

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE**

**FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD**

Institut sociologických studií

**Bakalářská práce**

**2014**

**Petra Půlpánová**

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE**

**FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD**

Institut sociologických studií

**Petra Půlpánová**

**Uplatnění žen na trhu práce během  
rodičovské dovolené**

*Bakalářská práce*

Praha 2014

Autor práce: **Petra Půlpánová**

Vedoucí práce: **Mgr. Eva Tušková**

Rok obhajoby: 2014

## **Bibliografický záznam**

PŮLPÁNOVÁ, Petra. *Uplatnění žen na trhu práce během rodičovské dovolené*. Praha, 2014. 40 s. Bakalářská práce (Bc.) Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd, Institut sociologických studií. Katedra veřejné a sociální politiky. Vedoucí bakalářské práce Mgr. Eva Tušková.

## **Abstrakt**

Tato bakalářská práce se věnuje tématu faktorů, které ovlivňují uplatnění žen na trhu práce během rodičovské dovolené. Cílem práce je zjistit, jaké faktory ženám pomáhají uplatnit se na trhu práce a které jim to naopak znesnadňují. V teoretické části práce vymezuje rozdělení ovlivňujících faktorů na institucionální a kulturní faktory, které jsou dány nastavením rodinné politiky a genderovým rozdělením rolí ve společnosti. Mezi institucionální ovlivňující faktory patří péče o děti v předškolním věku, úprava pracovní doby a formy práce, rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek. Mezi kulturní faktory se řadí pohled společnosti na jev uplatnění žen během rodičovské dovolené a případný tlak společnosti, který je na ženy vytvářen, genderová segmentace trhu práce a přístup zaměstnavatele. V analytické části se práce zabývá legislativním ukotvením institucionálních faktorů a určením, zda tyto faktory dostatečně podporují ženy při jejich snaze uplatnit se na trhu práce. Dále práce na základě provedeného kvalitativního výzkumu seznamuje čtenáře s postoji a vnímáním žen, které se snaží či snažily pracovat během rodičovské dovolené, jak institucionálních, tak kulturních faktorů. Největšími překážkami uplatnění je nedostatečné opatření služeb péče o předškolní děti v kombinaci s nízkým rodičovským příspěvkem. Kulturní faktory mají menší vliv oproti institucionálním. Přesto, že je společnost nakloněna jevu a podporuje ženy v práci během rodičovské dovolené, trh práce zůstává genderově rozdělen a znevýhodňuje ženy s malými dětmi.

## **Abstract**

This thesis investigates the factors that affect women's participation in the labour market during their parental leave. The aim is to find out, which factors help women to participate and which factors make it difficult. The theoretical part of this work describes the division of these factors into institutional factors and cultural ones., given by the family policy and division of gender roles in the society. Institutional factors that affect the participation include daycare, part-time work or home office, parental leave and parental allowance. Cultural factors include society's view on women's participation in the labour market during the parental leave and possible societal pressure against it, gender segmentation of the labour market and employers' attitude. The analytical part investigates the legislative basis of institutional factors and analyzes their support of women on parental leave seeking a job. Furthermore, the work shows views and attitude of women towards the mentioned institutional and cultural factors, based on a qualitative research between women, who are trying or tried to work during their parental leave. The greatest obstacles form participation in the labour market is insufficient daycare system combined with a low parental allowance. Cultural factors have smaller impact than institutional factors. Even though the society supports the women willing to work, the labour market stays gender-segregated and discriminates women with small children.

## **Klíčová slova**

genderové rozdělení, rodičovská dovolená, práce, rodina, rodinná politika, skloubení práce a rodinného života, osobní preference, ženy na trhu práce

## **Keywords**

gender division, parental leave, work, family, family policy, harmonization business and family, personal preference, women in labour market

**Rozsah práce:** 61 791 znaků s mezerami

## **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 14. 5. 2014

Petra Půlpánová

## **Poděkování**

Na tomto místě bych ráda poděkovala své vedoucí práce Mgr. Evě Tuškové za ochotu a cenné rady, které mi poskytla. Dále bych chtěla poděkovat respondentkám za poskytnutí rozhovoru a své rodině a příteli za podporu.



## **Institut sociologických studií**

### **Projekt bakalářské práce**

**Předpokládaný název:** Uplatnění žen na trhu práce během rodičovské dovolené

#### **Vymezení předmětu zkoumání a teoretická východiska**

Ve své bakalářské práci bych se ráda zabývala tématem uplatnění žen v České republice na trhu práce během jejich rodičovské dovolené. Jelikož téma zrovnoprávnění mužů a žen je aktuálním tématem a rovněž jedním z hlavních cílů Evropské unie, chci se zabývat tímto dílčím problémem, který je jistě součástí obecného problému znevýhodnění žen na trhu práce.

Právě oblast skloubení pracovních povinností a rodinného života (především péče o děti) je jednou z oblastí, kde dochází k určité míře diskriminace žen. Je jistou tradicí, že rodinnou funkci zastává ve větší míře žena než muž, a proto je pro ni těžší dosáhnout tohoto skloubení. Je sice pravda, že v dnešní společnosti lze zaznamenat značné uvolnění genderového rozdělení rolí, avšak stále zůstává většina břemene péče o dítě na matce a ve většině zemí je to považováno za samozřejmé. Navíc jsou v dnešní společnosti kladeny stále větší nároky na pracovní tempo a výkonnost zaměstnavatelů na své zaměstnance, tudíž je vztah mezi pracovním a rodinným životem o to více komplikovaný.

Britská ekonomka Catherine Hakim uvádí svou voluntaristickou teorii. Dle ní jsou svět práce a svět rodiny kontradiktorní a neslučitelné. Záleží pak na preferencích jedince, který z těchto světů si sám zvolí za ten důležitější a který za vedlejší.

Podle Hakim se díky změnám, které proběhly v 2. polovině 20. století, vytvořily nové možnosti a příležitosti pro ženy. Dnes se ženy liší ve svých přístupech a řešení konfliktu mezi prací a rodinou. Některé ženy jsou zaměřené pouze na domov a péče o rodinu je jejich celoživotní prioritou. Pro jiné ženy je naopak prioritou práce. Třetí skupinou jsou ženy, které jsou adaptabilní- chtějí pracovat, ale zároveň nechtějí práci obětovat celý život. Jejich prioritou je například v určitém životním období práce a v jiném rodina. Odlišnosti mezi jednotlivými skupinami žen jsou dle Hakim dány jejich osobními preferencemi, hodnotami a přístupem k životu. Mezi těmito rozdílnými skupinami vznikají konfliktní zájmy, a proto Hakim upozorňuje na problematiku aplikování nástrojů sociální politiky, neboť každý typ žen vyžaduje jiná opatření. [Hakim in Křížková a kol. 2005]

Dle jiných autorů jako např. Cromptona, Hochschilda, Becka či H. Bradley jsou však práce a rodinný život sice konfliktními sférami, avšak slučitelnými za předpokladu určitých opatření a kompromisů, jako například podpora „family-friendly policie“ v zaměstnání a rovněž podpora zapojení mužů do péče o děti a domácnost. [Křížková a kol. 2005]

Ve své práci se chci zaměřit na možnosti a problémy žen skloubení pracovního života s rodinným životem v konkrétním období, a to během rodičovské dovolené, což je doba po uplynutí mateřské dovolené. V této době je tedy možnost skloubit obě sféry velmi obtížná, avšak stále snáze uskutečnitelná než v době mateřské dovolené.

### **Výzkumné otázky**

Během mého zkoumání bych se snažila hledat odpověď na následující základní výzkumné otázky:

- Jaká je aktuální situace sociální politiky v oblasti podpory žen během rodičovské dovolené v ČR?
- Jaké jsou hlavní zábrany pro ženy v uplatnění se na trhu práce během rodičovské dovolené?
- Jaké nástroje rodinné politiky ženy využívají pro jednodušší uplatnění se na trhu práce během rodičovské dovolené?
- Má vzdělání vliv na možnosti uplatnění žen na trhu práce během mateřské dovolené?
- Má vzdělání vliv na snahu uplatnit se na trhu práce během mateřské dovolené?
- Má věk rodičovství vliv na možnosti uplatnění žen na trhu práce během mateřské dovolené?
- Má věk rodičovství vliv na snahu uplatnit se na trhu práce během mateřské dovolené?
- Má typ zaměstnání ženy vliv na možnosti uplatnění žen na trhu práce během mateřské dovolené?
- Má typ zaměstnání ženy vliv na snahu uplatnit se na trhu práce během mateřské dovolené?
- Má plat partnera vliv na snahu uplatnit se na trhu práce během mateřské dovolené?

Při případném zjištění vlivů daných faktorů budu mít snahu zjištěné poznatky rozvést a převést do obecné roviny a vytvořit tak ucelenější popis aktuální situace uplatnění žen na pracovním trhu během rodičovské dovolené. Kromě srovnání mezi

ženami podle vzdělání, věku rodičovství, typu zaměstnání ženy či výše platu jejího manžela se chci rovněž zaměřit na společné problémy, se kterými se ženy během rodičovské dovolené potýkají a na jimi zvolená řešení problémů.

### **Metody zpracování**

Má bakalářská práce bude sestávat ze dvou částí. Jednak z deskriptivní analytické, kdy budu vycházet především z legislativních dokumentů a mou snahou tak bude popsání aktuální situace rodinné politiky v oblasti daného konkrétního problému v České republice.

Druhá- empirická část práce bude vycházet z mého vlastního výzkumu. Výzkum provedu kvalitativní metodou a jako metodu sběru dat jsem zvolila polostandardizované hloubkové rozhovory z důvodu možnosti srovnání výsledků mezi rozdílnými respondentkami. Rozhovory budu provádět se ženami, budou v době rozhovoru na rodičovské dovolené či do jednoho roku po návratu z rodičovské dovolené a jsou občankami České republiky. Metodou výběru výběrového souboru je nenáhodný kvótní výběr. Kvótami budou následující proměnné: typ vzdělání matky (základní, střední a vysoké), věk matky při odchodu na rodičovskou dovolenou (rozděleno do 3 kategorií), typ zaměstnání, popřípadě výše platu matky a výše platu manžela či partnera. Mým cílem je provést alespoň devět rozhovorů a zároveň co nejlépe pokrýt celé spektrum možných matek na rodičovské dovolené dle stanovených kvót. A poté při zpracování rozhovorů budu hledat odlišnosti i stejné znaky mezi odpověďmi respondentek.

### **Předběžná struktura práce**

1. Úvod- vymezení zkoumaného problému
2. Výzkumné otázky a cíle
3. Metody a postupy mého výzkumu
4. Deskriptivní část- popis aktuální rodinné politiky v ČR- rozbor literatury
5. Empirická část- výsledky výzkumu
6. Závěry- shrnutí poznatků o uplatnění žen na trhu práce během rodičovské dovolené a vymezení rozdílů mezi ženami dle určitých faktorů

## Orientační seznam literatury

- Hendl, J. 2005. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace* Praha: Portál
- Höhne, Sylva , Anna Šťastná, Milan Šlapák a Tomáš Kozelský *Vývoj hlavních ekonomických a sociálních ukazatelů České republiky 1990 – 2011* 2012. [online]Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/bullNo27.pdf>
- Křížková, Alena, Radka DUDOVÁ, Hana HAŠKOVÁ a Hana MAŘÍKOVÁ 2005. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie* [online] [cit 24.5 2013] Dostupné z: [http://studie.soc.cas.cz/upl/texty/files/228\\_0504%20zformatovany%20text%208%20pro%20tisk.pdf](http://studie.soc.cas.cz/upl/texty/files/228_0504%20zformatovany%20text%208%20pro%20tisk.pdf)
- MPSV *Rodičovský příspěvek* 2012. [online]Dostupné z:[http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/rodicovsky\\_prisp](http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/rodicovsky_prisp)
- MPSV *Slučitelnost profesních a rodinných rolí* 2013[online] Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/14472>
- MPSV *Směrnice Evropského parlamentu a rady* 2006. [online]Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/12483/32006L0054\\_recast\\_EN\\_CS.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/12483/32006L0054_recast_EN_CS.pdf)
- MPSV *Zmapování dostupnosti a podmínek pobytu dětí v jeslích, mateřských školách, školních družinách a obdobných zařízeních a jiných neinstitucionálních forem péče o děti v ČR* [online] Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/7073/pece\\_o\\_deti.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/7073/pece_o_deti.pdf)
- Sirovátka, Tomáš a Šimíková, Ivana 2013. *Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize* [online] Dostupné z: [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_353.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_353.pdf)
- Švaříček, Roman a Šed'ová, Klára a kol. 2007. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách* Praha: Portál
- Tesch, R. 1990. *Qualitative research: Analysis types and software tools* London: Routledge farmer

**Konzultantka:**

Mgr. Eva Tušková

**Použitá literatura:**

- Křížková, Alena, Radka DUDOVÁ, Hana HAŠKOVÁ a Hana MAŘÍKOVÁ  
2005. Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a  
individuální, rodinné a firemní strategie [online] [cit 24.5 2013] Dostupné z:  
[http://studie.soc.cas.cz/upl/texty/files/228\\_0504%20zformatovany%20text%208%20pro%20tisk.pdf](http://studie.soc.cas.cz/upl/texty/files/228_0504%20zformatovany%20text%208%20pro%20tisk.pdf)

## Obsah

ÚVOD.....	2
<b>1. VÝZKUMNÉ CÍLE A OTÁZKY.....</b>	<b>4</b>
1.1 VÝZKUMNÝ CÍL .....	4
1.2 VÝZKUMNÉ OTÁZKY .....	4
1.2.1 Otázky týkající se institucionálního aspektu.....	4
1.2.2 Otázky týkající se kulturního aspektu .....	5
<b>2. TEORETICKÁ VÝCHODISKA.....</b>	<b>6</b>
2.1 VOLUNTARISTICKÁ TEORIE PREFERENCÍ CATHERINE HAKIM.....	6
2.1.1 Typologie žen dle preferencí.....	6
2.1.2 Kritika preferenční teorie .....	7
2.2 TEORIE ZACHYCUJÍCÍ FAKTORY, KTERÉ MOHOU OVLIVŇOVAT MOŽNOSTI UPLATNĚNÍ ŽEN NA TP BĚHEM RD.....	8
2.2.1 Institucionální faktory.....	8
2.2.2 Kulturní faktory.....	9
<b>3. METODOLOGIE.....</b>	<b>12</b>
3.1 Sběr dat.....	12
3.2 Výzkumný vzorek.....	12
3.3 Analýza dat .....	13
<b>4. ANALYTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>14</b>
4.1 Preferenční teorie v českém kontextu .....	14
4.2 Institucionální faktory.....	14
4.2.1 Legislativní ukotvení institucionálních faktorů.....	14
4.2.2 Dostatečnost opatření .....	19
4.2.3 Vnímání žen opatření .....	22
4.3 Kulturní faktory.....	25
4.3.1 Vnímání žen pohledu partnera a okolí na jejich práci během rodičovské dovolené.....	25
4.3.2 Vnímání tlaku společnosti.....	25
4.3.3 Vliv genderového rozdělení rolí v rodině a genderové segmentace trhu ...	26
4.3.4 Vliv přístupu zaměstnavatele .....	29
4.3.5 Vnímání žen role a přístupu zaměstnavatele .....	30
<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>31</b>
<b>SUMMARY .....</b>	<b>32</b>
<b>POUŽITÁ LITERATURA.....</b>	<b>34</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>37</b>
<b>PŘÍLOHY.....</b>	<b>38</b>

## Úvod

Ve své bakalářské práci se zabývám tématem uplatnění žen v České republice na trhu práce během jejich rodičovské dovolené. Jelikož téma zrovnoprávnění mužů a žen je aktuálním tématem a rovněž jedním z hlavních cílů Evropské unie, chci se zabývat tímto dílčím problémem, který je jistě součástí obecného problému znevýhodnění žen na trhu práce.

Právě oblast skloubení pracovních povinností a rodinného života (především péče o děti) je jednou z oblastí, kde dochází k určité míře diskriminace žen. Je jistou tradicí, že rodinnou funkci zastává ve větší míře žena, než muž, a proto je pro ni těžší dosáhnout tohoto skloubení. Je sice pravda, že v dnešní společnosti lze zaznamenat značné uvolnění genderového rozdělení rolí, avšak stále zůstává většina břemene péče o dítě na matce a je to společností považováno za samozřejmé. Navíc jsou v dnešní společnosti kladeny stále větší nároky na pracovní tempo a zaměstnavatelé požadují vysokou výkonnost na své zaměstnance, tudíž je vztah mezi pracovním a rodinným životem o to více komplikovaný.

Ve své práci se zaměřuji na to, jaké možnosti a problémy mají ženy při snaze skloubit pracovní a rodinný život a do jaké míry je jednotlivé faktory ovlivňují při jejich snaze nalézt pracovní uplatnění. Zaměřuji se na konkrétní období, a to během rodičovské dovolené, což je doba po uplynutí mateřské dovolené. V této době je tedy možnost skloubit obě sféry velmi obtížná, avšak stále snáze uskutečnitelná než během mateřské dovolené, kdy je takřka nemožné odpoutání dítěte od matky.

Na hlavní výzkumné otázky se snažím odpovědět jednak pomocí sekundárních dat a jednak pomocí dat získaných z vlastního kvalitativního výzkumu. Ten provádím pomocí rozhovorů s matkami, které usilují nebo usilovaly o pracovní uplatnění na trhu práce během rodičovské dovolené. Během výzkumu jsem se snažila zjistit, jak matky vnímají překážky, které jim stojí v cestě, nebo naopak které faktory vnímají jako nápomocné v jejich snaze uplatnit se na trhu práce. V tomto ohledu jsem pozměnila svůj výzkumný cíl původní teze, kdy jsem se chtěla zaměřit na srovnání možností uplatnění na žen na trhu práce během rodičovské dovolené podle socioekonomických charakteristik, které vyžadovalo především využití dat kvantitativního charakteru. Namísto toho jsem zvolila porozumění faktorů ovlivňujících možnost uplatnění za pomoci využití kvalitativních dat.

Téma je pro mě osobně blízké tím, že mám ve svém okolí mnoho mladých žen na rodičovské dovolené, a tak mě zajímalo, jaké mají možnosti pracovního uplatnění během jejich rodičovské dovolené. Rovněž se domnívám, že je užitečné se o dané problematice dozvědět více, protože o pracovní uplatnění během rodičovské dovolené se možná budu snažit v budoucnu také, a tak je dobré vědět, jaké jsou zde možnosti a překážky.

# 1. Výzkumné cíle a otázky

## 1.1 Výzkumný cíl

Cílem této práce je porozumění překážkám, které stojí ženám v ČR v cestě při uplatňování na trhu práce během rodičovské dovolené a faktorům, které ženám v ČR usnadňují uplatnění na trhu práce během rodičovské dovolené.

## 1.2 Výzkumné otázky

Pro dosažení cíle této práce se budu snažit zodpovědět následující hlavní výzkumné otázky: Na jaké problémy ženy na RD narážejí při snaze uplatnit se na trhu práce? Co jim naopak toto uplatnění usnadňuje?

Pracovní a reprodukční chování je ovlivněno současně několika faktory. Dle Sirovátky zde působí paralelně kulturní, strukturální a institucionální faktory, které se však navzájem ovlivňují. Například preference způsobu dělby práce v rodině vytváří očekávání vůči opatřením sociálního státu, čímž ovlivňují i institucionální uspořádání. Naopak institucionální nastavení udává možnosti práce a péče o děti a tím ovlivňuje skutečné chování lidí. [Sirovátka, 2006: 50]

Na základě toho ve své práci rozděluji institucionální a kulturní aspekt faktorů.

### 1.2.1 Otázky týkající se institucionálního aspektu

- Jaká opatření rodinné politiky pomáhají v ČR ženám uplatnit se na trhu práce?
- Jsou opatření rodinné politiky, která pomáhají ženám uplatnit se na trhu práce během rodičovské dovolené, dostatečná?
- Jak jsou vnímána opatření rodinné politiky, která pomáhají ženám uplatnit se na trhu práce během rodičovské dovolené ženami, které pracují během RD?

Předpoklad, že institucionální faktory ovlivňují možnosti uplatnění žen na trhu práce během rodičovské dovolené, vychází z typologie rodinných politik, která vymezuje směry familializace a defamilializace.

### 1.2.2 Otázky týkající se kulturního aspektu

- Jak česká společnost nahlíží na snahu ženy pracovat při rodičovské dovolené nebo na brzký návrat na trh práce po porodu.
- Cítí ženy na rodičovské dovolené tlak společnosti, aby nepracovaly během rodičovské dovolené, při snaze o pracovní uplatnění během rodičovské dovolené?
- Jakou roli hraje genderové rozdělení rolí v rodině a genderová segmentace trhu práce a s ní spojená diskriminace na základě mateřství při snaze žen uplatnit se na trhu práce během rodičovské dovolené?
- Jakou mají zkušenost ženy snažící se uplatnit na trhu práce během rodičovské dovolené s přístupem zaměstnavatele?

Při stanovení kulturních ovlivňujících faktorů vycházím z teorie genderového rozdělení rolí ve společnosti.

## **2. Teoretická východiska**

Ve své práci vycházím z teorie Catherine Hakim, dle které existují ženy, které mají snahu skloubit svůj rodinný a profesní život. Tato skupina žen je rovněž tou, na které budu zkoumat faktory ovlivňující možnosti skloubení obou rolí. Tato teorie mi tedy slouží především k definování zkoumané skupiny žen. Další teorií je teorie zachycující konkrétní faktory, které mohou ovlivňovat možnost žen uplatnit se na trhu práce během rodičovské dovolené.

Hlavním teoretickým východiskem tedy je, že ženy, které se rozhodnou skloubit práci i péči o malé dítě jsou v tomto rozhodnutí vedeny svými preferencemi, avšak jejich možnosti pracovního uplatnění na trhu práce během rodičovské dovolené mohou být výrazně ovlivněny institucionálními a kulturními faktory.

### **2.1 Voluntaristická teorie preferencí Catherine Hakim**

Jedním z pohledů na problém skloubení rodinného a pracovního života během rodičovské dovolené je různorodost preferencí žen. Před zkoumáním faktorů, které pomáhají, nebo zabraňují ženám uplatnit se na trhu práce během rodičovské dovolené, je tedy třeba brát v potaz i ženy, které preferují možnost zůstat s dítětem doma a pečovat o něj celý den po celou dobu rodičovské dovolené. Proto jako druhé teoretické východisko mé práce je voluntaristická teorie preferencí Hakim, která hovoří o existenci třech odlišných typů žen s odlišnými preferencemi v oblasti rodiny a práce.

#### **2.1.1 Typologie žen dle preferencí**

Dle Hakim jsou svět práce a svět rodiny kontradiktorní a neslučitelný. Záleží pak na preferencích jedince, který z těchto světů si sám zvolí za ten důležitější a který za vedlejší. Podle Hakim se díky změnám, které proběhly v 2. polovině 20. století, vytvořily nové možnosti a příležitosti pro ženy. Dnes se ženy liší ve svých přístupech a řešení konfliktu mezi prací a rodinou. Některé ženy jsou zaměřené pouze na domov a péče o rodinu je jejich celoživotní prioritou. Pro jiné ženy je naopak prioritou práce. Třetí skupinou jsou ženy, které jsou adaptabilní- chtějí pracovat, ale zároveň nechtějí práci obětovat celý život. Jejich prioritou je například v určitém životním období práce a v jiném rodina. Odlišnosti mezi jednotlivými skupinami žen jsou dle Hakim dány jejich osobními preferencemi, hodnotami a přístupem k životu. Mezi těmito rozdílnými

skupinami vznikají konfliktní zájmy, a proto Hakim upozorňuje na problematické aplikování nástrojů sociální politiky, neboť každý typ žen vyžaduje jiná opatření. [Hakim in Křížková a kol., 2005: 17]

Dle Hakim je výhodou typologie fakt, že dle zastoupení jednotlivých typů žen v dané společnosti lze předpovídat reprodukční chování žen, neboť každý preferenční typ žen inklinuje k odlišnému počtu potomků. Dalším rysem je, že jednotlivé typy žen reagují rozdílně na konkrétní opatření populačních a rodinných politik či politikám bojujícím proti diskriminaci mezi pohlavími. [Rabušic, Chromková, 78]

Mezi těmito rozdílnými skupinami vznikají konfliktní zájmy, a proto Hakim upozorňuje na problematické aplikování nástrojů sociální politiky, neboť každý typ žen vyžaduje jiná opatření. [Hakim in Křížková a kol., 2005: 17]

Dle výzkumu, který provedla Catherine Hakim na populacích ve Velké Británii a ve Španělsku je podíl žen zaměřených na domácnost zastoupen 20 %, adaptabilních žen je 60 % a žen zaměřených na zaměstnání je rovněž 20 %.

### **2.1.2 Kritika preferenční teorie**

Teorie Catherine Hakim je výjimečná v tom, že podle ní nejsou odlišné pracovní strategie mužů a žen a nerovnosti na trhu práce důsledkem strukturálních omezení. Podle Hakim jsou totiž klíčové individuální volby jedinců. [Vohlídalová, 2006: 75] Tím se výrazně vymyká feministickým teoriím, které tvrdí, že ženy jsou na trhu práce znevýhodněny v důsledku diskriminace na základě pohlaví.

Dle Hakim jsou dokonce muži těmi, jejichž volby jsou ve společnosti omezovány, protože na rozdíl od žen nemají takovou možnost realizovat své preference, neboť jsou většinou nuceni zastávat obecně přijímanou roli živitele, a tak u nich převažuje zaměření na pracovní život. [Vohlídalová, 2006: 76]

Hlavní kritikou teorie preferencí je, že tato teorie zlehčuje strukturální bariéry a genderové nerovnosti. Například autorky Crompton a Harris nesouhlasí s tvrzením Hakim, že zaměstnanecká struktura žen je dána jejich svobodnou volbou. Dále autorky Hakim vytýkají, že nevysvětluje důvody změn preferencí u adaptabilního typu žen v čase. Podle Crompton a Harris jsou tyto změny opět způsobeny vlivem strukturálních omezení. [Crompton, Harris in Vohlídalová, 2006: 77]

## **2.2 Teorie zachycující faktory, které mohou ovlivňovat možnosti uplatnění žen na TP během RD**

### **2.2.1 Institucionální faktory**

V následující kapitole se zaměřím na institucionální kontext sladování rodinného a pracovního života, tedy na politická opatření, která ovlivňují možnost skloubení rodinných i pracovních ambicí.

Rodinná politika může být orientována dvěma směry- familialistickým, nebo de-familialistickým podle typologie Esping Andersena. Ten vymezil směry dle stupně familializace či de-familializace. De-familializace znamená míru, do jaké je rodinám odlehčeno od pečovatelských povinností-prostřednictvím sociálních programů nebo opatření trhu. Familialismus naopak vyžaduje, aby domácnosti nesly hlavní zodpovědnost za blahobyt svých členů. [Esping- Andersen, 1999:51] Familializační model je konzervativním směrem sociální politiky a usiluje o zachování tradiční funkce rodiny- tedy pečující funkce. Na druhé straně defamilializační model se prostřednictvím odlehčení povinnosti péče o děti a domácnost snaží pomoci především ženám uplatnit se na trhu práce. Lze rovněž říci, že vyšší stupeň de-familializace přispívá k genderové rovnosti na trhu práce.

Esping-Andersonovu typologii dále rozpracovala Sigrid Leitner, která se zaměřila především na pečovatelskou funkci rodiny. Definovala volitelný familialismus, explicitní familialismus, de-familialismus a implicitní familialismus. Dle Sirovátky Leitnerová vnímá volitelný familialismus jako systém, který podporuje rodinu v jejích pečovatelských funkcích, ale zároveň poskytuje i možnost odpoutat se od pečovatelské povinnosti pomocí rozvinuté formální péče o děti.

Za explicitní familialismus Leitnerová považuje systém podporující rodinu v péči o její členy, ale neposkytuje žádné alternativy rodinné péče. Implicitní familialismus se zříká podpory rodiny v její pečovatelské funkci i v jiných alternativních formách péče. Rodina však zůstává jediným zdrojem péče, protože jiné alternativy nejsou. Posledním typem je de-familialismus, který poskytuje možnosti zajištění péče mimo rodinu, nepodporuje však nárok rodiny na pomoc s domácí péčí. [Leitner 2003 cit. dle Sirovátka, 2006]

Ve své práci se budu zabývat faktory, které ovlivňují možnosti skloubení práce a rodiny během rodičovské dovolené, a tak budu zkoumat opatření, která mají na tuto

harmonizaci největší vliv. Castles uvádí, že dle výzkumu provedeného ve 20 zemí OECD ke konci 90. let byl nejužší vztah mezi mírou porodnosti a institucionální péčí pro děti do 3 let věku. Dále byl zaznamenán vztah mezi mírou porodnosti a procentem lidí pracujících na flexibilní pracovní dobu. [Castles,2003: 222] Z proročinných opatření se tedy budu zabývat následujícími faktory: službami institucionální péče pro předškolní děti, alternativními formami úvazků, rodičovskou dovolenou a rodičovským příspěvkem.

### **2.2.2 Kulturní faktory**

Kromě opatření sociální a rodinné politiky ovlivňují možnost skloubení pracovního a rodinného života také kulturní faktory. Jedním z aspektů, které ovlivňují harmonizaci práce a rodiny, je genderové rozdělení rolí, které vychází z teorie stereotypizace. Od genderového rozdělení se odvíjí postavení žen na trhu práce a také rozdělení rolí v rodině. Při harmonizaci také hraje významnou roli přístup jednotlivých zaměstnavatelů.

#### **Teorie stereotypizace**

Jednou z možných bariér uplatnění žen na trhu práce během rodičovské dovolené může být stereotypizace rolí v rodině, kdy převážně matka pečuje o dítě, a proto je to ona, kdo na čas opouští zaměstnání, pokud předtím nějaké má. Oproti tomu otec obvykle nezůstává doma s dítětem na rodičovské dovolené a ujímá se role živitele rodiny. Ve své práci tedy budu zkoumat, do jaké míry tento faktor ovlivňuje možnost uplatnění žen na trhu práce během rodičovské dovolené.

Dle Burtona a Jiráka je stereotyp zjednodušenou reprezentací určitého lidského projevu, rysu či postoje. Tato realita může být buď zjednodušena, nebo přehněna. [Burton, Jiráček, 2003] Stereotypy se také zabýval Walter Lippman, který je definoval na základě čtyř funkcí. První funkcí je funkce uspořádání, kdy stereotyp slouží k snadnějšímu pochopení reality. Druhou funkcí je zjednodušování reality, kdy stereotyp slouží jako zkratka vedoucí rychlejší cestou k významu. Třetí funkcí stereotypů je, že představují dosažený konsensus a dávají tak vztahům a dělbě moci ve společnosti zdání přirozenosti a jsou tak nápomocné dominantní ideologii ve společnosti. Čtvrtou funkcí stereotypu je, že reprezentují názor nebo postoj určité skupiny. Slouží zde tak jako

nástroj k posilování převažujících mocenských vztahu ve společnosti. [Lippman cit. dle Jiráka, Kopplová, 2003: 189-190] Pojem stereotypizace Hayes popisuje jako klasifikaci osob podle předem určených kritérií na základě povrchní charakteristiky. [Hayes, 1998: 74] Negativním aspektem stereotypizace je, že stereotypy jsou strnulé a nepřipouští flexibilní kategorie. [Pickering, 2001].

Protože se má práce týká sladování rodinného a pracovního života žen na rodičovské dovolené, je zde důležitá stereotypizace v oblasti rozdělení rolí mezi muži a ženami, tedy tvorba genderových stereotypů. Dle Renzettiho genderové stereotypy představují zjednodušující popis toho, jak má vypadat maskulinní muž a femininní žena. O těchto stereotypech se obvykle uvažuje tak, že muž nenesé žádné rysy ženskosti a naopak. [Renzetti, 2003: 20]. Harnachová a kol. genderové stereotypy definuje jako „tradiční a často i diskriminační představy o typicky mužských a ženských vlastnostech a o rolích a pozicích mužů a žen ve společnosti.“ (Harnachová a kol., 2010).

### **Genderové rozdělení rolí**

Vysvětlením genderových nerovností v oblasti pracovního trhu a péče o rodinu se zabývali Ulrich Beck a Elisabeth Beck-Gernsheim. Dle nich jsou požadavky pracovního trhu a požadavky rodinného života protichůdné. Tyto požadavky vytváří nerovnost mužů a žen, která je dle Becka a Beck-Gernsheim dána fungováním industriální společnosti. To spočívá v rozdělení rolí, kdy muž pracuje ve veřejném placeném sektoru a žena pracuje v domácnosti- soukromém sektoru bez nároku na mzdu. Trh práce vyžaduje nevázaná individua, která řídí svůj život podle požadavků zaměstnavatele a tito jedinci pak potřebují, aby se někdo staral o jejich děti a domácnost. [Beck, Beck-Gernsheim cit. dle Dudová in Křížková, 2005:14]

Tradiční rodinný model tedy předpokládá soužití dvou lidí, kde zpravidla muž podřizuje svůj život pracovnímu trhu a zpravidla žena podřizuje život požadavkům rodiny a domácnosti. V současnosti však usilují o pracovní uplatnění obě pohlaví. [Dudová in Křížková, 2005:14]

### **Postavení žen na trhu práce**

S genderovým rozdělením rolí souvisí i postavení žen na trhu práce, které je zvláště u matek malých dětí specifické. Dle OECD se projevuje řada negativních dopadů genderové segmentace trhu práce na ženskou pracovní sílu. Tyto dopady jsou výraznější

právě u skupiny matek s malými dětmi. [OECD cit dle Bartáková in Sirovátka, Hora, 2008: 179]

Segmentace trhu práce se projevuje jak v horizontální rovině- tedy rozdílnou koncentrací žen a mužů v různých sektorech a profesích, tak i vertikální rovině- nižším zařazením žen v rámci stejné profese. Zásadním dopadem segmentace je pak platové znevýhodnění žen. Dalším rozdílem v kariéře žen oproti mužům je jejich kolísavost kvůli přerušením z důvodu péče o dítě.

### **Přístup zaměstnavatelů v oblasti harmonizace rodiny a práce**

Dalším významným subjektem, který má velký vliv na možnosti sladování rodinného a pracovního života je zaměstnavatel, který může participaci rodičů malých dětí na trhu práce jak výrazně usnadnit, tak i naopak ztížit.

Tento ovlivňující faktor zahrnuje metody organizace práce, práce s lidskými zdroji a ohodnocení práce zastřešené částečnými právními předpisy. Zaměstnavatelé svým pojetím zejména personálního managementu, ovlivňují pracovní pozice a profesní kariéry všech zaměstnanců a specificky zaměstnanců-rodičů malých dětí. Zaměstnavatelé však v uplatňování sociálních programů jednájí s ohledem na udržitelnost svých podniků, a proto může být jejich jednání v rozporu s těmito předepsanými opatřeními.

## **3. Metodologie**

### **3.1 Sběr dat**

Za výzkumnou metodu jsem si zvolila případovou studii, která je dle Hendla nejvýhodnější strategií, pokud si při zkoumání klademe otázky „proč“ a „jak“ a nemáme vliv na průběh události a zaměřujeme se na přítomnost jevu v jeho reálném kontextu. [Hendl, 2005: 109]

Konkrétně využívám přístupu případové studie podle Yína, dle kterého je využíváno kvantitativních i kvalitativních dat [Hendl, 2005: 108] a velký význam zde hrají teoretická východiska, která určují, která data mají pro náš výzkum největší význam [Hendl, 2005: 110]

Analytická část mé bakalářské práce sestává ze dvou částí. První část týkající se institucionálních faktorů, které ovlivňují možnost uplatnění na trhu práce během rodičovské dovolené, je tvořena jednak legislativním ukotvením faktorů, kdy popisují konkrétní opatření politiky v ČR, jednak analýzou sekundárních dat, kde pracuji s daty z již realizovaných výzkumů a statistikami a jednak tuto analýzu doplňuji poznatky z vlastního kvalitativního výzkumu.

Ve druhé části týkající se kulturních faktorů, které ovlivňují možnost uplatnění žen na trhu práce během rodičovské dovolené, zodpovídám výzkumné otázky rovněž pomocí analýzy sekundárních dat a pomocí poznatků získaných z dat z vlastního výzkumu.

Kvalitativní část mé práce sestává z dat získaných z provedených rozhovorů. Jako metodu sběru dat jsem zvolila metodu polostrukturovaných rozhovorů. Tuto metodu definuje Kvale: „Hlubkový rozhovor je metoda, jejímž účelem je získat vyličení žitého světa dotazovaného s respektem k interpretaci významu popsanych jevů.“ (Kvale citováno dle Švaříček, Šedřová: 159)

### **3.2 Výzkumný vzorek**

Jak uvádí Hendl: „v kvalitativním výzkumu nejsou jednotky výzkumu nebo případy výzkumu „výběrovými jednotkami“ a nejsou tak vybírány.“ (Hendl, 2005:151) Ani v mém výzkumu jsem si tedy nekladla za cíl vybrat reprezentativní výzkumný vzorek. Výběrovým kritériem při výběru komunikačních partnerek bylo, že se jedná

o ženy, které jsou občankami České republiky a jsou na rodičovské dovolené, nebo uplynul nejvýše rok po tom, co přestaly pobírat rodičovský příspěvek. Dalším kritériem byl fakt, že se žena v minulosti snažila nebo se snaží uplatnit na trhu práce během rodičovské dovolené, ať už se jí to podařilo, nebo ne.

Komunikační partnerky jsem sháněla pomocí kontaktů od známých a v některých případech jsem uplatnila i metodu sněhové koule, kdy výzkumník zvolí několik málo jedinců k interview a tyto osoby pak doporučí výzkumníkovi další členy dané populace. [Hendl, 2005: 152]

S respondentkami jsem navázala kontakt přes email či telefonicky a následně si s nimi domluvila termín rozhovoru. Provedla jsem 5 rozhovorů s matkami ve věku 29 až 35 let. Všechny žijí v domácnosti se svým manželem a byly, zde zastoupeny různé profese- asistentka reklamačního oddělení, vedoucí týmu účetních, asistentka zákaznického oddělení, finanční analytička a referentka ve státní správě. Rozhovory se odehrávaly v Praze buď v místě výkonu práce žen, nebo u nich doma. Délka rozhovoru se pohybovala mezi 20 až 60 minutami.

### **3.3 Analýza dat**

Pro zpracování dat získaných rozhovory jsem zvolila tematickou analýzu. Rozhovory byly nejprve nahrány a poté přepsány, kdy došlo k anonymizování komunikačních partnerek pomocí změny jmen a vynechání údajů například o místě vykonávání práce. Dále byla data kódována a posléze z nich byla vytvořena 4 témata, která se vztahují k výzkumným otázkám a doplňují analýzu dokumentů. Jednotlivými tématy jsou: vnímání žen opatření rodinné politiky, vnímání žen pohledu partnera a okolí na jejich práci během RD, vnímání tlaku společnosti, aby ženy nepracovaly během RD a vnímání přístupu zaměstnavatele.

## **4. Analytická část**

### **4.1 Preferenční teorie v českém kontextu**

V této části se vrátím k preferenční teorii C. Hakim, avšak tentokrát se zaměřím na tuto teorii v českém kontextu. Jelikož ve své práci vycházím z teorie, že v naší společnosti existuje skupina žen, které se na základě svých preferencí snaží skloubit svou rodinnou i profesní roli, je dle mého názoru důležité zaměřit se na tuto teorii v prostředí ČR, abychom mohli říct, že z tohoto východiska lze vycházet i v tomto konkrétním případě.

Typologií Hakim aplikovanou na českém prostředí se zabývali Rabušic a Chromková, kteří zjišťovali, zda je rozložení preferenčních typů žen v ČR shodné s daty Hakim. Dále zkoumali, zda mají různé typy odlišný přístup k opatřením české rodinné politiky. Dle výsledků výzkumu je rozložení typů žen v ČR podobné rozložení typů jako v datech, které získala Hakim. Je zde však početnější skupina adaptabilních žen, která tvoří 71 %. Žen orientovaných na rodinu bylo však více než žen orientovaných na práci. Z výzkumu rovněž vyplývá, že typologie třídí ženy dle jejich vztahu k rodinné politice v očekávaném směru. Ženy, které se orientují na práci, podporují taková opatření, která umožňují věnovat se práci i rodině a naopak ženy, které se orientují na rodinný život, podporují opatření ulehčující možnost péče a výchovy dětí doma. [Rabušic, Chromková, 2007: 79, 85]

### **4.2 Institucionální faktory**

#### **4.2.1 Legislativní ukotvení institucionálních faktorů**

V této části se budu zabývat právní úpravou týkající se institucionálních faktorů, které ovlivňují možnost žen sladit rodinný a pracovní život v České republice a zároveň tím zodpovím výzkumnou otázku, jaká opatření rodinné politiky v ČR pomáhají ženám na rodičovské dovolené uplatnit se na trhu práce. Legislativa ČR vymezuje pravidla všech zmíněných institucionálních faktorů- služeb institucionální péče pro předškolní děti, alternativních forem úvazků, rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku.

### Služby péče o děti ve věku do 3 let

Dalším nástrojem rodinné politiky, jehož cílem je napomáhat sladování rodinného a pracovního života jsou služby péče o předškolní děti. Protože se ve své práci zabývám obdobím rodičovské dovolené, jako ovlivňující faktor zde figurují služby péče pro děti do tří let věku.

V ČR tyto služby poskytují zdravotnická zařízení typu jesle, dále pak zařízení provozovaná v režimu zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání a patří sem i služby typu "baby-sitting", které jsou také převážně poskytovány v rámci zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání. [MPSV: 2013]

Jesle zřizované zdravotnickými zařízeními fungovaly jako zvláštní dětská zařízení léčebně preventivní péče, která pečovaly o všestranný rozvoj dětí ve věku do tří let. Nejčastěji je zřizovatelem jeslí obec, která je zřizuje podle územních potřeb. Péče v jeslích je hrazena z rozpočtu zřizovatele a je tak zcela na něm stanovení výše poplatků za péči o dítě. Péče je tedy poskytována za částečnou nebo plnou úhradu klienty. Od roku 2012 však vstoupil v platnost zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování, v jehož souladu už jesle nepatří mezi zdravotnická zařízení. Důvodem této právní úpravy je fakt, že není potřeba poskytovat péči o všestranný rozvoj zdravých dětí do 3 let věku v rámci zdravotnického zařízení.

Další variantou služeb péče o děti do tří let jsou služby poskytované soukromými zařízeními, která vykonávají vázanou živnost „Péče o dítě do tří let v denním režimu“ dle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání. Poplatky v těchto zařízeních jsou na komerční bázi určeny poskytovatelem služeb. Dle MPSV je obsah náplně této živnosti specifikován jako: „individuální výchovná péče o svěřené děti do tří let věku v denním nebo v celotýdenním režimu zaměřená na rozvoj rozumových a řečových schopností, pohybových, pracovních, hudebních, výtvarných schopností a kulturně hygienických návyků přiměřených věku dítěte. Zajišťování bezpečnosti a zdraví dětí, jejich pobytu na čerstvém vzduchu, stravování, spánku v odpovídajícím hygienickém prostředí a osobní hygieny dětí, včetně poskytování první pomoci.“ (MPSV:2013)

Třetí okrajovou variantou služeb péče jsou služby typu „baby-sitting“ podle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání. Jedná se o volnou živnost v rámci oboru činnosti "Poskytování služeb pro rodinu a domácnost". Poplatky za tyto služby jsou opět stanoveny na komerční bázi poskytovatelem. Náplní tohoto oboru činnosti

volné živnosti je zajišťování chodu domácnosti, tedy úklid, vaření, žehlení a individuální péče o děti nad tři roky v rodinách. Spadá sem i příležitostné krátkodobé hlídání dětí do tří let věku, avšak obsahem činnosti není péče o děti do tří let v denním režimu. [MPSV: 2013]

Z nastavených pravidel tedy vyplývá, že má žena více možností, jak řešit skloubení péče o dítě a pracovní činnost. Jelikož je vyplácení rodičovského příspěvku podmíněno celodenní péčí o dítě, dle Ettlerové má žena na výběr ze tří alternativ. První možností je skutečná celodenní péče o dítě bez vykonávání výdělečné činnosti. Další alternativou je využívání služeb institucionální péče o dítě v zákonem povoleném rozsahu a k tomu si přivydělávat příležitostnou výdělečnou činností. Třetí možností je práce na regulérní pracovní úvazek v kombinaci s péčí o dítě prostřednictvím mateřské školy, soukromého hlídání či pomoci rodiny. [Ettlerová a kol., 2006: 69]

### **Úprava pracovní doby**

Zákon se rovněž zabývá povinností zaměstnavatelů poskytnout zaměstnancům pečujícím o malé děti podmínky, které jim péči usnadňují. Zaměstnavatel je tedy ze zákona povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců a zaměstnankyň do směn na jejich potřeby a poskytnout jim kratší pracovní dobu či jinou úpravu pracovní doby, pokud o ni zažádají. [MPSV: 2013]

Pro lepší uspokojení potřeb zaměstnanců pečujících o děti může zaměstnavatel uplatňovat pružnou pracovní dobu, kdy si zaměstnanec volí sám začátek i konec pracovní doby v časových úsecích stanovených zaměstnavatelem.

Další alternativou je práce konaná doma v pracovní době rozvržené zaměstnancem. Takoví zaměstnanci se řídí stanovami zákoníku práce, avšak výjimkou je, že těmto zaměstnancům a zaměstnankyním nenáleží mzda či náhradní volno za práci přesčas či náhrada mzdy při nemožnosti práce z důvodu důležitých osobních překážek.

Dalším ustanovením, které má za cíl napomáhat ženám skloubit profesní roli a péči o dítě, jsou přestávky ke kojení. Zaměstnankyni, která kojí své dítě, je zaměstnavatel povinen poskytnout kromě přestávek v práci zvláštní přestávky ke kojení. Zaměstnankyně mají nárok na dvě půlhodinové přestávky za směnu do jednoho roku dítěte a v následujících třech měsících na jednu půlhodinovou přestávku za směnu.

Přestávky ke kojení se započítávají do pracovní doby a poskytuje se za ně náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. [MPSV: 2013]

### **Rodičovská dovolená**

Jedním z nejdůležitějších nástrojů pro možnost skloubení práce a rodiny je nástroj rodičovské dovolené, na kterou může nastoupit matka nebo otec nebo oba rodiče současně. Zaměstnavatel je povinen rodičovskou dovolenou zaměstnanci poskytnout a během této doby je také rodiči garantováno udržení pracovního místa, kdy je zaměstnanec či zaměstnankyně.

Dle Zákona č. 262 z roku 2006 Zákoníku práce je stanovena délka pouze maximální doby trvání rodičovské dovolené: „rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký o ni požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let.“[Zákon č. 262, § 196, 197 ]

Dále dle Ministerstva práce a sociálních věcí nemusí být rodičovská dovolená čerpána vcelku. Rodič tedy může nastoupit po určité době na rodičovské dovolené zpět do práce a poté se znovu vrátit na rodičovskou dovolenou, pokud dítě nedovršilo věku tří let. [MPSV, 2012] Zákon tak umožňuje případné střídání rodičů v péči o dítě a tedy i střídavé čerpání rodičovské dovolené. Ochranu před ztrátou zaměstnání nebo snížení pracovní pozice po návratu z rodičovské dovolené zajišťuje nařízení, že po návratu zpět do práce musí být zaměstnanec či zaměstnankyně zařazení podle pracovní smlouvy. [MPSV, 2012]

### **Rodičovský příspěvek**

Jako náhrada za ušlý zisk během péče o dítě je jednomu z rodičů vyplácena dávka ze systému sociální podpory – tzv. rodičovský příspěvek. Dle zákona č. 117 z roku 1995 o státní sociální podpoře má na rodičovský příspěvek nárok rodič, který celodenně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, do vyčerpání stanovené celkové částky 220 000 Kč, nejdéle do 4 let věku dítěte. Pokud lze alespoň jednomu z rodičů stanovit 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu pro stanovení peněžité pomoci v mateřství, rodič si může sám volit výši i délku doby pobírání rodičovského příspěvku. Maximální výše rodičovského příspěvku však může činit 11 500 Kč a výši vypláceného

příspěvku lze měnit jednou za 3 měsíce. V případě, že ani jednomu z rodičů není možné stanovit vyměřovací základ, náleží rodiči rodičovský příspěvek v pevných měsíčních částkách 7 600 Kč do konce 9. měsíce věku a následně ve výši 3 800 Kč do 4 let věku dítěte. [Zákon č. 117, § 30]

Legislativní úprava se rovněž zabývá podmínkami nároku na rodičovský příspěvek. Podmínkou nároku na rodičovský příspěvek je, že dítě mladší dvou let navštěvuje jesle či mateřskou školu maximálně na 46 hodin měsíčně. Oproti tomu stát nesleduje příjmy rodiče a rodič, který pobírá rodičovský příspěvek tak může zvyšovat své příjmy výdělečnou činností, pokud zajišťuje péči o dítě jinou zletilou osobou. [Zákon č. 117, § 30b] Toto stanovené pravidlo tedy umožňuje ženám skloubit pracovní uplatnění během rodičovské dovolené, popřípadě během doby pobírání rodičovského příspěvku nenastoupit na rodičovskou dovolenou a namísto toho pracovat.

Atypickým prvkem rodičovské dovolené v ČR je nestejná délka období nároku na čerpání rodičovské dovolené (do 3 let věku dítěte) a doba pobírání rodičovského příspěvku (až 4 roky, za předpokladu, že o dítě rodič celodenně pečuje). Tento fakt způsobuje, že rodiče často čelí hrozbě propuštění z práce, pokud se po uplynutí doby nároku na rodičovskou dovolenou nevrátí do zaměstnání z důvodu péče o dítě do 4 let věku. [Ettlerová a kol., 2006:68]

### **Re-familializace v ČR**

Dle nastavených opatření lze určit i zařazení rodinné politiky České republiky do typologie dle míry familializace a defamilializace. V České republice, podobně jako v jiných postkomunistických zemích, kladla rodinná politika po roce 1989 důraz na přenesení péče do rodin, avšak bez podpory genderové rovnosti. Tento trend nazval Hantrais jako re-familializaci. [Hantrais 2004 in Sirovátka, Hora, 2008:66] Re-familializaci charakterizuje důraz na dávky a dlouhou rodičovskou dovolenou, dále vysoká zaměstnanost žen a rozvinutá síť institucí péče o předškolní děti. Dle Sirovátky je model re-familializace pokračováním socialistického modelu familialismu. V době socialismu byla sice vysoká nucená zaměstnanost žen, avšak byla zachována tradiční dělba práce v domácnosti a budování kariéry se týkalo pouze mužů. V této době byla zavedena poměrně dlouhá rodičovská dovolená a dávky a úlevy pro rodiny s malými dětmi. Podotýká, že v době socialismu model dlouhé rodičovské mohl fungovat díky nucené zaměstnanosti a dostupnosti pracovních míst i po přerušení kariéry, avšak

v tržně-ekonomickém systému se přerušení kariéry na delší období stává zásadní nevýhodou. [Sirovátka, Bartáková in Sirovátka, Hora, 2008:66]

## 4.2.2 Dostatečnost opatření

### Péče o děti do 3 let věku

První možností zajištění péče o dítě do 3 let věku je umístění do jeslí. A právě péče o nejmenší děti je nejvíce problematická, neboť je nedostatečná kapacita jeslí. Jejich počet klesá a v roce 2012 bylo v České republice provozováno pouze 44 jeslí jako zdravotnická zařízení s celkovou kapacitou 1401 dětí.<sup>1</sup> Jedním z důvodů klesajícího počtu může být i fakt, že jesle lze provozovat jako vázanou živnost. [ÚZIS, 2013:3]

Dále je jejich dostupnost omezena jednak z důvodu nízkého počtu a jednak z důvodu koncentrace pouze do velkých měst. Většina obcí, které nemají zřízeny jesle, uvádí jako důvod fakt, že o ně není zájem nebo není v obci dostatečný počet dětí daného věku. [Kuchařová a kol., 2008: 8]

Právě prostorová dostupnost hraje velkou roli při poptávce po jeslích. Dle Maříkové je větší poptávka ve velkých městech než na venkově, kde je problémem doprava dítěte do jeslí a ženy zde zůstávají častěji delší dobu doma z důvodu nedostatku pracovních příležitostí. Ve větších městech využívají služeb jeslí buď vysoce kvalifikované ženy s vyššími příjmy, nebo naopak matky samoživitelky, kterým nepostačují sociální dávky. V některých případech je větší poptávka po jeslích řešena tak, že mateřské školy umožní péči i pro děti mladší než tříleté, pokud dodržují základní hygienické návyky. [Maříková in Křížková, 2005: 25]

Tento jev však není v dnešní době příliš obvyklý, neboť se mateřské školy v současné době potýkají s problémem nedostatku míst i pro děti starší tří let. Proto je problematické a v aktuální situaci nemožné řešení stávající situace, kdy nenavazuje systém institucionální péče na opatření rodičovského příspěvku, řešit zařazováním již dvouletých dětí do mateřských škol, aniž by došlo k navýšení kapacit. [vlada.cz: 6] Lze tedy říct, že nedostatek jeslí je obtíží hlavně pro ženy, které se rozhodnou pro nejkratší formu rodičovské dovolené- na dva roky a poté mají problém zajistit institucionální péči pro dítě do tří let věku.

---

<sup>1</sup> V roce 2010 se narodilo v ČR 117 200 dětí [ČZSO, 2011] a v roce 2011 se narodilo 108 700. [ČZSO, 2012]

Další možností institucionální péče je umístění dítěte do mateřské školy. Jak již bylo uvedeno, v mateřských školách převládá poptávka nad nabídkou, což se týká hlavně větších a velkých měst. V těchto případech je výrazně omezená dostupnost mateřských škol právě pro děti, jejichž rodiče pobírají rodičovský příspěvek. [Kuchařová a kol., 2008: 9]

Počet mateřských škol se stále zvyšuje v důsledku narůstajícího počtu dětí v předškolním věku. Ve školním roce 2012/2013 vzrostl meziročně počet mateřských škol o 80, tedy na 5011 škol, ve kterých bylo vzděláváno 354 340 dětí, což je o 11800 více než v roce předchozím. Přesto však kapacity nestačí a dochází k zamítnutím žádostí o přijetí do mateřských škol. [MŠMT, 2013a: 34]

V roce 2011/2012 bylo zamítnuto 49 186 žádostí o přijetí dětí do mateřských škol, přičemž v porovnání s předchozími lety se počet neuspokojených žádostí každoročně zvyšuje. Většina rodičů těchto dětí tak musí řešit situaci zajištění péče o své dítě jiným způsobem. Mají možnost buď prodloužit péči v rodině či ji zajistit jiným- finančně však nákladnějším typem služeb. [VÚPSV]

Neuspokojenou poptávku po umístění dětí do tří let věku se snaží vykrýt soukromé mateřské školy, které dle VÚPSV tvořily v roce 2011/2012 3 % mateřských škol. [VÚPSV] Jejich počet za posledních deset let vzrostl na více než trojnásobek- v roce 2002/2003 bylo evidováno 74 mateřských škol v privátním sektoru, které navštěvovalo 3310 dětí. V roce 2012/2013 jich bylo 249 a navštěvovalo je 8580 dětí. [MŠMT, 2013b] Jejich pravidelné využívání je však pro většinu rodičů příliš finančně nákladné. [Kuchařová a kol., 2008: 10]

Další státem podporovanou alternativou je zřizování firemních školek. Zakládání firemních školek nebo jeslí je ale velmi nákladnou záležitostí, kterou si mohou dovolit jen bohaté firmy. Z výzkumů vyplývá, že pouze 2 % firem uvádějí, že vážně zvažují možnost založení firemní školky, pro 8 % firem je to ve formě možnosti a 83 % firem se založením firemní školky nepočítá. [VÚPSV dle Wichterlová in Kolářová, 2007: 2]

Ovlivňující faktor služeb péče o děti do tří let věku lze označit za nedostatečné opatření, které má napomáhat ženám skloubit pracovní a rodinnou roli žen jednak z důvodu nedostatku kapacit pro umístění dítěte do státního zařízení péče o dítě když je od dvou let věku dítěte povoleno využívat těchto služeb neomezeně a jednak z důvodu neprovázanosti a nenávaznosti opatření rodičovského příspěvku a služeb péče.

## **Úprava pracovní doby a práce**

Při hodnocení dostatečnosti opatření úpravy pracovní doby a flexibilní formy práce, dle realizovaných výzkumů ho lze označit za nedostatečné, neboť ženy nemají uspokojeny potřeby využívání práce z domova či na částečný úvazek. Dle výzkumu z roku 2012 vyplývá, že nejčastěji preferovanou formou pracovní spolupráce je práce z domova či práce z pohyblivého pracovního místa, kterou chtělo využít 46 % žen v průběhu rodičovské dovolené, avšak skutečně ji využívalo pouze 29 % žen. Rovněž byl velký rozdíl mezi podílem žen, které by chtěly využít práce z domova kombinované s prací v kanceláři, kterých bylo 43 %, kdežto žen, které v průběhu rodičovské dovolené využívaly tuto formu práce, bylo 21 %. [Gender studies, 2009: 16]

Za nedostatečné flexibilní úvazky jakožto opatření pomáhající se uplatnit na trhu práce ženám s malými dětmi považuje i Křížková: „Nedostatek kratších nebo flexibilních úvazků, které by mohly matky malých dětí využít, a diskriminační přístup zaměstnavatelů (...), spolu s téměř neexistující institucionální péčí o děti do tří let a dlouhou rodičovskou dovolenou zcela vytlačuje české ženy v tomto období z trhu práce. Přitom pracovat je pro české ženy a jejich domácnosti ekonomickou nutností (...). Rodinná politika státu tak uměle v českých rodinách vytváří vztah ekonomické závislosti pečující ženy na vydělávajícím muži.“ (Křížková, 2007: 62)

## **Rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek**

Z předchozích poznatků tedy vyplývá i fakt, že opatření rodinné politiky- rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek nedostatečně podporují ženy v jejich snaze uplatnit se na trhu práce. Rodičovská dovolená sice zajišťuje matkám udržení původní pracovní místo, které zastávaly před odchodem na mateřskou dovolenou (pokud nějaké měly), avšak problém je v návaznosti institucionální péče. Vzhledem k problémům s kapacitou volných míst v mateřských školách, které byly výše zmíněny, nemají ženy jistotou, že po uplynutí jejich rodičovské dovolené budou moci dítě umístit do státního zařízení péče o děti a vrátit se tak do zaměstnání. Ani rodičovský příspěvek nelze označit za opatření, které dostatečně napomáhá ženám uplatnit se na trhu práce během rodičovské dovolené. Jelikož se umístit dítě do státního neplaceného zařízení péče o děti podaří malému množství žen (díky nízkému počtu jeslí a přeplněným stavům mateřských škol), mnoho žen při snaze pracovat musí využívat služeb soukromých mateřských škol hrazených rodiči. V takovém případě rodina vyplácí částku za školné mnohdy převyšující výši rodičovského příspěvku. Záleží pak na druhu práce a na výši

přivýdělků, zda se práce během rodičovské dovolené ženě finančně vyplatí a nakolik je prací motivována. Nicméně rodičovský příspěvek v aktuální výši nepodporuje v tom smyslu, že mnohým ženám neumožňuje zajistit kvalitní péči o dítě, a tudíž nemají možnost nastoupit do zaměstnání, pokud nemají možnost zajistit bezplatnou péči o dítě či možnost vykonávat práci z domova.

Na druhou stranu lze říct, že rodičovský příspěvek umožňuje mnoha ženám zaplatit péči o dítě v soukromé mateřské škole například po dobu polovičního úvazku, který žena vykonává v práci. Dítěti je pak poskytnuta kvalitní péče a matka má možnost dříve se vrátit i ke své profesní roli.

### 4.2.3 Vnímání žen opatření

#### Péče o děti do věku tří let

Z rozhovorů vyplývá, že žádná z matek by nedala své dítě do institucionálního zařízení například v jednom roce věku dítěte nebo dříve, tudíž nevidí problém v nedostatku kapacit pro děti do 2 let. Problém ale nastává v péči o děti od 2 let, což je doba, do které některé ženy pobírají rodičovský příspěvek. Všechny dotazované matky, které chtěly umístit dítě do státní mateřské školy, jejichž dětem byly 2 až 3 roky, obdržely rozhodnutí o nepřijetí z důvodu plných kapacit.

*„Byla jsem připravená na to, že to nepůjde, ale popravdě, když jsem dostala těch 5 dopisů o nepřijetí do školky, tak mě to naštválo znova. Říkala jsem si, že se třeba stane nějaký zázrak, nebo jak se všichni kasají, že se zvýší místa ve školkách, tak jsem si říkala, že to třeba bude už letos, ale zjevně to není letos.“ (Monika, 30let, jedno dítě- 2,5 roku)*

Pouze jedné matce se podařilo zajistit místo ve státních jeslích v Praze, které jsou však specifické v tom, že jich je malý počet, a proto nejsou prostorově dostupné všem. Všechny děti, které potřebovaly zajistit péči o dítě v době, kdy byly v práci a neměly možnost hlídání od prarodičů dítěte, využívaly možnost umístění dítěte do soukromé mateřské školy.

*„Státní školku jsem nezkoušela, protože sice podle zákona můžou děti do státní školky dřív, ale platí takové všeobecné pravidlo, že berou až od tří let. Všechny ty školky při zápisu vydávají, že dítě musí dosáhnout věku tří let. A asi až když mají místo, tak*

*berou mladší, ale to teď vůbec není, protože je nedostatek míst. Takže by připadaly v úvahu jenom jesle a státní jesle nejbližší byly třeba 20 km a to vůbec na dojíždění není, to nepřipadalo v úvahu.“ (Klára, 34 let, 3 děti- 5, 3 a 3 roky)*

S kvalitou soukromých mateřských škol jsou všechny matky spokojeny a považují je za flexibilní. Problémem je, že ženy považují poplatky v soukromých mateřských školách za vysoké a vydají za ně značnou část platu. Dokonce i ženy, mezi jejichž hlavní důvody pro snahu pracovat během rodičovské dovolené nepatřily finanční důvody a jsou v dobré finanční situaci, považují soukromé školky za drahou variantu péče pro dlouhodobé využívání a snaží se tak hledat jiné řešení v podobě státního zařízení.

Na druhou stranu si ženy jsou ochotny připlatit za kvalitu soukromé školky či již ověřené zařízení. Nejlevnější zařízení jim připadají jako nepřijatelné kvality. Zároveň jsou také rády, že je zde možnost alespoň soukromých mateřských škol, které jsou stále levnější než hlídání poskytované soukromými hlídacími agenturami.

Dalším problémem, který ženy vnímají ohledně státních školek, jsou kritéria, na základě kterých školy děti přijímají. Je zohledňován především věk a bydliště a popřípadě přítomnost staršího sourozence ve školce. Dle některých matek by měl být zohledňován také fakt, zda matka pracuje a doopravdy školku potřebuje.

### **Úprava pracovní doby**

Dále dle rozhovorů vnímají matky za problematické uzpůsobení práce tak, aby vyhovovalo matkám s malými dětmi. Největší problém v této oblasti je uspokojení poptávky matek po práci z domova či možnosti mít dítě s sebou v zaměstnání, což je nejlepší varianta pro matky z toho důvodu, že nemusí zajišťovat péči jinou osobou. Zde záleží nejvíce na druhu práce, neboť řada zaměstnání neumožňuje vykonávání práce z domova.

Naopak s objemem úvazku ženy neměly tak velké problémy. Většinou matky neměly problém sehnat práci v podobě brigády či částečného úvazku, který by jim vyhovoval, v původním zaměstnání, které zastávaly před odchodem na mateřskou dovolenou. Pouze v jednom případě matka přistoupila na práci na plný úvazek, přesto, že si přála pouze poloviční. Rozhodla se tak z důvodu vyhovění svému manažerovi a pracovnímu týmu a z důvodu dlouhodobé investice. Ta rovněž poukázala na problém

se zkrácenými úvazky. Po období, kdy žena vykonávala zkrácený úvazek a pobírala tak méně peněz, je dle ní obtížné vrátit se na původní objem úvazku a požadovat tak zvýšení platu.

*„Navíc je to výhodné, protože když si ženy po návratu zkrátí úvazky, tak oni už si na to ve firmě zvyknou, že je člověk stojí méně peněz a potom je to těžký proces bojování na těch 100% platu.“* (Jitka, 33 let, 2 děti- 4 a 2 roky)

### **Rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek**

Z rozhovorů vyplynulo, že jednoznačně všechny ženy jsou během doby, kdy pobírají rodičovský příspěvek, finančně závislé na příjmech svých partnerů a shodují se na tom, že není možné, aby se z rodičovského příspěvku uživila například matka samoživitelka, tedy aby živila sebe i své dítě sama. Proto je častým důvodem pro práci během rodičovské dovolené finanční nedostatek financí v rodině, nebo právě nespokojenost s finanční závislostí na partnerovi, která ženě ubírá podíl na rozhodování o záležitostech v rodině. Popřípadě v situaci, kdy byl manžel komunikační partnerky dlouhodobě nezaměstnaný, byla práce matky během rodičovské dovolené jediným možným způsobem uživení celé rodiny.

Naopak se ženy liší ve spokojenosti s výší rodičovského příspěvku, na jedné straně jsou spokojeny s tím, že je stát alespoň nějak finančně podporuje a nemyslí si, že by jim měl dávat peněz víc. Rovněž si uvědomují, že sociální systém v ČR finančně podporuje matky s malými dětmi více než v ostatních zemích Evropy.

Na druhé straně ženy, které cítí, že jejich rodinná finanční situace není ideální, jsou nespokojeny s výší rodičovského příspěvku a považují ho za důvod nutnosti přivydělávat si během rodičovské dovolené.

Většina žen si zvolila délku pobírání příspěvku do tří let věku dítěte tedy shodně s délkou rodičovské dovolené. Jako důvod ženy uváděly, že dopředu počítaly, že dítě nebude moct nastoupit do státní mateřské školy před dosažením 3 let věku dítěte z důvodu nízkých kapacit, jinak by si zvolily dobu pobírání jen do 2 let věku dítěte.

*„A když se pak narodili kluci, tak jsem věděla, že do školky budou moct jít až ve 3 letech a že ty jesle jsou beznadějný, takže jsem si u nich stanovila 3 roky. Kdybych*

*věděla, že je dostanu do nějakého státního zařízení, tak bych si dala jen 2 roky.*“ (Klára, 34 let, 3 děti- 5, 3 a 3 roky)

Pouze když ženy plánovaly mít po prvním narozeném dítěti do 2 let další dítě, volily u prvního dítěte délku pobírání do 2 let věku dítěte a u druhého do tří let věku dítěte. Pokud žena po prvním dítěti neotěhotněla během dvou let, využila možnosti prodloužit si pobírání rodičovského příspěvku.

### **4.3 Kulturní faktory**

#### **4.3.1 Vnímání žen pohledu partnera a okolí na jejich práci během rodičovské dovolené**

Reakce svých partnerů na jejich snahu pracovat již během rodičovské dovolené vnímají jako spíše pozitivní až pozitivní. Buď si matka musela svůj záměr u manžela prosadit, protože byl zpočátku v rozpacích z toho, že bude muset více pomáhat s domácností a péčí o dítě, ale nakonec souhlasil. Nebo partneři souhlasili hned s tím, že ženu podporují v jiné činnosti a změně prostředí a navíc nebude celá tíha rodinného finančního rozpočtu na nich.

Obdobně pozitivní reakce přijímaly matky i od ostatních členů rodiny (hlavně rodičů) a svých kamarádů, kteří ženy podpořily v tom, že je to dobrý nápad si přivydělat a že se žena realizuje. Dále se ženy setkaly s reakcí „pozitivní závisti“ od ostatních matek, které možnost práce během rodičovské dovolené neměly nebo nedokázaly uskutečnit. V takovém případě se pak matka v očích jiných matek cítila jako jakýsi vzor pro ostatní v tom, že jim ukázala, že jde zvládat skloubit roli matky s rolí profesní.

#### **4.3.2 Vnímání tlaku společnosti**

Jelikož z rozhovorů vyplynulo, že se matky setkávají převážně s kladnými reakcemi a podporou svých blízkých, lze vyvodit, že tlak společnosti, aby nepracovaly, je jen malý. Na druhou stranu většina žen se setkala alespoň s nějakými negativními reakcemi. Jednalo se o zaslechnutí pomluvy od kolegů, že je žena kariéristka nebo v komunitě matek s malými dětmi se žena setkala se závistí, že může ona pracovat a jiné

ženy to nedokážou, popřípadě si žena musela vyslechnout výtky, že je dítě moc malé na to, aby bylo celý den bez matky a že je tudíž „krkavčí matka“.

Protože se ale nejedná o reakce matkám nejbližších osob, ale spíše reakce, které ženy pouze zaslechnou z okolí či v zaměstnání, nejedná se o neustálý nátlak, se kterým by se musely zásadně vyrovnávat a který by popřípadě měnil nebo utvářel jejich rozhodnutí.

*„Takové ty starší baby na mzdovém oddělení brblaly proč jako jdu do práce, když je holčička takhle malá. Ale od začátku jsem byla v té práci tak nadšená, že jsem si to nenechala ničím zprotivit. Že jsem neprošla takovou fází, že bych si říkala, neměla jsem brát tu práci, měla jsem zůstat doma. Naopak se těším do práce a těším se pak domů, takže je to takové dobře vyvážené.“* (Monika, 30let, jedno dítě- 2,5 roku)

*„Pak se objevily i negativní reakce, že synovi nejsou ještě 2 roky, že jsem krkavčí matka, že je ještě malý. Což ve mně trochu hlodalo, jestli nemají pravdu, ale realita je taková, že když syn do těch jeslí nastoupil, tak byl tak šťastný a vzal to tak pozitivně, že zpětně si říkám, že na to byl už dávno připravený. A kdybych do té práce nenastoupila, tak bychom to nikdy nezjistili.“* (Jitka, 33 let, 2 děti- 4 a 2 roky)

Na druhou stranu jak již bylo řečeno, dotazované ženy samy nesouhlasí s umístěním dítěte mladšího 2 let do institucionálního zařízení a samy tak řeší hlídání během doby, kdy pracují, hlídáním rodinných příslušníků či prací z domova. To má jistě vliv na to, že společnost nevyvíjí velký tlak na to, aby nepracovaly.

*„Asi bych měla špatný pocit, když bych musela dávat někam syna už v roce. Třeba ty jesle, mě to přijde špatný z pohledu mámy. V jednom roce je to dítě fakt malý a to jí potřebuje, než je dát do jeslí, byť jsou super.“* (Barbora, 35 let, jedno dítě- 3 roky)

### **4.3.3 Vliv genderového rozdělení rolí v rodině a genderové segmentace trhu**

Po revoluci v roce 1989 se změnila ekonomická a politická situace, která přinesla více pracovních příležitostí. Dle Ettlerové se změny projevují tak, že rozdělení žen

převážně v soukromé sféře a mužů ve veřejném sektoru již není tak pevně zakotveno, nýbrž se angažovanost obou pohlaví prolíná v obou oblastech. Vyskytují se širší možnosti uplatnění mladých žen na trhu práce spojené s vyšším vzděláním a kvalifikací. To způsobuje změny uvnitř rodiny, mění se tradiční dělba práce v domácnosti, obsah rolí muže a ženy a vzniká prostor pro rovnoměrnější rozdělení odpovědnosti partnerů. [Ettlerová, 2006:43]

Společnost však nereaguje na tyto změny příliš pružně. Jednak ekonomický tlak vyžadující ekonomickou aktivitu mužů i žen a jednak potřeba žen uplatnit se v rodině i v práci přináší nutnost harmonizace rodinných a pracovních povinností. K tomu, aby došlo ke změně postavení žen v ČR na trhu práce a zároveň se zvýšila participace mužů v rodině, musí dojít k harmonizaci práce a rodiny na společenské úrovni pravidel, norem a institucí. [Křížková cit. dle Ettlerová, 2006: 43].

Právě participací mužů v rodině se mimo jiné zabývala Maříková a kol. ve svém výzkumu z roku 2012 zabývajícím se živelstvím v praxi v ČR, kde zkoumali rozdílné modely živelství. V prvním modelu mužského živelství se projevovala genderově specializovaná dělba práce a péče, kdy u muže je silně očekávána jeho odpovědnost za placenou práci a u ženy za neplacenou práci. Avšak ani v rodinách s ženou jakožto hlavní živelkou se muž významně nepodílí na práci v domácnosti a péči o děti. Tyto ženy živelky tak nadále vykonávají buď částečně, avšak většinou veškerou práci v domácnosti a rovněž péči o děti. [Maříková a kol., 2012: 244, 246]

Protože model muže živitele a ženy pečovatelky je v naší společnosti stanoven jako norma, na model, kde je živelkou žena, bývá nahlíženo jako na vybočení z této normy a netradiční typ rozdělení rolí. [Maříková a kol., 2012: 250]

Muži, kteří nezastávají živeltskou roli v rodině, mohou být vnímáni, jako že nedostatečně zvládají svou mužskou roli a mohou tak vnímat i sami sebe. Z výzkumu rovněž vyplynulo, že tito muži, kteří nejsou živiteli rodiny, nejsou ochotni o své pozici v rodině mluvit. Jejich ženy, které jsou živelkami rodin, se navíc snaží snižovat význam své živeltské role, aby převrátily asymetrické rozdělení rolí v jejich rodině tak, aby vypadalo, že zapadá do tradičního modelu. [Maříková a kol., 2012: 251]

Z těchto zjištění lze vyvodit, že genderové rozdělení rolí v rodině je poměrně jednoznačné a v naší společnosti ukotvené. Při možnostech uplatnění žen na trhu práce během rodičovské dovolené může tento faktor hrát roli v situaci, kdy by měl muž zastávat například část rodičovské dovolené, popřípadě se výrazněji podílet na práci v domácnosti a péči o dítě. V těchto případech pak může být překážkou fakt, že muž

tradičně zastává roli živitele, a proto není považováno za „normální“, když na čas opustí zaměstnání a role živitelky rodiny se zhostí žena.

Fakt, že kulturní aspekt genderového rozdělení rolí a od toho se odvíjející genderová segmentace trhu práce je poměrně zásadní, potvrzuje i míra nezaměstnanosti u žen s malými dětmi. Především u žen s dětmi ve věku 3-4 let, ale i předškolními dětmi, je vyšší v porovnání s muži a v porovnání s bezdětnými ženami. [Bartáková in Sirovátka, Hora, 2008: 179, 180].

Toto tvrzení dokládají i Bartáková a Kulhavý, dle jejichž výzkumu lze pozorovat rozdíly zaměstnaneckých poměrů podle počtu dětí a pohlaví. U mužů se s narůstajícím počtem dětí typ smluv prakticky nemění., kdežto u žen pozorují jiný vývoj. Podíl smluv na dobu neurčitou klesá z 92 % u žen bezdětných na 74 % u žen se 2 a více dětmi a podíl smluv na dobu určitou roste z 8 % u žen bezdětných na 26 % u žen se 2 a více dětmi. Za možné vysvětlení považují, že ženy s dětmi jsou zaměstnavateli vnímány jako rizikovější pracovní síla, což může vést k uzavírání většího podílu pro ženy méně výhodných pracovních smluv- například na dobu určitou. [Bartáková, Kulhavý, 2007: 27].

Tvrzení, že genderová segmentace trhu práce má vliv na uplatnění žen-matek potvrzují i data, která uvádí Křížková. Dle nich se celá polovina matek někdy setkala při přijímání do zaměstnání s otázkami týkajícími se například plánování dětí, péče o děti apod., kdežto více než 80 % otců se s podobnými otázkami nesetkalo. Tato data ilustrují nastavení trhu práce, tedy to, jak je na něm vnímána mužská a ženská pracovní síla rodičů. Muži-otcové jsou vnímáni jako svobodní a přímo nezatíženi starostmi o rodinu a jejich orientace na rodinu je realizována skrz pracovní výkon. U žen-matek se naopak předem předpokládá, že rodina u nich bude ztěžovat výkon povolání. [Maříková in Křížková a kol., 2006:17]

Zkušenostmi žen s diskriminací na základě rodičovství se rovněž zabýval výzkum organizace Gender studies. V něm uvedla více než polovina dotazovaných žen, že někdy měly pocit diskriminace kvůli jejich mateřství a většina žen se setkala s otázkami na počet dětí a možnosti hlídání při přijímacím pohovoru. [Gender studies, 2009: 25]

#### 4.3.4 Vliv přístupu zaměstnavatele

Ačkoli přístup zaměstnavatele pro možnost uplatnění žen na trhu práce během rodičovské hraje výraznou roli, není tato oblast dle Ettllové příliš ukotvena ani legislativně, ani hodnotově normativním systémem české společnosti. Ve společnosti i u většiny zaměstnavatelů převládá vnímání rodiny jakožto výhradně soukromé sféry, do které by se nemělo zasahovat zvenčí. Rovněž poskytování zaměstnaneckých výhod a tolerantního přístupu k zaměstnancům s rodičovskými povinnostmi nemůže být předmětem zájmu zaměstnavatelů. [Ettlerová, 2006: 9]

Toto vnímání rodiny se pak může projevit i v informovanosti žen- matek o možnostech zaměstnaneckých výhod pro pracující rodiče. Z výzkumu z roku 2009 vyplývá, že informovanost žen není ideální. Pouze 42 % má pocit, že jim zaměstnavatel poskytl dostatek informací o možnostech, které jim jakožto pracujícím matkám firma nabízí. Na druhou stranu až 65 % žen je spokojeno s mírou, do které jim vyšel zaměstnavatel vstříc z hlediska uzpůsobení pracovního prostředí a podmínek práce v průběhu a po návratu z mateřské či rodičovské dovolené. [Gender studies, 2009: 24]

Rovněž dle výsledků není zcela řídkým jevem, že sám zaměstnavatel kontaktuje matky během mateřské či rodičovské dovolené. Zaměstnavatelé kontaktovali 56 % žen, nejčastěji z důvodu vyřízení formalit a informovanosti návratu žen, ale i více než třetina žen uvedla, že jim chtěl zaměstnavatel nabídnout nějakou formu pracovní spolupráce. Dále z žen, které naopak samy kontaktovaly svého zaměstnavatele, se 68 % setkalo s pozitivní reakcí na navázání kontaktu během mateřské či rodičovské dovolené. [Gender studies, 2009: 9]

Dále z dat vyplývá, že se poměrně zásadně neshodují nabízené podmínky zaměstnavatele a preferované požadavky žen. Nejčastěji nabízenou pomocí pro ženy na rodičovské dovolené je uzpůsobení pracovní náplně, doby a místa, kterou nabídlo ženám 28 % zaměstnavatelů. Naopak jednou z nejméně nabízených pomocí pro ženy na rodičovské dovolené byla možnost hlídání dítěte zajištěné firmou, kterou poskytovalo jen 8 % zaměstnavatelů, ačkoli právě tyto dvě možnosti uzpůsobení pracovních podmínek byly ženami preferovány nejvíce- v obou případech by je rádo využívalo 60 % dotázaných žen. [Gender studies, 2009: 22]

#### 4.3.5 Vnímání role a přístupu zaměstnavatele ženami

Všechny ženy, které se snažily najít pracovní uplatnění u původního zaměstnavatele, kde pracovaly před odchodem na mateřskou dovolenou, se setkaly s pozitivní reakcí svého zaměstnavatele. Většinou se manažeři matek snažili sami vymyslet a navrhnout formu a rozsah práce tak, aby to ženě vyhovovalo. Osobní přístup a vztah se svým šéfem zároveň ženy uváděly i jako jeden z hlavních důvodů možnosti uplatnění práce během rodičovské dovolené stejně jako kladné reference o pracovitosti ženy ve firmě, udržování kontaktu se zaměstnavatelem a kolegy.

*„On se mě i ptal, když jsem otěhotněla, jestli se sem budu opravdu chtít vrátit a kdyby se něco změnilo, tak mě prosil, abych mu dala včas vědět. Stejně tak jsem měla já jistotu, že mi tady to místo podrží a já budu mít 100% jistotu, že se sem budu moct vrátit. A proto si myslím, že když jsem se ozvala, jestli by tady něco bylo, tak mi vyšel vstříc.“ (Barbora, 35 let, jedno dítě- 3roky)*

V jednom případě žena poukazovala na svou jednodušší situaci uplatnění ve státní správě, kdy si mohla sama volit výši svého pracovního úvazku. Zde jsou dle ní zaměstnavatelé obecně více nakloněni, když se ženy chtějí vrátit po mateřské dovolené například na částečný úvazek, než v komerční sféře, kde zaměstnavatel platí zaměstnance ze svých peněz, nikoli ze státních.

## Závěr

Zjištění ukazují, že při snaze žen skloubit rodinnou a pracovní roli během rodičovské dovolené hrají větší roli institucionální faktory. Z těch se jakožto největší překážkou jeví nedostatečné možnosti institucionální péče pro děti do 3 let věku a absence návaznosti opatření podporující harmonizaci rodinných a profesních rolí- tedy rodičovské dovolené v kombinaci s pobíráním rodičovského příspěvku a následné umístění dítěte do státního zařízení péče. Další faktor úpravy pracovní doby či formy práce rovněž nepodporuje ženy dostatečně, neboť poptávka matek po flexibilních úvazcích, ale především práci z domova je zásadně neuspokojena. Ani institucionální faktor rodičovského příspěvku nepodporuje zcela pozitivně matky v pracovním uplatnění. Jeho výše totiž mnohdy nepostačuje na pokrytí školného v soukromých mateřských školách, jejichž využívání je nutné z důvodu plných kapacit ve státních zařízeních péče o děti. V takovém případě záleží na výši příjmu matky z výdělečné činnosti, zda se jí práce finančně vyplatí.

Naopak kulturní faktor společenského vnímání se ukazuje jako relativně pozitivní, protože se ženy setkávají převážně s kladnými a podpůrnými reakcemi na svou snahu zapojit se na trhu práce během rodičovské dovolené od osob ze svého blízkého okolí. S negativními reakcemi se setkávají zřídka a v takové formě, která je nedemotivuje a nepůsobí na ně jako nátlak ke změně názoru.

Dle zjištění se ekonomické a politické změny během posledních 20 let, které přinesly více pracovních příležitostí pro ženy a prostor pro rozvolnění genderového rozdělení rolí v rodině a genderové segmentace trhu práce, projevují pomalu. Participace mužů v domácnosti a péči o dítě je stále nízká. To má za následek, že na trhu práce jsou pouze ženy těmi, kdo jsou omezeni ve výkonnosti a flexibilitě v zaměstnání péčí o dítě. Tento fakt se projevuje nižší zaměstnaností matek s malými dětmi oproti ostatním populačním skupinám.

Ohledně faktoru přístupu zaměstnavatele bylo zjištěno, že zaměstnavatelé nedostatečně informují matky o možnostech pro pracující matky. Dle kvantitativního výzkumu jsou spokojeny s přístupem zaměstnavatele a podmínkami, které jim nabízí dvě třetiny žen.

Dle kvalitativního výzkumu jsou všechny matky spokojeny s přístupem svého zaměstnavatele a kladou důraz na udržování dobrých vztahů na pracovišti a na budování

vlastních pozitivních referencí u svého nadřízeného, které vedou k úspěchu při snaze uplatnit se na trhu práce během rodičovské dovolené.

Rozdíl ve vnímání přístupu zaměstnavatele může být ovlivněn dotazovanou skupinou žen, která v kvantitativním výzkumu zahrnovala ženy, které se uplatňovaly na trhu práce jak během rodičovské dovolené, tak i po jejím skončení. Naopak ženy dotazované v kvalitativním výzkumu se snažily uplatnit během rodičovské dovolené a lze je tak považovat za více motivované, což může ovlivnit i přístup zaměstnavatele.

## Summary

Our findings show that for women, trying to accommodate both their family and professional life during the parental leave, the institutional factors are more significant.

The most serious obstacle seems to be inadequate possibilities of institutional daycare for children up to three years and absence of measures that would support the harmonization of family and professional life. That is a parental leave combined with receiving parental allowance and subsequent placement of a child into an institutional daycare. Also the factor of part-time work and home office does not support women sufficiently, since the demand for jobs with flexible working hours and especially home office is way higher than the offer of such jobs.

Not even the factor of parental allowance supports women quite positively. It does not cover a placement of a child in a private daycare. These need to be used as the institutional daycares have a low capacity. In those cases, it depends on women's income whether it pays off to work.

On the other hand, the cultural factor - society's attitude towards working mothers - seems to be quite positive, because women usually encounter positive, encouraging reactions towards their effort in professional engagement during parental leave from their friends and family. Negative reactions are scarce and come in such form that does not affect their opinion on the matter.

According to our findings, the economical and political changes during the last twenty years, which brought more jobs for women and allowed gender roles in families and gender segregation in labour market to ease, do not act too quickly. Men's participation at housework and childcare is still low. This leads to the fact, that only women are the ones who are less flexible and less efficient at work, when they have

a small child at home. This fact leads to lower employment of women with small children compared to other groups in the population.

When questioning about the factor of the employers' attitude, we found out that the employers do not inform adequately about the conditions of work for working mothers. According to the quantitative research are happy with the employer's attitude and work conditions he offered them by two-thirds of women. According to qualitative research are all mothers happy with their employer's attitude. They try to keep good relations at their workplace and they try to build a positive reference with their boss, which leads to more successful participation in the labour market during parental leave.

The difference in perception approach of employers may be affected by questioned group of women. Quantitative research included women who applied on the labor market during and also after parental leave. In contrast, the women interviewed in the qualitative research tried to apply during parental leave so they can be considered more motivated and it can influence the approach of the employer.

## Použitá literatura

- Bartáková, H. Problémy přechodu žen na trh práce po rodičovské dovolené In Sirovátka, T., Hora O. (Eds) *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Brno: Albert, 2008. ISBN 978-80-7326-140-5.
- Bartáková, H, Kulhavý, V. *Rodina a zaměstnání II. Mladé rodiny*. Praha: VÚPSV, 2007. ISBN 978-80-87007-62-4.
- Burton, G., Jiráček, J. *Úvod do studia médií*. Brno: Barrister & Principál, 2003. ISBN: 80-85947-67-6.
- Castles, F. G. The world turned upside down: below replacement fertility, changing preferences and family-friendly public policy in 21 OECD countries. *Journal of European Social Policy*. [online]. 2003, 13(3): 209-227 [cit. 20. 3. 2014] Dostupný z: <http://www.sagepub.com/oswcondensed/study/articles/13/Castles.pdf>
- ČZSO. *Pohyb obyvatelstva - 1. až 4. čtvrtletí 2011* [online]. 2012 [cit. 7. 5. 2014] Dostupný z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/coby031312.doc>
- ČZSO. *Pohyb obyvatelstva - rok 2010* [online]. 2011 [cit. 7. 5. 2014] Dostupný z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/coby031411.doc>
- Dudová, R. Kombinace práce a rodiny a sociologická teorie in Křížková, A. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Praha: SÚ AVČR, 2005, s. 14-21. ISBN 80-7330-077-X.
- Ettlárová, S., Kuchařová, V., Matějková, B., Svobodová, K., Šťastná, A. *Postoje a zkušenosti s harmonizací rodiny a zaměstnání rodičů dětí předškolního a mladšího školního věku*. Praha: VÚPSV, 2006. ISBN 80-87007-38-7
- Esping-Andersen, G. *The Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford: Oxford University Press, 1999. ISBN 978-0-19-874200-5
- *Gender studies Sladění pracovní a rodinného života*. [online]. 2009 [cit. 1. 5. 2014] Dostupný z: [http://aa.ecn.cz/img\\_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/V\\_zkum\\_mez\\_i\\_matkami\\_d\\_t\\_\\_do\\_deseti\\_let.pdf](http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/V_zkum_mez_i_matkami_d_t__do_deseti_let.pdf)
- Harnachová, M., Haratická, M., Krčková, A., Pávek, P., Sliva V. Genderové stereotypy In: *Socioweb* [online]. 2010 [cit. 24. 3. 2014] Dostupný z: <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=352&lst=115>
- Hayes, N. 1998. *Základy sociální psychologie*. Praha: Portál, 1998. ISBN 978-80-262-0534-0

- Hendl, J. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace* Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-040-2.
- Jirák, J., Kopplová, B. *Média a společnost*. Praha: Portál, 2003. ISBN 978-80-7367-287-4.
- KRÍŽKOVÁ, A. (ed.) *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. SÚ AVČR, 2005. ISBN 80-7330-077-X.
- KRÍŽKOVÁ, A. Nepříliš harmonická realita.: Rodičovské kombinace práce a péče v mezích genderové struktury současné české společnosti. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* [online]. 2007, 8(2): 60-67 [cit. 15. 4. 2014]. Dostupný z: [http://www.genderonline.cz/uploads/b3379e3f92b88df3c88800e0f1bce18e7c6fd3df\\_neprilis-harmonicka-realits.pdf](http://www.genderonline.cz/uploads/b3379e3f92b88df3c88800e0f1bce18e7c6fd3df_neprilis-harmonicka-realits.pdf)
- Kuchařová, V. et al. *Zmapování dostupnosti a podmínek pobytu dětí v jeslích, mateřských školách, školních družinách a obdobných zařízeních a jiných neinstitucionálních forem péče o děti v ČR včetně identifikace překážek jejich využívání s návrhy možných opatření k jejich rozvoji* Praha: VÚPSV, 2008.
- Maříková, H. Rodiče na trhu práce – reálné možnosti i hypotetické volby In Krížková et al. *Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě českých rodičů: plány versus realita*. Praha: Sociologický ústav AV, 2006, s. 15-34. ISBN 80-7330-112-1
- Maříková, H. et al. *Živitelé a živitelky (a) praxe* Praha: SLON, 2012. ISBN 978-80-7419-100-8.
- MPSV. *Slučitelnost profesních a rodinných rolí*. [online]. 2013 [cit. 16. 4. 2014]. Dostupný z: <http://www.mpsv.cz/cs/14472>
- MŠMT 2013a. *Výroční zpráva o stavu a rozvoji vzdělávání v ČR v roce 2012* [online]. 2013 [cit. 4. 5. 2014] Dostupný z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/vyrocnizpravy-o-stavu-a-rozvoji-vzdelavani-v-ceske-1>
- MŠMT 2013b. *Výkonová data o školách a školských zařízeních 2003/04–2013/14* [online]. 2013 [cit. 4. 5. 2014] Dostupný z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/vykonova-data-o-skolach-a-skolskych-zarizenich-2003-04-2013>
- Pickering, M. *Stereotyping: the politics of representation*. Basingstoke: Palgrave, 2001. ISBN 978-0333772102.
- Rabušic, L., Chromková, M. B. E. Preferenční teorie Hakimové v českém kontextu. *Demografie*. 2007, 49(2), s. 77-86.

- Renzetti, C., M. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Univerzita Karlova, 2003. ISBN 80-246-0525-2.
- Sirovátka T., Bartáková, H. Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky In Sirovátka, T., Hora O. (Eds.) *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Brno: Albert, 2008. ISBN 978-80-7326-140-5.
- Sirovátka, T. Rodina a reprodukce versus zaměstnání a role sociální politiky. In Sirovátka, T. et al. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Albert, 2006. ISBN 80-7326-104-9.
- Šedřová, Klára a Roman Švaříček. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-313-0.
- vlada.cz *Analýza podmínek a možností zařazení dětí od dvou let věku do mateřských škol a vyhodnocení dalšího řešení rozšíření péče o děti do tří let*. [online] [cit. 1. 5. 2014] Dostupný z: <http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/Analyza-podminek-a-moznosti-deti.pdf>
- Vohlídalová, M. Pozice na pracovním trhu jako odraz individuální svobodné volby. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* [online]. 2006, 7(2) s. 75-77 [cit. 4. 5. 2014] Dostupný z: [http://www.genderonline.cz/uploads/f038cc3b4788bdb05f6208f5d776cf6022c48f4f\\_pozice-na-pracovnim-trhu.pdf](http://www.genderonline.cz/uploads/f038cc3b4788bdb05f6208f5d776cf6022c48f4f_pozice-na-pracovnim-trhu.pdf)
- Vohlídalová, M, Formánková, L. Částečné úvazky v České republice: šance nebo riziko? *Fórum sociální politiky*[online]. 2012, 6 (5) s. 17-21 [cit. 1. 5. 2014] Dostupný z: [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/FSP\\_2012-05.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/FSP_2012-05.pdf)
- VÚPSV *Mateřské školy* [online]. [cit. 2. 5. 2014]Dostupný z: [http://www.vupsv.cz/index.php?p=cze\\_2b&site=default](http://www.vupsv.cz/index.php?p=cze_2b&site=default)
- Wichterlová, L. Zahodíme potenciál jeslí? In Kolářová, J. *Klíč k jeslím*[online]. Praha: Gender studies. 2007 [1. 5. 2014] Dostupný z: [http://aa.ecn.cz/img\\_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/Klic\\_tisk04.pdf](http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/Klic_tisk04.pdf)
- Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře. In: *Sbírka zákonů*. 27. 09. 1995. Částka 31, ISSN: 1211-1244.
- Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce. In: *Sbírka zákonů*. 21. 4. 2006. Částka 84, ISSN: 1211-1244.

## **Seznam příloh**

**Příloha č. 1: Scénář polostrukturovaného rozhovoru**

**Příloha č. 2: Charakteristika komunikačních partnerek (Tabulka)**

## Přílohy

### Příloha č. 1: Scénář polostrukturovaného rozhovoru

1. Úvod
  - 1.1. Jaké bylo Vaše zaměstnání před odchodem na mateřskou dovolenou?
  - 1.2. Kolik máte dětí a kolik jim je let?
2. Oblast práce
  - 2.1. Pracujete /pracovala jste během rodičovské dovolené?
    - 2.1.1. Proč jste se rozhodla pracovat během rodičovské dovolené?
    - 2.1.2. O jakou formu úvazku se jedná?
    - 2.1.3. Kolik hodin týdně pracujete/ pracovala jste během rodičovské dovolené?
  - 2.2. Jakou formu pracovního úvazku jste se snažila získat?
  - 2.3. Ucházela jste se o pracovní místo, které jste zastávala před odchodem na mateřskou dovolenou?
  - 2.4. Jaká byla reakce zaměstnavatele na Vaši snahu pracovat během rodičovské dovolené? (*snažil se Vám vyjít vstříc?, jakým způsobem?*)
3. Oblast pomoci státu
  - 3.1. Jakou formu rodičovského příspěvku jste si zvolila?
  - 3.2. Jak jste spokojena s výší rodičovského příspěvku?
  - 3.3. Jste finančně závislá na svém partnerovi?
4. Oblast péče o dítě
  - 4.1. Jak zajišťujete péči o dítě v době, kdy pracujete?  
(*Jaký typ mateřské školy a je placená?, Od kolika let ji navštěvuje?, Jakou cestou se na ni dítě dostalo?, Jak jste spokojená s mateřskou školou, kterou dítě navštěvuje, Pociťujete vy osobně nějaké problémy spojené s mateřskými školami?*)
  - 4.2. Kdo kromě Vás hlídá Vaše dítě? (Jak často, kolik platíte v průměru za hlídání?)
5. Pohled okolí

5.1. Jaký postoj zaujímá Váš partner k Vaší snaze pracovat během rodičovské dovolené?

5.2. Jak se podle Vás lidé ve Vašem okolí dívají na to, že chcete pracovat během rodičovské dovolené? (*spíše pozitivně, nebo spíše negativně, reakce rodiny, přátel, kolegů, známých*)

5.3. Byl Váš partner na rodičovské dovolené/ uvažuje o tom?

5.3.1. Proč na ni nešel?

5.4. Uvítala byste, kdyby část rodičovské dovolené zastával Váš partner a proč?

6. Důvody pro neuplatnění/ uplatnění

6.1. Dokázala byste říct, jaké jsou hlavní důvody, proč se Vám nepodařilo uplatnit se na trhu práce během rodičovské dovolené? / Dokázala byste říct, co Vám nejvíce napomáhá k tomu, abyste dokázala skloubit práci a péči o dítě?

6.2. Dále by mne zajímaly důvody, proč se chcete uplatnit na trhu práce během rodičovské dovolené?

7. Osobní údaje

7.1. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

7.2. Jaké je nejvyšší dosažené vzdělání Vašeho manžela?

7.3. Jaké je zaměstnání Vašeho partnera?

7.4. Jaký je přibližný příjem Vaší rodiny? do 20 tisíc, do 40 tisíc, do 60 tisíc, nad 60 tisíc

7.5. Kolik je Vám let?

## Příloha č. 2: Charakteristika komunikačních partnerek

<b>Jméno</b>	<b>Věk</b>	<b>Vzdělání matky/vzdělání partnera</b>	<b>Počet dětí</b>	<b>Zaměstnání</b>	<b>Rozsah práce během RD/týdně</b>	<b>Od kolika let dítěte pracuje během RD</b>
Barbora	35	SŠ/VŠ	1	Asistentka zákaznického oddělení	10h	Od 0,5 roku
Jitka	33	VŠ/VŠ	2	Finanční analytička	40h	Od 2 let
Klára	34	SŠ/VŠ	3	Zpracování reklamací na zákaznickém servisu	12h	Od 2let a 2 měsíců
Lenka	29	VŠ/VŠ	1	Vedoucí týmu účetních	Hledá práci na 20h	Shání práci od 10 měsíců
Monika	30	VŠ/VŠ	1	Referentka státní správy	16-40h	Od 1 roku