

Univerzita Karlova v Praze
Fakulta humanitních studií



Bakalářská práce

Faktory, které vedou k úspěšnému uplatnění žen po mateřské dovolené na
trhu práce

Autorka práce: Veronika Pešatová

Vedoucí práce: Mgr. Magdaléna Šťovíčková Jantulová

Praha 2012

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem práci vypracovala samostatně. Všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány. Práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze 6. 1. 2012

.....

Veronika Pešatová

PODĚKOVÁNÍ

Velice ráda bych poděkovala vedoucí své práce Mgr. Magdaléně Šťovíčkové Jantulové za její odborné vedení a za její čas a trpělivost.

Také bych chtěla vyjádřit svůj dík ženám, které se výzkumu účastnily, za jejich čas a vstřícnost při spolupráci.

Nezbytné poděkování náleží mé rodině, která měla velkou trpělivost a pomohla mi vytvořit podmínky pro úspěšné studium.

OBSAH:

Úvod.....	5
1. Úvod do problematiky sladění práce a rodiny.....	7
1.1 Zaměstnání a ženy s dětmi.....	7
1.2 Diskriminace žen s dětmi na pracovním trhu.....	9
1.3 Postoje vůči zaměstnávání žen.....	11
1.4 Postavení žen s dětmi v České Republice v kulturním a historickém kontextu.....	13
1.5 Návrat žen po rodičovské dovolené na pracovní trh v ČR.....	15
1.5.1 Faktory, které ovlivňují vstup na pracovní trh po rodičovské dovolené.....	17
2. Makrosociální souvislosti.....	18
2.1 Institucionální rámec.....	18
2.1.1 Priority politiky sociálního státu.....	19
2.1.1.1 státní.....	19
2.1.2 Kulturní rámec.....	21
2.1.2.1 Genderové hledisko.....	21
2.1.2.2 Strukturální rámec.....	22
2.1.3.1 Genderová segmentace pracovního trhu.....	23
2.2 Mikrosociální souvislosti.....	24
2.2.1 Preference ve vztahu k rolím mužů a žen.....	24
2.2.2 Mikroekonomické faktory.....	25
2.2.3 Lidský kapitál.....	26
3. Výzkumné šetření.....	27
3.1 Metodologie výzkumu.....	27
3.1.1 Výzkumný problém, výzkumné otázky.....	28
3.1.2 Výzkumná strategie.....	28
3.1.3 Techniky sběru dat.....	29
3.1.4 Výběr vzorku.....	30
3.1.5 Základní údaje o informátorkách.....	31
3.1.6 Rozhovor.....	32
3.1.7 Analytické postupy.....	33
3.1.8 Hodnocení kvality výzkumu.....	34
3.1.9 Etické otázky společenskovedního výzkumu.....	34
3.2 Vyhodnocení výzkumu.....	35
ZÁVĚR.....	52
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	55
SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK.....	57
SEZNAM PŘÍLOH.....	58

ÚVOD

Tato bakalářská práce se věnuje vztahu mezi rodinou a zaměstnáním v životě ženy, konkrétně matky s malými dětmi. Především se zaměřuje na specifické období životního cyklu, a to na návrat matek po mateřské dovolené na trh práce. U ženy, které se narodí dítě, dojde k velkému zlomu v životní fázi. Jak uvádí Giddens,¹ člověk prochází jednotlivými stádii života, která jsou podmíněna jak biologickou, tak i sociologickou rovinou. Poté co se žena stane matkou, její priority a hodnoty se změní. Dnešní doba přináší větší požadavky na adaptabilitu pracovní síly, což vytváří tlak nejen na rodinu, ale také tlak v oblasti zaměstnání. Ti jedinci, kteří jsou určitým způsobem omezeni, jako například právě rodiče (převážně ženy) s malými dětmi, jsou vystaveni rizikům z hlediska participace na trhu práce. V současné době se potřeba sladění obou sfér, pracovní a rodinné, stává součástí kvality života lidí.

Cílem mé práce bylo odhalit hlavní faktory, které ovlivnily úspěšný nástup matek po mateřské dovolené na pracovní trh, a to z hlediska perspektivy žen s malými dětmi. V této práci se opírám o závěry, které byly provedeny již dříve, na téma nástup matek po mateřské dovolené na pracovní trh a sladování práce a rodiny. Mým záměrem bylo opřít se o tyto výsledky výzkumů a rozšířit tak poznatky o této úzce specifikované sociální kategorii.

Svou práci jsem rozdělila na tři hlavní kapitoly. V první kapitole se věnuji tématu zaměstnání a matek s dětmi v obecnější rovině. Zaměřuji se na význam zaměstnání pro člověka, dále pak jaké mají ženy v ČR podmínky na pracovním trhu a jakým rizikům čelí. Ve druhé kapitole se konkrétně zaměřuji na faktory, které ovlivňují matky s dětmi při vstupu na pracovní trh. Zmiňuji se jak o mikrosociálních, tak i makrosociálních faktorech. Ve třetí kapitole se nachází výzkumná část, kde prezentuji kvalitativní výzkum, jenž je proveden metodou rozhovorů s ženami, které mají malé děti a které nastoupily na pracovní trh po mateřské dovolené.

Důvodem, proč jsem se zaměřila na toto téma, je osobní zkušenost. Já sama jsem se stala matkou a potýkala jsem se při nástupu na pracovní trh s problémy. Tato

¹ GIDDENS, A. *Sociologie*, str. 54.

zkušenost mě velmi ovlivnila a především jsem si uvědomila, že toto téma musí být více diskutováno a probíráno.

1. Úvod do problematiky slad'ování práce a rodiny

Ve své bakalářské práci se zabývám faktory, které vedou k úspěšnému uplatnění žen po mateřské dovolené na trhu práce. V úvodu této problematiky jsem zvolila širší pojetí významu zaměstnání včetně rizik, která se dotýkají žen a také konkrétně žen s malými dětmi.

1.1 Zaměstnání a ženy s dětmi

Nejprve upřesním několik pojmů. Pojem **práce**² se považuje za obecně vykonávané úkoly, které vyžadují mentální a fyzické úsilí. Cílem tohoto snažení je výroba zboží a služby, které mají uspokojit lidské potřeby. Pojem **zaměstnání** označuje takovou práci, za kterou je výměnou pravidelná mzda či plat. Pojem práce a zaměstnání se v dnešní době běžně ztotožňuje, jedná se o určité zjednodušení. V mé práci budu tyto pojmy také ztotožňovat v rámci placeného zaměstnání.

Pojem **pracovní trh**³ se pojí s tržní ekonomikou, kde se stejně jako služby a výrobky prodává a kupuje práce (čas a kvalifikace pracovníků je směňována prostřednictvím pracovní smlouvy za mzdu). Tak jako na jiných trzích i zde proti sobě stojí nabídka práce a poptávka po práci ve vzájemné soutěži, v níž se vytváří cena práce.

V dnešní době je důležitou součástí života většiny z nás zaměstnání, za které jsme finančně ohodnoceni a které nám přináší určitý status v moderní společnosti. Ženy, které se rozhodly být matkami, většinou musí své zaměstnání přerušit nebo zcela opustit.

Výzkumy, které jsou v současné době prováděny, dokazují, že právě matky s dětmi čelí po mateřské dovolené v souvislosti s nástupem na pracovní trh určitým rizikům. Těmito riziky může být nezaměstnanost, nižší platové ohodnocení či nižší kvalita zaměstnání. Pracovní trh klade velké požadavky na adaptabilitu pracovní síly, což vytváří tlak nejenom na oblast zaměstnání, ale i na rodiny. Jsou zde rizika

² GIDDENS, A. *Sociologie*, s. 304.

³ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 48.

především pro ty jedince, kteří jsou v možnosti adaptovat se, omezení. Jsou jimi právě rodiče (ženy) s malými dětmi.

Jak uvádí Možný,⁴ ženy, kterým na jejich kariéře a zaměstnání skutečně záleží, se rozhodují pro bezdětnost. Prostor pro kombinaci mateřství se zaměstnáním se zmenšil a tlak na zvyšování produktivity se naopak zvýšil.

V naší společnosti je zaměstnání pro člověka důležitou součástí života.⁵ Nejde pouze o spotřební stránku, ale zaměstnání vytváří „účast na statusu“ člověka. Především v naší kultuře má zaměstnání hluboké zakotvení jak v uspořádání společnosti, tak i v psychice člověka.

„O tom, že pracovní vztahy jsou zdrojem identity člověka, vypovídá i o to, že jedním z nejdůležitějších principů pořadajících životní dráhu člověka jsou přechod k ekonomické aktivitě a ukončení této aktivity. Zaměstnání je i prostředkem společenského vzestupu, takže nezaměstnanost neznamená jen ztrátu dosavadního statusu, ale i ztrátu statusů budoucího.“⁶

Ženy, které z důvodu mateřství opustí pracovní trh, se potýkají právě s pocitem ztráty osobní autonomie, finanční závislosti na partnerovi, ztráty sociálních sítí a sebevědomí či pocitů snížení vlastní kvalifikace.⁷

Dle Mareše⁸ se jedinec v naší kultuře skrze práci definuje. Kultura je centrální institucí. Od našeho zaměstnání je odvozována struktura našeho života i jednotlivých dnů, status, cíle a sociální kontakty. I naše vzdělávání je chápáno jako příprava na zaměstnání a náš volný čas je určitá regenerace pro další práci v zaměstnání. Když jsou lidé v naší kultuře bez zaměstnání, jsou sráženi do nestrukturované sociální a morální prázdnoty.

⁴ MOŽNÝ, I. *Rodina a společnost*, s. 191.

⁵ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 56.

⁶ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 56.

⁷ TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky : Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*, s. 22.

⁸ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 56.

Na základní úrovni je práce nutná, abychom přežili.⁹ Práce je různého typu a lidé jsou také jinak hodnoceni a jinak odměňováni. Ve většině případů práci nevykonávají jednotlivci samostatně, ale většinou jde o koordinovanou činnost skupiny lidí. Zaměstnání má tedy jak ekonomické, tak sociální aspekty a v industrializovaných kapitalistických společnostech je hierarchicky uspořádaná. Jsou vykonávány různé typy práce, které jsou odlišně odměňovány. Hodnota a odměna spojovaná s určitým zaměstnáním by v ideálním případě odpovídala určitým spjatým vlastnostem, jako například objemu vynaloženého úsilí, úrovni zodpovědnosti a podmínkám, za kterých je práce vykonávána. Bohužel se ale v praxi setkáme s tím, že hodnota práce a odměna za ni, se váže více k připsaným vlastnostem pracovní síly, jako je rasová a etnická příslušnost nebo pohlaví. Pracovní možnosti mužů a žen, které dostávaly a za které byly odměňovány, tradičně závisely především na kulturně předepsaných a utužovaných představách *ženské* a *mužské* práce než na jejich talentu.

1.2 Diskriminace žen s dětmi na pracovním trhu

Placená práce je zásadní součástí občanství. Uplatnění žen a mužů na trhu práce je základním právem v současné evropské společnosti.¹⁰

Možnost pracovat by nemělo znemožňovat využití práva pečovat o dítě a naopak, zakládat rodinu a pečovat o ní by nemělo vylučovat právo pracovat. Problémem je, jak propojit práci a péči v rámci životních strategií žen i mužů.¹¹

Kritérium, zda ženy jsou matkami, by na pracovní trh patřit nemělo, ale bohužel se ženy s dětmi, které hledají práci po mateřské dovolené, často setkávají s diskriminačním jednáním. Jak uvádí Bartáková,¹² často jsou odmítnuty zaměstnavatelem z důvodu přítomnosti malých dětí. Při přijímacích pohovorech do

⁹ RENZETTI, C. M. *Ženy, muži a společnost*, s. 266.

¹⁰ KŘÍŽKOVÁ, A. et al. *Práce a péče*, s. 85.

¹¹ KŘÍŽKOVÁ, A. et al. *Práce a péče*, s. 85.

¹² TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky : Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*, s. 23.

svého současného zaměstnání, které se konaly nejdříve v roce 2001, se setkala téměř třetina žen a desetina mužů s diskriminačními otázkami.¹³

„Diskriminace znamená přitom seřazení pozic a jednotlivců či skupin podle kritérií, jež nepatří k pracovnímu trhu, tedy nikoliv podle výkonu, ale podle kritérií, jež leží mimo pracovní trh.“¹⁴

Toto nerovné postavení žen na trhu práce, a to především žen s dětmi, které je způsobeno nedostatečnými či nedostupnými opatřeními, můžeme považovat za faktory, které rozhodují při volbě ženy mít děti či další děti. Jde o diskriminační jednání na trhu práce, týkající se kombinace pracovního a rodinného života.¹⁵

„Diskriminace se opírá o stigmatizaci. Stigmatizace je sociálním procesem, v němž dominantní skupina přiřazuje „nerovnost“ a „podřízenost“ charakteristikám jiné cizí, vnější skupiny. Je obvykle obranou ekonomicky privilegované pozice, jež nemůže být obhájena racionálně. Je psychologicky internalizovaná a neuvědomělá, zakořeněná v skupinové ideologii a reprodukována proto v každodenním sociálním životě.“¹⁶

Touto stigmatizací trpí matky s dětmi. Jak uvádí Křížová,¹⁷ ženy matky jsou pro zaměstnavatele postrachem. Zaměstnavatelé diskriminují nejenom ženy s dětmi, ale i potenciální matky, kvůli jejich potenciálnímu mateřství. Jelikož je zaměstnavatel, pokud žena opustí zaměstnání z důvodu mateřské dovolené, povinen matku po návratu z mateřské dovolené znovu zaměstnat.

¹³ KŘÍŽKOVÁ, A. et al. *Práce a péče*, s. 97.

¹⁴ SIROVÁTKA, T. *Marginalizace na pracovním trhu : Příčiny diskvalifikace a selhávání pracovní síly*, s. 39.

¹⁵ KŘÍŽKOVÁ, A. et al. *Práce a péče*, s. 88.

¹⁶ SIROVÁTKA, T. *Marginalizace na pracovním trhu : Příčiny diskvalifikace a selhávání pracovní síly*, s. 39.

¹⁷ KŘÍŽKOVÁ, A. et al. *Práce a péče*, s. 96–97.

Diskriminace má na pracovním trhu dvě hlavní formy:

- Stigmatizovaní pracovníci, kteří mají podobné kvalifikační předpoklady v porovnání s ostatními, jsou tlačeni do hůře placených zaměstnání.
- Stigmatizovaní pracovníci, kteří mají podobně kvalifikované zaměstnání, mají horší pracovní podmínky a jsou méně placeni. Také mají horší podmínky pro případný postup.¹⁸

Postoj, který zaměstnavatelé nejčastěji volí, je „neutrální“ přístup, kdy pro ně znamená pojem nediskriminovat to, že se otázkou rovnosti a nerovnosti nezabývají. Při tomto přístupu však dochází k jejich zneviditelňování, jelikož vzniká dojem, že nerovnosti neexistují.¹⁹

1.3 Postoje vůči zaměstnávání žen

V dnešní době stále přetrvává zmatek a nejistota v populaci potenciálních matek a žen-matek. Již na začátku minulého století vznikly tři postoje vůči zaměstnanosti žen. Dodnes zůstávají tyto postoje vyčerpávající. Těmito postoji, jak popisuje Možný,²⁰ jsou:

- a) **Konzervativní stanovisko** – toto stanovisko spočívá v tom, že ženy vdané a matky obzvláště nemají pracovat. Z toho vyplývá, že ženy nemají konkurovat mužům v soutěži o pracovní místa, jelikož na mužích je odpovědnost za zabezpečení rodiny.²¹ Účast ve veřejném životě a zaměstnání vdané ženě jen škodí.²² Tento postoj najdeme nejen u konzervativních myslitelů.
- b) **Neokonzervativní stanovisko** – práci považuje za samozřejmou u bezdětných žen. Žena pracuje a získává kvalifikaci do toho okamžiku, než má děti. Žena se do zaměstnání vrací, až když děti dorostou a její péči tolik nepotřebují.

¹⁸ SIROVÁTKA, T. *Marginalizace na pracovním trhu : Příčiny diskvalifikace a selhávání pracovní síly*, s. 40.

¹⁹ KŘÍŽKOVÁ, A. et al. *Práce a péče*, s. 96–97.

²⁰ MOŽNÝ, I. *Rodina a společnost*, s. 178–180.

Fundamentalističtější hledisko je, že žena dává přednost nejen péči o vlastní děti, ale i vnoučata. Pokud je zapotřebí péče o její nebo manželovy rodiče, kteří zestárli a vyžadují péči, může dříve ukončit druhou fázi jejího zaměstnání.

- c) **Egalitární stanovisko** – postoj, že třífázový model²³ způsobuje devaluaci ženské kvalifikaci v době, kdy pečuje o děti. Žena je odsouzena k méně kvalifikované práci v oboru či vypadne úplně. Pokud se jí podaří kvalifikaci udržet a obnovit postup k odpovědnější a lépe placené práci, zpoždění, které díky výchově měla, již nemůže vyrovnat. Soutěž o „místo nahoře“ s muži stejných schopností prohrává. Tento egalitární přístup vychází z toho, že takový handicap je zcela neslučitelný s nárokem na rovnost životních šancí, což tvoří součást moderní artikulace lidských práv, která se v druhé polovině dvacátého století soustředila na otázku sociálních práv: Každý má právo na ochranu před handicapem, jehož přičiněním se mu nedostává stejné šance jako ostatním.²⁴

V celé Evropě se v posledním půlstoletí postupně vyvinul model dvoupříjmové rodiny. Mateřská dovolená překlenuje období, kdy se matky starají o malé děti. Po mateřské dovolené se matky dříve nebo později vracejí opět ke svému zaměstnání. Za slučitelnost mateřství se zaměstnaností se bojovalo a dosáhlo se jej nejprve v takových státech jako je Velká Británie a Německo. Došlo zde spíše k přesunu od konzervativního modelu k modelu neokonzervativnímu než k egalitárnímu.²⁵ To, že byly ženy matky zaměstnané, se stalo samozřejmostí. Tato zaměstnanost měla však dva vrcholy – před mateřstvím a po mateřství. Matky zůstávaly většinou s malými dětmi doma, a teprve až když děti povyroستly, nebály se jít do zaměstnání.

²⁴ MOŽNÝ, I. *Rodina a společnost*, s. 179.

²⁵ MOŽNÝ, I. *Rodina a společnost*, s. 189.

1.4 Postavení žen s dětmi v České republice v kulturním a historickém kontextu

Abychom lépe pochopili současné postavení žen a žen s malými dětmi na pracovním trhu v České republice, musíme také pochopit historické a kulturní souvislosti.

Česká společnost měla odlišný vývoj než západní země. Po roce 1948 od nás byly západní země odříznuty. V zemi vládla touha po svobodě a rovnosti. Společnost byla připravena na eventuální nové války. Ženám se tak dostalo v rámci pracovní mobilizace rovné účasti v placeném zaměstnání. Ženy byly osvobozeny od handicapu mateřství výstavbou školek a jeslí, do nichž byly děti přijímány od 3 měsíců.²⁶ Byla zde nabízena celotýdenní péče, což bylo něco, o čem jejich vrstevnice v západních společnostech, pokud tedy hájily egalitární princip, začínaly teprve snít.²⁷

V padesátých letech byla u nás sociologie umlčena. Pediatrie, která v těchto záležitostech dostala rozhodující slovo vědecké autority, tento program podporovala. Pedagogové a psychologové se přidali, dle jejich názoru vedení školenou pečovatelkou stimuluje rozvoj dítěte lépe než diletská výchova rodiny. Rodiny, kde si starší generace zachovala autoritu, tomuto programu mlčky odporovaly.

Po několika letech se však vládní politika začala tiše obracet. Postupně vyplynulo, že absolutní mobilizace ženské pracovní síly je ekonomicky problematická. Stát shledal, že na krátkou mateřskou a malé děti v jeslích těžce doplácí. V té době byla mzda muže již tak snížena, že základní životní úroveň udržela pouze ta rodina, kde byli zaměstnáni oba, muž i žena.

Od poloviny šedesátých let se začal otevírat kompromis ve formě prodlužující se mateřské dovolené. Paradoxem je, že jsme v této době začali opouštět egalitární model a na Západě ho ženy začaly prosazovat.²⁸

²⁷ MOŽNÝ, I. *Rodina a společnost*, s. 180–181.

²⁸ MOŽNÝ, I. *Rodina a společnost*, s. 181.

Jak uvádí Křížková,²⁹ v 90. letech ženy oproti mužům ekonomicky ztrácely, a to z důvodu nucených předčasných odchodů do důchodu a prodloužení doby pobírání rodičovského příspěvku. V roce 1989 zastupovaly ženy 46 % pracujících a v roce 2006 už jen 43 %. Tak jako klesal poměr zastoupení žen na pracovním trhu, snižovala se i míra ženské zaměstnanosti. Ta se snížila v období 1998–2005 téměř o dva procentní body (58,7–56,8 %). Ženy mají vedle nejistoty práce také nižší pracovní zisky. Tyto rozdíly se bohužel nezmenšují.

V celé Evropě se v posledním půlstoletí vyvinul model dvoupříjmové rodiny. Z původního období 4 měsíců se mateřská dovolená postupně rozšířila až na čtyři roky. Zaměstnání žen i žen-matek je již samozřejmostí. Kariérní život je rozdělen na kariéru před mateřstvím a kariéru po mateřství.

České ženy se podílejí na výživě rodiny asi po tři generace. Tvoří asi 45 % pracovní síly a téměř ve všech případech pracují výhradně na plné pracovní úvazky. Co se týče částečných úvazků, zde se pohybují kolem 9 procent.³⁰ Na druhou stranu jsou však stále považovány za hlavní vykonavatelky neplacené práce a péče o malé děti.

K vyrovnanějšímu přerozdělení neplacené práce mezi muže a ženy však nedošlo. Povinnosti a neplacené práce se stále téměř výhradně odrážejí do pracovních kariér žen. Výrazný negativní vliv na zaměstnanost má věk nejmladšího dítěte a počet dětí.³¹

²⁹ KRÍŽKOVÁ, A. et al. *Práce a péče*, s. 89–90.

³⁰ Employment in Europe 2007 In: TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky : Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*, s. 20.

³¹ BARTÁKOVÁ (2006) In TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky : Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*, s. 21.

1.5 Návrat žen po rodičovské dovolené na pracovní trh v ČR

Přerušení pracovní kariéry³² z důvodu mateřské dovolené je v ČR poměrně univerzální. Rodičovská dovolená je v nejčastějších případech využívána do 3 let věku dítěte. Asi 30 % žen zůstává s dítětem doma déle. Jen 1–2 % žen zůstává doma minimální dobu, což je přibližně do půl roku dítěte.³³ Většinou navazují po přerušení pracovní kariéry opět plnými pracovními úvazky (asi 20 % žen využívá přechodně úvazky zkrácené).³⁴

Se založením rodiny jsou spojené nepřímé náklady.³⁵ Především je to ztráta příjmu, přetrhání sociálních kontaktů, ztráta osobní autonomie, finanční závislost na partnerovi, ztráta sebevědomí nebo regrese dovedností a kvalifikace. Je to především relativně dlouhá doba, kterou rodič stráví péčí o malé dítě po jeho narození, a naprostá převaha plných úvazků, na které potom nastoupí, což je specifikem chování mladých matek v ČR, v čemž se také odlišujeme od většiny vyspělých evropských zemí.³⁶ Tyto faktory mohou přispívat k obtížnějšímu naplnění kariérních ambicí a mohou vést k nižšímu platovému ohodnocení a celkově horší pozici na trhu práce ve srovnání s muži a ženami bez dětí.³⁷

³² TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky : Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*, s. 22.

³³ KRÍŽKOVÁ, A. et al. *Práce a péče*, s. 56.

³⁴ SIROVÁTKA IN KUCHAROVÁ In TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky : Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*, s. 22.

³⁵ McDONALD 1997 : 25 In TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky : Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*, s. 22.

³⁶ KUCHAROVÁ In TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky : Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*, s. 22.

³⁷ KUCHAROVÁ In TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky : Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*, s. 22.

Podle Kuchařové³⁸ má délka setrvání na rodičovské dovolené úzký vztah s rodinným stavem (dříve se na trh práce vracejí matky svobodné a ovdovělé), ale také se vzděláním.

³⁸ KUCHAROVÁ In TOMESOVÁ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky : Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*, s. 23.

2. Faktory, které ovlivňují vstup na pracovní trh po rodičovské dovolené

Při vstupu na pracovní trh ovlivňuje matky s dětmi po mateřské dovolené mnoho faktorů. V této kapitole si představíme, o jaké faktory jde a jak je dělíme. Bartáková³⁹ uvádí makrosociální a mikrosociální úroveň pohledu na faktory, které ovlivňují vstup na pracovní trh po rodičovské dovolené.

Mezi makrosociální souvislosti zahrnujeme:

- institucionální rámec,
- kulturní kontext,
- strukturální kontext.

Mezi mikrosociální souvislosti zahrnujeme:

- preference ve vztahu k rolím mužů a žen,
- mikroekonomické tlaky na domácnost,
- lidský kapitál.

³⁹ KUCHAROVÁ In TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky : Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*, s. 32–33.

2.1 Makrosociální souvislosti

2.1.1 Institucionální rámec

Od konce 19. století reaguje stát na soukromou sféru množstvím opatření a také zasahuje do moderní rodiny, a to hned několika způsoby.⁴⁰ Stát napomáhá snížení závislosti rodiny na podpoře příbuzných, ženy na muži apod.

Tím, že začala růst participace žen na trhu práce, musely sociální státy reagovat. Tím se dostáváme k institucionálnímu rámci. Jedná se o faktor, který ovlivňuje vstup na pracovní trh. Dle Bartákové⁴¹ tím míníme vztah žen-matek a sociálního státu. V našem případě především v takovém životním období, kdy se stávají matkami a po určité době se navracejí na pracovní trh.

Sociální stát se tradičně shoduje ve třech funkcích:

- ochrana při ztrátě příjmu,
- ochrana před chudobou,
- odstraňování sociálních nerovností.

Režimy sociálního státu jsou:

- familializující režimy sociálního státu,
- defamilializující režimy sociálního státu.

Familializující systém – veřejné politiky v tomto systému předpokládají, že jsou to především domácnosti, kdo je zodpovědný za sociální zabezpečení svých členů. Jak uvádí Bartáková,⁴² nejvýznamnějším indikátorem familialismu jsou peněžité dávky během rodičovské dovolené. Důležitá je přitom také jejich výše a délka. Příliš nízké dávky mohou podporovat závislost žen na partnerovi či na sociálních dávkách při

⁴⁰ DE SINGEL, F. (1999) *Sociologie současné rodiny*, s. 36.

⁴¹ KUCHAROVÁ In TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky : Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*, s. 42.

⁴² KUCHAROVÁ In TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky : Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*, s. 46.

rodičovské dovolené. Také dlouhá mateřská dovolená způsobuje vyvázání ženy z chráněného pracovního vztahu⁴³.

Defamilializující systém – v tomto systému se usiluje o osvobození jedince ze závislosti na rodinných vazbách a snížení tohoto břemene. Za nejdůležitější politiky de-familialismu považuje Bartáková služby formální péče o děti do tří let. Pokud je péče předškolní děti podporována státem, jedná se o zásadní prvek ve snaze opětovného zapojení ženy do pracovního procesu.

2.1.1.1 Priority politiky státu

- Zařízení pro děti a jejich dostupnost

V České republice je institucionální péče široce využívána. Děti mladší 3 let mohou být umístovány do jeslí. V České republice lze však dle Křížkové⁴⁴ umístit pouze 3 % z celkového počtu dětí, které mohly být umístěny do jeslí na konci 80. let. Každý rok počet jeslí klesá. Co se týče školek, ty navštěvují tři čtvrtiny všech tříletých a více než 90 % dětí čtyřletých a pětiletých. V letech 2000 až 2006 se počet nepřijatých dětí do školek zpět násobil.

- Flexibilní pracovní úvazky, částečné úvazky a jejich dostupnost

Toto opatření by se nemělo opominout. Jde o nepřímý nástroj státu. Je to důležité opatření v harmonizaci práce a rodiny.⁴⁵ V řadě mezinárodních analýz je dokázáno, že v zemích, kde mají ženy-matky snazší přístup na trh práce a kde je dále dostatečné množství zařízení denní péče o děti, si lidé pořizují více potomků. Pracovní trh v České republice je však nepružný. Neexistují zde téměř žádné částečné nebo flexibilní pracovní úvazky. Na trhu jsou prakticky nefungující flexibilní pracovní úvazky, které by umožnily ženám matkám sladit rodinný a pracovní život.⁴⁶

⁴⁴ KŘÍŽKOVÁ, A. et al. *Práce a péče*, s. 52.

⁴⁵ KUCHAROVÁ In TOMESOVÁ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky : Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*, s. 79–80.

⁴⁶ RESPEKT, Praha 18: 54–55.

- Mateřská a rodičovská dovolená

Téměř všechny vyspělé země poskytují ženám určitá práva týkající se období těhotenství, porodu a mateřství. Tato práva by měla zajišťovat udržení zaměstnání a finanční transfery s tím spojené.⁴⁷ V České republice je mateřská dovolená jednou z nejdelších v Evropě. V polovině devadesátých let se její délka dokonce prodloužila ze tří na čtyři roky. Vláda před třemi lety zavedla třírychlostní dovolenou, ale čtyřletá varianta stále zůstává, což je pro většinu evropských zemí nevídané.⁴⁸

- Rovnost v zaměstnání a rovnost v odměňování za práci

Rovné podmínky jsou legislativně garantovány ve všech zemích Evropské unie. V České republice platí Zákon o zaměstnanosti,⁴⁹ který stanovuje, že nelze odepřít právo na zaměstnání občanovi z důvodů, mezi něž patří manželský a rodinný stav nebo povinnosti s tím spojené.

Do Zákona o zaměstnanosti byl včleněn zákaz nepřímé diskriminace⁵⁰. Tento i předešlý zákon rozšiřuje okruh uchazečů o zaměstnání, kterému je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Ale v tomto smyslu se nejedná o matky v průběhu mateřské dovolené či po ní. Tato skupina není chápána tak, aby vyžadovala zvláštní přístup ve zprostředkování návratu na trh práce.

Také zákoník práce⁵¹ ukládá zaměstnavateli garantovat původní pracovní místo ženě (muži) po celou dobu mateřské i rodičovské dovolené.

⁴⁷ TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky : Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*, s. 68.

⁴⁸ RESPEKT, Praha 18: s. 57.

⁴⁹ Zákon o zaměstnanosti č. 1/1991, § 1.

⁵⁰ Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004, § 4.

⁵¹ Zákon č. 1/2006 Sb., zákoník práce § 147.

- Pracovní výcvik a rekvalifikace – jak uvádí Bartáková,⁵² rekvalifikace, které se zaměřují výhradně na ženy s dětmi po mateřské dovolené, se zatím uplatňují v ČR pouze omezeně. U většiny případů, jde o aktivity jednotlivých úřadů práce, aktivity neziskových organizací či samotných zaměstnavatelů. Jak uvádí Mareš,⁵³ rekvalifikace má za cíl dosáhnout zlepšením kvality pracovní síly, vyšší flexibilitu na pracovním trhu a dále pak usnadnit přístup nezaměstnaného k novému zaměstnání.

2.1.2 Kulturní rámec

Tento faktor bychom neměli opominout, pokud se zajímáme o důvody, které ovlivnily matky s dětmi, nastupující na pracovní trh po mateřské dovolené. V tomto faktoru jsou zahrnuty všeobecně přijímané hodnoty a postoje. Kulturní ideály a hodnoty, přijímané většinou společností, jsou nedílnou součástí našeho života. Kulturní faktory vytvářejí specifické prostředí, ve kterém se tvoří model pracovní participace v domácnostech v České republice.⁵⁴

2.1.2.1 Genderové hledisko

Součástí každé moderní společnosti je určitá jednotná představa o žádoucí formě genderových vztahů a o dělbě práce mezi muži a ženou.⁵⁵ Je velmi důležité, abychom si uvědomili, že podobné rozlišování se odehrává nejen na úrovni vzájemné komunikace mezi jednotlivci, ale i na strukturální úrovni společnosti.⁵⁶ Lidské pohlaví jako biologická danost slouží jako základ. Na tomto základu lidé konstruují společenskou kategorii, která se nazývá gender. Předpoklady, které se vztahují k genderu, lidé obecně

⁵² TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky : Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*, s. 77.

⁵³ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 107.

⁵⁴ TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky : Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*, s. 85.

⁵⁵ TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky : Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*, s. 83.

⁵⁶ RENZETTI, C. M. *Ženy, muži a společnost*, s. 20.

přijímají za platné nebo za správné a zakládají na nich svůj rozdílný přístup k osobám mužského a ženského pohlaví.

„Gender znamená společensky utvářené postoje a modely chování, obvykle dichotomicky dělené na mužské a ženské.“⁵⁷

Pohlavně genderový systém má hluboký dopad na životy žen i mužů i na životní volby, a zvláště pak na matky s dětmi, které se pokouší vstoupit na trh práce po mateřské dovolené.

Tento genderový systém ženy pocítují především:

- v dělbě práce v domácnostech, kde dle Bartákové⁵⁸ je mezi muži a ženami v české společnosti dělba práce nevyvážená. V České republice je běžné, že žena pracuje mimo domov na pracovní úvazek a práci v domácnosti věnuje mnohem více času než muži. Ženy jsou zatíženy rodinou a povinnostmi s ní spojenými, a tím jsou tak z určitého hlediska v horším postavení na pracovním trhu (alespoň v některých fázích života). Muž tedy zastává tradiční roli živitele rodiny, s čímž souvisejí i všeobecně nižší platy žen.
- na trhu práce, kde na základě genderových stereotypů zaměstnavatelé častěji vnímají muže za vhodnější zaměstnance, jelikož nejsou zatíženi rodinnými povinnostmi tak jako ženy. Ženy jsou diskriminovány ze strany zaměstnavatelů ve více rovinách. Může to být při přijímání na pracovní pozici, při postupu, při ohodnocování atd.⁵⁹

2.1.3. Strukturální rámec

Do tohoto rámce můžeme zařadit situaci na trhu práce, segmentaci trhu práce, sociální nerovnosti, úroveň nezaměstnanosti, její strukturu, úroveň participace,

⁵⁷ RENZETTI, C. M. *Ženy, muži a společnost*, s. 58.

⁵⁸ TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky : Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*, s. 114.

⁵⁹ TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky : Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*, s. 105.

ekonomický růst, strukturální změny a jiné. Za indikátory můžeme považovat míru nezaměstnanosti, podzaměstnanosti či neaktivity z důvodu mateřské dovolené.

Bartáková⁶⁰ poukazuje na omezení vstupu do určitých odvětví nebo oborů na pracovním trhu. V tomto smyslu jde také o platové znevýhodnění, a to především v období, kdy vychovávají děti. U platového znevýhodnění platí, čím větší vzdělání, tím vyšší platové znevýhodnění. Kariéry českých žen kolísají a proměňují se v závislosti na rodinném cyklu.

2.1.3.1. Genderová segmentace pracovního trhu

Segmentace pracovního trhu hraje důležitou roli v alokaci ženské pracovní síly na trhu práce. Existují zásadní rozdíly v tom, jak ženy a muži zaměstnanost prožívají, dále pak typ práce, kterou ženy a muži tradičně vykonávají. Ženy a muži zůstávají nadále segmentováni do zaměstnání podle toho, zda jsou tato zaměstnání považována za ženská či za mužská. Pro ženskou i mužskou pracovní sílu má segregace vážné důsledky.

„Pracovní segregace podle pohlaví odkazuje na míru, v jaké jsou muži a ženy koncentrováni v jednotlivých zaměstnáních, kde převládají zaměstnanci jednoho či druhého pohlaví.“⁶¹

Jak uvádí Bartáková,⁶² vedle obecné segmentace existuje ještě její další druhy:

- Horizontální genderová segmentace – jde o rozdílnou koncentraci žen a mužů v různých ekonomických sektorech, povolání a odvětvích národního hospodářství.
- Vertikální genderová segmentace – znamená nižší tarifní zařazení žen než mužů na pracovním trhu v rámci jedné profese. V souvislosti s tímto druhem segmentace se můžeme setkat s termínem „skleněný strop.“⁶³

⁶⁰ TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky : Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*, s. 134.

⁶¹ RENZETTI, C. M. *Ženy, muži a společnost*, s. 272.

⁶² TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky : Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*, s. 118 nn.

Vedle problému genderové segmentace pracovního trhu stojí ještě genderová segregace ve vzdělávacím systému.

Pracovníci, kteří mají nižší vzdělání, starší zaměstnanci či pracovníci s dětmi, jsou více profesně segregováni než pracovníci bez dětí, mladší a vzdělanější.

Dá se říci, že se možnosti vzdělání a procento zastoupení vyrovnaly. Ale v počtu obsazených míst v různých odvětvích vzdělání, a tedy i v možnostech kariéry, trvá nerovnost dál. Zastoupení žen je v těch nejvyhledávanějších oborech menší a ve vědeckých oborech velmi slabé. Naopak jejich zastoupení stoupá v oborech humanitních.⁶⁴ Podobně je na tom obsazení na středních odborných školách, kde jsou dívky převážně zaměřené na odvětví považované za „ženská“, jako například zaměstnankyně v obchodu, sekretářky nebo zdravotnice. Formální rovnost mužů a žen nám spíše zakrývá, že i když je všechno ostatní stejné, ženy přece jenom zauímají vždy méně výhodné pozice. To, že je ženské postavení na trhu práce nejisté, nám dosvědčuje fakt, že jsou i za úplně stejných podmínek ženy vždy méně placené než muži, že se stejnými diplomy dosahují nižších pozic. Především, pak jsou v porovnání s muži více ohroženy nezaměstnaností a pracovní nejistotou a mnohem ochotněji jsou odsunovány do míst se zkráceným úvazkem, což jim z určitého hlediska zavírá cestu k mocenským hrám a vyhlídkám na kariéru.⁶⁵

2.2 Mikrosociální souvislosti

Ženy matky reagují ve vztahu k pracovnímu trhu také na mikrosociální podmínky a v rámci těchto podmínek své životní tužby uskutečňují.

2.2.1 Preference ve vztahu k rolím mužů a žen

Je otázkou, zda je mateřství břemenem, které zabraňuje vstupu na pracovní trh, nebo jde i o preference související s vysokou hodnotou mateřství. I přesto, že hodnota

⁶³ Skleněný strop – jde o neviditelné zábrany, které brání ženám a minoritám v zaměstnání v mobilitě směrem nahoru (Renzetti, C.M.,2003, s. 282).

⁶⁴ BOURDIEU, P. *Nadvláda mužů*, s. 82 nn.

⁶⁵ BOURDIEU, P. *Nadvláda mužů*, s. 84.

lidské svobody, autonomie a seberealizace je vysoká a náklady na pořízení dětí taktéž, lidé si děti pořizují.

Jak uvádí Bartáková,⁶⁶ do nákladů na děti se také počítá ztráta jednoho příjmu v domácnosti. To znamená pro rodiny ekonomická nebezpečí, a to zejména u specifických skupin jako jsou nezaměstnaní a nízko kvalifikovaní. Uchování životní úrovně rodin s dětmi tak může být pádným důvodem k návratu na pracovní a také motivem k dřívějšímu ukončení rodičovské dovolené. Ale na druhé straně mohou ženy, ale také i muži, racionálně uvažovat o skutečném přínosu tohoto jednání tzv. nákladu příležitosti. Jde ale spíše o rozhodnutí lidí, tedy rodiny, a ne o rozhodnutí jedince samotného.

2.2.2 Mikroekonomické faktory

Jde o faktor, kdy ženy s dětmi zvažují poměr mezi náklady a zisky a volí takové rozhodnutí, které je pro ně příznivější.

„Základním podnětem k jednání je tedy prospěch (utility) či zisk (profit) jakožto rozdíl mezi náklady a výnosy. Tento rozdíl může mít i negativní hodnotu, a přesto člověka motivuje k jednání: někdy aktér sezná, že nemůže sice nic získat, ale jedná, aby alespoň minimalizoval ztrátu. Má tedy z jednání prospěch, i když ztrácí, což není v lidské situaci vzácný případ. Zřetel k této skutečnosti odlišuje teorii směny a racionální volby také od primitivního hédonismu, jenž také předpokládá maximalizaci prospěchu.“⁶⁷

Matky se však na trhu práce nechovají pouze podle svých preferencí, ale jsou také ovlivňovány finanční nutností. Jedná se o silný vliv mikroekonomických faktorů. Je to faktor velmi silný, který brzdí realizaci vlastních preferencí. Jak uvádí Bartáková,⁶⁸ nejlepší ochranou proti chudobě je zaměstnanost obou rodičů. Jedná se tedy o předpoklad, že návrat žen po mateřské dovolené na pracovní trh je ekonomickou nutností.

⁶⁶ TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky : Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*, s. 148.

⁶⁷ MOŽNÝ, I. *Rodina a společnost*, s. 69.

⁶⁸ TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky : Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*, s. 156.

2.2.3 Lidský kapitál

Posledním faktorem, který Bartáková zařadila do mikrosociálních souvislostí, je lidský kapitál žen. Důležitá součást tohoto faktoru je vzdělání. Ženy s vyšším vzděláním se evidentně navracejí na pracovní trh dříve než ženy se vzděláním nižším. Je tedy prokazatelné, že lidský kapitál rozlišuje chování žen ve vztahu k trhu práce.

„Podle teorie lidského kapitálu ovlivňují vrozené i získané individuální vlastnosti lidí jako atributy „lidské kapitálu“ mezní produktivitu pracovní síly jako výrobního faktoru v ekonomickém systému. Mezní produktivita pracovní síly určuje pak procesy selekce pracovníků na pracovním trhu.“⁶⁹

Lidským kapitálem myslíme zkušenosti, dovednosti, připravenost pro určitou pozici, obecné či specifické znalosti. Jedná se tedy o zdroje, které matka po mateřské dovolené může směnit.⁷⁰

Co se týče matek s dětmi, vracející se na pracovní trh, jedním z podstatných důvodů, který přispívá k obtížnějšímu naplnění profesních ambicí, nižšímu platovému ohodnocení a získání horší pozice oproti mužům či bezdětným ženám, je dlouhá doba, kterou ženy strávily s dětmi doma.⁷¹ Jinými slovy, čím déle jsou ženy na mateřské dovolené, tím více se snižuje jejich lidský kapitál.

⁶⁹ SIROVÁTKA, T. *Marginalizace na pracovním trhu : Příčiny diskvalifikace a selhávání pracovní síly*, s. 30.

⁷⁰ TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky : Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*, s. 149.

⁷¹ TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky : Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*, s. 22–23.

3. Výzkumné šetření

Tématice nástupu matek po mateřské dovolené se již věnovala řada výzkumů a prací, z nichž jsem z části čerpala ve své teoretické části. Mým záměrem v této práci bylo přesvědčit se, zda jsou obecné poznatky pro tuto sociální kategorii aplikovatelné, a dojít k dalším novým poznatkům.

Především jsem se chtěla zaměřit na faktory, které vedou k úspěšnému uplatnění matek po mateřské dovolené na pracovním trhu. Například Tomešová Bartáková⁷² se věnuje okamžitému návratu na trh práce. Ve své práci jsem se zaměřila na ženy, které měly určitou dobu potíže při návratu na trh práce, ale toto období překlenuly a na trh práce se vrátily. Tyto faktory, které ovlivnily úspěšný nástup, mě zajímaly z hlediska perspektivy akterek mého výzkumu.

3.1 Metodologie výzkumu

Tato kapitola představuje vybranou metodologii pro tento výzkum, jaký je výzkumný problém této práce a výzkumné otázky. Přiblíží výzkumnou strategii a způsob vybírání vzorku. Dále jsou zde uvedena případná omezení a obtížnosti, které byly s tímto výzkumem spojeny.

⁷² TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky : Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*, s. 169.

3.1.1 Výzkumný problém, výzkumné otázky

Výzkumný problém:

Problémy při nástupu na pracovní trh žen s malými dětmi po mateřské dovolené a jejich úspěšné navrácení na pracovní trh z perspektivy žen s malými dětmi.

Výzkumné otázka:

Jaké faktory znesnadňovaly návrat matek po mateřské dovolené na pracovní trh z perspektivy matek?

Jaké faktory vedly k úspěšnému uplatnění žen po mateřské dovolené na trhu práce z perspektivy matek?

3.1.2 Výzkumná strategie

Mým cílem bylo detailně porozumět názorům, postojům a myšlenkám jedinců, a proto jsem si zvolila *kvalitativní výzkumnou strategii*. Jak uvádí Hendl,⁷³ základním úkolem kvalitativního výzkumu je pochopit a objasnit, jak se lidé v daném prostředí a situaci dobírají pochopení toho, co se děje, proč jednají určitým způsobem a jak organizují své všednodenní aktivity a interakce. Vyhledává a analyzuje takové informace, které přispívají k osvětlení výzkumného problému. Kvantitativní výzkum by z hlediska omezených možností dotazování pro toto téma nevyhovoval a neumožnil by ani hlouběji proniknout do zkoumaného problému.

Hendl⁷⁴ vytýká kvalitativnímu výzkumu, že jeho výsledky představují sbírku subjektivních dojmů. Pro jeho pružnost a nestrukturovaný charakter jej lze na rozdíl od kvantitativního výzkumu obtížně replikovat. Na druhou stranu je výhodou kvalitativního výzkumu získávání hloubkového popisu případů, možnost sledovat jejich vývoj a zkoumat příslušné procesy. Pro svůj výzkum jsem potřebovala takovou

⁷³ HENDL, J. *Kvalitativní výzkum*, s. 52.

⁷⁴ HENDL, J. *Kvalitativní výzkum*, s. 52.

výzkumnou strategii, která umožňuje podrobně prozkoumat daný problém a detailně porozumět názorům, myšlenkám a postojům žen s dětmi, které nastupovaly po mateřské dovolené na pracovní trh. Kvalitativní metoda⁷⁵ se používá k odhalení podstaty jevů, o nichž toho moc nevíme a jimž chceme porozumět. To lze také použít k získání nových a neotřelých názorů na jevy, o nichž již něco víme. Tato metoda nám pomáhá získat o jevu detailní informace, které se kvantitativními metodami jen obtížně podchycují.

3.1.3 Techniky sběru dat

Pro tento výzkum jsem použila techniku *polostrukturovaného rozhovoru*. Hendl⁷⁶ polostrukturovaný rozhovor označuje jako *rozhovor pomocí návodu*.⁷⁷ Je nutné, aby si výzkumník připravil pro rozhovor seznam otázek nebo témat, jež je nutné v rámci interview probrat. Návod má zajistit, že se skutečně dostaneme na všechna témata, která chce výzkumník probrat. Jakým způsobem a v jakém pořadí budou informace získávány, je na tazateli. Také je zde volnost přizpůsobovat formulace otázek podle situace. Tato forma rozhovoru pomáhá udržet zaměření rozhovoru a zároveň dovoluje dotazovanému uplatnit vlastní perspektivy a zkušenosti. Pro svou práci jsem si předem připravila návod k polostrukturovanému rozhovoru, který mi pomohl držet se důležitých témat a otázek. Pokud jsme určité téma více rozvinuly, vrátila jsem se posléze k následujícímu tématu a pokračovala v něm. Vybraná výzkumná metoda umožnila držet se tématu a nezapomenout na důležité otázky, které jsem pro svůj výzkum potřebovala.

Strukturovaný rozhovor jsem si nevybrala, jelikož nám nedává dostatečný prostor. Polostrukturovaný rozhovor jsem si zvolila proto, že bylo nutné držet se určitého tématu a předejít riziku, že by se od základního problému došlo k něčemu zcela jinému.

⁷⁵ STRAUSS A., CORBINOVÁ J. *Základy kvalitativního výzkumu*, s. 11.

⁷⁶ HENDL, J. *Kvalitativní výzkum*, s. 175.

⁷⁷ Návod k rozhovoru je přílohou č. 1 této práce.

3.1.4 Výběr vzorku

Vzorek jsem vybírala s ohledem na výzkumný problém. Technika konstrukce vzorku je účelová, což znamená, že jsem musela najít charakteristické respondentky, které by mohly k danému problému poskytnout co nejvíce informací. Dle Dismana⁷⁸ je účelový výběr založen pouze na úsudku výzkumníka o tom, co je možné pozorovat, a o tom, co by mělo být pozorováno. Nedostatkem účelového výběru je to, že nám téměř nikdy neumožní opravdu širokou generalizaci našich závěrů; na druhou stranu to neznamená, že tyto závěry nejsou užitečné.

Vedla jsem 5 rozhovorů. Pro daný účel jsem si vybrala aktérky, které měly společný problém, jímž jsou těžkosti při hledání zaměstnání po mateřské dovolené a který také všechny tyto ženy překonaly a úspěšně nastoupily na pracovní trh. Tři ženy měly dvě děti, jedna žena tři děti a dvě ženy jedno dítě. Mimo dvou žen žily všechny v manželství či partnerství. Jedna matka se během mateřské dovolené rozešla se svým partnerem. Většina žen měla bydliště v okolí Prahy do 70 km, jedna žena měla bydliště v Praze. Vzdělání žen bylo ve čtyřech případech středoškolské, jedna žena měla vysokoškolský titul. Odlišné zázemí žen nám může odkrýt zajímavé závěry, jak různé faktory či naopak faktory společné ovlivnily tyto ženy při vstupu na trh práce.

Cílem bylo získat od žen co nejbohatší data. Ženy jsem hledala formou sněhové koule. Tento způsob výběru a hledání výzkumného vzorku mi umožnil nalézt vhodné vzorky pro můj výzkum.

⁷⁸ DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost*, str. 112, 113.

3.1.5 Základní údaje o informátorkách

- ❖ **Paní Marika: 37 let, vdaná, tři děti (syn 11 let, syn 7 let, dcera 3 roky), vzdělání vysokoškolské (obor historie, bohemistika), bydliště vesnice č. 1, ¼ roku občasná výpomoc v kanceláři. Žena nastupuje do zaměstnání jako učitelka na základní škole.**
- ❖ **Paní Věrka: 33 let, svobodná, v partnerském soužití, dvě děti (syn 7 let, dcera 4 roky), vzdělání středoškolské (rodinná škola), bydliště vesnice č. 2, nezaměstnaná 9 měsíců, na pracovním úřadě. Žena nastupuje do rodinné firmy jako účetní, fakturantka.**
- ❖ **Paní Martina: 35 let, vdaná, dvě děti (synové – dvojčata, 7 let), vzdělání středoškolské (obchodní akademie), bydliště vesnice č. 3. Na pracovním úřadě registrovaná 9 měsíců. Nyní pracuje jako fakturantka.**
- ❖ **Paní Eva: 32 let, svobodná, jedno dítě (dcera 3,5 roku), vzdělání středoškolské (střední ekonomická škola), bydliště vesnice č. 4. Na pracovním úřadě 3 měsíce. Nyní pracuje jako finanční poradce (OSVČ) v pojišťovně.**
- ❖ **Paní Jana: 39 let, vdaná, jedno dítě (dcera 3,5 roku), vzdělání středoškolské (gymnázium), bydliště Praha. Na pracovním úřadě registrovaná 4 měsíce. Nyní zaměstnaná jako správce pohledávek.**

Pozn: Z důvodu anonymity informátorek, jsem neuváděla názvy míst bydliště, jelikož jsou obce velmi malé a na základě výpovědi respondentek, by mohlo dojít k jejich identifikaci. V případě Prahy tento problém nenastává.

Vesnice č. 1 – vzdálená cca 30 km od Prahy

Vesnice č. 2 – vzdálená cca 30 km od Písku, směr Orlík nad Vltavou

Vesnice č. 3 – vzdálená cca 30 km od Prahy

Vesnice č. 4 – vzdálená cca 20 km od Benešova

3.1.6 Rozhovor

Všechny rozhovory trvaly v rozmezí 1 až 1,5 hodiny. Prostředí pro rozhovor navrhly mé informátorky. Většinou byl rozhovor uskutečněn v domácnosti žen nebo v kavárně, blízko jejich bydliště.

Rozhovory jsem nahrávala na diktafon po svolení informátorky. S sebou jsem měla připraven zázpisník a tužku pro případ, že by nesouhlasily s nahráváním rozhovoru. V případě, že by respondentka nesouhlasila se zvukovým zaznamenáváním, musela bych zvolit písemnou formu zachycení, které by probíhalo během rozhovoru. Tato forma zápisu však nese riziko, že by se informátor nemohl zcela uvolnit a soustředit na rozhovor nebo by písemný zápis nebyl dostatečně čitelný a srozumitelný. Ale v případě nesouhlasu s diktafonem, je to druhá nejlepší varianta záznamu. Především jsem se snažila dbát na diskrétnost, anonymitu a na to, co nejvíce vyjít vstříc jejich požadavkům.

Postup při rozhovoru

Před samotným počátkem rozhovoru jsem předložila formulář informovaného souhlasu.

Pro samotný rozhovor jsem si připravila sepsané otázky a témata pro polostrukturovaný rozhovor.

Úvodem jsem se snažila získat důvěru a ochotu spolupracovat. Poté jsem začala klást otázky a snažila se rozhovor rozvíjet.

Choulostivější témata jsem si nechala ke konci rozhovoru.

Na závěr jsem musela dbát na to, aby informátorka neodešla s negativním dojmem.

Poděkovala jsem za jejich čas a domluvila se na případném dalším kontaktu.

Jména byla respondentkám změněna a klíč ke skutečným jménům i nahrávky byly uloženy na místě bez přístupu dalších osob.

3.1.7 Analytické postupy

Cílem kvalitativní analýzy je především nalézt významy, které jsou v datech skryty.⁷⁹ Od samého počátku sběru dat jsem prováděla analýzu a snažila jsem se přechít je novým přesvědčivým a sociologicky relevantním způsobem.⁸⁰

Pro kvalitativní výzkum jsou důležité významy. Z mého rozhovoru jsem získala různé typy dat, která jsem musela redukovat a analyzovat. Analýza neboli kódování⁸¹ představuje operace, podle nichž jsou údaje rozebrány, konceptualizovány a novým způsobem složeny. Dle Hendla⁸² mají data spíše podobu slov než čísel.

Rozhovory jsem po jeho dokončení ze zvukového záznamu přepsala komentovanou formou. Tuto formu jsem si vybrala pro její celistvost a také pro udržení všech dat pohromadě. Poté jsem rozčlenila text na části neboli segmenty, jednotky analýzy.⁸³ Segmenty analýzy jsem okódovala do zkratk a slov, což je nezbytné pro vyhledání rozdílů či podobností a pro další zpracování. Vybrala jsem si induktivní kódy, které se většinou začínají kódovat prvním typem a postupně se přidávají další.⁸⁴ V tomto výzkumu jsem použila především dva typy kódů: 1. **popisné** – označují, o čem vypovídá určitá část, 2. **interpretativní** – vysvětlují, jak výzkumník chápe danou pasáž. Po kódování jsem kódy zařazovala do kategorií na základě jejich významové podobnosti a snažila jsem se najít vztahy mezi nimi. Pro výzkum jsem si vybrala *tematickou analýzu dat*,⁸⁵ která se zaměřuje na sociální realitu, což mé téma splňuje.

⁷⁹ HEŘMANSKÝ, M. *Kvalitativní analýza dat*.

⁸⁰ KONOPÁSEK In HEŘMANSKÝ, M. *Kvalitativní analýza dat*.

⁸¹ STRAUSS, A.; CORBINOVÁ, J. *Základy kvalitativního výzkumu*, s. 39.

⁸² HENDL, J. *Kvalitativní výzkum*, s. 228.

⁸³ HEŘMANSKÝ, M. *Kvalitativní analýza dat*.

⁸⁴ HEŘMANSKÝ, M. *Kvalitativní analýza dat*.

⁸⁵ HEŘMANSKÝ, M. *Kvalitativní analýza dat*.

3.1.8 Hodnocení kvality výzkumu

Reliabilita výzkumu je nízká, jelikož v případě opakovaného výzkumu po určitém čase, můžeme dojít ke zcela odlišným závěrům.

Zkoumala jsem problém, který jsem opravdu zkoumat chtěla a důkladně jsem se jím zabývala, proto je tento výzkum **validní**. Výzkum nelze **generalizovat** na všechny matky s dětmi, jelikož každá kategorie matek se střetává s jinými problémy a je v jiných situacích. Příkladem může být věk dítěte, čím jsou děti starší, tím je situace ženy odlišnější.

Pro dosažení **důvěryhodnosti** jsem svůj výzkum konzultovala s vedoucí mé práce. Ta mi také pomohla s revizí mého zkoumání a odhalením bílých míst mé práce.

Průběžně jsem s ní také konzultovala, zda má práce obsahuje dostatečné množství dat a správné postupy, které zajistí **potvrditelnost** výzkumu.

3.1.9 Etické otázky společenskovedního výzkumu

Především jsem musela informátorky na začátku našeho rozhovoru plně informovat o průběhu a okolnostech výzkumu. Předložila jsem písemný informovaný souhlas,⁸⁶ který byl nutný pro další pokračování v rozhovoru. Tento dokument ochraňuje informátora z etického hlediska.⁸⁷ Jelikož se mé téma může dotknout velmi citlivých míst z osobního života, musela jsem neustále dbát na to, aby se informátor neotevřel až příliš a nedostal se tak do nepříjemného duševního stavu. Bylo nezbytné, dávat si velký pozor, aby informátor neodcházel z rozhovoru se špatným pocitem.

Co se týče dat o informátorech, během rozhovoru jsem musela odstranit všechna spojení mezi informátory a údaji, které o nich mám. Ta musím samozřejmě po výzkumu z důvodu ochrany osobních dat a anonymity ihned zničit. Tyto audionahrávky jsem v průběhu výzkumu označila pseudonymem nebo jiným poznávacím znamením.

⁸⁶ EZZEDDINE, P., HEŘMANSKÝ, M., NOVOTNÁ, H., SEIDLOVÁ, G., ŠTOVÍČKOVÁ, M., VAŇKOVÁ, M. *Etika výzkumu*.

⁸⁷ Zákon o ochraně osobních údajů č. 101/2000 Sb., § 5

3.2 Vyhodnocení výzkumu

Důvod návratu na pracovní trh

V této části bych ráda uvedla hlavní důvody a motivace žen po MD k návratu na pracovní trh. Jde o nedílnou součást vnímání celku problému. Osvětlení vnímaných důvodů návratu na pracovní trh z pohledu žen nám pomůže pochopit zkoumaný problém.

Jana sice od svého bývalého zaměstnavatele dostala finanční odstupné, ale finanční důvody jí nedovolovaly zůstat bez zaměstnání: „... ano, oni nám dali sice odstupný, ale byla jsem tlačena, protože jsem byla po mateřský, a prostě jsem byla finančně tlačena, nemohla jsem zůstat určitě půl roku, rok doma, to jsem určitě nemohla...“ Na druhou stranu, pro **Věrku** nebyl návrat do zaměstnání finanční nutností. Důvodem návratu na trh práce byla především změna prostředí a komunikace s lidmi. **Věrka** byla pět let s dětmi na MD, ke svému původnímu zaměstnavateli nastoupila, ale po vzájemných neshodách se dohodli na ukončení pracovního poměru. **Věrka** začala také studovat, a proto svůj návrat na pracovní trh přehodnotila a nastoupila do rodinné firmy. V případě **Mariky** se jednalo také o finanční potřebu. **Marika** již během MD, kdy nejmladšímu dítěti byly dva roky, musela začít hledat práci. Z počátku to bylo především z důvodu oživení znalostí a udržení kontaktu s lidmi. Lepší materiální zabezpečení bylo také silným motivem k návratu na pracovní trh. **Marika** měla tři děti a manžel pracoval v neziskové organizaci. Manžel musel z důvodu organizačních změn v zaměstnání nastoupit na pracovní úřad. **Marika** chodila do zaměstnání na občasnou výpomoc: „... tak jim to doplatili, ale problém byl, že my jsme neměli z čeho žít a neměli jsme ani zásoby. Abychom ty tři měsíce přečkali. A to vlastně v tu chvíli nešlo...“ V průběhu této práce stále sháněla zaměstnání, která by jí časově lépe vyhovovala a bylo by v bližší destinaci od domova. **Eva** dostala od svého bývalého zaměstnavatele odstupné, proto tlak na rychlý návrat nebyl až tak silný, ale uvědomovala si nutnost nástupu z důvodu splácení své hypotéky. Finanční důvody měla i **Martina**, její příspěvek do rodinného rozpočtu byl nutný, jelikož manžel pracoval na živnostenský list a pracovní zakázky měl nárazové. Proto byl důležitý i stabilní příjem ženy.

Shrneme-li hlavní důvody návratu informátorek na pracovní trh, jedná se především o materiální zajištění rodiny, což je jedním z velmi důležitých

mikroekonomických faktorů, který ovlivňuje rozhodování žen matek v tom, jak jednat. Dalším velmi významným důvodem je změna sociálního prostředí a získání nových znalostí a zkušeností. V průběhu MD se sociální prostředí velmi omezí na úzký okruh lidí (především rodinu, blízký okruh známých a matky s dětmi). Jak uvádí Giddens,⁸⁸ jednou z důležitých charakteristik práce je přínos nových pracovních přátelství a možnost podílet se na širších aktivitách s ostatními lidmi.

Překážky, které ženy považovaly při svém vstupu na pracovní trh za významné

Žena po MD vnímá svou situaci určitým způsobem při nástupu na pracovní trh. V této kapitole si ukážeme, jaké měly ženy obavy a jak vnímaly svou situaci ve vztahu k pracovnímu trhu.

Martina měla obavu z menší časové flexibility a také si uvědomovala, že nebude moci využít časté pomoci prarodičů v péči o děti. Vzhledem ke své změně bydliště mimo Prahu se od prarodičů oddálila: „Trošku jsem čekala tu překážku s tím hlídáním. To, že jsme věděli, že když jsme se přestěhovali tak daleko, tak jsem věděla, že prostě já nebudu mít takovou tu flexibilitu s těma babičkami, že zavolám a babička nakluše ještě ten den, to jsem jakoby nikdy neměla, a to jsem viděla jako problém.“

V případě **Jany** se jednalo spíše o obavy ze ztráty znalostí a obavy z kontaktu s lidmi, kterých během MD kolem sebe tolik neměla: „... určitě jsem se bála, až se vrátím, že třeba ten počítač, jak jsem ho nepoužívala, tak jestli jsem to nezapomněla. A jestli to zase zvládnu. A hlavně tam je každodenní práce, každodenní kontakt s lidmi, telefonickéj, hlavně teda. Tak vlastně, když je člověk na mateřský, tak ta slovní zásoba trošku opadne, tak to jsem z toho měla trošku strach, teda...“ Během MD se sociální prostředí zužuje na úzký okruh lidí, jako je rodina, matky s dětmi, přátelé apod.

Eva měla představu o tom, že nastoupí ke svému zaměstnavateli, u kterého pracovala před MD. Skutečnost, že bude nucena hledat práci po MD, byla pro ni nová až v okamžiku, kdy s původním zaměstnavatelem podepsala dohodu o ukončení

⁸⁸ GIDDENS, A. *Sociologie*, s. 304.

pracovní činnosti. To, že ji zaměstnavatel nechtěl přijmout do zaměstnání po MD, přisuzovala skutečnosti, že má dítě: „*Vždyť mě nikde nevezmou, vždyť je krize. A on mi na to říká, no to snad nemyslíš vážně, co mi tady říkáš, to si snad nemyslíš, že tě vyhazují kvůli dítěti. No, a já říkám a kvůli čemu, kvůli komu? Kdybych neměla dítě, tak tam sem a sedím na prdeli. A mám peníze, mám byt a mám všechno. A nikdo by mě nevyhazoval. Tak mu říkám, tak si mě měl vyhodit před tím, když jsem neměla parchanta a mohla si něco sehnat.*“ V případě **Evy** nelze mluvit o jasných představách a obavách, které měla během MD. Jediné čeho se obávala, bylo, že si zaměstnavatel bude chtít nechat její nástupkyni na místě, které opustila. Ale jelikož zaměstnavatel měl několik firem, ve kterých podnikal, věřila, že by jí nabídl jiné, podobné zaměstnání: „*Takže jsem si myslela, třeba když se jim ta Maruška zalíbí a Geňa si ji tam bude chtít nechat, co jsem už od začátku trošku tušila, protože je tak trošku na ženský, je to jeho kamarádka a koketovala s ním od začátku. Tak říkám, to je jedno, mně to slíbili a Jirka mě dá jinam, to nějak přežiju, hlavně že budu mít práci.*“

Věrka věděla, že se svým zaměstnavatelem nemá moc dobrý vztah, ale jelikož jde o malou obec a její zaměstnání bylo dobrou pracovní pozicí, která ji zajímala a bavila, pokusila se o návrat. Představy o nástupu měla smíšené, ale pokud by nástup do zaměstnání ke svému bývalému zaměstnavateli nevyšel, nebyla tlačena finančními důvody k rychlejšímu návratu na pracovní trh.

Marika měla obavy ze špatné doby obecně, kdy lidé nemohou sehnat práci, ani bez dětí: „*...a právě, že mi lidi i říkali, že nic nikde není, dřív to bylo jako jiný. No, já nevím, třeba se to teď změnilo, nebo se to mění k lepšímu, já nevím, ale právě že vím, že bývalo bylo...*“

Každá žena si svůj handicap při vstupu na pracovní trh uvědomovala, což vychází se zkušenosti okolí, přátel, matek s dětmi apod. Především se obávaly omezené časové flexibility, která by nemusela zaměstnavateli vyhovovat. Také částečné ztráty kulturního kapitálu během MD,⁸⁹ což ženě může snížit její sebevědomí a může to také hrát důležitou úlohu při tom, když se uchází o zaměstnání.

⁸⁹ SIROVÁTKA, T. *Marginalizace na pracovním trhu : Příčiny diskvalifikace a selhávání pracovní síly*, s. 31.

Návrat žen po mateřské dovolené k původnímu zaměstnavateli

Pokud ženy zaměstnané před mateřskou dovolenou mají možnost se ke svému původnímu zaměstnavateli po MD vrátit, je zaměstnavatel ze zákona povinen matce místo zajistit. V této části se zaměříme na to, jak tato možnost návratu k původnímu zaměstnavateli ovlivnila nástup na pracovní trh.

Téměř všechny informátorky začaly vstup na pracovní trh řešit ještě při mateřské dovolené nebo ihned po jejím uplynutí. Většina informátorek plánovala návrat k původnímu zaměstnavateli. **Marika** se ke svému původnímu zaměstnavateli nevrátila, jelikož po studiu na vysoké škole našla práci na dobu určitou, ale během této práce otěhotněla a následně jí vznikly komplikace spojené s těhotenstvím. Proto zaměstnání předčasně ukončila a nastoupila na mateřskou dovolenou dříve: „... *Skončila jsem trošku předčasně, protože jsem začala mít nějaké problémy, šla jsem na mateřskou dřív o dva měsíce, kvůli těm problémům, takže jsem takhle vlastně skončila a tím pádem, protože ta práce byla vlastně na dobu určitou...*“ Během MD otěhotněla podruhé a následně měla plánovitě i třetí dítě: „... *už bylo jedno, protože jsem nechtěla mít velkou mezeru mezi těmi dětmi, jako že bych se vracela do práce, takže jsem vlastně po těch třech dětech navázala. Bez měsíce mají mezi sebou tři roky ty první dva. No a potom vlastně se změnil ty podmínky, pak když jsem vlastně čekala to třetí...*“ **Marika** tedy strávila téměř devět let na mateřské dovolené. Její pracovní zkušenosti před MD byly minimální, ale žena tuto skutečnost jako překážku nevnímala. Během MD se snažila přivydělávat brigádně u svého bývalého zaměstnavatele. Důvod nebyl pouze finanční, ale chtěla se také udržet v pracovní formě a v kontaktu s lidmi.

Věrka se po své MD po pěti letech vrátila ke svému původnímu zaměstnavateli, který jí nabídl místo uklízečky a údržbářky s tím, že její původní místo je obsazené: „... *Takže, když jsem tam přišla po mateřský, tak on mi oznámil, že pro mě místo nemá a že mi nabízí, na půl úvazku, abych dál tam byla evidovaná na úklid a že pokud se tam uvolní místo, tak že mi dá místo, který je pro mě ve výši mé kvalifikace...*“ Se svým zaměstnavatelem již před nástupem na MD nevycházela dobře, tento vztah se potvrdil i po MD. **Věrka** setrvala na pozici uklízečky dva měsíce, pak se jí přihodil úraz, se kterým setrvala doma jeden rok. Po konci nemocenské se Věrka a zaměstnavatel

dohodli na ukončení pracovního poměru dohodou. **Věrka** poté nastoupila na pracovní úřad.

Eva plánovala návrat ke svému bývalému zaměstnavateli. Měla v něho velkou důvěru, a proto ji velmi překvapilo, že pro ni zaměstnavatel práci nemá. Důvody, které **Evě** uvedl, byly potřeba ušetřit, nedostatek financí pro dalšího pracovníka a neznalost nového počítačového programu, který během její MD do firmy zavedli: „... *On mi za tejdén volal, je já mám pro tebe špatnou zprávu, prostě nejde to a v druhý firmě mám taky hodně lidí, tam to taky nejde. A tady protože, jelikož jsme přejeli na nový program, ty ho neumíš a Maruška to umí, tak my si tady necháme ji...*“ Naznačili, že pokud bude chtít nastoupit, budou jí dělat nepříjemnosti. **Eva** dostala odstupné a nenastoupila.

Jana již během své MD nastoupila na brigádu ke svému bývalému zaměstnavateli. Chtěla si nejen vydělat, ale také si oživit jednání s klienty a práci s počítačem. Zaměstnavatel jí vyšel vstříc jak s pracovní dobou, tak s počtem pracovních dní během týdne. Zpočátku chodila **Jana** na brigádu každý den, ale její preferencí bylo být více s dcerou, proto brigádu zredukovala na dva dny v týdnu. **Jana** umístila dceru do školky a nastoupila do zaměstnání ke svému bývalému zaměstnavateli. Zaměstnavatel jim oznámil, že se za tři měsíce bude propouštět celé oddělení, ve kterém **Jana** pracovala. Důvodem byl nástup nového vedení. **Jana** po ukončení pracovního poměru nastoupila na pracovní úřad.

Martina se vrátit neplánovala. Jedním z důležitých faktorů bylo, že se přestěhovala z Prahy. Se zaměstnavatelem měla dobré vztahy, ale vzhledem ke změně svého bydliště, by nezvládala kombinovat práci a děti. **Martina** měla také pocit vyhoření a potřebovala změnit zaměstnání: „... *Já se přiznám, že ono to bylo i časově náročný, takže jako víš, že jsem byla docela k dispozici, a když on potřeboval, tak jsem fungovala, že jsem byla taková vyšťavená už potom, taková vyhořelá, že už mě to prostě nebavilo. Takže možná, kdybych se pak vrátila jenom z toho důvodu, že jsem nemohla nic sehnat. Ale tím, že to je v Praze, tak já bych tam neměla šanci. To dojíždění by mi zabralo tolik času, že bych pak neměla šanci obstarat ty děti no...*“ A tak začala po MD brigádně pracovat pro kamarádku v prodejně s oblečením. Manžel byl v tu dobu bez práce a hlídal děti.

Kromě **Mariky**, která neměla zaměstnavatele, ke kterému by se mohla vrátit a **Martiny**, která se přestěhovala, se všechny informátorky chtěly vrátit ke svému původnímu zaměstnavateli. Ve všech uvedených případech však byla z různých důvodů zaměstnavatelem pracovní činnost informátorek ukončena, což ovlivnilo následnou strategii hledání zaměstnání.

Většina z žen cítila částečnou oporu a jistotu v možnosti návratu ke svému bývalému zaměstnavateli a pozitivně přijímaly možnost, že mají kde začít. Co se týče pracovní doby a flexibility práce, matky se trochu obávaly, zda zvládnou současně pracovní i soukromý život. Pokud se žena neměla kam navrátit, byla její situace velmi odlišná a žena musela při svém nástupu na pracovní trh volit jinou strategii. Velký vliv má také délka praxe a pracovních zkušeností před MD. V případě, že žena před MD neměla žádné či minimální pracovní zkušenosti, je její situace složitější,⁹⁰ v mém výzkumu se ale toto omezení neprokázalo. Možnost návratu ke svému původnímu zaměstnavateli je jedním z důležitých faktorů, který ovlivňuje návrat matek po mateřské dovolené.⁹¹

Požadavky aktérek na zaměstnání

V této části si představíme základní požadavky žen na zaměstnání. Ukážeme si základní kritéria, která měly jejich zaměstnání splňovat.

Jedním z nejdůležitějších požadavků na práci bylo dobré **propojení pracovního a rodinného života**. Všechny respondentky měly toto kritérium na předním místě. S tím souvisí pracovní doba. Ženy řešily tento požadavek flexibilní pracovní dobou, klouzavou pracovní dobou nebo tak, aby se dala pracovní doba institucionálního zařízení (školka, školní družina) zkombinovat s pracovní dobou v zaměstnání nebo s vyzvedáváním dětí prarodiči či partnery. Dále bylo pro ženy velmi důležité trávit

⁹⁰ TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky : Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*, s. 74.

⁹¹ TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky : Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*, s. 74.

s dětmi více času, dokud jsou malé. **Marika** vypovídá: „... *Takže potřebuju práci, kterou budu dělat tak, abych mohla dát děti do školy a do školky, abych je mohla vyzvednout a abych byla s nimi. Přemýšlela jsem o nějakým částečným úvazku, právě abych končila třeba ve tři, maximálně. Abych nechodila, pak taky, že jo, byly dny, kdy jsem chodila v půl šestý, ale pak byly i dny, kdy jsem chodila v osm, takže to oni už ležely a tak hlavně, abych s nimi mohla být...*“

Výjimkou je **Věrka**, která se rozhodla pracovat v rodinné firmě na plný úvazek, a tím předešla překážkám, kterým by musela čelit v rámci pracovní doby: „... *A teď to vlastně už uteklo, teď mám poslední měsíc, kdy mám tu podporu. Nenašla jsem práci takovou, při které bych zvládala děti. Tak si udělám živnostenský list a budu ve firmě u Jirky...*“

Především bylo pro ženy důležité, aby mohly **být co nejvíce s dětmi**. Věrka se chtěla věnovat svým dětem maximálně a uvědomovala si, že pokud by nastoupila do zaměstnání, nebyla by s dětmi tak jako doposud: „... *Vlastně a vzhledem k tomu, že mám malý děti a můj muž podniká a jezdí domu dost dlouho, takže tady byla otázka, jestli bych jezdila domů taky dlouho a věnovala se práci a o děti by se staraly babičky. Musela jsem zvažovat tuhle stránku, čemu dát přednost, jestli tý práci, anebo těm dětem. Tak jsem se teda rozhodla pro ty děti, protože jsou malý, a myslím si, že potřebují zrovna nás, než babky...*“

Ženy musely také zvážit **vzdálenost pracoviště**, jelikož většina respondentek měla bydliště v malé obci. **Marika** popisovala obtížnost skloubit pracovní dobu, čas dojíždění a vyzvedávání dětí ze školky a ze školy během své brigády: „... *A já abych to stihla, takže jsem musela přijíždět tím vlakem, co přijíždí ve třicet pět, protože další už bych nestíhala. V půl čtvrtý jsem musela vyběhnout z práce, běžet, nasednout na vlak, běžet pro něj, vyběhnout na druhou stranu vesnice pro ni a pak jít domů. Já už jsem to pak řešila tak, že jsem si ráno vyjela s autem a nechala jsem si ho u nádraží a pak jsem to objížděla autem. Protože jsem jinak byla jako maratonec...*“

Většina respondentek měla z počátku svého hledání jasně představu o oboru, ve kterém by chtěly pracovat. **Věrka** hledala v oboru, ve kterém pracovala před MD, také se během MD začala specializovat na sociální práci. V těchto dvou oborech hledala zaměstnání: „... *Hledala jsem tu kulturní nějakou referentku, právě z toho mám praxi,*

takže to je vlastně výhoda, anebo tu státní správu, vlastně když, no prostě v čem mám v tomhle praxi a pak jsem hledala ty sociální obory. Že vlastně, když v tom dělám tu školu, tak jsem myslela, že taky by mi to mohlo pomoc. Prostě tyhle dvě věci, buďto kulturu nebo ta sociální sféra...“ Jelikož nebyla tlačena okolnostmi vrátit se co nejrychleji na pracovní trh, své kritérium neopustila. **Martina** hledala práci v oboru podnikové administrativy a v obchodě: „... *Napřed jsem hledala to, co umím, nějakou kancelářskou práci a fakturaci a pak lehce nějaký to účetnictví, hledala jsem i v obchodě, protože jsem se u té kámošky docela naučila, protože i ty cizinci tam chodili, jako neměla jsem problém třeba s penězi, vůbec prodávání, mě to bavilo...“* **Martina** po neúspěšné době hledání práce v oboru slevila tak dalece, že jí bylo lhostejné, jaké zaměstnání bude vykonávat, hlavně aby mohla pracovat: „... *A pak už jsem hledala cokoliv, už mi to bylo jedno. Klidně uklízení, cokoliv. To pak nehledě na nějakou kvalifikaci, já bych fakt vzala už cokoliv...“*

Pro **Evu** nebylo až tak důležité zaměření, jako časová flexibilita a finanční ohodnocení. Finance pro ni byly důležité z důvodu splácení hypotéky: „... *Hlavně, jak daleko to bude, jak dlouho strávím na cestě, jak dlouho budu doma a peníze. Peníze teda byly taky hodně důležitý, asi určitě...“* **Jana** zpočátku také hledala práci ve svém oboru. Po krátké době však zjistila, že bude muset své požadavky na zaměstnání snížit. Jejimi počátečními prioritami byly destinace, peníze a profil společnosti: „... *Měla jsem vzdálenost, plat a potom i prostředí. Zajímala mě i ta firma...“* **Janu** také zajímaly benefity, které společnost nabízela. **Marika** začala hledat práci již během své mateřské dovolené. Jejím klíčovým požadavkem byla časová flexibilita zaměstnání, aby mohla být co nejvíce s dětmi. Co se oboru týče, nastoupila **Marika** velmi krátce po vystudování vysoké školy na mateřskou dovolenou, a tak její profesní vyhranění nebylo výrazné. Neměla proto jasnou představu kam se zařadit a jaké zaměstnání vykonávat: „... *Já jsem upřímně třeba, s tou mojí kvalifikací, je vlastně dost obtížný hledat v té obyčejný nabídce práce jo, protože je to taková práce, která není zařaditelná, já můžu jako dělat a taky jsem dělala různý profese, když jsem se musela v těch internetových nabídkách zařadit, tak jsem nevěděla, co si mám vlastně vybrat, protože prostě to není takový snadný, než když je člověk holič nebo prostě řidič, tak si tam klikne a ví co...“* Po finanční stránce byla schopna ustoupit, ale ohodnocení muselo být takové, aby mohla zaplatit soukromou školku pro svou nejmladší dceru: „... *Takže potřebuju práci, kterou*

budu dělat, tak abych mohla dát děti do školy a do školky, abych je mohla vyzvednout a abych byla s nima, platově se mi to musí nějakým způsobem vyplatit...“

„Aby mohly informátorky získat zaměstnání, musely většinou ze svých kritérií ustoupit. Ať už se jedná o ústupek v oboru, vzdálenost zaměstnání, platové ohodnocení nebo změnu sociálního prostředí. Všechny informátorky měly jako hlavní kritérium dobré propojení rodinného a pracovního života. Tento požadavek byl přednější než uplatnění v oboru. Většina informátorek započala své poptávání po zaměstnání ve svém oboru, ale posléze své kritérium na daný obor snižovala a zaměřovala se spíše na časovou stránku, vzdálenost a také na finanční ohodnocení.

Požadavky trhu práce na zaměstnance

Zaměstnavatelé mají na zaměstnance určité požadavky, které uchazeč musí splňovat. V této části představím, jak vnímaly ženy pracovní pohovory a jak se popřípadě vyrovnávaly s diskriminačním jednáním.

Eva při přijímacích pohovorech diskriminaci nepocítovala, ale nepostoupení do dalších kol přijímacího pohovoru přisuzovala svému mateřství. **Jana** se při přijímacích pohovorech setkávala s otázkami ohledně zajištění péče o dítě a schopnosti zkombinovat rodinu a práci: „... *Jo, tady jsem řekla, že dítě mám a že mám hlídání. Prostě já říkám, to byl několikátý rozhovor a tam jsem to prostě řekla na rovinu, protože je to takový nepříjemný. Nemáte děti a furt se to opakovalo, tak já už jsem potom, když to byl několikátý pohovor, tak jsem řekla, mám dítě a mám taky hlídání...“* Stejnou zkušenost má i **Martina**, která se s těmito dotazy u pohovorů setkala. **Martina** již při přijímacích pohovorech předjímal diskriminační otázky. Jak můžeme vidět ve výpovědi, žena uvažovala, zda bude zaměstnavatel diskriminačně přistupovat k ženě bez dětí jako potencionální matce, nebo naopak k ženě s dětmi: „... *Byla jsem totiž na jednom pohovoru, byl jeden z mých prvních a dopadla jsem jako moc dobře. Jsme se dostaly pak dvě do toho nejužšího výběru, jo asi z třiceti holek. A ta moje konkurentka byla asi něco podobného, ale byla jakoby svobodná bezdětná, já jsem ve skrytu duše doufala, že daj přednost mně. Protože vědí, že už ty děti mám, takže už nejsem tak mladá, že bych chtěla ještě další a o tom jsme se i bavili. A samozřejmě, jak se nemá,*

vždycky to tak padne, jestli máš pro ty děti hlídání, nebo ne. To se mi stalo na každým pohovoru. Jestli mám nějak zajištěný hlídání, jako pro ty děti...“

Při vstupu na pracovní trh může docházet ze strany zaměstnavatelů k diskriminačním projevům. Ženy po mateřské dovolené musí zaměstnavatele přesvědčit, že dané zaměstnání zvládnou a že mají zajištěnou péči o své dítě/děti.⁹² Při přijímacích pohovorech do zaměstnání byly informátorky na diskriminační otázky připraveny a počítaly s nimi. Vyhnouti se otázkám ohledně dětí a zajištění péče pro ně považovaly ženy za nevhodné vůči zaměstnavateli, cítily jako slušnost na tyto otázky odpovědět: „... *No jako takový ty věci, na který by se ptát neměli, maximálně řeknou, nezlobte se, my se na to zeptat musíme. A ty samozřejmě bys na to nemusela odpovídat, tak musíš, protože jsi na pohovoru a jde ti o tu práci, no. Takže nějaký ty teorie, že by se na to neměli zeptat, že jim do toho nic není, tak to prostě neplatí...“ Zatajování či zkreslování skutečnosti ohledně dětí považovaly ženy za nevhodné a nic nepřinášející.*

Forma zajištění péče o děti

Jednou ze základních podmínek pro vstup na pracovní trh je zajištění péče o děti. Forma i načasování návratu jsou podle toho přizpůsobeny.⁹³ Proto bylo nutné zjistit, jakou formu zajištění péče o své děti ženy měly a jak tento problém řešily.

Jana plánovala svůj nástup ke svému bývalému zaměstnavateli na plný úvazek po uplynutí tříleté MD. Nástup do zaměstnání zkomplikovalo nepřijetí dcery do školky během dubnového zápisu: „*A důvod nepřijetí byl? Moc dětí. A vlastně, že jí tři budou až v listopadu, prostě ty co byly v listopadu a říjnu, tak ty berou až za rok. To další září...“* **Jana** se proti tomuto rozhodnutí odvolala a dceru nakonec do školky přijali: „... *Vzali mi ji až na odvolání, a to jsem právě běhala všude možně, aby mi ji vůbec vzali. Vlastně by mi ji měli vzít, protože je listopadová, tak až v listopadu, tak jsme šli k zápisu*

⁹² MACHOVCOVÁ (2006) In TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky : Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Brno : Masarykova univerzita v Brně, 2009.

⁹³ TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky : Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*, s. 171.

v dubnu a zamítli mi ji, nevezali mi ji, takže jsem napsala odvolání, šla jsem i na městský úřad, tam si mě označila a já říkala, nezlobte se, já musím do práce, já minimálně od ledna potřebuju někam tu holku dát, aspoň do nějaký tý školky na Praze 10. Takže mi potom v létě volali, že teda někdo se odstěhoval, nebo že se jim tam uvolnilo místo, takže až takhle když jsem běhala skoro všude, kde se dalo, potom si mě tam jako označili a volali mi, že se uvolnilo místo.“ Pokud by dítě do školky nevezali, uvažovala **Jana** o soukromé školce, o které již měla zjištěné informace. Hlídaní dítěte chůvou zvažovala také, ale přednost měla školka, v níž měla větší důvěru. **Marika** měla při svém nástupu do zaměstnání také problémy s umístěním dcery do školky, protože ji ještě nebyly tři roky. Proto ji **Marika** musela dát do soukromé školky, kde se na věkovou hranici tří let nehledí. Po dosažení tří let věku dcery byla rozhodnuta, nepřemísťovat ji jinam, jelikož si dítě zvyklo na prostředí a matka měla obavy z aklimatizace dcery v novém prostředí. **Martina** s přijetím dětí do školky problémy neměla, ale nevyhovující byla provozní doba školky. Zavírací doba byla ve čtyři hodiny, což značně zkomplikovalo hledání zaměstnavatele s vhodnou pracovní dobou. Rodiče se v této školce snažili domáhat prodloužení pracovní doby školky: „... Ale jak se nás tam sešlo víc, který dojížděly, takže to samozřejmě nestíhaly a měly úplně ten samý problém co já teda. To jsme řešily asi čtyři holky, co jsme tam byly a měly takovejhle problém s tou nestíhačkou, a my jsme se to tam snažily změnit, aspoň do půl pátý, ale prostě nějak se to nepovedlo, no...“ Také **Jana** pociťovala, že je obtížné kombinovat pracovní dobu školky a zaměstnání: „... Ted'ko furt to hlídání jo, takže myslím si, že ty ženský to maj hodně těžký. Takhle s malejma dětma. Školky zavíraj v pět hodin, místo kdyby měly aspoň do půl šestý, už se to dá nějak zvládat, no...“ **Eva** měla také problémy s přijetím do školky, dle jejího názoru nakonec dítě přijali díky tomu, že bylo ve školce nové vedení.

Většině žen (**Věrka**, **Jana** a **Eva**) aktivně pomáhali také prarodiče. V případě **Evy** a **Jana** prarodiče pravidelně vyzvedávali děti ve školce. (**Jana**:) „... Malá do školky chodí na čtvrt na osm a babička ji vyzvedává většinou ve tři...“ Proto nejsou **Jana** ani **Eva** omezeny pracovní dobou a místem dojíždění, jelikož mají zajištěnou péči o dítě v odpoledních hodinách. **Věrka** má umožněnu pomoc od prarodičů, ale využívala ji jen příležitostně. **Marika** a **Martina** pomoc od prarodičů neměly. To byl také jeden z důvodů, proč hledaly zaměstnání, které by mělo flexibilní nebo zkrácenou pracovní dobu.

Všechny mé informátorky plánovaly svůj nástup po skončení tříleté mateřské dovolené kromě **Mariky**, jež nastoupila do práce na částečný úvazek již dříve. U většiny dotazovaných matek byl problém s přijetím dětí do školky. Buď na základě nízkého věku, nebo z nedostatku míst. Ženy řešily nepřijetí do mateřské školky odvoláním a většina matek měla promyšlené náhradní řešení, což byla většinou soukromá mateřská školka. Hlídaní placenou chůvou matky také zvažovaly, ale tato alternativa se jim zdála drahá a neměly také velkou důvěru v hlídání dítěte cizí osobou. Největší důvěru měly naopak ve státní školky. Ty jsou pro matky stále nejpříjemnější formou hlídání a z hlediska financí nejméně náročná. Problémem, který matky zmiňovaly, byla náročnost skloubit pracovní dobu zaměstnání s pracovní dobu školek. Mateřské školky končily u čtyř matek nejdéle v pět hodin. Matky jsou tak nuceny hledat flexibilní či zkrácený pracovní úvazek, požádat zaměstnavatele o úpravu pracovní doby nebo požádat prarodiče o pomoc při vyzvedávání dětí. Pokud měly informátorky možnost každodenní nebo alespoň částečné pomoci od prarodičů, nebyly až tak omezené na hledání časově dobře zvladatelného zaměstnání nebo místem pracoviště. Je to důležitý faktor, který výběr a hledání zaměstnání ovlivnil.

Spolupráce partnera při výchově dětí

Pro lepší porozumění chování žen ve vztahu k pracovnímu trhu je důležité vědět, jak se partneři žen podílejí na výchově dětí a na chodu domácnosti a jak toto zapojení muže vnímaly ženy.

Podle výpovědí akterek rozhovoru nejsou muži partneři (manželé) schopni se na péči o dítě plně podílet. Je to z důvodu časově náročného zaměstnání (**Věrka**) či nepravidelné pracovní doby (**Marika, Jana, Martina**) nebo z jiného důvodu (**Eva**: „*Spíš já jemu jsem pomáhala ještě hledat práci. Měl furt takový blbý práce, oni málo platili a nechtěli, vždycky měl nějaký průšvih, nechal ze sebe dělat blbečka.*“) Partneři **Mariky** a **Martiny** se částečně podíleli na výchově i na chodu domácnosti, pokud byly ženy v zaměstnání a partneři s dětmi doma. To bylo možné díky jejich nepravidelné pracovní době. **Věrka** si uvědomuje, že její partner podniká a finančně zajišťuje rodinu, ona jako žena, která je s dětmi doma, bere za povinnost starat se o chod domácnosti. V případě, že by získala zaměstnání mimo domov, práce spojené s domácností a dětmi

by přehodnotila a více zapojila svého partnera: „... *On má v tomhle hroznou úlevu, samozřejmě, kdybych do té práce chodila, samozřejmě musel by se víc zapojit, prostě musel, ale jemu by to samozřejmě i přitížilo. Neodjížděl by se zaměstnancema v sedm, ale v osm nebo v půl devátý, že by ty děti odvedl, a v tom by se to tím i ve firmě zkomplikovalo, jo takový, co je dobře, prostě takový, těžko říct. Tak ta jeho firma je prosperující a teď je to takový, že já příjmy nikdy nebudu mít jako má on, tak je to takový, že v tomhle musím ustoupit, asi no...*“

Všechny mé informátorky (kromě **Evvy**) považují svého partnera za hlavní zdroj rodinných financí. Proto také nemají vysoké nároky na jejich podílu při výchově dětí či chodu domácnosti. V případě, že jejich partneři jsou bez zaměstnání nebo jsou méně zatíženi než žena, požadují po partnerovi větší zapojení do chodu domácnosti a na výchově dětí.

Strategie hledání zaměstnání

Ženy zvolily různé strategie hledání zaměstnání. V této části představuji cesty, které informátorky využily a které jim dopomohly k úspěšnému nástupu na pracovní trh.

Všechny respondentky využily hledání práce na internetu. Je to nejpřístupnější zdroj a je zde největší nabídka práce. Převážná většina z nich nevyužila pracovních agentur, ale pouze vyhledávacích portálů. **Martina** využila také možnost přihlásit se do úklidových a castingových agentur. Tyto nárazové práce jí během pár měsíců byly nabídnuty, ale z důvodu malé flexibility v péči o děti (práce byly většinou brzy ráno nebo ve večerních hodinách) je nemohla přijmout. **Martina** i **Jana** díky internetu našly pracovní pozici na plný úvazek, kam byly přijaty a kde stále pracují. Ženy také využily sociální sítě, jako jsou maminky ve školce, rodina či bývalí spolužáci ze školy (**Jana**): „... *Spíš ten manžel, sestra. Tak sestra to je rodina, manžel, ale maminka ta ne, ta pomáhá s holčičkou vyzvedávat, nebo tak. To jsem ji ani nežádala. To jsem si chtěla vyřešit sama. Kamarádky se ptaly, to jsem všechny oslovila, chtěla jsem oslovit i spolužáky bývalý a tak jo, to jsem se snažila všema cestama...*“ Tyto kontakty fungovaly na občasné přivýdělky a brigády. Avšak mimo **Evu** a **Věrku**, žádná z

respondentek přes tyto kontakty zaměstnání nenašla. **Eva** se přestěhovala po rozchodu se svým partnerem ke svým rodičům. Získala tak více možností chodit do společnosti. Rozšířily se její sociální sítě, kde měla větší možnost získat doporučení na zaměstnání. Takto dostala tip od svého bývalého spolužáka na pracovní pozici v pojišťovnictví. Aniž by v tomto oboru měla praxi či větší zájem o práci v něm, tipu využila a šla k přijímacímu pohovoru. Na této pozici ji zaujala především flexibilní pracovní doba, komunikace s lidmi a možnost vydělat si. **Věrka** využila potřebu pracovní síly ve firmě svého partnera.

Marika začala uvažovat o práci ve své obci, strategicky promýšlela pozice, které by byly distančně a časově přijatelné. Přestože v daném oboru praxi neměla a pracovní pozice učitelky na ZŠ ji až tak nelákala, zaměstnavatele sama zkontaktovala: „... *To znamená, že já tady nastoupím a budu učitelka na základní škole, což sice já z toho nemám moc velkou radost, ale logisticky je to super. Logisticky je to nejlíp, co bych si mohla vymyslet. Je to tady, stejně musím, bude teď nastupovat do první třídy ten druhý syn. Ta soukromá školka je nad tím, já ani nebudu běhat. Já tam prostě dojdu, odvedu děti do školky a do školy, budu tam v práci. Pak si je zase vyzvednu a půjdu sem, budu tady s nima...*“

Všechny respondentky využily internetové portály nabízející pracovní pozice. Převážně se na tyto pozice hlásilo velké množství uchazečů nebo bylo u těchto pracovních míst obtížné zkombinovat rodinný a pracovní život. U dvou matek se touto formou pracovní pozici podařilo získat. Dále pak všechny matky využily sociálních sítí ve svém okolí. Tato forma hledání také úspěch přinesla. Jedna z respondentek sama iniciativně kontaktovala potenciálního zaměstnavatele ve své obci, aniž by věděla, zda zaměstnavatel volnou pracovní pozici má. Většina informátorek se během svého hledání zaměstnání přihlásila na pracovní úřad (**Věrka, Martina, Jana, Eva**), což jim umožnilo získat více času a určitou finanční podporu. V případě nabídek práce od pracovního úřadu, ani jedna z respondentek nezískala pracovní pozici díky pracovnímu úřadu. Dokonce byly na úřadu práce informovány, že jsou riziková skupina (**Eva, Jana, Martina**) a že pro matky s dětmi po mateřské dovolené je nabídka velmi omezená.

Lidský kapitál a strategie sebevzdělávání

V této části si ukážeme, zda se ženy snažily o zvýšení úrovně svého vzdělání. Jakou důležitost této klíčové složce lidského kapitálu přisuzovaly a jaký vztah viděly mezi vzděláním a nástupem na trh práce.

Ze všech informátorek měla vysokou školu pouze **Marika**. Bohužel měla velmi specifický obor a neměla příliš velkou praxi. Obor, který vystudovala, byl obtížně zařaditelný a sama **Marika** nevěděla, jaké zaměstnání vlastně chce vykonávat: „*Já jsem upřímně třeba, s tou mojí kvalifikací, je vlastně dost obtížný hledat v tý obyčejný nabídce práce, jo, protože je to taková práce, která není zařaditelná.*“ Díky svému vysokoškolskému vzdělání mohla žádat o pozici učitelky na ZŠ, kterou také získala a do které nastoupila. Kdyby toto vzdělání neměla, o pozici by se ucházet nemohla. **Lenka** se po MD rozhodla začít studovat vyšší odbornou školu. Na základě zkušeností z pohovorů zjistila, že si bude muset zvýšit vzdělání, aby se mohla ucházet o práce v oboru, ve kterém by chtěla pracovat: „... *Hledala jsem, zkoušela jsem, vlastně i kvůli tomu, protože jsem zjistila, že ta kvalifikace maturity už není moc žádaná, tak vlastně jsem nastoupila na tu školu, abych měla i vyšší vzdělání...*“

Středoškolské vzdělání měly kromě **Mariky** všechny informátorky. **Jana** i **Martina** měly ke svému vzdělání ještě kurz účetnictví. Obě ženy se poohlížely také po práci v tomto oboru. **Martina** si ještě udělala výuční list na švadlenu. Šití ji bavilo a chtěla před MD otevřít se svou kamarádkou obchod s oblečením, což po MD nebylo možné z důvodu nedostatku času a změny bydliště. Šití měla jako přivýdělek, ale na hlavní pracovní poměr by jí to finančně nepostačovalo. Respondentky si uvědomovaly, že čím bylo obecnější pracovní zaměření a méně požadavků na pozici, tím více bylo uchazečů na danou pracovní pozici: „... *Ale zjistila jsem právě, že bych potřebovala víc to účetnictví, jako jo, že mám takovou, všeobecně nějaký znalosti, ale neměla jsem nějak extra dobrou angličtinu, nebo extra účetnictví, tak proto jsem hlavně taky chtěla, protože jsem viděla, že to je na takový místo, jako sháním já, je jakoby hodně těch zájemkyň. Takže jsem chtěla vyšší nějakou odbornost. Abych prostě mohla víc co nabídnout. No, pokud nemáš vyloženě, já nevím, že třeba umíš rusky nebo nemáš nějaký takový specifikum, že bys pak ty ostatní převálcovala, tak je na to hodně velké zájem, no...*“ (**Martina**).

Martina i **Jana** využily rekvalifikačních kurzů. V případě **Jany** se jednalo o školení, které organizoval bývalý zaměstnavatel. Byl to kurz, který měl připravit propuštěné pracovníky na vstup na pracovní trh. Školení bylo dobrovolné. Většina kolegů a kolegyně **Jany** se kurzu nezúčastnila, ale Jana v tomto kurzu viděla šanci, jak se připravit na přijímací pohovory: „*Takhle prostě na tom školení třeba jsme se bavili. Prostě nějaký různý informace jsme si nastiňovali. Školitel nám říkal, na co si máme dávat pozor. Já nevím, třeba oblečení důležitý, jak si sedneme. Prostě nevím, různý vychytávky. Takže jsem si to brala k srdci, snažila jsem to nějak udržet, hrozně mi to jako pomohlo.*“

Martina si z vlastní iniciativy zjistila informace o rekvalifikačních kurzech v rámci nabídky pracovního úřadu. Pracovnice sama jí žádný kurz nenabídla. O kurzech se zmínila až poté, co se **Martina** začala dotazovat. Nabídla jí kurz zaměřený na účetnictví a také na osobní rozvoj a přípravu na nástup do zaměstnání. **Martina** tento kurz hodnotila velmi kladně, absolvování kurzu přičítala také částečně svůj úspěch při pohovoru do zaměstnání: „*Ještě jsem chtěla říct, že ta rekvalifikace mi teda strašně pomohla, že jsme měli skvělou tu školitelku. Ona to účetnictví, to bylo fajn, to jsem si osvěžila, ne že bych hned po tom mohla dělat samostatnou účetní, tam musíš mít ještě rok praxi. Ale už jsem se v tom daleko líp zorientovala v těch novejších zákonech, jako to bylo dobrý. Docela fakt přínosný, ale nejlepší byla ta školitelka, která nám dělala ty osobnostní kurzy. Ona prostě byla taková silná osobnost, hodně nás povzbuzovala, hodně byla taková, fakt prostě úžasná, jako tamta a hned potom jsem sehnala práci. Skončila jsem kurz a za týden potom, jsem si našla ten inzerát, že mě pozvali a hned mě vzali.*“

I **Eva** vyjádřila svůj názor, že je třeba pro práci, kterou by chtěla dělat, vyšší vzdělání: „*... To účetnictví už bych nechtěla dělat, protože jsem si tam připadala jak v šedivý díře, jak myška zahrabaná, takže mně opravdu vyhovuje tahleta, že si můžu běhat po těch lidech. No mě baví dělat s lidma, jenže na to nemám moc školu no...*“ **Eva** žádný rekvalifikační kurz neabsolvovala, ale po nástupu do pojišťovny podstoupila v rámci pojišťovnictví povinné zaškolovací tréninky a školení.

Informátorky si po MD uvědomovaly, že z trhu práce vypadly na delší dobu. Nabízela se jim možnost rozšířit si vzdělání a zvýšit svou šanci v uplatnění na trhu práce. Také si chtěly oživit své vědomosti a zkušenosti a připravit se na návrat na

pracovní trh, nebo se specializovat v určitém oboru. Pociťovaly, že pro nalezení zajímavé práce všeobecné znalosti nestačí. Na pracovní pozice, na které nejsou kladeny zvláštní požadavky nebo nejsou požadovány jazykové znalosti či vysokoškolské vzdělání, je přihlášeno tolik uchazečů, že je u nich malá pravděpodobnost přijetí.

ZÁVĚR

Cílem mé bakalářské práce bylo zjistit, co ženám s dětmi po mateřské dovolené umožnilo uplatnit se úspěšně na trhu práce a co naopak znesnadňovalo vstup na pracovní trh.

Mikroekonomický tlak na rodinu byl hlavním důvodem k nástupu žen po mateřské dovolené na trh práce. Narození dítěte znamená pro rodinu větší finanční zatížení jak z důvodu odchodu jednoho partnera na mateřskou dovolenou, tak i zvýšením výdajů na domácnost, které jsou spojené s péčí o nového člena rodiny.⁹⁴ Matky většinou využily tříletou mateřskou dovolenou, ale tato doba byla maximum, které ženy plánovaly trávit se svými dětmi na mateřské dovolené. Matky ve svých výpovědích uvedly nezbytnost druhého příjmu pro rodinný rozpočet. Čím byl ekonomický tlak na ženy silnější, tím více uvažovaly o rychlejším návratu na trh práce.

Ženy po mateřské dovolené využily možnost vrátit se ke svému původnímu zaměstnavateli. Ukázalo se však, že pro zaměstnavatele splnění tohoto zákonného nároku⁹⁵ stále není běžnou praxí. Informátorky uvádějí, že je zaměstnavatelé nechtěli přijmout zpět z důvodu tříletého setrvání na mateřské dovolené (kdy mohlo dojít ke snížení zkušeností a znalostí) nebo si chtěli na pozici ponechat pracovníka, který nastoupil za ženu nastupující na MD nebo z jiných důvodů.

Pokud matky neměly původního zaměstnavatele, ke kterému mohly nastoupit, či se nástup do původního zaměstnání nezdařil z jiných důvodů, přihlásily se ženy na pracovní úřad. Pracovní úřad byl ženami vnímán spíše jako určité finanční zajištění během období bez zaměstnání, ale již méně jako prostředek zprostředkování zaměstnání. Respondentky se ve svých výpovědích zmínily, že i pracovníci úřadu práce ženy matky vnímali jako rizikovou skupinu, pro kterou je obtížné práci sehnat.

Ženy uvádějí, že se při svých pracovních pohovorech setkaly s otázkami týkajícími se plánování budoucího těhotenství a zajištění péče o své děti. Matky si své omezení plně uvědomovaly a vnímaly je jako handicap pro vstup na pracovní trh. Jedná

⁹⁴ VALENTOVÁ 2004 TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky : Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*, s. 144.

⁹⁵ Česko. Zákon č. 85 ze dne /2001 Sb., zákoník práce § 156 (2). In *Sbírka zákonů České republiky*. 2001.

se tedy o kulturní faktor.⁹⁶ Tento tlak ze strany zaměstnavatelů je negativním faktorem, který ovlivňuje zaměstnavatele i ženy při jejich vstupu na pracovní trh po mateřské dovolené.

Z výpovědi respondentek, které se účastnily výzkumu, vyplývá, že hlavním problémem bylo sladit pracovní a rodinný život. Matky uvedly především nevyhovující provozní dobu školek a obtíže s umístěním svého dítěte ve věku od 3 do 4 let do školky. Můžeme tedy hovořit o vlivu institucionálních faktorů. Ženy řešily tento problém většinou využitím pomoci při péči o děti především od rozšířené rodiny (prarodiče). Matky vypověděly, že možnost zapojit rozšířenou rodinu do péče o dítě jim pomohlo v možnosti lépe časově zvládat zaměstnání a pracovní dobu školek.

Informátorky uvádějí, že v regionu jejich bydliště je malá nabídka práce, s čímž je spojeno časově i finančně náročné dojíždění do lokalit s větší nabídkou pracovních míst. Matky se také zmiňují o velkém počtu uchazečů o pracovní pozice v oborech, o které se ucházely (většinou podniková administrativa). Lze tedy hovořit o vlivu strukturálních faktorů, které negativně ovlivnily vstup matek na trh práce po MD.

Při hledání zaměstnání využívaly především sociálních sítí včetně sítí rodinných. Sociální sítě poskytují kontakty a informace o příležitostech a volných místech, které jsou více či méně prostorově ohraničeny. Ženy využily především sociální sítě svých známých, přátel, spolužáků a bývalých kolegů ze zaměstnání, ale i sociální sítě v místě bydliště. Rodina získávala kontakty a informace především z okruhu sousedů a příbuzných. Hlavním a významným zdrojem informací, které vedly k úspěšnému vstupu na pracovní trh, považují ženy internet (především pracovní portály). Za pomoci využití sociálních a rodinných sítí a internetu se matkám nakonec podařilo svá současná zaměstnání získat.

Z pohledu žen je významným faktorem, který ovlivnil jejich úspěšné uplatnění na pracovním trhu, další vzdělávání. Mareš⁹⁷ uvádí teorii lidského kapitálu, podle které je investice do vzdělávání, získávání kvalifikace a rekvalifikace určitým typem investice, s jejíž pomocí můžeme maximalizovat svůj celoživotní příjem. Svou

⁹⁶ TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky : Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*, s. 104.

⁹⁷ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 50.

kvalifikaci si aktérky rozhovorů zvyšovaly ať už formou vyššího vzdělání, rekvalifikačních kurzů nebo školení. Chtěly tím tak zvýšit možnost své úspěšnosti při přijímacích pohovorech a rozšířit si své znalosti popřípadě i v jiných oborech, což se jim i podařilo. Informátorky uvádějí, že školení jim zvýšilo sebevědomí, přineslo nové znalosti a obnovilo znalosti již získané. Svůj úspěch v získání zaměstnání přisuzovaly ženy částečně absolvování těchto kurzů. V případě, že měla žena vysoké vzdělání, mohla se ucházet o pozice, které by pro středoškolsky vzdělané ženy nebyly bez vyššího vzdělání dosažitelné. Tím také měla širší okruh pracovních pozic, o které by se mohla ucházet.

Pro všechny ženy přineslo mateřství v jejich životě zásadní změnu. Jde nejenom o změnu ženy v matku, ale také změnu sociálních sítí, partnerského soužití, finanční změny apod. Tato všechna úskalí musí žena překonat a transformovat se do nové životní role. Součástí této role je i vstup na trh práce po MD, který pro matky s dětmi v současné době není vůbec jednoduchý. Přes všechna úskalí se všem ženám nakonec podařilo úspěšně vstoupit na trh práce. Jako hlavní faktor vedoucí k úspěšnému uplatnění na trhu práce uvedly ženy lidský kapitál, především tedy vzdělání, které bylo nezbytné si zvýšit nebo částečně obnovit. Dále bylo při hledání zaměstnání důležitým faktorem využití sociálních sítí a rodinných sítí a také pomoc rozšířené rodiny při sladění rodinného a pracovního života.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

SEZNAM LITERATURY

DISMAN, M.: *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha : Karolinum, 2008.

EZZEDDINE, P., HEŘMANSKÝ, M., NOVOTNÁ, H., SEIDLOVÁ, G., ŠŤOVÍČKOVÁ, M., VAŇKOVÁ, M.: *Etika výzkumu*.
<http://moodle.fhs.cuni.cz/mod/resource/view.php?id=11018> (online, staženo 24. 9. 2011)

GIDDENS, A.: *Sociologie*. Praha: Argo, 1999

HENDL J. *Kvalitativní výzkum : Základní teorie metody a aplikace*. Praha : Portál, 2008.

HEŘMANSKÝ, M.: *Kvalitativní analýza dat*.
<http://moodle.fhs.cuni.cz/mod/resource/view.php?id=8388> (online, staženo 15. 9. 2011)

KŘÍŽKOVÁ, A. et al. *Práce a péče*. Praha : SLON, 2008.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha : Sociologické nakladatelství, 1994.

MAREŠ, P. *Sociologie nerovnosti a chudoby*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1999.

MOŽNÝ I. *Rodina a společnost*. Praha: SLON, 2006.

RENZETTI C. M. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003.

RESPEKT, Praha: Respekt Publishing a.s., 2011, 2. – 8. 5. 2011, ISSN 0862-6545.

SINGLY, F.: *Sociologie současné rodiny*. Praha: Portál, 1999.

SIROVÁTKA, T. *Marginalizace na pracovním trhu : Příčiny diskvalifikace a selhávání pracovní síly*. Brno : Masarykova univerzita, 1997.

STRAUSS, A.; CORBINOVÁ, J. *Základy kvalitativního výzkumu*. Boskovice : Albert Boskovice, 1999.

TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky : Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Brno : Masarykova univerzita, 2009.

INTERNET

Ministerstvo práce a sociálních věcí <http://www.mpsv.cz>

Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí <http://portal.mpsv.cz>

ZÁKONY

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 1/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů

Zákon č. 1/1991, o zaměstnanosti

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

MD – tuto zkratku používám především v analytické části (zkratka je použita pro celé období výpadku ženy z trhu práce v důsledku péče o dítě, tzn. mateřská i rodičovská dovolená).

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1 – Návod k rozhovoru

NÁVOD K ROZHOVORU

Jméno:

Věk:

Počet dětí:

Věk dětí:

Ukončené vzdělání:

Bydliště (popis obce):

Rodinný stav (vč. partnerského soužití):

Manžel/partner – vzdělání, povolání:

Zaměstnání (obor a zaměstnavatel) před MD:

Otázky:

Jaká byla představa o nástupu po MD na pracovní trh během MD?

Jaké bylo ukončení pracovního vztahu se svým bývalým zaměstnavatelem?

Jaký byl nástup ke svému bývalému zaměstnavateli po MD?

Jaká kritéria muselo zaměstnání splňovat?

Jakou formou informátorky zaměstnání hledaly a zda jim někdo pomáhal při hledání zaměstnání?

Jaké byly největší překážky při hledání pracovní pozice?

Jak spolupracoval partner při výchově a hledání zaměstnání?

Jak byla zajištěna péče o dítě?

Jak probíhal přijímací pohovor?

Zda se respondentky setkaly s diskriminačními otázkami při přijímacím pohovoru?

Čemu přisuzují, že práci nakonec sehnaly.

Zdali se v jejich okolí či v životě žen nezměnila nějaká skutečnost?

Jaké cesty v hledání nového zaměstnání informátorky volily?