

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE**

**FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD**

**Institut sociologických studií**

**Diplomová práce**

**2016**

**Barbora Beranová**

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE**

**FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD**

**Institut sociologických studií**

**Barbora Beranová**

**Harmonizace mateřského a pracovního  
života vysoko-příjmových žen v Praze**

*Diplomová práce*

Praha 2016

Autor práce: **Bc. Barbora Beranová**

Vedoucí práce: Ing. Mgr. Jiří Remr, Ph.D., MBA

Rok obhajoby: **2016**

## **Bibliografický záznam**

BERANOVÁ, Barbora. *Harmonizace mateřského a pracovního života vysoko-příjmových žen v Praze*. Praha, 2016. 70 s. Diplomová práce (Mgr.) Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, Institut sociologických studií. Katedra sociologie. Vedoucí diplomové práce Ing. Mgr. Jiří Remr, Ph.D. MBA

## **Abstrakt**

Diplomová práce s názvem „Harmonizace mateřského a pracovního života vysoko-příjmových žen v Praze“ se soustředí na využití a hodnocení podpory žen v mateřství. Základní výzkumnou hypotézou práce je, že ženy ze základní populace mají v období mateřství větší zájem o podporu ze strany zaměstnavatele zejména v podobě flexibilních forem práce, než o podporu ze strany státu (finanční). Autorka vychází především z teorie racionální volby autora Garyho S. Beckera, který prostřednictvím této teorie vysvětluje změny v reprodukčním chování žen. Mezi další východiska práce patří další relevantní výzkumy, české a světové rešerše literatury. Autorka z důvodu naplnění cílů práce analyzuje kvalitativní polo-strukturované rozhovory, které vznikly mezi ženami ze základní populace. Na základě svého zkoumání dochází k závěru, že ženy ze základní populace mají větší zájem o podporu ze strany zaměstnavatele a to ve formě flexibilních forem práce, než o podporu ze strany státu v oblasti financí.

## **Abstract**

The master thesis called „Harmonization of maternity and professional life of high-income women in Prague“ is focused on usage and evaluation of maternity leave promotion. The main research hypothesis is that women are more interested in promotion from the employee side (in flexible forms of work) than from the state side (finance). The author mainly considers theory of rational choice due to the author Gary S. Becker who explains changes in reproduction through this theory. As another theoretical perspectives are used relevant researches and Czech and foreign literature review. In order to fulfill the aim of the master thesis were analyzed qualitative half-structured interviews between women from a base population. The conclusion, based on this research is that women from the base population are more interested

in promotion from the employee side (in flexible forms of work) than on the promotion from the state side (finance).

### **Klíčová slova**

**Mateřství, Harmonizace, Racionální volba, Podpora, Žena**

### **Keywords**

**Maternity, Harmonization, Rational choice, Promotion, Woman**

**Rozsah práce: 143 670 znaků**

## **Prohlášení**

1. Prohlašuji, že jsem předkládanou práci zpracoval/a samostatně a použil/a jen uvedené prameny a literaturu.
2. Prohlašuji, že práce nebyla využita k získání jiného titulu.
3. Souhlasím s tím, aby práce byla zpřístupněna pro studijní a výzkumné účely.

V Praze dne 13.5. 2016

Barbora Beranová

## **Poděkování**

Na tomto místě bych ráda poděkovala panu Ing. Mgr. Jiřímu Remrovi, Ph. D., MBA za vedení diplomové práce.

# **PROJEKT DIPLOMOVÉ PRÁCE**

**Univerzita Karlova v Praze**

Fakulta sociálních věd  
Institut sociologických studií  
Katedra sociologie

**Předpokládaný název diplomové práce:**

Harmonizace mateřského a pracovního života u vysoko-příjmových žen v Praze

**Student:** Bc. Barbora Beranová

**Konzultant:** Ing. Mgr. Jiří Remr, Ph.D., MBA



## **Úvod**

Tato diplomová práce se zabývá tématem harmonizace pracovního a rodinného života u vysoko-příjmových žen z Prahy. Toto téma jsem si vybrala z důvodu zájmu o danou problematiku, který ve mně vzbudil kurz „výzkumné kolokvium“, kde jsme zpracovávaly odborný článek, který se týkal fenoménu odkládání mateřství. V rámci kurzu jsme prováděly kvalitativní výzkum mezi prvorodičkami nad 35 let v Praze, které měly před početím nadprůměrný příjem. V tomto výzkumu jsme se soustředily na důvody odkládání mateřství na pozdější věk a současně jsme zjišťovaly postoje těchto žen k plánování mateřství.

Ve své práci bych tedy ráda navázala na tento článek a zaměřila se na téma harmonizace pracovního a rodinného života u zkoumané cílové skupiny. S cílem prozkoumání této tematiky budu v teoretické části práce popisovat téma zvyšování věku při početí prvního dítěte, na tuto část naváží prozkoumáním postavení žen na trhu práce v ČR a v poslední části se budu zabývat podporou, kterou matkám nabízí stát, zaměstnavatel a další subjekty.

## **Výzkumné cíle a otázky**

### ***Výzkumné otázky***

- Jakou podporu ženy potřebovaly v době mateřství?
  - od rodiny, od státu, ze strany zaměstnavatele, dalších subjektů
- Jak ženy hodnotí podporu v mateřství, která jim byla v době jejich mateřství poskytována?

### ***Výzkumné cíle***

Cílem této práce je prozkoumat, jakou podporu v mateřství, a to ať už ze strany státu, rodiny, zaměstnavatele nebo jiných institucí, ženy ze základní populace požadují a jakým způsobem podporu, která jim byla v době jejich mateřství poskytována, hodnotí.

Vzhledem k popisu základní populace a také definici hypotézy, se bude práce zabývat zkoumáním specifik základní populace v širším kontextu. Teoretická část se tak bude zabývat mimo jiné zvyšováním věku matek při početí prvního dítěte, situací žen na trhu práce a také rodinnou politikou státu v oblasti podpory žen v mateřství.

V rámci omezených možností se práce zabývá pouze ženami, které bydlí v Praze.

Na začátku zkoumání byla definována hypotéza, že ženy ze základní populace mají v období mateřství větší zájem o podporu ze strany zaměstnavatele (v podobě flexibilních forem práce), než o podporu ze strany státu (finanční).

Pokud bude hypotéza prokázána, bude navazovat doporučení státu, které by mělo vést k lepší definici a specifikaci podpory v mateřství, která by ženám ze základní populace mohla vyhovovat lépe než ta stávající.

## **Popis základní populace**

Ženy, které v době početí prvního potomka:

- Měly nadprůměrný příjem v rámci území hlavního města Prahy (více než 30. 304 Kč hrubého)
- Trvale bydlely v Praze
- Pracovaly na manažerské pozici
- Byly starší 35 let
- Měly vysokoškolské vzdělání

## **Výzkumná hypotéza**

Ženy ze základní populace mají v období mateřství větší zájem o podporu ze strany zaměstnavatele (v podobě flexibilních forem práce), než o podporu ze strany státu (finanční).

## **Metodologie a metody v DP**

### ***Výzkumné metody***

- Analýza dokumentů MPSV, statistik Úřadu práce, Zákoníku práce
- Kvalitativní výzkum mezi ženami, které byly definovány jako výběrový soubor základní populace

## **Teoretický rámec**

### ***Teorie racionální volby***

Teorie racionální volby, kterou autor Gary S. Becker úžeji definoval jako mikroekonomickou teorii fertility. Jedná se o jednu z teorií, která se snaží vysvětlit změny demografického chování, do kterých ty v oblasti reprodukčního chování mimo jiné patří.

Tato teorie je založena na myšlence, že příčinami proměn rodinného chování jsou ekonomické a institucionální faktory. (Hamplová, 2003)

Racionální volba v tomto případě znamená, že rozhodování v oblasti početí potomků je omezováno vnějšími bariérami, které buď zvyšují nebo snižují náklady na rodičovství. Právě stát může tuto situaci korigovat pomocí sociálně – politických opatření. (Gautier, Hatzius, 1997)

## Základní literatura

- 1) Becker, G. 1991. A Treatise on the Family. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- 2) Becker, Gary S.: An economic analysis of fertility. 1960. [online] Dostupný na WWW: <http://www.nber.org/chapters/c2387.pdf>
- 3) Bímová, I. (2007). Psychologická studie motivů pozdního rodičovství. E-psychoLOGIE [online]. 1(1), [cit. vložít datum]. Dostupný z WWW: <<http://e-psychoLOGIE.eu/pdf/bimova.pdf>>.
- 4) Maříková, H. 2005. „Možnosti uplatnění žen (a mužů) na trhu práce v souvislosti s bez/dětností.“ Pp. 58-67 in A. Křížková (ed.), R. Dudová, H. Hašková, H. Maříková. Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie. Sociologické studie/Sociological Studies 05:04. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- 5) Hašková, H., P. Šalamounová, H. Víznerová a P. Zamykalová. SOCIOLOGICKÝ ÚSTAV AKADEMIE VĚD ČESKÉ REPUBLIKY. Fenomén bezdětnosti v sociologické a demografické perspektivě. 1. vydání. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006. Sociologické studie/Sociological Studies 06:4. ISBN 80–7330–092–3.
- 6) Rabušič, L. Kde ty všechny děti jsou? Porodnost v sociologické perspektivě. Praha: Sociologické nakladatelství, 2001
- 7) Van de Kaa, D. J. 1998. Postmodern Fertility Preference: from Changing Value Orientation to New Behaviour. Working Papers in Demography. Canberra: The Australian National University.
- 8) Hamplová, D.; Rychtaříková, J.; Pikálková, S.: České ženy: vzdělání, partnerství, reprodukce a rodina. 1. vydání. Sociologický ústav AV ČR. Praha. 2003. 108 s. ISBN 80-7330-040-0

- 9) Sobotka, T. 2006. „Bezdětnost v České republice.“ Pp. 60–79 in Hamplová, D., Šalamounová, P., Šamanová, G. (eds.) *Životní cyklus, sociologické a demografické perspektivy*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- 10) Kantorová, V. 2004. „Education and Entry into Motherhood: The Czech Republic during State Socialism and the Transition Period (1970–1997).“ *Demographic Research, Special Collection*, Vol. 10, No. 3: 245–273.
- 11) Gauthier, Anne Helene a Jan Hautzius. *Family Benefits and Fertility: An Econometric Analysis*. Taylor & Francis, Ltd. [online]. (Nov., 1997) [cit. 2015-01-27].  
Dostupné z:  
<http://www.jstor.org/discover/10.2307/2952473?sid=21105174131621&uid=70&uid=3737856&uid=2&uid=4&uid=2129>

Internetové stránky MPSV

V Praze dne 29.1. 2015

---

Konzultant: Mgr. Hana Pacáková

Podpis:

Student: Bc. Barbora Beranová

Podpis:

# Obsah

Úvod.....	1
<b>1 Teoretická část.....</b>	<b>3</b>
<b>1.1 Teoretická východiska.....</b>	<b>3</b>
1.1.1 Teorie racionální volby.....	3
<b>1.2 Téma zvyšování věku při početí prvního dítěte.....</b>	<b>4</b>
1.2.1 Demografický vývoj na území ČR.....	4
1.2.2 Výzkumy a studie na téma zvyšování věku při početí prvního dítěte.....	7
<b>1.3 Postavení žen na trhu práce v České republice.....</b>	<b>11</b>
1.3.1 Ženy ve vedoucích pozicích.....	13
1.3.2 Změny na trhu práce.....	14
1.3.3 Opatření podporující flexibilitu práce v zaměstnavatelské organizaci.....	16
<b>1.4 Podpora pracujících žen-matek.....</b>	<b>17</b>
1.4.1 Podpora ze strany státu.....	17
1.4.2 Podpora ze strany zaměstnavatelů.....	21
1.4.3 Podpora ze strany veřejnosti a rodiny.....	24
1.4.4 Zařízení institucionální a neinstitucionální péče o děti předškolního věku jako podpora ze strany státu, zaměstnavatele i široké veřejnosti.....	26
<b>2 Metodologická část.....</b>	<b>28</b>
2.1.1 Výzkumná hypotéza.....	28
2.1.2 Výzkumné otázky.....	28
2.1.3 Cíle práce.....	28
<b>2.2 Hlubkový rozhovor.....</b>	<b>29</b>
2.2.1 Představení metody.....	29
2.2.2 Příprava rozhovorů.....	29
2.2.3 Postup rozhovoru.....	30
<b>2.3 Sběr dat a jejich popis.....</b>	<b>30</b>
2.3.1 Popis základní populace.....	30
2.3.2 Výběr a hledání respondentek.....	31
2.3.3 Představení respondentek a prostředí.....	32
2.3.4 Etické souvislosti.....	32
2.3.5 Vliv výzkumníka.....	34
2.3.6 Postup interpretace dat.....	35
<b>3 Analytická část.....</b>	<b>37</b>
3.1 Průběh výzkumu.....	37
3.2 Výsledky analýzy.....	38
3.2.1 Charakteristika respondentek.....	38
3.2.2 Podpora žen v době mateřství.....	43
3.3 Hodnocení podpory žen v době mateřství.....	55
3.4 Shrnutí analýzy.....	57
Závěr.....	61
Summary.....	62
Použitá literatura.....	63
Seznam příloh.....	70
<b>4 Přílohy.....</b>	<b>71</b>

## Úvod

Předmětem mé diplomové práce je prozkoumat téma harmonizace pracovního a soukromého života u vysoko-příjmových žen v Praze.

Cílem práce je zjistit, jakou podporu v mateřství, a to ať už ze strany státu, rodiny, zaměstnavatele nebo jiných institucí, ženy ze základní populace požadují a jakým způsobem podporu, která jim byla v době jejich mateřství poskytována, hodnotí. Zkoumám, zda ženy mají v období mateřství větší zájem o podporu ze strany zaměstnavatele (v podobě flexibilních forem práce), než o podporu ze strany státu (finanční).

Moje diplomová práce se dělí do tří hlavních částí. První část práce je teoretická, druhá metodologická a třetí analytická.

Pro účely diplomové práce byla definována kritéria, která popisují základní populaci, na kterou byl výzkum, analyzovaný v poslední části práce, zaměřen. Popis základní populace je pak následující: jedná se o ženy, které měly vysokoškolské vzdělání a počaly svého prvního potomka po 35. roce života, kdy trvale bydlely na území Prahy, měly nadprůměrný výdělek v rámci území Prahy a pracovaly na manažerské pozici.

Důvodem pro výše uvedenou specifikaci základní populace byl především můj vlastní zájem o tuto skupinu žen. Oporu k této definici jsem pak hledala v teoriích a provedením rešerše literatury, která je více rozpracována v teoretické části práce. Jako teoretický rámec jsem definovala teorii racionální volby, prostřednictvím které autor Gary S. Becker (1960) vysvětluje změny v reprodukčním chování žen. Autor Becker ve své teorii pracuje s předpokladem, že člověk jedná racionálně a srovnává náklady versus výnosy. To znamená, že srovnává také náklady a výnosy, které mu přinese pořízení dítěte. Podle klasické ekonomické teorie je dítě považováno za spotřební zboží a náklady na něj se mohou dělit na přímé a nepřímé. Přímé náklady jsou pak především finanční, mezi ty nepřímé mohou patřit například náklady ztracených příležitostí. Příkladem mohou být ženy, které pořízení dítěte obětují svou kariéru, která by jim v budoucnu mohla přinést vyšší výdělky (Hašková, Šalamounová, Víznerová, Zamykalová, 2006).

Na začátku zkoumání byla definována hypotéza, že ženy ze základní populace, jejichž zastoupení je v běžné populaci zhruba třetinové (Práce a mzdy, 2006), mají

v období mateřství větší zájem o podporu ze strany zaměstnavatele (v podobě flexibilních forem práce), než o podporu ze strany státu (finanční).

Při definici hypotézy jsem pracovala s předpoklady, že ženy ze základní populace pracují na manažerské pozici a jsou vysoko-příjmové. Právě tato dvě kritéria (manažerská pozice a vysoký příjem) mě vedly k úvaze, že se tyto ženy pravděpodobně nebudou chtít v době mateřství vzdát své kariéry a budou tak pravděpodobně požadovat podporu ze strany zaměstnavatelů a to ve formě flexibilních forem práce.

Za účelem ověření této hypotézy jsem si definovala dvě výzkumné otázky. První výzkumná otázka se zabývá tím, jakou podporu ženy ze základní populace v době jejich mateřství využívaly. Na základě rešerše literatury jsem předpokládala, že podpora ženám v mateřství spočívá 1) v podpoře ze strany státu a to ať už finanční nebo institucionální, 2) v podpoře ze strany zaměstnavatele a 3) v podpoře ze strany rodiny a veřejnosti.

Druhá výzkumná otázka se pak zabývá tím, jak ženy ze základní populace tři výše zmíněné podpory v době mateřství zpětně hodnotí.

V teoretické části práce se zabývám: a) teorií racionální volby autora Garyho S. Beckera a jeho úvahami o zkoumaném reprodukčním chování, b) tématem zvyšujícího se věku žen při početí prvního dítěte, zejména z důvodu definice základní populace - ženy ze základní populace porodily svého potomka až po 35. roce života a dle výzkumů (např. Biermann, Raben, 2006) patří mezi ženy, u kterých se začíná snižovat jejich biologická plodnost, c) postavením žen na trhu práce – dle definice základní populace se jedná o ženy pracující na manažerských pozicích, tudíž je nutné prozkoumat jejich situaci na trhu práce a d) podporou žen v mateřství, tedy podporou ze strany státu v oblasti financí a institucionální péče, podporou ze strany zaměstnavatele v oblasti flexibilních forem práce, ale také firemních školek a podporou ze strany veřejnosti a rodiny.

Na výše popsanou teoretickou část navazují metodologickou částí, kde jsou definovány cíle práce, výzkumné otázky a hypotézy a v neposlední řadě také metoda sběru a analýzy dat.

Třetí, analytická část práce, se věnuje analýze získaných dat. Tato část se zabývá charakteristikami respondentek, na což navazují tematickými celky, které vedou k zodpovězení výzkumných otázek. V závěru analytické části shrnuji hlavní zjištění, odpovídám na výzkumné otázky a vyhodnocuji stanovenou hypotézu.

V závěru mé diplomové práce představuji shrnutí a výsledky výzkumu.



# 1 Teoretická část

## 1.1 Teoretická východiska

### 1.1.1 Teorie racionální volby

Mezi autory existuje několik teoretických výkladů změn v oblasti reprodukčního chování a rodinných vztahů. Obecně jsou shrnovány do dvou hlavních teorií. První z nich je teorie kulturní změny a druhou z nich je teorie racionální volby.

Výzkum vychází z teorie racionální volby, která se snaží mimo jiné vysvětlit změny demografického chování. Do změn demografického chování patří mimo jiné i změny v oblasti reprodukčního chování - v našem případě odkládání rodičovství do pozdějšího věku.

Racionální volba v našem případě znamená, že touha po dětech je omezována vnějšími bariérami, které tak zvyšují náklady na rodičovství. Tuto situaci však může zlepšovat stát a to sociálně-politickými opatřeními. Jak už bylo uvedeno výše, tato teorie nebo úzeji teorie mikroekonomické fertility, jsou rozvíjeny už od 70. let minulého století (Gautier, Hatzius 1997). Jednání člověka, které lze považovat za racionální je takové, při kterém se člověk rozhoduje mezi více variantami a zvolí tu, která mu přináší největší užitek (Rabušič, 2001).

Jedním z nejvýznamnějších představitelů této teorie je autor Gary S. Becker (1960), ten představil svůj model plodnosti, který vychází z klasické teorie racionální volby. Svou teorii založil na předpokladu, že hlavním důvodem zakládání rodin je podle mužů a žen „produkce dětí“. Tento důvod však není myšlen pouze ve smyslu kvantity, ale v moderní společnosti především ve smyslu kvality. Kvalitou je pak myšleno to, že děti jsou pro většinu rodičů zdrojem psychického příjmu a uspokojení. V terminologii ekonomie jsou tedy děti považovány za spotřební zboží. To z toho důvodu, že někdy mohou být také zdrojem příjmů a jsou pak považovány za výnosné zboží. (Becker, 1960)

Mikroekonomický přístup, který představil Becker (1960) tedy vychází z teorie spotřebitelského chování, tzn. z předpokladu vzácnosti zdrojů a je založen na racionalitě spotřebitele. Jak už bylo uvedeno výše, spotřební a tedy poptávané zboží je v tomto případě dítě (Rabušič, 2001).

Pokud tedy přijmeme výše zmíněné předpoklady, tedy že člověk jedná racionálně a srovnává náklady versus výnosy, můžeme se pokusit nahlížet

na problematiku reprodukčního chování skrze ně. Dalším důležitým předpokladem teorie racionální volby je fakt, že se spotřebitel rozhoduje v rámci volného trhu. Ekonomové toto paradigma nazvali jako mikroekonomickou teorii fertility (Becker, 1960).

Problém plodnosti byl tedy převeden do teorie spotřebitelského chování a to tím způsobem, že tento problém byl nazván jako „poptávka po dětech“. Právě z tohoto pohledu jsou s dětmi spojeny určité „náklady“. Člověk pak podle této teorie neustále srovnává výnosy a náklady a zvažuje, co si dopřeje, aby v tomto poměru co nejlépe uspokojil své potřeby. V rámci zkoumaného tématu tedy člověk zvažuje, jaké náklady a výnosy mu dítě přinese a to samozřejmě ovlivňuje nejenom počet pořízených dětí, ale také to, zda-li si dítě vůbec pořídí.

Jako v klasické ekonomii můžeme náklady na dítě rozdělit na 1) přímé náklady – mezi ně patří přímé peněžní výdaje na dítě a 2) na náklady nepřímé, kam mohou patřit například náklady ztracených příležitostí. Právě tyto náklady zohledňují, že pořízení si dítěte má také jiné náklady než ty přímé a to především čas, který by rodič mohl využít jiným způsobem (typickým příkladem je obětování matčiny kariéry, která by jí v budoucnu mohla přinést větší výdělek) (Hašková, Šalamounová, Víznerová, Zamykalová, 2006).

Teorie Garyho S. Beckera byla podrobena kritice právě v oblasti výše uvedeného předpokladu spotřebitelského chování. Kritici tvrdí, že teorie racionální volby pracuje s preferencemi jako s danostmi a nezkoumá faktory, které ovlivňují individuální orientace. Právě z tohoto důvodu je pak tato teorie podle autorů Hobsona a Fahléna (2009) v oblasti výzkumu kombinování pracovního a soukromého života uplatnitelná pouze v omezené míře (Hobson, Fahlén, 2009).

Výše uvedená teorie racionální volby slouží jako jeden z teoretických rámců při definici kritérií zkoumané základní populace. Z pohledu této teorie je jednání žen ze základní populace považováno za racionální, protože ženy v oblasti svého reprodukčního chování zvažují náklady a výnosy na pořízení dítěte.

## ***1.2 Téma zvyšování věku při početí prvního dítěte***

### **1.2.1 Demografický vývoj na území ČR**

V 60. letech se v severní a západní Evropě začaly dít demografické změny. Mezi tyto změny patřil růst nesezdaných soužití a neúplných rodin, posun věku pro vstup

do manželství, posun věku, kdy lidé přivádějí na svět své první dítě. Výsledkem těchto změn byl výrazný pokles míry plodnosti a tím tak zvyšující se podíl starých osob v populaci. Na území České republiky se začaly výše uvedené změny projevovat od 90. let (Chudilová, b. r.).

Příčiny výše uvedených změn v chování společnosti jsou vysvětlovány pomocí tzv. druhého demografického přechodu, v rámci kterého docházelo k modernizaci a proměnám hodnotové orientace ve společnosti. Ta se projevila především zvyšující se mírou individualismu a to se odrazilo mimo jiné také v demografickém chování obyvatelstva (Možný, 2002).

Na území České republiky probíhá druhý demografický přechod od 90. let a autor Možný (2002) uvádí, že pouze kopíruje vývoj, který probíhal s menším či větším zpožděním právě už od 60. let 20. století na území západní Evropy (Možný, 2002).

Autor Rabušič (2001) vykládá posun a změny plodnosti v regionu střední a východní Evropy v souladu s touto teorií.

Na druhé straně však stojí také autoři, kteří vysvětlení současných změn plodnosti v České republice pomocí teorie druhého demografického přechodu zpochybňují a diskutují další možné příčiny. Jako jednu z úvah zmiňují, jestli tyto změny nejsou něco „východoevropsky“ specifického. To například z důvodu vnějších ekonomických a sociálních podmínek, které jsou odlišné od těch, v rámci kterých probíhal právě druhý demografický přechod v severní a západní Evropě (Hašková, Šalamounová, Víznerová, Zamykalová, 2006).

Směr vývoje v této oblasti na území České republiky můžeme sledovat na datech, které každoročně zjišťuje Český statistický úřad a to v rámci šetření s názvem Pohyb obyvatelstva. Výsledky tohoto šetření poukazují na zvyšující se průměrný věk žen při narození prvního dítěte od roku 1992. Ještě v roce 1993 byl tento věk necelých 23 let. Do roku 2014 se tento věk výrazně zvýšil a dosáhl úrovně 28,1 let. Další změnou byl výrazný pokles počtu matek ve věku do 18 let a naopak se zvýšil podíl matek starších 35 let (Pohyb obyvatelstva, 2014 [online]).

**Tabulka č. 1: Vývoj průměrného věku při početí prvního dítěte**

1989	1990	1991	1992	1993	2010	2011	2012	2014
22,5	22,5	22,4	<b>22,5</b>	22,6	27,6	27,8	27,9	<b>28,1</b>

Zdroj: (Pohyb obyvatelstva, 2014 [online])

Jak už bylo uvedeno výše, během uplynulých dvaceti let se průměrný věk žen při porodu prvního dítěte zvýšil téměř o pět let. Tento trend potvrzují také hodnoty míry

plodnosti, které sledoval Český statistický úřad. V roce 1992 dosáhla míra plodnosti svého maxima ve věku 23 let, v roce 2002 se tato hranice zvýšila na 26 let a v roce 2012 dosáhla 28 let (Porodnost a plodnost, 2012 [online]).

Velká část sociodemografických změn jako například narůst bezdětnosti, pokles plodnosti hluboko pod hladinu prosté reprodukce, odkládání rodičovství do pozdějšího věku a další, byly změny, ke kterým docházelo v severní a jižní Evropě historicky dříve než v Evropě střední a východní. Toto zpoždění je vysvětlováno celkově odlišnými životními podmínkami v bývalém západoevropském a východoevropském bloku (Hašková, 2006).

Konkrétní, výše uvedené sociodemografické změny před rokem 1989 v daném regionu, jsou autorkou Haškovou (2006) vysvětlovány především působením několika faktorů: 1) nedostatečné rozšíření hormonální antikoncepce, těhotenství tedy bylo regulováno především pomocí potratů, 2) omezené možnosti studia a platová nivelizace snižovaly motivaci k dosažení vyššího vzdělání, 3) nízký podíl vysokoškolsky vzdělané populace, 4) omezené volnočasové možnosti jako například cestování a další, 5) nedostatek služeb a zboží pro rodiny, který zapříčinil nutnost intenzivní mezigenerační výpomoci v rámci rodin, 5) vnímání rodiny jako „úkryt před státní mocí“, 6) zvýhodňování mladých heterosexuálních párů v rámci pro populačních opatření.

Typickým vzorcem vývoje vztahu heterosexuálního páru, tak byla před nástupem státního socialismu následující sekvence: 1) ekonomicky nezávislý muž, 2) pořízení vlastního bydlení, 3) zasnoubení (bez sexuálního soužití), 4) sňatek (sexuální soužití je povoleno), 5) první dítě (Možný 2004).

Tento model však výrazně ovlivnila tzv. sexuální revoluce (Van de Kaa 1998), jejíž součástí byla legalizace potratů nebo dostupnost kvalitní antikoncepce. Právě vynález a rozšíření užívání antikoncepce je podle autorky Millsové (2010) jeden z důvodů, který umožnil ženám své těhotenství naplánovat. Ženy tak nemusely řešit otázky manželství a těhotenství primárně z obavy, aby se z nich nestaly matky samoživitelky (Mills et al, 2010).

Goldin a Katz (2002) také považují dostupnost spolehlivé antikoncepce za jednu z hlavních podmínek, která dala ženám více svobody a umožnila jim chopit se nových kariérních či studijních příležitostí. Dle autorů právě vynález antikoncepce výrazně snížil riziko nechtěného těhotenství a umožnil tak žene zorganizovat si život, vyzkoušet si vztah s vícero partnery, naplánovat si rodinu a mateřství či rozhodnout se

pro bezdětný život. Od doby rozšíření antikoncepce můžeme na celém světě pozorovat trend stoupajícího věku prvorodiček. Autor Leridon (2006) ve svém výzkumu také potvrdil, že dostupnost antikoncepce měla za následek různé výrazné demografické změny.

Autor Caldwell (2003) se pokouší vysvětlit snižování porodnosti mimo jiné prostřednictvím historických souvislostí, kdy zmiňuje, že v minulosti tlak na zakládání rodin a počínání potomků vycházel především ze samotného principu fungování rodiny obecně. To znamená, že pokud byl jedinec dospělý, musel se od svých rodičů osamostatnit a založit si vlastní rodinu. Tlak vycházel především ze strany rodičů, kteří už potomka nechtěli více žít. Také většiny výhod ze strany státu mohl člověk dosáhnout pouze pokud měl svou vlastní rodinu (Caldwell, 2003).

Tlak státu na zakládání rodin a plození potomků byl na území České republiky velmi znatelný také před rokem 1989, kdy jedinec mohl většinu výhod získat pouze jako rodina. Se změnami po roce 1989 přišly také změny v rámci těchto pro-populačních opatření. Tlak na ženy se tedy obecně snížil. Toto tvrzení potvrzuje také autorka Kuchařová (2008), která uvádí, že rozhodnutí o zakládání rodiny a počínání potomka je dnes více faktem individuálním.

### **1.2.2 Výzkumy a studie na téma zvyšování věku při početí prvního dítěte**

Jak už bylo zmíněno výše, zvyšování věku při početí prvního dítěte se začalo dít v severní a západní Evropě. Díky tomu zde můžeme najít také více literatury na toto téma. Důležitá studie, která zahrnovala základní psychologické aspekty odloženého či pozdního mateřství, byla vydána pod názvem „Older mothers: Conception, Pregnancy And Birth After 35“ a publikovaly ji v roce 1995 tři anglické psycholožky (Berryman, Thorpe a Windridge, 1995). To z toho důvodu, že obsahuje mnoho kvantitativních dat obohacených o četné kazuistiky. Autorky ve své studii konkrétně zjistily, že starší prvorodičky jsou vzdělanější ženy s vyšším postavením v zaměstnání.

Na výše zmíněný výzkum navazuje česká autorka Irena Bímová, která provedla v roce 2007 psychologickou studii na téma motivů pozdního rodičovství. Autorka Bímová ve své práci zmiňuje, že v odborné literatuře je v souvislosti s pozdním rodičovstvím definováno pět základních důvodů:

- psychologické,
- sociodemografické,

- duchovní,
- biologické,
- medicínské,
- ekonomické.

(Bímová, 2007).

Problematikou faktorů, které významně ovlivňují reprodukční záměry a chování žen, se zabývaly další výzkumy, které dokládají vliv následujících faktorů: věk, výše nejvyššího dosaženého vzdělání, doba od ukončení studia, doba od vstupu a stabilizace na pracovním trhu, doba prožitá v manželství nebo nesezdaném soužití a vyznání (např. Becker 1991, Gustafsson, 2001).

Podle autorek Haškové a Zamykalové, (2006) mezi nejvýznamnější faktory ovlivňující chování žen a jejich reprodukční záměry patří výše dosaženého vzdělání. To především z toho důvodu, že ženy vysokoškolačky mají často větší ambice na trhu práce, než ženy s nižším vzděláním. Vzhledem k delší době studia, ženám vysokoškolačkám tak déle trvá jeho ukončení a posouvá se tak čas vstupu na trh práce. Nesmíme však opomenout také vliv prostředí, ve kterém se ženy nacházejí. Ženy vysokoškolačky se přirozeně pohybují v referenční skupině, kde je rodičovství žen ve vyšším věku považováno za běžné, což může výrazně ovlivňovat jejich chování v dané oblasti (Hašková, Zamykalová, 2006).

Podle autorky Hany Haškové (2006) je závislost reprodukčních plánů na výši vzdělání u žen vysvětlována většinou pomocí teorie nákladů ztracených příležitostí autora Garyho S. Beckera (1991). Právě náklady ztracených příležitostí jsou v případě dvoukariérových manželství vyšší než v případě ostatních partnerství. Žena totiž během mateřství v takovém případě přichází o mzdu a také o čas, který by mohla věnovat rozvíjení své kariéry.

Výše uvedená tvrzení potvrzuje také autor Sobotka a kol. (2008), který na datech z roku 2001 dokládá, že jsou to právě ženy se středoškolským vzděláním, které se stávají matkami ve věku od 26 do 28 let. Zatímco ženy vysokoškolačky mají své první dítě až okolo 30 let věku. Stejně tvrzení uvádí také autor Van de Kaa (2001), který říká, že obecně platí, že ženy s vyšší úrovní vzdělání mají své první dítě ve vyšším věku, než ženy s nižším vzděláním.

Uvedeným tématem se z hlediska medicínského zabývaly například autorky Šilhová a Stejskalová ve své knize „Matkou ve vyšším věku“, vydané v roce 2006, kde

uvádí, že v dnešní době je medicína natolik pokročilá, že pokud žena neprošla menopauzou a nemá další reprodukční problémy a může otěhotnět prakticky v jakémkoliv věku.

Mezi další autory, kteří se významně zabývali problematikou odsouvání početí prvního dítěte nejenom z medicínského hlediska, jsou němečtí lékaři Biermann a Raben (2006). Ti prováděli kvalitativní výzkum, v rámci kterého uskutečnili mnoho rozhovorů se ženami, které odkládaly nebo vůbec nemají děti. Autoři se zabývali tím, proč ženy stále více rodí v pozdějším věku a co jim brání v početí prvního potomka. Ženy nejčastěji zmiňovaly následující důvody:

- *„Není vůbec jednoduché najít toho pravého muže.“*,
- *„Práce a děti – to k sobě prostě nejde.“*,
- *„Možná jednou. Zatím se toho neodvažuji.“*,
- *„Velmi dlouho trvalo, než jsem přišla do jiného stavu.“*

(Biermann, Raben, 2006).

Další zahraniční výzkum, který zkoumal determinanty ovlivňující odkládání těhotenství nebo dokonce permanentní bezdětnost, ve Spojených státech, byl výzkum autorů D. E. Blooma a J. Trussella s názvem „What are the determinants of delayed childbearing and permanent childlessness in the United States?“. Autoři ve svém výzkumu zjistili, že determinanty, které určují míru odkládání těhotenství a permanentní bezdětnost v USA je rasa a výše dosaženého vzdělání. Zjištění byly následující:

- 1) odkládání mateřství převládá u žen se světlou pletí více než u žen s tmavou pletí,
- 2) existuje pozitivní souvislost mezi výší dosaženého vzdělání a věkem při početí prvního dítěte,
- 3) rasa má zanedbatelný dopad na úroveň permanentní bezdětnosti,
- 4) existuje závislost mezi výší vzdělání a bezdětností

(Bloom, Trussell, 1984).

Autor Mills (2010) uvádí, že odkládání mateřství do pozdějšího věku může mít pozitivní vliv na kariéru. Rok odložení mateřství může znamenat pro ženu možnost nasbírání pracovních zkušeností a následně lepší pozice na pracovním trhu, s čím se pojí i vyšší výděly (Mills et al., 2010).

Na druhou stranu, z čistě biologického hlediska však odkládání rodičovství často vede k tomu, že páry se snaží mít děti v době, kdy je již ženská plodnost v úpadku (Velde a Pearson, 2002).

Výše uvedené také potvrzují autoři Biermann a Raben, kteří uvádějí, že biologická plodnost žen se začíná zhoršovat zhruba od 35 let, proto se ženy na konci 30 roku svého života mohou ocitnout v časové tísní. Klíčovou proměnnou, jejíž hodnota se s přibývajícím věkem zvyšuje, je čekací doba na otěhotnění. Tento fakt potvrzují nejen lékaři, ale i mnohé vědecké výzkumy. Dle těchto výzkumů je doba čekání na otěhotnění následující:

- ve věku 30 let otěhotní již po 3 – 4 měsících
- ve věku 35 let asi po 7 – 8 měsících
- ve věku 38 let po 13 – 14 měsících
- ve věku 42 let až po 2 letech

(Biermann, Raben, 2006).

Autorka Catherine Hakim přichází v oblasti harmonizace pracovního a soukromého života s teorií preferencí (2000), kterou autorka definovala na základě mnoha výzkumných šetření. Klíčovým předpokladem této teorie je myšlenka, že muži i ženy ve svém jednání svobodně volí mezi uplatněním na trhu práce a péčí o rodinu. Právě rodinu a pracovní život považuje Hakim za způsoby životního uspokojení a naplnění, které jsou však naprosto protichůdné a v konfliktu, a jejich harmonizace nelze téměř nikdy dosáhnout. Proto je tedy nutné, aby si každý jedinec ve svém životě vybral, který z těchto dvou životních cílů považuje za důležitější a dá mu ve svém životě preferenci. Na základě tohoto rozhodnutí se pak odvíjí životní styl jedince a v návaznosti na to také jeho postavení na trhu práce (Vohlídalová, 2006).

Teorie Hakim se vztahuje výhradně k západním zemím a to z toho důvodu, že právě v těchto zemích došlo ve 2. polovině 20. století k významným změnám ve společnosti. Autorka pak definuje 5 hlavních událostí, které mají za následek to, že se ženy mohou v dnešní době svobodně rozhodovat o svých preferencích. Konkrétně se jedná o následující: revoluce v antikoncepci, revoluce v rovnosti šancí mezi muži a ženami, expanze tzv. profesí „bílého límečku“, nárůst možností práce na poloviční úvazek či práce pro sekundární živitele rodiny a v neposlední řadě i růst důležitosti postojů, hodnot a osobních preferencí (Vohlídalová, 2006).



Autorka Catherine Hakim (2000) ve své preferenční teorii dělí ženy obecně do 3 kategorií – ženy primárně orientované na kariéru, primárně orientované na rodinu a péči o děti a na ženy, které se snaží propojit kariéru s rodinou. Autorka Hakim popisuje, že ženy, které nemají práci jako prioritu, v ní zřídka excelují a jen málokdy se dostanou na manažerské pozice. Ženy, které se snaží soustředit na obě role (matka a manažera) často neuspějí ani v jednom (Hakim, 2000)

Pokud si tedy ženy chtějí vybudovat kariéru, častěji odsouvají mateřství na pozdější dobu (Crompton, 2006). Poukazují na to i statistiky, podle kterých si do věku 40 let pořídí potomka asi 90 % mužů v řídicích pozicích, ale pouze 35 % žen (Schwartz, 1989).

Někteří autoři zastávají názor, že i když mají ženy v dnešní době možnost svobodně se rozhodovat, vždy jsou tato rozhodnutí vykonávána v rámci určitých možností a jsou limitovány určitými strukturami (Crompton 2006). Jedním z takových omezení mohou být i očekávání ve společnosti a s nimi spojený pocit vnímaného společenského tlaku. Toto tvrzení potvrzuje například zjištění autorky Bímové (2007) která zjistila, že ženy pocítují velký tlak ze strany společnosti a velmi často přímo ze strany rodičů.

### **1.3 Postavení žen na trhu práce v České republice**

Při zkoumání tématu harmonizace pracovního a soukromého života vysoko-příjmových žen je třeba zmínit také téma postavení žen na trhu práce. Situace žen na trhu práce je významným způsobem ovlivněna genderovou strukturou trhu práce. Při zkoumání tohoto tématu je však také třeba zvážit celkové postavení žen ve společnosti a také očekávání, která jsou na ně společností vyvíjena. Podle autorky Křížkové (2007) má v tuto chvíli postavení ženy ve společnosti dvojí charakter. První se týká charakteru ženy jako pečovatelky a osoby, která je zodpovědná za péči o rodinu. Druhý spočívá v roli ženy, která již několik generací na trhu práce participuje a finančně se tak podílí na podpoře chodu domácnosti (Křížková, 2007).

Vstupem žen na trh práce tak ustupuje do pozadí tradiční model rodiny, kde muž je živitelem a žena je tak na něm finančně závislá. Tradiční model rodiny se tak mění na dvoupříjmový způsob finančního zabezpečení rodiny, to znamená, že muž i žena se svým příjmem podílejí na chodu a fungování domácnosti. Dvoupříjmový model finančního zabezpečení rodiny však nepředpokládá rovnocenný příjem muže a ženy. Stále totiž platí, že vyšší příjem muže je často považován za synonymum k příjmu

rodiny a příjem ženy je tak považován za navýšení rodinného rozpočtu. Důsledek tohoto finančního modelu je však i přes výše zmíněné pozitivní, určitou měrou totiž přispívá k rovnosti muže a ženy v domácnosti a rodině (Maříková a kol., 2012).

Dvoupříjmový model finančního zabezpečení rodiny navazuje v České republice na tradici participace žen na trhu práce z dob reálného socialismu. Systém rodinné politiky je tak v České republice výrazným způsobem ovlivněn státem řízenou emancipací žen, která na území socialistického Československa začala probíhat v období od druhé světové války. Tato emancipace pak spočívala především v nástupu žen do placeného zaměstnání v roce 1948 (Vodochodský, 2007).

V roce 1970 tak ženy tvořily zhruba 45 % zaměstnaných osob. Zaměstnané ženy však nenašly podporu ve veřejných službách, které by jim tak usnadnily péči o rodinu a chod domácnosti. Výše uvedené tak v naší společnosti zakořenilo dvojí roli žen ve společnosti, a to ženy pečovatelky, a zároveň také ženy, která se určitým způsobem podílí na zabezpečení rodiny (Křížková a kol., 2005).

Rok 1989 přinesl nejenom změny v legislativě rodinné politiky České republiky, ale také začal být v české společnosti uplatňován výše zmíněný stereotyp o dvojí roli ženy. Jako příklad nedostatku podpory ve veřejných službách pak můžeme uvést zrušení státních dotací na jesle, což mimo jiné způsobilo jejich postupný zánik. Možností tak zůstaly pouze jesle soukromé, které tak byly dražší variantou pro hlídání dětí do 3 let. Tato změna tedy mimo jiné zapříčinila posouvání doby návratu žen na trh práce, ty se tak začaly vracet až ve čtyřech letech věku dítěte, tedy od věku, kdy je možné umístit dítě do mateřské školky. Tato skupina žen se tak následkem toho stala jednou ze skupin, které jsou ohroženy nezaměstnaností (Křížková a kol., 2005).

V roce 2004 tak došlo k velkým změnám v rodinné politice České republiky v tématu podpory žen, které zůstávaly doma se svými dětmi až do 4 letého věku dítěte. Státní podpora zařízení pro péči o děti do tří let však stále zůstala bez státní podpory, to v praxi znamenalo, že pokud si rodina nemohla dovolit služby soukromých zařízení, byla nucena řešit rozhodnutí, zda žena zůstane doma za účelem péče o dítě nebo bude situaci řešit nějakým jiným způsobem (Křížková a kol., 2005).

Výše zmíněné tak mimo jiné výrazným způsobem ovlivňuje participaci žen na trhu práce v České republice. Pokud je však postavení žen a mužů na trhu práce nerovné, může docházet k rozdílům například v míře zaměstnanosti, v různorodosti pozic, které jsou muži a ženami zastávány a v neposlední řadě také může docházet k odlišnostem v jejich platovém ohodnocení (Sokačová, 2010).

Odlišný přístup, který je rozšířen především mezi autory, kteří o vlivu genderové struktury ve společnosti neuvažují vůbec nebo jen okrajově, předpokládá, že na pozici žen a mužů v rodině a zaměstnání mají vliv především jejich životní preference a zájmy. Tento přístup je pak typický především pro ekonomicky zaměřené sociology (Křížková, 2007).

Autorkou, která tento odlišný přístup ve své práci využívá a také tento přístup významně rozvinula, je Catherine Hakim. Právě Hakim vysvětluje genderové rozdíly na trhu práce zcela jiným způsobem, pomocí něj také zdůvodňuje odlišné pracovní strategie mužů a žen, genderové odlišnosti v zaměstnanostní struktuře a také nerovnosti na trhu práce. Její myšlenka spočívá v tom, že za klíčové determinanty uplatnění se na trhu práce označuje individuální volby jedinců (Křížková, 2007).

S výše zmíněným tedy významně souvisí i vzrůstající příležitosti žen aktivně participovat na trhu placené práce a také využívat rozšířené možnosti vyšších forem studia. Tento jev potvrzuje také autor van de Kaa (1987 in Goldin, 2006), který uvádí, že kontrola nad plodností a plánováním rodičovství umožnila ženám lepší uplatnění na trhu práce. Ženám bylo nejednou umožněno dělat rozhodnutí, která měla větší dopad a dlouhodobější charakter. Placená práce již nebyla jen prostředkem k obstarání obživy pro rodinu, ale byla součástí individuální identity. Pojem "práce" se změnil na pojem "kariéra" a více žen také začalo vnímat práci jako jeden z aspektů naplněného života (Goldin, 2006).

### **1.3.1 Ženy ve vedoucích pozicích**

Jak už bylo definováno na začátku práce, jednou z charakteristik žen základní populace je jejich manažerská pozice v době početí prvního dítěte. Právě z důvodu definice základní populace se tato část zabývá tématem žen ve vedoucích pozicích.

V podílu žen a mužů ve vedoucích pozicích panují rozdíly. Podle údajů Českého statistického úřadu byl v roce 1993 podíl žen v řídicích pozicích přibližně 25 %. Tento podíl se do roku 2005 zvýšil zhruba o 5 % a to na 30 %. Pokud se však zaměříme na procento žen, které ze všech zaměstnaných žen dosáhly řídicí pozice, ČZSO uvádí, že v roce 1993 to bylo pouze 2,5 % žen a do roku 2005 se toto procento zvýšilo na 4,2 % (Trh práce v ČR 1993 – 2005, 2006 [online]).

Vysoko-příjmové ženy v ČR jsou podle autorů Křížkové a Pavlicy (2004) typicky manažerky v nadnárodních organizacích zaměřených na určité oblasti. Tyto

ženy jsou na pozici manažera a jsou vybírány díky přizpůsobení i podřízení firemním požadavkům a normám (Křížková, Pavlica, 2004).

Existují odvětví, kde muži a ženy dosahují stejné výše platu, v jiných odvětvích naopak přetrvávají rozdíly a to zejména z důvodu strukturace trhu práce na mužská a ženská odvětví. Typicky ženská odvětví jsou například zdravotnictví, pohostinství nebo vzdělávání, kde se platy pohybují všeobecně níže (Statistika&My, 2016 [online]). Navzdory průměrně vyššímu vzdělání u žen, mají vyšší platy pořád muži, rozdíl se pohybuje kolem 15 %. Průměrný plat ženy žijící v Praze je 30.304 Kč (Mzdy a náklady práce: Průměrná mzda, 2014) a jenom 5 % žen dosáhne vyšší hrubé mzdy než 44.000 Kč (Statistika&My, 2016 [online]).

### 1.3.2 Změny na trhu práce

Autorka Arlie R. Hochschild (1997) uvádí, že v posledních 30 letech se pracovní a domácí sféry mužů a žen výrazně proměnily. Hlavním důvodem je, že práce začíná hrát čím dál tím větší roli v životě člověka a výrazně ho tak ovlivňuje. V západních společnostech je pracovní život a tedy placená práce považována za běžnou a důležitou součást života jedince a to bez ohledu na pohlaví nebo další charakteristiky. Pracovní život pak tedy hraje velkou roli v životě jedinců, kteří podle něj volí své životní strategie a plány (Hochschild, 1997).

Ke klíčové proměně dochází především v oblasti času, který jedinci pracovnímu životu věnují. Autoři Cooper a Lewis (1999) uvádí pojem prezenteismus, tedy pocit nutnosti být v práci viděn a osobně přítomen, co nejdéle. Podle autorů je to důsledek rostoucí míry nejistoty v práci a obav o své pracovní místo. Důsledkem prezenteismu je pak prodlužování pracovní doby (Cooper, Lewis, 1999).

Určitý tlak vzniká také ze strany zaměstnavatelů, kteří z důvodu zachování konkurenceschopnosti požadují stále více času svých zaměstnanců, ti se tak dostávají do tzv. time-bind, tedy časově bezvýhodné situace. Z důvodu zvyšování množství času stráveného v práci pak logicky zbývá méně času na jejich soukromý život. Podle Hochschildové pak na tuto situaci nejvíce doplácejí děti a nemocní a staří lidé (Hochschild, 1997).

Autoři Edwards a Wajcman (2005) popisují naši společnost jako společnost zaměřenou na práci. Právě toto zaměření považují za důsledek výše popsané časové chudoby (Edwards, Wajcman, 2005).

Arlie Hoschieldová tedy dále uvádí, že důsledkem zvyšujícího se času stráveného v pracovním prostředí, může být jakási výměna povahy pracovní a soukromé sféry. Tato výměna je pak následek velkého množství času stráveného v práci. Vzhledem k jeho velkému množství pak v rámci tohoto času zbývá také méně času na sociální aktivity ale také na odpočinek. V důsledku toho se tedy výrazně snižuje množství času stráveného v domácí sféře, jedinci se pak snaží být v prostředí domova co nejefektivnější a nechtějí tak „ztrácet“ čas s domácími pracemi, jejichž vykonáváním by tak ještě snížili množství času, který mohou strávit se svou rodinou a blízkými.

Dalším jevem, který může podporovat výše zmíněný trend jsou některé důsledky, které práce jedinci může přinášet. Jako hlavní můžeme zmínit možnost vlastní seberealizace, budování vlastní pozitivní identity nebo sociální ohodnocení. Mohou tak existovat jedinci, pro které je pracovní prostředí určitou možností úniku právě z prostředí domácího (Hoschield, 1997).

Také autorka Harriet Bradley (1999) svým tvrzením podporuje výše uvedené proměny trhu. Právě možnost seberealizace je podle ní něco, co pracovní trh jedincům v dnešní společnosti přináší. Autorka konkrétně zmiňuje pojem „flexibility“, která se stane klíčovou pro pracovní trh a to jak ve smyslu organizace zaměstnání, ale také v oblasti změn jejich pracovního místa. Myšlenka celoživotní kariéry se tak podle Bradley (1999) stává minulostí (Bradley, 1999).

Další důležitou součástí změn na trhu práce jsou také proměny v charakteru práce. Postupné změny na trhu práce lze souhrnně nazvat jako „flexibilizace práce“. Ta pak spočívá v následujícím:

- 1) nárůst prostorové variability – díky vzrůstajícímu trendu informačních a komunikačních technologií již není nezbytně nutné být při výkonu práce přítomen fyzicky na pracovišti. Vzniká tedy možnost pracovat doma, ve veřejném prostoru nebo přímo v zaměstnání. Možnou variantou je pak kombinace více míst v průběhu času.
- 2) nárůst pracovní mobility – po pracujících je požadována velká dávka mobility, příkladem může být nutnost stěhovat se za práci nebo absolvování rekvalifikačních kurzů
- 3) časová flexibilita a organizační variabilita – pracující musí být často stále „k dispozici“ a musí být připraveni řešit různé typy pracovních úkolů, přičemž je od nich při jejich řešení očekávána inovativnost (Wallace, 2003).

Podle autorky Bradley (1999) existují dva základní důsledky výše uvedených změn, které „flexibilizace práce“ přináší. Ty mohou mít buď negativní nebo pozitivní

charakter. Negativní mohou být v tom smyslu, že přinášejí nejistotu pracovní pozice a s tím tak spojený stres. Pozitivní pak mohou být pro jedince, kterým naopak stav prolínání pracovního života se soukromým vyhovuje a to z toho důvodu, že tak mají možnost nově promýšlet spojení pracovního a soukromého života (Bradley, 1999).

Negativními hledisky práce na částečný úvazek ze strany zaměstnanců se zabývaly také autorky Formánková, Dudová, Vohlídalová (2011) ve studii, kterou si zadalo MPSV ČR a jejímž tématem bylo prozkoumat bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR. Mezi bariéry práce na částečný úvazek pak zmiňují ekonomickou nevýhodnost, nízké finanční ohodnocení a nedostupnost benefitů, stírání hranic soukromého a pracovního života, nízkou míru ochrany a nedobrovolnost, omezený pracovní postup, riziko ztráty zaměstnání a sníženou zaměstnatelnost a dále pak definici práce na zkrácený úvazek, avšak při zachování plné náplně práce (Formánková, Dudová, Vohlídalová, 2011).

### **1.3.3 Opatření podporující flexibilitu práce v zaměstnavatelské organizaci**

Výše zmíněná flexibilizace práce s sebou nese také flexibilní formy zaměstnání, které jsou využívány zaměstnanci, kteří chtějí efektivně sladit svůj rodinný a pracovní život a to díky snížení časové náročnosti jejich zaměstnání.

Pracovní uspořádání může být flexibilní v následujících formách:

- flexibilní formy pracovní doby - částečné úvazky, víkendová práce, volná pracovní doba, práce na směny, zhuštěný pracovní týden, posunutí začátku a konce práce, noční práce, přesčasy, termínovaná práce, úkolová práce, konto pracovní doby,
- flexibilní formy místa výkonu práce - na dálku, z domova, sdílení pracovního místa, pohyblivé pracovní místo,
- flexibilní formy pracovní smlouvy - na dobu určitou, DPP, DPPČ, job-sharing, práce přes agenturu, práce na živnostenský list

(Jachanová – Doležalová, 2007).

Tyto formy jsou pak využívány zejména v západních zemích a v České republice zatím nedosahují takového využití (Marksová – Tominová, 2009).

Tvrzení autorky Marksové-Tominové (2009) potvrzuje také studie s názvem „Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy“, jehož zadavatelem bylo Ministerstvo práce a sociálních věcí a zpracovatelem byl

Sociologický ústav AV ČR. Cílem této studie bylo srovnat opatření na podporu flexibilních forem práce ve vybraných evropských zemích s Českou republikou. Tato studie uvádí, že podle dat OECD z roku 2010 z celkové populace v pracovním věku, pracuje v placeném zaměstnání pouze 56,3 % žen. Ve srovnání s ostatními zeměmi Evropské unie je nízká participace žen především ve věku 25-29 let a 30-34 let. Podle této studie má mateřství v České republice v porovnání s ostatními evropskými zeměmi výrazný dopad na zaměstnanost. O tom svědčí také výše podílu matek dětí mladších 15ti let, ten byl v roce 2008 50,7 %. Pokud se však zaměříme na matky s dětmi ve věku 3-5 let, byl jejich podíl na pracovním trhu 52,5 % a v případě matek s dětmi do 3 let pak jen 17,6 %. Autoři této studie dále zjistili, že hlavním důvodem pro výše uvedený stav jsou špatně nastavené podmínky pro kombinování práce a péče o potomky (Formánková, Dudová, Vohlídalová, 2011).

## **1.4 Podpora pracujících žen-matek**

Pro oblast harmonizace pracovního a soukromého života rodičů mohou být klíčové různé formy podpory v mateřství. Využíváním a hodnocením podpory v mateřství se zabývají výzkumné otázky, tudíž budou teoreticky popsány v následující části práce.

Za účely této práce byly možnosti podpory rodičů rozděleny do tří hlavních částí a to na podporu ze strany státu, na podporu ze strany zaměstnavatele a na podporu ze strany veřejnosti. Do podpory ze strany veřejnosti je pak řazena také podpora ze strany rodiny. Každé z výše zmíněných podpor se věnuje podkapitola v následující části práce.

### **1.4.1 Podpora ze strany státu**

V České republice se možnostmi harmonizace a slučitelnosti pracovní a soukromé sféry zabývá Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV). Hlavním cílem a záměrem snah MPSV je možnost realizace obou partnerů jak ve sféře pracovní, tak ve sféře soukromé. Klade však při tom důraz jak na zájmy rodičů, tak na zájmy dětí. Mezi hlavní nástroje těchto snah patří „*opatření pracovněprávní povahy a dále pak existence finančně a teritoriálně dostupných služeb péče o děti (zejména do tří let jejich věku, předškolního a mladšího školního věku dítěte)*“ (Slučitelnost profesních a rodinných rolí, 2015 [online]).

Slučitelnost práce a rodiny je mimo jiné opatřena také v „Národní koncepci podpory rodin s dětmi“ (Národní koncepce rodinné politiky, 2005 [online]). V této koncepci vláda mimo jiné přiznává, že vnímá silící potřebu českých rodin sladit rodinné a pracovní povinnosti.

Tyto nástroje pak podle MPSV směřují ke „zvýšené ochraně a zvýhodnění žen–matek a mužů–otců v pracovněprávních vztazích“. Do těchto opatření mimo jiné spadá například mateřská dovolená, rodičovská dovolená, úprava pracovní doby a služby péče o dítě (Slučitelnost profesních a rodinných rolí, 2015 [online]).

Mateřská dovolená je v České republice ustavena na délku 28 týdnů a to v případě narození jednoho dítěte. V případě narození více dětí najednou je mateřská dovolená prodloužena na 37 týdnů. Nástup na mateřskou dovolenou je ženě umožněn už od osmi týdnů před odhadovaným narozením dítěte. Tato doba před narozením dítěte je pak podle zákoníku práce ust. § 191 z. č. 262/2006 Sb. považována za „*důležitou pracovní překážku v práci, po kterou je zaměstnanec/zaměstnankyně omluven/a pro nepřítomnost v práci. Po tuto dobu nepřísluší zaměstnankyni/zaměstnanci náhrada mzdy nebo platu, má však nárok na dávky nemocenského pojištění dle z. č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců a z.č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění, a státní sociální podpory dle z.č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře (rodičovský příspěvek)*“ (Slučitelnost profesních a rodinných rolí, 2015 [online]).

V průběhu mateřské dovolené (tedy po doby 28 týdnů v případě narození jednoho dítěte a 37 týdnů v případě narození více dětí) má žena, za dodržení podmínky účasti na nemocenském pojištění (alespoň po dobu 270 kalendářních dní v posledních dvou letech), nárok na peněžitou pomoc v mateřství (dále jen PPM). Výše PPM je ustanovena na 70 % redukovaného denního vyměřovacího základu za kalendářní den. Pokud žena nastoupí zpět do zaměstnání ihned po skončení mateřské dovolené, to znamená po 28 nebo 37 týdnech, zaměstnavatel je povinen zařadit ženu-matku na její původní pracovní místo (Peněžitá pomoc v mateřství, 2015 [online]).

Na mateřskou dovolenou pak může navazovat dovolená rodičovská, která se od té mateřské liší tím, že o ní musí rodič požádat, ovšem zaměstnavatel je povinen ji poskytnout. V době rodičovské dovolené má rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně celodenně pečuje o nejmladší dítě v rodině, nárok na rodičovský příspěvek. Nárok na takový příspěvek má pak pečující rodič nejdéle do 4 let věku dítěte nebo do doby vyplacení celkové maximální částky 220 000 Kč. Příspěvek je vyplácen



měsíčně a to v zákonem stanovených částkách (Slučitelnost profesních a rodinných rolí, 2015 [online]).

Finanční zaopatření žen-matek v době rodičovské dovolené, je v zákoně č. 117/1995 Sb. opatřen následovně: „*Po dobu čerpání rodičovské dovolené v rozsahu rodičovské dovolené matky nepřísluší zaměstnankyni/zaměstnanci náhrady mzdy nebo platu; Poskytování rodičovského příspěvku jakožto dávky státní sociální podpory - dle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře není vázáno na čerpání rodičovské dovolené a naopak.*“ (Slučitelnost profesních a rodinných rolí, 2015 [online]). Výše uvedené tedy znamená, že žena-matka má nárok na dávky státní sociální podpory i v případě, že na rodičovskou dovolenou nenastoupí a začne například pracovat.

Jak už bylo uvedeno výše, Zákoník práce nabízí kromě mateřské a rodičovské dovolené další možná opatření, která poskytují ženám podporu v mateřství ve smyslu skloubení pracovního a rodinného života. Patří mezi ně například úprava pracovní doby (flexibilní formy práce – viz výše), pracovní volno, úprava pracovních cest, převedení na jinou práci, zákaz některých prací, přestávky na kojení a úprava podmínek pro rozvázání pracovního poměru (Zákoník práce, 2006 [online]).

Dalším způsobem, jak může stát podporovat ženy v harmonizaci pracovního a soukromého života je zřízení výchovných zařízení, která jsou pro ně dostupná z finančního ale i teritoriálního hlediska. Tématem výchovných zařízení a jejich nedostatkem se zabývají například autoři Hašková, Mudrák, Saxonberg, Uhde, 2012 )

Problém nedostatku výchovných zařízení je aktuální pro většinu zemí bývalého východoevropského bloku, kde v 90. letech 20. století docházelo k masivnímu rušení výchovných zařízení pro děti předškolního věku (Bulíř, 1990).

Do roku 2013 byla institucionální předškolní péče o děti v České republice zajištěna prostřednictvím jeselských zařízení pro děti do 3 let věku. Tato zařízení však ztratila na podpoře ze strany státu a jejich počet klesl mezi lety 1990 a 2007 o 95,6 %.

Provozování jeslí bylo ke dni 31.3.2013 ukončeno a možnou alternativou začala být služba péče o dítě v dětské skupině (opatřeno zákonem č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů (zákon o dětské skupině) (Právní předpisy a stanoviska, 2014 [online]).

Cílem zavedení dětských skupin je nabídnout rodičům alternativní způsob pro děti předškolního věku a umožnit jim tak lépe sladit péči o rodinu s pracovními povinnostmi (Právní předpisy a stanoviska, 2014 [online]).

Dne 29.11.2014 tak nabyl účinnosti zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů, ve znění novely zákona č. 127/2015 Sb., který nastavuje základní právní rámec poskytování služby péče o dítě na nekomerční bázi, která tak má být možnou alternativou výchovné a vzdělávací péče poskytované dětem v rámci oficiálního systému předškolního vzdělávání v České republice (Právní předpisy a stanoviska, 2014 [online]).

Provozovatel dětské skupiny musí být zapsaný do evidence poskytovatelů a definice této služby je následující: „*Služba spočívá v poskytování pravidelné péče o dítě od jednoho roku věku do zahájení povinné školní docházky. Umožňuje docházku v rozsahu nejméně 6 hodin denně, která je poskytována mimo domácnost dítěte v kolektivu dětí a je zaměřena na zajištění potřeb dítěte (např. na výchovu, rozvoj schopností, kulturních a hygienických návyků dítěte).*“ (Právní předpisy a stanoviska, 2014 [online]).

Provozovatelem a poskytovatelem dětské skupiny pak může být například zaměstnavatel, územní samosprávný celek, obecně prospěšná společnost, vysoká škola, právnická osoba a jiné. Osoby, které v dětských skupinách o děti pečují musí být odborně způsobilé a maximální počet dětí v jedné skupině je stanoven na 24. (Právní předpisy a stanoviska, 2014 [online]).

Počátky výchovných zařízení pro děti předškolního věku a jejich masivního růstu jsou spojeny s komunistickou érou. Právě jesle hrály v této době významnou roli při návratu žen na pracovní trh. S koncem komunistické éry však skončila i podpora jeslí, jejichž počet se snížila během 90. let na minimum (Saxonberg, Hašková, Mudrák, 2012).

V době komunismu však byly jesle chápány především jako způsob, jak lze ženám umožnit návrat do zaměstnání a s tím vytváření hodnot. Šlo tedy především o ekonomické hledisko, naopak hledisko pedagogické a psychologické nehrálo v této době tak důležitou roli jako tomu je v dnešní době. Důsledkem toho byl velký počet dětí v jeslích, který byl následován velkou nemocností dětí. Ženy-matky musely se svými potomky zůstat doma a pečovat o ně, což narušilo ekonomický záměr těchto zařízení. Právě vysoká nemocnost dětí navštěvujících jesle může být jednou z příčin negativního vnímání jeslí současnou českou společností (Saxonberg, Hašková, Mudrák, 2012).

V oblasti institucionální péče o dítě od 3 let, nabízí stát možnost mateřské školy, které si na rozdíl od jeslí udržely svůj status jako vzdělávací instituce, která připravuje dítě pro studium na základní škole (Formánková, Dudová, Vohlídalová, 2011).

Důkazem silícího psychologického a pedagogického vlivu v 50. letech 20. století je například metodická příručka s názvem *Mateřská škola*, která vznikla v roce 1952 a jejím úkolem bylo poskytnout vyučujícím návod k tomu, jak pracovat s dětmi předškolního věku (Bartušková, 1952).

V dnešní české společnosti je právě psychologické a pedagogické hledisko chápáno jako důležitá součást předškolního vzdělání a institucionální péče celkově. Předškolní vzdělávání má stejně jako základní a střední vzdělávání svůj rámcový vzdělávací program, kde jsou popsány cíle, postupy a nástroje, jakými by mělo být cílů vzdělávacího programu dosaženo. Ty jsou pak podle tohoto vzdělávacího programu definovány následovně:

*„Úkolem institucionálního předškolního vzdělávání je doplňovat rodinnou výchovu a v úzké vazbě na ni pomáhat zajistit dítěti prostředí s dostatkem mnohostranných a přiměřených podnětů k jeho aktivnímu rozvoji a učení. Předškolní vzdělávání má smysluplně obohacovat denní program dítěte v průběhu jeho předškolních let a poskytovat dítěti odbornou péči. Mělo by usilovat, aby první vzdělávací krůčky dítěte byly stavěny na promyšleném, odborně podepřeném a lidsky i společensky hodnotném základě, a aby čas prožitý v mateřské škole byl pro dítě radostí, příjemnou zkušeností a zdrojem dobrých a spolehlivých základů do života i vzdělávání.“* (Rámcový vzdělávací program pro předškolní vzdělávání, 2015 [online])

#### **1.4.2 Podpora ze strany zaměstnavatelů**

I přes výše uvedenou podporu, kterou ženám v době mateřství poskytuje stát, může být jejich návrat zpět do zaměstnání nesnadný. Jak už bylo zmíněno výše, v Zákoníku práce jsou mimo jiné popsány právě podmínky pro ženy při jejich návratu zpět do zaměstnání. Podle Zákoníku práce má žena, která se rozhodne vrátit do zaměstnání po mateřské dovolené nárok nastoupit na stejné pracovní místo. Žena, která se vrací až po rodičovské dovolené má nárok na zařazení na pracovní místo dle pracovní smlouvy (Zákoník práce, 2006 [online]).

Pro ženy-matky, které se rozhodnou skloubit rodinný s pracovním životem už po skončení mateřské dovolené nebo v průběhu rodičovské dovolené existují flexibilní formy práce. Tyto formy práce jsou od roku 2006 upraveny v zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.) (Zákoník práce, 2006 [online]).

Využívání flexibilních forem práce je však na území České republiky stále nízké. Podle dat ČSÚ z roku 2012 pouze 5,5 % zaměstnanců pracovalo v roce 2011

na částečný pracovní úvazek, což je zároveň nejběžnější flexibilní forma práce. Důkazem o nízké úrovni může být průměr v zemích EU-27, který v roce 2009 činil 18,8 % (Kotíková, Kotrusová, Vychová, 2013).

Typy flexibilních forem práce byly už výše zmíněny a z důvodu jejich malého využití zde nebudou více detailně popsány. V detailu bude rozebrán částečný pracovní úvazek.

### **Částečný pracovní úvazek**

Jak už bylo zmíněno výše, flexibilní formy práce jsou rozšířené především v západních zemích. To platí také u částečných pracovních úvazků. Částečný úvazek je v České republice nejběžnější flexibilní formou práce a pracovní právo je žádným určitým způsobem nezvýhodňuje, ale zároveň jim ani nebrání. V zákoníku práce je částečný pracovní úvazek definován jako poměr na kratší dobu než 40 hodin týdně a může být uzavřen jak na dobu určitou, tak na dobu neurčitou (§ 79 a 80 zákona č. 262/2006 Sb.). Zaměstnanci pak za výkon této formy práce přísluší odměna, která odpovídá zvolené kratší pracovní době (Zákoník práce, 2006 [online]).

Tento typ pracovní úvazku je charakteristický zkrácenou pracovní dobou. Ta je ve většině případů buď čtyř nebo šesti hodinová (Křížková, Pavlica, 2004). O částečné úvazky pak mají zájem především ženy s malými dětmi, které se jsou schopny s pomocí částečného úvazku dříve zapojit do pracovního procesu a to díky možnosti lépe skloubit pracovní a rodinný život. Nízké procento jedinců pracujících na částečný úvazek může být však také ovlivněno ochotou zaměstnavatelů tyto částečné úvazky poskytovat. Tuto formu flexibilní práce totiž nabízí pouze asi 50 % zaměstnavatelů ze soukromé sféry a asi 20 % ze státní správy (Doleželová, Machovcová in Sokačová, 2010).

Autorky Hašková a Linková (in Čermáková, 2002) však upozorňují také na možná negativa částečných úvazků, které mohou spočívat především v dopravních nákladech, ve zhoršené dopravní obslužnosti mimo běžnou pracovní dobu nebo v nedostatečném odměňování či administrativních nákladech. Hašková a Linková však také dále zmiňují vyšší riziko propouštění žen zaměstnaných na částečný úvazek (Hašková, Linková in Čermáková, 2002).

Částečné úvazky však mohou být také v některých případech vynucené ze strany zaměstnavatele. Na tuto možnost upozorňují autorky Bartáková a Plasová (2007) a to především v případě společností, kde je koncentrace částečných úvazků vyšší. Tyto vynucené částečné úvazky ze strany zaměstnavatele pak nemusí mít za cíl pomáhat

zaměstnancům ve sladování rodinného a pracovního života, ale o faktické napracování více hodin než za které je zaměstnanec zaplacen (Bartáková, Plasová, 2007).

### **Další opatření podporující zajištění péče o dítě v zaměstnavatelské organizaci**

Zaměstnavatel může svým zaměstnancům pomáhat v zajištění péče o děti dalšími způsoby. Jednou z těchto metod může být zřízení firemní školky, která je určena dětem předškolního věku. Tato instituce je opatřena v novele školského zákona č. 472/2011 Sb. a její oficiální název je „mateřská škola určená ke vzdělávání dětí zaměstnanců zřizovatele nebo jiného zaměstnavatele nebo zaměstnavatelů“.

Tato podpora ze strany zaměstnavatele ve formě firemní školky může zaměstnancům výrazným způsobem pomoci v harmonizaci pracovního a rodinného života. Mezi její hlavní výhody patří usnadnění před pracovní a po pracovní dopravy a doprovodu dětí do mateřských školek, které mohou být často umístěny až ve vzdálenějších lokalitách. Další důležitou výhodou firemní školky je blízký kontakt dítěte a matky. Toto je důležité zejména v případě malých dětí, které mohou být na matce stále závislé.

Pokud zaměstnavatel není schopen svým zaměstnancům možnosti firemní školky nabídnout, a to ať už z důvodu finančních možností či nedostatečného zájmu ze strany zaměstnanců. Může jim nabídnout podporu ve formě finančního příspěvku na předškolní vzdělávání dětí zaměstnanců nebo zajistit spolupráci s jinou firemní školkou (Slučitelnost profesních a rodinných rolí, 2015 [online]).

Autorky Kuchařová a kol. (2006) ve své práci uvádí, že i přes podporu ze strany státu i zaměstnavatelů má mateřství stále negativní dopad na účast žen na pracovním trhu. Jedním z důvodů pak mohou být předsudky ze strany zaměstnavatelů a jejich nedostatečná podpora flexibilních forem práce. Předsudky zaměstnavatelů se pak mohou týkat nedostatečné výkonnosti a spolehlivosti žen-matek například kvůli možné péči o dítě ženy-matky.

Také institucionální péče a kapacita těchto zařízení může mít podle autorek negativní dopad na účast žen na pracovním trhu. Právě z možného nedostatku kapacit těchto zařízení mohou být ženy-matky nuceny zůstat na rodičovské dovolené do čtyř let věku dítěte. V takové chvíli už není zaměstnavatel povinen držet ženě-matce její pracovní místo (Kuchařová, Ettlerová, Nešporová, Svobodová, 2006).

Tématem podpory zařízení péče o děti se zabývaly autorka Křížková a kol. (2008) ve své knize *Práce a péče*. Autorky zmiňují, že Česká republika potřebuje koncepci podpory péče o dítě a uvádí pro takové tvrzení pět následujících argumentů. První argument se týká rostoucí poptávky po zařízení institucionální péče pro děti do tří let. Tato poptávka však podle autorek není uspokojena především z důvodu zrušení výchovných zařízení pro děti do tří let (tzv. jeslí). Z tohoto důvodu vzniká snaha rodičů umístit své děti do mateřských škol, právě v nich však není často dostatek místa ani pro děti čtyřleté nebo pětileté. Další argument rovných příležitostí a argument ekonomický se týká nízkého počtu žen-matek, které se po skončení rodičovské dovolené vrací do zaměstnání. Podíl takových žen je pak podle autorů 50%. Autoři ve své knize dále nabízí mezinárodní srovnání, v rámci kterého má mateřství nejsilnější negativní dopad na zaměstnanost právě v České republice. Poslední argument je argument závazku, který má původ v nenaplnění závazku, který si Česká republika spolu s ostatními zeměmi stanovila v Barceloně roku 2002 (tzv. barcelonské cíle). Jedním z cílů, který měl být splněn do roku 2010, bylo umístění alespoň třetiny dětí mladších tří let do institucí denní péče o děti. Podle autorek je tedy třeba vytvořit koncepci, která by dbala, aby instituce denní péče o předškolní děti byla fyzicky i finančně dostupná, zároveň však flexibilním k potřebám rodičů a dětí a to vše za předpokladu zachování kvality a důvěryhodnosti (Křížková, Dudová, Hašková, Maříková, Uhde, 2008).

### **1.4.3 Podpora ze strany veřejnosti a rodiny**

Další podpora, která je pro ženu-matku, která se chce vrátit po mateřské nebo rodičovské dovolené zpět do zaměstnání velmi důležitá, je podpora ze strany rodiny. V otázce podpory ze strany rodiny je důležité zohlednit fakt, jestli žena-matka pečuje o svého potomka sama nebo se svým partnerem/manželem. Pouze v druhém případě připadá v úvahu podpora ze strany partnera.

V České republice stále přetrvává stereotyp o rozdělení mateřských rolí a péče o děti. Na rodičovskou dovolenou stále nastupují spíše ženy a muži jsou spíše výjimkou. Stereotyp o rozdělení mateřských rolí zkoumal Výzkumný ústav práce a sociálních věcí v roce 2004 a ve svém průzkumu zjistil, že 67 % dotázaných mužů a 61 % žen zastává názor, že pokud muž zůstane na rodičovské dovolené, není to v pořádku. Hlavním důvodem je pak podle autorky Marksové-Tominové (2009) vyšší příjem mužů (Marksová-Tominová, 2009).

Takové tvrzení potvrzují také data Eurostatu z roku 2010, která uvádí, že průměrný rozdíl mezi hodinovou mzdou mužů a žen je 25,5 %. Největší rozdíl je patrný mezi zaměstnanci muži a ženami s vysokoškolským vzděláním. Ženy vysokoškolačky vydělávají v průměru pouze 67,2 % toho, co muži vysokoškoláci. Pokud se na výše uvedené rozdíly zaměříme z hlediska věku, existuje největší rozdíl ve věkové skupině mezi 30. – 39. rokem věku, což je tedy také období, kdy většina žen odchází na mateřskou a rodičovskou dovolenou (Platový rozdíl, 2016 [online]).

V mezinárodním srovnání však můžeme najít také země, které se na zvýšení podílu otců, kteří odcházejí na rodičovskou dovolenou aktivně podílejí. Mezi takové státy můžeme jmenovat například Island, kde se rodičovská dovolená trvá 9 měsíců, z toho 3 měsíce je na rodičovské dovolené otec, 3 měsíce matka a zbylé 3 měsíce mohou mezi sebe rozdělit dle vlastního uvážení. Dalším státem, který můžeme jmenovat je Švédsko, kde rodičovská dovolená trvá 13 měsíců a z nich jsou 2 měsíce vyhrazeny pro druhého rodiče. Rozdělení zbývajících 11 měsíců je pak na uvážení rodičů, kteří si tuto dobu mohou mezi sebe rozdělit dle vlastní libosti (Marksová-Tominová, 2009).

Důvodem rozdělení rodičovské dovolené v mezi oba rodiče je právo dítěte na trávení času s oběma rodiči. Rozdělení péče má pak vést k snadnějšímu sladění pracovního a soukromého života obou rodičů.

Podpora ze strany partnera však není jedinou podporou ze strany rodiny. Další podporou mohou být také prarodiče, kteří mohou o dítě pečovat v dítěti známém prostředí. Nespornou výhodou podpory ze strany rodiny je finanční hledisko, tato pomoc je totiž často neplacená (Marksová-Tominová, 2009).

Druhou možností je stav neúplné rodiny. Žena-matka se tak nemá možnost podělit o povinnosti s péčí o dítě s otcem dítěte. Žena-matka v takové situaci má pak mnohem složitější pozici v oblasti sladování rodinného a pracovního života. Právě v případě neúplné nukleární rodiny může být ještě více aktuální podpora ženy-matky ze strany prarodičů. Jak už bylo zmíněno výše, výhodou podpory ze strany prarodičů je blízkost těchto osob dítěti, ale právě finanční výhodnost je v situaci neúplné rodiny ještě více aktuální. Podpora ze strany prarodičů může mít však také své nevýhody, mezi které mohou patřit například mezigenerační názorové rozdíly v péči o dítě (Marksová-Tominová, 2009).

Výsledky Sčítání lidu v roce 2001 ukázaly, že podíl rodin, které jsou vedeny pouze jedním rodičem je 20%. Osamělé rodičovství pak ve většině případů dopadá

na ženy, které tvoří 90 % z osob, které vedou domácnost samostatně. Výše uvedený podíl rodin, které jsou vedeny pouze jedním rodičem, je způsoben především dvěma faktory. První faktor se týká vysoké rozvodovosti, která je pro Českou republiku typická už od 80. let. Druhý faktor se týká rostoucího počtu dětí, které jsou narozeny mimo manželství. Právě mimomanželská plodnost výrazně vzrostla mezi lety 1990 a 2007, kdy v roce 1990 byl podíl dětí narozených mimo manželství 8,6% a do roku 2007 vzrostl čtyřnásobně až na 34,5% (Dudová, 2009).

Příčinou osamělého rodičovství však nemusí být pouze rozvod. Nejčastější příčiny, které vedou ke statusu ženy samoživitelky, jsou pak následující: 1) samoživitelství jako důsledek rozvodu či rozpadu partnerství, 2) mimomanželská plodnost, 3) ovdovění (Kuchařová, 2007).

Jak bylo uvedeno výše, téma sladění soukromého a pracovního života je pro ženy samoživitelky složitější, než pro ženy-matky, které žijí v partnerském vztahu. Autorka Kuchařová (2007) se tímto tématem zabývala a zjistila, že matky samoživitelky mají častěji základní vzdělání a méně často vysokoškolské vzdělání než matky žijící v rodinách s dvěma rodiči (Kuchařová, 2007).

Pro ženy samoživitelky jsou pak podle autorky Pfeifrové (2010) při výběru zaměstnání důležitá následující kritéria: 1) možnost sladit práci a rodinu (vhodné nastavení pracovní doby, umístění blízko bydliště, zaměstnavatel, který umožňuje přizpůsobení pracovního režimu potřebám matek), 2) finanční ohodnocení práce, 3) seberealizace (toto kritérium je marginalizováno na úkor obou předešlých kritérií) (Pfeifrová, 2010).

#### **1.4.4 Zařízení institucionální a neinstitucionální péče o děti předškolního věku jako podpora ze strany státu, zaměstnavatele i široké veřejnosti**

Jak už bylo zmíněno výše, v oblasti harmonizace pracovního a soukromého života rodičů hrají důležitou roli zařízení institucionální i neinstitucionální péče. V předchozích kapitolách bylo popsáno, jakým způsobem stát či zaměstnavatelé podporují harmonizaci prostřednictvím mateřských škol, firemních školek a dětských skupin.

Péče o děti předškolního věku však nemusí být poskytována a zajištěna jen pomocí státní nebo veřejné podpory. Další možnosti péče o předškolní děti vznikají také



v sektoru soukromém a občanském. Jednou z možností, která je vysoce finančně nákladná, je možnost soukromé péče o nejmenší děti (tzv. chůva). Služby tohoto druhu soukromé péče jsou pak v České republice nejvíce rozvinuty na území hlavního města Prahy (Kuchařová a kol. 2009).

Dalším poskytovatelem péče pro předškolní děti jsou mateřská centra, která spadají právě do výše zmíněného občanské sektoru. První mateřské centrum bylo v České republice založeno v 90. letech a konkrétně na území Prahy. Smysl těchto mateřských center funguje téměř výlučně na dobrovolnictví jednotlivých matek, které zde zároveň využívají nabídky péče pro jejich vlastní děti. Tato centra působí pozitivně jak na předškolní dítě, tak na ženu. Ženy jsou totiž obvykle samotnými zřizovatelkami mateřských center, které se aktivně podílí na jejich samosprávě a programu (Čermáková, Hašková, Křížková, Linková, Maříková, 2002).

Právě tato činnost poskytuje ženám-matkám možnost realizace při mateřské nebo rodičovské dovolené. Pozitivní vliv mají mateřská centra i na předškolní děti, které se tak mohou setkávat s odlišnostmi, které se tak učí přijímat (Sít' mateřských center, online).

## 2 Metodologická část

Druhá část diplomové práce se věnuje metodologickým postupům, které byly využity při sběru a analýze dat. Tato část mimo jiné ukáže, jak probíhala příprava rozhovorů i výběr respondentek. Nebude opomenuto ani možné ovlivnění výzkumu osobou výzkumníka či představení výzkumného prostředí i respondentek v širších souvislostech.

### 2.1.1 Výzkumná hypotéza

Jak už bylo zmíněno v začátku práce, před započítím samotného výzkumu byla definována následující hypotéza:

**Ženy ze základní populace mají v období mateřství větší zájem o podporu ze strany zaměstnavatele (v podobě flexibilních forem práce), než o podporu ze strany státu (finanční).**

### 2.1.2 Výzkumné otázky

S cílem verifikace výzkumné hypotézy byly definovány následující výzkumné otázky:

- Jakou podporu ženy využívaly v době mateřství?
  - Od rodiny, od státu, ze strany zaměstnavatele, dalších subjektů
- Jak ženy hodnotí podporu v mateřství, která jim byla v době jejich mateřství poskytována?

### 2.1.3 Cíle práce

Cílem této práce je prozkoumat, jakou podporu v mateřství, a to ať už ze strany státu, rodiny, zaměstnavatele nebo jiných institucí, ženy ze základní populace požadují a jakým způsobem podporu, která jim byla v době jejich mateřství poskytována, hodnotí. V rámci omezených možností se práce zabývá pouze ženami, které bydlí v Praze.

Na začátku zkoumání byla definována hypotéza, že ženy ze základní populace, jejichž zastoupení je v běžné populaci zhruba třetinové (Práce a mzdy, 2006 [online]), mají v období mateřství větší zájem o podporu ze strany zaměstnavatele (v podobě flexibilních forem práce), než o podporu ze strany státu (finanční).

Pokud bude hypotéza prokázána, bude následovat návrh na doporučení státu, které by mohlo vést k lepší definici a specifikaci podpory v mateřství, která by ženám ze základní populace mohla vyhovovat lépe než ta stávající.

## **2.2 Hlubkový rozhovor**

### **2.2.1 Představení metody**

Jako výzkumná metoda byla zvolena metoda hloubkového, polo-strukturovaného rozhovoru. Tuto metodu definují například autoři Švaříček a Šed'ová (2007) jako: „*nestandardizované dotazování jednoho účastníka výzkumu zpravidla jedním badatelem pomocí několika otevřených otázek*“ (Švaříček, Šed'ová, 2007: 159). V průběhu takového rozhovoru je používána sada otevřených otázek, která udržuje vyprávění účastníka výzkumu v tématu výzkumu, zároveň však ponechává dostatek prostoru pro vlastní vyjádření.

Při polo-strukturovaném rozhovoru však může docházet k určitému vlivu na respondentku ze strany výzkumníka, který spočívá v jeho roli rozhodovat, kdy je vhodný čas na další otázku/téma (Švaříček, Šed'ová, 2007). Tato rizika budou více popsána v dalších částech této kapitoly.

### **2.2.2 Příprava rozhovorů**

Před samotným započítím výzkumu bylo tedy nutné připravit sadu otevřených otázek (scénář), které svým zaměřením pokrývaly zkoumané téma. Při sestavování těchto otázek bylo postupováno způsobem, který popisuje Švaříček a Šed'ová (2007), tedy že bylo vytvořeno schéma základních témat, které vycházely z výzkumných otázek. Výzkumné otázky v tomto výzkumu však byly zaměřeny celkem úzce, avšak k pochopení charakteristik žen ze základního souboru bylo nutné do sady otevřených otázek zařadit také otázky, které se k výzkumným otázkám nevztahovaly přímo.

Před začátkem tvorby sady otázek byl definován seznam tematických okruhů, ze kterých poté vyšly otevřené otázky. Tematické okruhy se dělily do tří základních částí: úvod a představení respondentky, situace před porodem a situace po porodu. Pro zodpovězení výzkumných otázek pak byla klíčová především poslední část, avšak jak už bylo zmíněno výše, bez předchozích částí by mohla uniknout celková představa o charakteristikách žen, jejich životním stylu.

Tematické okruhy, které tedy směřovaly spíše k poznání a pochopení charakteristik žen ze základního souboru byly následující: studium, práce, volný čas,

partner, uvažování o dětech, plánování těhotenství. Tematické okruhy, které směřovaly přímo k zodpovězení výzkumných otázek, byly následující: reakce zaměstnavatele na těhotenství, podpora ze strany státu, změny po porodu nebo pomoc s péčí o dítě.

Připravená sada otázek však měla v průběhu rozhovoru spíše roli osnovy. V mnohých případech ženy vyprávěly spontánně a pokryly tak většinu definovaných témat. Role výzkumníka spočívala spíše v doptávání se na nezodpovězená témata či otázky.

### **2.2.3 Postup rozhovoru**

I přes to, že jako metoda rozhovoru byl zvolený polo-strukturovaný rozhovor, zde najít také prvky narativního rozhovoru.

Metoda narativního rozhovoru spočívá v definici ústřední otázky, která dává velký prostor volnému vyprávění respondenta. Výzkumník do vyprávění zasahuje pouze minimálně a je tak eliminováno ovlivnění výpovědi výzkumníkem. Narativní rozhovor tedy začíná vysvětlením tématu výzkumu a poté je položena úvodní otázka, která by v ideálním případě měla obsáhnout většinu rozhovoru a výzkumník tak do vyprávění zasahuje pouze pobízením nebo vyjadřováním zájmu (Schütze, 1999).

V případě uvedeného výzkumu byla narativní metodou inspirována úvodní část rozhovoru, kdy respondentky byly vybídnuty úvodní otázkou „*Pojďme se trochu vrátit v čase ...*“. Respondentky se po této úvodní větě rozpovídaly o době svého studia a výzkumník tak mohl volně navázat sadou otevřených otázek z polo-strukturovaného rozhovoru. Jak už bylo zmíněno výše, většina témat a otázek byla respondentkami zmiňována spontánně a pokud ne, výzkumník se na daná témata co nejpřirozenější cestou doptal. V případě některých respondentek proto nebylo dodrženo přesné pořadí témat a otázek tak, jak jsou definována v sadě otázek (viz příloha práce).

## **2.3 Sběr dat a jejich popis**

### **2.3.1 Popis základní populace**

Vzhledem k výběru tématu a cílům práce byla základní populace zvolena jako ženy, které v době početí prvního potomka:

- Měly nadprůměrný příjem v rámci území hlavního města<sup>1</sup>
- Pracovaly na manažerské pozici<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> více než 30. 304 Kč hrubého (CZSO, 2015)

- Trvale bydlely v Praze
- Byly starší 35 let<sup>3</sup>
- Měly vysokoškolské vzdělání

Základní populace byla s cílem zodpovězení výzkumných otázek a předem stanovené hypotézy definována striktně. Jedním z definovaných kritérií byla podmínka trvalého bydlení na území Prahy. Takové kritérium bylo zvoleno především z důvodu omezených možností této diplomové práce. Vynechání tohoto kritéria by umožnilo považovat výsledky této práce za více univerzální (pouze v rámci možností generalizace výsledků kvalitativního výzkumu). Zavedení tohoto kritéria je tak na jednu stranu určitým omezením, na druhou stranu ale umožňuje důkladnější vysvětlení uvažování užší skupiny respondentek.

### 2.3.2 Výběr a hledání respondentek

Vzhledem k výše uvedenému popisu základní populace, které je celkem specifické nebylo nutné dalším způsobem výběrový soubor respondentek definovat. Před samotným začátkem výzkumu probíhaly úvahy, jakým nejlepším způsobem by bylo možné ženy z výběrového souboru najít a také kontaktovat. Vzhledem k tomu, že nebyla k dispozici dostupná opora výběru, byla zvolena metoda „snowball sampling“. Tato metoda výběru je technikou, která je primárně určena ke studiu skrytých populací, kdy je problematické navázat kontakt s výběrovým souborem (Hartnoll a kol., 1997). Zkoumaná základní populace sice nepatří mezi skryté populace, avšak z důvodu absence opory výběru a z důvodu omezených možností práce byla zvolena tato metoda výběru. Hlavními kritérii pro výběr respondentek byl věk nad 35 let při porodu prvního dítěte, bydliště na území Prahy, dosažené vysokoškolské vzdělání a nadprůměrná mzda. U všech dotazovaných respondentek byla tato kritéria dodržena (tabulka respondentek viz příloha).

První respondentka byla nalezena prostřednictvím sítě přátel a známých výzkumníků. Při jejím hledání bylo klíčové dodržet předem daná kritéria, která byla pro základní soubor definována. Tato první respondentka byla na konci rozhovoru požádána, aby nominovala další možné respondentky, které daným kritériem vyhovují.

---

<sup>2</sup> Manažer - samostatná profese, kdy pracovník na základě zvolení, jmenování, pověření, ustanovení či zmocnění aktivně realizuje řídicí činnosti, pro které je vybaven odpovídajícími způsobilostmi, pravomocemi a odpovědnostmi (VEBER, 2009: 20).

<sup>3</sup> Výzkum probíhal v létě roku 2015 a v této době bylo ženám z výběrového souboru základní populace: 36, 39, 40, 41, 42, 42, 43, 43 let.

Z takto nominovaných potenciálních respondentek byla pak náhodně vybrána jedna další respondentka, která s účastí na výzkumu souhlasila.

V oblasti reprezentativy základní populace je nutné zmínit, že výběr kandidátek, kteří mohou být kontaktováni v další fázi, může být ovlivněn tím, že respondentka uvede možnou kandidátku, kterou dobře zná a ta jí tak může být podobná (Hartnoll a kol, 1997).

Nízká míra reprezentativy směrem k populaci je také oblast časté kritiky kvalitativního výzkumu obecně (Hendl, 2005). Tento typ výzkumu nabízí také množství pozitiv. Mezi ty můžeme jmenovat možnost získání mnoha informací o malém počtu jedinců nebo porozumět jedincům v sociálních situacích (Disman, 2002).

Za účelem hlubokého prozkoumání definovaného tématu byl, i přes výše uvedená rizika, zvolen kvalitativní výzkum a metoda výběru respondentů, „snowball sampling“.

### **2.3.3 Představení respondentek a prostředí**

Metodou výběru „snowball sampling“ bylo nakonec získáno 8 respondentek. Vznikaly také obavy z homogenity respondentek, avšak ty nebyly naplněny a podařilo se získat 8 různorodých respondentek. V příloze této práce je k nalezení tabulka respondentek, kde je uvedena stručná charakteristika každé z nich.

Výzkum probíhal v létě roku 2015 a s každou ze získaných respondentek byl proveden hloubkový polo-strukturovaný rozhovor. Vzniklo 8 hloubkových polo-strukturovaných rozhovorů s vysoko-příjmovými ženami ve věku od 36 do 43 let (detailní přehled v tabulce č. 1). Rozhovory trvaly v průměru přibližně 90 minut a byly zaměřeny na soukromý i pracovní život respondentek před a po porodu jejich dítěte. Předem připravený scénář (viz příloha) sloužil pouze jako opora hloubkových rozhovorů. Cílem bylo vést rozhovory co možná nejpřirozeněji tak, aby byly zachyceny zajímavé aspekty, které vnímaly samotné respondentky jako klíčové. Rozhovory tedy probíhaly v neformálním prostředí kaváren a ve výjimečných případech pak na pracovišti respondentek. Všechny zúčastněné respondentky byly předem obeznámeny s tématem výzkumu a souhlasily s nahráváním rozhovorů na diktafon.

### **2.3.4 Etické souvislosti**

Autor Hendl (2005) uvádí, že etické otázky hrají ve společenskovedním výzkumu obzvláště důležitou roli. Etické standardy a doporučení výzkumu opatřují například kodexy ASA nebo kodexy ESOMAR. Zachování etických standardů jsou

z důvodu přístupu do terénu obzvláště důležité v případě kvalitativního výzkumu. Za účely této práce budou zmíněny etické souvislosti v oblasti soukromí, informovaného souhlasu a emočního bezpečí.

### **Soukromí**

Vzhledem ke kvalitativní povaze získaných dat bylo před vstupem do terénu zvažováno také soukromí respondentek. Jak už bylo zmíněno výše, většina rozhovorů probíhala v prostředí veřejných kaváren nebo podniků. Právě v případě realizace rozhovoru na veřejných místech může vznikat riziko ostychu respondentky, která se může bát veřejně mluvit o soukromých věcech, mezi které témata výzkumu bezesporu patří. Možným obavám respondentek ze ztráty soukromí bylo předcházeno takovým způsobem, že respondentkám byla zaručena přísná důvěrnost jejich výpovědí. Dále byly pro realizaci rozhovorů vybírány takové kavárny, které jsou rušné a je zde tak menší pravděpodobnost, že by rozhovor mohla zaslechnout cizí osoba. V průběhu rozhovorů však obavy respondentek ze ztráty soukromí patrně nebyly.

Všechny rozhovory byly před započítím rozhovoru anonymizovány.

### **Informovaný souhlas**

Informovaný souhlas je podle autora Hendla (2005) standardní dokument, který je vyžadován v každém výzkumu, který přichází do styku s lidskými jedinci. V případě kvalitativního výzkumu však nabývá informovaný souhlas obzvláště na důležitosti. To z toho důvodu, že účastníci výzkumu často nemusí mít dostatečné povědomí o událostech, které mohou po účasti na výzkumu následovat (Hendl, 2005).

Informovaný souhlas byl dodržen také v případě tohoto výzkumu. Před začátkem rozhovoru každá z respondentek obdržela k podepsání informovaný souhlas, kde bylo mimo jiné také opatřeno, jakým způsobem bude s nahrávkami rozhovorů dále zacházeno. Podepsání takového dokumentu sloužilo každé z respondentek jako oficiální dokument, který si mohou uchovat a v budoucnu se na něj případně odkazovat. Situace a chvíle podpisu však na druhou stranu mohla působit velmi oficiálně a zároveň tak mohla negativně ovlivnit přátelskou atmosféru mezi výzkumníkem a respondentem. V případě dotazovaných respondentek však k narušení přátelské atmosféry nedošlo, všechny respondentky věděly, co výzkum takového typu obnáší, tudíž pro ně informovaný souhlas nebyl žádným překvapením.

## Emoční bezpečí

Další oblastí, která byla v průběhu dotazování zvažována, byla oblast emočního bezpečí respondentky. Téma výzkumu obsahovalo citlivé otázky, tudíž také emoční bezpečí respondentky bylo třeba zvážit. Autor Hendl (2005) uvádí, že na citlivé otázky je třeba respondentku připravit a neklást je tak bez přechodu či přípravy. Zkušenosti výzkumníci kladou na tuto část důraz a dávají respondentovi dostatek času, aby se uvolnil a vysvětlil své pocity (Hendl, 2005).

Emoční bezpečí bylo zvažováno také v případě tohoto výzkumu a snaha docílit ho spočívala ve velkém naslouchání respondentce.

### 2.3.5 Vliv výzkumníka

Už výše bylo okrajově zmíněno, že výzkumník může určitými způsoby ovlivnit výzkum. V případě této diplomové práce bylo k objektivitě výzkumu přistupováno z hlediska kritické intersubjektivit. Právě tento přístup k posuzování objektivit nabízí jako alternativu k pozitivistickému pojetí autor Fay (2002), který tvrdí: „*Fakty nemluví samy za sebe, se světem se setkáváme vždy pouze zprostředkovaně.*“ (Fay 2002: 243). Fay (2002) dále tvrdí, že věda se nemůže při vysvětlování zbavit hodnotových soudů. Kritická intersubjektivita tedy podle Faye (2002) spočívá v zaměření se na objektivitu už v procesu zkoumání a to prostřednictvím jejich východisek a postupů. V praxi to pak znamená, že výzkumník musí být otevřený cizím názorům a také teoriím. Musí být připraven revidovat svá zjištění a uvědomit si v průběhu výzkumu své předsudky a snažit se jim vyvarovat. V neposlední řadě je pak třeba nahlížet na zkoumanou problematiku z různých perspektiv metodologických přístupů (Fay, 2002).

V souladu s tímto názorem na objektivitu výzkumu bylo přistupováno také k průběhu tohoto výzkumu. Ze strany výzkumníků vznikla snaha eliminovat následující možná rizika. První z těchto rizik jsou předsudky, které mohly ze strany výzkumníka vzniknout a mohly tak výpovědi respondentek ovlivnit. Druhou chybou, která mohla vzniknout, bylo tzv. „navádění“ respondentky k odpovědím. Další chybou je možná netrpělivost výzkumníka, která se mohla projevit skákáním respondentce do řeči. Výše uvedené rizika jsou zde zmíněna z toho důvodu, že jejich přítomnost byla z poslechu prvního provedeného rozhovoru evidentní. Pro odstranění těchto chyb bylo v první fázi klíčové jejich uvědomění, v druhé fázi byly výše uvedené chyby odstraněny následujícími způsoby. Předsudkům se výzkumníci snažili vyvarovat díky zdrženlivosti. Respondentky tak na své výpovědi dostaly ze strany výzkumníka pouze odpovědi, které



je utvrdily v tom, že je výzkumník poslouchá a má o jejich výpovědi zájem. Výzkumník dbal na to, aby nevyjadřoval svůj souhlas nebo nesouhlas s názory respondentek. Podobná taktika pak výzkumníkům pomohla také v problémech týkajících se navádění respondentek. Tímto způsobem také vzniklo, že pořadí témat ve výpovědích respondentek není stejné. Výzkumník se totiž snažil respondentky držet pouze v tematických mezích, avšak zároveň bylo důležité jim poskytnout určitou volnost. Pokud bylo evidentní, že ze strany respondentek došlo k vyčerpání tématu, přišla řada na výzkumníka, který se prostřednictvím doplňujících otázek doptal.

V poslední části je zmíněna také motivace respondentek na participaci na daném výzkumu. Žádná z respondentek nebyla za účast nijak materiálně či finančně odměněna. Účast na výzkumu byla čistě dobrovolná a z komentářů respondentek byl evidentní jejich zájem o téma výzkumu a také o to pomoci studentům v jejich školní práci.

### 2.3.6 Postup interpretace dat

Fáze interpretace dat byla započata přepisem všech rozhovorů. Ty byly přepsány v jejich plné délce. O důležitosti přepisů hovoří také autor Švaříček (2007), který zmiňuje, že přesné přepisy vedou k tomu, že po jejich opětovném přečtení si je výzkumník schopen lépe vybavit přímé situace a pocity z doby dotazování.

Všechny rozhovory byly zaznamenány a přepsány v plné délce. Přepisy následně tvořily podklad pro kvalitativní analýzu, která vycházela z předem definovaných výzkumných otázek a hypotézy.

První část analýzy dat byla započata prostřednictvím otevřeného kódování. Tento typ analýzy považují autoři Švaříček a Šed'ová (2007) za univerzální, ale také efektivní způsob jak započít analýzu dat. Otevřené kódování má původ v analytickém aparátu zakotvené teorie autorů Strausse a Corbinové (1999). Celý text rozhovoru byl v rámci tohoto typu kódování rozdělen do jednotek, kterým byla přidělena jména – kódy. Jméno kódu pak bylo voleno takovým způsobem, aby vystihovalo, o čem daný úryvek textu pojednává a vystihl tak jeho obsah (Švaříček a Šed'ová, 2007).

Pro účely tohoto výzkumu byl zvolen program Excel od společnosti Microsoft.<sup>4</sup> Datový záznam byl převeden do prostředí programu Excel a zde už byly k jednotlivým odstavcům vepisovány přímo názvy kódů. Ze vzniklých kódů byl poté vytvořen seznam kódů, které byly potom rozděleny do kategorií. Takovým postupem byl vytvořen kategorizovaný seznam kódů, který lze nalézt v příloze diplomové práce.

---

<sup>4</sup> Ke kódování dat je možné použít také software ATLAS.ti (Švaříček a Šed'ová, 2007).

Další krok analýzy dat probíhal metodou konstantní komparace. Autoři Švaříček a Šed'ová (2007) o této metodě uvádějí, že představuje jeden ze základních kamenů zakotvené teorie (Straus, 1987), avšak postupně se stala jednou z obecně užívaných metod. V rámci této metody tedy analýza probíhala tak, že byly hledány podobnosti a rozdíly a to ve všech rovinách práce s daty. Podle doporučení autorky Charmazové (2006) byl tento postup započat v rámci jednoho rozhovoru a dále bylo provedeno porovnání v rámci všech rozhovorů. Toto porovnávání probíhalo v průběhu celého procesu analýzy podle definice autorů Švaříčka a Šed'ové: *„Tímto způsobem je jednak zjišťována konzistence jednotlivých případů, jednak jsou případy srovnávány mezi sebou. To vede nejen k vytvoření zárodečné typologie případů, ale také k rozpoznání podmínek, které vedou ke vzniku odlišných typů případů“* (Švaříček, Šed'ová 2007: 224).

### 3 Analytická část

Poslední část této diplomové práce se zabývá analýzou dat, které byly získány v rámci výzkumu, který byl je popsán v metodologické kapitole. V rámci výzkumu proběhlo 8 individuálních 90-ti minutových hloubkových rozhovorů se ženami, které byly pro účely tohoto výzkumu vybrány jako výběrový soubor předem definované základní populace. Vzhledem k tomu, že hloubkové rozhovory obsahují také jiná témata<sup>5</sup>, která nejsou předmětem této diplomové práce, zaměřuje se tato část pouze na analýzu témat, která jsou relevantní pro výše definované výzkumné otázky.

#### 3.1 Průběh výzkumu

Výzkum probíhal v létě roku 2015 a to konkrétně v průběhu měsíců června, července a srpna. Provedeno bylo 8 hloubkových polo-strukturovaných rozhovorů se ženami, které byly definovány jako výběrový soubor základní populace. Za účelem analýzy dat byly všechny rozhovory přepsány v plné délce a poté byly anonymizovány (více viz Etické aspekty výzkumu). V první části analýzy byl vytvořen kategorizovaný kódovací klíč, který obsahoval různá témata.

Jak už bylo uvedeno výše, všechny rozhovory byly provedeny v neformálním prostředí a to konkrétně v kavárnách nebo v zasedacích místnostech v místě pracoviště respondentek. Primárním cílem bylo uskutečnit rozhovor v prostředí kaváren, avšak zachování tohoto kritéria nebylo splněno v případě dvou rozhovorů. Důvodem pro to byla vysoká časová a pracovní vytíženost respondentek.

Právě pracovní prostředí respondentek s sebou mohlo nést určité nevýhody, ale také výhody. Možnou nevýhodou mohla být mocenská výhoda respondentek, přerušení rozhovoru telefonátem nebo vstupem třetí osoby do místnosti. Naopak potenciální výhodou mohlo být snazší uvolnění respondentek, které bylo způsobeno dobrou znalostí prostředí.

Velká uvolněnost respondentek však byla znatelná v průběhu všech rozhovorů bez rozdílu prostředí. Právě vysoká uvolněnost a otevřenost umožnila získání odpovědí na citlivé otázky, mezi které může patřit například příjem respondentky před jejím odchodem na mateřskou dovolenou. Na otevřenost respondentek mělo s největší pravděpodobností také podíl příslibení důvěrnosti všech výpovědí.

---

<sup>5</sup> Výzkum probíhal v rámci kurzu Výzkumné kolokvium na FSV, UK. Autorka práce na něm spolupracovala společně se spolužačkou.

## 3.2 Výsledky analýzy

### 3.2.1 Charakteristika respondentek

První část analýzy se zabývá charakteristikou žen z výběrového souboru základní populace. Všechny respondentky porodily svého prvního potomka mezi lety 2010 – 2014. V této době byly všechny ženy starší 35 let, tzn. že zkoumané ženy zažívaly v průběhu studia na základní nebo střední škole politický převrat v roce 1989.

Tento fakt je důležité zmínit, protože všechny respondentky měly mimo jiné možnost vycestovat do zahraničí na různé stáže nebo přímo pracovat v zahraničí. Jejich rozvojové záměry tak nebyly omezovány politickým režimem. *„(...) já jsem dodělala školu a pak jsme jako vycestovali, ale ne studovat jo. Jsme jeli někam stopem a tak dále.“ (Markéta)*

*„(...) jsem potřebovala vypadnout, vyčistit si hlavu a tak trochu se nastartovat. Navíc jsem měla pocit, protože já hodně ráda cestuju, tak jsem měla pocit, že zkusit si žít někde jinde – to mě vždycky hrozně lákalo. Láká mě to jako dodnes.“ (Jana)*

Toto zjištění tedy potvrzuje tvrzení autorky Kuchařové (2003), která vysvětluje demografické změny mimo jiné také prostřednictvím historických souvislostí. Tlak státu na zakládání rodin a plození potomků byl před rokem 1989 velmi znatelný a jedinec mohl většinu výhod získat pouze jako rodina. Politické změny po roce 1989 s sebou však přinesly také změny v oblasti propopulační politiky a rozhodnutí o zakládání rodiny a počínání potomka se stalo více faktem individuálním.

Některé respondentky tak chtěly po ukončení studia pokračovat v zaměstnání (některé respondentky pracovaly již při studiu). *„(...) začala jsem tam pracovat, už jakoby na brigádu, a pak jsem tam začala zkráceněj úvazek na plnej.“ (Lenka)* Nejčastějším krokem po ukončení studia však bylo u respondentek cestování nebo práce v zahraničí. *„To já jsem chtěla když jsem dodělala školu tak jsme jako vycestovali, ale ne studovat jo. Jsme jeli někam stopem a tak dále.“ (Markéta)*

*„Začátek byl jasně danej, jediný jak se dalo odjet, když se otevřely hranice bylo jako auferka.“ (Gréta)*

Z výpovědí respondentek je tak patrné, že budování rodinných vztahů nebylo po ukončení studia prioritou. *„(...) já jsem to předtím vůbec neřešila. Já jsem věděla, že se nechci vdávat, že zatím nechci mít děti přesto že jsem měla děti ráda (...), (Gréta).*

*„(...) já jsem poměrně cílevědomá, tak mě se to tak jako vyplynulo samo. Že ta kariéra nějak jako vznikla, i nejspíš z toho důvodu, že mě ta práce fakt hodně baví.“*  
(Lenka)

Dalším významným motivátorem bylo studium anglického jazyka a získávání praxe v cizím jazyku, která otevírala nové možnosti v oblasti uplatnění se na trhu práce. *“Pak jsem no, to bylo na začátku 90tých let jo, začala jsem chodit na nějakou jazykovku kvůli angličtině, protože prostě byla potřeba umět ty jazyky (...)”* (Markéta)

*„(...) to byly začátku 90tých let jo, začala jsem chodit na nějakou jazykovku kvůli angličtině protože prostě byla potřeba umět ty jazyky, otvíral se svět ale ta prostě jazykovka byla příšerná takže jsem tam po 4 měsících to zrušila a odjela jsem do Anglie jako aupairka na 3/4 roku a pak jsem se vrátila na podzim a začala jako pracovat.“*  
(Magda)

Z výše uvedeného je tedy patrná racionální volba respondentek, kterým se po roce 1989 naskytly nové možnosti, kterých chtěly využít z hlediska zvědavosti a touhy po získání nové zkušenosti, zároveň však také z důvodu zvýšení svojí hodnoty na trhu práce.

Autorky Hašková a Zamykalová (2006) uvádí, že mezi nejvýznamnější faktory ovlivňující chování žen a jejich reprodukční záměry patří výše dosaženého vzdělání. To především z toho důvodu, že ženy vysokoškolačky mají často větší ambice na trhu práce, než ženy s nižším vzděláním. Vzhledem k delší době studia, ženám vysokoškolačkám tak déle trvá jeho ukončení a posouvá se čas vstupu na trh práce. Toto tvrzení potvrzuje takové chování respondentek. *„Tak já jsem se až tak ve třiceti dostala do té firmy, takže můj hlavní argument byl to, že jsem se konečně dostala někam, kam jsem chtěla. Protože moje kritéria byla mluvit anglicky a jezdit do zahraničí. To byly předtím moje kritéria a bylo mi jedno, co to bude. Ale jako abych se dostala do světa a vycvičila si tu angličtinu, takže můj argument byl, že teď jsem se konečně dostala někam, kam jsem chtěla, tak přece nebudu mít hned děti.“* (Petra)

Výše uvedená výpověď Petry tak potvrzuje předpoklad ekonomických úvah v rámci teorie racionální volby. Petra se až ve 30 letech dostala na kariérní úroveň, kterou ve svých očích považovala za zásadní, tudíž reprodukční záměry odsunula do budoucna a soustředila se především za práci. Z jejího myšlení je tak evidentní, že

kariéra v danou chvíli stále převyšovala výnosy, které by jí potomek přinesl. Petře se tak díky nové pozici otevřela možnost zvýšení své hodnoty na trhu práce.

Podle autorek Haškové a Zamykalové (2006) je však důležitý také vliv prostředí, ve kterém se ženy nacházejí. Ženy vysokoškolačky se přirozeně pohybují v referenční skupině, kde je rodičovství žen ve vyšším věku považováno za běžné, což může výrazně ovlivňovat jejich chování v dané oblasti (Hašková, Zamykalová, 2006). *„(...) celou dobu se pohybuju v takový skupině holek a hrajeme beach volejbal, fakt trénujeme. (...) A to jsou fakt samý holky, který jsou ředitelky, vysoký manažerky, právničky, jsou všechny fakt jako hezký holky až třeba i krásný a chytrý. Prostě takový normální, zabezpečený a prostě nemaj chlapy. Ted' se to teda láme, když já jsem otěhotněla, tak si myslím, že spousta holek dostala takovej šok, ted' se tam v tý partičce dějou věci, že si začínaj nacházet chlapy a dokonce jsou nějaký už těhotný. (Lenka)*

Výpověď Lenky tak potvrzuje tvrzení výše uvedených autorek. I ona se totiž pohybovala v referenční skupině žen, které byly vysoce postavené zároveň však ale také často bezdětné a bez partnera, se kterým by rodiny chtěly založit. Respondentka Lenka tak sama přiznává, že její těhotenství vneslo do skupiny žen mírný šok.

Autor Mills uvádí, že odkládání mateřství do pozdějšího věku může mít pozitivní vliv na kariéru. Rok odložení mateřství může znamenat pro ženu možnost nasbírání pracovních zkušeností a následně lepší pozice na pracovním trhu, s čím se pojí i vyšší výdělků (Mills et al., 2010). *„Ale tak já jsem předtím čtyři roky dělala v marketingu v malý firmě. Předtím v mladý frontě vedoucí inzerce pro takovej malej tým, takže to nebylo jakože bych neměla žádnou praxi, takže jsem měla tak šest let praxi v obchodně marketingových firmách a pak jsem najednou měla tu školu, tak mě vzali tady do tý firmy.“ (Petra)*

Právě dostatek zkušeností považují respondentky před odchodem na mateřskou dovolenou za klíčové hledisko, které zároveň zvýší jejich hodnotu na trhu práce a zároveň tak usnadní návrat z mateřské dovolené.

Většina mladých žen přiznává, že při přijímacích pohovorech jim byly kladeny otázky ohledně jejich plánů na založení rodiny (Křížková, Pavlica, 2004). S touto problematikou se setkaly i dotazované respondentky. Mateřství je obecně zdrojem časté diskriminace žen na pracovišti, jelikož se automaticky od ženy v určitém věku očekává, že bude chtít založit rodinu a bude tak muset na určitý čas opustit pracoviště, což je

pro zaměstnavatele nežádoucí. „*A pak následovala otázka, jestli se nechci vdávat. Protože mě v té době bylo ke 30, jsem byla v uvozovkách v tom věku. Ale jsem říkala, že no to vůbec, na to se nesmíte ptát to je nepřípustné (smích). Já jsem ale odpověděla, že upřímně to nehrozí.*“ (Gréta)

Takovou situaci zažila také respondentka Gréta, která díky svým zkušenostem na trhu práce vyhodnotila otázku jako nepřípustnou, zároveň však dodala, že mateřství u ní nehrozí. V jejím jednání je tak opět známka racionality, která se projevuje v tom, že Gréta žádala o vyšší pozici, než na jaké doposud byla a tudíž o mateřství v dohledné době neuvažovala.

Odchod na mateřskou dovolenou a období mateřství však přineslo u respondentek změny priorit. Do doby odchodu na mateřskou dovolenou byla hlavní prioritou práce a budování kariéry. Právě mateřství přineslo ženám změnu v tomto uvažování. „*Mně totiž trvalo mentálně než jsem došla do toho stavu, že tu kariéru vlastně nepotřebuju. Že jsem nechtěla přijít o to dobré místo v té americké firmě a chtěla jsem to všechno zvládnout.*“ (Petra)

Z pohledu teorie racionální volby tak „výnosy“ spojené s dítětem převýšily „náklady“, které jsou s dítětem spojeny.

Z analýzy dále vyplývá, že se ženám po porodu často nechtělo do zaměstnání vracet, a to i přestože předtím považovaly práci za velice důležitou součást svého života. Hodnoty žen se tak s příchodem mateřství výrazně mění a vzhledem ke svému věku (jak samy tvrdí), si také uvědomují důležitost dítěte a času stráveného s ním a s rodinou celkově. Jejich prioritou je však stále skloubit práci (nejlépe prostřednictvím částečného úvazku) spolu s rodinou. „*Chtěla bych spíš na takový projektový bázi spíš takovej part time, protože mě to přijde i takový zdravý. Mně se do týmu vrátila holka po mateřský a myslím, že byla docela mimo nějakou dobu. A já jsem si vždycky říkala: „Ježíš tahle holka, vždyť je úplně mimo, je hrozně zpomalená...“ Já bych jako radši, aby ten můj návrat byl jako plynulej, abych neděsila ty kolegy, že jsem mimo.*“ (Lenka)

Z jednání respondentek je tak evidentní racionalita jednání, která spočívá v tom, že pro ženy je soukromý život důležitý a s náklady na něj počítají, avšak stále jsou si vědomy důležitosti jejich pracovní kariéry, kterou je možné s rodinným životem skloubit prostřednictvím flexibilní formy práce. Ženy si dále uvědomují, že pokud

dlouhodobě vypadnou z trhu práce, mohou být pro zaměstnavatele v budoucnu neatraktivní a tudíž i tento fakt při svém jednání zohledňují.

Dle preferenční teorie autorky Hakim (2000) by se dalo říci, že tyto ženy změnilly svoje priority a již nejsou primárně orientované na práci, ale snaží se nyní skloubit práci s péčí o rodinu. Uvědomují si, že dítě a rodina je jejich prioritou, kterou nechtějí měnit. *“(...) když se nám narodila, tak ty pocity... Já jsem si pořád myslela naivně... Karel se mi smál... Já jsem říkala: „Karle, jako nic se nezmění, co by se mělo změnit? ...a ono se změnilo úplně všechno...poznala jsem i tu svou ženskou stránku toho ženství, kterou jsem nějakou dobu měla někde zavřenou. To je hrozně důležité. Ale zároveň jsem ráda, že pořád to nemám tak jako, že bych nechtěla nazpátek do práce.“* (Lenka)

Výsledky Evropské studie (Testa, 2007), uvádí, že vhodný a podporující partner je jedním z hlavních faktorů, které ženy i muži zvažovali při plánování prvního dítěte. Jedním z důvodů pozdějšího vstupu do mateřství (jak již bylo popsáno v teoretické části) tedy může být problém najít vhodného partnera. Důležitost nalezení správného partnera potvrzují také výpovědi respondentek. *“Byl to první chlap, kterej mi řekl teď chci s Tebou mít děti. Dřív jsem nikoho takovýho nepotkala, tím to bylo.”* (Petra)

Z teorie racionálního jednání tak bylo evidentní, že ženy nechtějí do rodinného života vstupovat s partnerem, u kterého si nejsou „jistí“. Pokud by zvolily špatného partnera, mohly by se stát ženami samoživitelkami, což hodnotí jako velmi problematické. Z výpovědí je však patrná také psychická podpora, kterou od partnera požadují.

Autorka Maříková uvádí dvoupříjmový model finančního zabezpečení rodiny, který však nepředpokládá rovnocenný příjem muže a ženy. Stále totiž platí, že vyšší příjem muže je často považován za synonymum k příjmu rodiny a příjem ženy je tak považován za navýšení rodinného rozpočtu (Maříková a kol., 2012). Všechny zkoumané respondentky byly v řídicích pozicích nadnárodních korporací, měly tedy nadprůměrný příjem. Z uvažování žen o budoucím partnerovi bylo patrné, že jeho finanční zajištěnost nehrála při výběru roli. Některé respondentky tak měly partnera, který měl v době před mateřstvím zaměstnání „na volné noze“ s nestálým příjmem. *“(...) a pak mě kolegyně seznámila s Karlem. A Karel se v tu dobu vrátil po 2 a půl letech cestoval po světě. Takže zase takovej člověk (...).”* (Lenka)

*„(...) my u nás musíme dělat oba, jakože on by mě neuživil.”* (Markéta)



U některých respondentek tak byl dvoupříjmový model v době před mateřstvím naopak obrácený, tedy že žena byla hlavní živitelkou rodiny. *„My jsme jako prachy nikdy neřešili a tohle jsem zaplatila já a tohle jsi zaplatil ty. Prostě platil ten kdo měl a já jsem říkala, že mě to chodí pravidelně, že já si prostě zadám inkaso. A pak takový ty věci jako nákup budeš platit ty, pokud budeš mít. A neměl ten pravidelnej logicky, protože fakt to bylo po akci, prostě jinej systém, takže my jsme to nikdy neřešili, že jo.“* (Gréta)

Tato situace tak působila problematicky ve chvíli odchodu ženy na mateřskou dovolenou, kdy rodina přichází o významný a jistý zdroj financí. *„Jo, vzhledem k tomu, že Ondra hodně chtěl tak musel on vlastně nejvíc změnit. Protože on je na OSVČ, svobodný zaměstnaní. On zvučil v divadle, koncerty a tak velmi tak nárazově, akce byla nebyla. Takže neměl pravidelný příjem, na který jsme se mohli spolehnout..“* (Gréta)

*„To byla jiná situace. A když najednou ten manžel měl vydělat plus těch 55. Nebo dobře mínus těch jedenáct, tak aspoň o těch 30 víc, než předtím vydělával.“* (Petra)

Jelikož v České republice je ještě pořád netypické, aby šel na mateřskou muž, přirozeným důsledkem této situace bylo nepřímé „donucení“ partnera najít si stálé zaměstnání, aby tak mohl zajistit rodinu. Respondentky tak byly postaveny do nové pozice, kdy s rozhodnutím o tom „mít dítě“, přišla také situace, kdy se žena zvyklá na vlastní, vysoký příjem, musela spolehnout na partnera, který se o ní postará.

Mezi dotazovanými respondentkami byly dvě ženy, které výše popsanou situaci řešily odchodem jejich partnera na rodičovskou dovolenou. *„Ale my jsme se pak rozhodli, kdy jsem byla asi rok na ty mateřský, že chceme jet někam spolu pracovat. Takže jsme se rozhodli, že si to vyměníme a já jsem šla do práce (...) já jsem vlastně zapomněla říct, že jsem pracovala v (nejmenované společnosti) v Keni. Takže jsme na tom roce odjeli do Keni, kde já jsem šla na plnej úvazek do práce a manžel sel místo mě na mateřskou.“* (Mirka)

*„Potom Honza začal mít problémy v práci atd. My jsme se vystřídali na tý rodičovský. A v době, kdy jsme to nejvíc potřebovali, tak já jsem prostě napsala – odepsala na inzerát a oni mě hned vzali.“* (Jana)

### **3.2.2 Podpora žen v době mateřství**

Druhá část analýzy se vztahuje k oblasti první výzkumné otázky, jejíž cílem je zjistit, jakou podporu v mateřství ženy využívají. Jak už bylo zmíněno v teoretické části,

podpora žen v době mateřství může být poskytována nejčastěji ze strany státu, zaměstnavatele, veřejnosti a rodiny.

Právě podporu z výše zmíněných oblastí zmiňovaly nejčastěji i ženy ze zkoumané populace. Jako nejdůležitější, je ženami hodnocena podpora ze strany zaměstnavatele a podpora ze strany rodiny.

### **Podpora ze strany státu**

Podpora ze strany státu byla ženami ze základní populace hodnocena jako dostatečná a obecně ne příliš důležitá. Některé respondentky tuto podporu hodnotí jako štědrou, avšak s uvědoměním vlastní závislosti v době mateřství na příjmu jejich partnera.

Oblastí podpory rodičům pečujícím o dítě se v České republice zabývá Ministerstvo práce a sociálních věcí. Mezi klíčová opatření MPSV v této oblasti patří mimo jiné mateřská dovolená, rodičovská dovolená, úprava pracovní doby a nebo služby péče o dítě (Slučitelnost profesních a rodinných rolí, 2015 [online]).

Opatření MPSV ve formě rodičovské a mateřské dovolené byla využívána všemi dotazovanými respondentkami. *„Mám jí jakoby na tu nejkratší možnou dobu. Oni to jsou dva roky, ale vlastně od narození... ne od asi 2 měsíce před narozením dítěte se to začne počítat. Ale já myslím, že začnu pracovat dřív na nějakou dohodu.“ (Magda)*

O podobě a pravidlech těchto opatření měly všechny respondentky dobrý přehled a jejich definici znaly. *„Já myslím, že je to takový standardizovaný. Že je to nějakých 200 tisíc ze strany státu, kdy si to vlastně můžete rozložit, jak chcete. A jako je to prostě ... já to zas tak moc neřešila, protože jsem brala nějakou částku, která je daná a nedalo se s tím nic dělat.“ (Magda)*

*„Ale jak jako máme ten český zákon, že musíš 6 nebo 8 týdnů, protože jinak přijdeš o mateřskou... A vždyť máš termín jako v červenci a je květen a ty odcházíš a já že to je prostě zákon, že kdybych prostě neodešla tak ztratím právo na tu mateřskou (...)" (Gréta)*

Z výpovědí respondentek je tak patrné, že výši finanční podpory ze strany státu považují jako danou a její výše tak při rozhodování matek o mateřství nehrála roli. Jak už bylo zmíněno, všechny respondentky pravidla státu znaly, ale při vlastním nastavování délky rodičovské dovolené finanční hledisko spíše nezvažovaly. Několik respondentek si dokonce rodičovskou dovolenou nastavily na délku 2 let a poté se jí rozhodly prodloužit. V prodlouženém roce, tak žádnou podporu ze strany státu už

nepobíraly. „*Já jsem samozřejmě měla nějakou rodičovskou. uhmmmm... 7 tisíc, protože já jsem si to jako vlastně dala na 2 roky. A pak jsem byla 3 roky, já jsem se upsala k těm dvou letům. Že jakoby tu kratší ale dopředu jsem věděla, to jsem měla zjištěný, že to se neříká kratší, protože prodloužit to můžeš vždycky. Nemůžeš to zkrátit.*“ (Gréta)

V tomto bodě je však důležité zmínit, že respondentky délku rodičovské dovolené příliš neřešily z toho důvodu, že všechny z nich v jejím průběhu nějakým způsobem pracovaly. Respondentky tak podporu ze strany státu považují jako danou a neměnnou, avšak jsou si vědomy, že je třeba jejich příjem v mateřství navýšit určitou formou práce, která nevede pouze k finančnímu ohodnocení, ale také umožňuje zachování kontaktu se zaměstnavatelem a s trhem obecně.

Jak už bylo zmíněno dříve, základní soubor pro tento výzkum byl definován takovým způsobem, že všechny respondentky byly nadprůměrně příjmové. Peněžitá pomoc v mateřství tak byla v jejich případech také nadprůměrná. Jak už bylo zmíněno v teoretické části práce, výše peněžité pomoci v mateřství činí 70 % redukovaného denního vyměřovacího základu za kalendářní den. Uvědomění si nadprůměrnosti výše mateřské dovolené potvrzují také výpovědi respondentek. „*Tak mě ty peníze přijdou v pohodě. Ale já si naprosto uvědomuju, že jsem jako menšina. Že i tu mateřskou jsem měla obrovskou, ne nějaký průměr.*“ (Lenka)

Zde je však nutno podotknout, že respondentky dosáhly svých nadprůměrných příjmů mimo jiné také svou racionální volbou ohledně upřednostnění získání vzdělání, zahraniční zkušenosti, znalosti jazyka a kariéry. Jak už bylo zmíněno v teoretické části práce, vše zmíněné tak může vést k vyšším příjmům a lepšímu postavení ženy na trhu práce.

Pozitivní hodnocení podpory ze strany státu však nespočívalo pouze v oblasti financí, ale také v oblasti její délky. „*Já když to srovnám, mám hodně lidí – pracovala jsem teď v mezinárodní firmě – takže dost v mezinárodním prostředí a prostě to je neuvěřitelný luxus, že můžeme být doma 2 a půl roku. To je luxus, kterej nikde jinde není. Ve Francii po 4 měsících strkaj děti do nějakých jeslí, v Americe po 3. Já bych v podstatě teď ve Francii šla do práce a tohle mimino bych takhle vzala a někomu ho strčila.*“ (Jana)

Podpora ze strany státu spočívá také v institucionálním vzdělávání dětí předškolního věku. Do 31.3.2013 bylo takové vzdělávání dětí zajišťováno prostřednictvím jeslí (MŠMT, 2016). Právě s jeslemi měly zkušenosti také dotazované respondentky, avšak z důvodu teritoriální a kapacitních možností je spíše nevyužívaly.

*„Já jsem, když se narodila dcerka tak jsem přesně měla Kristiánka na dva krát týdně na pár hodin do jeslí (...) ve skutečnosti tam ale moc nechodil, asi 10 krát dohromady. (Magda)*

*„(...) a pak jsme měli jesličky, kam chodila Adina na dopoledne asi třikrát týdně. A dvakrát ji hlídaly babičky.“ (Mirka)*

Některé z dotazovaných respondentek pak v případě nedostatečné kapacity jeslí zvažovaly umístění jejich dítěte do jeslí soukromých, avšak z důvodu finanční náročnosti se pro ně žádná z respondentek nerozhodla. *„Jesle třeba jsou jedny u nás, třeba na tý Praze 3. To znamená velká pravděpodobnost, že ti tam to dítě nevezmou. A pak jsou samozřejmě soukromý, no ale kterým platíš že a na to nemáš abys to platila, a je to takový že jasně, dáš si, pak chodíš do práce a vyděláváš na tu školku.“ (Gréta)*

Z výše uvedeného je tak patrné, že ženy ze základní populace institucionálních zařízení pro děti ve věku do tří let příliš nevyužívají. Hlavní důvodem nevyužívání státních jeslí je pak jejich špatná dostupnost v teritoriálním a kapacitním smyslu. Za smysluplnou alternativu však nepovažují ani jesle soukromé, které jsou vysoce finančně nákladné a náklady na ně tak převyšují příjmy, které je žena schopna v době hlídání získat. Pro ženy je tak jednodušší zajistit péči o dítě v rámci vlastních sil a to prostřednictvím podpory ze strany rodiny nebo vlastními silami.

Nespokojenost respondentek pak v oblasti státní institucionální podpory spočívala především v nedostatku institucionální péče pro děti do 3 let věku. *„Tady jsou jesle, ale mají jednu třídu na jednu městskou část. Praha 7 má jesle dole. Nemáte šanci se dostat vůbec. Hlavně, tam se dostávají matky, který mají třeba plný úvazky, to já jako třeba nechci (...) u těch jeslí se to zohledňuje. A tady není nic, kam by mohly... něco mezi tím prvním a třetím rokem. Ještě navíc samozřejmě – Jenda je březnovej – a do školky se jde od září. To znamená, oni mi ho nevemou ve 3 letech. Oni mi ho vemou ve 3 a půl letech.“ (Jana)*

Například respondentka Magda měla problémy v umístění dítěte také do mateřské školky. V tomto případě však možnost soukromé mateřské školky významně ocenila a své dítě do ní na několik hodin týdně umístila. V péči o dítě však stále počítala především s pomocí ze strany rodiny, tedy konkrétně od prarodičů dítěte. *„(...) ten kluk s tím, že je zapsaný do školky která tam je ale tak strašně plná takže více méně mají šanci se tam děti se tam dostat až ten poslední rok před školou, takže ty mladší děti jakoby nemají šanci. Naštěstí tam ale otevřeli soukromou školku, takže jsem měla možnost, vlastně i kvůli kolektivu, protože ta babička by je uhlídala asi. Takže i*

*jako pomoci babičce ale i kvůli tomu kolektivu, takže od 3,5 let začal chodit na 4 dny na půl dne.“ (Magda)*

## **Podpora ze strany zaměstnavatele**

Jak už bylo zmíněno výše, právě podpora ze strany zaměstnavatele se otázkách harmonizace rodinného a pracovního života jeví u zkoumaných žen jako nejdůležitější.

Respondentky považují přístup a podporu ze strany zaměstnavatele za důležitý už při odchodu na mateřskou dovolenou. Zaměstnavatelé totiž mají často záměr původní pracovní místo ženě držet a to například prostřednictvím hledání jejich zástupu, který by byl v dané pozici pouze na dobu určitou. *„No já když jsem odcházela, tak že jo oni se nejdřív snažili někoho najít na dobu určitou. Ale nemohli nikoho najít.“ (Gréta)*

*„Už při odchodu jsem se musela upsat v té firmě, oni by mi to místo jinak nedrželi. Tam musíte říct, na jak dlouho chcete jít pryč .. nebo měla byste, oni říkají, že nemusíte, ale myslím, že to všechny maminky řeší tak, že se jdou domluvit. Oni to taky potřebují vědět. Jsou firmy, který i jako inzerují, že je to na dobu určitou jakože záskok za mateřskou, takže některý firmy to řeší i takhle. Nicméně jsem se s nima domluvila, takže nikoho nevzali, protože věděli, že po půl roce přijdu.“ (Petra)*

Takový přístup ze strany zaměstnavatele vyhovuje především ženám, které mají dopředu promyšleno, jak dlouhou dobu chtějí na mateřské a poté rodičovské dovolené strávit. Většina respondentek však určitou představu o délce jejich mateřské a rodičovské dovolené měla, avšak v průběhu její délku přehodnotila a dovolenou si prodloužila. *„Vzala jsem si 2 roky a prodloužila jsem si na 3 roky. Jsem si říkala, že to dítě je tady teď, teď má o mě zájem. Až bude velká tak ty jo .. Takže já jsem nějak a myslím, že i tím, že jsem starší matka... Je to tak. Ve 20ti si říkáš to nějak dám. Si neuvědomuješ, že takhle malý to dítě bude jenom 3 roky.“ (Gréta)*

Zde je opět nutno připomenout, že ženy délku mateřské a rodičovské dovolené nepromýšlí, zároveň však počítají s možností flexibilní formy práce, kterou začnou vykonávat už v průběhu rodičovské dovolené.

Respondentky tak při odchodu na mateřskou dovolenou návrat do zaměstnání konkrétně nepromýšlely, tudíž ani neočekávaly, že by jim zaměstnavatel mohl nebo měl jejich původní pracovní místo držet. *„(...) v té chvíli když já jsem odcházela tak jsem jako vůbec neřešila nějaký návrat, já vždycky žiju tou přítomností, takže já jsem v tu chvíli hrozně chtěla už odejít protože jsem byla vyčerpaná a hrozně jsem se těšila na mateřskou a vůbec jsem neřešila co bude za 2 nebo za 3 roky. Ježíš Maria.. Já jsem*

*v podstatě odcházela s tím, že jsem si jako na 80 % myslela, že se nevrátím vůbec, že si najdu něco prostě jinýho.“ (Gréta)*

Podpora zaměstnavatelů se pak u respondentek ukázala jako důležitá především v době po skončení mateřské dovolené, kdy na začátku rodičovské dovolené byly ženy často samy kontaktovány přímo od zaměstnavatele s nabídkou příležitostné výpomoci. *„Takže v tomhle jsem to kvitovala a takže od toho půl roku do toho roku takhle mi zavolali když něco je, mohla by si příští týden v úterý a ve středu prostě na já nevím od 5 do 7 a tak to jsem vždycky s radostí na to kývla.“ (Magda)*

*„(...) oni mi po tom půl roce dali takový podmínky, že můžu pracovat půl dne z domu, půl dne z práce, takže to bylo skvělý, že jsem měla jen půl dne hlídání, a když malá spala, tak jsem dodělávala práci a pak samozřejmě v noci.“ (Petra)*

Tyto nabídky na příležitostnou výpomoc přicházely od zaměstnavatelů už v době mateřské dovolené. Tyto nabídky však respondentky spíše odmítaly především z důvodu nízkého věku dítěte *„On se mě ptal a asi i chtěl, abych se vrátila brzo. A možná i vzal toho člověka s vědomím, že je to takovej poměrně fluktuant, ale já jsem mu i pak psala, že se ještě teď vrátit nechci (...) ale teď to mimino je jako hrozně malý, takže já ráda do toho tak jako vpluju pomaloučku a doufám, že o to budou mít zájem (...)“ (Lenka)*

Jak už bylo uvedeno v teoretické části práce, autorka Harriet Bradley (1999) uvádí, že pracovní trh přináší jedincům možnost seberealizace. *„Já jsem pak třeba chodila jednou nebo dvakrát za týden jsem chodila do práce. A já jsem se tam šíleně těšila, když jí byl ten rok a půl. (Jana)*

*„Asi záleží na práci a mě to docela vyhovuje, protože já často kominukuju s Amerikou která vstává ve 4 hodiny a já jsem jako sova, že jsem nočnej ten takže mě prostě vyhovuje já prostě miluju večery když sedím u toto počítače a když si to dodělám v klidu, když tam není ten šum, že je tak jako ten klídek a můžu si to jako i vykomunikovat.“ (Gréta)*

Autorka Bradley (1999) dále zdůrazňuje pojem „flexibility“, o kterém tvrdí, že se stane klíčový pro pracovní trh. Právě možnost flexibility práce byla pro respondentky velmi důležitá. *„Hm, do školky a právě bychom chtěla nějakou práci flexibilní, abych třeba ve tři mohla být doma. Abych mohla s těma holkama trávit čas, jako určitě je nechci vyzvedávat někde v pět a pak jako ten den je hrozně krátkej.“ (Petra)*

*„(...) a teď tedy od toho roku teď děti pracuju na poloviční úvazek, 20h týdně s tím že to mám hodně flexibilně si to organizuju, naplánováno to mám tak, že jezdím*

*v úterý a ve středu do práce a ve čtvrtek podle potřeby, buďto přijedu anebo pracuju jakoby z domova, jako home office. Takže tohle jako to že mě vlastně ten můj zaměstnavatel umožnil takhle, protože ta práce projektová, když přijde projekt, tak na něm jakoby pracovat, že musím to plánovat a že mi umožnil takhle sama si plánovat ten čas, tak mi u toho umožňuje prostě do té práce chodit.“ (Magda)*

Ideální doba pro návrat do alespoň částečného zaměstnání byla podle respondentek okolo 1,5 roku dítěte „(...) já jsem se vlastně po ty první vracela asi po roce a půl a tam mi nabídli takovej zkrácenej úvazek na tu samou pozici, kdy jsem mohla i pracovat z domu. Takže to bylo hodně bezproblémový a i ten návrh byl hrozně fajn.“ (Mirka)

*„Já teda pracuju při dětech a začala jsem pracovat vždycky když jim byl rok i mladšímu i staršímu. Ale bylo to nejdřív jakoby když potřebovala firma vypomocet, tak jsem přijela jakoby na chvíli vypomohla, domluvili jsme si jakoby jednou za měsíc nějaký večery (...) (Magda)*

Autorka Bradley (1999) uvádí, že flexibilní formy práce mohou mít dva základní důsledky. Ty mohou mít buď negativní nebo pozitivní charakter. Negativní mohou být v tom smyslu, že přinášejí nejistotu pracovní pozice a s tím tak spojený stres. Pozitivní pak mohou být pro jedince, kterým naopak stav prolínání pracovního života se soukromým vyhovuje a to z toho důvodu, že tak mají možnost nově promýšlet spojení pracovního a soukromého života (Bradley, 1999).

Právě možné spojení pracovního a soukromého života bylo respondentkami oceňováno. „(...) pokud by mi to tak zaměstnavatel umožnil být tam na ten částečný úvazek tak bych se na ten plný s těma dětma jako vracet nechtěla protože to znamená opravdu od rána do noci ještě s tím dojížděním za Prahu, je to opravdu od rána do noci a v podstatě přes noc to znamená nebýt s nima v noci, pak začne škola, úkoly. No, jako pro mě je jako, kdyby jsem to měla já vymyslet, tak bych ideálně pracovala na částečný úvazek třeba ještě jako 10 roků než se ty děti zvládnou samy úkoly a takhle. Vidím tam jednu kolegyni, která to takhle jakoby má flexibilně zajištěno, takhle vlastně.“ (Magda)

Oblíbenost částečných pracovních úvazků u zkoumané skupiny potvrzují také data ČSÚ z roku 2011, kdy z celkového podílu žen zaměstnaných na částečný úvazek bylo 14,18 % žen ve věku 35-39 let. Tato věková skupina tak byla hned po ženách z věkové skupiny 65+ nejčastěji zaměstnána na částečný pracovní úvazek. Právě v tomto věku byly také ženy ze zkoumané základní populace.

Jedním z negativních dopadů částečných úvazků může být podle studie „Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy“ (Formánková, Dudová, Vohlídalová, 2011) situace, kdy je zaměstnanci zkrácena pracovní doba a poměrně i mzda, avšak pracovní úkoly zůstávají stejné jako v případě plného úvazku. Právě takovou situaci zažívala respondentka Gréta, která nastoupila na zkrácený úvazek, avšak se od ní předpokládalo, že bude vykonávat stejnou práci jako při 8 hodinovém úvazku. *„(...) já jsem říkala jestli bych třeba nemohla mít zkrácenej. Takže to jako si rozmysleli, pak dokonce já jsem celej loňskej rok jsem byla na 6ti hodinovým úvazku a pak, takže z čeho vyplývá, že mi nechali tu práci, zkrátili mi oficiálně úvazek na 6 hodin protože já jsem to chtěla. Oni mi říkali, že víš, že ti ale nemůžeme ubrat tu práci, no ale tak pak nabrali nějakou holčinu, ta mi tedy jako odebere, jinak bych do toho nešla, a já říkala, že jo to bude super, ona bude dělat část, tím pádem já si to můžu zkrátit a já budu dělat tu 6ti hodinovou, teď jsem zpátky na 8mi hodinovce, protože prostě, nemá vejšku, výsledek je jenom že jsem, že bych byla placena za 6ti hodinovou, nic jinýho, stejná práce.“ (Gréta)*

Právě v takové situaci je aktuální flexibilita práce ve smyslu prostorové variability (Wallace, 2013). *„Oni vědí, že když mi napíšou, tak jim odpovím, když mi zavolaj tak tam jsem, když je meeting nebo cesta, tak si to zařídím. On můj nadřízenej to do teď ani nevěděl, že jsem na 6ti hodinách protože to ani nezaznamenal. Nikdy, nemá šanci, když není v tý v kanceláři, když nevidí že odcházím ve 4, tak nemá šanci. Dneska mobilní telefony, jedeš maily v tramvaji, já posílám maily v tramvaji úplně v pohodě, to je každému jedno jestli ty maily posíláš z kanceláře, tam jde o to, jestli to dotáhneš. Takže mi vlastně v tomhle vyšli vstříc, že netrvaj na tom sezení v tý kanceláři, že trvaj jen na tý práci.“ (Gréta)*

Žádná z respondentek však při výkonu flexibilních forem práce nepocítovala stres ve smyslu obav ze ztráty zaměstnání. Respondentky hovoří o negativech spíše ve smyslu velkého fyzického i psychického zatížení. *„Já jsem pracovala právě a to jsem si právě šáhla na dno. To jsem si asi taky právě...to jsem teď úplně vytěsnila ale dělala jsem taky jako nárazovky v práci. Ale to člověk dělá přes noc a to bylo období, že jsem opravdu dělala do 5ti do rána něco jsem přes noc. Já jsem to chtěla, že jsem jim řekla, pošlete mi to večer a já vám to ráno pošlu. No a už začalo křičet dítě, a člověk se neměl kdy vyspat, protože když je to dítě malý, tak jsem opravdu chodila jako tělo bez duše. (Markéta)*



Respondentce Janě se naopak se zaměstnavatelem domluvit na flexibilním výkonu práce nepodařilo. „(...) hledala jsem na plnej, protože jsem ... Bejvávala bych šla na částečnej úvazek, ale to prostě z nějakýho mě nepochopitelnýho důvodu to v Čechách neexistuje. (Jana) Respondentka Jana pak dále spontánně zmiňovala jednu z flexibilních forem práce, kterou je sdílení pracovního místa nebo-li „job-sharing“<sup>6</sup>, který spočívá v sdílení jedné pracovní pozice několika pracovníky. Tento typ flexibilní formy práce však není v zákoně explicitně upraven. (MPSV, 2016)

*(...) kdyby nějaká firma hledala někoho, jako jsem já, tak dokonce znám matku, se kterou bychom se dokázaly zastoupit. Která by o to stála – spousta ženských by o to stála. Zejména tak stejně starý jako já. Od těch 35 let dál, který maj malý děti. Protože si uvědomujou, že chtěj bejt s tím dítětem, ale současně chtěj chodit do tý práce a i to potřebujou finančně. Ale prostě neexistujou tyhle pozice. To je pro mě hrozně zvláštní, protože ty firmy teď hodně šetřej. Na plnej je člověk jako já pro ně hodně drahej a já si myslím, že kdyby mě vzali na poloviční úvazek, tak by to pro ně bylo i výhodnější. A jako dá se to... Ale prostě neviděla jsem takový nabídky práce, ani tenkrát.“ (Jana)*

Jak už bylo zmíněno v teoretické části práce, zaměstnavatel může svým zaměstnancům nabídnout podporu také ve formě zřízení firemní školky, která je určena dětem předškolního věku. Tato instituce je opatřena v novele školského zákona č. 472/2011 Sb. a její oficiální název je „mateřská škola určená ke vzdělávání dětí zaměstnanců zřizovatele nebo jiného zaměstnavatele nebo zaměstnavatelů“. Právě takovou možnost měla jedna z respondentek. „U nás v práci už dokonce teď šéf zbudoval dětskou školku, kde jsou děti od roku a půl, kde je tam pohlídaj, ty si platíš nějakou hodinovou sazbu a můžeš tam mít dítě, což je bezvadný. Funguje to, doufejme, že to ještě nějakou dobu vydrží, funguje to na patře jako místo jedný obrovský kanceláře – je tam takovej prostor, kde je spaní a kuchyňka a takový hraní a to. Je to hrozně hezký jo... Tak třeba už i u nás v ryze komerční sféře, ten šéf zjistil, že má spoustu těch matek na mateřský, ale obecně si myslím, že ty holky maj problém něco sehnat.“ (Lenka)

Z dalších výpovědí respondentek však bylo patrné, že by možnost firemní školky jako podporu od svého zaměstnavatele, uvítaly. „Nemáme, ...myslím, že (název firmy) je progresivní, docela si myslím, že se stará o ty zaměstnance. Ale todle zatím, teda vůbec ne to. Vím už firmy, který vlastně to dělaj a to si myslím že je jako chytrý, že jako nepřijdou o ty zaměstnance, který chtěj, který potřebujou. A hlavně si myslím, že ty

---

<sup>6</sup> job-sharing: sdílení pracovního místa více zaměstnanci (MPSV, 2008).

*ženský jsou jako happy s tím, že jdou, že jsou ve stejný budově. Můžou se i na ně jít podívat. (Gréta)*

## **Podpora ze strany veřejnosti a rodiny**

Z výpovědí respondentek je dále patrná potřeba podpory ze strany veřejnosti a především ze strany rodiny. Pokud je to možné, ženy výrazným způsobem právě podporu ze strany rodiny využívají a potvrzují tak tvrzení autorky Marksové-Tominové, (2009), která o podpoře ze strany rodiny a partnera hovoří. Autorka zmiňuje, že výhodou péče ze strany rodiny je možnost jejího výkonu v dítěti známém prostředí a dále pak finanční hledisko (Marksová-Tominová, 2009).

Na začátek je třeba zmínit, že všechny partnerky byly v partnerském vztahu, tudíž problematika neúplné rodiny nebyla v jejich případě aktuální. Z výpovědí respondentek byla právě důležitost podpory ze strany partnera patrná. V některých případech pak byl partner hlavním iniciátorem mateřství, tudíž od něj byla očekávána také větší pomoc ženě-matce. *„Vzhledem k tomu, že Michal hodně chtěl tak musel on vlastně nejvíc změnit. Protože on je na OSVČ, svobodný zaměstnaní. (...). Takže neměl pravidelný příjem, na který jsme se mohli spolehnout, takže složenky odcházely z mého účtu. My jsme jako prachy nikdy neřešili a tohle jsem zaplatila já a tohle jsi zaplatil ty.“*

Nutnost podpory partnera v mateřství tak v případě zkoumaných respondentek nabývala několika forem. První část podpory se týkala financí, kdy na partnera začaly být kladeny vyšší nároky než dříve. *„(...) tomu manželovi se to rozjelo natolik, že já vlastně ani nemusím vydělávat. To je hrozně důležitý faktor. Protože když jsem pracovala v té firmě, tak to ještě chtělo abych těch 20, 30 někde vlastně dala dohromady. Ne třeba těch 55, ale aspoň 25. A mezitím se to manželovi rozjelo tak, že vlastně on to zvládne.“ (Petra)*

Partner je však podporou nejen v oblasti financí, ale také v oblasti péče o dítě. Ta u respondentek spočívá například ve střídavém vyzvedávání dětí z mateřské školky nebo v jejich hlídání. *„ (...) takže máme dohodu, že se samozřejmě střídáme s Michalem. Nevyzvedávám ji každý den, ale když má akci, třeba květen, tak vyzvedávám každý den, takže odcházím ve 4 a dodělávám to jako večer, nebo jeden den zůstanu v práci třeba do 7mi a ták .Takže jsme docela udělali takovouhle jako dohodu.“ (Gréta)*

*(...) partner má takovou práci, že poměrně nemusí tam být tam do dlouhých nocí, do dlouhých večerů, takže může se vracet tak nějak jakoby normálně, takže já když*

*ráno vypravím děti, nějak to tam prostě všechno spacifikuju, tak zase vím, že večer přijede na nějaký ukládání dětí a nějak pak má tu možnost (...). (Magda)*

Mezi další oblasti podpory ze strany partnera pak podle výpovědí respondentek patří podpora psychická. Respondentky zpětně hodnotí svého partnera jako velkou psychickou podporu především v začátcích mateřství. *„(...) byl velkou oporou v tom začátku (...) hlavně psychicky, on přišel domů a my jsme obě brečely a on nevěděl vůbec co. A on vždycky řekl, ať si jdu lehnout a vzal tu malou a udělal nějaký program s ní nebo třeba uvařil nebo přinesl nějaký jídlo, abych to nemusela vůbec řešit.“ (Petra)*

*„Partner to zvládal líp, než já – psychicky. Já jsem jako že mi už někdy ujely nervy – jako ne, že bych na Pepču řvala. Ale už jsem z toho byla fakt už úplně vyčerpaná. A Honza to zvládal líp. Jako se stalo, že jí bolelo břicho, tak furt řvala. Já jsem jí nakojila a dala jsem mu jí a on tam s ní byl a ona řvala. Já jsem se třeba hodinu procházela o půlnoci po Holešovicích a tak.“ (Jana)*

Jak už bylo zmíněno výše, další podpora ze strany rodiny spočívá především v pomoci ze strany prarodičů. Právě pomoc ze strany prarodičů byla patrná také z výpovědí respondentek. *„Ano hlídá babička, tchýně vlastně jakoby, partnerova (...), která bydlí asi 70 km za Prahou, vždycky v pondělí večer k nám přijede, vždycky úterý středa je s dětmi a většinou i čtvrtek protože když pracuju home office tak nemůžu být s těma dětma je hlídat.“ (Magda)*

*„My tady máme dvě babičky, takže ty pomáhaly (...).“ (Mirka)*

*„Pak ty babičky jako tenkrát hodně pomáhaly. Že prostě vzali Pepinku třeba ven v kočárku. Ona třeba špatně spala i přes noc jo (...) Ale když už byla Josefka třeba větší, tak jí mamka mohla hlídat třeba přes noc. U ní spala, že jí dala to mlíčko.“ (Jana)*

Autorka Marksová-Tominová (2009) zmiňuje možnou negativní stránku pomoci ze strany prarodičů, která může spočívat v mezigeneračních názorových rozdílech na péči o dítě. *„(...) jako oni ti prarodiče mají na všechno svůj názor, takže ono to asi taky je trochu obtěžující mít je pak pořád (...) mluví do výchovy, mluví do všeho no.“ (Petra)*

*„Kamarádky mají chuť, a myslím si, že ono to má taky svoje výhody, když je dobrá chuť, tak jí člověk vysvětlí jak si to představuje, ta babička zase jako moc to, jsme rádi samozřejmě, že hlídá, ale moc to zase jede svou cestou, zas tam nejde jako cítit tam nervozitu v tom našem vztahu ale je to samozřejmě jí nemůžu být nikdy dost vděčná ale má to i svoje úskalí.“ (Magda).*

Ženy, které nemají možnost pomoci ze strany prarodičů, řeší péči o dítě pomocí flexibilních podmínek ze strany jejich zaměstnavatele. „(...)když je dítě nemocný, tak dělám z domova, protože nemáme babičku, teda máme ale ta pracuje. Takže je vytižená (...).“ (Gréta)

U některých respondentek by péče ze strany rodičů připadala v úvahu, avšak byla omezená vyšším věkem rodičů. V tomto případě však ženy samy přiznávají, že je chyba na jejich straně, protože si děti „pořídily“ ve vysokém věku, tudíž pomoc ze strany prarodičů není prakticky možná a pokud ano, tak pouze v omezené míře. (...) *No pomáhá ale je tam opět moje chyba, jak jsem stará máma, tak mám starý rodiče, takže oni už nemůžou. Teda jsou strašně zlatí a děti mají strašně rádi, ještě i brácha má 3 děti, takže vnoučat mají dost ale chci říct, že mi pomáhaj ted' jsou s nima na chatě ale byla jsem o víkendu za nima viděla jsem, že to nejde. Že jsou nemocní, cukrovka, vzteklej, takže (...).*“ (Markéta)

„*Mě pomáhala máma. Potom hlídala. Ale ted' u Jendy s tím moc nepočítám, protože mamince je 71 let a je to pro ní náročný. Ted' třeba s Josefínou jako u moře? ... Ale takhle malý mimino... Řekla bych, že tu pomoc mám ted' menší, než když jsem měla u Pepči. Z jednoho prostýho důvodu - ty rodiče jsou starší. Ty malý mimina jsou jako náročný.*“ (Jana)

Další podpora ze strany rodiny může být poskytována sourozenci matky nebo otce. I tato pomoc se u některých respondentek jevila jako důležitá, avšak ve většině případů se nejedná o pravidelnou pomoc, ale spíše o příležitostnou výpomoc, která je často vzájemná. (...) *Tak jako ségra by mohla (smích). Tak mám ségru, která ale má ted' ale dvě děti malý takže samozřejmě si vypomáháme. Ted'ka přestala kojit (...)* Jasně to si můžeš vzít (...) *Takže jako to, že jsme si jako pomáhaly. Hele nikoho jsem nesehnala, potřebuju vyzvednout Káťu, tak ona tam prostě jela a ona mi ji vyzvedla, takže samozřejmě jsme zapojení, ale není to tak že bychom byly domluvené na pravidelných vyzvedávkách, spíš takový vykrejvání (...).*“ (Gréta)

Autorka Kuchařová uvádí také další možnosti péče o dítě, které vznikají v sektoru soukromém nebo občanském. Možnosti péče o dítě, která je poskytována soukromým sektorem využívala pouze jedna z dotazovaných respondentek. „*Ale měli jsme ještě holčinu, která nám pomáhala. Když jsem vlastně nastoupila do práce a byla jsem na 6ti hodinách (...).*“ (Gréta)

Poskytovatelem péče pro předškolní děti ze sektoru soukromého jsou mateřská centra, která spadají právě do výše zmíněného občanské sektoru. (Čermáková, Hašková,

Křížková, Linková, Maříková, 2002). Z výpovědí respondentek je však patrné, že podporu ze strany mateřských center nemají ženy příliš velký zájem. Respondentka Gréta uvažovala, že by se v mateřském centru aktivně podílela na programu, avšak nakonec se pro tuto možnost nerozhodla. *„Máme takový jako rodinný centrum na Žižkově, tak jsem jako chvíli s tím uvažovala že bych tam chodila jako dobrovolnice ale ve finále jsem říkala hele to nebudu dělat takhle protože já bych to takhle přeorganizovala, (...).“ (Gréta)*

Obdobný postoj měla také respondentka Jana, která se s dalšími „maminkami“ seznamovat pokoušela a veřejně dostupných volnočasových aktivit s dítětem na začátku mateřství využívala. Došla však k závěru, že o podobné záležitosti nemá zájem. *„(...) já chodila do těch kroužků a pak jsem se snažila s nějakou maminkou seznámit na hřišti. A vždycky to dopadlo tak jako vlastně, že se bavím s nějakou cizou ženskou, se kterou si nemáte moc co říct. Takže mě to vůbec nebavilo (...) já si nepotřebuju povídat o dětech, já mám kamarádky, se kterými jsem se tolik nevidala. Protože jsme všechny pracovaly (...).“ (Jana)*

### **3.3 Hodnocení podpory žen v době mateřství**

Třetí část analýzy se vztahuje k druhé výzkumné otázce, tedy k tématu, jak respondentky z výběrového souboru celkově hodnotí podporu žen v době mateřství.

Z výpovědí respondentek bylo patrné, že možnost vlastního nastavení délky rodičovské dovolené je pozitivní. Některé respondentky však zmiňovaly problém v rozhodnutí o nastavení správné délky, která pro ně bude v budoucnu vyhovující. *„(...) pro mě bylo hrozně těžký se rozhodnout a myslím, že jako pro každou matku, se rozhodnout jakou tu verzi jestli jako 2 roky, nebo 3 roky nebo 4 roky si vezme (...) prostě, vůbec nevíš co tě čeká a jako vůbec jako nemáš šanci to prostě jako co já nevím a co jako 2 roky je to jako málo, nebo 3 roky budou lepší (...).“ (Gréta)*

Respondentky dále velmi pozitivně hodnotí podporu ze strany zaměstnavatele v oblasti poskytování flexibilních forem práce. Právě těchto forem využívala většina dotazovaných respondentek a pokud je nevyužívaly, bylo to způsobeno tím, že je jejich zaměstnavatel nebyl schopen nabídnout. Z výpovědí vyplývá, že podpora v mateřství ze strany zaměstnavatele je pro ženy ze základní populace klíčová. Z výpovědí respondentek je tedy patrné, že právě stát by měl určitým způsobem flexibilní formy práce také podporovat. *„Myslím si, ale to zase není na státě, i když mohl by to nějak*

*podporovat – zaměstnávání matek. Zkrácený úvazky – to je obrovský téma, pořád se o tom mluví.“ (Lenka)*

Česká republika, spolu s dalšími postkomunistickými zeměmi jako například Slovenskem nebo Maďarskem, patří v evropském srovnání mezi země s nejnižším rozšířením částečných úvazků. Na částečný úvazek pracovalo v roce 2011 pouze 5,5 % zaměstnanců. Nízkou podporu částečných úvazků pocítovaly také některé ženy z výběrového souboru. *„No určitě ty úvazky, já jsem někde četla, že v Holandsku je snad 70 % matek na poloviční úvazek. V Rakousku to bylo třeba něco přes 40 a u nás je to asi 11 %. Takže jakoby ta vstřícnost od těch zaměstnavatelů, aby umožňovali těm matkám částečný úvazky (...).“ (Petra)*

*„Bejvávala bych šla na částečnej úvazek, ale to prostě z nějakýho mě nepochopitelnýho důvodu to v Čechách neexistuje.“ (Jana)*

*„Ale spíš to chce podle mě tu podporu co se týká nějakýho uplatnění jakoby v tom zaměstnání. Když bych chtěla zvládat rodinu i tu práci, ale samozřejmě to neznamená vrátit se do práce na plný úvazek, to prostě jako nejde.“ (Magda)*

Jak už bylo zmíněno výše, respondentky považují výši finanční podpory ze strany státu za dostatečnou. V průběhu rozhovoru však spontánně zmiňovaly jejich obavy z představy „být samoživitelkou“. Na situaci žen-samoživitelek upozorňuje také autorka Marksová-Tominová (2009), která zmiňuje, že v této situaci má žena mnohem složitější pozici především v oblasti sladování rodinného a pracovního života. Složitost situace těchto žen si uvědomují také dotazované respondentky. *„Myslím, že kdybych byla samoživitelka, tak jsem asi trochu kritičtější, protože mám spoustu kamarádek, který to takhle maj a je to těžký. Ale když máte partnera který vydělává normálně nebo nadprůměrně, tak je to od toho státu hrozne štědrý.“ (Mirka)*

*„Rodičovská je 11 a půl tisíce. Je teda fakt, že já neumím si hlídat, kolik utratím. (...) Tak si říkám, že bych si schválně mohla propočítat, jestli se do toho vůbec vejdu (...) Když ta rodina má toho muže, kterej vydělává, tak si myslím, že ty lidi nemusej mít problém.“ (Lenka)*

Složitá situace žen-samoživitelek pak podle respondentek nespočívá pouze ve finanční podpoře, ale také v oblasti vlastního nastavení délky rodičovské dovolené a nedostatku zařízení institucionální péče. *„(...) nedejbože kdybych na to byla sama, tak je to prostě náročný, tak jako nevím jak jako můžeš, jak si to můžeš zvolit, když nevíš co tě čeká. Dobrý si to představíš ale nevíš jestli ho vezmou do jeslí, jestli ho vezmou do školky a co jako máš dělat, když dáš si 2 roky a oni ti ho nevezmou do školky.“ (Gréta)*

Některé respondentky pak spontánně upozorňovaly také na psychickou podporu ze strany partnera, která ženám-samoživitelkám chybí. „(...) *po těch zkušenostech v životě bych nešla do toho být jako matka samotná a jako klobouk dolů ženy samoživitelky a tohlencto prostě pokud to dítě mají rádi a mají s ním hezký vztah a prostě jsou s ním jakoby rády a věnují se mu tak je to fakt.. A ještě jsou někde ochotné mít někde nějaké noční tak to klobouk dolů před nima.*“ (Magda)

### **3.4 Shrnutí analýzy**

Závěrečná část analýzy shrnuje zjištění, zodpovídá výzkumné otázky a vyhodnocuje předem definovanou hypotézu.

Na začátku samotného shrnutí je třeba zmínit, že všechny dotazované respondentky studovaly nebo ukončovaly studium v době po roce 1989. Tento fakt je důležité zmínit, protože ženy nebyly při svém dalším rozhodování omezeny politickým režimem.

Po ukončení studia nebyl pro ženy prioritou rodinný život. Hlavní prioritou bylo získávat nové zkušenosti a to prostřednictvím vycestování do zahraničí, studováním cizích jazyků nebo rozvíjením své kariéry. Tímto způsobem chtěly ženy mimo svého osobního rozvoje zlepšit také svou pozici na trhu práce. Pokud bychom si tato zjištění aplikovali na teorii racionální volby, mohli bychom tvrdit, že prioritou a výnosy z vlastního rozvoje ve výše uvedených oblastech tak u žen převyšují náklady s nimi spojené. Jako náklad pak můžeme chápat odsouvání mateřského života. Naopak náklady na vzdělání a sebe-rozvoj, které jsou především časové byly ženami vyhodnoceny jako něco, co jim může v budoucnu přinést užitek a to například ve formě zlepšení jejich pozice na trhu práce, zvýšení konkurenceschopnosti a v neposlední řadě také možnost vyššího výdělku.

Toto zjištění potvrzuje také autor Mills, který uvádí, že odkládání mateřství do pozdějšího věku může mít pozitivní vliv na kariéru ženy. Rok odložení mateřství může znamenat pro ženu možnost nasbírání pracovních zkušeností a následně lepší pozice na pracovním trhu, s čím se pojí i vyšší výdělky (Mills et al., 2010).

Výše uvedené potvrzují také zjištění autorky Haškové a Zamykalové (2006), které uvádějí, že vysokoškolsky vzdělané ženy mají často vyšší ambice na trhu práce. Vzhledem k delší době vysokoškolského studia se tak posouvá také doba vstupu na trh práce. V případě respondentek byla tato doba ještě prodloužena kvůli jejich zahraničním, studijním i pracovním zkušenostem.

Po vstupu žen na trh práce však situace nekončí, ženy začínají budovat kariéru a na kariérní úroveň, která odpovídá jejich představám se dostávají až okolo 30. roku života. Dosažení uspokojivé kariérní úrovně však ještě více posiluje prioritu budování kariéry, kdy si ženy uvědomují, že aby byla jejich zkušenost v dané pozici v budoucnu relevantní, musejí v ní strávit nějaký čas. I v tomto věku tak z důvodu výše uvedených úvah a událostí převládá priorita kariéry, jejíž výnosy stále převyšují náklady (časové, odsouvání mateřství), které jim budování kariéry přináší.

Změna v prioritách žen nastává ve chvíli, kdy výnosy z pořízení potomka převyšují náklady na jeho pořízení. Mezi náklady pak může být zmíněno obětování matčiny kariéry nebo získání pro ženu neuspokojivých zkušeností na trhu práce. Ženy pak změnu priorit přiznávají a podle nich spočívá především v uvědomění, že kariéra a získávání zkušeností už není jejich hlavní prioritou, ale je nahrazena prioritou harmonizace rodinného života s životem pracovním. Ženy si uvědomují důležitost dítěte a času stráveného s ním a rodinou celkově. Jejich východiskem z této situace je skloubení rodinného a pracovního života prostřednictvím flexibilních forem práce.

Ze změny jednání a uvažování žen je tak evidentní racionalita, která spočívá v tom, že pro ženy je soukromý život důležitý: výnosy s ním spojené převyšují jeho náklady, avšak stále jsou si vědomy důležitosti jejich pracovní kariéry, kterou je možné s rodinným životem skloubit prostřednictvím flexibilní formy práce. K prioritě skloubení pracovního a rodinného života vede také uvědomění žen, že pokud dlouhodobě vypadnou z trhu práce, mohou být pro zaměstnavatele v budoucnu neatraktivní a mohly by tak mít potíže s uplatněním na trhu práce.

Dalším důležitým faktorem, který hraje roli při rozhodování o mateřství je faktor vhodného partnera. Z pohledu teorie racionálního jednání tak bylo evidentní, že ženy nechtějí do rodinného života vstupovat s partnerem, u kterého si nejsou „jistí“. Pokud by zvolily špatného partnera, mohly by se stát ženami samoživitelkami, což hodnotí jako velmi problematické nejenom z finančního hlediska, ale také z hlediska psychické podpory, kterou od partnera požadují.

Následující část shrnutí se bude věnovat přímo vyhodnocení jednotlivých výzkumných otázek, na které naváže vyhodnocení předem definované hypotézy.

- **Jakou podporu ženy využívaly v době mateřství?**
  - Od rodiny, od státu, ze strany zaměstnavatele, dalších subjektů



Z výsledků analýzy dat je patrné, že ženy využívají v době mateřství všech tří podpor: ze strany státu, zaměstnavatele a rodiny. Z nabídky státu na podporu žen v mateřství využívají ženy finanční podpory a v omezené míře také nabídky institucionální péče. Omezené využívání institucionální péče je pak způsobeno její nedostatečnou dostupností z hlediska teritoria a kapacity.

Mezi podporu ze strany zaměstnavatele, kterou ženy v mateřství využívají je nabídka flexibilních forem práce, nejčastěji pak ve formě částečného pracovního úvazku. Jedna z respondentek pak využívá také možnosti firemní školky.

Co se týká podpory ze strany rodiny, ta je ženami využívána ve velké míře. Tato podpora je pak poskytována především partnerem a prarodiči, ale je určitým způsobem omezena. V případě partnera mohou být tato omezení časová a v případě prarodičů jsou tato omezení opět časová, často ale také zdravotní.

- **Jak ženy hodnotí podporu v mateřství, která jim byla v době jejich mateřství poskytována?**

Podpora ze strany státu byla ženami z výběrového souboru základní populace hodnocena jako dostatečná a obecně ne příliš důležitá při rozhodování se o mateřství. Finanční stránku podpory považují respondentky za štědrou, avšak s uvědoměním si vlastní závislosti na příjmu jejich partnera v době mateřství. Jak už bylo v průběhu této práce zmíněno několikrát, výběrový soubor základní populace pro tento výzkum byl definován takovým způsobem, že všechny respondentky byly nadprůměrně příjmové. Z této definice plyne také nadprůměrná výše peněžité pomoci v mateřství (výše peněžité pomoci v mateřství činí 70 % redukovaného denního vyměřovacího základu za kalendářní den). Uvědomění si nadprůměrnosti výše mateřské dovolené<sup>7</sup> potvrzují také výpovědi respondentek.

---

<sup>7</sup> V průběhu mateřské dovolené (tedy po doby 28 týdnů v případě narození jednoho dítěte a 37 týdnů v případě narození více dětí) má žena, za dodržení podmínky účasti na nemocenském pojištění (alespoň po dobu 270 kalendářních dní v posledních dvou letech), nárok na peněžitou pomoc v mateřství (dále jen PPM). Výše PPM je ustanovena na 70 % redukovaného denního vyměřovacího základu za kalendářní den (Česká správa sociálního zabezpečení, 2015).

Na mateřskou dovolenou pak může navazovat dovolená rodičovská. V době rodičovské dovolené má rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně celodenně pečuje o nejmladší dítě v rodině, nárok na rodičovský příspěvek. Nárok na takový příspěvek má pak pečující rodič nejdéle do 4 let věku dítěte nebo do doby vyplacení celkové maximální částky 220 000 Kč (MPSV, 2016).

Na druhou stranu podpora státu ve formě institucionální péče je ženami hodnocena poměrně negativně. Zařízení institucionální péče pro děti do 3 let využívaly pouze dvě respondentky a to ještě velmi nepravidelně. Hlavní problém těchto zařízení pak podle výpovědí respondentek spočívá v jejich nízké kapacitě.

Jako klíčová je pak respondentkami hodnocena podpora ze strany zaměstnavatele, kdy považují za velmi důležité, aby zaměstnavatel poskytoval flexibilní formy práce. Kromě jedné respondentky využívaly všechny dotazované flexibilních forem práce a nejčastější z nich byl pak částečný úvazek. Pro využívání flexibilních forem práce je důležité mít podporu ze strany rodiny. Právě tu hodnotí respondentky jako velmi důležitou.

Z výpovědí žen je tak patrné, že harmonizace pracovního a soukromého života je tak možno docílit především díky flexibilním formám práce a podpoře ze strany rodiny.

V závěru shrnutí nastává čas na verifikaci hypotézy, která zní následovně:

**Ženy ze základní populace mají v období mateřství větší zájem o podporu ze strany zaměstnavatele (v podobě flexibilních forem práce), než o podporu ze strany státu (finanční).**

V návaznosti na výše uvedená zjištění a odpovědi na výzkumné otázky navrhuji přijetí výzkumné hypotézy a to pomocí tvrzení, že ženy ze základní populace mají v období mateřství větší zájem o podporu ze strany zaměstnavatele (v podobě flexibilních forem práce), než o podporu ze strany státu (finanční).

V cílech této práce bylo uvedeno, že pokud bude testovaná výzkumná hypotéza potvrzena, bude následovat návrh doporučení státu na opatření, která by lépe vyhovovala ženám ze základní populace. Jak už bylo uvedeno dříve, z důvodu omezených možností této práce byly do základní populace výzkumu zařazeny pouze ženy, které trvale bydlí na území Prahy. Možné rozšíření práce spočívá v rozšíření tohoto výzkumu na celou Českou republiku. Pokud by i na takové základní populaci byla hypotéza potvrzena, měl by stát zvážit úpravu svých podpůrných opatření tak, aby právě této skupině žen lépe vyhovovaly, tzn. posílit a podpořit podporu zaměstnavatelů v poskytování flexibilních forem práce. Stát by například mohl podporovat zaměstnavatele, kteří poskytují flexibilní formy práce tak, jak je podporuje při zaměstnávání osob se sníženou pracovní schopností.

## Závěr

Cílem mé diplomové práce bylo prozkoumat, jakou podporu v mateřství a to ať už ze strany státu, rodiny, zaměstnavatele nebo jiných institucí, ženy ze základní populace požadují a jakým způsobem podporu, která jim byla v době jejich mateřství poskytována, hodnotí. Zkoumala jsem, zda ženy mají v období mateřství větší zájem o podporu ze strany zaměstnavatele (nejčastěji v podobě částečných úvazků) než o podporu ze strany státu (finanční).

Ve svých úvahách jsem vycházela z teorie racionální volby autora Garyho S. Beckera, tedy že ženy jednají racionálně v oblasti svých reprodukčních záměrů a srovnávají náklady a výnosy, které jim pořízení dítěte přinese.

Ze zkoumání žen základní populace jsem zjistila, že racionalita jednání je v jejich životních strategiích evidentní. Po ukončení studia není pro ženy prioritou rodinný život. Priorita spočívá v získávání nových zkušeností a to prostřednictvím vycestování do zahraničí, studováním cizích jazyků nebo rozvíjením své kariéry. Ženy se chtějí tímto způsobem rozvíjet po osobní a profesní stránce a zlepšit tak svojí pozici na trhu práce. Výnosy z vlastního rozvoje ve výše uvedených oblastech u zkoumaných žen převyšují náklady s nimi spojené. Jako náklad můžeme chápat odsouvání mateřského života.

Pro ženy je prioritou získávání zkušeností na trhu práce a to do té doby, dokud nedosáhnou kariérní úrovně, která je pro ně uspokojující a rovněž jim v období po mateřství usnadní návrat na trh práce.

Z pohledu teorie racionální volby tak změna v prioritách žen nastává ve chvíli, kdy výnosy z pořízení potomka převyšují náklady na jeho pořízení. Náklady na pořízení dítěte ve formě obětování kariéry jsou u žen díky dosažení určité kariérní úrovně významně sníženy.

Pro ženy se stává prioritou harmonizace rodinného života s životem pracovním. Ženy si uvědomují důležitost dítěte a času stráveného s ním a rodinou celkově. Jejich východiskem z této situace je skloubení rodinného a pracovního života prostřednictvím flexibilních forem práce.

Na základě výzkumu a analýzy dat jsem zjistila, že podpora ze strany státu v oblasti financí a institucionální péče není pro ženy ze základní populace klíčová. Finanční podporu oceňují a považují ji za štědrou. Zároveň však přiznávají, že díky svým vysokým příjmům je i výše jejich podpory v mateřství nadprůměrná.

Za klíčovou považují ženy podporu ze strany zaměstnavatele a to ve formě flexibilních forem práce. To z toho důvodu, že chtějí skloubit svůj pracovní a mateřský život.

Možnosti podpory ze strany rodiny jsou ženami využívány ve velké míře. Tato podpora je pak poskytována především partnerem a prarodiči, a je určitým způsobem omezena. V případě partnera se jedná o omezení časová a v případě prarodičů pak o omezení zdravotní.

Neočekávané zjištění o velké míře využívání podpory ze strany prarodičů v základní populaci žen považuji za překvapivé a domnívám se, že by další výzkum měl toto téma prozkoumat. Směr dalšího zkoumání by mohl spočívat například v ověření souvislosti mezi vysokým vzděláním a vysokými příjmy žen a jejich dobrým zázemím a podporou ze strany rodičů.

Na základě výše uvedených zjištění a odpovědí na výzkumné otázky navrhuji přijetí výzkumné hypotézy, tedy, že ženy ze základní populace mají v období mateřství větší zájem o podporu ze strany zaměstnavatele (v podobě flexibilních forem práce), než o podporu ze strany státu (finanční).

## **Summary**

The aim of my master thesis was to explore what type of promotion women need during the maternity. The promotion during the maternity can be distributed from the state side, employee side and from another institutions. The main research hypothesis is that women are more interested in promotion from the employee side (in flexible forms of work) than from the state side (finance).

Based on my findings that were mentioned above, I suggest accepting of the hypothesis which says that women from the base population are more interested in promotion from the employee side (flexible forms of work) than in the promotion from state side (finance).

## Použitá literatura

BARTÁKOVÁ, H., PLASOVÁ, B. Mechanismy rozhodování žen s vysokoškolským vzděláním o přechodu z rodičovské dovolené na trh práce. In P. Mareš, O. Hofírek (eds). Sociální reprodukce a integrace: ideály a meze. Brno: Masarykova univerzita, 2007.

BARTUŠKOVÁ, M. Mateřská škola: Příručka pro pracovnice v mateřských školách a domovech pro děti od 3 do 6 let. SPN, 1952. 399.

BECKER, Gary S. A treatise on the family, Cambridge: Harvard University Press, 1991.  
409. 0-674-90698-5.

BECKER, Gary S.: "An Economic Analysis of Fertility," in Demographic and Economic Change in Developed Countries, Princeton: National Bureau of Economic Research, 1960, 209-231.

BERRYMAN, J., THORPE, K., WINDRIDGE, K., Older Mothers: Conception, Pregnancy and Birth After 35. London: Pandora. 1995.

BIERMANN, Ch., RABEN, R. Maminkou ve čtyřiceti?. Portál, 2006. ISBN 8073670755.

BÍMOVÁ, I. Psychologická studie motivů pozdního rodičovství. E-psychologie [online]. 1(1), [27-06\_2016]. Dostupný z WWW: <<http://e-psycholog.eu/pdf/bimova.pdf>>.

BLOOM, David E., TRUSSELL, J. What are the Determinants of Delayed Childbearing and Permanent Childlessness in the United States?. Springer on behalf of the Population Association of America: Demography [online]. 1984, pp. 591-611 [cit. 2015-01-18]. Dostupné z: <http://www.jstor.org/stable/2060917>

BRADLEY, H. Gender & Power in the Work Place – Analysing the Impact of Economic Change. London: McMillan Press LTD, 1999.

BULÍŘ, M. Zařízení předškolní péče a výchovy v ČSR: retrospektiva let 1881–1988 a 1921–1988. Praha: ČSÚ, 1990.

CALDWELL, J.C, SCHINDLMAYR, T. (2003): Explanations of the Fertility Crisis in Modern Societies: A Search for Commonalities. Population Studies, Vol. 57, No. 3 (Nov., 2003), pp. 241-263 dostupné z: <http://www.jstor.org/stable/3595725>

COOPER, C. L., LEWIS, S. „Gender and the changing nature of work.“ Pp. 37-46 in G. N. Powell (ed.) Handbook of gender and work. Thousand Oaks, CA: Sage Publ, 1999.

CROMPTON, R. Gender and Work. Pp. 253-271 in EVANS, Mary, Judith LORBER a Kathy DAVIS. Handbook of gender and women's studies. London: Sage, 2006, xvi, 494 s. ISBN 0-7619-4390-0.

ČERMÁKOVÁ, M. Podmínky harmonizace práce a rodiny v ČR. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002.

ČERMÁKOVÁ, M., HAŠKOVÁ, H., KRÍŽKOVÁ, A., LINKOVÁ, M., MAŘÍKOVÁ, H. Podmínky harmonizace práce a rodiny v ČR. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002. ISBN 80-7330-026-5

DISMAN, M. 2002. Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele. Praha: Karolinum.

DUDOVÁ, R. Práce jako řešení? Strategie obživy osamělých matek v ČR\*. Sociologický časopis/Czech Sociological Review, 2009, Vol. 45, No. 4 [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., Praha, 2009 [cit. 2016-05-13]. Dostupné z: [http://sreview.soc.cas.cz/uploads/7480a1aebc8987dbcf7ab33a059cc8b1f76ef896\\_dudova.pdf](http://sreview.soc.cas.cz/uploads/7480a1aebc8987dbcf7ab33a059cc8b1f76ef896_dudova.pdf)

EDWARDS, P., WAJCMAN, J. The Politics of Working Life. Oxford: Oxford University Press, 2005.

FAY, B. Současná filosofie sociálních věd: multikulturní přístup. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 324 s. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-10-5.

FORMÁNKOVÁ, L., DUDOVÁ, R., VOHLÍDALOVÁ, M. . Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy: Výstupní zpráva z projektu řešení veřejné zakázky: ZVZ 255 [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR v.v.i., 2011 [cit. 2016-05-13].

GAUTHIER, Anne H., HATZIUS, J. Family Benefits and Fertility: An Econometric Analysis. Taylor & Francis, Ltd. [online]. (Nov., 1997) [cit. 2015-01-27]. Dostupné z: <http://www.jstor.org/discover/10.2307/2952473?sid=21105174131621&uid=70&uid=3737856&uid=2&uid=4&uid=2129>

GOLDIN, C. The Quiet Revolution That Transformed Women's Employment, Education, and Family. AEA Papers and Proceedings. 2006;May 2006 :1-21. [online] [cit. 13-05-2016] Dostupné z: [http://scholar.harvard.edu/files/goldin/files/the\\_quiet\\_revolution\\_that\\_transformed\\_womens\\_employment\\_education\\_and\\_family.pdf?m=1360041519](http://scholar.harvard.edu/files/goldin/files/the_quiet_revolution_that_transformed_womens_employment_education_and_family.pdf?m=1360041519)

GOLDIN, C., KATZ, Lawrence F. The power of the pill: Oral contraceptives and women's career and marriage decisions. Journal of Political Economy 110(4): 730-770. 2002. [online]. [cit. 2015-30-01] Dostupné online: [http://dash.harvard.edu/bitstream/handle/1/2624453/Goldin\\_PowerPill.pdf?sequence=4](http://dash.harvard.edu/bitstream/handle/1/2624453/Goldin_PowerPill.pdf?sequence=4)

GUSTAFSSON, S. „Optimal Age at Motherhood. Theoretical and Empirical Considerations on Postponement of Maternity in Europe.“ Journal of Population Economics 14 (2): 225–247. 2001.

HAKIM, C. Work-lifestyle choices in the 21st century: preference theory. 1st pub. Oxford: Oxford University Press, 2000, xv, 340 s. ISBN 0-19-924210-0.

HARTNELL, R. a kol. Příručka k provádění výběru metodou sněhové koule (Snowball Sampling). Council of Europe, 1997. ISBN 80 – 86734 – 08 – 0.

HAŠKOVÁ, H., SAXONBERG, S., MUDRÁK, J. Péče o nejmenší: boření mýtů. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON) v koedici se Sociologickým ústavem AV ČR, 2012. Knižnice Sociologické aktuality. ISBN 978-80-7419-114-5.

HAŠKOVÁ, H., ŠALAMOUNOVÁ, P., VÍZNEROVÁ, H., ZAMYKALOVÁ, P.. SOCIOLOGICKÝ ÚSTAV AKADEMIE VĚD ČESKÉ REPUBLIKY. Fenomén bezdětnosti v sociologické a demografické perspektivě. 1. vydání. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006. Sociologické studie/Sociological Studies 06:4. ISBN 80–7330–092–3.

HENDL, J. 2005. Kvalitativní výzkum. Základní metody a aplikace. Praha: Portal.

HOBSON, B., FAHLEN, S. Competing Scenarios for European Fathers: Applying Sen's Capabilities and Agency Framework to Work-Family Balance. The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science, 624, 2009.

HOSCHIELD A. R. The Time Bind: When work becomes home and home becomes work. New York: Metropolitan Books, 1997.

CHUDILOVÁ, I. První a druhá demografická revoluce. Socioweb [online]. b.r. [cit. 2016-05-13].

JACHANOVÁ-DOLEŽELOVÁ, A. Rovné příležitosti do firem. 2. spec. vyd. Praha: Gender Studies, 2007. ISBN 978-80-86520-21-6.

KOTRUSOVÁ, M., KOTÍKOVÁ, J., VYCHOVÁ, H. Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU [online]. Praha: VÚPSV, 2013, 1. vydání [cit. 2016-05-13]. Dostupné z: [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_366.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_366.pdf)

KŘÍŽKOVÁ, A. Životní strategie žen a mužů v řízení (a) podnikání. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 2007, 175 s.

KŘÍŽKOVÁ, A., DUDOVÁ, R., HAŠKOVÁ, H., MAŘÍKOVÁ, H. Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2005.

KŘÍŽKOVÁ, A., DUDOVÁ, R., HAŠKOVÁ, H., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z., (eds.). Práce a péče. Proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie. Praha: Sociologické nakladatelství SLON. 163 s., 2008. ISBN 978-80-86429-94-6.

KŘÍŽKOVÁ, A., PAVLICA K. Management genderových vztahů. Postavení žen a mužů v organizaci. Praha: Management Press, 2004.

KUCHAŘOVÁ, V. „Lone Mothers at the Labour Market: Their Requirements and their Entitlement to Social Protection Measures.“ [online]. Příspěvek přednesený na 5th International Research Conference on Social Security, Warsaw, 5–7 March 2007.

KUCHAŘOVÁ, V. a kol. Péče o děti předškolního a raného školního věku [online]. VÚPSV, 2009 [cit. 2016-05-13]. Dostupné z: [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_299.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_299.pdf)

KUCHAŘOVÁ, V. Harmonizace rodiny a zaměstnání podle formy rodinného soužití. Forum sociální politiky. 2008, 2 (6): 8-14

KUCHAŘOVÁ, V., ETTLEROVÁ, S., NEŠPOROVÁ, O., SVOBODOVÁ, K. Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů. Praha: VÚPSV, 2006. ISBN 80-87007-18-2.

LERIDON, H. Demographic effects of the introduction of steroid contraception in developed countries Hum. Reprod. Update (September/October 2006) 12 (5): 603-616 first published online June 14, 2006. [online]. [cit. 2015-18-02] Dostupné online: <http://humupd.oxfordjournals.org/content/12/5/603.full#content-block>

MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M. Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se. Praha: Portál, 2009. Rádcí pro rodiče a vychovatele. ISBN 978-80-7367-615-5. Dostupné také z: [http://toc.nkp.cz/NKC/200912/contents/nkc20091965739\\_1.pdf](http://toc.nkp.cz/NKC/200912/contents/nkc20091965739_1.pdf)

MAŘÍKOVÁ, H., KŘÍŽKOV, A., VOHLÍDALOVÁ, M. Živitelé a živitelky: reflexe (a) praxe. Praha: Sociologické nakladatelství SLON. 303 s., 2012. ISBN 978-80-7419-100-8.

MILLS, M., BLOSSFELD H. P. 'The Second Demographic Transition meets Globalization: A Comprehensive Theory to Understand Changes in Family Formation in an Era of Uncertainty,' in: A. Evans and J. Baxter (eds.). Negotiating the Life Course. New York: Springer. 2010.

MOŽNÝ, I. Sociologie rodiny. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 80-86429-05-09.

MOŽNÝ, I. The Czech Family: movement towards the Open European Society of Late Modernity. In Society, Reproduction, and Contemporary Challenges. Brno: Barrister & Principal, 2004. 21 s. mimo edice, 0. ISBN 80-86598-67-5.

PFEIFROVÁ, Š. „Sladování rodinného a pracovního života a (ne)rovné příležitosti matek samoživitelek.“, 2010 [cit. 2016-05-13] Dostupné z [http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=2255706&als\[nm\]=2255966](http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=2255706&als[nm]=2255966)

RABUŠIC, L. Kde ty všechny děti jsou? Porodnost v sociologické perspektivě. Praha: Sociologické nakladatelství, 2001. 80-86429-01-6.

SCHÜTZE, F. Narativní interview ve studiích interakčního pole. Biograf (online). 1999, č. 20, 36 odst. (cit. 2015-04-30). Dostupné z: <http://www.biograf.org/clanky/clanek.php?clanek=2003>

SCHWARTZ Felice N., F. N., Management Women and the New Facts of Life, Harvard Business Review, JANUARY–FEBRUARY 1989 ISSUE, Dostupné online: <https://hbr.org/1989/01/management-women-and-the-new-facts-of-life/ar>



SOBOTKA, T., ŠŤASTNÁ, A., ZEMAN, K., HAMPLOVÁ, D., KANTOROVÁ, V. Czech Republic: A Rapid Transformation of Fertility and Family Behaviour after the Collapse of State Socialism. *Demographic Research*, 2008, roč. 19, č. 14, s. 403–454. ISSN 1435-9871.

SOKÁČOVÁ, L., SCHNEIDER, J., NOVÁKOVÁ, Z. 2010. „Zařízení péče o děti“. In: Jachanová Doležalová A., Kocourková, J., Křížková, A., Machovcová, K., Maříková, H., Nováková, Z., Schneider, J., Sokáčová, L. 2010. *Rodinná politika: rodičovská a mateřská v kontextu sladění rodinného a pracovního života a rovných příležitostí žen a mužů*[online]. [cit. 2014-19-05]. Dostupné z: [http://aa.ecn.cz/img\\_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/Rodinna\\_politika.pdf](http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/Rodinna_politika.pdf)

STRAUSS, A., CORBINOVÁ, J. 1999. *Základy kvalitativního výzkumu. Postupy a techniky metody zakotvené teorie*. Boskovice: Albert.

ŠILHOVÁ, L., STEJSKALOVÁ J. *Matkou ve vyšším věku: vliv věku na plodnost ženy a na průběh těhotenství*. Brno: Computer Press, 2006. ISBN 80-251-0987-9.

ŠVARÍČEK, R., ŠEĐOVÁ, K. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Vydání druhé. Praha: Portál, 2014. ISBN 978-80-262-0644-6.

TESTA MR. *Childbearing preferences and family issues in Europe: evidence from the Eurobarometer 2006 survey*. *Vienna Yearb Popul Res* 2007;357–379.

VAN DE KAA, D. J. *Postmodern Fertility Preference: from Changing Value Orientation to New Behaviour*. Working Papers in Demography. Canberra: The Australian National University. 1998.

VAN DE KAA, Dirk J. *Fertility Preferences: From Changing Value Orientation to New Behavior*. In BULATAO, R. A., CASTERLINE, J. B. *Population and Development Review (Supplement: Global Fertility Transition)*, 2001, s. 290–331. ISBN 087834103X.

VEBER, J. A kol. *Management. Základy – moderní manažerské přístupy – výkonnost a prosperita*. Praha: Management Press, 2009. ISBN 978-80-7261-200-0.

VELDE, Egbert R., PEARSON, Peter L. *The variability of female reproductive ageing*. Cambridge: Oxford University Press. 2002.  
Dostupné z: <http://humupd.oxfordjournals.org/content/8/2/141.full.pdf+html>

VODOCHODSKÝ, I. „Superženy“ a „velké děti“ : konceptualizace postavení mužů v rámci genderového řádu státního socialismu. Praha: Fakulta sociálních věd UK, 2007. 32 s. *Pražské sociálně vědní studie*. Sociologická řada, SOC-012. ISSN 1801-5999.

VOHLÍDALOVÁ, M. *Pozice na pracovním trhu jako odraz individuální svobodné volby*. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 2/2006, ročník 7, strany 75-78.

WALLACE, C. „Work Flexibility in Eight European Countries: A Cross-national Comparison.“ Sociologický časopis 39: 773-794, 2003.

Pohyb obyvatelstva. ČSÚ: Český statistický úřad [online]. 2014 [cit. 2016-05-13]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cris/pohyb-obyvatelstva-4-ctvrtleti-2014-jvieceamvff>

Jaké jsou flexibilní formy zaměstnávání? MPSV [online]. 2008 [cit. 2016-05-13]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/5793>

Mzdy a náklady práce: Průměrná mzda. ČSÚ: Český statistický úřad 2014.[online]. [cit. 2015-12-01]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/prace\\_a\\_mzdy\\_prace](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/prace_a_mzdy_prace)

Národní koncepce rodinné politiky. MPSV [online]. 2005 [cit. 2016-05-13]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce\\_rodina.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce_rodina.pdf)

Peněžítá pomoc v mateřství. Česká správa sociálního zabezpečení [online]. 2005 [cit. 2016-05-13]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/penezita-pomoc-v-materstvi.htm>

Platový rozdíl. Gender a věda [online]. [cit. 2016-05-13]. Dostupné z: <http://www.genderaveda.cz/menime-vedu/gender-ve-vede/10821083-zeny-ve-vede-cislech/platovy-rozdil>

Pohyb obyvatelstva v Českých zemích. 1920–2010. ČSÚ: Český statistický úřad [online]. Dostupné na www: [http://czso.cz/csu/redakce.nsf/i/obyvatelstvo\\_hu](http://czso.cz/csu/redakce.nsf/i/obyvatelstvo_hu)

Pohyb obyvatelstva. ČSÚ: Český statistický úřad [online]. 2014 [cit. 2016-05-13]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cris/pohyb-obyvatelstva-4-ctvrtleti-2014-jvieceamvff>

Porodnost a plodnost. ČSÚ: Český statistický úřad [online] 2012. [cit. 2015-27-01]Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/D600220574/\\$File/400713a4.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/D600220574/$File/400713a4.pdf)

Právní předpisy a stanoviska. Dětské skupiny [online]. 2014 [cit. 2016-05-13]. Dostupné z: <http://www.dsmpsv.cz/index.php/pravni-predpisy-a-stanoviska/>

Proč ženy berou méně. Statistika&My [online]. [cit. 2016-05-13]. Dostupné z: <http://www.statistikaamy.cz/2014/06/proc-zeny-berou-mene/>

Rámcový vzdělávací program pro předškolní vzdělávání. MŠMT [online]. 2015 [cit. 2016-05-13]. Dostupné z: <http://www.dsmpsv.cz/index.php/pravni-predpisy-a-stanoviska/>

Slučitelnost profesních a rodinných rolí. MPSV[online]. 2015 [cit. 2016-05-13]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/14472>

Statistika&My [online]. [cit. 2016-05-13]. Dostupné z: [www.statistikaamy.cz](http://www.statistikaamy.cz)

Trh práce v ČR 1993 – 2005. ČSÚ: Český statistický úřad 2006.

Zákoník práce. In: Zákon č. 262/2006 Sb.. MPSV, 2006.

## **Seznam příloh**

**Příloha č. 1: Přehled respondentek**

**Příloha č. 2: Scénář rozhovoru**

**Příloha č. 3: Dílčí úpravy v projektu diplomové práce**

## **Seznam tabulek**

**Tabulka č. 1: Vývoj průměrného věku při početí prvního dítěte**

## 4 Přílohy

**Příloha č. 1: Přehled respondentek**

<b>Jméno</b>	Gréta	Jitka	Magda	Markéta	Kristýna	Mirka	Lenka	Petra
<b>Věk</b>	43	41	39	43	40	42	36	42
<b>Pracovní pozice</b>	brand manager	director of department	specialist	accout manager	specialist	account manager	director of department	brand manager
<b>Věk při 1. porodu</b>	36		35	39				
<b>Hrubá mzda</b>	80,000	50,000	80,000	70,000	50,000	60,000	100,000	55,000
<b>Manžel/partner</b>	manžel	partner	partner	partner	partner	manžel	partner	manžel
<b>Počet dětí</b>	1	1	2	2	1	2	1	1

**Příloha č. 2: Scénář rozhovoru**

1. ÚVOD A PŘEDSTAVENÍ	Length: 10 min
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Představení moderátorky</li> <li>• Seznámení respondentky s výzkumem a jeho průběhem</li> <li>• Ujištění o diskretnosti a anonymitě</li> </ul> <p><b>Představení respondenta</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Řekněte mi prosím něco o sobě a své nejbližší rodině...</li> <li>• Kolik máte dětí? Kolik jim je let? Jste vdaná/svobodná? Žijete sama nebo s partnerem/manželem?</li> <li>• Bydlíte v bytě nebo rodinném domě? Ve vlastním? Kolik osob žije celkem ve vaší domácnosti?</li> </ul>	

2. SITUACE PŘED PORODEM	Length: 90 min
<p>Pojďme se prosím trochu vrátit v čase...</p> <p><b>Studium</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Povězte mi prosím trochu více o tom, co jste studovala. Jakou vysokou školu jste studovala a jaký obor?</li> <li>• Jak na studium vzpomínáte? Vnímáte to jako pozitivní období ve vašem životě? Proč ano, proč ne?</li> <li>• Jak dlouho jste celkově studovala vysokou školu? Byla jste na nějakém zahraničním pobytu? Prodlužovala jste si studium? Pokud ano, z jakého důvodu?</li> <li>• Kdy jste studium dokončila? Jak dlouho před porodem vašeho prvního dítěte to bylo?</li> </ul> <p><b>Práce</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pracovala jste už při studiu? Byla to práce na částečný úvazek nebo brigáda? Souvisela vaše práce nějak s oborem, ve kterém jste pracovala po dokončení školy?</li> <li>• Kde jste pak nastoupila do zaměstnání po vysoké škole? Jak dlouho jste pracovala, než jste odešla na mateřskou? Na jaké pozici jste pracovala?</li> </ul> <p><b>Volný čas, koníčky</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Jaké jste měla v té době koníčky, zájmy? Co jste ráda dělala?</li> <li>• Co pro vás v životě celkově bylo důležité?</li> <li>• Jak jste trávila volný čas a s kým nejčastěji? S přáteli nebo s partnerem?</li> </ul> <p><b>Partner</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kdy jste se seznámila s partnerem, který se stal otcem vašeho prvního dítěte?</li> </ul> <p><b>Uvažování o tom pořídit si děti</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kdy jste poprvé začala uvažovat o tom, že byste někdy v budoucnosti chtěla mít děti? Měl jste postupně nějakou konkrétní představu o tom, kdy by to mělo být? (pokud respondentka sama nezmíní doptat se na to, zda chtěla mít děti po škole, až dosáhne konkrétní pozice v kariéře, v určitém konkrétním věku?) Měnil se nějak váš názor v průběhu času?</li> </ul> <p><b>Co bránilo pořídit si potomka dříve</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dopadlo to nakonec dle vašeho „plánu“? Proč ano, proč ne? Byla nějaké konkrétní „překážky“, které Vám zabraňovaly pořídit si potomka dříve? Nebo to bylo vaše svobodné rozhodnutí, například protože jste neměla pocit, že byste ještě chtěla mít dítě, ale jinak tomu nic nebránilo?</li> </ul>	

**Plánování těhotenství**

- Než jste otěhotněla, plánovala jste těhotenství nebo k němu došlo náhodou?
- Pokud jste těhotenství plánovala, co všechno jste předtím zvažovala? Co všechno mělo vliv na vaše finální rozhodnutí o tom, jestli už si potomka pořídíte, či nikoliv? Popište mi prosím jak jste se rozhodovala. (pokud respondentka sama nezmíní doptejte se detailně na zaměstnání, školu, partnera, svůj věk/věk partnera, názor ostatních lidí ve vašem okolí/názor rodiny, finanční situaci, názor partnera)
- Co jste považovala za věci, které je nutno „vyřešit“ než se vám narodí dítě?
- Měla jste představu o tom, kdo vám s péčí o děti pomůže?
- Pokud byste mohla ovlivnit minulost, změnila byste něco ve svém rozhodování? Pokud ano, co konkrétně by to bylo?

**Těhotenství a věk**

- Kdy jste nakonec poprvé otěhotněla, kolik Vám v té době bylo let? Bylo vaše otěhotnění bez problémů? Jak byste zhodnotila své těhotenství vzhledem k vašemu věku – bylo to brzy/pozdě/tak akorát? Proč?
- Lze podle vás říci, kdy je ideální doba pořít si dítě? Jak se to pozná? Proč ano, proč ne? Jaký je podle vás ideální věk matky pro to, aby si pořídila dítě? Pokud ano, jaký je podle vás takový ideální věk? Jak myslíte, že žena pozná, že je ideální doba pořít si dítě? Byla jste vy osobně v takovém ideální době a ideální věku?

**Reakce zaměstnavatele**

- Jak reagoval váš zaměstnavatel a nadřízený na vaše oznámení těhotenství? Jak jste řešila mateřskou dovolenou s vaším zaměstnavatelem? Jaký typ mateřské dovolené jste si zvolila a proč?
- Měla jste možnost udržet si práci a konkrétní pozici i přes mateřskou nebo jste byla nucena se práce vzdát?

**Podpora ze strany státu**

- Zvažovala jste při své rozhodování, jak bude vypadat konkrétní podpora od státu? – výše porodného/mateřské/rodičovské Nebo jinou formu pomoci a podpory ze strany státu?
- Jaká tato podpora ve výsledku byla? Jaká byla výše Vaší rodičovské/mateřské? Jak dlouho jste ji pobírala?
- Myslíte si, že by podpora státu měla být jinak nastavená, než aktuálně je? Pokud ano, tak v čem by měla být jiná?

Nyní se posuneme ve vašem vyprávění trochu v čase...

3. SITUACE PO PORODU	Length: 20 min
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Co všechno se ve vašem životě se změnilo po porodu? Odpovídala situace vašim plánům před porodem? V čem ano, v čem ne?</li> <li>• Zaměřte se na: Studium, Práce, Volný čas, koníčky, Pracovní a životní cíle, Finance</li> <li>• Co všechno tvořily příjmy vaší domácnosti po porodu? (plat, mateřská, příjmy partnera, úspory?)</li> </ul>	

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Měla jste možnost při mateřské dovolené ještě pracovat a přivydělávat si?</li><li>• Kdo vám pomáhal/pomáhá s péčí o dítě?</li><li>• Jak se změnila vaše koníčky/zájmy? Máte dostatek prostoru na své koníčky a zájmy?</li><li>• Po jaké době od porodu jste se vrátila do pracovního procesu? Z jakého důvodu – co pro vás bylo motivací? (finance, realizace v práci apod.)</li></ul> |
|--|



**Příloha č. 3: Dílčí úpravy v projektu diplomové práce**

Projekt byl definován v lednu roku 2015, avšak od této doby proběhly určité změny v mém smýšlení o daném tématu. Původní definice práce se v začátcích mého zkoumání ukázala jako příliš široká. Z tohoto důvodu jsem se svým vedoucím práce Mgr. Ing. Jiřím Remrem Ph.D MBA dohodla na úpravách ve výzkumných otázkách a také na definici výzkumné hypotézy. Téma práce tak bylo zúženo, avšak základní populace a metodologie výzkumu zůstala zachována.