

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
FILOZOFICKÁ FAKULTA
KATEDRA ANDRAGOGIKY
A PERSONÁLNÍHO ŘÍZENÍ

Bakalářské kombinované studium
2006–2011

Petra Vyhlídková

Dosažené vzdělání jako faktor umožňující využívání
flexibilních pracovních režimů ženám na mateřské
či rodičovské dovolené v České republice

Educational attainment as a factor enabling
flexible working arrangements for women
on maternity leave in the Czech Republic

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Praha 2011

Vedoucí práce: PhDr. Jiří Reichel, Ph.D.

P r o h l a š u j i,

že tuto předloženou bakalářskou práci jsem vypracovala zcela samostatně a uvádím v ní všechny použité prameny a literaturu.

V Praze dne 4. 1. 2011

Obsah

0	Úvod	6
1	Problematika slad'ování pracovního a rodinného života žen na mateřské/rodičovské dovolené	9
1.1	Objektivní faktory ovlivňující vstup žen na pracovní trh při mateřské/rodičovské dovolené	10
1.1.1	Politiky a role státu	10
1.1.2	Podmínky pracovního trhu	16
1.1.3	Předškolní péče o děti	19
1.1.4	Kulturní souvislosti	22
1.2	Subjektivní faktory ovlivňující vstup žen na pracovní trh na mateřské/rodičovské dovolené	23
1.2.1	Preference žen na mateřské/rodičovské dovolené	24
1.2.2	Nutnost dalšího příjmu do domácnosti	25
1.2.3	Dělbá práce s partnerem	26
1.2.4	Dosažené vzdělání	28
2	Flexibilita práce a její členění	30
2.1	Některé formy flexibilních pracovních režimů	31
2.2	Bližší pohled na využívání flexibilních pracovních režimů	32
3	Kvalitativní výzkum, jeho teoretický rámec a vymezení projektu výzkumu	35
3.1	Stanovení cílů, výstupu výzkumu	36
3.2	Výzkumná metoda	37
3.3	Výzkumný vzorek	38
3.4	Organizace výzkumu a jeho časový harmonogram	40
3.5	Dílčí okruhy výzkumných otázek	41
3.6	Možná omezení a zkreslení	42
4	Vliv objektivních a subjektivních faktorů podle dosaženého vzdělání	44
4.1	Vliv jednotlivých faktorů u žen s vysokoškolským vzděláním	45
4.2	Vliv jednotlivých faktorů u žen se středním vzděláním	49
5	Závěr	53
6	Soupis bibliografických citací	56
7	Bibliografie	61
8	Přílohy	62

Abstrakt

Předkládaná práce sleduje vliv dosaženého stupně vzdělání mezi ostatními faktory, které ženám na mateřské nebo rodičovské dovolené v České republice umožňují zapojení na pracovním trhu některou z forem flexibilních pracovních režimů. Jsou sledovány subjektivní a objektivní faktory, které mohou ovlivnit rozhodnutí žen aktivních na pracovním trhu. V práci jsou podrobněji popsány: vybrané nástroje sociální politiky, vlivy kulturních souvislostí, preference jednotlivých žen, nutnost dalšího příjmu v domácnosti nebo dělba práce s partnerem. Tyto vlivy jsou zkoumány na příkladech konkrétních žen metodou polostrukturovaných rozhovorů v kvalitativním šetření. Srovnána jsou statistická data a výsledky existujících výzkumů, které se dané problematice dotýkají alespoň z dílčí části. Předpokladem celého výzkumu je skutečnost, že ženy s vyšším vzděláním jsou lépe vybaveny pro možnosti využívání flexibilních pracovních režimů. Výsledky výzkumu tento předpoklad do jisté míry potvrzují, nicméně poukazují také na jiné faktory, které hrají přinejmenším stejně významnou roli jako stupeň dosaženého vzdělání.

Klíčová slova: mateřská dovolená, rodičovská dovolená, sociální politika, flexibilní pracovní režimy, vzdělání

Abstract

Presented work analyzes the influence of educational attainment in comparison with other factors that enable women on maternity or parental leave in the Czech Republic to actively participate in the labour market using flexible working arrangements. There are subjective and objective factors that may influence decisions of women active in the labour market. The work describes in detail following: selected tools of the social politics, cultural influence, preferences of individual women, need of another income in the household or division of labour with the partner. These influences are examined on examples of particular women using a

method of semistructured interviews in qualitative survey. This work is compared with statistical data and relevant results of existing surveys. An assumption of presented work is the fact, that women with a higher education are better equipped to use possible options of available flexible working arrangements. The results of this survey confirm the assumption to a certain level, however it points also to other factors that are at least of the same importance as the level of attained education.

Keywords: maternity leave, parentel leave, social politics, flexible working arrangements, education

0 Úvod

V závislosti na neustálých a rychlých změnách podmínek v ekonomice a společnosti obecně vzrůstá zájem o téma flexibility trhu práce. Tato oblast může být nejen východiskem pro zvýšení zaměstnanosti nebo produktivity práce, ale z pohledu pracovníků i významným faktorem, který umožňuje sladit pracovní a osobní život.

Jsou to zejména pracující matky, které kladou důraz na možnost sladění pracovního a osobního života. Flexibilní pracovní režimy jim do jisté míry tuto harmonizaci umožňují. Pro ženy na mateřské nebo rodičovské dovolené je využívání flexibilních pracovních režimů často jedinou možnou variantou, jak skloubit péči o dítě s aktivním působením na pracovním trhu. Je dalším rozhodujícím faktorem kromě flexibilních pracovních režimů stupeň dosaženého vzdělání? Jsou to spíše matky s vysokoškolským vzděláním, které využívají flexibilní pracovní režimy? Tato práce se zabývá tématem vlivu dosaženého vzdělání na možnost využití flexibilních pracovních režimů žen na mateřské nebo rodičovské dovolené, které pečují o děti do tří let věku v České republice. Dále se zaměřuje na ostatní faktory, které mohou různou měrou ovlivnit rozhodnutí jednotlivých žen, které se při péči o malé dítě chtějí aktivně zapojit na pracovním trhu. Cílem práce je pochopit, zda dosažené vzdělání ovlivňuje zapojení zkoumaných žen do pracovního režimu, a do jaké míry působí ostatní faktory. Práce se téměř výhradně zabývá jednotlivými faktory v podmínkách České republiky. Tam, kde je nutné srovnání, jsou okrajově zmíněny i údaje vybraných, převážně evropských zemí. Můj náhled na problematiku se nesnaží do hloubky popsat jednotlivé teorie zmiňovaných faktorů a rozčlenit přístupy konkrétních autorů. Na tyto prameny odkazují v literatuře. Záměrem je poukázat na přístupy pracujících matek podle vzdělanostních úrovní a najít možné odlišnosti, nebo naopak jednotící prvky.

První část práce věnuji teoretickému poznání základních objektivně i subjektivně vnímaných faktorů, které mohou rozhodování žen ve specifikované fázi života ovlivnit. Do této části jsou zařazeny otázky relevantních politik státu, podmínek pracovního trhu, kulturních souvislostí, subjektivně vnímaných preferencí žen, jako je například nutnost dalších příjmů do domácnosti nebo zapojení partnera do péče o dítě a domácnost. Ve druhé praktické části práce jsou vymezeny jednotlivé rámce vlastního výzkumu. Tento výzkum má formou kvalitativní výzkumné strategie a metodou polostrukturovaného rozhovoru pomoci pochopit a vysvětlit, zda je předpoklad vyššího stupně dosaženého vzdělání oprávněně považován za rozhodující pro využívání flexibilních pracovních režimů, nebo zda ve zvolené strategii žen na mateřské a rodičovské dovolené figurují jiné, často mnohem důležitější faktory.

Důvodem pro volbu výše uvedeného tématu je vlastní zkušenost s využíváním flexibilního pracovního režimu a zjištění, že se ve svém okolí nejčastěji setkávám s tímto uspořádáním právě u žen, které jsou při mateřské nebo rodičovské dovolené aktivní na pracovním trhu. Flexibilní pracovní režimy nejsou v České republice ve srovnání s ostatními evropskými zeměmi příliš rozšířené. Nejnovější průzkumy se zabývají převážně strategiemi žen, které se na pracovní trh vracejí až po mateřské a rodičovské dovolené. Z tohoto důvodu jsem zvolila vlastní kvalitativní průzkum pro lepší porozumění stanovených cílů ve své práci. Námětem mi také byla zjištění z kvalitativních výzkumů Tomešové Bartákové, ve kterých jsou ženy s vyšším vzděláním lépe vybaveny k flexibilnímu přizpůsobení na pracovním trhu a preferují nejrychlejší návrat na pracovní trh. (2008, s. 224)

Jsem si plně vědoma, že ve své práci neobsáhnu veškeré možné objektivní nebo subjektivní faktory, které rozhodnutí pracujících žen na mateřské a rodičovské dovolené ovlivňují. Cílem této práce není postihnout

možné existující vlivy a odstupňovat je podle četnosti, ale vymezit roli dosaženého vzdělání mezi některými zmíněnými faktory.

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucímu své práce, PhDr. Jiřímu Reichelovi Ph.D., za cenné rady, připomínky, metodické vedení práce a čas, který mi věnoval.

1 Problematika slad'ování pracovního a rodinného života žen na mateřské/rodičovské dovolené

„Evropská unie definuje dosažení rovnováhy mezi zaměstnáním a rodinou jako jednu z klíčových priorit své sociální politiky.“ (Špidla, 2008, s. 13) Nástroje, které státy Evropské unie v tomto ohledu uplatňují, však nejsou jednotné a jsou zcela v kompetenci jednotlivých států Evropské unie s cílem naplnit obecně platné unijní směrnice.

V české společnosti je, s ohledem na politický, ekonomický a sociální vývoj, příjem ženy nutností. Jejich participace na pracovním trhu je relativně vysoká při téměř výhradním využívání plného pracovního úvazku. Zároveň jsou ženy stále považovány za hlavní vykonavatelky neplacené práce, jako je péče o malé děti a také péče o nemohoucí a staré členy rodiny. (Tomešová Bartáková, 2008, s. 20) Spolu s vysokou mírou účasti českých žen na pracovním trhu, která v roce 2009 činila více než 45 % pracovní síly (Employment rate by gender..., 2009), jsou převládajícím modelem dvoupříjmové domácnosti s tradiční dělbou rolí mezi partnery. Právě pro matky malých dětí nabývá na významu otázka skloubení pracovních povinností s péčí o děti a domácnost. Česká republika využívá nejen nástroje své sociální politiky ve formě nároku na čerpání příspěvků, pobírání dávek a možnosti využívat mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, ale také podpůrný nástroj ve formě institucionální péče o malé děti. (Křížková, Dudová, Hašková, 2008, s. 105)

V současnosti se také formuje nová ekonomická role žen, které jsou ovlivněny hodnotovým zaměřením na seberealizaci, uspokojení individuálních voleb a svobodu, což s sebou přináší požadavek splnění nároků v oblasti soukromé, pracovní i společenské. Neaktivita na formálním pracovním trhu vylučuje ta podpůrná opatření sociální politiky státu, která jsou na ni vázána. (Tomešová Bartáková, 2009, s 18–19).

V následujících kapitolách se podrobněji zmíním o vybraných objektivních a subjektivních faktorech, které mohou ovlivnit strategie žen opouštějících pracovní trhu nebo na něj vstupujících.

1.1 Objektivní faktory ovlivňující vstup žen na pracovní trh při mateřské/rodičovské dovolené

Ženám na mateřské nebo rodičovské dovolené, které chtějí být ekonomicky aktivní, umožňuje nebo naopak znesnadňuje vstup na pracovní trh mnoho faktorů, které svou povahou nemohou být jednotlivými ženami ovlivněny, a jsou tedy nezávislé na jejich jednání. Mezi tyto objektivní faktory patří zejména role státní sociální politiky a kulturní podmínky dané země v rámci určitého časového období. Ve své práci se zaměřím zejména na sociální politiku České republiky včetně politiky zaměstnanosti a na nabídku formální péče o děti ve věku do 3 let. Dále se budu věnovat kulturnímu kontextu, který může usnadnit subjektivní chápání konkrétních problémů jednotlivých žen pracujících při mateřské nebo rodičovské dovolené. Poznatky o jednotlivých faktorech se vztahují zejména na období mezi roky 2008 až 2010. Důvodem je zavedení možnosti čerpání třírychlostní rodičovské dovolené a také stáří dětí zkoumaných respondentek, které je limitováno věkem 3 let. Tato věková hranice zároveň odpovídá délce doby, po kterou má zaměstnanec nárok na přidělení práce podle pracovní smlouvy u původního zaměstnavatele.

1.1.1 Politiky a role státu

„Politiku lze v obecné rovině chápat jako specifickou společenskou činnost, jako konkrétní způsob jednání různých subjektů na nejrůznějších úrovních, kterým je ovlivňována příslušná společenská realita.“ (Francová, Novotný, 2008, s. 15) Tuto obecnou definici lze aplikovat i na sociální politiku, ovšem je nutné přihlídnout k širší vymezení samotného pojmu *sociální*. V nejširším pojetí jej lze chápat jako synonymum pro *společenské*, v užším významu jako takové aktivity, které bezprostředně směřují ke zdokonalování životních podmínek a ke snaze vyrovnat ekonomické

nerovnosti. V nejužším pojetí pak jako řešení nepříznivých sociálních situací. (Francová, Novotný, 2008, s. 14–15).

Shodně s tímto členěním lze nahlížet i na sociální politiku, kdy se v nejširším pojetí jedná o základní sociální ideje a související ekonomické a sociální vztahy zejména z pozice státu, ale i dalších subjektů, které ovlivňují společnost. V užším pojetí je cílem sociální politiky reagovat na sociální rizika a jejich negativní dopady doprovázející tržní mechanismus. Jedná se tedy zejména o opatření v rámci působnosti sociálního zabezpečení a zaměstnanosti. Nejužší pojetí sociální politiky je zaměřeno na taková opatření, která řeší vzniklé sociální problémy a mírní jejich dopady, popř. usiluje o jejich prevenci. V tomto nejužším pojetí mohou být současně zastoupeny jak uvedené pasivní, tak také aktivní přístupy. (Francová, Novotný, 2008, s. 18–19) Jak Francová a Novotný dále uvádějí, cílem sociální politiky je „rozvoj člověka, zdokonalování životních podmínek a zajištění rovných příležitostí všem.“ (2008, s. 50) Podle Dvořákové „v současné době sociální politika zahrnuje širokou škálu otázek, které souvisejí s celkovými pracovními a životními podmínkami jedince, tj. oblast zaměstnanosti, sociálního zabezpečení i rozsáhlou oblastí sociálních práv.“ (2007, s. 27)

V této kapitole se budu zabývat zejména otázkami sociálního zabezpečení žen, které pobírají od státu v těhotenství, po porodu a při péči o dítě do 3 let peněžité dávky a příspěvky. V následujících kapitolách se zaměřím na politiku zaměstnanosti opět ve vztahu k ženám na mateřské a rodičovské dovolené a na dostupnost náhradní péče. Ve své práci se zmíním pouze o vybraných částech sociální politiky, které považuji za nezbytné.

Od roku 1989 došlo v České republice k mnoha legislativním změnám v oblasti podpory rodičů pečujících o dítě. Změny se týkají zejména výše, způsobu výpočtu nebo vyplácení sociálních dávek, např.: peněžité pomoci v mateřství, rodičovského příspěvku, porodného. Pro

porozumění jednotlivým nástrojům sociální politiky v České republice a jejich změnám je nutné se v této práci podrobněji zabývat konkrétními pojmy, které se zde opakovaně vyskytují a v běžné řeči se často používají nesprávně, nebo jsou zaměňovány.

Zaměřím se především na postavení a práva matky jako rodiče nebo zaměstnankyně, ačkoliv některá zmíněná rodičovská práva mohou za určitých podmínek využívat také otcové a tato práva jim v žádném případě nechci upírat. Muži představují v České republice pouze okrajovou skupinu rodičů, kteří celodenně pečují o dítě mladší 3 let. Fakticky tak využívají v následujícím textu zmíněné možnosti státní sociální politiky téměř výhradně matky.

Peněžitá pomoc v mateřství (dále jen PPM) je jednou z dávek nemocenského pojištění, poskytovaná podle zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění; vyplácí ji příslušná Okresní správa sociálního zabezpečení (dále jen OSSZ) a hradí se ze státního rozpočtu. (Nemocenské pojištění v roce 2010, 2010) V České republice je tato dávka již od roku 1990 vyplácena po dobu 28 týdnů (nyní 37 týdnů v případě narození dvou nebo více dětí). Zatímco délka vyplácení této dávky nedoznala změny po celých 20 let, její výše a podmínky výpočtu se pravidelně upravují. Stále je však vázána na průměrnou výši předchozí mzdy a na účast na pojištění určitou dobu před očekávaným porodem. Podmínkou nároku na dávku PPM je v současné době účast na nemocenském pojištění (nebo ochranná lhůta) v době nástupu na PPM a zároveň účast na nemocenském pojištění v posledních dvou letech před nástupem na PPM alespoň po dobu 270 kalendářních dní. (Peněžitá pomoc v mateřství, 2010) Účast na nemocenském pojištění zaměstnanců vzniká ze zákona a je povinná. Situace osob samostatně výdělečně činných (dále jen OSVČ) je odlišná, protože platba nemocenského pojištění je v jejich případě dobrovolná. Pro získání nároku na tuto dávku platí povinnost účasti na nemocenském pojištění po dobu alespoň 180 kalendářních dnů v posledním roce před dnem počátku

doby poskytování dávky. (Nemocenské pojištění v roce 2010, 2010) Tato dávka je tedy jednoznačně podmíněna aktivitou na pracovním trhu za splnění výše uvedených podmínek. V roce 2007 a 2008 činila dávka PPM 69 % denního vyměřovacího základu a její maximální výše mohla v roce 2008 dosáhnout 15.870 Kč měsíčně. V následujícím roce byla výše PPM upravena na 70 % denního vyměřovacího základu za kalendářní den a zároveň byla maximální výše posunuta až na 28.890 Kč. Tuto změnu však významně pocítily pouze matky s měsíční hrubou mzdou přesahující částku 35.000 Kč. Maximální výše PPM mohly dosáhnout jen matky s měsíční hrubou mzdou přibližně 73.000 Kč a výše, což je několikanásobně vyšší mzda, než je celorepublikový průměr. (Kalkulačka pro výpočet..., 2010) K další významné úpravě došlo od 1. ledna 2010, kdy se PPM podstatně snížila, a to na 60 % z redukovaného denního vyměřovacího základu. K 1. červnu 2010 se její výše opět navrátila k původním 70 % a maximální výše PPM činí měsíčně 29.070 Kč. (Peněžitá pomoc v mateřství, 2010)

Nárok na peněžitou podporu v mateřství má také otec dítěte nebo manžel „ženy, která dítě porodila, pokud s matkou dítěte uzavřel písemnou dohodu, že bude pečovat o dítě. Dohoda musí obsahovat zákonem stanovené údaje a lze ji uzavřít s účinkem na dobu nejdříve od počátku 7. týdne po porodu dítěte.“ (Peněžitá pomoc v mateřství, 2010)

Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství (dále jen VPTM) je stejně jako PPM dávkou z nemocenského pojištění vyplácenou státem prostřednictvím OSSZ. Tato dávka přísluší zaměstnankyni, která byla převedena na jinou práci z důvodu těhotenství, mateřství nebo kojení, a dosahuje tak nižšího příjmu. (Nemocenské pojištění v roce 2010, 2010)

System státní sociální podpory je upraven zákonem č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů. Podle tohoto zákona se poskytují také následující dávky úzce spjaté s narozením a péčí o dítě: porodné, rodičovský příspěvek a přídavek na dítě. Tyto dávky jsou vypláceny příslušnými úřady práce. (Státní sociální podpora, 2010)

Porodné je jednou z dávek státní sociální podpory a jeho účelem je jednorázově přispívat na náklady, které souvisejí s narozením dítěte. Nárok na tuto dávku má žena, která porodila dítě, případně otec dítěte, jestliže žena, která dítě porodila, zemřela, a porodné nebylo vyplaceno jí ani jiné osobě. Výše porodného v roce 2007 při narození jednoho dítěte činila 17.760 Kč. Od 1. ledna 2008 je porodné vypláceno v pevné výši 13.000 Kč za každé narozené dítě a tato dávka se nezměnila ani v roce 2009 a 2010. (Porodné, 2010) V návrhu současné vlády je omezit vyplácení této dávky pouze na první narozené dítě, a to rodinám, které dosahují pouze určité výše příjmu, s cílem uspořit tímto opatřením státní výdaje.

Další dávkou, na kterou má nárok rodič, jenž po celý kalendářní měsíc osobně, celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, je *rodičovský příspěvek*. Od 1. ledna 2008 si může rodič nově zvolit délku čerpání rodičovského příspěvku na dobu dvou, tří nebo čtyř let. S tímto rozhodnutím si zároveň zvolí také výši rodičovského příspěvku, která je stanovena v různých výměrách daných pevnými měsíčními částkami podle doby čerpání. Zvýšená výměra (11.400 Kč) platí pro dvouletou délku, základní výměra (7.600 Kč) pro délku čerpání rodičovského příspěvku do 3 let věku dítěte, snížená výměra (3.800 Kč) pro čtyřletou dobu čerpání rodičovského příspěvku, přičemž je tato částka vyplácena do doby dosažení 9 měsíců věku dítěte, poté je čerpána snížená výměra RP. Rodičovský příspěvek má částečně nahradit příjem rodiče, který pečuje o dítě, čerpání této dávky má svá omezení. Aby nezanikl nárok na rodičovský příspěvek, nesmí dítě mladší 3 let navštěvovat jesle nebo jiná zařízení pro děti předškolního věku déle než 5 kalendářních dnů v kalendářním měsíci. Dítě, které dovršilo tři roky věku, nesmí pravidelně navštěvovat mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení v rozsahu převyšujícím 4 hodiny denně nebo 5 kalendářních dnů v kalendářním měsíci. (Rodičovský příspěvek, 2010)

Ačkoliv zavedení možnosti čerpat RP v různé výši po různě dlouhou dobu nabízí matkám určitou možnost výběru, nemají tuto volbu všechny

matky ve shodné míře. Rychlejší čerpání rodičovského příspěvku po PPM do 2 let věku dítěte je úzce vázáno na minimální výši PPM, respektive předchozí příjem. Klasické čerpání do 3 let věku dítěte může být využito rodičem, který má nárok na PPM, a pomalejší čerpání je možné zvolit i v těch případech, kdy nárok na PPM nevzniká. Pokud rodič včas nepožádá o rychlejší nebo klasické čerpání rodičovského příspěvku, je mu po 21. měsíci věku dítěte automaticky vyplácen rodičovský příspěvek ve snížené výměře. V podmínkách, kdy žena nemá nárok na čerpání PPM, automaticky čerpá rodičovský příspěvek ve snížené výměře po dobu čtyř let. Změna varianty není v průběhu čerpání již možná. (Rodičovský příspěvek, 2010)

Od počátku roku 2004 došlo k zásadní změně v možnosti přivýdělku za současného pobírání PPM nebo RP. Do této doby byla možnost přivydělání omezena. V současné době rodič při vyplácení peněžité pomoci v mateřství nebo rodičovského příspěvku neztrácí nárok zlepšovat sociální situaci rodiny výdělečnou činností. Při pobírání RP si může rodič neomezeně přivydělavat, musí však v této době zajistit péči o dítě jinou zletilou osobou. Pokud žena při mateřské dovolené pracuje u shodného zaměstnavatele, musí být sjednán jiný druh práce, než který žena vykonávala před nástupem na mateřskou dovolenou. U jiného zaměstnavatele může vykonávat stejný druh práce pouze po předchozím písemném souhlasu svého původního zaměstnavatele. Je možné také uzavřít dohodu o provedení práce nebo dohodu o pracovní činnosti, opět však na jiný druh práce. OSVČ nemohou pokračovat v samostatně výdělečné činnosti, ze které plynulo nemocenské pojištění, pokud pobírají PPM. Mohou být však zaměstnány u jiného zaměstnavatele. Zaměstnané ženy také mohou začít podnikat, a tím zlepšit svou finanční situaci. (Štěpánková, 2010, s. 14).

Přídavek na dítě je základní dlouhodobou dávkou poskytovanou rodinám s dětmi, která není vázána na ekonomickou aktivitu rodičů. Nárok

na tuto dávku mají v současné době pouze rodiny s příjmem do 2,4násobku životního minima. Přídavek na dítě je v roce 2010 poskytován ve výši 500 Kč až 700 Kč v závislosti na věku dítěte a oproti druhé polovině roku 2009 byl snížen o 50 Kč, na původní výši. Znovu byl snížen také násobek životního minima, viz tabulka č 1: Výše přídavku na dítě v letech 2009–2010. (Přídavek na dítě, 2010)

Tabulka č. 1: Výše přídavku na dítě v letech 2009–2010

Věk nezaopatřeného dítěte	01. 01. 2009 – 30. 6. 2009	01. 07. 2009 – 31. 12. 2009	od 01. 01. 2010
do 6 let	500 Kč	550 Kč	500 Kč
6–15 let	610 Kč	660 Kč	610 Kč
15–26 let	700 Kč	750 Kč	700 Kč
Násobek životního minima	2,4	2,5	2,4

(Zdroj: Přídavek na dítě, 2010)

V posledních třech letech došlo k opakovaným změnám v oblasti systému státní sociální podpory, které mohou mít vliv na strategie žen v případech rozhodnutí opustit pracovní trh z důvodu rodičovství, nebo se zpět na pracovní trh vrátit. Dávky PPM mají spolu s rodičovským příspěvkem nahradit ztrátu výdělku rodičů a jsou jakousi formou finančního ohodnocení péče o děti při pracovní neaktivitě rodičů. Také neomezená možnost přivýdělku při pobírání těchto dávek, za současného splnění výše uvedených podmínek, je jistě nástrojem, který zlepšuje ekonomickou situaci rodin s malými dětmi.

1.1.2 Podmínky pracovního trhu

Podle Tomešové Bartákové je v moderní společnosti placená práce významnou životní hodnotou člověka a souvisí nejen s jeho socioekonomickým postavením, ale i se statusem v jeho rodině, s vlastním sebepojetím a životní spokojeností. (Tomešová Bartáková, 2009, s. 18) Téměř všechny vyspělé státy poskytují zaměstnaným matkám v období

těhotenství, po porodu a při péči o dítě určitá práva a vyšší ochranu. Samozřejmostí je také zajištění rovného zacházení a zákaz jakékoliv diskriminace. Základní principy pracovněprávních vztahů jsou v České republice zakotveny v zákoníku práce, který je koncipován podle zásady „co není zakázáno, je dovoleno“ (Bělecký, 2008, s. 32), a umožňuje tak liberalizaci vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Tato smluvní volnost však není neomezená a od celé řady ustanovení není možné se odchýlit.

Zákoník práce upravuje ochranu zaměstnaných žen v mnoha oblastech. Jedná se například o převedení na jinou vhodnou práci ženám těhotným nebo kojícím, o úpravy vztahující se ke skončení pracovního poměru, k pracovní době, době odpočinku, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo překážkám v práci. (Jakubka, 2009, s. 19–22) Cílem není uvést kompletní výčet, který je k dispozici v zákoníku práce, ale seznámit se pouze s těmi nejdůležitějšími.

V běžně používaném jazyce je rodičovská dovolená velice často nazývána mateřskou dovolenou, popřípadě se tyto pojmy zaměňují. Ve své práci tyto pojmy striktně odlišuji. Jak uvádí Bělecký, patří mateřská a rodičovská dovolená podle zákoníku práce do skupiny důležitých osobních překážek v práci. V souvislosti s porodem a následnou péčí o narozené dítě má zaměstnankyně nárok na *mateřskou dovolenou* (dále jen MD). Ta je v České republice poskytována po dobu 28 týdnů (v případě porodu jednoho dítěte) a nastupuje se nejčastěji od začátku šestého týdne před očekávaným porodem. Po dobu čerpání mateřské dovolené má zaměstnankyně právo na pobírání peněžité pomoci v mateřství, o jejíž výši a podmínkách vyplácení jsem se již zmínila v předchozím textu. Po návratu z mateřské dovolené mají zaměstnankyně jistotu, že budou zařazeny na původní práci a pracoviště, popř. podle pracovní smlouvy. Jak uvádí Bělecký podle zákoníku práce, ženám po ukončení MD je poskytována

značná ochranu a jistota možnosti návratu do původního zaměstnání. (2008, s. 141–145)

Zaměstnavatel je dále povinen poskytnout zaměstnanci, na základě písemné žádosti, *rodičovskou dovolenou*, která je určena k prohloubení péče o dítě. Matka dítěte může tedy čerpat mateřskou a následně také rodičovskou dovolenou, a to až do tří let věku dítěte. Ztrátu výdělku a ohodnocení péče o dítě zde stát kompenzuje formou vyplácení rodičovského příspěvku, který může být čerpán až do 4 let věku dítěte, viz předchozí text. (Bělecký, 2008, s. 145–147) V běžné řeči jsou rodičovský příspěvek a rodičovská dovolená často nesprávně chápány jako jeden pojem.

Dalším opatřením, které má ženy chránit, je zákaz výpovědi ze strany zaměstnavatele těm zaměstnankyním, které jsou těhotné, na MD nebo RD. Toto zákonné opatření ženám umožňuje pečovat o dítě až do jeho 3 let věku bez nutnosti ukončení pracovního poměru. Po vyčerpání rodičovské dovolené má zaměstnavatel povinnost zařadit zaměstnance podle pracovní smlouvy. (Vysokajová, Kahle, Doležilek, 2007, s. 85–95) Křížková a Vohlídalová uvádějí, že se v České republice k původnímu zaměstnavateli nevrací ani polovina matek, takže toto opatření zřejmě neplní dostatečně svůj účel. (Sociologický časopis, 2009, s. 45).

Pokud se žena rozhodne pro dřívější návrat k původnímu zaměstnavateli, není možné vykonávat shodnou práci, která je sjednaná v pracovní smlouvě, protože by tak skončily překážky na straně zaměstnance a tato žena by ztratila nárok na pobírání PPM nebo rodičovského příspěvku.

V České republice existuje jasný nesoulad mezi maximální možnou až čtyřletou délkou pobírání rodičovského příspěvku a maximální délkou do 3 let věku dítěte, po kterou může rodič čerpat rodičovskou dovolenou, což je zároveň zákonem stanovená lhůta, po kterou se může rodič vrátit zpět

k původnímu zaměstnavateli. Omezení týkající se úpravy druhu práce sjednané v pracovní smlouvě, jakož i možnosti umístit dítě do státem financované péče o dítě pouze po určitou limitovanou dobu budou podrobněji zmíněny dále v textu.

Česká republika patří mezi země, kde je zaručená a zákonem stanovená doba mateřské a následně rodičovské dovolené jednou z nejdelších. Pro srovnání jsou rozdíly v délce mateřské a rodičovské dovolené vybraných evropských zemí uvedeny v příloze A, tabulka č. 2: Rodičovská dovolená ve vybraných zemích – zkráceno a upraveno. (Tomešová Bartáková, 2009, s. 59) Nesporně tak toto opatření motivuje české ženy v období mateřství spíše opouštět pracovní trh a po státem garantovanou dobu pečovat o dítě za současného pobírání příspěvků od státu.

Zákoník práce vymezuje možnosti úpravy pracovní doby a tedy možnosti lépe skloubit pracovní a osobní život. Pokud těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnankyně pečující o dítě mladší 15 let požádá „o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.“ (Bělecký, 2008, s. 79) Problémy zde může způsobit výklad zaměstnavatelů, protože zákoník práce provozní důvody blíže neupravuje, a rozhodnutí je tedy zcela v pravomoci zaměstnavatele.

1.1.3 Předškolní péče o děti

Jak uvádějí Křížková, Dudová a Hašková, česká rodinná politika se v posledním desetiletí soustředila více na podporu celodenní péče matek o předškolní děti, než na podporu rozvoje institucionalizované denní péče. Tato politika má za následek spíše prohlubování konfliktu žen mezi pracovním a rodinným životem. (2008, s. 67) Pokles počtu zařízení denní péče v České republice od 90. let 20. století spolu s relativně dlouhou dobou, po kterou může být matka na mateřské a posléze rodičovské dovolené, výrazně znesnadňuje návrat matek na pracovní trh. Právě

dostupnost zařízení denní péče o předškolní děti matkám umožňuje participovat na formálním pracovním trhu. Zavedení třírychlostního čerpání mateřské dovolené sice umožňuje, aby rodič pečující o dítě měl možnost již dva roky po narození dítěte nebo dokonce dříve opět participovat na pracovním trhu, ale systém zařízení péče o dítě na to není připraven. (Kolářová, 2007, s. 4) Nutnou podmínkou, kterou je třeba splnit, aby rodič nepřišel o RP při souběžné pracovní aktivitě, je zajištění celodenní péče o dítě jinou zletilou osobou.

Vyloučení jeslí ze systému státem podporovaných předškolních zařízení po roce 1989 mělo za následek nejen snížení jejich počtu, ale zároveň také navýšení poplatků za tyto služby. V současné době je tento typ péče nejčastěji v kompetenci obcí nebo soukromých zřizovatelů. Podle Křížkové, Dudové a Haškové lze „umístit do jeslí zhruba jen 3 % z celkového počtu dětí, které mohly být v jeslích umístěny na konci 80. let.“ (2008, s. 52) Ministerstvo práce a sociálních věcí zveřejnilo v *Souboru prorodinných opatření – prorodinný balíček* z roku 2008: „Nabídka dostupných služeb péče o děti do 3 let věku, kterou v ČR zajišťovala převážně zdravotnická zařízení – jesle, je naprosto nedostatečná.“ (Soubor prorodinných opatření..., 2008, s. 21)

V současné době jsou státem podporované jesle zřizovány obcemi, městy a městskými částmi. Jejich provoz je financován z rozpočtů obcí a měst a částečně také z příspěvků rodičů dětí. Tento příspěvek je u jeslí zřizovaných obcí nebo městem výrazně nižší ve srovnání s nabídkou soukromých zařízení. (Kolářová, 2007, s. 4) Jak uvádí Hašková, je podle vládních představitelů jako nejvhodnější péče definována zejména péče individuální a soukromá, ta je však pro většinu rodin finančně nedostupná. (Socioweb, 2008, s. 7)

Podle údajů dostupných z Ústavu pro informace ve vzdělávání je zřejmé, že nabídka služeb pro věkovou kategorii dětí do 3 let neodpovídá poptávce ze strany rodičů. O tom také svědčí fakt, že mateřské školy, tedy

zařízení péče o děti zpravidla starší 3 let, navštěvovalo v roce 2009 téměř 10 % dětí mladších 3 let. Tento údaj odpovídá umístění 27 % dětí této věkové hranice (věk do tří let) v populaci, zatímco tříleté děti jsou v mateřských školách umístěny téměř z 80 % v dané věkové populaci a u čtyřletých a pětiletých dětí tato míra dosahuje téměř 90 % v dané věkové populaci. V roce 2006 dosáhl počet žádostí o přijetí dítěte do mateřské školy, jimž nebylo vyhověno, čísla 9 570. Pro rok 2009 se tento počet zvýšil na 29 632 žádostí, což je více než trojnásobek. Bohužel nejsou známé údaje o věkové kategorii neumístěných dětí. Kapacita mateřských škol tedy naprosto neodpovídá současnému demografickému vývoji a poptávce po tomto typu zařízení celodenní péče o dítě. S ohledem na celkový počet dětí umístěných v předškolním vzdělávání k 30. září 2009 bylo téměř 10 % dětí odmítnuto. (B3 Předškolní vzdělávání, vývoj mateřských škol, 2007)

Další možností pro matky pracující při mateřské nebo rodičovské dovolené jsou zařízení, která poskytují služby hlídání předškolních dětí čistě na komerční bázi. Zde neplatí omezení v umístění dítěte pouze na část dne či měsíce, takže může být alternativou. Tato forma péče však může být s ohledem na vyšší finanční náročnost dostupná pouze rodičům s vyššími příjmy.

Pro ženy, které se vracejí na pracovní trh před dosažením třetího roku věku dítěte, může být velkým problémem umístit své dítě do státem podporovaných zařízení typu jeslí a školek, nejen vzhledem k malému počtu takových zařízení a skutečné nabídce míst ve školkách pro děti do 3 let věku, ale také vzhledem k omezení, které vylučuje umístit děti dané věkové kategorie do těchto zařízení celodenně bez limitu délky pobytu a zejména bez ztráty peněžité pomoci v mateřství nebo rodičovského příspěvku.

1.1.4 Kulturní souvislosti

V České republice došlo po roce 1989 k mnoha změnám v oblasti politické, ekonomické i sociální a tyto změny ovlivnily životy jedinců v různé míře. Jak uvádí Tomešová Bartáková: „Všeobecně přijímané kulturní hodnoty a postoje k sociálním a ekonomickým rolím mužů a žen a z nich vyplývající genderová očekávání mají vliv na dělbu placené a neplacené práce mezi muže a ženy.“ (2009, s. 84) Kulturní kontext a očekávání tak určují úroveň a formu účasti matek na pracovním trhu a podílejí se na vytváření specifických modelů pracovní účasti členů domácnosti. Autorka dále připomíná také jev, kdy kulturní hodnoty vstupují do konkrétních opatření sociálních politik jednotlivých zemí.

V České republice je stále silně zakořeněný postoj k opomíjení neplacené práce, kterou téměř výhradně vykonávají ženy, a rovněž stále přetrvávající postoje nejen mužů, ale i žen k plnění tradičně přisuzovaných rolí jednotlivým pohlavím ve společnosti. Veřejné politiky tak dále odrážejí povědomí veřejnosti, kdy jsou ženy hlavními představitelkami domácích prací a péče o dítě či nemohoucí členy rodiny. (Tomešová Bartáková, 2009, s. 87–91) Některá opatření sociální politiky se snaží reagovat na měnící se potřeby rodičů v oblasti sladění soukromého a pracovního života. Jde např. o možnost čerpání rodičovské dovolené otci, nabídka možnosti výběru délky v čerpání rodičovské dovolené, využívání částečných úvazků apod. Nicméně faktická aplikace těchto nástrojů je velice pozvolná a na základě některých omezení a stále přetrvávajících zvyklostí ve společnosti zatím nedošlo k velkým změnám v těchto oblastech. Ačkoliv rodičovskou dovolenou mohou nyní čerpat i muži, téměř výhradně jsou to ženy, které na tuto dobu přerušují svou pracovní aktivitu a věnují se péči o dítě. Tato strategie může být také volena z důvodů ekonomických, kdy ztráta výdělku matky není tak velká, jako když přeruší pracovní aktivitu otec. Příčinou je zde stále trvající rozdíl v příjmech mezi pohlavími. Muži dosahují vyšších mezd podle všech kategorií zaměstnání i podle vzdělání. V roce 2007 činil

rozdíl mezd mezi muži a ženami více než 24 %. (Zaostřeno na muže a ženy 2009, 2010)

Pozice žen na pracovním trhu je v České republice ovlivněna také postoji zaměstnavatelů, kteří předpokládají, že ženská pracovní síla s sebou nutně přináší riziko potenciálního mateřství, dlouhodobější absence po porodu nebo možné nepřítomnosti z důvodu péče o nemocné dítě. Podle mého názoru by mohlo být řešením větší zapojení mužů do péče o dítě. Jelikož jsou postoje zaměstnavatelů kvůli stereotypnímu rozdělení rolí, kdy ženy představují hlavního pečovatele o členy rodiny a práce je jakousi dodatečnou činností přinášející výdělek, ovlivněny uvedenými předpoklady, vyplácejí zaměstnavatelé ženám nižší mzdy se zdánlivým opodstatněním. (Skálová, 2007, s. 12)

Ve svém výzkumu se otázkami, které souvisejí s kulturními souvislostmi, budu zabývat převážně na úrovni subjektivního vnímání jednotlivými respondentkami, nikoli z pohledu zaměstnavatelů nebo společnosti.

1.2 Subjektivní faktory ovlivňující vstup žen na pracovní trh na mateřské/rodičovské dovolené

Potenciálními faktory, které ovlivňují dobu přerušení aktivit na trhu práce z důvodu celodenní péče o malé dítě, mohou být také vlivy subjektivní, různou měrou vnímané jednotlivými ženami. Je zřejmé, že na skutečnosti, zda jsou ženy na mateřské nebo rodičovské dovolené aktivní na pracovním trhu v některém z flexibilních pracovních režimů, nepůsobí různé faktory shodně a do značné míry mohou být spoluurčovány právě subjektivními faktory. Mezi subjektivně vnímané vlivy, které mohou působit v rozhodování žen a jejich strategiích návratu na pracovní trh při mateřské nebo rodičovské dovolené, jsou zejména: jejich vlastní preference, nutnost dalšího příjmu do domácnosti, dělba práce s partnerem/manželem nebo stupeň dosaženého vzdělání. Ve své práci se nepokouším postihnout všechny možné subjektivní faktory, protože jejich variabilita se u každé

respondentky může výrazně lišit co do charakteru i počtu. Snahou je popsat ty vlivy, které se shodně objevují u všech zkoumaných osob, a lze je proto částečně kategorizovat nebo předvídat.

1.2.1 Preference žen na mateřské/rodičovské dovolené

Některé ženy si vybraly kariéru, ve které kombinují práci a rodinu, některé nikoliv. Jak uvádí Křížková, preference žen volbu spoluvytvářejí, nicméně ji nedeterminují. (2005, s. 18) Provázanost mezi institucionálně nastavenými podmínkami sociální politiky, přisuzováním role pečovatelky o dítě ženám, vlastními preferencemi žen a konkrétními podmínkami jednotlivých žen je nepopíratelná. Jednotlivé faktory mohou ovlivňovat chování každé ženy různou vahou. Ačkoliv mohou ženy preferovat určitou strategii sladění pracovního a osobního života, skutečnost tyto preference nemusí nutně odrážet. Tomešová Bartáková poznamenává, že reálné preference jedinců mohou být v rozporu s všeobecně přijímanými kulturními hodnotami určité společnosti. (2009, s. 138)

V pomyslném žebříčku hodnot se množství peněz a možnost žít si dobře řadí v České republice až za rodinu, děti, partnera a dobře placenou práci, která jedince baví. Hodnota peněz stojí na předních příčkách – spolu se zaměstnáním – pouze u svobodných a bezdětných jedinců, a vytlačuje tak význam rodiny. Pro vysokoškoláky je typické, že pro uplatnění v zaměstnání kladou větší důraz na dosažené vzdělání než na peníze. Ženy obecně více tíhnou k rodinným hodnotám. (Höhne, 2010, s. 58)

Podle kvantitativního výzkumu Gender Studies, *Sladění pracovního a rodinného života z roku 2009*, mají matky s dětmi ve věku 10 let a mladšími obecně poměrně velký zájem pracovat. Není tomu jinak ani v období čerpání rodičovské dovolené. Bohužel však narážejí na malou vstřícnost zaměstnavatelů, nízkou pružnost institucionálních opatření nebo na problémy se zajištěním péče o děti. Pro ženy, které pracují během rodičovské dovolené, se jako hlavní motivace ukázaly finanční důvody, potřeba nesoustředit se pouze na život kolem dítěte a také potřeba podílet se

na příjmu rodiny. Až za těmito důvody následovalo setkávání se s lidmi nebo potřeba seberealizace. Nejčastěji matky projevují zájem o pracovní pozice, které nabízejí flexibilní uspořádání pracovní doby. 62 % z dotázaných respondentek se při RD aktivně zapojilo na pracovním trhu, z toho 49 % formou brigády. Třetina matek pracovala při čerpání RD pro jiného zaměstnavatele, který jim umožnil práci lépe skloubit s rodinným životem. Ty matky, které v průběhu RD nepracovaly, zdůvodnily svoje chování jednoznačnou preferencí plně si čas s dítětem užít, nebo neměly žádnou možnost zajištění péče o dítě. Využití polovičního pracovního úvazku by volilo 43 % respondentek, téměř shodné procento žen by chtělo pracovat formou brigády a 24 % žen by volilo i méně než polovinu pracovního úvazku. Nejčastěji měly ženy v průběhu RD zájem o práci z domova, kdy tuto formu flexibilního uspořádání mohlo využívat 29 % žen oproti 46 % žen, které by ji využívat chtěly. Dále by ženy volily práci z domova v kombinaci s prací v kanceláři a pružnou pracovní dobou. (Jachanová Doleželová, 2009, s. 16) Rozdíl mezi množstvím žen, které by volily některý z typů flexibilního pracovního režimu, a mezi ženami, které tuto možnost skutečně mají a také ji využívají, je poměrně značný. Realita tedy ve skutečnosti nemusí odrážet vlastní preference jednotlivých žen.

1.2.2 Nutnost dalšího příjmu do domácnosti

„Zatímco v reprodukčním modelu závisí životní úroveň domácnosti hlavně na velikosti a složení domácnosti z hlediska poměru ekonomicky aktivních a závislých členů, pak v tržním modelu závisí mnohem více na přínosu jednotlivých členů.“ (Večerník, 1998, s. 122)

Podle Tomešové Bartákové dokáže dvoupříjmová domácnost lépe čelit rizikům spojeným se sociálním nebo materiálním strádáním a zároveň odpovídá na rostoucí požadavky společnosti na rovné postavení žen a mužů nejen na pracovním trhu, ale také v rodině. (2009, s. 18) Příklad dítěte do rodiny snižuje životní úroveň domácnosti optikou samotných rodičů. (Höhne, 2010, s. 64)

Otázka skloubení pracovních povinností s péčí o děti a domácnost nabývá na významu při vysoké účasti žen na pracovním trhu a v souvislosti s převládajícím modelem dvoupříjmové domácnosti. (Höhne, 2010, s. 46) V České republice přesáhla v roce 2009 míra zaměstnanosti žen ve věku 25 až 54 let 74 %, u mužů tento údaj v roce 2009 přesáhl 84 %. Míra zaměstnanosti se výrazně zvyšuje podle stupně dosaženého vzdělání a tak, jak stupeň vzdělání vzrůstá, roste také zaměstnanost osob bez ohledu na pohlaví. (Employment rates by sex..., 2009) Tyto údaje značí, že podíl zaměstnaných žen se příliš neliší od podílu zaměstnaných mužů a poukazuje tak na existenci druhého příjmu v domácnostech.

Výše rodičovského příspěvku znamená pro ženy na rodičovské dovolené závislost na jejich partnerovi, protože muž se stává hlavním živitelem rodiny. Možnost aktivního zapojení na pracovním trhu žen při mateřské nebo rodičovské dovolené může tuto závislost zmírnit a nemusí tak nadále docházet k dalšímu prohlubování tradiční genderové dělby práce v rodinách a výraznému snížení životního standardu po narození dítěte. Podle průzkumu Jachanové Doleželové, o kterém jsem se již ve své práci zmínila, radí matky na rodičovské dovolené potřebu podílet se na příjmu rodiny mezi hlavní důvody své aktivity na pracovním trhu. (2009, s. 13)

1.2.3 Dělbá práce s partnerem

Dělba práce mezi muži a ženami má svůj historický vývoj. V předmoderní společnosti nebyly výrobní činnosti odděleny od domácnosti a veškerou práci prováděli přímo v obydlích nebo v jejich blízkosti všichni členové rodiny. Rozvoj moderního průmyslu a oddělení pracoviště od domova tento fakt podstatně změnil. Muži získávali placenou práci mimo domov a ženy byly spojovány s rolí pečovatelek o domácí krb. Z důvodů nedostatku pracovních sil po první světové válce se však podíl žen vykonávajících placené zaměstnání značně zvýšil. Stále jsou ale ženy považovány za výhradní pečovatelky o dítě a podle přesvědčení mužů je pro ně práce až na druhém místě. (Giddens, 1999, s. 319–320)

Možný ve svém díle nahlíží na problematiku zaměstnanosti žen třemi různými pohledy s ohledem na vývoj od minulého století. Konzervativní stanovisko zastává názor, že zaměstnání ženy mimo vlastní domácnost je nepřípustné. Muži jsou živitelé. Neokonzervativní stanovisko práci žen připouští, ovšem pouze bezdětných; jejich opětovný návrat na pracovní trh lze akceptovat poté, co se děti osamostatní. Předpokládá se však, že ženy vždy dají přednost péči o děti, vnoučata nebo rodiče. Egalitární přístup již zcela zřetelně poukazuje na fakt devalvace ženské kvalifikace v období péče o děti. Dále upozorňuje na skutečnost, že i v případech, kdy se ženě podaří udržet kvalifikaci v období péče o dítě, tak na základě několikaletého zpoždění jsou její šance ve srovnání s muži shodných schopností nerovné. (Možný, 1999, s. 152)

Tomešová Bartáková poznamenává, že ačkoliv ženy plní v současné době role spoluživitelek a živitelek rodin aktivní činností na pracovním trhu, stále je ve společnosti pevné a téměř neměnné rozdělení tradičních rolí mezi pohlavími, kdy žena vykonává neplacené práce. (2009, s. 86) Shodně na tuto problematiku nahlíží Zuzana Uhde a uvádí, že v České republice je stále zřejmé členění dělby práce na mužskou a ženskou a na oddělení sféry soukromé a veřejné. Odstranění nerovného postavení v rodině a dělby práce v domácnosti má jednoznačnou návaznost na odstranění genderových nerovností na pracovním trhu a platí to i naopak. (2008, s. 150–154)

Možnosti žen pracovat při mateřské a rodičovské dovolené se tedy zvyšují, pokud část neplacené práce, v tomto případě péči o dítě a domácnost, vykonávají také jejich partneři nebo manželé. Tomešová Bartáková ve své publikaci uvádí některá zjištění z výzkumu Českého statistického úřadu *Dělba práce v rodině 2001*. České ženy mají jednoznačnou převahu v provádění rutinních domácích prací s ještě významnějším podílem na péči o děti. Ženy tak bývají označovány za ty osoby, které nejčastěji zabezpečují chod domácnosti, a muž většinou nese odpovědnost za obživu. Finanční přínos placené práce žen a důležitost

jejich zaměstnání jsou oproti mužům hodnoceny nízko. (2009, s. 92–93)
Tuto skutečnost lze vysvětlit existencí nižšího platového ohodnocení žen oproti mužům, což může být spolu s nerovnou dělbou rolí v domácnosti a s problémy na pracovním trhu, spojenými s mateřstvím, důvodem k rozporům a vést k nerovným šancím na pracovním trhu.

1.2.4 Dosažené vzdělání

Lidé se učí a vzdělávají za určitým účelem, který je ovlivněn společenskými, kulturními a ekonomickými souvislostmi. Vzdělávací potřeby se v časovém kontextu mění, ať už na ně pohlížíme jako na potřeby určené vnějším okolím, nebo jako na subjektivní potřebu a touhu lidí po vědění. Česká republika se podle Potůčka a Maškové řadí k zemím s nejsilnější vazbou mezi výší příjmu a dosaženým stupněm vzdělání. (2009, s. 225–237)

Dosažené vzdělání má úzkou vazbu na úroveň zaměstnanosti a významně ji ovlivňuje. (Employment rate, by highest..., 2009)
Zaměstnanost žen s vysokoškolským vzděláním je ve věkovém rozmezí 25 až 64 let v České republice nejvyšší ve srovnání se zaměstnaností ostatních stupňů vzdělání a dlouhodobě přesahuje hranici 80 % z celkového počtu vysokoškolsky vzdělaných žen; také jejich příjmy dosahují nejvyšších hodnot. Vysokoškolsky vzdělané ženy dosáhly za rok 2009 v České republice 1,5násobku průměrné hrubé mzdy žen se středoškolským vzděláním ukončeným maturitní zkouškou. Bohužel stále existují rozdíly mezi dosahovanou výší mezd mezi pohlavími, a to v neprospěch žen. (Průměrné hrubé měsíční..., 2010)

Podle výzkumu *Rodina a zaměstnání*, jehož výsledky v pracovní sféře shrnují autorky Hühne a Žáčková, má dosažené vzdělání spolu s životní fází jednoznačný vliv na význam, který je zaměstnání přisuzován. V uvedeném výzkumu byla možnost uplatnit schopnosti a vzdělání nejvýznamnější právě pro vysokoškoláky. Jak dále uvádějí, existuje zde přímá úměra mezi výší vzdělání a výší spokojenosti v zaměstnání.

Rozšíření možností uplatnění na pracovním trhu, využití kvalifikace a také nabídka flexibilních pracovních režimů včetně uspořádání pracovní doby jsou zde celkem pochopitelné. (Höhne, 2010, s. 46–54) S rostoucím významem vzdělání, který má pomoci nejen k úspěchu v práci, ale také ke zlepšení kvality života, si vzdělání postupně získalo hodnotu samo o sobě. Pro ženy se navíc stalo symbolem úspěšnosti v jejich snaze o prosazení rovnoprávnosti. V moderních společnostech je vzdělání slučováno s vyššími příjmy, zároveň je však spojováno se společenským statutem jedince a prostředkem k vytváření bohatších sociálních kontaktů. (Večerník, 1998, s. 44–59)

Vyšší vzdělání nabízí více možností při uplatnění jedinců na pracovním trhu a ovlivňuje i výši jejich příjmů. Zároveň poskytuje možnost sebeuplatnění a je také označením určitého sociálního statusu.

2 Flexibilita práce a její členění

Potřeby jedinců se v průběhu jejich života vyvíjejí podle toho, v jaké části životní fáze se jednotlivé osoby nacházejí. Požadavky na rozvržení času, který je věnován práci, nabývají na významu při potřebě sladění osobního a pracovního života. Flexibilitu lze členit z pohledu pracovníka na flexibilitu pozitivní, která umožňuje lepší skloubení pracovního života s životem osobním, a negativní, která na pracovníka klade požadavek zcela se přizpůsobit požadavkům zaměstnavatele nebo pracovního trhu. (Dudová, 2008, s. 19) Z pohledu organizace a pracovníka bývají zájmy často protichůdné.

Armstrong člení flexibilitu na *funkční*, která umožňuje rychlé a snadné převedení pracovníka na novou činnost či úkol, dále *numericickou*, jejíž pomocí lze snadno a rychle snížit či zvýšit počet pracovníků podle aktuálních potřeb organizace, a *finanční* flexibilitu, která umožňuje pružně reagovat na nabídku a poptávku na vnějším trhu práce a také využívat flexibilní systémy odměňování, čímž zároveň usnadňuje flexibilitu funkční i numericickou. Pracovníci jsou tak členěni na okrajové neboli periferní, kteří obklopují kmenové pracovníky, kteří jsou na rozdíl od periferních pracovníků klíčovými a tedy i stabilnějšími pracovními silami. (2007, s. 188)

Polívka rozlišuje flexibilitu kvalitativní, týkající se výrobního systému – *výrobní* flexibilita, a flexibilitu organizace práce – *funkční* flexibilita. Kvantitativní flexibilita se věnuje nejrozličnějším formám zaměstnaneckého statusu – *numericická* flexibilita – nebo pracovní době – *dočasná* flexibilita. (2000, s. 6) Uvedené formy flexibility umožňují organizacím především pružně reagovat na rychle se měnící požadavky trhu a uspět tak v tvrdém konkurenčním boji. Některé z forem flexibility přinášejí pracovníkům významné změny do jejich pracovního i osobního života. Pozitivní flexibilita přináší možnosti, jak skloubit pracovní život

například s péčí o dítě, uplatnit své znalosti a dovednosti a zároveň být ekonomicky aktivní.

Podle Koubka je pracovní doba a pracovní režim jednou z oblastí péče o pracovníky, která přispívá k lepšímu výkonu a může se výrazněji odrazit v jejich spokojenosti a stabilizaci. (2007, s. 344) Využití flexibilních pracovních režimů je pro ženy, kromě přestávky v pracovní dráze s jistotou návratu do zaměstnání, jedním ze základních prostředků, který umožňuje kombinaci práce a rodiny. Ve své práci se budu zabývat pouze vybranými formami flexibilních pracovních úvazků, které jsou z pohledu pracovníka pozitivní.

2.1 Některé formy flexibilních pracovních režimů

Koubek rozlišuje flexibilitu pracovních režimů podle délky pracovní doby nebo umístění pracovní doby. Řadí sem například zkrácenou nebo pružnou pracovní dobu, směnnou práci, distanční práci a sdílení pracovního místa. (2007, s. 346–347)

Nástrojem dočasné flexibility může být tedy zkrácení pracovní doby, ať už zákonným ustanovením, nebo v rámci kolektivního vyjednávání. Další velice často využívanou možností je zaměstnávání na zkrácený čili částečný úvazek, což zaměstnavatelům umožňuje pružně reagovat na výkyvy v poptávce po pracovní síle. Pro zaměstnance tato forma znamená snazší možnost, jak sladit rodinné a pracovní povinnosti. Sdílení míst patří mezi programy, které podporují částečné úvazky, a je pro ně příznačné, že na jedno pracovní místo připadá více zaměstnanců, kteří pracují na nižší než 100% pracovní úvazek. Pro pružné rozvržení pracovní doby je typická možnost volby začátku, popřípadě i konce pracovní doby v jednotlivých dnech, kdy je určena základní pracovní doba, v níž je zaměstnanec povinen být na pracovišti. Další formou flexibilního pracovního režimu je využívání práce z domova neboli distanční práce, kdy pracovník provádí svou pracovní činnost doma nebo v terénu, nedochází denně na pracoviště a s organizací bývá propojen pomocí informačních a komunikačních

technologií. (Polívka, 2000, s 9–11) Výše nabídnutá uspořádání pracovní doby nebo místa výkonu práce mohou významně ovlivnit zaměstnanost matek a ženám na mateřské nebo rodičovské dovolené zajistit vstup či návrat na pracovní trh. Také je možné se zaměstnavatelem uzavřít *Dohodu o pracovní činnosti* nebo *Dohodu o provedení práce*. Tyto typy dohod mají svá omezení, protože určují konkrétní pracovní činnosti nebo maximální lhůty stanovené v hodinách za kalendářní rok, nicméně v nich nemusí být pevně stanovená doba ani její rozvrh, a zaměstnanec tak může volit např. práci z domova v čase, který je pro něj nejpříjemnější. Toto uspořádání poskytuje výhody pro zaměstnavatele i zaměstnance, především pro ženy na mateřské nebo rodičovské dovolené.

2.2 Bližší pohled na využívání flexibilních pracovních režimů

Jak uvádí Höhne, uvítaly by matky malých dětí větší flexibilitu, než ve skutečnosti mají, nejen v pracovním úvazku, ale také v pracovní době. Představy žen jsou tak poměrně vzdálené od skutečnosti a kvůli nedostatečné nabídce a neochotě ze strany zaměstnavatelů se jejich možnosti skloubení pracovního a rodinného života značně snižují. Zejména v období mateřské a rodičovské dovolené, kdy na nich leží většina odpovědnosti za péči o dítě nebo o domácnost. „Právě tato situace na pracovním trhu může být jedním z důvodů, proč většina žen zůstává s dítětem do 3 let doma na rodičovské dovolené.“ (2010, s. 54) Autorka dále poznamenává, že právě možnost práce z domova nebo pružná pracovní doba jsou formami, které by si ženy samy zvolily oproti pevné pracovní době nebo jejich pracovní neaktivitě. Rovněž přichází se zjištěním, že samotné využívání flexibilní pracovní doby je úzce spjata s dosaženým vzděláním a nejčastěji ho využívají právě osoby s vysokoškolským vzděláním; také práci z domova častěji využívají lidé s vyšším vzděláním. (Höhne, 2010, s. 51–53)

„V České republice představuje práce z domova poměrně nový a zatím stále málo rozšířený fenomén (hovoří se asi o 4 procentech

zaměstnaných). Podle výzkumů, které se zabývaly flexibilními formami výkonu zaměstnání, mezi profese, které pracují z domova, nejčastěji patří administrativní činnosti (účetní, právníci, překladatelé atd.).“ (Dudová, 2008, s. 36).

Využívání částečných pracovních úvazků žen dosáhlo v České republice v období druhého čtvrtletí roku 2010 rovných 10 %. Oproti předcházejícím letům je to mírný nárůst, ovšem v porovnání s průměrem 27 zemí Evropské unie, který se dlouhodobě drží nad 30 %, se Česká republika řadí k zemím, kde pracující ženy nevyužívají částečné pracovní úvazky příliš často. (Part-time employment..., 2009) V níže uvedené tabulce je shrnut procentuální vývoj částečných pracovních úvazků z celkové zaměstnanosti v České republice za posledních 10 let, a to i za jednotlivá pohlaví. Z předložených dat je patrné, že tento úvazek využívají spíše ženy, jeho celková míra se jen nepatrně zvýšila a v loňském roce téměř dosáhla úrovně v roce 2000.

Tabulka č. 3: Vývoj počtu částečných pracovních úvazků v ČR za 10 let od roku 2000 (% z celkové zaměstnanosti)

	2009	2008	2007	2006	2005	2004	2003	2002	2001	2000
Celkem	5,5	4,9	5,0	5,0	4,9	4,9	5,0	4,9	4,9	5,3
Muži	2,8	2,2	2,3	2,2	2,1	2,3	2,3	2,2	2,2	2,2
Ženy	9,2	8,5	8,5	8,7	8,6	8,3	8,5	8,3	8,5	9,3

Zdroj: Eurostat

Zaměstnanost českých žen ve věku 25 až 49 let, s nejmladším dítětem do věku 3 let, dosáhla v roce 2008 pouhých 15,4 %. Mezi ženami s nejmladšími dětmi různých věkových kategorií tvoří tyto ženy nejméně početnou skupinu a potvrzují tak, že ženy na mateřské a rodičovské dovolené nejčastěji pracovní dráhu na toto období přerušují a věnují se péči o dítě. Ve shodné věkové kategorii žen tvoří ženy bezdětné a ženy s nejmladším dítětem ve věku od 6 let nejpočetnější skupinu s mírou

zaměstnanosti přesahující 80 % z celkového počtu zaměstnaných žen ve věku 25 až 49 let. Absolutně nejvyšší zaměstnanost žen dané věkové kategorie vykazují ženy s nejmladším dítětem ve věku 17 let a výše. (Employment Rate of Persons Aged 25–49..., 2010) Bohužel nejsou známé údaje, zda tyto ženy využívají flexibilní pracovní režimy či nikoliv.

Tabulka č. 4: Míra zaměstnanosti žen ve věku 25 až 49 let, podle věku nejmladšího dítěte za období let 2002–2008 v České republice

Věk nejmladšího dítěte	Časové období						
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Všechny věkové kategorie	74,70	72,90	72,90	73,50	73,50	73,90	74,30
Ženy bezdětné	83,00	82,50	82,50	83,10	83,60	86,50	87,30
Dítě ve věku do 3 let	17,40	18,20	15,50	17,70	16,70	16,50	15,40
Dítě ve věku 3–5 let	53,80	53,80	54,00	56,00	56,00	55,20	57,50
Dítě ve věku 6–16 let	84,60	82,70	84,10	84,20	85,50	86,00	87,90
Dítě ve věku 17 let a starší	89,10	87,20	87,60	89,20	88,90	90,30	91,50

Zdroj: UNECE

Podle výzkumu Gender Studies, který vedla Jachanová Doleželová, jsou nejběžněji používanými formami flexibilních pracovních režimů v České republice: pružná pracovní doba, zaměstnání na zkrácený pracovní úvazek a práce z domova. Oproti těmto zjištěním by však ženy nejráději využívaly práci z domova, práci z domova v kombinaci s prací v kanceláři a posléze pružnou pracovní dobu. (2009, s. 16) Práce z domova tak může skutečně znamenat pro ženy nejpříjemnější možnost, jak harmonizovat pracovní a osobní život. Ženy v období péče o dítě ve věku do 3 let téměř shodně pracovaly pro stejného nebo jiného zaměstnavatele, než u kterého čerpaly RD. Další rozšířenou možností, jak se zapojit do pracovního trhu, je pro ně práce na živnostenský list. Nicméně další údaje ukazují, že celých 66 % žen s nejmladším dítětem ve věku do 3 let nebylo v situaci, kdy lze při RD pracovat, ačkoliv 41 % těchto žen by rozhodně projevilo zájem pracovat a dalších 27 % spíše ano. (Jachanová Doleželová, 2009, s. 12)

3 Kvalitativní výzkum, jeho teoretický rámec a vymezení projektu výzkumu

Lidské poznávání je velmi složitý proces, který může být zdrojem poznání mnoha metod a postupů. Nejčastěji jsou uváděny Piercovy čtyři základní metody poznávání. Metoda tradice, metoda autority, metoda a priori a metoda vědy. Poznávání využívající vědecký přístup se od ostatních metod liší tím, že k novým poznatkům lze dojít nezávisle na názorech, postojích nebo přáních samotného výzkumníka. (Chráška, 2007, s. 11) Pelikán uvádí jako nejpřijatelnější takové pojetí vědeckého výzkumu, které Kerlinger definuje jako „systematické, kontrolované, empirické a kritické zkoumání hypotetických výroků o předpokládaných vztazích mezi přirozenými jevy“. (2007, s. 18)

K poznání reality je možné využít kvantitativní či kvalitativní výzkum. Miroslav Disman upozorňuje na rozdíly v přístupu s ohledem na cíle jednotlivých výzkumů. V kvantitativním výzkumu jsou sbírána data, která jsou potřebná k testování hypotéz deduktivní formou. Na rozdíl od kvalitativního výzkumu, který využívá induktivní formu, kde jsou sbírána veškerá možná data s cílem najít mezi nimi jisté struktury a existující pravidelnosti. Disman definuje kvalitativní výzkum jako nenumerné šetření a interpretaci sociální reality, jejímž cílem je odkrýt význam podkládaný sdělovaným informacím. (2009, s. 285–286) „Posláním kvalitativního výzkumu je porozumění lidem v sociálních situacích.“ (Disman, 2009, s. 289) Takový postup, kde je přítomno využívání výzkumu kvalitativního i kvantitativního, je označován jako výzkum smíšený. (Disman, 2009, s. 60)

Jedním z typických charakteristik vědeckého výzkumu „je systematický a kontrolovaný přístup ke zkoumání reality“. (Pelikán, 2007, s. 69) Každý výzkum by tedy měl mít svou strategii, jejímž základem je výzkumný projekt. Struktura projektu není přesně dána a především u kvalitativního výzkumu je přítomen předpoklad, že se plán po dobu svého

trvání dále vyvíjí. (Hendl, 2008, s. 155) Díky volné formě odpovědi a slabé standardizaci v kvalitativním výzkumu je zde potenciálně velký předpoklad validity výzkumných zjištění za současně nízké reliability. (Disman, 2009, s. 287)

Každý výzkum se skládá z určitých etap, které zahrnují určení oblasti výzkumu a výzkumné otázky, návrh projektu výzkumu, samotný sběr dat, jejich následnou analýzu a shromáždění získaných výsledků ve zprávě. Jak objasňuje Hendl, projekt výzkumu je důležitým krokem, který nemůže žádný výzkumník vynechat, protože je po zvolení výzkumného tématu, vymezení problému a základní metodologie navrhován celý výzkum a jeho jednotlivé podrobnosti včetně metody sběru dat, výběru vzorku či časového harmonogramu. (2008, s. 39–40) Projekt vlastního výzkumu byl do jisté míry předurčen volbou kvalitativní výzkumné strategie, jejíž jednotlivé části jsou níže blíže popsány.

3.2 Stanovení cílů, výstupu výzkumu

Základním cílem výzkumu je z co nejširšího pohledu postihnout realitu žen pracujících při mateřské nebo rodičovské dovolené a pochopit skutečnou roli dosaženého vzdělání na možnosti využívání flexibilních pracovních režimů mezi ostatními faktory. Téma bylo zvoleno s ohledem na osobní zkušenost s flexibilním pracovním režimem a také s ohledem na zájem podrobněji poznat reálné možnosti a omezení tohoto uspořádání při sladění pracovního a osobního života ve vlastním, do budoucnosti plánovaném rodičovství.

Výstupem mé práce nemá být pouze pochopení jednotlivých faktorů, které umožňují ženám pečujícím o dítě do 3 let věku pracovat ve flexibilním pracovním režimu, ale také určení významu dosaženého vzdělání. Zároveň mohu svým příspěvkem pomoci dalším výzkumníkům, kteří se budou chtít věnovat obdobné nebo shodné problematice, vyvarovat se chyb, kterých jsem se já sama dopustila. V kvalitativním přístupu by podle Miovského mělo platit pravidlo, že „výzkum v sociálních vědách by

měl přinášet takové poznatky, které dokážou řešit současné problémy společnosti“ (2006, s. 79) Netroufám si díky bližšímu poznání zkoumané reality navrhnout jakákoliv opatření, není to ostatně ani cílem mé práce.

Ve výzkumné práci jsem čerpala také ze sekundárních dat jiných výzkumů. Bohužel se tyto výzkumy nezabývají tak specifickou oblastí, jakou je využívání flexibilních pracovních režimů žen pracujících při mateřské nebo rodičovské dovolené. Důvodem je ne příliš čtné využívání těchto režimů a zároveň častá pracovní neaktivita žen na mateřské a rodičovské dovolené v České republice. Okrajově se existující dosavadní výsledky výzkumů týkají spíše problematiky návratu žen po rodičovské dovolené na trh práce, problematiky sladění pracovního a osobního života rodičů pečujících o dítě, popřípadě se zabývají využíváním flexibilních pracovních režimů obecně. Je tedy možné vycházet pouze z dat, která se týkají jednotlivých oblastí, ovšem bez vazby na celistvý přístup. Přínosem může být i propojení těchto jednotlivých faktorů do společného celku a pochopení vztahu dosaženého stupně vzdělání na možnost využívání již zmíněných pracovních režimů oslovených českých pracujících matek na mateřské a rodičovské dovolené v kontextu objektivního i subjektivního rámce ve stanoveném časovém období.

3.3 Výzkumná metoda

Pro získání potřebných informací jsem zvolila kvalitativní výzkumné strategie. V případě překládaného výzkumu mi tato strategie umožnila hlouběji nahlédnout do zkoumané reality a postihnout i takové proměnné, jejichž vlivy jsem si před samotným výzkumem neuvědomovala. Mohla jsem proto pohlédnout na zkoumaný problém z více hledisek. Dalším a neméně důležitým důvodem pro volbu tohoto přístupu je skutečnost, že postihnout co nejdetailnější údaje od respondentek vyžaduje navázat s nimi užší kontakt, což kvantitativní metody příliš neumožňují.

Málo rozšířené využívání a nabízení flexibilních pracovních úvazků v České republice, jakož i pozorovaná snaha matek z blízkého okolí

formálně pracovat při mateřské nebo rodičovské dovolené touto formou předem vymezila redukci výzkumného vzorku, o němž podrobněji pojednám dále.

Ve své práci jsem jako strategii kvalitativního výzkumu zvolila biografický výzkum, který je podle Hendla verzí případové studie. Biografický výzkum rekonstruuje a interpretuje průběh života jedince jinou osobou; prostřednictvím srovnání různých biografí je možné najít shodné schéma, a přispět tak k objasnění společenských či osobních jevů. (2008, s. 128) Vzhledem ke stanoveným cílům jsem zvolila epizodickou biografii, která se zaměřuje pouze na určitou etapu života jedince. Touto etapou je vstup na pracovní trh žen v období mateřské nebo rodičovské dovolené, v českých podmínkách tedy matek pečujících o dítě do tří let věku.

Vhodnou metodou získávání dat je v biografickém výzkumu rozhovor, jehož předností je bezprostřední kontakt zkoumané osoby s výzkumníkem a možnost bezprostřední reakce na odpovědi. Dává prostor k doplňujícím dotazům a umožňuje také sledovat neverbální vyjádření zkoumané osoby. Problematickou stránkou rozhovoru může být jeho provedení a následné zpracování dat, které bývá časově velice náročné a na základě velké variability odpovědí jednotlivých respondentů znesnadňuje zpracování výsledků. (Pelikán, 2007, s. 124) Ve své práci jsem zvolila metodu polostrukturovaného rozhovoru a sestavila jsem okruh dotazů, které jsem jednotlivým respondentkám průběžně pokládala, a to v různém pořadí podle konkrétní situace. Data jednotlivých rozhovorů byla zaznamenávána pomocí technických prostředků, zde konkrétně diktafonu, s předchozím souhlasem jednotlivých respondentek. Jako techniku zpracování dat jsem zvolila doslovný přepis rozhovorů.

3.4 Výzkumný vzorek

Podle Miovského by měla být metoda výběru výzkumného vzorku „podřízena cílům výzkumu tak, aby bylo ve vztahu ke zkoumanému problému dosaženo saturace dat, popř. alespoň dobrého pokrytí

relevantních charakteristik cílové populace.“ (2006, s. 128) Ve své práci si nárok na teoretickou saturaci nekladu. Podmínky výběru byly určeny s cílem sledovat životní situace žen s ohledem na výzkumnou otázku beze snahy výsledky výzkumu zobecňovat. Od samého počátku stanovení cílů výzkumu byla předem jasně specifikována také vlastní kritéria kladená na výzkumný vzorek. Do této práce byly vybrány ženy na mateřské nebo rodičovské dovolené, pobírající peněžitou pomoc v mateřství nebo rodičovský příspěvek, které splňovaly následující podmínky: existence vlastního nejmladšího dítěte ve věku do 3 let (včetně); souběžná pracovní činnost formou flexibilního pracovního režimu; a soužití ve dvoupříjmové domácnosti s partnerem/manželem. Do výzkumného vzorku nemohly být zahrnuty ty ženy, které sice splnily všechny výše uvedené požadavky, nicméně se jejich pracovní aktivity týkaly neformálního pracovního trhu, což není předmětem mého zájmu.

Nejdříve jsem na principu účelového výběru oslovila ty ženy, které jsem osobně znala ze svého okolí, dále jsem umístila inzeráty na internetových stránkách, které jsou určeny ženám na mateřské nebo rodičovské dovolené; a písemně jsem oslovila poskytovatele celodenní péče o děti mladší 3 let z okolí Prahy. Dvě potenciální respondentky, které jsem svými inzeráty zaujala, projevíly v počátcích zájem podílet se na výzkumu a vyžádaly si bližší informace. Poté od nabídnuté spolupráce ustoupily bez snahy o další vysvětlení a dále již nebyly z mé strany pro nedostatek zájmu a důvěry kontaktovány. Další dvě potenciální respondentky projevíly souhlas s poskytnutím rozhovoru, bohužel až po termínu, který jsem si v projektu výzkumu stanovila, proto ani ony nebyly do výzkumného vzorky zahrnuty. Jedna respondentka musela být z výzkumu vyřazena, protože nesplňovala základní požadavek pracovní aktivity na formálním trhu. Ze zařízení, které poskytuje péči, zde konkrétně ze soukromých jeslí, jsem neobdržela žádnou odezvu. Z uvedených důvodů byl počet respondentek snížen oproti plánovanému počtu 10–15 žen na konečný počet

8 respondentek, z nichž pouze jedna reagovala na mnou zadaný inzerát. Výzkumný vzorek byl tedy téměř výhradně vymezen výběrem účelovým.

Rozhovory jsem provedla se ženami v zaměstnaneckém poměru i s osobami samostatně výdělečně činnými ve věkové kategorii od 30 do 37 let s jedním nebo dvěma vlastními dětmi. Ve výzkumném vzorku byla pouze jedna žena se středním odborným vzděláním, dvě ženy s maturitní zkouškou a pět žen s vysokoškolským vzděláním. Počet odpracovaných let u zkoumaných respondentek se pohyboval v rozmezí šest až dvanáct let a průměrný hrubý měsíční výdělek před nástupem na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou stejně jako v současné době vykazoval velkou rozmanitost s ohledem na celorepublikový průměr. Otázka předchozích nebo současných hrubých příjmů je velice citlivou záležitostí pro část respondentek. Z tohoto důvodu byla pro možnost orientačního určení výše příjmu použita hodnota průměrné hrubé mzdy v České republice za druhé čtvrtletí roku 2010, která činila 23.135 Kč. (Práce a mzdy, 2010) Údaje o výši příjmu nejsou tedy zcela srovnatelné a zhruba v polovině případů je znám pouze údaj, zda je hodnota pod nebo nad zmíněným celorepublikovým průměrem. Respondentky využívaly všechny délky vícerychlostní rodičovské dovolené. Nejčastěji používaným flexibilním pracovním režimem u zkoumaných žen je práce na částečný úvazek a práce z domova. Souhrnné informace o jednotlivých respondentkách jsou přehledně uvedeny v příloze B, tabulka č. 5: Informace o respondentkách.

3.5 Organizace výzkumu a jeho časový harmonogram

Po stanovení cílů výzkumu, prostudování literatury, zvolení vhodné výzkumné metody a techniky a vymezení zkoumaného vzorku bylo nutné oslovit potenciální výzkumné osoby. Tato fáze se uskutečnila již v červenci roku 2010 s cílem provést rozhovory s konkrétními respondentkami nejpozději do prvního listopadového týdne 2010. Rozhovory byly nahrávány na diktafon za předchozího souhlasu všech výzkumných osob, které projevíly souhlas a ochotu se na mém výzkumu podílet. Jednotlivé

rozhovory probíhaly převážně v soukromí bydliště respondentek nebo mého bytu. V jednom případě jsem využila veřejné prostranství, konkrétně kavárnu v nákupním centru. Některé rozhovory se uskutečnily za částečné účasti partnerů nebo dětí a trvaly 1,5 až 2,5 hodiny. Probíhaly v průběhu měsíce srpna, září a začátkem listopadu roku 2010 zejména v Praze, dále v Plzni a v okolí Jablonce nad Nisou a Turnova. Každý rozhovor byl doslovně přepsán na osobním počítači a anonymizován, odpovědi jednotlivých respondentek kategorizovány. Třídícím prvkem byl dosažený stupeň vzdělání podle zadaných cílů výzkumu. Výsledky jednotlivých šetření byly poté shrnuty a srovnány mezi vzdělanostními skupinami oslovených respondentek vlastního výzkumu, částečné také s výsledky nebo s dostupnými daty jiných šetření, která se dotýkají zkoumaných oblastí.

3.6 Dílčí okruhy výzkumných otázek

Výzkumné otázky byly rozčleněny do čtyř základních skupin. První skupina zahrnovala osobní údaje o respondentkách, včetně údajů o jejich pracovních aktivitách a výši příjmů, tak aby mohly být výzkumné osoby diferencovány nejen podle stupně dosaženého vzdělání, ale případně také podle dalších ukazatelů.

Druhá skupina otázek byla zaměřena na objektivní faktory, které mohou ovlivnit vstup na pracovní trh ženám na mateřské nebo rodičovské dovolené. Kladla jsem otevřené otázky z oblasti státní sociální politiky, podmínek pracovního trhu a nabídky formální péče o děti do 3 let věku.

Třetím okruhem otázek byly názory na kulturní souvislosti matek pracujících při péči o malé dítě nebo názory na dělbu práce.

Čtvrtý okruh otázek byl zaměřen na subjektivně vnímané faktory jednotlivých žen, které jim umožňují při mateřské nebo rodičovské dovolené aktivně se zapojit na pracovním trhu. Součástí tohoto oddílu byly také dotazy na míru důležitosti jednotlivých vlivů pro možnost vykonávání práce při mateřské a rodičovské dovolené oslovených žen. Do čtvrté části

byly zařazeny i otázky požadovaného stupně vzdělání pro možný výkon profese každé respondentky a plánování dalšího vzdělávání. V průběhu rozhovorů byly tematické okruhy otázek, které jsem při jednotlivých rozhovorech používala, pouze lehce upraveny pro lepší pochopení ze strany respondentek. Samotné otázky určení možností skloubení pracovního a osobního života některé výzkumné osoby zcela nerozuměly, a proto jsem ji z dalšího dotazování vypustila. Jednoznačně se všem dotazovaným matkám tyto dvě sféry daří skloubit s různou mírou jejich vlastní spokojenosti, a možnosti, které jim tuto harmonizaci usnadňují, byly nastíněny v průběhu dotazování samotnými respondentkami.

3.7 Možná omezení a zkreslení

„Zobecnování nepatří mezi hlavní cíle kvalitativního přístupu, přesto se běžně setkáváme s tím, že výsledky studií užívajících kvalitativní metody mohou mít určitý stupeň obecnosti.“ (Miovský, 2006, s. 84) Miovský dále upozorňuje, že většina zjištění platí „jen za určitých podmínek, v určitém časovém rámci a pro určité skupiny lidí“. (2006, s. 85) V této práci jsou vnějšími podmínkami dány legislativní rámce sociálních politiky v České republice v období posledních 3 let, tedy mezi roky 2008 a 2010. Souvislosti z předchozích časových období jsou zmíněny pouze okrajově tam, kde jsem to považovala za nezbytné. Získané údaje jsou tedy platné a relevantní pouze k danému časovému úseku. Redukce počtu proměnných, které ve svém výzkumu zvažuji, mohou vyvolat riziko zkreslení, stejně jako samotný výběr respondentek. Zde zajisté hraje nemalou roli výběr vzorku, omezený pouze na ty ženy splňující daná kritéria, které byly ochotné informace v rozhovoru dobrovolně sdělit. Záznam celého rozhovoru na diktafon mohl některé respondentky nepřímo odradit a rovněž povaha některých otázek, které mohly být příliš osobní a nepříjemné. Stejně tak je nutné poznamenat, že samotná přítomnost výzkumníka vede ke zkreslení. V úvahu je také třeba brát skutečnost, že respondentky jednotlivým kladeným dotazům nemusely plně porozumět a pochopit je ve shodném

významu, ve kterém byly původně míněny. Ani prostředí, ve kterém jednotlivé rozhovory probíhaly, nebylo jednotné. Zejména přítomnost dětí do určité míry narušovala návaznost odpovědí na kladené dotazy. Výsledky sekundárních výzkumů neumožňují vždy srovnání se stanovenými kritérii výzkumného vzorku a data se shodují s oblastí mého zájmu často pouze v dílčích částech. Nelze je proto striktně aplikovat na mnou zkoumaný vzorek respondentek.

Všech výše zmíněných omezení jsem si vědoma a chápu, že je redukce takovýchto omezení u kvalitativních výzkumů obtížná.

4 Vliv objektivních a subjektivních faktorů podle dosaženého vzdělání

Respondentky jsem pro možnost shrnutí výsledků výzkumu na základě předem stanoveného cíle plánovala rozčlenit do tří skupin podle dosaženého stupně vzdělání. Do první skupiny měly být zahrnuty ženy s vysokoškolským vzděláním v bakalářském, magisterském nebo doktorandském programu. Do druhé skupiny měly být zařazeny ženy se středoškolským vzděláním, ukončeným maturitní zkouškou. Třetí skupina měla zahrnovat ženy vyučené v oboru středního vzdělávání s výučním listem. Kvůli malému počtu výzkumného vzorku a kvůli skutečnosti, že do třetí skupiny mohla být zařazena pouze jedna žena, navíc vykazující podobné znaky jako ženy z druhé skupiny, sloučila jsem třetí a druhou skupinu respondentek v jednu. Toto členění, které odpovídá Mezinárodní normě pro klasifikaci vzdělávání ISCED-97 (Průcha, 2009, s. 922–923) navíc umožňuje srovnání např. s údaji Eurostatu. Níže uvedu stručné charakteristiky obou vzdělanostních skupin.

Skupina pěti vysokoškolsky vzdělaných žen se pohybovala ve věku mezi 30 až 34 lety a partneři všech těchto žen měli také vysokoškolské vzdělání. Ve všech případech se jednalo o vdané ženy. 3 respondentky pobíraly před nástupem na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou nadprůměrný nebo dokonce vysoce nadprůměrný příjem, zbývající dvě stály těsně až výrazně pod průměrem. Příjem jejich partnerů byl ještě o něco vyšší. Průměrná délka počtu odpracovaných roků činila téměř 8 let. Žádná z těchto žen si nezvolila čtyřletou délku čerpání rodičovského příspěvku a na pracovní trh se vracely nejpozději v 16 měsících věku dítěte, nejčastěji na zkrácený pracovní úvazek s částečným výkonem práce z domova. V této kategorii byla pouze jedna žena v současnosti zaměstnána na plný pracovní úvazek, ovšem také s úpravou pracovní doby a s možností práce z domova.

Skupina tří žen se středním vzděláním, ukončeným maturitní zkouškou nebo výučním listem, byla ve věku 30 až 37 let a partneři těchto žen dosáhli středoškolského nebo vysokoškolského vzdělání. Respondentky byly svobodné, rozvedené i vdané a před nástupem na rodičovskou dovolenou pobíraly spíše průměrný příjem na rozdíl od jejich partnerů, kteří měli ve všech případech nadprůměrný příjem. Všechny tyto ženy se středním vzděláním pracovaly před narozením dítěte jako osoby samostatně výdělečně činné a jejich pracovní vytížení činilo více než 50 hodin týdně. Tyto ženy měly v průměru odpracováno 11 let. Všechny si musely zvolit maximální délku čerpání rodičovského příspěvku, tedy do 4 let věku dítěte, a v pracovní činnosti buď kontinuálně pokračovaly, nebo se k ní vrátily nejpozději při dosažení 6 měsíců věku dítěte za využívání částečných úvazků a časté možnosti vykonávat svou práci z domova při použití informačních a komunikačních technologií podle povahy práce.

4.1 Vliv jednotlivých faktorů u žen s vysokoškolským vzděláním

Na rozdíl od žen se středním vzděláním byly všechny ženy s vysokoškolským vzděláním před nástupem na mateřskou a rodičovskou dovolenou v zaměstnaneckém poměru. Z tohoto důvodu pobíraly peněžitou pomoc v mateřství a čerpaly mateřskou dovolenou. Výši PPM hodnotily převážně jako adekvátní, což může být způsobeno faktem, že jejich předchozí příjem dosahoval spíše vyšší částky. Jedna z respondentek, která se na pracovní trh jako jediná vrátila na plný pracovní úvazek již při pobírání PPM a využívá služeb soukromé školky k péči o děti, se k této dávce vyjádřila takto:

„Velmi dlouhá léta platím vysoký daně a teď nejsem schopná za to dostat ani náky jako státní zařízení, který by se mi o děti postaralo. Takže díky tomu беру mateřskou a přispívá to prostě na platby těch školek a jeslí.“

(Pavla, 33 let, 2 děti)

Dávku porodného hodnotily tyto ženy sice jako příjemný finanční příspěvek, nicméně zdůrazňovaly, že při zvažování mateřství nehraje

porodné žádnou roli a dokonce jedna z nich připustila, že by tuto dávku zcela zrušila. Názory na rodičovský příspěvek se shodovaly v konstatování, že pobírání RP po dobu 4 let jim připadá zbytečné a volily dvouletou či tříletou délku čerpání. Tyto ženy nepobíraly přídavky na dítě vzhledem k příjmu v domácnosti, který přesahoval státem určený násobek životního minima.

Všechny ženy s vysokoškolským vzděláním byly před nástupem na MD a RD zaměstnány na plný pracovní úvazek a práci vykonávaly na pracovišti určeném zaměstnavatelem (ať už jím byla kancelář, laboratoř, ordinace nebo učebna podle povahy jednotlivých zaměstnání). Všechny ženy uplatnily nárok na čerpání mateřské dovolené, po které volily dvouletou nebo tříletou rodičovskou dovolenou. Kromě jedné respondentky, která začala samostatně podnikat, a druhé, která souběžně se zaměstnaneckým poměrem také podnikala (a samostatně výdělečné činnosti se věnovala i při MD a RD), se všechny vrátily k původnímu zaměstnavateli a převážně nebo výlučně pracovaly z domova, což jim umožnilo lépe skloubit práci s péčí o dítě. Vzhledem k definici MD a RD jako překážky v práci musely být tyto ženy převedeny na jinou práci, respektive v pracovní smlouvě musel být sjednán jiný druh práce, aby mohly i nadále pobírat rodičovský příspěvek či PPM. Považuji tedy legislativní omezení, které neumožňuje ženám vykonávat stejný druh práce u shodného zaměstnavatele, za neefektivní, protože existují možnosti, jak toto omezení jednoduše obejít. Ačkoliv ženy hodnotily možnost návratu ke shodnému zaměstnavateli kladně, zároveň poukázaly na závažné nedostatky v legislativní ochraně.

„Když je někdo nepohodlný, to místo se škrtne. Dva měsíce to místo není, pak se zase obnoví, nebo se přidá na jinej konec organizační struktury s jiným názvem. Tak tohle si myslím, že by nemělo bejt...já vím, kdo to bude kontrolovat, jak to bude posuzovat, ale tím pádem pro mě, jako termín

garance pracovního místa, je čistě fiktivní pojem a tadleta služba tady jako nefunguje.“ (Pavla, 33 let, 2 děti)

Velkým předpokladem pro možnost práce při mateřské nebo rodičovské dovolené je jednoznačně ochota ze strany zaměstnavatele, respektive přímého nadřízeného, případně vyvíjení samostatně výdělečné činnosti. Všechny ženy s vysokoškolským vzděláním uvedly, že bez tohoto projevu součinnosti by jen s velkými obtížemi mohly pracovat při MD nebo RD. Totéž lze říci o zaměstnavatelích některých partnerů respondentek, kteří svou součinností a umožněním občasného využívání práce z domova či flexibilního začátku a konce pracovní doby usnadnili zapojení mužů do péče o dítě. Bohužel je v organizacích nabídka flexibilních pracovních režimů považována spíše za jakýsi nadstandardní bonus, a to pouze pro vybrané zaměstnance.

Vysokoškolsky vzdělané ženy z uvedeného vzorku se samy aktivně podílely na nalezení vhodného uspořádání ke sladění pracovního a osobního života. Jako nutnou podmínku aktivity na pracovním trhu tyto ženy uváděly dostupnost péče o dítě, která nebyla ani v jednom případě realizována pomocí státem financovaných jeslí nebo školek. Ženy narážely na jistou systémovou nelogičnost spočívající v nabídce zrychleného čerpání rodičovského příspěvku při faktické nedostupnosti státem financované péče o děti do 3 let věku a v omezení délky, po kterou tato zařízení mohou jejich děti navštěvovat bez ztráty dávek či příspěvků vyplácených ženám na RD. Z těchto důvodů oslovené respondentky nejčastěji využívaly neplacených služeb svých přítelkyň, otců dítěte, rodičů, v nutných případech placených služeb soukromých osob, jeslí a školek. Pouze v jednom případě bylo dítě umístěno do soukromých jeslí respondentkou, která vykazovala jednoznačně nejvyšší příjmy. Pro ostatní ženy s vysokoškolským vzděláním je tato služba finančně neefektivní a byly schopné najít vhodnější neplacené nebo placené hlídání. Obecně hodnotily nabídku státní předškolní péče velice negativně, převážně z důvodu nedostatečné dostupnosti a flexibility.

Kvalita péče byla naopak většinou hodnocena příznivě i ve srovnání se soukromými zařízeními.

Všechny respondentky s vysokoškolským vzděláním již před narozením dítěte předpokládaly, že budou na pracovním trhu aktivní zejména v období čerpání rodičovské dovolené a role matky je pro ně s rolí pracovnice velice dobře slučitelná. Na rozhodnutí k návratu na pracovní trh mají u této vzdělanostní skupiny vliv zejména: snaha o udržení kontaktu s oborem, potřeba sociálních kontaktů a nepochybně také finanční ohodnocení jejich práce. Ženy shodně uváděly, že jejich příjem do domácnosti nebyl bezpodmínečně nutný, ale umožňuje jim vyšší životní standard. Zde je patrné i rozdělení do dvou skupin podle výše současného průměrného měsíčního příjmu a týdenního počtu odpracovaných hodin. Pro první skupinu žen, pracujících do 10 hodin týdně, je příznačné, že dávají přednost péči o dítě a jejich pracovní činnost je spíše zájmovou aktivitou, která zároveň udržuje kontakt s oborem, než možností přivýdělku. Druhá skupina žen přikládá větší význam své pracovní kariéře; tyto ženy jsou ochotny jí věnovat mnohem více svého času a být tak zároveň za práci uspokojivě finančně ohodnocené.

Vstup na pracovní trh byl pro ženy s vysokoškolským vzděláním zcela vlastním rozhodnutím, za výrazné podpory partnera. Ženy si velice dobře uvědomovaly, že jejich vlastní pracovní zapojení vyžaduje zároveň vyšší míru zapojení partnera do péče o dítě nebo domácnost. Ačkoliv v oblasti pracovního života, výše výdělku či stupně dosaženého vzdělání jsou pozice žen a jejich partnerů u této vzdělanostní kategorie spíše vyrovnané, v oblasti péče o domácnost je převážná většina povinností stereotypně vykonávána ženami. Přestože se muži zejména po zahájení pracovních aktivit žen v této oblasti více angažují, hodnotily ženy kladněji zapojení partnera do péče o dítě a tuto činnost také upřednostňovaly před pomocí v domácnosti.

Kromě jedné respondentky přikládají vysokoškolsky vzdělané ženy dosaženému vzdělání značnou hodnotu a návrat na pracovní trh úzce spojují s potřebou uplatnit své znalosti a pohybovat se v okruhu vzdělaných jedinců. Zároveň upozorňují na významnou důležitost své dosavadní praxe a potřebu neztratit nabyté zkušenosti opuštěním pracovního trhu po dobu péče o dítě do 3 let věku, což je v České republice velice rozšířenou strategií.

„Já se držím v takovém okruhu lidí, že vidím, že se člověk musí vzdělávat, aby se udržel na nějaký své výši a aby si ho ty lidi pořád jako vyhledávali a vážili si ho.“ (Aneta, 30 let, 1 dítě)

„Skutečně mám pocit, že jsem jako 6 let něco studovala a někam jsem tu kariéru dotáhla a teď vím, že když si dám 3 roky pauzu, tak že to není, jako že ztratím ty tři roky, ale ztratím jakoby všechno a budu začínat od nuly.“ (Pavla, 33 let, 2 děti)

Tyto ženy také spíše souhlasí s nutností doplňování vzdělání, a buď se již vzdělávají, nebo to do budoucnosti plánují.

4.2 Vliv jednotlivých faktorů u žen se středním vzděláním

Zkoumané ženy se středním vzděláním peněžitou pomoc v mateřství nepobíraly ani v jednom ze tří případů, protože jako osoby samostatně výdělečné činné nesplnily podmínky pro získání nároku. Z tohoto důvodu také čerpaly rodičovský příspěvek ve snížené výši po dobu 4 let bez možnosti výběru, což hodnotily velmi negativně, stejně jako výši RP. S ohledem na současnou výši PPM se vyučená žena přiklání ke sjednocení výše této dávky bez ohledu na předchozí příjem, protože podle jejího názoru by na ni měla mít každá matka stejný nárok. Odůvodněním zde je skutečnost, že výše výdělku se může odvíjet také od počtu let praxe a pokud má žena dítě v mladším věku, není schopna ve své profesi dál rozvíjet svou kariéru a dosáhnout tak vyššího příjmu. Porodné jednoznačně hodnotily kladně a chápaly ho jako příspěvek na vybavení pro dítě. Nicméně připustily, že v rozhodnutí k mateřství je tato dávka nijak nemotivovala, ale

s jejím vyplácením souhlasí alespoň pro první dítě. Přídavky na dítě pobírala pouze jedna z těchto respondentek a jejich výši hodnotila jako směšnou.

Všechny respondentky z kategorie žen se středním vzděláním provozovaly před narozením dítěte samostatně výdělečnou činnost. S narozením dítěte ji prakticky vůbec nepřerušily. Pro tyto ženy bylo typické velmi vysoké pracovní nasazení v době před porodem, a to průměrně 50 až 60 hodin týdně. Jedna respondentka se v průběhu těhotenství nechala zaměstnat ve vlastní společnosti ve snaze čerpat mateřskou dovolenou, bohužel nesplnila zákonné podmínky a nebylo jí to umožněno. Žena vyučená v oboru shodně jako středoškolačky rovnou čerpala rodičovskou dovolenou a jako OSVČ začala v jejím průběhu opět vykonávat svou profesi kadeřnice nejdříve z domova, poté mimo domov. Tato respondentka vykazovala mezi ostatními ženami v době před porodem absolutně nejvyšší pracovní nasazení, a to průměrně 60 až 70 hodin týdně. Respondentky tedy začaly rovnou čerpat rodičovskou dovolenou a souběžnou práci vykonávaly na částečný pracovní úvazek převážně z domova. Možnost neomezeného přivýdělku tyto ženy velice vítaly, hodnotily kladně a komentovaly jako jejich právo, pokud platí daně. V případě, že by existovala jakákoliv omezení, rozhodně by si přivydělávaly na neformálním pracovním trhu.

Státní předškolní péče o dítě byla těmito respondentkami hodnocena jako téměř nedosažitelná a žádná z žen ji fakticky nevyužila s ohledem na omezení délky, po kterou může dítě tato zařízení navštěvovat. Tyto ženy nejčastěji využívaly péči prarodičů dítěte nebo placené chůvy a soukromá zařízení. Péče o dítě ze strany otce v době pracovní činnosti matky byla spíše nouzovou variantou v těch případech, kdy ostatní formy selhaly. Tato skutečnost nebyla zapříčiněna neochotou otců, ale výběrem jiné vhodnější alternativy jednotlivými respondentkami.

„Nedostupnost školek, to je hodně špatný. Zkoušela jsem dát malýho, byli jsme normálně na zápisu a v podstatě proto, že nedosahoval určitého věku a kapacita školky, tak nás nevzali. Jako nepřijali. Můžou ho vzít před třetím rokem, ale vždycky budou mít přednost ty děti, kterejm jsou tři.“
(Julie, 31 let, 1 dítě)

Tyto ženy kladly poměrně značný důraz na možnost výdělku při současném pobírání příspěvků a finanční hledisko hrálo významnou roli. Protože všechny respondentky byly před nástupem na rodičovskou dovolenou osobami samostatně výdělečně činnými, představovalo udržení si znalostí, kariéry nebo v těchto konkrétních případech klientely důležitý faktor při návratu na pracovní trh. Budování vlastní živnosti nebo společnosti pro ně má velký význam a této činnosti se dlouhodobě před nástupem na rodičovskou dovolenou věnovaly i nad rámec běžné týdenní pracovní doby. Nicméně by v současnosti rády pracovaly i méně, pokud by se samy spokojily s menším finančním ohodnocením, neztratily by klientelu nebo znalosti v oboru. V případech vážnějšího nebo dlouhodobějšího onemocnění dítěte by se však své práce okamžitě vzdaly a jednoznačně nadřazují svou roli matky nad roli pracovnice.

„Kdyby dítě bylo nějak nemocný, tak se na tu práci vykašlu. To zas pro mě ta práce...jako jo, jsem ráda, že to mám takhle, ale kdyby to mělo bejt nějak na úkor dětí, tak se toho vzdám rozhodně. U mě nejde o žádnou kariéru, já si tady šmrdlám to účetnictví.“ (Anna, 37 let, 2 děti)

Po dosažení 3 let věku dítěte, respektive po umístění dítěte do státem financovaného předškolního zařízení, všechny ženy zvažují, že se vrátí na pracovní trh, spíše však na zkrácený pracovní úvazek, aby se i nadále mohly věnovat péči o dítě. Je zde patrný pocit, že se pracovní činnosti před nástupem na rodičovskou dovolenou věnovaly dostatečně a nyní usilují o méně náročnější pracovní vytížení.

Ženy se středním vzděláním ve dvou případech uvedly, že jejich současný příjem není bezpodmínečně nutný, nicméně jim umožňuje příliš nesnížit dosavadní životní úroveň domácnosti. Nadprůměrné příjmy partnerů by jim umožnily péči o dítě nejméně do 3 let jeho věku. Pouze pro jednu respondentku byl současný příjem nutností vzhledem k dlouhodobým finančním závazkům domácnosti. Mezi důvody návratu na pracovní trh bylo finanční hledisko častěji zmiňováno oproti ženám s vysokoškolským vzděláním.

V otázkách dělby práce s partnerem jsou na tom ženy se středním vzděláním obdobně jako vysokoškolsky vzdělané ženy. Spíše pozitivně hodnotily zapojení partnera do péče o dítě. Činnosti spojené s péčí o domácnost vykonávají převážně samy. Jakékoliv přispění partnera v obou oblastech vítaly, podle jejich představ by však toto zapojení mohlo být výraznější.

Ženy se středním vzděláním nehodnotí stupeň dosaženého vzdělání nijak výrazně, má pro ně spíše význam nutného minima pro možnost výkonu jejich profese. Dosavadní praxi přikládají význam mnohem větší a pokračování v pracovní činnosti nebo návrat na pracovní trh pro ně znamená možnost, jak se v oboru udržet bez ztráty vazby na vybudovanou klientelu; zároveň si tak mohou udržet znalosti nebo dovednosti.

„Já si myslím, že bych to neuměla, kdybych neměla ekonomku. Já nevím, jestli bych se to sama naučila. Si to neumím představit. A vlastně bych neměla živnosták na účetnictví a deklaráce. Takže bych to nemohla dělat.“ (Anna, 37 let, 2 děti)

„Školení dřív, těch bylo fakt spousty. Ale teď ne, teď to tolik nepotřebuju. To, co neumím, tak mám lidi, aby to udělali.“ (Lenka, 30 let, 1 dítě)

5 Závěr

Cílem této práce bylo zhodnotit význam a vliv vzdělání mezi ostatními faktory, které umožňují vstup na pracovní trh ženám na mateřské nebo rodičovské dovolené. Stupeň dosaženého vzdělání nepotvrdil očekávaný přímý vliv na míru využívání flexibilních pracovních režimů ženami na MD a RD. Je však nepochybné, že stupeň dosaženého vzdělání má vliv významný, ale nepřímý. Stupeň dosaženého vzdělání u oslovených respondentek potvrzuje statistické údaje Eurostatu, ze kterých vyplývá skutečnost, že s vyšším stupněm vzdělání stoupá také míra zaměstnanosti jedinců. S vyšší zaměstnaností zároveň roste možnost využití flexibilních pracovních režimů. Pro důkladnější pochopení významu a vlivu stupně dosaženého vzdělání by bylo zapotřebí hledat vhodnější metody a zaměřit je především na hlubší vhled do této problematiky.

Využívání flexibilních pracovních režimů odráží vyšší zájem u osob s vyšším vzděláním, a je tedy do jisté míry možné tvrdit, že stupeň dosaženého vzdělání pozitivně ovlivňuje využívání flexibilních pracovních režimů. Lze tedy předpokládat, že i ženy s vyšším vzděláním, které čerpají mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, budou vykazovat shodné preference.

Z předložených dat je zřejmé, že stupeň dosaženého vzdělání není jediným a zcela určitě není nejdůležitějším faktorem, který ženám na mateřské a rodičovské dovolené umožňuje flexibilní pracovní režimy využívat. Nejčastěji uváděným faktorem, který významně ovlivňuje možnost využívání flexibilních pracovních režimů, respektive jakékoliv zapojení na pracovním trhu, je schopnost zajistit péči o dítě při pracovní aktivitě žen. Nabídka státem podporovaných zařízení péče o děti do tří let věku, která by pro většinu oslovených žen byla finančně přijatelná, je nejen nedostačující, ale ani její využití není podporováno systémem vzhledem k omezením délky, po kterou může být dítě matek v těchto zařízeních umístěno bez ztráty peněžité pomoci v mateřství nebo rodičovského

příspěvku. Soukromá zařízení, která zajistí péči o děti bez vazby na ztrátu dávek či přídavků, je pro převážnou většinu respondentek finančně nedostupná. Také ochota a součinnost ze strany zaměstnavatele u osob v zaměstnaneckém poměru hraje velice podstatnou roli. Rovněž zapojení partnera do péče o dítě významně napomáhá ženám sladit rodinný a pracovní život bez ohledu na stupeň dosaženého vzdělání. Ženy, které provozují samostatně výdělečnou činnost, častěji vykonávají profese, které nabízejí lepší předpoklady pro vyšší využití časové a prostorové flexibility. Z toho výzkumu plyne zajímavé zjištění: Provozování samostatně výdělečné činnosti je příznačné spíše pro ženy se středním vzděláním oproti zaměstnaneckému poměru žen s vysokoškolským vzděláním. Nabízí se tedy vysvětlení, že jsou zaměstnavatelé spíše ochotni umožnit využívání flexibilních pracovních režimů ženám na pozicích s vysokoškolským vzděláním. Tento vzdělanostní nedostatek je u žen samostatně výdělečně činných se středním stupněm vzdělání kompenzován svobodou, kterou jim nezávislá činnost poskytuje.

Na základě odpovědí dotázaných respondentek jsem došla ke zjištění, že možnost neomezeného příjmu při MD a RD výrazně podpořila aktivity žen na pracovním trhu. Pokud by stále přetrvávalo omezení výše příjmu při MD a RD, některé ženy by přesunuly svou aktivitu na neformální pracovní trh, popřípadě by se na formálním trhu práce zapojily s mnohem menší mírou, která by adekvátně odpovídala výši možného příjmu. Toto opatření bylo v obou vzdělanostních skupinách hodnoceno velice kladně.

Rozhodnutí žen pracovat při mateřské nebo rodičovské dovolené bylo jejich vlastní volbou v obou vzdělanostních skupinách. Pro všechny oslovené ženy je typické přisuzování značného významu vlastní pracovní aktivitě. Potřebu skloubit pracovní a osobní život dokázaly řešit i v období, kdy většina žen v České republice pracovní trh na čas opouští. Flexibilní pracovní režimy jim tuto harmonizaci usnadnily.

Rozdíly mezi zkoumanými vzdělanostními skupinami nejsou příliš výrazné s ohledem na vliv faktorů, které ženám umožňují pracovní aktivity v období péče o dítě do 3 let věku. Vzhledem ke skutečnosti, že v mém vzorku nebyly zahrnuty ženy se základním vzděláním, mohu usuzovat, že ženy s vyšším vzděláním mají lepší pozici na pracovním trhu a jsou také lépe vybaveny pro akceptaci flexibilních pracovních režimů, kterých mohou v období čerpání mateřské či rodičovské dovolené využít pro možnost sladění pracovního a osobního života. Nicméně stupeň dosaženého vzdělání je pouze jedním, nikoliv však jediným faktorem, který umožňuje pracujícím ženám na mateřské nebo rodičovské dovolené využití flexibilních pracovních režimů.

6 Soupis bibliografických citací

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: Nejnovější trendy a postupy*. 10. vydání. Praha: Grada Publishing, 2007. 800 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

B3 Předškolní vzdělávání, vývoj mateřských škol [online]. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání, 2007. Poslední aktualizace: 10-04-2007 [cit. 2010-09-18]. Dostupné na internetu: <<http://www.uiv.cz/clanek/605/1421>>.

BĚLECKÝ, Miroslav. *Zákoník práce o ženách a pro ženy: právní úprava od 1. ledna 2008*. 1. vydání. Praha: 1. VOX, 2008. 160 s. ISBN 978-80-86324-71-5.

DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost: Příručka pro uživatele*. 6. dotisk 3. vydání. Praha: Karolinum, 2009. 372 s. ISBN 978-80-246-0139-7.

DUDOVÁ, Radka (ed.). *Nové šance a rizika: Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. 1. vydání. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2008. 308 s. ISBN 978-80-7330-138-5.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2007. 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4.

Employment rate by gender... [online]. Luxembourg: Eurostat, c2009. Last update: 23-11-2010 [cit. 2010-11-26]. Dostupné na internetu: <<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do>>.

Employment rate, by highest level of education... [online]. Luxembourg: Eurostat, c2009. Last update: 17-11-2010 [cit. 2010-11-26]. Dostupné na internetu: <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/graph.do?tab=graph&plugin=1&language=en&pcode=tsdec430&toolbox=type>>.

Employment rates by sex, age groups and highest level of education attained (%) [online]. Luxembourg: Eurostat, c2009. Last update: 17-11-2010 [cit. 2010-11-26]. Dostupné na internetu: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_ergaed&lang=en>.

Employment Rate of Persons Aged 25-49 by Sex, Country, Age of Youngest Child and Year [online]. Geneva: UNECE - United Nations Economic Commission for Europe, 2010. Last update: 09-06-2010 [cit. 2010-12-07]. Dostupné na internetu: <<http://w3.unece.org/pxweb/dialog/Saveshow.asp?lang=1>>.

- FRANCOVÁ, Hana, NOVOTNÝ, Aleš. *Sociální politika v základech*. 1. vydání. Praha: TRITON, 2008. 187 s. ISBN 978-80-7387-125-3.
- GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. 1. vydání. Praha: Argo, 1999. 595 s. ISBN 80-7203-124-4.
- HAŠKOVÁ, Hana. Denní péče o předškolní děti v kontextu aktuálních politických reforem. *Socioweb* [online časopis]. 11/2008. Poslední aktualizace: 01-11-2008 2009 [cit. 2010-09-27], s. 7-9. Dostupné na internetu: <<http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=321&lst=120>>. ISSN 1214-1720
- HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: Základní teorie, metody a aplikace*. 2. aktualizované vydání. Praha: Portál, 2008. 408 s. ISBN 978-80-7367-485-4.
- HÖHNE, Sylva aj. *Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus*: 1. vydání. Praha: VÚPSV, 2010. 108 s. ISBN 978-80-7416-059-2.
- CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: Základy kvantitativního výzkumu*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2007. 272 s. ISBN 978-80-247-1369-4.
- JACHANOVÁ DOLEŽELOVÁ, Alexandra. *Sladění pracovního a rodinného života: Kvalitativní výzkum* [online]. Praha: Gender Studies, 2009. Poslední aktualizace: 03-06-2010 [cit. 2010-10-26]. 25 s. Dostupné na internetu: <http://www.feminismus.cz/download/prezentace_vyzkum_sladeni.pdf>.
- JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2009 s výkladem: právní stav k 1. 1. 2009*. 10. vydání. Praha: Grada Publishing, 2009. 96 s. ISBN 978-80-247-3019-6.
- Kalkulačka pro výpočet dávek v roce 2010* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2010. Poslední aktualizace: 09-10-2009 [cit. 2010-11-23]. Dostupné na internetu: <<http://www.mpsv.cz/cs/4215>>.
- KOLÁŘOVÁ, Jitka (ed.). *Klíč k jeslím*. Praha: Gender Studies, 2007. 52 s. ISBN 978-80-86520-22-3.
- KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. 4. rozšířené a doplněné vydání. Praha: Management Press, 2007. 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3.
- KŘÍŽKOVÁ, Alena aj. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální rodinné a firemní strategie*. 1. vydání. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2005. 91 s. ISBN 80-7330-077-X.

KŘÍŽKOVÁ, Alena, DUDOVÁ, Radka, HAŠKOVÁ, Hana aj. *Práce a péče: Proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008. 163 s. ISBN 978-80-86429-94-6.

KŘÍŽKOVÁ, Alena, VOHLÍDALOVÁ, Marta. Rodiče na trhu práce: mezi prací a péčí. *Sociologický časopis* [online časopis]. 2009, roč. 45, č. 1 [cit. 2010-06-20], s. 31-60. Dostupné na internetu: <<http://sreview.soc.cas.cz/cs/issue/4-sociologicky-casopis-czech-sociological-review-1-2009>>.

MIOVSKÝ, Michal. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2006. 332 s. ISBN 80-247-1362-4.

MOŽNÝ, Ivo. *Sociologie rodiny*. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 1999. 251 s. ISBN 80-85850-75-3.

Nemocenské pojištění v roce 2010 [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2010. [cit. 2010-10-26]. Dostupné na internetu: <<http://www.mpsv.cz/cs/7>>.

Part-time employment as a percentage of the total employment for a given sex and age group (%) [online]. Luxembourg: Eurostat, c2009. Last update: 23-11-2010 [cit. 2010-11-29]. Dostupné na internetu: <<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do>>.

PELIKÁN, Jiří. *Základy empirického výzkumu pedagogických jevů*. 1. vydání. Praha: Karolinum, 2007. 270 s. ISBN 978-80-7184-569-0.

Peněžitá pomoc v mateřství [online]. Praha: Česká správa sociálního zabezpečení, 2010. Poslední aktualizace: 10-06-2010 [cit. 2010-10-26]. Dostupné na internetu: <<http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/penezita-pomoc-v-materstvi.htm>>.

POLÍVKA, Milan. *Vytváření odpovídajících podmínek pro uplatňování pružných forem organizace práce a pracovní doby jako součást politiky zaměstnanosti: Souhrnná zpráva* [online]. Praha: VÚPSV, 2000. 22 s. [cit. 2010-08-15]. Dostupné na internetu: <<http://praha.vupsv.cz/Fulltext/uloha.pdf>>.

Porodné [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2010. Poslední aktualizace: 08-11-2007 [cit. 2010-11-23]. Dostupné na internetu: <<http://www.mpsv.cz/cs/4759>>.

POTŮČEK, Martin, MAŠKOVÁ, Miroslava aj. *Česká republika – trendy, ohrožení, příležitosti*. 1. vydání. Praha: Karolinum, 2009. 364 s. ISBN 978-80-246-1655-1.

Práce a mzdy [online]. Praha: Český statistický úřad, 2010. Poslední aktualizace: 28-09-2010 [cit. 2010-09-14]. Dostupné na internetu: <http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/prace_a_mzdy_prace>.

PRŮCHA, Jan. *Pedagogická encyklopedie*. 1. vydání. Praha: Portál, 2009. 936 s. ISBN 978-80-7367-546-2.

Průměrné hrubé měsíční mzdy v letech 2002 - 2009 v třídění podle vzdělání a pohlaví zaměstnanců [online]. Praha: Český statistický úřad, 2010. Poslední aktualizace: 28-11-2010 [cit. 2010-12-03]. Dostupné na internetu: <<http://czso.cz/csu/2010edicniplan.nsf/p/3111-10>>.

Přídavek na dítě [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2010. Poslední aktualizace: 05-08-2010 [cit. 2010-11-23]. Dostupné na internetu: <http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/prid_na_dite>.

Rodičovský příspěvek [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2010. Poslední aktualizace: 20-11-2008 [cit. 2010-11-23]. Dostupné na internetu: <http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/rodicovsky_prisp>.

SKÁLOVÁ, Helena. *Perspective of women in the labour market*. In MACHOVCOVÁ, Kateřina, et al. *Women on the labour market: Today and in the future* [online]. Praha: Gender Studies, 2007. Poslední aktualizace: 03-06-2010 [cit. 2010-10-26]. s. 12–14. Dostupné na internetu: <http://www.genderstudies.cz/download/Woman_On_The_Labour_Market.pdf>.

Soubor prorodinných opatření – prorodinný balíček [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2008. Poslední aktualizace: 20-11-2008 [cit. 2010-11-23]. Dostupné na internetu: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet_balik.pdf>.

Státní sociální podpora [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2010. [cit. 2010-10-26]. Dostupné na internetu: <<http://www.mpsv.cz/cs/2>>.

ŠPIDLA, Vladimír. *Zkušenost Evropské unie: rovnost začíná v rodině*. In KŘÍŽKOVÁ, Alena, DUDOVÁ, Radka, HAŠKOVÁ, Hana aj. *Práce a péče: Proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské Unie*. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008. s. 11-27. ISBN 978-80-86429-94-6.

ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina. *ANALÝZA – mateřská, rodičovská dovolená, čerpání peněžité pomoci v mateřství, rodičovského příspěvku* [online]. Praha: Gender Studies, 2010. 26 s. Poslední aktualizace: 27-05-2010 [cit. 2010-10-26]. Dostupné na internetu: <<http://www.genderstudies.cz/download/ANALYZA.pdf>>.

TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, Helena. *Cesta zpátky: Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2009. 240 s. ISBN 978-80-210-5012-9.

UHDE, Zuzana. Kritická rekonstrukce diskuse: evropská versus česká politika péče. In KŘÍŽKOVÁ, Alena, DUDOVÁ, Radka, HAŠKOVÁ, Hana aj. *Práce a péče: Proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské Unie*. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2008. s. 145-158. ISBN 978-80-86429-94-6.

VEČERNÍK, Jiří (ed.). *Zpráva o vývoji české společnosti 1989-1998*. 1. vydání. Praha: Academia, 1998. 364 s. ISBN 80-200-0703-2.

VYSOKAJOVÁ, Margareta; KAHLE, Bohuslav; DOLEŽÍLEK, Jiří. *Zákoník práce s komentářem*. Praha: ASPI, 2007. 472 s. ISBN 80-7357-224-9.

Zaostřeno na muže a ženy 2009 [online]. Praha: Český statistický úřad, 2010. Poslední aktualizace: 31-03-2010. [cit. 2010-10-26]. Dostupné na internetu: <<http://czso.cz/csu/2009edicniplan.nsf/kapitola/1413-09-2009-14>>.

7 Bibliografie

KUCHAŘOVÁ, Věra. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů: Uplatnění nároků na rodičovskou dovolenou a na volno na péči o nemocného člena rodiny v praxi* [online]. 1. vydání. Praha: Výzkumný ústav práce a sociální věci, 2006. 112 s. [cit. 2010-11-03]. Dostupné na internetu: <<http://www.rovneprilezitosti.cz/admin/upload/0a348316d1/4ff7976071.pdf>>. ISBN 80-87007-18-2>.

KUČINA, Pavel. *Flexibilní forma práce a jejich právní úprava*. 1. vydání. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2007. 69 s. ISBN 978-80-86973-54-8.

MACHOVCOVÁ, Kateřina aj. *Partnerství při sladování rodinného a pracovního života*. Praha: Gender Studies, 2007. 61 s. ISBN 80-86520-14-5.

8 Přílohy

Příloha A

Tabulka č. 2: Délka rodičovské dovolené ve vybraných zemích – zkráceno a upraveno

Země	Délka rodičovské dovolené
Belgie	6 měsíců plného čerpání nebo 12 měsíců částečného čerpání pro každého rodiče
Dánsko	32 týdnů pro každého rodiče (= 64 týdnů na pár)
Švédsko	60 dní pro každého rodiče + dalších 360 dní si mohou rozdělit
Rakousko	do 2 let věku dítěte
Finsko	26 týdnů + 12 pracovních dní, pokud je využije otec. Následuje volno na péči do 3 let.
Francie	do 3 let věku dítěte, možno i částečné čerpání
Itálie	10 měsíců (prodlouženo na 11 měsíců, pokud otec využije alespoň 3 měsíce)
Německo	do 3 let věku dítěte
Česká republika	3 roky

Zdroj: Tomešová Bartáková, 2009, s. 59

Příloha B

Tabulka č. 5: Informace o respondentkách

Jméno	Věk	Počet dětí	Věk dětí	Rodinný stav	Nejvyšší stupeň dosaženého vzdělání matky	Nejvyšší stupeň dosaženého vzdělání otce	Bydliště	Průměrná měsíční HM matky před RD/MD	Průměrná měsíční HM matky nyní	Průměrná měsíční HM otce před narozením dítěte	Průměrná měsíční HM otce nyní	Celkový počet odpracovaných let
Julie	31	1	2 roky, 5 měsíců	rozvedená	střední (vyučena)	střední (s maturitou)	Maršovice (u Jablonce nad Nisou)	40.000 Kč	20.000 Kč	40.000 Kč	40.000 Kč	10
Anna	37	2	6 let; 2 roky, 8 měsíců	svobodná	střední (s maturitou)	VŠ (stavební)	Ohrazenice (u Turnova)	17.000 Kč	27.000 Kč	34.000 Kč	42.000 Kč	14
Lenka	30	1	5 měsíců	vdaná	střední (s maturitou)	střední (s maturitou)	Jablonec nad Nisou	průměr	výrazně nad průměr	vyšší než respondentky, výrazně nad průměrem	vyšší než respondentky, výrazně nad průměrem	9
Aneta	30	1	2 roky	vdaná	VŠ (Bc. – fyzioterapie, dále DiS.)	VŠ (Ing.)	Praha	výrazně pod průměrem	průměr (s ohledem na úvazek)	lehce nad průměrem	lehce nad průměrem	7
Petra	34	2	2 roky; 4 roky	vdaná	VŠ (Mgr., humanitní)	VŠ (Mgr., humanitní)	Praha	40.000 Kč	Nepřiměřeně 4.000 Kč až 6.500 Kč	50.000 Kč	50.000 Kč	6
Žaneta	30	1	3 roky	vdaná	VŠ (ekonomika)	VŠ	Plzeň	35.000 Kč	3.000 Kč	40.000 Kč (z toho část OSVČ)	nyní víc (povýšení)	7
Pavla	33	2	2 roky 10 měsíců; 10 měsíců	vdaná	VŠ (Ing., ekonomika)	VŠ (Ing.)	Hostivice (u Prahy)	výrazně vyšší než průměr	shodné (výrazně vyšší než průměr)	vyšší než respondentky	nyní ještě vyšší	12
Lucie	34	2	5 let; 2 roky	vdaná	VŠ (doktorát) přírodovědecká fakulta	VŠ (doktorát) přírodovědecká fakulta	Klecany	lehce pod průměrem	lehce pod průměrem na 60% úvazek	průměr	dvojnásobek průměru	7

Tabulka č. 5: Informace o respondenticích – pokračování

Jméno	Zaměstnanecký poměr před MD/RD	Zaměstnanecký poměr nyní	Čerpání MD	RD – varianta	Forma péče o dítě	Věk dítěte při návratu na pracovní trh	Pracovní režim před MD/RD	Počet odpracovaných hodin týdně (před MD/RD)	Pracovní režim při MD/RD	Počet odpracovaných hodin týdně (při MD/RD)
Julie	OSVČ	OSVČ	ne	4letá	babička, paní na hlídání	6 měsíců	plný pracovní úvazek, v provozovně	60–70 hodin	zkrácený úvazek (poloviční)	do 20 hodin
Anna	OSVČ	OSVČ	ne	4letá	babička, Náruč	hned po porodu	plný pracovní úvazek, v kanceláři, víkendy	50–60 hodin	10 hodin, víkendy	do 20 hodin
Lenka	OSVČ	závislá činnost (ve vlastní společnosti)	ne	4letá	chůva, rodiče, manžel	hned po porodu	plný pracovní úvazek, v kanceláři	50–60 hodin	cca 80–90 % úvazku, spíše z domova	32-36 hodin
Aneta	závislá činnost, OSVČ	OSVČ	ano	2letá	kamarádky, otec	1 rok	plný pracovní úvazek, v ordinaci	40 hodin	zkrácený úvazek (poloviční)	17 hodin a lehce více
Petra	závislá činnost, OSVČ	OSVČ	ano	3letá	manžel, rodiče, první dítě školka	hned po porodu - nikdy nepřestala	plný pracovní úvazek (rozložen do 3 dnů v týdnu), OSVČ – příležitostně	40 hodin	nepřavidelně, projekty (překlady), výuka cizího jazyka	8–10 hodin
Žaneta	závislá činnost	závislá činnost	ano	3letá	otec, prarodiče	3 měsíce	plný pracovní úvazek, v kanceláři	40 hodin	dohoda o pracovní činnosti, práce z domova	8 hodin
Pavla	závislá činnost	závislá činnost	ano	2letá	soukromé jesle, soukromá školka	6 měsíců	plný pracovní úvazek, v kanceláři	40 hodin	40 hodin, 50 % z domova, 25 % k dispozici, zbytek kancelář	40 hodin
Lucie	závislá činnost	závislá činnost	ano	3letá	kamarádka, otec	16 měsíců	plný pracovní úvazek, v laboratoři	40 hodin	60 % úvazku (třetina času práce z domova)	24 hodin

