

UNIVERZITA KARLOVA

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

Katedra občanské výchovy a filosofie

Diplomová práce

Práce a mateřství

Bc. Hedvika Hlaváčková

Vedoucí diplomové práce: PhDr. Zuzana Kubišová

Praha 2014

Prohlášení

Předkládám tímto k posouzení a obhajobě diplomovou práci zpracovanou na závěr magisterského studia na UK v Praze, Fakultě pedagogické.

Prohlašuji, že jsem svou diplomovou práci vypracovala samostatně a použila jsem pouze literaturu uvedenou v příloženém seznamu. Tato diplomová práce nebyla využita k získání jiného titulu.

V Praze dne 28. 3. 2014

.....
Bc. Hedvika Hlaváčková

Poděkování

Dovoluji si touto cestou velmi poděkovat vedoucí mé diplomové práce paní PhDr. Zuzaně Kubišové za odborné vedení a cenné rady při jejím vypracování. Mé poděkování patří i celé mé rodině za cenné připomínky a trpělivost.

Abstrakt

Tato diplomová práce se zabývá tématem práce a mateřství. První kapitola v teoretické části se věnuje historickému kontextu a popisuje vývoj postavení žen na trhu práce. Druhá kapitola rozebírá, jaké jsou trendy v současné rodině, a také rodinnou politiku ČR. Nejobsáhlejší kapitola této části se zaměřuje na podporu, která je pracující ženě-matce poskytována s cílem usnadnit sladování jejího rodinného a pracovního života. Podpora je zde dělena do tří skupin – podpora ze strany státu, zaměstnavatele, rodiny a veřejnosti. Poslední kapitola se zaměřuje na důvody návratu matek do placené práce dříve, než původně plánovaly. V metodologické části je popsán samotný výzkum, zvolená výzkumná strategie a technika. Výzkumnou část tvoří analýza získaných dat, jejich srovnání s daty z části teoretické a závěry.

Klíčová slova: gender, práce, zaměstnání, mateřství, kvalitativní výzkum, mateřská a rodičovská dovolená, sladování práce a péče, podpora, pracovní trh

Abstract

The diploma thesis deals with the topic of work and motherhood. The first chapter of the theoretical part is concerned with the historical context and describes the development of woman's role in the labour market. The second chapter talks about trends and changes in the Czech family and also about the family politics in the Czech Republic. The broadest chapter of this part is aimed at the support that working mother gets to ease work-life balance. This support is divided into three groups – national assistance, employer support, family and public support. The last chapter of the theoretical part discusses the reasons why women come back to labour market earlier than they planned. The methodological part contains information about the survey, its strategy and technique. The research part describes the analysis of the data and their comparison to the theoretical findings.

Key words: gender, labour, work, motherhood, qualitative research, maternity and parent leave, work-life balance, support, labour market

Obsah

Úvod.....	5
I. Teoretická část.....	6
1. Historický kontext a současné pojetí práce a péče v České republice.....	6
2. Trendy v české rodině a rodinná politika.....	13
3. Podpora pracujících žen-matek.....	15
3.1 Podpora ze strany státu.....	15
3.2 Podpora ze strany zaměstnavatelů.....	25
3.3 Zařízení institucionální a neinstitucionální péče o děti předškolního věku jako podpora ze strany státu, zaměstnavatele i široké veřejnosti.....	30
3.4 Podpora ze strany veřejnosti a rodiny.....	33
4. Důvody návratu na pracovní trh a společenské bariéry.....	39
II. Metodologická část.....	42
5. Metodologie výzkumu – výzkumná strategie a technika.....	42
5.1 Výzkum, výzkumný vzorek.....	43
III. Výzkumná analýza.....	47
6. Zjištění.....	49
6.1 Pracovní dráhy žen – historie a současnost.....	49
6.2 Kdy se matky vracejí do placené práce?.....	52
6.3 Problémy spojené s návratem matek do placené práce.....	55
6.4 Dlouhodobá kombinace práce a péče o malé děti.....	58
Závěr.....	73
Použitá literatura.....	76
Seznam příloh.....	82

Úvod

Ve své diplomové práci se zabývám vztahem mezi pracovním a soukromým (rodinným) životem matek v současné České republice. V teoretické části na základě relevantní literatury představuji hlavní kontury problematiky sladování práce a mateřství (péče o dítě) v současné moderní společnosti. Hlavními tématy, na která se zaměřuji, jsou důvody, díky nimž ženy žijící v České republice začínají pracovat během mateřské či rodičovské dovolené a podpora, která je pracující matce poskytována k usnadnění sladování rodinného a pracovního života (podpora ze strany rodiny, zaměstnavatele, státu apod.). V kapitole týkající se podpory se zabývám státní finanční podporou a jednotlivými službami a opatřeními (např.: mateřská a rodičovská dovolená, zkrácený pracovní úvazek, zařízení institucionální péče), kterými se stát snaží usnadnit kombinaci pracovního a rodinného života, dále se věnuji dělbě neplacené práce v domácnosti mezi partnery, rodinné politice zaměstnavatelů a zařízením soukromé institucionální péče (soukromé jesle, soukromé a firemní mateřské školy). Ve výzkumné části své práce se pokouším zodpovědět následující badatelské otázky pomocí vlastního výzkumu. Proč některé matky pracují, zatímco pobírají mateřský či rodičovský příspěvek? Vracejí se matky do práce podle svých původních plánů, anebo tyto plány mění? Pokud je mění, tak jak? Téma své diplomové práce jsem si vybrala díky stálé aktuálnosti daného problému a z důvodu vlastního zájmu o danou problematiku. Pro svůj výzkum jsem zvolila kvalitativní metodu polostrukturovaných rozhovorů, které jsem vedla s dvanácti dotazovanými ženami ze severozápadních Čech. Dotazované ženy, jsou v současné době zapojeny do pracovního procesu a zároveň jsou i matkami jednoho či dvou dětí ve věku od půl roku do šesti let.

I. Teoretická část

1. Historický kontext a současné pojetí práce a péče v České republice

Péče o děti je v současné době často skloňované a diskutované téma, a to jak v českém, tak i v evropském kontextu. S péčí o dítě (soukromým životem) úzce souvisí život pracovní a současná podoba trhu práce. Soukromý a pracovní život jsou dvě vzájemně se ovlivňující kategorie. Otázkou sladování práce a péče o dítě se v posledním desetiletí zabývá stále více autorů a autorek (v českém prostředí například: Křížková, Dudová, Hašková, Maříková, Uhde, Marksová-Tominová, Saxonberg, Mudrák).

Současná podoba trhu práce je ovlivněna historickým vývojem. Stejně tak postavení žen a mužů ve společnosti a na pracovním trhu prošlo během strukturních proměn, které s sebou přinášel nástup moderní společnosti, a během dalšího vývoje moderní společnosti ve 20. století řadou změn. Moderní společnost s sebou přinesla rozštěpení na „sféru veřejnou (čili na sociální prostor placené práce, politické a občanské angažovanosti) a soukromou (tj. prostor rodiny, domácnosti a intimity) v důsledku modernizačních procesů industrializace a urbanizace. Vztah mezi těmito sférami přitom byl a zůstal vztahem hierarchickým, založeným na evaluaci placených aktivit a devaluaci těch neplacených, spjatých se sférou soukromou.“¹ Se vznikem moderní společnosti vznikl koncept, ve kterém je péče o domov a rodinu vnímána „jako sféra ženská, zatímco sféra veřejná zahrnující oblast institucionálně organizované placené práce, politiky, umění legislativy a dalších veřejných oblastí se konstitovala (...) jako sféra mužská.“² Již na přelomu 18. a 19. století, tedy v době, kdy se rozvíjela průmyslová výroba, však „pracovaly i ženy a děti příslušející k nejnižším sociálním vrstvám, neboť si musely zabezpečit obživu (...).“³ Toto dokazuje, že model pracujícího muže a ženy pečující o domácnost „byl sice v určitém historickém období modelem převažujícím, nebyl však zcela jistě modelem jediným (...).“⁴ Během válečných konfliktů 20. století, kdy muži bojovali

¹ Maříková, H. (ed.), Křížková, A. a Vohlídalová, M. *Živitelé a živitelky: reflexe (a) praxe*. Praha: Slon, 2012, str. 14.

² Tamtéž, str. 15.

³ Tamtéž, str. 17.

⁴ Tamtéž, str. 19.

na frontě, se o průmyslovou a jinou výrobu staraly ženy, což vedlo k velkému nárůstu ženské zaměstnanosti a k vystoupení žen ze sféry soukromé do sféry veřejné, původně mužské. Do té doby pracovalo malé množství žen, které byly zaměstnány jako služky či posluhovačky. Svobodné ženy se uplatnily v továrnách, obchodech a kancelářích.⁵ Po skončení 2. světové války došlo k rozdělení světa na dva hlavní politicko-ekonomické bloky - kapitalistický a reálně-socialistický. Zatímco v kapitalistickém bloku docházelo k plynulému vývoji, komunistický blok byl utlačován zločinným režimem. Během „socialismu proběhla, a to nejen v naší společnosti, výrazná modifikace ve vztahu veřejného a soukromého. V důsledku znárodnování, vstupu žen do sféry placené práce, likvidace občanské společnosti se postupně proměňovala důležitost a význam veřejné a soukromé sféry v životě lidí za socialismu.“⁶ Veřejná sféra mužů se postupně stávala *nezajímavou až nebezpečnou* a sféra soukromá spojená s *ženskou rutinní prací* se proměnila v *útočiště* a místo pro vyjádření *skutečných pocitů*.⁷

Postavení žen v období socialismu prošlo vývojem během dvou hlavních etap – 50. a 60. léta a 70. a 80. léta.⁸ Na začátku reálného socialismu je žena považována za neplnohodnotnou pracovní sílu z důvodu mateřských a rodinných povinností, ale také díky nízké kvalifikaci a úrovni vzdělání.⁹ Snahou bylo ženu od těchto povinností osvobodit. (...) „tyto aktivity měly být (zcela nebo z větší části) přeneseny na společnost, nicméně za socialismu se nakonec nepodařilo dosáhnout zásadní proměny tradičního způsobu fungování rodin a rodinných domácností.“¹⁰ Úskalím komunistické snahy o emancipaci žen prostřednictvím účasti na pracovním trhu bylo naprosté opomenutí účasti mužů na neplacené práci ve sféře soukromého života, tj. na péči o dítě a domácnost. Ke skutečné rovnosti mezi muži a ženami

⁵ ČERMÁK, J. Postavení ženy ve společnosti se zaměřením na Českou republiku [online]. *E-polis.cz*, 10. listopad 2003 [cit. 2014-01-16]. Dostupné z WWW: <http://www.e-polis.cz/nezarazene-clanky/33-postaveni-zeny-ve-spolecnosti-se-zamerenim-na-ceskou-republiku.html>.

⁶ Maříková, H. (ed.), Křížková, A. a Vohlídalová, M. *Živitelé a živitelky: reflexe (a) praxe*. Praha: Slon, 2012, str. 20.

⁷ Maříková, H. (ed.), Křížková, A. a Vohlídalová, M. *Živitelé a živitelky: reflexe (a) praxe*. Praha: Slon, 2012, str. 20.

⁸ Tamtéž, str. 20.

⁹ Maříková, H. (ed.), Křížková, A. a Vohlídalová, M. *Živitelé a živitelky: reflexe (a) praxe*. Praha: Slon, 2012, str. 21.

¹⁰ Tamtéž, str. 20.

tudíž nedošlo.¹¹ Na začátku 50. let pracovaly ženy převážně v sektoru průmyslu a v zemědělství a ve službách. Vykonávaly především podřadné práce a tudíž i jejich mzda byla nízká. Důvodem byl fakt, že většina (více než 80%) žen měla v této době pouze základní vzdělání.¹² Vysoká zaměstnanost žen se udržela i v následujících letech, kdy byla uzákoněna všeobecná pracovní povinnost.¹³

V 50. letech 20. století se postupně objevovaly problémy spojené s provozem domácnosti, které bylo potřeba řešit. Hlavním praktickým problémem byl vzhledem k masivnímu nástupu matek malých dětí do placených zaměstnání nedostatečný počet míst v předškolních zařízeních a také zvýšená nemocnost dětí, které tato zařízení navštěvovaly. „Také z toho důvodu byla v polovině 60. let 20. století zavedena tzv. další mateřská dovolená (od roku 2001 rodičovská) do jednoho roku dítěte, a ta byla v rámci propopulačních opatření na začátku 70. let ještě prodloužena do dvou let dítěte a zaveden k ní byl také mateřský příspěvek¹⁴ (od začátku 90. let rodičovský příspěvek).“¹⁵ Během 60. let se legislativa spojená s mateřstvím a prací ženy-matky rozšiřovala, zpřesňovala a věnovala řadě detailů, které by měly skloubení dvou rolí ženy (matka a pracující) usnadnit. Šlo například o zavedení přestávek na kojení, zavedení zákazu propuštění ze zaměstnání žen, které měly dítě do 1 roku, dále „byla také uzákoněna povinnost pro zaměstnavatele přijmout ženu zpět na stejnou pracovní pozici po návratu z mateřské a na pozici odpovídající pracovní smlouvě po návratu z rodičovské“¹⁶ apod. Snaha usnadnit ženě její dvě role (matka a pracující) se tedy objevila již za minulého režimu, přičemž ale nebyl koncept ženy jako vykonavatelky placené i neplacené práce (péče o dítě, domov) bez podílu pomoci muže chápán jako chybný.

Rok 1989 přinesl pro postavení žen na trhu práce řadu pozitiv i negativ. Zatímco v minulém režimu měla žena jistotu práce i přesto, že kvůli mateřství setrvala

¹¹ Šiklová, J. „Feminism and the Roots of Apathy in the Czech Republic.“ *Social research*. Praha, 1997, roč. 64, č. 2, str. 258-280.)

¹² Křížková, A., Maříková, H., Hašková, H. a Formánková, L. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Slon, 2011, str. 11.

¹³ Trestní zákon 14/1961.

¹⁴ Jedná se o dávku sociálního zabezpečení, jejíž výše není vypočítána z předchozího platu ženy (resp. muže, pokud je hlavní péčí o dítě poskytující osobou).

¹⁵ Křížková, A., Maříková, H., Hašková, H. a Formánková, L. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Slon, 2011, str. 13.

¹⁶ Tamtéž, str. 13.

delší dobu doma, po roce 1989 se tato jistota vytrácela¹⁷. Zásadním je v této problematice fakt, že současná česká společnost vnímá přerušovanou (z důvodu mateřství) pracovní dráhu u ženy a kontinuální pracovní dráhu u muže jako danou genderovou normu, „na které jsou dále vystavěny politiky péče a politiky kombinace práce a péče.“¹⁸ Ve stati *Rodiče na trhu práce: mezi prací a péčí* se autorky Křížková a Vohlídalová argumentují, že z hlediska genderové rovnosti na trhu práce by současné společnosti měly model muž-živitel a žena-pečovatelka chápat jako nevyhovující. „Teorie sociálního státu, které jsou postavené na demokratických hodnotách, včetně genderové rovnosti v příležitostech a v zacházení, konstruuji model dospělého pracujícího (*adult worker model*) (Lewis 2001)¹⁹ či model pracujícího rodiče (*worker -parent model*) (Leira 2002)²⁰, který by neměl být zatížen genderovými stereotypy.“²¹ V České republice podle autorek k takovému posunu ještě nedošlo, a česká společnost je tak stále společností, která je zatížena genderovými stereotypy.

Velkou roli v rovném přístupu mužů a žen k práci hraje stát a jeho sociální politika. Vohlídalová a Křížková dále uvádí, že právě stát by se měl nejvíce podílet na opatřeních, která by vedla ke snadnějšímu sladění práce a péče, a to například pomocí „zapojení mužů do péče o děti (např. formou otcovských kvót)“ a měl by podporovat „rozmanité možnosti institucionální péče o děti, a v konečném důsledku tak umožňovat reálnou volbu uspořádání práce a péče mezi partnery a spravedlivější přístup žen k placenému zaměstnání.“²² Právě možnost institucionální péče o děti je v ČR značně omezená. Česká společnost se opírá o mýtus, že o dítě do tří let by mělo být pečováno doma a přesně takto stát k problematice péče přistupuje, neboť mateřské školy přednostně přijímají čtyřleté a pětileté děti a na tříleté a mladší často místo nezbude (viz. podkapitola 3.1 *Podpora ze strany státu*). I skutečnost, že stát v 90. letech zrušil většinu jeslí a alternativní

¹⁷ Viz. níže.

¹⁸ Křížková, A., Maříková, H., Hašková, H. a Formánková, L. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Slon, 2011, str. 14.

¹⁹ Lewis, J. „The Decline of the Male Breadwinner Model: Implications for Work and Care.“ *Social Politics*, 2001, roč. 8, č.2, str. 152–169.

²⁰ Leira, A. *Working Parents and the Welfare State. Family Change and Policy Reform in Scandinavia*. New York: Cambridge University Press, 2002.

²¹ Křížková, A., Vohlídalová, M. „Rodiče na trhu práce: mezi prací a péčí“. *Sociologický časopis*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009, roč. 45, č. 1, str. 32.

²² Tamtéž.

instituce, které by poskytovaly péči tříletým a mladším dětem, dosud nezavedl, podporuje výše uvedenou problematiku. Pokud se tedy rodina rozhodne narušit stereotypy v české společnosti například tím, že se matka během prvních tří let věku dítěte rozhodne vrátit do práce, nastává problém s umístěním takového dítěte do zařízení institucionální péče. Důvodem je nedostatečná kapacita těchto zařízení.

Výše je uvedeno, že podle autorek by muži měli být více zapojováni do péče o dítě a domácnost. Logickým krokem, který by měl následovat po zvýšení participace žen na trhu práce, by tak mělo být rovnější rozdělení péče o domácnost. Otázkou dělbý domácích prací se například ve svém článku zabývá socioložka Chaloupková.²³ Domácí práci definuje jako neplacenou práci, která je potřebná pro naplnění potřeb členů domácnosti a k jejímu chodu. „V širším pojetí můžeme mezi domácí práce zahrnout širokou škálu reprodukčních činností od péče o děti přes přípravu jídel, nakupování, praní a žehlení prádla a úklid až po organizaci rodinného rozpočtu, plánování a koordinaci domácích činností a v rozšířeném smyslu i emocionální podporu ostatních členů rodiny.“²⁴ Na rozdělení domácích prací lze dle Chaloupkové nahlížet z pohledu několika teorií. První z nich je tzv. teorie časové dostupnosti a omezení. Tato teorie vychází z ekonomické teorie lidského kapitálu Garyho Beckera. Hlavním východiskem je myšlenka, že „členové domácnosti rozdělují svůj čas mezi placenou práci na pracovním trhu a neplacenou práci v domácnosti takovým způsobem, aby maximalizovali užitek domácnosti jako celku.“²⁵ K maximalizaci užitku dle Beckera dochází, pokud partner s lépe placenou prací investuje svůj čas do pracovního trhu a partner s méně placenou prací či prací bez možnosti kariérního růstu investuje větší podíl svého času do péče o domácnost. Kladným výsledkem této teorie je fakt, že partnerům jde o společný cíl, užitek. Další teorií je tzv. teorie relativních zdrojů. Zde jsou partneři vnímáni spíše jako soupeři, kteří si pro sebe snaží vyjednat co nejmenší podíl na domácích pracích. „Klíčovou roli ve vyjednávání o dělbě domácí práce hraje vzájemné srovnávání zdrojů, kterými každý z partnerů disponuje (např. vzdělání, příjem, zaměstnanecká

²³ Chaloupková, J. „Faktory ovlivňující dělbou domácí práce v českých domácnostech a hodnocení její spravedlnosti.“ *Sociologický časopis*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2005, roč. 41, č. 1, str. 57-77.

²⁴ Chaloupková, J. „Faktory ovlivňující dělbou domácí práce v českých domácnostech a hodnocení její spravedlnosti.“ *Sociologický časopis*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2005, roč. 41, č. 1, str. 58.

²⁵ Tamtéž, str. 59-60.

prestíž).²⁶ Socializační a genderové přístupy předešlé dvě teorie kritizují a argumentují, že naprosto opomíjí skutečnost, že „distribuce zdrojů mezi partnery je strukturálně podmíněna.“²⁷ Naráží tak například na nerovný přístup žen a mužů na trh práce nebo na jejich odlišné příjmy. Hlavním problémem je skutečnost, že s domácími pracemi a celkovou péčí o domov je tradičně spojována genderová role ženy. Tento postoj ve výsledku ovlivňuje rozdělení rolí v rodině.

V dnešní době čelíme skutečnosti, že péče není považována za plnohodnotnou činnost. Je to činnost v soukromé sféře a pečováním nevytváříme pro společnost žádný peněžní zisk. Takto vnímá postoj k péči Zuzana Uhde, autorka článku *K feministickému pojetí péče jako kritické kategorie sociální nerovnosti*.²⁸ Uhde ve svém článku píše, že problematika péče by měla být řešena na mezinárodní úrovni. Jako hlavní důvod uvádí, že péče se pomalu přesouvá na trh práce (tedy pryč ze soukromé sféry), kde ji často zajišťují ženy z rozvojových zemí, které tak slouží jako levná pracovní síla. Současný model práce tak závisí na „imigrantkách a marginalizovaných ženách, které uspokojují rostoucí poptávku po nájemní pečovatelské a domácí práci, a zatímco pečují o děti profesionálů, jejich vlastním dětem je právo na zajištění péče upíráno.“²⁹ Aby bylo dosaženo genderové spravedlnosti, je potřeba změnit pohled na placenou práci. Uhde dále zdůrazňuje myšlenku Nancy Fraser, že jedinec ve společnosti není zcela nezávislým individuem a je potřeba ho vidět jako závislého. Tuto závislost chápe Uhde jako „základní charakteristiku lidské situace.“³⁰

Již jsem uvedla, že v české společnosti je péče o dítě a domácnost spojována s genderovou rolí ženy. Chaloupková ve svém výzkumu dochází k závěru, že ženy z ČR a dalších postsocialistických zemí tráví domácími pracemi více času (průměrně přes 20 hodin týdně) než ženy ze zemí bez socialistické minulosti (výjimkou jsou pouze Německo, Španělsko a Irsko). Dělbá domácích prací mezi muže a ženu není rovnoměrná. Chaloupková dochází k závěru, že „ženy věnují

²⁶ Tamtéž, str. 60.

²⁷ Tamtéž, str. 60.

²⁸ Uhde, Z. „K feministickému pojetí péče jako kritické kategorie sociální nerovnosti.“ *Sociologický časopis*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009, roč. 45, č. 1, str. 9-29.

²⁹ Tamtéž, str. 12.

³⁰ Tamtéž, str. 12.

domácí práci týdně v průměru dvakrát více času než muži (23,5 hod a 11 hod a 42 min) a vykonávají převážnou část domácích činností.³¹

³¹ Chaloupková, J. „Faktory ovlivňující dělbu domácí práce v českých domácnostech a hodnocení její spravedlnosti.“ *Sociologický časopis*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2005, roč. 41, č. 1, str. 66.

2. Trendy v české rodině a rodinná politika

Rodina je chápána jako základní jednotka, a to jak ekonomická, tak sociální.³² Z tohoto důvodu se domnívám, že by o ni měl stát pečovat, podporovat ji a pomocí rodinné politiky nastolit pravidla pro její ochranu. Domnívám se, že přes všechny změny, které se v české společnosti udály, zůstává rodina důležitou hodnotou. V současné době někteří sociologové zastávají názor, že dochází ke krizi rodiny. Tato krize je způsobena především vysokou mírou rozvodovosti³³, nízkou mírou porodnosti a snižováním počtu nukleárních³⁴ rodin.³⁵ Řada odpůrců tohoto názoru nehovoří o rodinné krizi, ale poukazuje na vývoj ve společnosti, který nastal již v 90. letech minulého století. Dle jejich názoru nedochází ke krizi rodiny, ale k její proměně, kterou ovlivnila řada faktorů – ekonomické, demografické, společenské. Sňatek v dnešní době ztrácí na významu a mladá generace odsouvá zakládání rodiny na později.³⁶

To, že se nesezdané soužití mladých párů stává trendem, potvrzuje „prudký pokles sňatečnosti (...) a nárůst počtu mimomanželsky narozených dětí.“³⁷ Pokud se nesezdaným partnerům narodí dítě/děti, vzniká nová jednotka, tzv. faktická rodina. A právě faktická rodina je dlouhodobým trendem v ČR. Sňatek tedy přestává hrát pro založení rodiny rozhodující roli. Počet nemanželsky narozených dětí výrazně roste už od 90. let minulého století. Kromě tohoto dlouhodobého trendu uvádějí autorky ve své knize *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice* také dvě relativně nové životní strategie. Jednou z nich je fenomén *singles*, tedy „dočasné nebo trvalé rozhodnutí žít jako jednotlivec“ a druhou strategií je „soužití partnerů na zkoušku“.³⁸ Soužití na zkoušku je považováno za zodpovědné. Mladí

³² Možný, I. *Sociologie rodiny*. 2. vydání. Praha: Slon, 2002, str. 17.

³³ Vysoká rozvodovost vede k vytváření nové podoby rodin – matka samoživitelka s dítětem/děti. Osamělé rodičovství, které se nejen v ČR vyskytuje ve větší míře u žen, je způsobeno postavením žen na trhu práce. Ženy mají často hůře placenou práci než muži. (In Mareš, P. *Sociologie nerovnosti a chudoby*. Praha: Slon, 1999, str. 5.)

³⁴ Nukleární rodina je základním typem rodiny, obvykle se skládá z matky, otce a dětí žijících ve společné domácnosti.

³⁵ Čermáková, M., Hašková, H., Křížková, A., Linková, M., Maříková, M. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002, str. 15.

³⁶ Zatímco v r. 2001 byl průměrný věk při sňatku u mužů 27,6 let a u žen 25 let, v r. 1989 byl průměrný věk u mužů 24,6 a u žen 21,8 let. (Vývoj obyvatelstva v ČR v roce 2001, ČSÚ 2002)

³⁷ Čermáková, M., Hašková, H., Křížková, A., Linková, M., Maříková, M. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002, str. 14.

³⁸ Tamtéž, str. 14.

lidé touto strategií dokazují, že sociální jev *rodina* berou vážně a její zakládání je pro ně velmi důležitým rozhodnutím. Fenomén singles je spojen převážně s jedinci, kteří kladou důraz na kariéru a pracovní život. Pointou je vybudovat si dobré pracovní postavení a ekonomicky se zajistit. Podle dnešní mladé generace je ekonomická jistota hlavní podmínkou pro založení rodiny.³⁹

Evropské vlády se snaží podporovat rodiny tak, aby byly schopné vychovávat další generace. Natalita⁴⁰ je v ČR dlouhodobým problémem. Od roku 1995 do roku 2005 se hodnota natality pohybovala pod hranicí 1,3, což je „hranice, vymežující populace s extrémně nízkou plodností – *lowest-low fertility*. Hranici 1,3 dítěte na jednu ženu překonala úhrnná plodnost až v roce 2006, přičemž hodnotou 1,33 se Česká republika i nadále řadila k zemím s velmi nízkou úrovní plodnosti. (...) v roce 2010 to bylo už 1,49 dítěte na ženu.“⁴¹ Rodinná politika⁴² je v každém státě odlišná, což je způsobeno politikou dané země, kulturními tradicemi, náboženstvím, ekonomickou vyspělostí, typem sociální politiky apod. I přesto, že rodinná politika zůstala po vstupu České republiky do Evropské unie v kompetenci české vlády, vychází rodinná politika ČR z dokumentů Evropské unie (dále jen EU). „Konkrétnější opatření (doporučení a směrnice) vážící se k rodině byla přijata v průběhu 90. let v rámci dokumentu Evropské komise „Sdělení o rodinných politikách“, schváleného Radou ministrů sociálních věcí v roce 1989.“⁴³ Evropská komise v tomto dokumentu doporučuje jednotlivým zemím rozpracovat rodinnou politiku v širším kontextu své země. Úkolem rodinných politik je „věnovat zvýšenou pozornost ochraně dětí a sladování pracovního a rodinného života formou rovného rozdělení rodičovských povinností.“⁴⁴ Nositelem rodinné politiky je stát, který se snaží rodiny s dětmi a pracující matky podporovat.

³⁹ Tamtéž, str. 14.

⁴⁰ Poměr počtu narozených dětí na jednu ženu v dané zemi.

⁴¹ Český statistický úřad. *Porodnost a plodnost 2006 – 2010. Ukazatele plodnosti* [online]. ČSÚ, 2011 [cit. 2014-02-12]. Dostupné z WWW: [http://csugeo.i-server.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/5D0035A06C/\\$File/400811a2.pdf](http://csugeo.i-server.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/5D0035A06C/$File/400811a2.pdf)

⁴² Rodinnou politiku definuje Lampert jako „soubor opatření a nástrojů, pomocí nichž nositelé této politiky sledují cíl chránit a podporovat rodinu jako instituci, která má pro společnost nepostradatelnou funkci.“ (Lampert 1985 in Matějková, B., Palonciová, J. *Rodinná politika ve vybraných evropských zemích s ohledem na situaci v České republice*. Brno: MU, 2005, str. 11.)

⁴³ Matějková, B., Palonciová, J. *Rodinná politika ve vybraných evropských zemích s ohledem na situaci v České republice*. Brno: MU, 2005, str. 9.

⁴⁴ Tamtéž, str. 9.

3. Podpora pracujících žen-matek

3.1 Podpora ze strany státu

O usnadnění slučitelnosti pracovní a soukromé sféry se snaží Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV). Cílem této snahy je podpora možností realizace partnerů v obou oblastech. MPSV se snaží o takovou slučitelnost práce a péče, která se zabývá zájmy rodičů i dětí. Jejím předpokladem je především „existence opatření pracovněprávní povahy a existence finančně a teritoriálně dostupných služeb péče o děti (zejména do tří let jejich věku, předškolního a mladšího školního věku dítěte).“⁴⁵ Dle MPSV existuje v ČR široká škála opatření a služeb, které směřují ke „zvýšené ochraně a zvýhodnění žen-matek a mužů-otců v pracovněprávních vztazích.“⁴⁶ Je zde zahrnuta, např.: mateřská dovolená, rodičovská dovolená, úprava pracovní doby, služby péče o dítě aj.

Mateřská dovolená trvá v ČR 28 týdnů v případě narození jednoho dítěte, a 37 týdnů, pokud se matce narodí dvě a více dětí najednou. Mateřská dovolená je spojena s porodem a péčí o narozené dítě (dětí). Na mateřskou dovolenou může pracující žena nastoupit nejdříve osm týdnů před stanoveným termínem porodu, zpravidla však nastupuje od počátku šestého týdne. „Doba, kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou a rodičovskou dovolenou a doba kdy zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou, je ve smyslu ust. § 191 z. č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen *Zákoník práce*), považována za důležitou osobní překážku v práci, po kterou je zaměstnanec/zaměstnankyně omluven/a pro nepřítomnosti v práci. Po tuto dobu nepřisluší 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 přídavecích na děti z nemocenského pojištění, a státní sociální podpory dle z.č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře (rodičovský příspěvek).“⁴⁷ Zaměstnavatel musí zařadit ženu-matku na původní pracovní místo a

⁴⁵ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Slučitelnost profesních a rodinných rolí* [online]. MPSV ČR, 2013 [cit. 2013-11-16]. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/14472>

⁴⁶ Tamtéž.

⁴⁷ Tamtéž.

pracoviště v případě, že žena-matka nastoupí do práce již po skončení mateřské dovolené, tj. po 28 nebo 37 týdnech.

K prohloubení péče o dítě (děti) vede tzv. rodičovská dovolená, kterou je zaměstnavatel rovněž povinen poskytnout, ovšem od mateřské dovolené se rodičovská dovolená liší mimo jiné tím, že o rodičovskou dovolenou musí rodič požádat.⁴⁸ Rodičovskou dovolenou může žena-matka čerpat po skončení mateřské dovolené a to až do dosažení věku tří let jejího dítěte. Otec může rodičovskou dovolenou čerpat od narození dítěte také až do věku tří let dítěte. „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.“⁴⁹ To znamená, že rodič může rodičovský příspěvek pobírat i v případě, že rodičovskou dovolenou nečerpá, pracuje a dítě je například umístěné v mateřské škole (více viz. níže v této podkapitole). Pokud se matka či otec vrací do práce až po uplynutí rodičovské dovolené, musí je zaměstnavatel zařadit na pracovní pozici dle pracovní smlouvy.

Jak jsem již zmínila, *Zákoník práce* zahrnuje další možná opatření, která vedou ke snadnějšímu skloubení pracovního a rodičovského (soukromého) života. Mezi tato opatření patří kromě mateřské a rodičovské dovolené také pracovní volno, úprava pracovní doby (flexibilní formy práce), převedení na jinou práci, úprava pracovních cest, zákazy některých prací, přestávky na kojení a úprava podmínek pro rozvázání pracovního poměru.⁵⁰ Na pracovní volno má nárok pracující matka, která pečuje nebo ošetřuje dítě do 10 let, o které nemůže být ze závažného důvodu (př.: nemoc) pečováno v běžném výchovném zařízení či škole. Během této doby nemá zaměstnankyně nárok na mzdu/plat, ale na dávku nemocenského pojištění. *Zákoník práce* hovoří i o dalších případech, kdy má zaměstnankyně/zaměstnanec nárok na

⁴⁸ Žádost o mateřskou dovolenou se nepodává, zaměstnavatel ji poskytuje automaticky. (viz. *Zákoník práce*)

⁴⁹ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Slučitelnost profesních a rodinných rolí* [online]. MPSV ČR, 2013 [cit. 2013-11-16]. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/14472>

⁵⁰ *Zákoník práce 2013 – ÚZ 938: Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce*. Praha: Sagit, 2013. Z tohoto zákona jsou čerpány i informace v tomto odstavci, pokud není uvedeno jinak.

pracovní volno, ty však nejsou vzhledem k mému tématu podstatné. Na úpravu pracovní doby má nárok zaměstnankyně/zaměstnanec, pokud pečuje o dítě mladší 15 let, nebo těhotná žena. Úpravou pracovní doby se rozumí její zkrácení nebo jiná vhodná forma úpravy. Pokud o tuto úpravu zaměstnankyně/zaměstnanec požádá, zaměstnavatel je povinen takové žádosti vyhovět. Podmínkou je, že této úpravě nebrání vážné provozní důvody. Převedena na jinou práci musí být těhotná nebo kojící žena nebo žena-matka do konce devátého měsíce po porodu, pokud vykonává práci, která ohrožuje její těhotenství či mateřství. Na pracovní cestu mimo obvod svého pracoviště mohou být „těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti do věku osmi let a osamělé zaměstnankyně/zaměstnanci pečující o dítě, dokud dítě nedosáhlo věku 15 let a zaměstnanci/zaměstnankyně, kteří prokážou, že převážně sami dlouhodobě soustavně pečují o osobu, která se podle zvláštního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost)“ vysílání pouze s jejich souhlasem.⁵¹

Na začátku podkapitoly *Podpora ze strany státu* jsem již zmínila, že k usnadnění sladování soukromého a pracovního života vede kromě jednotlivých opatření MPSV také existence dostatečného množství výchovných zařízení, která jsou dostupná z finančního i teritoriálního hlediska. Jedná se hlavně o taková zařízení, která jsou schopna zabezpečit péči o děti do věku tří let, dále děti předškolního a mladšího školního věku. Jak uvádí MPSV na svých webových stránkách, síť zařízení, která by pečovala o děti do tří let, je nedostačující. Tato nedostatečnost je jedním z aktuálních problémů, za které je ČR často kritizována širokou veřejností. Ve svých pracích se touto problematikou zabývá řada autorů a autorek (např.: Hašková, Mudrák, Saxonberg, Uhde, aj.). Tento problém postihnul většinu zemí bývalého východoevropského bloku, kde v 90. letech 20. století docházelo k masivnímu rušení zařízení péče pro děti předškolního věku a „zatímco pokles

⁵¹ Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Slučitelnost profesních a rodinných rolí* [online]. MPSV ČR, 2013 [cit. 2013-11-16]. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/14472>

počtu mateřských škol byl spíše pozvolný, v případě jeslí došlo na začátku 90. let k dramatickému propadu.⁵²

Historie zařízení péče o děti předškolního věku spadá až do poloviny 19. století. V české společnosti je však nejčastěji toto téma skloňováno ve spojitosti s komunistickou érou. V této době docházelo k masivnímu nárůstu počtu zařízení předškolní péče o děti. Jesle pro děti do tří let byly méně populární než školky, ale stále hrály významnou roli pro usnadnění vstupu žen-matek na pracovní trh.⁵³ V 60. letech se proces expanze těchto typů zařízení zpomalil. Důvodem byla myšlenka prodloužení mateřské dovolené a vytvoření tzv. *další mateřské dovolené*⁵⁴ až do tří let věku dítěte.⁵⁵ Jak už jsem zmínila, s koncem komunistické éry skončila i podpora jeslí. Jejich počet klesl během 90. let na minimum. „V současné době lze umístit do jeslí zhruba jen 3% z celkového počtu dětí, které mohly být v jeslích umístěny na konci 80. let.“⁵⁶ V ČR byl tak nastolen zcela opačný trend než v západních zemích, které se snažily množství předškolní péče pro děti navýšit, aby tak usnadnily ženám-matkám opětovný vstup na pracovní trh. I ono magické číslo „3“⁵⁷ je v angloamerických a většině severských zemí velkou neznámou. Dělení předškolní péče pro děti do tří let a nad tři roky bylo ještě posíleno, když komunistický režim převedl jesle pod ministerstvo zdravotnictví a jesle se tak staly i tzv. *healthcare issue*, což s sebou neslo několik důsledků.⁵⁸

Jedním z důsledků bylo chápání jeslí z ekonomického pohledu. Na přelomu 40. a 50. let šlo hlavně o to, aby děti v jeslích byly zdravé a matky tak mohly pracovat a vytvářet hodnoty. Hledisko pedagogické a psychologické nehrálo v této době tak

⁵² Bulíř 1990 in Křížková, A., Maříková, H., Hašková, H. a Formánková, L. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Slon, 2011, str. 51-52.

⁵³ Saxonberg, S., Hašková, H. a Mudrák, J. *The Development of Czech Childcare Policies*. Praha: Slon, 2012, str. 7.

⁵⁴ Dnešní rodičovská dovolená.

⁵⁵ Saxonberg, S., Hašková, H. a Mudrák, J. *The Development of Czech Childcare Policies*. Praha: Slon, 2012, str. 7-8.

⁵⁶ Křížková, A., Dudová, R., Hašková, H., Maříková, H. a Uhde, Z. (eds.) *Práce a péče*. Praha: Slon, 2008, str. 52.

⁵⁷ Rozdělení předškolní péče na jesle (většinou do tří let věku dítěte) a školky (většinou od tří let věku dítěte).

⁵⁸ Saxonberg, S., Hašková, H. a Mudrák, J. *The Development of Czech Childcare Policies*. Praha: Slon, 2012, str. 10-11.

důležitou roli jako v dnešní době, což vedlo k velkému počtu dětí v jeslích (nebylo potřeba děti speciálně dělit do skupin) a následně k velké nemocnosti dětí. Původně zamýšlené ekonomické hledisko tak ve výsledku pokulhávalo, protože matky musely se svými nemocnými dětmi zůstat doma a pečovat o ně. Dalším důsledkem byla skutečnost, že na péči o děti do tří let bylo nahlíženo především z pohledu zdravotnictví. Do vývoje dětí v jeslích tak zasahovali svými názory především dětské doktorky a vliv pedagogů a psychologů byl potlačen.⁵⁹ Častá nemocnost dětí v jeslích je jedním z hlavních důvodů, proč jsou současnou českou společností jesle vnímány spíše negativně. Dalším důvodem je také mylná domněnka, že jesle jsou výmyslem komunistické éry. O zařízeních, která pečují o nejmenší děti, existuje hned několik mýtů. Hašková, Saxonberg a Mudrák se těmto mýtům věnují ve své knize *Péče o nejmenší – boření mýtů*. Saxonberg se například svými argumenty snaží vyvrátit mýtus, že „zařízení denní péče jsou pro děti do tří let škodlivá.“⁶⁰

V 50. letech 20. století pedagogický a psychologický vliv sílil, což dokazuje například metodická příručka *Mateřská škola*⁶¹ z roku 1952. Úkolem příručky bylo poskytnout učitelkám/učitelům návod, jak pracovat s dětmi předškolního věku. V 60. letech 20. století byl vydán nový *Školský zákon*, ve kterém bylo popsáno období přechodu od socialismu ke komunismu. K uskutečnění tohoto přechodu společnost potřebovala *všestranně rozvinutého a vzdělaného člověka*. Výchovou se měla zabývat celá společnost a vše probíhalo pod vedením Komunistické strany Československa.⁶² V současné době je pohled české společnosti na předškolní vzdělávání a institucionální péči o něco širší než v době komunistického režimu a hledisko psychologické a hledisko pedagogické jsou zdůrazňována jako stěžejní. Stejně jako základní a střední vzdělávání má i předškolní vzdělávání svůj rámcový vzdělávací program, který obsahuje přesně vymezené cíle, postupy a nástroje, jakými by mělo být daných cílů dosahováno. „Úkolem institucionálního

⁵⁹ Tamtéž, str. 12.

⁶⁰ Hašková, H., Saxonberg, S. (eds.) a Mudrák, J. *Péče o nejmenší: Boření mýtů*. Praha: Slon, 2012, str. 11.

⁶¹ Bartušková, M. a kol. *Mateřská škola (Příručka pro pracovníce v mateřských školách a domovech pro děti od tří do šesti let)*. Praha: SPN, 1952.

⁶² Zákon č. 186/1960 Sb., o soustavě výchovy a vzdělávání (školský zákon) ze dne 15. prosince 1960 ve znění účinném do 31. 8. 1978, uveřejněno v částce 82/1960 Sbírký zákonů, s. 645.

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.⁶³ Předškolní vzdělávání a prostředí, kde se odehrává, je důležitým faktorem sekundární socializace. Jeho cílem je tedy „učit dítě žít ve společnosti ostatních a přibližovat mu normy a hodnoty touto společností uznávané.“⁶⁴

„Země Evropské unie se dohodly na tom, že chtějí zvyšovat zaměstnanost a dostupnost předškolní péče. Tzv. barcelonské cíle schválené v roce 2002 obsahují mimo jiné požadavek 75% zaměstnanosti žen a uvádí, že k péči o děti by mělo mít přístup 90 % dětí ve věku od tří let do věku povinné školní docházky a minimálně 33 % dětí mladších tří let. Cíle ovšem letos naplnilo jen 8 zemí a asi nepřekvapí, že Česká republika mezi úspěšnými nefiguruje.“⁶⁵ Problém nedostatku volných míst v předškolních zařízeních je stále aktuální téma. Největším problémem je umístování dětí, kterým jsou méně než tři roky. Postupně však přibývá i čtyřletých dětí, které školku navštěvovat nemohou z důvodu upřednostňování dětí starších.⁶⁶ V §34 školského zákona se uvádí, cituji: „K předškolnímu vzdělávání se přednostně přijímají děti v posledním roce před zahájením povinné školní docházky.“⁶⁷ Domnívám se, že dostatek míst pro předškolní děti by měl být i prioritou státu. Z důvodu jejich nedostatku zůstává řada matek doma po celou mateřskou dovolenou i déle a jejich neúčast na trhu práce vede k ekonomickým ztrátám.

⁶³ MŠMT ČR. *Rámcový vzdělávací program předškolního vzdělávání* [online]. MŠMT ČR, 2005 [cit. 2013-11-19]. Dostupný z WWW: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/predskolni-vzdelavani/ramcovy-vzdelavaci-program-pro-predskolni-vzdelavani>

⁶⁴ Tamtéž.

⁶⁵ Schneiderová, Z. *Nedostatek školek je celoevropský problém* [online]. Besocial s.r.o., 2013 [cit. 2013-11-19]. Dostupný z WWW: <http://www.podnikatelka.info/nedostatek-skolek-je-celoevropsky-problem/>

⁶⁶ Sbíрка zákonů Česká republika. *Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání*. Praha: Tiskárna Ministerstva vnitra, p. o., 2004.

⁶⁷ Sbíрка zákonů Česká republika. *Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání*. Praha: Tiskárna Ministerstva vnitra, p. o., 2004.

Alternativou k nedostatkovým školkám měly být od ledna 2014 tzv. *dětské skupiny*. K jejich zřízení však zatím nedošlo z důvodu pádu vlády (červen 2013) a předčasných voleb do poslanecké sněmovny (říjen 2013). Hlavní myšlenka dětských skupin je následovná. „Služba hlídání a péče o dítě v dětské skupině spočívá v pravidelné péči o dítě ve věku od šesti měsíců do zahájení povinné školní docházky mimo domácnost dítěte, v kolektivu dětí, mimo režim předpisů o školách a školských zařízeních. Služba nezajišťuje vzdělávání dítěte, ale dítěti se poskytuje výchovná péče zaměřená na rozvoj schopností dítěte a jeho kulturních a hygienických návyků přiměřených věku dítěte v souladu s konceptem výchovy a péče o dítě.“⁶⁸ MPSV na svých stránkách vymezuje, kdo může být poskytovatelem této služby, jaké jsou jeho povinnosti, kdo může být zaměstnancem, hygienické požadavky, atd. Otázkou tedy zůstává, kdy bude projekt alternativního poskytování péče dětem předškolního věku realizován.

Důležitým krokem pro předškolní vzdělávání je připravovaný operační program MŠMT, který bude financovaný z evropských fondů. Operační program Výzkum, vývoj a vzdělávání (dále jen OP VVV) se zaměřuje na oblast předškolního vzdělávání ve třetí ose nazvané Rovný přístup ke kvalitnímu předškolnímu, primárnímu a sekundárnímu vzdělávání. Hlavním cílem je zvyšování počtu dětí v předškolních zařízeních a realizace programů zaměřených na spolupráci mezi mateřskými (dále jen MŠ) a základními školami (dále jen ZŠ), které by usnadnily přechod dětí z MŠ do ZŠ. Speciální skupinou, na kterou se tento program zaměří, jsou děti ohrožené školním neúspěchem, děti z vyloučených lokalit a děti ze sociálně znevýhodněného prostředí. Dalším cílem je zvyšování kompetencí pedagogických pracovníků v předškolních zařízeních a vytvoření metodiky pro autoevaluaci a externí evaluaci předškolních zařízení.⁶⁹

Další institucí, která se snaží o sladování práce a rodiny, je úřad práce. Úřad práce spadá pod MPSV ČR a působí v jednotlivých regionech. Cílem úřadu práce je podpora a realizace politiky zaměstnanosti v ČR, vytváření cílených programů

⁶⁸ MPSV ČR. *Péče o děti, dětská skupina* [online]. MPSV ČR, 2013 [cit. 2013-11-19]. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/13500>

⁶⁹ Husník, P. *Evropské peníze potečou do škol hlavně přes šablony: Přípravy nového operačního programu na roky 2014-2020 vrcholí*. Učitelství noviny. Praha: SPN, 2013, roč. 116, č. 39, str. 8-9.

zaměstnanosti a jejich realizace. V této části práce se zaměřím na Úřad práce v Mělníku, který v roce 2006 zpracoval a předložil program Rodina i práce. Realizace tohoto programu byla naplánovaná na roky 2006-2008. Program Rodina i práce je regionálního charakteru a byl vytvořen pro rizikovou skupinu na trhu práce, tj. pro ženy po mateřské dovolené a ženy, které pečují o dítě do 15 let věku. Hlavní myšlenkou tohoto podpůrného programu je vytváření pracovních míst nebo jejich vyhrazení pro výše uvedenou rizikovou skupinu⁷⁰. Zaměstnavateli, který takové místo vytvoří, náleží státní finanční příspěvek poskytnutý úřadem práce. Z tohoto příspěvku hradí zaměstnavatel mzdu osobám, které na nově vytvořené (nebo vyhrazené) místo nastupují. V programu je upřednostňovaný takový zaměstnavatel, který uzavře se zaměstnancem pracovní smlouvu na zkrácený pracovní úvazek, právě z důvodu potřeby sladování rodinného a pracovního života. V programu Práce i rodina jsou přesně stanovené podmínky pro poskytování příspěvku, postup, pravidla pro sledování, kontrolu a vyúčtování příspěvku.⁷¹ Oficiální informace o úspěšnosti tohoto programu nelze dohledat. Po kontaktování Úřadu práce v Mělníku mi bylo sděleno, že veškeré informace o daném projektu už byly skartovány. Nicméně podle spolu-koordinátorky projektu si účastnice daný program velice chválily.

V této kapitole jsem zmínila, že pomoc matkám či rodinám s dětmi ze strany státu přichází v podobě usnadnění pracovních podmínek matek či těhotných žen a dále při zřizování státních předškolních zařízení (jesle, mateřské školy). Poslední formu pomoci, kterou ve své práci zmíním, je oblast přímé finanční pomoci matkám (příp. těhotným ženám), otcům a rodinám s dětmi. Pokusím se tuto finanční podporu ze strany státu objasnit pomocí níže uvedených zákonů, a to ve zjednodušené podobě, která neobsáhne všechny možnosti a podmínky, jež jsou těmito zákony stanoveny, neboť toto není hlavním cílem mé práce. Finanční pomoc jsem si pro přehlednost

⁷⁰ Osoby, které pečují o dítě do 15-ti let, jsou na trhu práce považovány za rizikové. Důvodem jsou hlavně předsudky ze strany zaměstnavatelů. Nejvíce se zaměstnavatelé obávají časté nepřítomnosti v zaměstnání z důvodu péče o nemocné dítě či návštěvy lékaře.

⁷¹ MPSV ČR. *Program Rodina i práce* [online]. MPSV ČR, 2013 [cit. 2013-12-13]. Dostupný z WWW:

http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/programy_zamest/regionalni/2006regionalni/06_rodina_i_prace

rozdělila do dvou skupin - Přímá finanční pomoc rodinám s dětmi v rámci státní sociální podpory a Finanční pomoc pracujícím matkám či otcům při péči o dítě.

Přímá finanční pomoc rodinám s dětmi v rámci státní sociální podpory je zakotvena v Zákoně č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, a následných novelách, kde najdeme tři dávky týkající se rodin s dětmi, jež nejsou podmíněny prací matky. Jedná se o porodné, přídavek na dítě a rodičovský příspěvek, přičemž první dvě dávky jsou poskytovány v závislosti na výši příjmu v rodině (tzv. rozhodný příjem – viz § 4 a 5). V § 44 – 46 se uvádí, že *porodné* náleží ženě, která porodila své první živé dítě (ve výši 13 000 Kč jednorázově) či současně více živých dětí (ve výši 19 500 Kč jednorázově) za podmínky, že rozhodný příjem v rodině nepřevyšuje součin částky životního minima rodiny⁷² a koeficientu 2,40. To znamená, že pokud vynásobíme částku životního minima rodiny s koeficientem 2,40 a výsledná částka převyšuje částku příjmu rodiny, může žena čerpat porodné. V § 17 – 19 je zmíněný přídavek na dítě. Nárok na *přídavek na dítě* má nezaopatřené dítě (viz § 11 – 16) za splnění podmínky, že rozhodný příjem v rodině nepřevyšuje součin částky životního minima rodiny a koeficientu 2,40. Výši přídavku určuje věk dítěte. Dítě ve věku do 6 let znamená příspěvek ve výši 500 Kč měsíčně, dítě ve věku od 6 do 15 let 610 Kč měsíčně a dítě ve věku od 15 do 26 let 700 Kč měsíčně. *Rodičovský příspěvek* je zakotvený v § 30 – 31. Rodičovský příspěvek náleží rodiči, který po celý kalendářní měsíc osobně celodenně pečuje o nejmladší dítě v rodině, nejdéle však do 4 let věku dítěte nebo do doby, kdy byla na tomto příspěvku vyplacena celková částka 220 000 Kč. Tento příspěvek je vyplácen měsíčně v zákonem stanovených částkách až do vyčerpání celkové částky výše uvedené. Podmínka celodenní péče je splněna také v případě, že dítě mladší dvou let navštěvuje jesle, mateřskou školu či jiné obdobné zařízení v maximálním rozsahu 46 hodin v kalendářním měsíci, nebo pokud je u dětí starších 2 let péče zajištěna jinou zletilou osobou či dítě dochází do výše uvedených zařízení pro děti bez omezení maximální doby pobytu.⁷³

⁷² Životní minimum pro jednotlivce je 3 410 Kč. Životní minimum rodiny závisí na počtu členů rodiny žijících ve společné domácnosti.

⁷³ Sociální zabezpečení 2013 – ÚZ 942: *Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře vč. novely č. 482/2012 Sb.* Praha: Sagit, 2013.

Finanční pomoc pracujícím matkám či otcům při péči o dítě je zakotvena v zákoně č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, a následných novelách, kde je řešena pomoc pro pracující matky, případně otce. V rámci tohoto zákona jsou poskytovány následující dávky - vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, peněžité pomoc v mateřství a ošetřovné. *Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství* je popsán v § 42 – 44. Nárok na vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství má těhotná zaměstnankyně či matka do konce 9. měsíce po porodu a kojící matka, která ze zdravotních důvodů nemůže vykonávat dosavadní práci a je dle *Zákoníku práce* převedena na jinou práci, která neohrožuje její zdraví nebo mateřství. Tento příspěvek se vyplácí za všechny dny, kdy žena pracovala v jiné pracovní pozici a stanoví se jako rozdíl mezi denním vyměřovacím základem před zařazením na jinou práci a průměrem denních příjmů po zařazení na novou práci. O *peněžité pomoci v mateřství* se zmiňuje § 32 – 38. Podmínkou nároku na peněžitou pomoc v mateřství je účast na nemocenském pojištění po zákonem stanovenou dobu, které je u zaměstnankyň povinné (blíže viz § 5 - 10), u osob samostatně výdělečně činných dobrovolné (blíže viz § 11 – 13). Výše peněžité pomoci v mateřství činí za kalendářní den 70 % denního vyměřovacího základu (viz § 37). Denním vyměřovacím základem je, jednoduše řečeno, upravený průměrný výdělek dosažený v rozhodném období, tj. v předcházejících 12 měsících. Podpůrní dobou, po kterou je pomoc v mateřství poskytována, je 28 týdnů u pojištěnky, která porodila jedno dítě a 37 týdnů u pojištěnky, která porodila dvě nebo více dětí (viz § 33). Nástup na peněžitou pomoc v mateřství nastává nejpozději počátkem šestého týdne před určeným dnem porodu (viz § 34). O *ošetřovném* se píše v § 39 – 40. Tato dávka náleží zaměstnankyni či zaměstnanci, kteří pečují o nemocné dítě mladší 10 let, případně pečují o dítě, kterému byla nařízena karanténa, nebo došlo k uzavření školského zařízení, kam dítě docházelo. Ošetřovné je vypláceno po dobu 9 kalendářních dnů, respektive 16 kalendářních dnů, jde-li o osamělého zaměstnance, který má v péči aspoň jedno dítě ve věku do 16 let, jež neukončilo povinnou školní docházku. Výše dávky činí za kalendářní den 60 % denního vyměřovacího základu (stejný základ jako u peněžité pomoci v mateřství).⁷⁴

⁷⁴ Sociální pojištění 2013 – ÚZ 941: *Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění vč. novely č. 401/2012 Sb.* Praha: Sagit, 2013.

3.2 Podpora ze strany zaměstnavatelů

Nejen stát, ale i zaměstnavatelé se podílejí na politice sladování rodinného a pracovního života. Řada kroků, které by mohly usnadnit osobě pečující o dítě do 15-ti let kombinaci pracovního a rodinného života, vychází ze *Zákoníku práce*, ale některé mohou být politikou samotného zaměstnavatele.⁷⁵ I přesto, že *Zákoník práce* je vytvářen státem a ne samotnými zaměstnavateli, řadím ho do této podkapitoly. Hlavním důvodem, proč tak činím, je skutečnost, že v *Zákoníku práce* existuje řada výjimek, kdy se zaměstnavatel sám rozhodne, zda práci ženě-matce/muži-otci usnadní⁷⁶. Už samotný návrat do zaměstnání po mateřské/rodičovské dovolené nemusí být pro ženu snadný. Jak už jsem výše uvedla, pokud se žena vrací do práce po skončení mateřské dovolené, musí jí zaměstnavatel umožnit nastoupit na stejné pracovní místo. Pokud se žena vrací do práce až po skončení rodičovské dovolené, musí jí zaměstnavatel zařadit na pracovní pozici dle pracovní smlouvy. Žena se do práce může vrátit i v průběhu rodičovské dovolené. Důvodů k návratu může být hned několik – ekonomický (nedostatek financí), sociální (potřeba sociálního kontaktu s dospělými osobami), osobní (potřeba rozvíjet se) aj. V současné době existuje několik možností, které pracujícím ženám-matkám alespoň částečně usnadňují tyto dvě role skloubit. Ve své práci popisují částečný pracovní úvazek, pružnou pracovní dobu, sdílení pracovního místa, práci z domova a stlačený pracovní týden.

Na pružnou pracovní dobu má dle *Zákona č. 262/2006 Sb.* (dále jen *Zákoník práce*) nárok žena-zaměstnankyně, která je těhotná, anebo žena-zaměstnankyně (muž-zaměstnanec), která(ý) pečuje o dítě do 15 let. Podstatou pružného rozvržení pracovní doby jsou dva časové úseky – základní a volitelný. Základní úsek je takový časový úsek, který stanoví zaměstnavatel. V tuto dobu musí být zaměstnanec na svém pracovišti. Volitelná pracovní doba je časový úsek, který si rozvrhne zaměstnanec sám vzhledem k 40 hodinám, které musí za jeden pracovní týden odpracovat. Cituji § 85 *Zákoníku práce*: „V rámci volitelné pracovní doby si

⁷⁵ Mám tím na mysli takové úkony, které nenařizuje *Zákoník práce* ani jiné právní předpisy a nařízení.

⁷⁶ Např.: Pokud zaměstnavatel prokáže, že provozní důvody brání zavedení pružné pracovní doby u daného zaměstnance/zaměstnankyně, nemusí žádosti o pružnou pracovní dobu vyhovět. (Viz. *Zákoník práce*)

zaměstnanec sám volí začátek a konec pracovní doby. Celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.⁷⁷ Příkladem pružné pracovní doby může být následující případ. Zaměstnavatel stanoví základní pracovní dobu od 8:30 do 14:30. V tuto dobu tedy zaměstnanec musí být přítomen na svém pracovišti. Volitelnou dobu stanoví zaměstnavatel od 7:00 do 8:30 a od 14:30 do 17:00. Celková délka směny tak činí 10 hodin a zaměstnavatel dodržel § 85 *Zákoníku práce*. V této situaci záleží pouze na zaměstnanci, aby si volitelnou pracovní dobu rozložil s ohledem na čtyřicetihodinový pracovní týden. Zaměstnavatel tedy musí pružnou pracovní dobu těhotným ženám či matkám pečujícím o dítě do 15 let umožnit. Požadavku vyhovět nemusí pouze v případě, kdy mu v tom brání provozní důvody. Cituji § 85 *Zákoníku práce*: „Pružné rozvržení pracovní doby se neuplatní při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek a konec je pevně stanoven, nebo brání-li jejímu uplatnění provozní důvody, a v době důležitých osobních překážek v práci, po kterou zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu podle § 192 nebo dávky podle předpisů o nemocenském pojištění.“ Pro ženy-matky je tato možnost jistě přínosná z hlediska organizace času, který je potřeba věnovat nejen práci, ale také péči o dítě (děti) a rodinu.

Další možností je zkrácený pracovní úvazek (dle § 80 *Zákoníku práce* se nazývá Kratší pracovní doba). V tomto případě může být na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem čtyřicetihodinová týdenní pracovní doba snížena dle potřeby. Ženě náleží za práci na zkrácený úvazek plat nebo mzda, které jsou vzhledem k odpracovaným hodinám poměrné. Hodinová mzda se u plného pracovního úvazku, tj. 40 hodin týdně a u kratší pracovní doby neliší. Kratší pracovní doba může mít různé podoby. Žena může pracovat na 75%, 50%, její úvazek může být i třetinový. Rozvržení kratší pracovní doby záleží na dohodě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, pokud k dohodě nedojde, rozhoduje zaměstnavatel. Výhodou pro zaměstnance pracující na zkrácený pracovní úvazek je zákaz práce přesčas a větší prostor pro péči o dítě, rodinu a osobní aktivity. § 78 *Zákoníku práce* říká, cituji: „U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je prací přesčas práce přesahující týdenní pracovní dobu; těmto zaměstnancům není možné práci

⁷⁷ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Z tohoto zákona jsou čerpány i informace v tomto odstavci a následujícím odstavci, pokud není uvedeno jinak.

přesčas nařídít.“ Na zkrácený pracovní úvazek má mimo jiné právní nárok těhotná žena a zaměstnankyně pečující o dítě do 15 let. Toto je upraveno v § 241 *Zákoníku práce*. Zaměstnavatel je tedy povinen zajistit zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců. „Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost), o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.“⁷⁸

Sdílení pracovního místa je právně ošetřeno stejně jako částečný pracovní úvazek. Z mého pohledu by se dalo zařadit jako podkategorie kratší pracovní doby. Sdílení pracovního místa se v anglickém jazyce nazývá „job-sharing“. V podstatě jde o to, že dva či více zaměstnanců sdílí jedno pracovní místo. Náplň práce jednoho pracovního místa je vlastně dělena mezi více osob. Plat či mzda a nárok na dovolenou je opět (stejně jako u částečného úvazku) poměrný vzhledem k množství odpracovaných hodin týdně. *Zákoník práce* se konkrétně touto možností nezabývá. Realizace job-sharingu je závislá na dohodě mezi zaměstnavatelem a jednotlivými zaměstnanci. Výhod pro pracující matky se nabízí hned několik – flexibilní pracovní rozvrh, zastoupení v době nepřítomnosti, vzájemná podpora sdílejících.⁷⁹

Stlačený pracovní týden může být další atraktivní možností pro matky-zaměstnankyně/muže-zaměstnance. Na tuto flexibilní formu práce mají právní nárok zaměstnanci, kteří pečují o dítě do 15 let a těhotné zaměstnankyně. Zaměstnavatel musí žádosti o stlačený pracovní týden vyhovět, jedinou překážkou pro zamítnutí žádosti jsou vážné provozní důvody. Běžný pracovní týden je rozvržen do pěti pracovních dní. V případě stlačeného pracovního týdne lze například pracovat 4 dny v týdnu 10 hodin denně nebo 3 dny v týdnu 12 hodin a 1 den 4 hodiny denně. V tomto případě samozřejmě záleží na typu práce, který žena

⁷⁸ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

⁷⁹ Tamtéž.

vykonává. Ne vždy je tento typ rozvržení pracovní doby vhodný. V žádném modelu stlačeného pracovního týdne však nesmí délka směny překročit 12 hodin.⁸⁰

Práce z domova je zvláštním druhem práce, který není přesně právně vymezený, a neexistují pro něj specifické podmínky. Individuálně domluvené podmínky mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem však musí být v souladu se *Zákoníkem práce a Občanským zákoníkem*. „Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, rozumí domáckým zaměstnancem, pro účely nemocenského pojištění, zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek vykonává sjednané práce doma a v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje.“⁸¹ Práce z domova může být vykonávána v místě bydliště zaměstnance, ale také v jiném místě než je pracoviště zaměstnavatele. Všechna pracoviště by měla být smluvně ošetřena. Z důvodu neexistujících právních norem nemůže zaměstnavatel práci z domova zaměstnanci nařídit a zároveň není povinen žádosti o tento druh práce vyhovět a to ani v případě, kdy žádající zaměstnanec pečuje o dítě do 15 let. Práce z domova nesmí překročit uvedenou týdenní pracovní dobu, tj. 40 hodin a může být kombinovaná s prací na pracovišti. Práce z domova je často označovaná anglickými pojmy „homeoffice“ nebo „homeworking“. První pojem je však spíše spojován s výjimečnou situací (např.: povodeň, teroristické útoky, sněhová kalamita), kdy zaměstnanec zůstane doma a zde pracuje. Druhý pojem naopak označuje domluvenou normu, kdy se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodli na takovém druhu práce. Tento druh práce je vhodný pro těhotné ženy, matky na mateřské dovolené nebo matky s malými dětmi, pro které je flexibilita práce z domova usnadňujícím prvkem jejich rodičovských a pracovních povinností. Nevýhodou práce z domova je naopak ztráta sociálních kontaktů a oslabování sociálních vazeb.⁸²

I přes existující opatření, kterými se stát a zaměstnavatelé snaží usnadnit ženě-matce opětovný nástup na pracovní trh, mateřství má stále negativní dopad na účast

⁸⁰ Tamtéž.

⁸¹ Práce na dálku.cz. *Práce z domova z pohledu legislativy* [online]. 2013 Práce na dálku.cz, 2013 [cit. 2013-01-17]. Dostupný z WWW: <http://www.pracenaalku.cz/blog/prace-z-domova-z-pohledu-legislativy>

⁸² Gender Studies. *Práce z domova* [online]. Gender Studies, 2011 [cit. 2013-12-10]. Dostupný z WWW: <http://materskarodicovska.cz/cz/prace-domova-zamestnanec>

žen na pracovním trhu.⁸³ Pouze polovina českých žen-matek se po skončení rodičovské dovolené vrací do svého původního zaměstnání.⁸⁴ Důvodem, proč se v tak vysoké míře ženy-matky nevrací po skončení rodičovské dovolené (nebo během této doby) na pracovní trh, jsou často negativní předsudky ze strany zaměstnavatelů a nedostatečná podpora alternativních způsobů kombinace péče o dítě a práce (např. zkrácený pracovní úvazek). „Osoby pracující na částečný úvazek z důvodu rodinných povinností bývají ze strany zaměstnavatelů často vnímány nejen jako nedostatečně výkonné, ale také jako nedostatečně spolehlivé (kvůli možné absenci v důsledku péče o dítě).“⁸⁵ Dalším důvodem, proč se ženy v tak velké míře nevracejí na pracovní trh, je také nedostatečná kapacita v zařízeních institucionální péče, kdy jsou ženy nuceny zůstat doma až do čtyř let dítěte, přičemž zaměstnavatel v takovém případě není povinen pracovní místo držet. Proto, aby nebylo mateřství vnímáno negativně, tedy jako příčina návratu nízkého počtu žen-matek do zaměstnání, je potřeba, aby se rodinná politika v ČR změnila. Zatím je zde ideálem mateřství na plný úvazek. Rodinná politika ČR ve svých „opatřeních podporuje dlouhodobou domácí péči matek do tří až čtyř let věku dítěte.“⁸⁶ ČR by se měla zaměřit na rozvoj institucí denní péče o předškolní děti.

Otázku, zda ČR potřebuje koncepci podpory zařízení péče o děti, si položily autorky knihy *Práce a péče*.⁸⁷ Kladnou odpověď na danou otázku podporují hned pěti argumenty, a to argumentem existence rostoucí poptávky, argumentem institucionálním, argumentem rovných příležitostí a argumentem ekonomickým, argumentem závazku, argumentem populačním. Argument existence rostoucí poptávky je spojen s velkým nárůstem počtu nepřijatých dětí předškolního věku do předškolních zařízení péče o děti a také s faktickým vymizením zařízení péče o děti do tří let (jeslí). Tento nedostatek jeslí vede ke snaze rodičů umístit děti mladší tří let do školek, které často nemají místo ani pro děti čtyřleté a pětileté. Argument

⁸³ Podrobněji viz. Kuchařová, V., Ettlerová, S., Nešporová, O., Svobodová, K. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů*. Praha: VÚPSV, 2006. Z této publikace jsou čerpány i informace v tomto odstavci, pokud není uvedeno jinak.

⁸⁴ Kuchařová, V., Ettlerová, S., Nešporová, O., Svobodová, K. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů*. Praha: VÚPSV, 2006, str. 35.

⁸⁵ Tamtéž, str. 35.

⁸⁶ Křížková, A., Maříková, H., Hašková, H. a Formánková, L. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Slon, 2011, str. 34.

⁸⁷ Křížková, A., Dudová, R., Hašková, H., Maříková, H., Uhde, Z. *Práce a péče*. Praha: Slon, 2008.

rovných příležitostí a argument ekonomický poukazuje na nízký počet žen (50%), které se vrací do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené. „V mezinárodním srovnání má mateřství nejsilnější negativní efekt na zaměstnanost žen právě v ČR.“⁸⁸ Argument závazku poukazuje na skutečnost, že ČR ani zdaleka nenaplnuje cíle, které si spolu s ostatními evropskými zeměmi stanovila v Barceloně. Cílem bylo do roku 2010 umístit alespoň třetinu dětí mladších tří let v institucích denní péče o děti. Je tedy potřeba vytvořit koncepci, která by dbala na to, aby „instituce denní péče o předškolní děti byly kvalitní a důvěryhodné, fyzicky a finančně dostupné, a v neposlední řadě flexibilní k potřebám rodičů a dětí.“⁸⁹

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

Jak je uvedeno v podkapitole 3.1 *Podpora ze strany státu*, stát se snaží péči o předškolní děti zajistit pomocí mateřských škol a jeslí. Počet míst pro předškolní děti však v těchto zařízeních není dostatečný. Proto je výhodou, že nová místa se snaží zajišťovat samotní zaměstnavatelé pomocí firemních školek, dále také široká veřejnost pomocí soukromých školek, mateřských center, placených pečujících osob a jiných alternativních forem.

Podoba mateřských škol a jeslí se od dob komunistické éry značně změnila. Jejich počet byl zredukován a došlo i ke změnám poskytovaných služeb a poskytovatelů vůbec. „Školky byly předány do obecní, soukromé i církevní správy, a kromě toho vznikly i dražší mateřské školy poskytující takové nadstandardní služby, jako je rehabilitační cvičení v bazénu, celoprázdninový provoz apod.“⁹⁰ V současné době fungují jesle pouze v několika větších městech. Uváděným důvodem je nedostatečný počet dětí daného věku v obci. Mateřské školy fungují téměř ve dvou třetinách obcí všech velikostí.⁹¹ Problém s nedostatkem míst mají hlavně mateřské

⁸⁸ Křížková, A., Dudová, R., Hašková, H., Maříková, H., Uhde, Z. *Práce a péče*. Praha: Slon, 2008, str. 69.

⁸⁹ Tamtéž, str. 69.

⁹⁰ Čermáková, M., Hašková, H., Křížková, A., Linková, M., Maříková, H. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002, str. 54.

⁹¹ Kuchařová V. a kol. *Péče o děti předškolního a raného školního věku*. Praha: VÚPSV, v. v. i., 2009, str. 13.

školy v okolí větších měst (Praha, Brno, Plzeň, České Budějovice). „Dostupnost péče v mateřských školách je výrazně diferencovaná podle velikostní kategorie obce, ale nikoliv ve prospěch větších obcí. V obcích nad 50 000 obyvatel výrazně častěji nepřijmou všechny děti, které se k docházce hlásí. V malých obcích naopak mohou častěji přijmout všechny přihlášené děti a nejsou v nich ojedinělé případy nenaplnění kapacity.“⁹²

Péče o děti předškolního věku nemusí být zajištěna pouze prostřednictvím státního či veřejného sektoru, ale řada zařízení vzniká i v sektoru soukromém a občanském. Soukromá péče o nejmenší děti⁹³ je nejvíce rozvinutá na území Prahy a v jejím okolí. Tento způsob péče je stále považován v České republice za jeden z nejnovějších. Důvodem, proč není využíván v tak velké míře, je jeho vysoká finanční nákladnost.⁹⁴ Významnou institucí, která je spojena se soukromou sférou v oblasti péče o děti předškolního věku v ČR, je Klub K2. Klub K2 byl první organizací v ČR, která začala udělovat profesní kvalifikaci chůvám. O autorizaci požádal klub MPSV, které jeho žádosti vyhovělo. Tímto krokem se K2 připojil k Národnímu systému kvalifikací.⁹⁵ V březnu a květnu 2013 získalo profesní kvalifikaci prvních 22 zájemců. Cílem je zkvalitňování péče o děti i mimo institucionální péči.⁹⁶

Další způsob, jak pečovat o předškolní děti, představují mateřská centra. Mateřská centra jsou součástí občanského sektoru a mají podobu občanských sdružení. První mateřské centrum bylo otevřeno v 90. letech v Praze. Péče o děti v těchto centrech je poskytována „téměř výlučně na bázi dobrovolnictví jednotlivými matkami, které

⁹² Kuchařová V. a kol. *Péče o děti předškolního a raného školního věku*. Praha: VÚPSV, v. v. i., 2009, str. 13.

⁹³ O dítě se stará najatá osoba – tzv. chůva, která není členem rodiny.

⁹⁴ Kuchařová V. a kol. *Péče o děti předškolního a raného školního věku*. Praha: VÚPSV, v. v. i., 2009, str. 13.

⁹⁵ „Národní systém kvalifikací je odborně řečeno státem garantovaný celorepublikový systém budovaný na reálných požadavcích pro výkon činností v rámci jednotlivých povolání a pracovních pozic.“ (Klub K2. *Co je národní systém kvalifikací*. Klubko-občasník [online]. Praha: Klub K2 o.p.s., 2013, roč. IV., č. 14, str. 2 [cit. 2013-12-05]. Dostupný z WWW: <http://www.klubk2.cz/index.php/casopis-klubko/item/357-klubko-cerven-2013>)

⁹⁶ Klub K2. Klubko-občasník [online]. Praha: Klub K2 o.p.s., 2013, roč. IV., č. 14, str. 2 [cit. 2013-12-05]. Dostupný z WWW: <http://www.klubk2.cz/index.php/casopis-klubko/item/357-klubko-cerven-2013>)

zde využívají nabídky péče pro vlastní děti.⁹⁷ Mateřská centra bývají obvykle zřizována matkami na mateřské dovolené, které se podílejí na jejich samosprávě a také zaštiťují všechny programy. Pro společnost jsou tato centra důležitá, protože je to místo, kde se celé rodiny učí využívat volný čas, což působí jako prevence kriminality u předškolních dětí. Děti se zde střetávají se všemi odlišnostmi, učí se přijímat nové a cizí věci; matky se mohou realizovat i během mateřské a rodičovské dovolené.⁹⁸

Firemní a soukromé školky jsou další možnou alternativou institucionální péče o předškolní děti. Aby tato alternativa mohla být realizována v plném rozsahu, je potřeba stanovit přesnou koncepci a zodpovědět řadu legislativních otázek. „Jedná se především o rozsah služeb, tedy nakolik se od nich bude požadovat splnění všech funkcí podle školského zákona nebo naopak jejich úkolem bude jen péče a hlídání dětí. Závažné je také správné stanovení požadavků na prostředí školek (z hlediska hygieny atd.) a na kvalifikaci vychovatelek(ů) či učitelek(ů).“⁹⁹ Provozovatelé těchto školek jsou sdruženi v Asociaci provozovatelů soukromých a firemních školek ČR (dále jen ASFS). Tato asociace je rozdělena do tří skupin – firemní školky, soukromé školky, miniškolky. V současné době má ASFS 17 členů. Patří sem např.: Firemní školka Ministerstva zahraničních věcí ČR, MŠ Akademie Věd ČR nebo Univerzitní MŠ Lvičata ČVÚT. „Hlavním posláním ASFS je maximálně podporovat provozovatele předškolních zařízení, chránit spotřebitele, dodržovat profesionalitu a kvalitu na mezinárodní úrovni.“¹⁰⁰ Zatím poslední otevřenou firemní školkou je již zmíněná školka MZV ČR. Byla otevřena 2. září 2013 a je určena dětem od jednoho roku do šesti let. Kapacita je 25 dětí.¹⁰¹

⁹⁷ Čermáková, M., Hašková, H., Křížková, A., Linková, M., Maříková, H. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002, str. 55.

⁹⁸ Síť mateřských center, o. s. *Co jsou mateřská centra* [online]. Síť mateřských center, 2009 [cit. 2013-12-05]. Dostupný z WWW: <http://www.materska-centra.cz/sit-mc-v-cr/co-jsou-mc/>

⁹⁹ Kuchařová V. a kol. *Péče o děti předškolního a raného školního věku*. Praha: VÚPSV, v. v. i., 2009, str. 14.

¹⁰⁰ ASFS. *Představení Asociace provozovatelů soukromých a firemních školek ČR* [online]. Praha: ASFS [cit. 2013-12-05]. Dostupný z WWW: <http://www.asfs.cz/>

¹⁰¹ Firemní školka MZV ČR. *Firemní školka MZV ČR – Úvod* [online]. Praha: 2013 [cit. 2013-12-05]. Dostupný z WWW: <http://mzv.skokplus.com/>.

3.4 Podpora ze strany veřejnosti a rodiny

Velmi důležitá je pro matku, která se chce vrátit do zaměstnání po skončení či během rodičovské dovolené, podpora rodiny. Podstatná je skutečnost, zda žena žije s dítětem sama, anebo s partnerem/manželem. Pokud je nukleární rodina úplná, tj. figuruje v ní otec i matka, může žena využít podpory svého partnera. Pojem *tatínek na rodičovské dovolené* dnes není již zcela neznámý, avšak procento otců, kteří zůstávají na rodičovské dovolené je v ČR stále nízké.¹⁰² Hlavním důvodem, proč na rodičovské dovolené převládají ženy, je vyšší příjem mužů. I přes všechny snahy, které byly směřovány k rovnosti příjmů na trhu práce, platy mužů zůstávají v průměru vyšší.¹⁰³ Dalším důvodem je genderový stereotyp, který se v ČR ještě nepodařilo zcela prolomit, totiž že žena je předurčena k výchově dětí a péči o domácnost, zatímco muž rodinu zabezpečuje finančně. „V průzkumu Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí z roku 2004, který se zaměřoval na sladování, uvedlo 67% dotázaných mužů a 61% dotázaných žen, že si myslí, že pokud muž zůstane na rodičovské dovolené, není to v pořádku.“¹⁰⁴ Česká společnost je tedy spíše konzervativní v otázkách genderových rodinných rolí. Pokud se však otec v roli pečovatele na rodičovské dovolené ocitne, má tato situace mnoho pozitivních důsledků pro fungování rodiny a pro vztah mezi partnery. Jednou z výhod je, že péče o dítě zůstává v primární rodině, je zadarmo a vztah mezi otcem a dítětem je mnohdy pevnější a kvalitnější. Další výhodou je názor, že „muž vidí, co znamená práce s dítětem a v domácnosti a mnohem víc ji pak oceňuje a váží si jí.“¹⁰⁵ Kromě partnerské podpory je velkou výhodou i pomoc prarodičů. Pokud může prarodič pečovat o dítě, je velkou výhodou známé prostředí, kde výchova probíhá, tj. v místě bydliště prarodiče či dítěte. Výhodné je také finanční hledisko – péče o dítě je v tomto případě většinou neplacená, popřípadě je sjednána nižší cena než v případě najmutí chůvy.¹⁰⁶

¹⁰² Marksová-Tominová, M. *Rodina a práce – jak je sladit a nezbláznit se*. Praha: Portál, 2009, str. 103.

¹⁰³ Marksová-Tominová, M. *Rodina a práce – jak je sladit a nezbláznit se*. Praha: Portál, 2009, str. 103.

¹⁰⁴ Marksová-Tominová, M. *Rodina a práce – jak je sladit a nezbláznit se*. Praha: Portál, 2009, str. 103.

¹⁰⁵ Tamtéž, str. 105.

¹⁰⁶ Tamtéž, str. 109-110.

Zeměmi, které se aktivně podílejí na zvýšení počtu otců na rodičovské dovolené, jsou například Island, Norsko, Dánsko a Švédsko.¹⁰⁷ Na Islandu se rodičovská dělí na 3x3 měsíce. Tři měsíce pro matku, tři pro otce a tři si mohou mezi sebe rozdělit dle své potřeby. Hlavní myšlenkou takového dělení je právo dítěte na trávení času s oběma rodiči. Takovéto dělení má také vést k lepšímu a snadnějšímu sladování soukromého a pracovního života jak pro muže, tak pro ženu. Rodičovskou si na Islandu vybírá až 90% otců. Ve Švédsku trvá rodičovská dovolená 13 měsíců. Z těchto 13 měsíců jsou dva vyhrazené pro druhého rodiče. Zbylých 11 měsíců by si měli rodiče rozdělit na půl, ale není to podmínkou. Jeden rodič se může písemně vzdát své části rodičovské ve prospěch druhého. Ve všech zmíněných zemích tak není výjimečné, že se muži starají o dítě jakéhokoli věku.

Pokud je nukleární rodina neúplná, tj. chybí zde otec dětí (popř. partner/manžel), nachází se žena-matka ve složitější situaci. O povinnosti spojené s chodem domácnosti a péčí o děti se nemá s kým podělit. Sladování rodinného a pracovního života je pro ni složitější, jelikož pomoc, která primárně vychází z nukleární rodiny, absentuje. Východiskem pro harmonizaci těchto dvou oblastí může být podpora širší rodiny, často hlavně rodičů ženy či muže. Pokud může prarodič pečovat o dítě každý den, je velkou výhodou známé prostředí, kde výchova probíhá, tj. místo, kde žije dítě nebo místo, kde žije prarodič. Výhodou je také fakt, že o dítě pečuje blízká osoba a péči poskytuje buď zcela zadarmo anebo za nižší poplatek než je tržní cena. Negativem takovéto podpory mohou být mezigenerační názorové rozdíly v péči o dítě.¹⁰⁸

Matky samoživitelky jsou nejen v České republice rizikovou skupinou. Až 90% rodičů samoživitelů jsou v České republice ženy. Důvodem stále narůstajícího počtu rodin vedených pouze jedním rodičem je vysoká rozvodovost (každé druhé manželství se rozpadá). Dochází také ke zvyšování počtu mimomanželských dětí, což je způsobeno trendem nemanželského soužití, tzv. soužití na hromádce. „Od devadesátých let došlo v české společnosti k rapidnímu nárůstu této tzv. mimomanželské plodnosti. V roce 1990 tvořil podíl těchto dětí 8,6 %. V roce 2007

¹⁰⁷ Tamtéž, str. 106-108.

¹⁰⁸ Tamtéž, str. 109-110.

se však téměř zčtyřnásobil na 34,5 % dětí narozených svobodným matkám.¹⁰⁹ Domnívám se, že i zvyšování počtu nemanželských soužití je důvodem zvyšování počtu samoživitelských rodin, protože odejít z nemanželského svazku je o něco snazší nežli odejít ze svazku manželského. Jak jsem již zmínila, samoživitelství se týká převážně žen, avšak existuje i samoživitelství mužské. Situace mužů-samoživitelů je ale odlišná, protože mají většinou lepší postavení na trhu práce a vyšší příjmy. Podstatným pojmem dnešní doby je *feminizace chudoby*¹¹⁰. Právě osamělé rodičovství je faktorem, který zvyšuje riziko chudoby u žen nejen v západních zemích. „Míra chudoby žen samoživitelek se v jednotlivých zemích liší. Česká republika přitom patří mezi země s nejvyšším rozdílem mezi rizikem chudoby u rodiny se dvěma rodiči a jedním rodičem. Po ekonomické transformaci v 90. letech se míra chudoby rodin s jedním rodičem zdvojnásobila.“¹¹¹ Matky samoživitelky jsou oproti ženám žijících v domácnostech se dvěma rodiči častěji postihnuté nezaměstnaností. Pokud práci mají, pracují matky-samoživitelky na plný úvazek ve větší míře nežli ženy z úplné nukleární rodiny. Důvodem plného úvazku je závislost dané domácnosti na jednom příjmu.¹¹²

Otázka sladování rodinného a pracovního života u matek-samoživitelek nabývá na důležitosti. Zatímco si matky z úplných nukleárních rodin mohou dělit péči o dítě a domácnost s partnerem, samoživitelky takovou možnost nemají. Proto je pro ně velmi důležité, aby jejich zaměstnání splňovalo jistá kritéria. Základními kritérii jsou pracovní doba a stabilita platu. Ve výzkumu, který realizovala Kuchařová, navrhly ženy samoživitelky následující opatření usnadňující sladování rodinného a pracovního života – přátelský přístup zaměstnavatelů k rodině, vyšší míru výdělků a větší podporu částečných úvazků. Dalšími zmiňovanými opatřeními byly důraz na

¹⁰⁹ Dudová 2009 in Hasmanová Marhánková, J. *Matky samoživitelky a jejich situace v České republice* [online]. Praha: Gender Studies, o. p. s., 2011, str. 3[cit. 2013-12-29]. Dostupné z WWW: http://www.genderstudies.cz/download/samozivitelky_sendwichova.pdf

¹¹⁰ Feminizace chudoby je současný jev ve společnostech celého světa – chudobou jsou více postiženy ženy. „Podle všeobecných poznatků je chudoba žen vyvolávána limity v přístupu k ekonomickým zdrojům, vzdělání a účasti na rozhodovacích procesech. Bez ohledu na to, že princip gender zahrnuje rovný přístup žen a mužů k ekonomickým zdrojům a lidským právům, u žen přirozeně zvyšuje chudobu vazba na děti (...).“ (In Otevřená společnost o.p.s. – Centrum ProEquality. *Ženy a česká společnost*. Praha: Otevřená společnost o.p.s., 2010, str. 1.)

¹¹¹ Hasmanová Marhánková, J. *Matky samoživitelky a jejich situace v České republice* [online]. Praha: Gender Studies, o. p. s., 2011, str. 4[cit. 2013-12-29]. Dostupné z WWW: http://www.genderstudies.cz/download/samozivitelky_sendwichova.pdf

¹¹² Tamtéž, str. 4-5.

vyšší podporu ex-partnerů a státu (téměř 79% samoživitelek považuje systém podpory za nedostatečný).¹¹³

Podpora pracujících matek (otců) ze strany veřejnosti může mít několik podob. V podkapitole 3.3 *Zařízení institucionální a neinstitucionální péče o děti předškolního věku jako podpora ze strany státu, zaměstnavatele i široké veřejnosti* jsem se mimo jiné zmínila o mateřských centrech, soukromých školkách a soukromé péči. Soukromé školky, soukromou péči, mateřská centra a níže popsanou vzájemnou rodičovskou výpomoc, řadím do podpory ze strany veřejnosti, protože zřizovatelem není stát, ale osoba(y) z řad občanů ČR, popřípadě občanská sdružení. Slovem veřejnost tedy rozumím občany ČR, kteří zřizováním soukromých školek, poskytováním soukromé péče a vzájemné rodičovské výpomoci, nabízejí alternativu k podpoře státní, tj. k státním mateřským školám. Nyní tedy připojím několik informací o vzájemné rodičovské výpomoci. Na neformální úrovni jde o hlídání dětí jinými ženami na rodičovské dovolené. Na formální úrovni, tedy jako registrovaná služba, u nás zatím nefunguje. V podstatě jde o to, že žena, která je sama na rodičovské dovolené se svým dítětem/děťmi, si přibere na hlídání ještě další dítě/děti obvykle za předem stanovenou cenu, která je pro danou ženu ziskem. Výhod je několik. První výhodou je cena, která bude nižší než v případě najmutí chůvy. Druhou výhodou je přítomnost dalších dětí, což zajistí kolektiv podobný (i když menší) tomu v jeslích či mateřských školách. Poslední výhodou je prostředí, ve kterém dítě vyrůstá – normální byt (i když cizí).¹¹⁴ Domnívám se, že hlavní nevýhodou vzájemné rodičovské výpomoci je neodbornost poskytované péče (většinou chybí pedagogická a psychologická kvalifikace dohlížejících matek).

Vzájemná rodičovská výpomoc byla v roce 2008 schválena vládou v balíčku prorodinných opatření jako jedna z možných alternativních forem péče o dítě. Návrh tohoto balíčku předložil Petr Nečas, v té době ministr práce a sociálních věcí, jako jednu z podpůrných činností sladování rodinného a pracovního života. Definice vzájemné rodičovské výpomoci je následovná: „Vzájemná rodičovská výpomoc je poskytování péče o děti evidovaným poskytovatelem v jeho domácnosti

¹¹³ Tamtéž, str. 7-8.

¹¹⁴ Marksová-Tominová, M. *Rodina a práce – jak je sladit a nezbláznit se*. Praha: Portál, 2009, str. 121-122.

za limitovanou úplatu. Jde o péči rodinného typu poskytovanou na individuálním základě.¹¹⁵ V prvním návrhu je řada podmínek, které musí evidovaný poskytovatel dodržet, a které přesně vymezují poskytování této služby. Např.: poskytovatel může hlídat nejvýše 4 děti ve věku do sedmi let (včetně dětí vlastních), zůstává mu nárok na rodičovský příspěvek, za hlídání jednoho dítěte může obdržet maximálně 5000 Kč, neplatí pojistné na sociální zabezpečení ani veřejné zdravotní pojištění apod.¹¹⁶

V roce 2011 došlo k několika změnám v předloženém balíčku. Úplata již nebude omezena na maximální částku 5000 Kč za hlídání jednoho dítěte, ale na druhou stranu bude muset evidovaný poskytovatel platit pojištění a přijde o úlevy na daních. Tyto změny byly stále spíše pozitivní a ohlasy na ně spíše kladné. V roce 2012 však vláda navrhovaný balíček změnila a zúžila – vzájemná rodičovská výpomoc z návrhu zmizela. „Malér je, že z posledního návrhu zákona vypadla vzájemná rodičovská výpomoc, protože se změnila na chůvy a ty vypadly vzápětí. Od Nečasova prorodinného balíčku uběhlo několik let a nic. Naše legislativa je tak nepružná, že když vše dobře dopadne, zákon nabude účinnosti příští rok. Legislativní rada vlády to pořád vracela nazpět s tím, že to zvládnou soukromé hlídací agentury. Nicméně ty na péči vydělávají a děti přece nemohou být materiálem k vydělku. Místa v hromadných zařízeních fakt nejsou,” doplnila ředitelka Farní charity v Modřanech Milada Vernerová.¹¹⁷ Dříve uvedené je důvodem, proč vzájemnou rodičovskou výpomoc řadím ve své práci do podpory ze strany veřejnosti a nikoli státu.

Dalšími možnostmi veřejné podpory žen-matek jsou např. služby sociální intervence – azylové domy pro ženy, těhotné ženy a matky s dětmi, které poskytují ochranu a podporu ženám v tíživých životních situacích, jako je ztráta bydlení či hrozba domácího násilí. Dále sem řadím mateřské kluby, které pořádají výlety a jiné akce pro děti, ale také kurzy pro rodiče; občanská sdružení matek, která například provozují mateřská centra nebo se zabývají jinými prorodinnými aktivitami; a

¹¹⁵ MPSV ČR. *Vláda schválila balíček prorodinných opatření* [online]. Praha: MPSV, 2008 [cit. 2013-12-28]. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/6031>

¹¹⁶ Tamtéž.

¹¹⁷ Rychetský, J. *A co děti, mají si kde pod dozorem hrát? Rodiče si zoufají, že ne* [online]. Praha: Our Media a.s., 2012 [cit. 2013-12-28]. Dostupný z WWW: <http://www.parlamentnilisty.cz/zpravy/A-co-deti-maji-si-kde-pod-dozaorem-hrat-Rodiny-si-zoufaji-ze-ne-243732>

neposlední v řadě jsou různé webové stránky zabývající se tématem mateřství a rodiny.

4. Důvody návratu na pracovní trh a společenské bariéry

V předchozí kapitole jsem se zmínila o tom, jakým způsobem mohou být matky podporovány během mateřské a rodičovské dovolené, při opětovném nástupu do práce a během sladění rodinného a pracovního života. V této kapitole se zaměřím na samotné důvody, proč některé matky částečně pracují souběžně s čerpáním rodičovské dovolené, anebo proč se do práce vracejí dříve, než původně plánovaly. Už jsem se zmínila o skutečnosti, že ČR je jednou ze zemí, kde má mateřství značně negativní efekt na postavení žen na pracovním trhu. Důvodem je velmi dlouhá rodičovská dovolená a celková rodinná politika ČR, která na dlouhodobé celodenní péči matky o dítě staví. Také genderové stereotypy a předsudky, které v naší společnosti ještě stále přetrvávají, hrají podstatnou roli v zaměstnanosti žen-matek.

Rodičovství sice ovlivňuje postavení na trhu práce u žen i mužů, avšak rozdílným způsobem. Zatímco muži, kteří mají alespoň jedno dítě do šesti let věku, vykazují zpravidla vyšší míru zaměstnanosti na plný úvazek (jakožto živitelé rodiny), míra zaměstnanosti u žen v takovém případě výrazně klesá.¹¹⁸ Důležitým faktorem pro návrat na pracovní trh je vzdělání žen-matek. V ČR před i po roce 1989 platí, že ženy s nižším vzděláním zůstávají na rodičovské dovolené déle než ženy se vzděláním vyšším. Až 60% žen-matek, kterým se narodilo dítě po zavedení *třírychlostní rodičovské dovolené*¹¹⁹, si vybralo tříletou variantu. Čtyřletou variantu zvolilo méně než 30% žen-matek, avšak celou polovinu tvořily matky se základním vzděláním. Dvouletou variantu volily nejčastěji vysokoškolsky vzdělané ženy-matky.¹²⁰

Hašková ve své stati *Proměny časování a způsobu návratu matek do zaměstnání* zmiňuje několik důvodů, proč se ženy-matky vracejí na trh práce. Tyto informace

¹¹⁸ Bartáková, H. *Cesta zpátky – Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice* [online]. Brno: 2008 [cit. 2014-01-03]. Dostupný z WWW: http://is.muni.cz/th/54472/fss_d/Bartakova_disertacni_prace.pdf

¹¹⁹ Rodič se rozhodne, jak dlouho bude na rodičovské dovolené. Může si vybrat mezi třemi možnostmi – 2 roky, 3 roky, 4 roky. Fixní částka rodičovského příspěvku, na který má nárok, je 220 000 Kč. Dle stanovené délky rodičovské dovolené je pravidelně každý měsíc vyplácen rodičovský příspěvek až do vyčerpání celkové fixní částky.

¹²⁰ Hašková, H. „Proměny časování a způsobu návratu matek do zaměstnání.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2011, roč. 12, č. 2, str. 44.

získala z biografických vyprávění matek. Důvody jsou následující: potřeba zlepšení finanční situace, obava ze ztráty zaměstnání, potřeba seberealizace, společenského uznání a touha po vlastním výdělku. Hašková dále uvádí, že „návrat k výdělečné činnosti může být důležitý i z důvodu obav ze ztráty nabytých dovedností a znalostí, propadnutí platnosti ověření o odbornosti (v případě některých profesí) či ztráty klientely (v případě podnikání).“¹²¹ Uvedené důvody se často prolínají. Marksová-Tominová ve své knize *Rodina a práce – Jak je sladit a nezbláznit se* zdůrazňuje především faktor ekonomický – tj. potřebu dvou příjmů v domácnosti, nebo alespoň jednoho příjmu v případě matky samoživitelky. Stejně jako Hašková zmiňuje obavu ze ztráty zaměstnání, což ženy-matky vede k dřívějšímu návratu na pracovní trh.¹²²

Hašková dále uvádí, že důvody, proč se ženy-matky vrací na pracovní trh, v sobě obsahují vnější a vnitřní faktory, které na ženy-matky působí a ovlivňují jejich rozhodování. Mezi vnější faktory řadí ekonomické a institucionální podmínky (např.: dostatek financí) a vnitřním faktorem je motivace žen-matek (např.: potřeba seberealizace, společenského uznání). Výše zmíněné faktory však často narážejí na bariéry návratu do zaměstnání. Tyto bariéry, stejně jako v případě faktorů, dělí na vnější a internalizované. Mezi vnějšími se nachází nedostatečné zajištění služeb péče pro děti a nevyhovující situace na trhu práce. Mezi vnitřními jsou „percepce celodenní mateřské péče jako naplňující aktivity a připisování mimořádné důležitosti celodenní mateřské péči v období předškolního věku dětí.“¹²³ Dalšími důvody, proč matky s návratem do zaměstnání vyčkávají, jsou plánování dalšího dítěte a pro společnost v ČR tradiční dělba rolí v rodině po narození potomka (tj. matka pečuje o dítě a domácnost, otec zajišťuje rodinu finančně).

Marksová-Tominová se věnuje především předsudkům¹²⁴ ze strany zaměstnavatelů vůči matkám malých dětí. Vytvořila seznam těch nejčastějších a doplnila je o rady,

¹²¹ Tamtéž, str. 46.

¹²² Marksová-Tominová, M. *Rodina a práce – jak je sladit a nezbláznit se*. Praha: Portál, 2009, str. 79-80.

¹²³ Hašková, H. „Proměny časování a způsobu návratu matek do zaměstnání.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2011, roč. 12, č. 2, str. 46-47.

¹²⁴ Mezi nejčastější předsudky ze strany zaměstnavatelů řadí Marksová-Tominová následující: žena byla dlouho doma a ztratila část své kvalifikace; není časově flexibilní, bude odmítat přesčasy a nebude chtít jezdit na služební cesty; podstatnou část pracovní doby bude trávit na „ošetřovačce“; nebude se na práci soustředit tolik jako muž, protože bude pořád myslet na dítě a na to, co uvaří

jak zaměstnavatelům tyto předsudky vyvrátit. Matkám s malými dětmi jakožto rizikové skupině na trhu práce se věnuje také Dudová. Hlavní důvody, proč těmto ženám hrozí nezaměstnanost, vidí v přerušení kariéry na několik let a v péči o dítě déle než tři roky, což pro zaměstnavatele znamená zánik povinnosti držet své zaměstnankyni pracovní místo. S hrozbou nezaměstnanosti se každá matka vyrovnává po svém. Některé matky se snaží udržovat kontakt se zaměstnáním i během rodičovské dovolené, jiné se naopak plně věnují svým mateřským povinnostem a svůj budoucí návrat do zaměstnání neřeší.¹²⁵

k večeři. (In Marksová-Tominová, M. *Rodina a práce – jak je sladit a nezbláznit se*. Praha: Portál, 2009, str. 79-80.)

¹²⁵ Dudová, R. *Nové šance a rizika: Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. Praha: SOÚ AV ČR, 2008, str. 157.

II. Metodologická část

5. Metodologie výzkumu – výzkumná strategie a technika

Vzhledem k cílům diplomové práce byla zvolena kvalitativní výzkumná strategie. Kvalitativní výzkum je vedle kvantitativního druhým typem výzkumné strategie ve společenských vědách. Názory na kvalitativní výzkum jsou mezi odborníky odlišné. Zatímco jedni ho vnímají pouze jako doplněk výzkumu kvantitativního, jiní ho uznávají jako plnohodnotný protipól ostatních výzkumných strategií. Pro jeho vymezení a realizaci neexistuje jeden určitý způsob. „V typickém případě kvalitativní výzkumník vybírá na začátku výzkumu téma a určí základní výzkumné otázky. Otázky může modifikovat nebo doplňovat v průběhu výzkumu, během sběru a analýzy dat.“¹²⁶ Díky možným změnám v průběhu samotného výzkumu je kvalitativní výzkum považován za pružný typ výzkumu, v jehož průběhu vznikají nejen výzkumné otázky, ale také hypotézy a nová rozhodnutí.¹²⁷ Pro svou diplomovou práci jsem zvolila konkrétně případovou studii zaměřenou na téma mateřství a placená práce.

Etapa sběru dat se v procesu výzkumu nachází mezi teoretickými přípravami a analýzou dat spolu s prezentací výsledků. Lze rozlišit následující techniky sběru dat – pozorování, rozhovor a studium dokumentů. Pozorování vybraných žen pro tuto práci není vhodnou technikou, protože mnou vybrané ženy nejsou součástí jedné komunity a z časového hlediska by proto pozorování bylo velmi složité. Pozorování před a během rozhovoru proto využívám pouze jako podpůrnou techniku, která může vést k objasnění některých skutečností. Studium dokumentů je pro mou práci také nevhodné. Důvodem je hlavně nemožnost přístupu k dostatečnému množství relevantních dokumentů. Částečně standardizovaný neboli polostrukturovaný rozhovor je vzhledem k cílům mé práce nejvhodnější technikou. Tato technika je založena na předpokladu, že „je možno získat stejnou informaci od různých skupin dotázaných rozdílně formulovanými otázkami kladenými navíc v některých případech i v rozdílném pořadí.“¹²⁸ Během rozhovorů s ženami jsem pořadí

¹²⁶ Hendl, J. *Kvalitativní výzkum – Základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005, str. 50.

¹²⁷ Tamtéž, str. 50.

¹²⁸ Tamtéž, str. 72-73.

stanovených okruhů otázek a formulaci otázek skutečně měnila. Důvodem byla skutečnost, že pro každou ženu bylo podstatné jiné téma, tudíž kvůli plynulosti rozhovoru a kvůli zisku většího množství informací jsem ženy nechala mluvit o jednotlivých tématech v takovém pořadí, které je spontánně napadlo. Ocenila jsem tedy, že technika polostrukturovaného rozhovoru rozdílné pořadí témat umožňuje, a také že formulace otázek není striktně daná.

5.1 Výzkum, výzkumný vzorek

Jakožto výzkumník jsem během svého výzkumu musela dodržovat určité zásady a pravidla. Chovala jsem se morálně a v souladu s etikou výzkumu. Situacím, ve kterých byl můj zájem v konfliktu se zájmem dotazované ženy, jsem se snažila předcházet, abych minimalizovala rizika morální a jiné újmy. Například jsem pro všechny své kroky nejprve vyžadovala souhlas žen, a také jsem nevyžadovala odpovědi na některé otázky (například Jakým způsobem si s partnerem dělíte práci v domácnosti? Kolik času věnuješ péči o dítě/děti ty a kolik tvůj partner?). Všechny vybrané ženy jsem před samotnou schůzkou informovala, že celý rozhovor, ač anonymizovaný, bude natočený a doslovně přepsaný, a zjišťovala jsem, zda s touto skutečností souhlasí. Jedním z dilemat, na které jsem během rozhovoru narazila, byla neochota tří dotazovaných žen odpovídat na otázky spojené s dělbou práce a s dělbou péče o děti mezi nimi a jejich manžely. Tento tematický okruh jsem tedy nakonec z rozhovoru s nimi vyřadila, i přesto, že jsem přišla o potřebná data. Nutné je také zachovat úplné soukromí zkoumaného objektu. Všem ženám jsem proto změnila celá jména. V úvodu každého rozhovoru by se měl výzkumník představit, což v mém případě nebylo nutné, protože všechny dotazované ženy znám osobně. Proto jsem pouze uvedla, pro jakou práci rozhovory s nimi využiji, stručně jsem vysvětlila, čeho se výzkum týká, nastínila jsem hlavní témata a informovala jsem je, jakým způsobem byly pro výzkum vybrány. Všechny ženy jsem také ujistila, že veškeré informace, které od nich získám, jsou přísně důvěrné a nebude možné je použít ve spojitosti s jejich jménem, a že nikdo jiný nebude s nahrávkami a přepisy rozhovorů manipulovat.

Před zahájením výzkumu a v jeho průběhu jsem musela udělat celou řadu rozhodnutí. Mezi má rozhodnutí patřil například výběr zkoumaného problému, výzkumné strategie a techniky, ale také výběr metody sběru dat, vzorku populace a v závěru výběr vhodných dat, která jsem pro výzkumnou část práce použila. Prvním klíčovým rozhodnutím byla volba zkoumaného problému. Z celé škály možných témat jsem si vybrala otázky: Vracejí se matky do práce podle původních plánů, anebo tyto plány mění? Pokud je mění, tak jak? A pokud se matky vrací do práce dříve, než původně plánovaly, tak proč? S těmito otázkami se pak pojí témata péče o dítě, dělby péče o dítě mezi partnery, dělby práce v domácnosti, instituce nabízející péči o děti, podpora širší rodiny, rodinná politika zaměstnavatele a státu apod. Výběrový soubor by měl obsahovat takovou část populace, o níž výzkum vypovídá, avšak kvalitativní výzkum si neklade za cíl zobecňovat výsledky výzkumu na celou populaci, proto jsem si vybrala 12 žen, které jsou v současnosti přítomné na trhu práce a mají alespoň jedno dítě ve věku od šesti měsíců do šesti let (dítě ještě nenastoupilo do školy). Nejpodstatnějšími fázemi pro mě byly volba metody sběru dat a jejich následná analýza a interpretace vybraných dat ve výzkumné části práce.

Při výběru vzorku žen jsem zvažila následující kritéria – rodinný stav, počet dětí, věk dětí a zaměstnanecký status. Do výzkumného vzorku jsem zahrнула ženy vdané, ženy žijící s partnerem, ale i ženy samoživitelky. Takový výběr mi umožnil sledovat dělbu práce v domácnosti a celkový vliv partnera na sladování rodinného a pracovního života. V případě počtu dětí jsem stanovila pouze spodní hranici, tj. žena se stará minimálně o jedno dítě, maximální počet omezený není. Alespoň jedno dítě musí být ve věku od 6 měsíců do šesti let (do nástupu na 1. stupeň ZŠ). V této práci se snažím popsat situaci dotazovaných žen a interpretovat jejich pohled na institucionální a jiné péče o předškolní děti. Vzhledem k zaměstnaneckému statusu jsem vybrala ženy, které jsou v současné době přítomné na trhu práce. Mohou být buď zaměstnankyněmi, nebo samy podnikají. Nezaměstnané a nepracující matky jsem do výzkumu nezahrнула, neboť cílem práce je popsat, jak matky sladují pracovní a rodinný život a jaké podpory se jim dostává, ať ze strany státu, zaměstnavatele či rodiny. Všechny ženy, které jsem do vzorku zahrнула, před nástupem na mateřskou dovolenou pracovaly a do práce se vrátily buď před koncem

původně stanovené délky rodičovské dovolené, nebo po jejím skončení. Stanovená doba rodičovské dovolené se lišila. Věk žen neshledávám pro svou práci jako hlavní směrodatné hledisko, a proto nebyl nijak ohraničený. I přes tento fakt však věkové rozmezí dotazovaných žen uvádím. Dotazovaným ženám je mezi 31 - 41 lety. Všechny informátorky dosáhly minimálně středoškolského vzdělání. Tuto skutečnost přisuzuji metodě výběru informátorek, neboť všechny ženy jsem vybírala z okruhu svých známých.

Jak už bylo zmíněno, pro tuto diplomovou práci jsem jako techniku sběru dat zvolila polostrukturovaný rozhovor. Pro tento typ rozhovoru nejsou přesně stanovené otázky, které musí být kladeny striktně za sebou, ale je zde určité schéma či osnova. Pro svou diplomovou práci jsem si stanovila okruhy otázek, do kterých jsem zahrнула témata, která jsou pro můj výzkum podstatná. Patří sem zhodnocení současné situace sladování práce a rodiny matkou, dále zhodnocení úrovně podpory pracující matky a návrat do placené práce a jeho důvody. Zhodnocení probíhá na základě konkrétních zkušeností informátorek, ale také na základě postojů/názorů žen, které v rozhovorech nejsou osobní zkušeností podloženy. Samotné rozhovory jsem pomyslně rozdělila do dvou částí. V první části rozhovoru jsem se snažila o otevřené vyprávění žen. Usilovala jsem o to, aby ženy o své současné situaci hovořily samy bez nutnosti mých zásahů. Nepoložila jsem proto uzavřenou otázku, ale dotazovanou ženu jsem požádala, aby mi popsala svou současnou situaci, ve které se nachází. Ve druhé části jsem se pomocí vybraných otázek snažila získat více podrobnějších informací o dalších zkoumaných tématech, jako jsou například dělba péče o domácnost a děti s partnerem; podpora ze strany státu, zaměstnavatele, rodiny; institucionální péče o předškolní dítě v ČR. Otázky byly ženám kladeny v rozdílném pořadí, které vyplývalo z předchozí fáze rozhovoru. Cílem však bylo pokrýt všechna témata u všech dotazovaných žen.

Celkem jsem provedla 12 rozhovorů. Délka rozhovorů se pohybovala v rozmezí od 25 minut do 45 minut. Rozhovory probíhaly převážně v domácnostech žen, s některými jsem se setkala v kavárně. Důvodem byla obtížnost časového a místního skloubení našich denních režimů, která nedovolila, aby rozhovor probíhal v domácnosti informátorky, což byla mnou preferovaná varianta. Rozhovory

probíhaly bez přítomnosti dalších osob, výjimkou bylo několik rozhovorů v domácnostech, kde byly přítomny děti (dítě) dotazovaných žen. Všechny rozhovory jsem vedla s ženami ze severozápadních Čech. Osm rozhovorů bylo vedeno s ženami z větších měst, čtyři rozhovory byly vedeny s ženami z obcí do cca 3 000 obyvatel. Rozhovory byly provedeny během ledna a února 2014. Všechny rozhovory byly se souhlasem žen zaznamenány na digitální diktafon a později přepsány.

III. Výzkumná analýza

V následující tabulce jsou uvedena základní data o referentkách.

Jméno	Věk	Vzdělání	Zaměstnání	Stav	Počet dětí (věk)	Bydliště (počet obyvatel)
Tereza Smutná	34	SŠ	kontrolorka na letišti	vdaná	2 děti (3, 6)	obec (do 3000)
Eliška Nováková	36	SŠ	obchodní zástupkyně - OSVČ	vdaná	1 dítě (4)	obec (do 3000)
Andrea Mázlová	32	SŠ	učitelka na ZŠ	svobodná, bez partnera	1 dítě (6)	obec (do 3000)
Zuzana Hejlová	31	VŠ	učitelka na SŠ	vdaná	2 děti (2,5; 5,5)	obec (do 3000)
Nela Potocká	33	VŠ	manažerka skupiny v ČSOB	vdaná	2 děti (4, 8)	město (118 000)
Markéta Švandová	34	VŠ	referentka MÚ	rozvedená, bez partnera	1 dítě (4,5)	město (65 000)
Julie Soukupová	37	VŠ	učitelka na ZŠ	vdaná	2 děti (5, 6)	město (118 000)
Vendula Tomanová	41	VŠ	vedoucí zdravotní sestra záchranné	vdaná	2 děti (4, 8)	město (cca 17 000)

			služby			
Šárka Podhorná	36	VŠ	učitelka na SŠ	vdaná	2 děti (4, 6)	město (65 000)
Ivana Straková	38	VŠ	ČŠI inspektorka	vdaná	2 děti (3, 7)	město (65 000)
Lucie Fialová	37	VŠ	pojišťovnické služby - OSVČ	svobodná, žije s partnerem	1 dítě (5)	město (118 000)
Jana Sloupová	37	VŠ	psychologická pracovnice	svobodná, žije s partnerem	1 dítě (4)	město (118 000)

Tabulka č. 1 Základní data o referentkách

6. Zjištění

Jak už jsem uvedla, všech 12 rozhovorů proběhlo s ženami ze severozápadních Čech. Kvůli anonymizaci žen neuvádím jména měst a obcí, ale pouze přibližný počet obyvatel měst a obcí, ve kterých dotazované ženy žijí. Dotazovaným ženám je mezi 31 a 41 lety a mají od 1 do 2 dětí. Osm rozhovorů proběhlo v domácnostech žen, tři proběhly v kavárně a jeden v zaměstnání ženy. Osm žen je vdaných, dvě jsou svobodné a žijí s partnerem, jedna je svobodná žijící bez partnera a jedna je rozvedená a také žijící bez partnera. Všechny ženy byly v době rozhovoru přítomné na pracovním trhu. Deset žen se vrátilo na pracovní trh dříve, než původně plánovaly. Pouze Tereza Smutná a Ivana Straková nastoupily do práce po skončení rodičovské dovolené, což odpovídalo původně plánovanému návratu do práce. Sedm žen se vrátilo ke svému původnímu zaměstnání, Andrea a Julie nastoupily k jinému zaměstnavateli, nicméně zůstaly ve stejném oboru a tři ženy začaly pracovat v úplně jiném oboru, než pracovaly před nástupem na mateřskou a rodičovskou dovolenou. Lucie Fialová a Eliška Nováková se živí jako osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ), což nabízí jiný úhel pohledu na situaci pracujících matek a na rodinnou politiku ČR, než v případě ostatních žen, které jsou zaměstnankyně.

6.1 Pracovní dráhy žen – historie a současnost

Na začátku každého rozhovoru jsem ženy nejprve požádala, aby popsaly a zhodnotily současnou situaci, ve které se nacházejí. Svou současnou situaci měly popsat z hlediska sladění pracovního a rodinného života. Dalším tématem, které následovalo, byla podoba ženina zaměstnání před nástupem na mateřskou dovolenou. Všechny ženy před nástupem na mateřskou dovolenou pracovaly. Délka jejich pracovní zkušenosti před prvním mateřstvím se pohybovala od 5 do 13 let. Z důvodu mateřské a rodičovské dovolené přerušily ženy svou pracovní dráhu na 1 měsíc (Eliška Nováková, OSVČ, 1 dítě) až na 6 let. Odlišná délka přerušování pracovních drah jednotlivých žen byla způsobena řadou okolností – počet dětí, finanční situace, rodinné okolnosti apod. Elišku Novákovou přivedla zpět do práce už měsíc po porodu obava ze ztráty zaměstnání.

Eliška: (...) protože ty práce je dnes nedostatek a když má člověk malý dítě, tak horko těžko potom hledá práci znova, tak jsem vlastně ani nikdy oficiálně na mateřský nebyla. Pracovala jsem od začátku při dítěti, když se narodilo. (...) já jsem byla v situaci, kdy jsem nemohla skončit s prací, takže asi tak.

HH: A proč jsi nemohla skončit?

Eliška: Kvůli okolnostem, protože tatínek mi umřel, se kterým jsem dělala. Tím pádem jsem musela v jeho práci pokračovat dál. Jinak bych o ni přišla. (Eliška Nováková, 36)

Zatímco Eliška Nováková byla nucena vrátit se do práce brzy po narození dítěte, Tereza Smutná se do práce vrátit dřív nemohla, i přesto, že chtěla.

HH: Jak vnímáš to, že můžeš být doma s dítětem tři nebo až čtyři roky?

Tereza: Je to moc dlouhý. Kdyby byly jesle, kdyby bylo hlídání, tak je možnost jít po tom roce v pohodě zpátky do práce, že jo. Kdybych měla možnost vrátit se do práce dřív, tak bych to udělala. Nevrátila jsem se dřív, protože jsem prostě neměla kam udat děti na hlídání. (Tereza Smutná, 34)

Při vyprávění o současné situaci zmínila většina dotazovaných žen mateřskou školu jakožto významnou instituci zajišťující péči o dítě v době, kdy se ony samy na péči podílet nemohou. Většina žen také spontánně uvedla, zda jim poloha školky, do které chodí jejich dítě/děti vyhovuje či ne. Z toho lze soudit, že teritoriální dostupnost školky je podstatným faktorem ve sladování ženina rodinného a pracovního života. Eliška Nováková kromě teritoriální dostupnosti hodnotí také otevírací dobu školky a Zuzana Hejlová popisuje, jaké podmínky si kromě požadovaného věku dítěte mateřské školy kladou, aby dítě přijaly.

Andrea: Já pracuji v místě bydliště, dcera chodí do školky taky tady, takže nemusíme nikam dojíždět. Odvedu ji tam cestou do práce a cestou domů ji zase vyzvednu. (Andrea Mázlová, 32)

Tereza: (...) děti jsou ve školce od půl osmý do půl pátý. Dojíždíme tam dvacet minut. Pak jedu dvacet minut zpátky do práce. Oba naštěstí chodí do stejné školky ve Varech. (Tereza Smutná, 34)

Markéta: Než jsme se přestěhovali, tak to probíhalo tak, že jsme ráno vstali, jeli jsme 6 km do školky, já pak jela zpátky 6 km do práce, kterou jsem měla v místě bydliště a odpoledne jsem zase 6 km jela malého vyzvednout. Když byly malému čtyři roky, tak jsme se přestěhovali a dojíždění do školky se stalo plynulejším. Takže teď je to po ránu jednodušší. Prostě vstaneme, dovezu Kubu do školky při cestě do práce. Z práce ho zase plynule vyzvednu. Musím ale stihnout otvírací dobu, mají do čtyř. (Markéta Švandová, 34)

Eliška: Takže jelikož už mám čtyřletý dítě, tak se to dá sladit docela dobře, protože máme v místě bydliště školku, takže už to funguje dobře. Jediný, že by školka mohla mít otevřeno dýl, protože přece jenom ta pracovní doba v dnešní době je delší a ve čtyři hodiny, to je málo. Takže klidně by mohla být do pěti (Eliška Nováková, 36)

Zuzana: (...) my tam (pozn. v místě bydliště) sice školku máme a chodí do ní ten starší syn, ale problém je, že tam berou až od dvou a půl roku, přičemž dítě musí být naprosto samostatné a musí být bez plen (...). (Zuzana Hejlová, 31)

Za zmínku jistě stojí i způsob, jakým se Eliška Nováková snažila kombinovat práci a mateřství v době, kdy její syn nebyl umístěn v mateřské škole. Jak jsem uvedla výše, okolnosti Elišku přinutily nastoupit do práce v podstatě měsíc po porodu.

Eliška: Pracovala jsem od začátku při dítěti, když se narodilo. Takže jsem nebyla vůbec doma a díky babičce jsme to nějak vždycky zvládli. Jakože jsem třeba pracovala dva dny a tři dny jsem byla s malým doma. Bylo to velice náročný, nikomu to nedoporučuju. (...) Takže pak Jiřík šel v roce do soukromých jeslí a už to bylo o ničem jiném. Bylo to lepší, ale zase časově náročný pro něj jezdit, protože jesle nejsou, u nás v regionu vůbec žádné, tak jsme ho museli vozit do Ostrova, což je 25 minut cesta tam a pak ještě zpátky. Ale nebylo to zas tak drahý, furt se to dalo nějak vykompenzovat.

HH: Takže malej nastoupil do těch soukromých jeslí v roce a do té doby jste to pokryli střídavou péčí s babičkou.

Eliška: *Jo. Babička a manžel fungovali. Takže dalo se. Je to teda hodně náročný ale.* (Eliška Nováková, 36)

6.2 Kdy se matky vracejí do placené práce?

Návratem matek z mateřské/rodičovské dovolené do placené práce a důvody, které ženu k návratu vedou, se zabývá Hašková ve své stati *Proměny časování a způsobu návratu matek do zaměstnání*¹²⁹, o které se zmiňují již v teoretické části své práce. Hašková jako důvody k návratu do placené práce uvádí potřebu zlepšení finanční situace, obavy ze ztráty zaměstnání, potřebu seberealizace, potřebu společenského uznání a touhu po vlastním výdělku. Tyto důvody v sobě nesou vnitřní a vnější faktory, které na matky působí a ovlivňují jejich rozhodování. Vnějšími faktory jsou ekonomické a institucionální podmínky, jako je například dostatek financí a vnitřními faktory jsou výše zmíněná potřeba seberealizace a společenského uznání.¹³⁰ Ženy během rozhovorů pokryly všechny faktory, které uvádím. Sedm žen zmínilo jako hlavní důvod, nebo jako jeden z hlavních důvodů návratu do placené práce, tíživou finanční situaci, která si vyžadovala druhý příjem v rodině. Vendula Tomanová a Julie Soukupová vedle tíživé finanční situace zdůrazňují také výhodnou nabídku nového pracovního místa.

HH: *Proč ses vrátila do práce dřív, než jsi původně plánovala?*

Šárka: *Protože jsme neměli peníze. Do práce jsem původně chtěla jít po třech letech rodičovské, což jsem si i stanovila, ale finanční situace mě donutila to zkrátit na dva roky. Prostě s dvěma dětmi už se to nedalo utáhnout jen z jednoho platu a rodičáku.* (Šárka Podhorná, 36)

Jana: *No, proč myslíš. Jasně že kvůli penězům. Jinak se to nedalo a nechtěli jsme živořit. Naštěstí mě vzali dřív, než jsme se původně domlouvali, takže po roce a půl doma jsem mastila zpátky do práce. Původně jsem chtěla být doma tři roky, kvůli tomu, že dítě s jistotou budeme mít jen jedno (pozn. ze zdravotních důvodů), tak jsem si ho chtěla užít pořádně. Ale to nevyšlo.* (Jana Sloupová, 37)

¹²⁹ Hašková, H. „Proměny časování a způsobu návratu matek do zaměstnání.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2011, roč. 12, č. 2.

¹³⁰ Hašková, H. „Proměny časování a způsobu návratu matek do zaměstnání.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2011, roč. 12, č. 2, str. 46.

Zuzana: (...) byli jsme ve finanční situaci, která si vyžadovala větší náklady na živobytí, a tudíž jsem se rovnou rozhodla, že si zvolím dvouletou variantu rodičovské, abych měla tu maximální výši příspěvku, ale počítala jsem s tím, že časem si to změním, protože to dnes lze každé tři měsíce měnit. Takže když jsem potom začala pracovat v Německu o rok dříve, než byl původní plán, zase kvůli financím, tak jsem si to změnila na tříletou variantu, protože už jsem nepotřebovala brát tolik a chtěla jsem mít tu jistotu, že rodičovskou budu pobírat delší dobu. (Zuzana Hejlová, 31)

Vendula: Během té rodičovské s Gábinkou přišla nabídka z nemocnice, že bych tam mohla docházet na operace jako anestezioložka. To byla skvělá nabídka, která by mě zase v tom mém profesním životě posunula dál, a tak jsem ji vzala. A hrály tam roli taky finance, nabízeli celkem zajímavý peníze, které jsme v té době dost potřebovali. (Vendula Tomanová, 41)

Julie: (...) když Honzíkovi bylo dva a půl, tak jsem sice mohla být doma, ale já už jsem šla do práce kvůli finanční situaci. (...) Ty finance byly hrozný. Museli jsme si půjčovat. A to jsme nejezdili na dovolený do zahraničí. Jen jsme třeba chtěli na víkend někam vypadnout a to moc nešlo. Takže finance slabota. (...) ta nabídka místa byla dobrá, vyplatilo se to. Bylo to dobrý místo, proto jsem to vzala dřív, než jsem původně plánovala. (Julie Soukupová, 37)

Důvody k návratu do placené práce byly u zbylých žen různé. Nelu Potockou ke zkrácení první rodičovské dovolené vedl nedostatek sociálního kontaktu a u rodičovské s druhým dítětem vysoká škola, kterou v té době dokončovala.

HH: Proč jsi nastoupila do práce o rok dřív (pozn. ve dvou letech prvního dítěte), než jsi původně plánovala?

Nela: Protože mě nebavilo být doma, nudila jsem se. (...) chyběl mi kontakt s dospělými. A s malou při druhé rodičovské mě to přestalo bavit dřív, takže jsem šla do práce, když jí byl rok. Původně jsem plánovala být doma dva roky. Ale hlavní důvod s Adélkou, že jsem šla takhle dřív, tak to bylo z toho důvodu, že jsem to potřebovala kvůli škole. Musela jsem mít praxi do diplomky. Proto jsem šla dřív, než jsem měla původně v plánu. (...) tudíž návrat do práce nebyl zcela svobodnou

volbou, ale u Tonika už to svobodná volba byla, protože jinak bych se doma zbláznila. A sice s tou Adélkou jsem donucená byla, ale nebýt té diplomky, stejně bych se do práce za půl roku či za rok vrátila. Takže ta diplomka to jen urychlila. (Nela Potocká, 33)

Elišku Novákovou a Andreu Mázlovou dovedly k nástupu do práce dříve, než původně plánovaly, rodinné okolnosti. Eliška Nováková byla kvůli úmrtí v rodině nucena nastoupit zpět do práce ani ne měsíc po porodu, jinak by o práci přišla. Se svým otcem totiž pracovali společně. Byla to tedy obava ze ztráty zaměstnání, která jí znemožnila nastoupit na samotnou mateřskou dovolenou. Pracuje totiž jako OSVČ a její klienti by mezitím přešli jinam. Andrea Mázlová musela nastoupit jako záskok za svou matku půl roku před koncem rodičovské dovolené.

Eliška: Já jsem vlastně ani ten první půl rok mateřský nebyla doma. (...) tatínek mi umřel, se kterým jsem dělala. Tím pádem jsem musela v jeho práci pokračovat dál. Jinak bych o ni přišla. (Eliška Nováková, 36)

Andrea: (...) takže jsem měla být doma čtyři roky, ale protože mamka si potom zlomila nohu, to bylo malý 3 a půl, tak jsem za ni nastoupila do práce jako záskok a malá šla do školky dřív. (Andrea Mázlová, 32)

Pouze dvě ženy se vrátily do práce dle svého původního plánu. Ivana Straková a Tereza Smutná nastoupily do placené práce po skončení rodičovské dovolené, kterou si u druhého dítěte stanovily na tři roky. Obě dvě přecházely z rodičovské s prvním dítětem plynule na mateřskou s druhým dítětem. Pro Ivanu Strakovou bylo šest let strávených doma svobodnou volbou. Tereza Smutná byla nucena přerušit svou pracovní dráhu na šest let, a to díky nedostatečné institucionální péči v jejím okolí, ale také díky velké vzdálenosti širší rodiny, která nemohla zajistit péči o děti. Právě nedostatečné zajištění služeb péče o děti uvádí Hašková jako jednu z vnějších bariér, které brání matkám vrátit se do placené práce na základě svobodného rozhodnutí.¹³¹ V případě Ivany Strakové jde o bariéru vnitřní, to znamená, že ona

¹³¹ Hašková, H. „Proměny časování a způsobu návratu matek do zaměstnání.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2011, roč. 12, č. 2, str. 46.

sama připisovala celodenní péči o dítě velkou důležitost a chápala ji jako naplňující aktivitu¹³², což dokládá následující citace.

Ivana: *Já jsem prostě cítila, že ty tři roky bych doma s dítětem měla být. A protože manžel vydělává dost, měla jsem k tomu i dobré podmínky. Takže jsem to chápala jako svoje svobodné rozhodnutí a o to víc mě být doma s malou bavilo. Navíc to nebylo tak, že bych se jí opravdu musela věnovat 24 hodin denně. Občas pohlídala moje mamka, která už je v důchodu, občas tchýně a taky tety u nás fungují výborně.* (Ivana Straková, 38)

HH: *Jak vnímáš to, že v ČR můžeš být doma s dítětem 3 až 4 roky?*

Tereza: *Je to moc dlouhý. Kdyby byly jesle, kdyby bylo hlídání, tak je možnost jít po tom roce v pohodě zpátky do práce, že jo. Kdybych měla možnost, vrátit se do práce dřív, tak bych to udělala. Nevrátila jsem se dřív, protože jsem prostě neměla kam udat děti na hlídání. (...) To bych musela mít soukromý hlídání a to by se prostě nevyplatilo. Když nejsou babičky. Protože jedna bydlí 300 km daleko a druhá 170 km, tak na to běžný hlídání to prostě není.* (Tereza Smutná, 34)

6.3 Problémy spojené s návratem matek do placené práce

V momentě, kdy se dotazované matky rozhodly, že nastoupí zpět do placené práce, začaly plánovat, jakým způsobem svůj návrat uskuteční, aby měl na jejich dítě/děti, co nejméně negativní dopad. Zásadním problémem, který musely do svého nástupu vyřešit, bylo umístění dítěte do institucionální či jiné péče na dobu výkonu placené práce. Jak uvádím v teoretické části své práce, institucionální péče pro děti do tří let je v ČR nedostatečná, což dokazují i výpovědi většiny žen. Některé proto musely po určité období využít pomoci širší rodiny a známých, než byly schopny umístit dítě do mateřské školy. Do práce nastoupilo celkem 7 žen, které v té době měly dítě mladší tří let a potřebovaly ho umístit do institucionální či jiné péče. Další ženě, Markétě Švandové, umožnily krátkodobé brigády a přivýdělky zůstat se synem (v té

¹³² Hašková, H. „Proměny časování a způsobu návratu matek do zaměstnání.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2011, roč. 12, č. 2, str. 46-47.

době ročním) doma. Institucionální péči pro své dítě tak do věku tří let nepotřebovala, avšak výpomoci širší rodiny využila.

Markéta: *Rok po porodu se manžel odstěhoval a já jsem si tou dobou začala přivydělávat. To probíhalo na dohodu o provedení práce. Pár věcí bylo na základě autorského honoráře (...). No a pak taky nějaký nárazovky. Kdy mi někdo zavolal, abych nafotila a okomentovala nějakou akci apod.*

HH: *A tu práci jsi mohla dělat z domova nebo jsi i někam jezdila?*

Markéta: *Asi 80% jsem dělala z domova a 20% jsem musela do terénu.*

HH: *Když jsi byla doma, tak byl Kuba s tebou?*

Markéta: *Ano. Pracovala jsem hlavně po večerech. A když jsem musela někam jet, tak Kuba byl u svého otce většinou. Když ne otec, tak pomáhaly babičky. (Markéta Švandová, 34)*

Vendula: *Vracela jsem se do práce na částečný úvazek, když byl malé rok a půl. Jesle státní v našem kraji vůbec nejsou a školky ti takhle malé dítě nevezmou kvůli plenám a nesamostatnosti, takže jsme se střídali s manželem v hlídání a zapojovali jsme i manželovi rodiče a sem tam moji mamku. To byl tedy malé rok a půl. Ve dvou letech jsme ji pak na čtyři hodiny denně dávali do těch soukromých jeslí a já se ještě k té nemocnici vrátila do své běžné práce na záchrance. Do těch soukromých jeslí ji vzali celkem bez problémů, protože jsme se nahlásili dostatečně dopředu, ale zase jsme za to platili víc peněz, než za státní. (Vendula Tomanová, 41)*

HH: *Proč nemáte školku v místě bydliště?*

Zuzana: *No, my tam sice školku máme a chodí do ní ten starší syn, ale problém je, že tam berou až od dvou a půl roku, přičemž dítě musí být naprosto samostatné a musí být bez plen a to náš mladší bohužel zatím není, takže jsem hledala vlastně školku, ve které by mi ho vzali už od dvou let, protože v době, kdy jsem nastupovala do zaměstnání, byly malému dva roky a dva měsíce. (...) Jesle tady nejsou. Byly jedny soukromé v Sokolově, ale (...) tím, že byly soukromé, tak se změnila pravidla a momentálně berou od dvou, spíš od dvou a půl, s tím, že dítě musí být absolutně samostatné. (...) Jinak školka, kam dávám já, sice nejsou jesle, ale mají výjimku od státu, spadají pod ministerstvo zdravotnictví, tuším že, a tím pádem vlastně mohou*

brát děti mladší s plenami. Jinak jako z hygienických důvodů prý nesmí nikde.
(Zuzana Hejlová, 31)

Julie: (...) když Honzíkovi bylo dva a půl, tak jsem sice mohla být doma, ale já už jsem šla do práce (...). A platila jsem něco mamince Honzíkovo spolužáka, protože mi Honzika vzali do školky až od tří let. Takže ona hlídala. A takhle to teda trvalo půl roku, než pak Honzika vzali do školky. (Julie Soukupová, 37)

I samotný výběr mateřské školy nebyl pro některé matky jednoduchý. Kapacita mateřských škol je ve větších městech nedostatečná a umístění dítěte do mateřské školy dle vlastní preference byl pro některé ženy problém.

HH: *Jak jste sháněli místo ve školce?*

Nela: *Docela horko těžko. Ted' už se moc neřeší, zda je to v místě bydliště, ale my jsme ji chtěli dát do školky, kam chodil Toník, ale tam je jednotřídka jenom. Tam ji ale nevzali, protože maminek vyloženě tam odtud bylo spousta a v těch školkách jim prostě daj přednost. Pak jsme zjišťovali různé reference, byli jsme se i různě podívat a rozhodli jsme se nakonec pro tuhle, ale museli jsme tam vyloženě přes známý, přes protekci, protože tam byl hroznej nával.*

HH: *Takže to zní tak, že problém s umístěním dítěte není, když si nevybíráš. Když si chceš vybrat už nějakou školku, která se ti líbí, je vyhlášenější, tak tam už je problém.*

Nela: *Je tam problém. A je to spíš tak, že když si nevybíráš, tak je to ok, ale to jsme taky mohli jezdit támhle někam do Sadova, nebo do takových těch okolních vesnických školek. Jinak jako problémy v těch školkách byly, byly hodně plný. A vím, že se i stávalo, že prostě nepřijali ty děti a maminky s nimi musely zůstat doma. Fakt měly smůlu. Dávali přednost matkám, který pracujou, nemají druhý dítě menší, se kterým by byly na mateřský. Tak díky tomu, že já jsem pracovala, což jsem musela doložit, to byl jeden z důvodů, proč mi ji tam vzali. Nebylo to jednoduchý.*
(Nela Potocká, 33)

Šárka: *Se školkou je to u nás tak, že když chceš nějakou kvalitní, vyhlášenou, tak je fakt problém se tam dostat. Když bereš cokoliv, třeba přeplněnou třídu o 25 dětech, tak tam se dostaneš celkem v pohodě. Jenže to já samozřejmě nechtěla, že jo. Takže*

jíme docela bojovali. A tím, že jsem se vracela narychlo a celkem neplánovaně do práce, tak jsme to nakonec ukecali, že nás dali hned jako první náhradníky. Což vyšlo. Ale znova už bych si to dát nechtěla. (Šárka Podhorná, 36)

Dalším problémem byla pro některé matky teritoriální a časová dostupnost mateřské školy. Dobré umístění mateřské školy, v nejlepším případě v místě bydliště, či alespoň na trase při cestě do práce, bylo přáním všech dotazovaných matek. Ne všechny však měly možnost výběru.

Tereza: (...) děti jsou ve školce od půl osmý do půl pátý. Dojíždíme tam dvacet minut. Pak jedu dvacet minut zpátky do práce. Oba naštěstí chodí do stejné školky. A odpoledne jedu zase dvacet minut tam a zpět domů. (...)

HH: A proč voziš děti tak daleko, tady poblíž nic není?

Tereza: Není možnost, v okolí ani tady nic není. Na vesnicích nejsou školky. (Tereza Smutná, 34)

HH: Jak vypadal váš typický pracovní den, než jste se přestěhovali?

Markéta: Ráno jsme vstali, vyrazili do školky, což bylo asi 6km, pak jsem jela 6km zpět do práce. Po práci jsem zase jela 6km a vyzvedla jsem ho ze školky. (...) Takhle vypadaly tři dny pracovní, ale dva dny pracuju dýl, než má školka otevřeno, takže jsem musela řešit vyzvedávání ze školky někým jiným. (Markéta Švandová, 34)

Eliška: (...) protože máme v místě bydliště školku, takže už to funguje dobře. Jediný, že by školka mohla mít otevřeno dýl, protože přece jenom ta pracovní doba v dnešní době je delší a ve čtyři hodiny, to je málo. Takže klidně by mohla být do pěti, ale zařídit se to nějakým způsobem dá, když manžel funguje. (Eliška Nováková, 36)

6.4 Dlouhodobá kombinace práce a péče o malé děti

Dlouhodobou kombinaci práce a péče o malé děti ovlivňuje velké množství faktorů. Domnívám se, že ženě toto období usnadňuje podpora partnera/manžela, podpora příbuzných a známých, vstřícný zaměstnavatel, státní a soukromé instituce péče o děti a instituce zajišťující volnočasové aktivity. I státní rodinná politika má za cíl podpořit rodiny s dětmi a usnadnit jim kombinaci práce a péče o malé děti.

Nastavení rodinné politiky ČR se v posledních letech změnilo například v oblasti rodičovské dovolené. Zatímco do konce roku 2008 byla délka rodičovské pevně stanovena a v průběhu už se nemohla měnit, v současné době si ženy mohou vybírat z tzv. *třírychlostní rodičovské dovolené*¹³³ a každé tři měsíce je možné délku upravit dle potřeby. V této změně vidí všechny ženy pokrok, ale zároveň mezery, které by stát měl dotáhnout do konce. Jako pokrok hodnotí flexibilnější stanovování délky rodičovské dovolené, jako nedomyšlené naopak vnímají nedostatečně fungující institucionální péči, hlavně pro děti mladší tří let. Všechny zastávají názor, že množství fungujících jeslí by se v ČR mělo navýšit, aby matky, které chtějí nastoupit do práce dříve než ve třech letech dítěte, mohly toto skutečně realizovat.

HH: *Jak hodnotíš proměnu ve flexibilnějším nastavení rodičovské dovolené?*

Nela: *Je to dobře. Ne všechny matky chtějí zůstat doma tři roky. Ty co mají vymodlený dítě, tak doma zůstanou i čtyři roky, někdo jako já si vybere tu zkrácenou variantu na dva roky. Je to určitě lepší.* (Nela Potocká, 33)

Andrea: *Líbí se mi proměna dělení té rodičovské, že už je to flexibilnější, stanovíš si nějakou dobu a můžeš to teď častěji měnit. Kdybych měla druhý dítě, tak bych si asi dala tři roky. (...) Co se mi ale nelíbí, že nejsou jesle nebo hlídání. Tady ve školce berou až od tří. Prostě nemáš to dítě kam dát, takže nakonec tě stejně donutí být doma takhle dlouho. Na dva roky si to můžou dát třeba manažerky, který mají pak peníze na soukromé hlídání. Jinak je to ale nedořešený.* (Andrea Mázlová, 32)

Markéta: *To hodnotím kladně. Už za mě to bylo celkem dobrý, ale teď to ještě pokročilo. (...) Jediný, co je nevýhoda je, že sice můžeš mít rodičovskou jen dva roky, tu zrychlenou, ale do školky ti to dítě nevezmou. A už vůbec ne, když má pleny. A jesle jsou tu jen jedny, do kterých se těžce dostáváš.* (Markéta Švandová, 34)

Vendula: *Co je ale špatně a co je nedomyšlené, je ta dvouletá rodičovská. Protože když chceš nastoupit do práce ve dvou letech dítěte, nemáš ho kam dát. Klasický školky ti ho nevezmou, navíc s plenami. Takže buď cvakáš drahou chůvu, což je navíc cizí osoba, anebo platíš za drahé soukromé jesle nebo školku, protože státní jesle v tomhle kraji vůbec nejsou. Takže to je opravdu nedomyšlené.* (Vendula Tomanová, 41)

¹³³ Viz. výše (kap. 4: Důvody návratu na pracovní trh a společenské bariéry)

Eliška: (...) *problém je, že nefungují jesle. Spoustu maminek už jde dnes dřív do práce, protože jim to nový způsob rodičovský dovoluje. Ale není pořešena ta péče o děti. Pokud chci jít do práce a malýmu je rok, tak ho nemám kam dát. Školky tak malé děti nevezmou a jesle prostě nejsou. Takže se vyřešila pouze jedna strana a ta druhá ne. Jesle by prostě zase měly fungovat, anebo ty školky by měly brát děti dřív, třeba od roka a půl, od dvou let. Ale školek je málo, nikdo se s tím nechce patlat, většinou jsou to děti s plínama do dvou let a tady je kámen úrazu.* (Eliška Nováková, 36)

Kromě rodičovské dovolené, jakožto státní podpory, se ženy zmínily také o státní finanční podpoře. Do finanční podpory zařadily všechny ženy během rozhovorů finanční příspěvky pobírané během mateřské a rodičovské dovolené. Jen několik žen zmínilo jiné formy finanční pomoci státu rodinám, např. odpočty dětí z daní, přídavky na děti apod. Výše uvedenou státní finanční podporu hodnotí většina žen spíše jako nedostatečnou. Eliška Nováková, pracující jako OSVČ, a Zuzana Hejlová jsou ve svém hodnocení státní finanční podpory nejkritičtější.

Eliška: *Já si platím zdravotní pojištění a část nemocenský. Jestliže si ji nebudu platit, tak bych ten první půl rok mateřský nedostala ani korunu. Pokud si ji platím, tak je to taky hodně zpřísněný. Po dobu toho půl roku, pokud budu pobírat tu dávku od státu, tak vlastně nesmím pracovat. Takže buď nebudu pobírat nic, ale budu pracovat s tím, že odvedu samozřejmě sociální a zdravotní pojištění, anebo budu pobírat příspěvek a nebudu pracovat. (...) podpora žen, které podnikají, je strašně bídná. A ve srovnání s běžnými zaměstnankyněmi je to nebe a dudy.* (Eliška Nováková, 36)

HH: *A co podpora státu během mateřské a rodičovské dovolené?*

Julie: *Tak to jsem nepociťovala podporu žádnou. Hlavně tu finanční teda. To byla největší krize, kterou jsme kdy měli. Takže finanční žádnou. (...) Museli jsme si půjčovat. Takže finance slabota.* (Julie Soukupová, 37)

Markéta: *Stát mě podporuje asi jen tak, že si ze základu daně odečítám dítě, což je asi 1000 korun měsíčně. A když jsem pracovala během mateřský, tak tam byla výhoda, že do určité výše ty příjmy nedaním.* (Markéta Švandová, 34)

Zuzana: (...) a jinak, co se týká finanční podpory vlastně, kromě rodičovské žádnou jinou finanční podporu od státu nemáme. Úlevy tak možná odpočet dětí z daní, ale to je celkem směšná částka vzhledem k tomu, co třeba člověk potřebuje na pleny. Takže tam až takovou velkou účast státu nevidím. (...) to, že jsou dětský přídavky, je krásná věc, ale popravdě nikdy jsem přídavky od státu neviděla. Protože ani na mateřský s jedním platem na ty přídavky nedosáhneš. Zamítli nám vlastně 500 na jedno děcko, což je sice docela hezký, ale jako to nestačí ani na ty pleny. Takže i když je máš, tak to nestačí. Všechno je to takový nedomyšlený. Jako oni říkají, že podpora státu matkám je veliká, ale nějak vždy zapomenou rozvést, v čem vlastně je. (Zuzana Hejlová, 31)

Další faktor, který ovlivňuje dlouhodobou kombinaci práce a péče o malé dítě/děti, je postoj zaměstnavatele ženy. Zaměstnavatelé se musí řídit *Zákoníkem práce*, ve kterém je přesně stanoveno, jaké výhody mohou zaměstnanci a zaměstnankyně pečující o dítě do 15-ti let čerpat. Svou rodinnou politiku však mohou o řadu věcí rozšířit a vyjít tak svým zaměstnancům a zaměstnankyním s malými dětmi více vstříc. Názory na rodinnou politiku zaměstnavatelů dotazovaných žen se moc neliší. Většina žen je spíše nespokojená se současnou podobou rodinné politiky jejich zaměstnavatele. Zajímavý je přístup některých žen k rodinné politice zaměstnavatele. Zatímco Tereza Smutná je spíše flegmatická a o možné výhody, které její zaměstnavatel matkám s malými dětmi poskytuje, se nezajímá, Markéta Švandová byla naopak ve zjišťování výhod velmi aktivní.

Tereza: (...) mám prostě fixní pracovní dobu, pružná pracovní doba nešla, ale nikdy jsem se potom extra nepídila. Tam prostě jsou daný služby třeba v létě. Od sedmi do sedmi tam musíš být. (Tereza Smutná, 34)

Markéta: A zaměstnavatel současný mě nijak nepodporuje. Vlastně ano, máme kolektivní smlouvu, kterou dávají dohromady odbory a v kolektivní smlouvě mají rodiče, kteří mají dítě do 15-ti let, nárok na jeden týden neplaceného volna za rok, kdy zaměstnavatel proplácí sociální a zdravotní. To jsem využila v létě.

HH: A jiná rodinná politika u vás nastavená není?

Markéta: *Možná by do toho ještě spadalo, že mi jako dítě přednostně přijmou do školky, čehož jsem se snažila využít, když jsem nastupovala do práce. To je jako v kolektivní smlouvě. Pokud já požádám uprostřed roku a vyberu si školku, kterou chci, tak by mi měli vyhovět a pokud místo není, tak by mě měli dát do nějaký školky, a pokud se hned uvolní místo, kam já jsem chtěla, tak tam jako můžu. (...) a mám částečně flexibilní pracovní dobu. (...) znamená to, že tam právě to pondělí a středu musím být do pěti a ostatní dny tam musím být od osmi do jedny. A pak si to musím nadělat někdy. Na konci měsíce mi to musí sedět. Můžu být maximálně do – 5 hodin. Ale to pak prostě další měsíc nadělat musím.* (Markéta Švandová, 34)

Vendula: *Jakože by řekli, ano, klidně buďte s malou doma, jak dlouho potřebujete, my to za vás všechno uděláme a tak? (...) Tak to určitě ne. Paragrafy jsou pro ně vyložený zlo, kord teď, když jsem jako vedoucí sestry, která má na starost všechny rozvrhy služeb, i kancelářskou práci apod. U nás rodinná politika určitě není. Ani ta pracovní doba není extra flexibilní. Buď máš službu a jsi tam, nebo ji nemáš. To je celé. Takže v ničem moc vstříc nevyjdou.* (Vendula Tomanová, 41)

Zuzana: *Vlastně asi jediná úleva v uvozovkách je to, že jsem se domluvila na začátku roku, když se tvořil rozvrh, že nemůžu učit tu poslední hodinu do čtyř, abych stihla vyzvednout dítě ze školky. A nemusela jsem zase řešit problém se školkou. Ale jinak žádnou úlevu si myslím, nemám.* (Zuzana Hejlová, 31)

V případě Andreji Mázlové a Julie Soukupové je chování jejich zaměstnavatele při nejmenším v rozporu se *Zákoníkem práce*. Na Andreu vedení v případě nemoci její dcery naléhá, aby to řešila jinak, než paragrafem. U Julie Soukupové je paragraf dokonce zakázaný, přičemž s touto skutečností jsou zaměstnanci a zaměstnankyně seznámeni už od začátku.

Andrea: *A když je malá nemocná, tak na paragraf nikdy nechodím, protože tím, že jsme samy, tak potřebujem peníze. Takže jí vždycky vozím ke svý babičce (...). (...) když ji dávám k babičce, tak si na to tak zvykli, že jednou když byla malá nemocná a prababička taky a já musela na paragraf, tak se ptali, proč vlastně k tý prababičce nejde a to mě teda už štve. Ptala se mě na to ředitelka i zástupce. Několikrát. A to*

mi teda vadí. Využívají toho. Takže jejich přístup hodnotím negativně. (Andrea Mázlová, 32)

HH: *Jak ti tvůj současný zaměstnavatel vychází vstříc, když třeba máš nemocné dítě?*

Julie: *Je to neoficiální, ale my marodit nesmíme a na paragraf chodit nesmíme, takže když taková situace nastane, tak to za mě vezme vychovatelka a já ji za každou hodinu dám stovku. Takže to kombinujeme. Je to taková kolektivní tajná dohoda, kterou prostě ředitel oznámí všem zaměstnancům. I těm, co tam nastupují.*

HH: (...) *Takže nějaká rodinná politika u vašeho zaměstnavatele funguje/nefunguje?*

Julie: *Ne, to nic není. (Julie Soukupová, 37)*

Dalším podstatným faktorem, který významně ovlivňuje sladování práce a péče, je podpora partnera, širší rodiny a známých. V kapitole 3.4 *Podpora ze strany veřejnosti a rodiny* popisují odlišnou situaci žen z úplné nukleární rodiny a žen z rodiny neúplné, kde partner/manžel absentuje a ženě se tak jeho podpory nedostává. V takovém případě je pro ženu sladování rodinného a pracovního života komplikovanější a východiskem může být pomoc širší rodiny. Z mého vzorku je deset žen vdaných nebo žijících ve společné domácnosti s partnerem. Tyto ženy tak mohou využívat jak podporu partnera, tak podporu své širší rodiny a známých. Andrea Mázlová a Markéta Švandová však žijí se svým dítětem samy a pomoc širší rodiny není ani u jedné z nich zcela uspokojivá, jak samy uvádějí během rozhovoru. Sladování je proto pro ně o dost komplikovanější, než v případě ostatních žen.

Andrea: *Tak hlídá ta prababička občas (...). A moji rodiče nejsou hlídací typy, protože oba pracují a mamka to vždy uvede tak, že si taky potřebuje odpočinout a mít čas pro sebe. (...) A když Domču hlídaj, třeba když jedu do školy, tak pro ni žádný aktivity nevymýšlej. Jsou doma a Domča se tam většinou nudí. Musí si s sebou brát plno věcí. No a Domča je hodná, ale je hrozně hlučná, hlasitě mluví a to dědovi vadí. Tak ten ji pořád vyháni do pokojíku. Takže kolikrát je mi jí líto, že tam musí být. (...) sestrám není problém malou dát. Akorát ta druhá hodně pracuje, takže tam je to problém spíše času, ale jinak jsou ochotné. Hlídají i přes noc, ale málokdy. A musím je na to vždycky včas dopředu připravit. (Andrea Mázlová, 32)*

HH: *Co podpora ze strany rodiny?*

Markéta: *Tak už zmíněný děda, můj táta, který vyzvedává ze školky aspoň jednou týdně a tchýně. A ostatní nevím. Nejlíp se mi komunikuje s tou tchýní, protože na ni je spoleh a mám pocit, že se tomu dítěti věnuje líp. Jejich vztah je na jiný úrovni, než třeba s mým tátou, kdy táta ho vezme k jeho přítelkyni domů, tam kouká na televizi a moje dítě kouká s ním. Ale to už je zase o mých nárocích, jaký já mám na to, aby dítě tráвило čas.* (Markéta Švandová, 34)

Podpory širší rodiny nemohou plně využít ani Tereza Smutná a Lucie Fialová. Důvodem je teritoriální nedostupnost.

HH: *Proč nejsou babičky?*

Tereza: *Protože jedna bydlí 300 km daleko a druhá 170km, tak na to běžný hlídání to prostě není. (...) Přes týden tudíž není žádná šance hlídání. Jediný, co můžu, říct támhle sousedce. Ta chodí do školy, na vejšku, tak taky až večer jediné. Prarodiče můžou fungovat jen o víkendu. A to jsou ochotný, i o prázdninách. A kromě nich asi nikdo.* (Tereza Smutná, 34)

Lucie: *Tak babičky a dědové nejsou. Jsem původně z Krkonoš a naši tam samozřejmě zůstali. A partnerovi rodiče žijí v Německu, takže jejich pomoc nepřipadá v úvahu. Ale třeba na prázdniny delší to lze.* (Lucie Fialová, 37)

Z deseti žen, které žijí ve společné domácnosti s partnerem/manželem, je pět žen s pomocí svého partnera v domácnosti a při péči o děti celkem spokojených, i přesto, že se podle jejich názoru partneři nezapojují ve stejné míře jako ony. Julie Soukupová a Tereza Smutná hodnotí pomoc svých manželů velmi negativně, přičemž Tereza Smutná vnímá svého manžela jako hlavního živitele rodiny, a proto si myslí, že nepoměr v dělbě práce o domácnost a péči o děti, je v pořádku. Potvrzuje tak skutečnost, která je uvedena v 1. kapitole *Historický kontext a současné pojetí práce a péče*, že česká společnost je stále zatížena genderovými stereotypy, kdy muž je vnímán jako živitel a žena jako pečovatelka.

Tématem dělby domácích prací se ve svém článku zabývá Chaloupková¹³⁴, jak uvádím v 1. kapitole diplomové práce. Chaloupková ve svém článku hovoří o několika teoriích, z jejichž pohledu lze nahlížet na dělbu práce mezi partnery. Situaci Terezy Smutné a jejího manžela lze vysvětlit podle *teorie časové dostupnosti a omezení*. Podle této teorie dochází k maximalizaci užitku, pokud partner s lépe placenou prací investuje svůj čas do pracovního trhu a partner s méně placenou prací investuje větší podíl svého času do péče o domácnost.¹³⁵

HH: *Kdybys to měla procentuálně vyjádřit, tak kolik procent domácích prací děláš ty a kolik manžel?*

Tereza: *Tak já tak 80% a on třeba 20%.*

HH: *A je to tak správně nebo nesprávně?*

Tereza: *Tak já myslím, že je to tak správný. On se stará o tu práci, o finance. (...) moje výplata to nezaplatí, že jo. A to, co dělám já doma, tak většinou jako pračka pere sama, myčka myje sama, sušička suší sama. (Tereza Smutná, 34)*

Julie: *Manžel se nezapojuje do žádných aktivit s dětmi během dne. Jsem si ho špatně vychovala. Jen výjimečně, když mám pedagogickou radu nebo když jsem nemocná, tak se zapojí on. A vlastně ve středu je vozí do školky, ale to je vše. On o to nemá zájem. Vydělává peníze a rád nás vidí večer, ale jinak na to není. Ani na závody se nechodí koukat. (...) občas vyluxuje, když nejvíc prudím. (Julie Soukupová, 37)*

Také s tradiční dělbou domácích prací na ženské a mužské se Tereza Smutná ztotožňuje a myslí si, že muž by neměl dělat práce, které jsou čistě ženské.

HH: *Říkala jsi, že pračka pere sama apod., ale někdo to tam přece musí dát, pověsit, vyžehlit.*

Tereza: (smích) *To jsou takový ty ženský práce no. To stejně nemůže dělat on, že jo.*

HH: *Proč ne?*

Tereza: *Že by žehlil?*

¹³⁴ Chaloupková, J. „Faktory ovlivňující dělbu domácí práce v českých domácnostech a hodnocení její spravedlnosti.“ *Sociologický časopis*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2005, roč. 41, č. 1, str. 57-77.

¹³⁵ Chaloupková, J. „Faktory ovlivňující dělbu domácí práce v českých domácnostech a hodnocení její spravedlnosti.“ *Sociologický časopis*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2005, roč. 41, č. 1, str. 57-77.

HH: *No a co? Jaký ženský práce, proč by nežehlil? Ty to tedy tak vnímáš, že jsou ženské práce a mužské práce?*

Tereza: *Tak já nevím. To víš, že jsem třeba našťvaná, že ho to nenapadne samotného. S tím ale nic neuděláš.* (Tereza Smutná, 34)

Eliška Nováková je s pomocí svého manžela celkem spokojená. Živitelství vnímá ve své rodině jako vyrovnané a i tradiční dělba domácích prací na mužské a ženské je jí celkem cizí. Práci dělí podle toho, kdo je schopen ji zvládnout. Péči o dítě i domácnost si s manželem dělí dle svých možností, vzájemně se doplňují a podporují. Podobnou situaci zažívá i Nela Potocká, která je s dělbou domácích prací a s dělbou péče o děti naprosto spokojená.

HH: *Kdo vozí malého do školky?*

Eliška: *Já, protože mám volnější pracovní dobu. (...) Odpoledne vyzvedávám dle času já anebo manžel, takže je to různý, střídáme se. (...) pak jedem domu, buď si s ním hrajem, nebo jde ven, to záleží na počasí. Ale určitě hodinu a půl denně se mu intenzivně věnujeme.*

HH: *Dobře, takže Jiříka máte na starost oba. A mě by zajímala taky dělba práce v domácnosti.*

Eliška: (smích) *Jak kdy. Podle chuti. Manžel třeba vyluxuje a vytře. Ale já pak zase na oplátku v létě třeba sekám celou zahradu celý léto. My zas nemáme striktně rozděleno, kdo co dělá. On dělá ty práce, co já neumím, třeba betonuje. Ale pomáhá mi. Není to tak, že by bylo vše na mě.* (Eliška Nováková, 36)

Nela: *Jakožto pracující matka mám velikou podporu od manžela, protože když jsem třeba po bakalári chtěla skončit, tak on mě podporoval, abych na tý škole zůstala. Naučil se spoustu domácích prací, což nebylo na škodu, protože to dělá doted'. Naučil se vařit, o děti hodně starat. O víkendů teda vaří hlavně on. Zvládá spoustu věcí, což je super.*

HH: *Jak si tedy dělíte práci o domácnost?*

Nela: *Nedělíme si to striktně. Kdo má čas, tak udělá, co je potřeba. I to vaření si dělíme. Když jsem pryč, tak vím, že dětem uvaří a já nemusím navářet dopředu. O děti se postará. A hodně pomáhá s nákupy. To přešlo v podstatě na něj. Když jede z práce, tak rovnou nakoupí.* (Nela Potocká, 33)

Jak jsem uvedla na začátku této kapitoly, ženám usnadňují sladění práce a péče také instituce zajišťující volnočasové aktivity (mateřská a rodinná centra). U všech žen jsem zjišťovala, zda a jakým způsobem využívaly či využívají služeb mateřských a rodinných center. Čtyři z dotazovaných žen mateřských center nevyužívaly ani během rodičovské dovolené, a nezměnilo se to ani po jejich nástupu zpět do zaměstnání. Důvody byly u každé ženy odlišné. U Elišky je navíc zajímavé, jakou představu o aktivitách v mateřských centrech má.

HH: *Využívala jsi nebo využíváš služeb mateřských center?*

Eliška: *Ne. Měla jsem výbornou knížku o dítěti až do tří let věku. Ta byla fakt výborná a dostačující. A jinak jsem jich nevyužívala, protože jsem neměla čas, jak jsem pracovala, takže skloubit práci, domácnost a ještě dítě a mateřský centra ne. A nejsem ten typ, abych si tam šla na tři hodiny sednout a povídali jsme si o tom, jak kdo kaká, a kdo má jaký jídlo. (Eliška Nováková, 36)*

Tereza: *Nevyužívám a využívala jsem minimálně, protože když jsme tam chodili, tak všechny děti dělaly, co jim říkala cvičitelka a Fanda nebo Matěj lítali okolo a dělali bordel. Zajímalo je všechno jiné, jen ne to. Jsou nepřizpůsobiví. A já jsem těch center taky nevyužívala. Nějak mi to nepřišlo důležitý a zajímavý. (Tereza Smutná, 34)*

Šárka: *Mateřských center jsem nevyužívala nikdy. Nějak nemám potřebu. Zvládli jsme se vždycky zabavit sami. A navíc tím, že už jsou dva, tak si hezky vyhraji spolu. Ale jinak proti takovým centrům nic nemám. (Šárka Podhorná, 36)*

Nela: *Ne, spíš ne. Mateřský centra jsme využívali, jen když jsme si to pronajímali na dětské oslavy my. Když byl Toník malej, tak jsem tam chodit chtěla. Na nějaký cvičení s ním, ale bylo plno, nedostali jsme se tam, vzdala jsem to. A tím, že každé den je jinej, tak mně se tyhle věci hrozně špatně organizujou. (Nela Potocká, 33)*

Zbylých osm žen mateřských center využívalo během rodičovské dovolené a většina z nich v tom pokračuje i po návratu do práce. Mateřská centra nenabízí pouze aktivity pro děti, ale pořádají také přednášky pro rodiče či různé kurzy. Součástí těchto kurzů je často hlídání dětí, tudíž rodičům odpadá problém

s hlídáním. Zatímco Andrea Mázlová využívala pouze aktivity určené dětem, Markéta Švandová a Zuzana Hejlová navštěvovaly i aktivity a přednášky určené rodičům. Markéta Švandová využívá služeb mateřských center ve velké míře a hodnotí je jako velmi přínosné. Mateřská centra vnímá jako psychickou podporu matek.

Andrea: Od narození malé až do dvou a půl jsme bydleli jinde a tam jsme chodili do mateřského centra. A využívali jsme dětský koutek a nějaký aktivity. A když jsme se přestěhovali, tak jsme tady taky chodili, to bylo na radnici tenkrát a spadalo to taky pod mateřský centrum. Dělalý to ženský jako svou aktivitu. Tam jsme chodili 2x týdně a bylo to na celé dopoledne. (...) takže jejich služby jsme využívaly a byly fajn. Aspoň jsem nemusela nic vymýšlet já. (Andrea Mázlová, 32)

HH: *Navštěvuješ třeba kvůli kroužkům kluků nebo kvůli jiným aktivitám mateřského centra nebo využíváš nějaký kluby?*

Zuzana: No, než jsem začala pracovat, tak jsme chodili pravidelně. Jednak v místě našeho bydliště a jednak ve městě.

HH: *A tam funguje co u vás?*

Zuzana: Tam funguje jednou týdně Občanské sdružení Kolibřík, kde se v podstatě scházejí maminky s dětma. Spíš je to tak, že děti si pohrají mezi sebou a maminky si popovídají a je to vždycky na ty dvě, dvě a půl hodky. No a ve městě tam bylo v podstatě něco podobného, mateřské centrum, kde tedy byl i nějaký ten program pro děti.

HH: *A ty sama jsi nějakých přednášek v mateřských centrech využila? Někaké akce pro rodiče nebo rodiče s dětmi?*

Zuzana: Využívali jsme, bývaly tam třeba soboty. Byly tam hry pro rodiče s dětmi, takže to byla vždycky třeba dopolední akce, anebo jsem se zúčastnila třeba přednášky na téma pedagogika Montessori bez dětí. Takže tam byly takové akce. Byly tam třeba ohledně očkování vždycky s nějakými odborníky. A občas jsem se účastnila. (Zuzana Hejlová, 31)

Markéta: Ano. Stala jsem se závislou na mateřském centru. Chodili jsme tam od půl roku až do těch jeho dvou a půl pravidelně. A pak nárazově. On tam měl pravidelně dva kroužky. Terapeutické cvičení a to druhý bylo takový výtvarný a hudební. A teď

tam chodíme nárazově. A já využívala přednášek psychologičky. Probíhal zde tříměsíční kurz „Silní rodiče, silné děti“, tak tam jsem chodila každý týden. A v rámci toho bylo hlídání dětí. Tak to chodil Kuba se mnou. A pak jsem tam chodila na španělštinu, v rámci toho totiž taky bylo hlídání dětí.

HH: *Ted' jejich služeb taky využíváš?*

Markéta: *Ted' to беру spíš tak, aby se Kubiček odpoledne zabavil, když já jsem po práci unavená, tak tam jdeme na nějakou akci. A když mám to štěstí, tak se domluví se známou, posedíme, dáme si kafe a Kuba se baví na nějaké akci.*

HH: *Hodnotíš mateřské centrum jako přínos pro matky?*

Markéta: *Ano. Pro mě to byla výrazná psychická podpora. Potom, co mi manžel oznámil, že už s námi nebude. Byl to důvod vypadnout z bytu a bylo to zpestření. A pro to dítě to mělo výrazný plus. Tím, že se mu věnovali nějací odborníci, měl vhodné vedení, tak díky tomu je intelektuálně tam, kde je. Podpořilo to velkou měrou jeho vývoj. (Markéta Švandová, 34)*

Jako velmi přínosnou hodnotím výpověď Julie Soukupové, která se služeb mateřských center nejen zúčastnila jako matka, ale sama byla lektorkou kroužku s názvem *Hrátky s batolátky*. Mateřská centra považuje stejně jako Markéta za výraznou psychickou podporu matkám.

HH: *Využívala jsi někdy během MD a RD, ale i ted' služby mateřských center?*

Julie: *Jo, to jo. Plavání dětí s matkami a chodili jsme všude. Různý cvičení apod. Využila jsem i všechny přednášky, co pořádali. To bylo super, tady maj tu psychologičku, která je výborná. Mě to zajímalo, protože jsem tam sama byla aktivní, dělala jsem tam lektorku, tak aby nás bylo víc, tak jsem tam chodila. Já jsem i vydávala časopis MC. Byla jsem členkou a dostávala jsem i zapláceno. Vedla jsem kroužek *Hrátky s batolátky*, byl to dopolední program 2x týdně. Zpívali jsme, hráli hry, pak jsme trošku cvičili, hráli jsme divadlo, hrála jsem na klavír, pak jsme něco vyráběli.*

HH: *Jaká byla účast v tom tvém kroužku?*

Julie: *Vždycky to bylo plný už dva měsíce dopředu. Byl normálně pořadník a zvlášť na kurzy ke mně. Doted' jsem s těmi maminkami v kontaktu.*

HH: *Takže služby mateřských center hodnotíš kladně?*

Julie: *No, to určitě. Tam ses mohla i vypovídat, když třeba doma to nebylo úplně ono, takže jako psychická podpora a navíc probereš i nemoci dětí, zjistíš, že je to normální, že je bolí břicho a uklidníš se. Víš, že na to nejsi sama. A hlavně toho chlapa, když přijde domu, tak toho to nezajímá, co vy jste dělali. On se chvíli přetvařuje, že ho to zajímá, ale zjistíš záhy, že ho to vůbec nezajímá. Takže tam ses prostě mohla vypovídat z toho, co bylo pro tebe v tu chvíli důležité. (Julie Soukupová, 37)*

Z výpovědí žen vyplývá, že mateřská centra částečně suplují absentující podporu partnera či širší rodiny, ale také chybějící jesle. Aktivity mateřských center nejsou totiž orientované pouze na děti starší tří let, ale jak dokazuje kurz, který vedla Julie Soukupová, i na děti mladší. I přesto, že mateřská centra nemohou v plném rozsahu pokrýt funkci chybějících jeslí, jako částečnou náhradu je chápat lze. Vedle státní institucionální péče, která není zcela dostatečná, mohou ženy využít také soukromé institucionální péče. Soukromou institucionální péči využívaly Eliška Nováková, Nela Potocká a Vendula Tomanová, které vozily své děti do soukromých jeslí. Této služby využívaly po dobu jednoho roku až dvou let a hodnotí ji velmi kladně. I finanční náklady spojené s využíváním této služby hodnotí jako přiměřené vzhledem k tomu, jakou pomoc pro ně jesle představovaly v době, kdy pracovaly.

Eliška: *(...) malej nastoupil do těch soukromých jeslí v roce. (...) dneska toho nelituju, že šel od roka do jeslí, protože když pak přešel do normální školky, tak byl daleko bystřejší, fungoval líp, líp si zvykal, i na děti, neměl s nimi problém. Takže od těch tří let pak nastoupil do první třídy ve školce, u nás má školka tři třídy. A asi po třech dnech jsme zjistili, že to nemá cenu, že už je dost napřed a tak přešel rovnou do druhé třídy, kde se víc učili apod. I ten nástup byl pro něj teda lehčí. (Eliška Nováková, 36)*

Vendula: *Soukromé jesle si opravdu pochvaluju. Byly tam velmi kvalitní učitelky a oběma dětem pobyt tam prospěl. Přejít do klasické školky pro ně nebyl traumatizující a uměly spoustu aktivit, které se jiné děti teprve učily. Myslím, že jim*

to tedy celkově prospělo a nevzalo jim to nic. Doporučuju to všem, kteří takovou možnost mají. (Vendula Tomanová, 41)

Webových stránek, které se týkají tématu rodičovství, práce a sladování, využívají nebo v určitém období využívaly všechny dotazované ženy. Ženy tyto stránky navštěvují nejčastěji v případě, že potřebují poradit s konkrétním problémem, který je pro ně aktuální, pravidelně je navštěvují Andrea Mázlová, Markéta Švandová a Šárka Podhorná.

Z výpovědí žen vyplývá, že pro snadnější sladování pracovního a rodinného života je nejdůležitější podpora manžela, širší rodiny a institucionální péče, ať už té státní či soukromé. Všechny ženy se podpory širší rodiny snaží využívat. Podpora partnera u několika žen buď částečně, nebo zcela absentuje, což samy vnímají jako problém. Zbylé ženy pomocí partnera využívají, i přesto by větší vyváženost v dělbě domácích prací a v péči o dítě/děti uvítaly. Dotazovaná skupina žen je značně heterogenní ve smyslu délky přerušení pracovní dráhy. Pracovní dráhu přerušily všechny ženy dobrovolně, to znamená, že všechny své mateřství plánovaly a věděly, že určitou dobu stráví s dítětem/děti doma. Délku přerušení své pracovní dráhy si však většina žen ve výsledku sama určit nemohla. Souběžně s čerpáním rodičovského příspěvku pracovalo pravidelně 10 žen, které tak postupně musely využít podpory manžela, širší rodiny a některé i soukromé institucionální péče. Zbylé dvě ženy během své rodičovské dovolené pracovat nemusely a věnovaly se plně péči o dítě/děti a domácnost.

Zajímavé je, že pro většinu žen je myšlenka návratu na pracovní trh v době před dosažením tří let věku dítěte přijatelná. Pouze Julie Soukupová a Ivana Straková se domnívají, že tři roky jsou pomyslnou hranicí, dokdy by matka měla být s dítětem doma a pečovat o něj.

HH: *Byla bys pro, aby stát navýšil počet jeslí?*

Julie: *Já pro to nejsem. Stát má podpořit rodiče, aby matka mohla být doma a věnovala se tomu dítěti. Aby spolu ten vztah a kontakt navázali. Aby spolu mohli chodit na různá cvičení a aktivity. Matka by neměla být tlačena do toho jít do jeslí.*

Zastáncem jeslí nejsem. Kdo chce být doma, tak by ho stát měl podpořit, aby z finančních důvodů nemusel dávat dítě do jeslí. (Julie Soukupová, 37)

V rodinné politice ČR vidí všechny ženy pokrok, ale zároveň mezery, které by stát měl dotáhnout do konce. Jako pokrok hodnotí flexibilnější stanovování délky rodičovské dovolené, jako nedomyšlené naopak vnímají nedostatečně fungující institucionální péči, hlavně pro děti mladší tří let. Většina zastává názor, že množství fungujících jeslí by se v ČR mělo navýšit, aby matky, které chtějí nastoupit do práce dříve než ve třech letech dítěte, mohly toto skutečně realizovat. I ve finanční podpoře by mělo dojít k úpravě, což dokazují výše uvedené výpovědi některých žen.

Závěr

Cílem této diplomové práce bylo zodpovědět následující badatelské otázky. Proč některé matky pracují, zatímco pobírají mateřský či rodičovský příspěvek? Vracejí se matky do práce podle svých původních plánů, anebo tyto plány mění? Pokud je mění, tak jak? Pro zodpovězení těchto otázek jsem zvolila kvalitativní výzkumnou metodu polostrukturovaných rozhovorů, které jsem vedla s dvanácti dotazovanými ženami. Hlavními tématy, na která jsem se dále zaměřila, byly důvody, díky nimž většina informátorek začala pracovat během mateřské či rodičovské dovolené, a podpora, která je informátorkám poskytována k usnadnění sladování rodinného a pracovního života. Deset žen muselo své původní plány spojené s nástupem do práce změnit, a to tak, že začaly pracovat dříve, než původně chtěly. Pouze dvě ženy mohly nastoupit do práce podle svých původních plánů. Z výpovědí žen vyplývají následující důvody, díky nimž se vrátily do placené práce dříve. Patří sem: tíživá finanční situace v rodině, obava ze ztráty zaměstnání či obava ze ztráty klientely (v případě OSVČ), výhodná nabídka nového pracovního místa, potřeba sociálního kontaktu a seberealizace, okolnosti v rodině (úmrtí, úraz). Většina důvodů, které jsem získala z výpovědí žen, se shoduje s důvody, které ve své stati *Proměny časování a způsobu návratu matek do zaměstnání*¹³⁶ uvádí Hašková. Důvody dělí Hašková na vnější (ekonomické a institucionální podmínky) a vnitřní (motivace matek), jak už jsem uvedla v teoretické části této práce. Mezi vnitřní důvody, které jsem pomocí výzkumu zjistila, tak řadím například potřebu sociálního kontaktu a seberealizace. Mezi vnější faktory, které ženy ovlivnily, řadím například nedostatek financí.

V této práci jsem se také zaměřila na způsoby, jakými matky sladují pracovní a rodinný život, a na to, jaké podpory se jim dostává, ať ze strany státu, zaměstnavatele či rodiny. Za nejpodstatnější podporu označily dotazované matky podporu partnera/manžela, širší rodiny a podporu soukromých či státních institucí zajišťujících péči o dítě. Důležitým tématem, o kterém matky hovořily, byla dělba domácích prací a dělba péče o dítě/děti mezi nimi a partnerem/manželem. Dělbou

¹³⁶ Hašková, H. „Proměny časování a způsobu návratu matek do zaměstnání.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2011, roč. 12, č. 2.

domácích prací shledává většina žen jako nevyrovnanou, jejich partneři se podle jejich výpovědí na domácích pracích podílí v menší míře, nežli ženy samy. Toto zjištění je shodné se závěry výzkumu Chaloupkové¹³⁷, která uvádí, že ženy stráví domácími pracemi „týdně v průměru dvakrát více času než muži.“¹³⁸ Postoje mnou dotazovaných žen mohou být v otázce dělby domácích prací rozděleny do tří skupin. První skupinu tvoří postoje žen, které jsou s dělbou práce v jejich domácnosti spokojené a pomoc partnera/manžela chápou jako dostatečnou a mají pocit, že se na domácích pracích podílejí rovnoměrně. Do této skupiny řadím Elišku Novákovou a Nelu Potockou. Druhou skupinou jsou postoje žen, které považují dělbu práce v jejich domácnosti za nevyrovnanou, ale přesto toto považují za správné. Důvodem je skutečnost, že příjem svého partnera/manžela považují pro domácnost za stěžejní. Potvrzují tak *teorii časové dostupnosti a omezení*¹³⁹, která vychází z myšlenky, že partner, jehož práce je méně placená, nebo u které není možnost kariérního postupu, by měl trávit domácími pracemi více času, aby partner s lépe placenou prací mohl investovat svůj čas do pracovního trhu.¹⁴⁰ Tato teorie vnímá partnery jako ty, kterým jde o společný užitek. Do této skupiny řadím Terezu Smutnou a Ivanu Strakovou. Třetí skupinu tvoří postoje žen, které vnímají dělbu práce ve své domácnosti jako nevyrovnanou a toto hodnotí negativně. Tyto ženy by chtěly, aby se partneři zapojili více a nenechávali většinu domácích prací na nich. Do této skupiny řadím například Julii Soukupovou a Šárku Podhornou. Zajímavostí je, že dělba práce v domácnosti, tedy to, jak se zapojují partneři/manželé jednotlivých žen do domácích prací, je u většiny žen shodná s tím, jak moc se partneři/manželé žen zapojují do péče o dítě/děti. Z mého výzkumu vyplývá, že partneři/manželé, kteří se ve velké míře podílejí na chodu domácnosti, přispívají velkou měrou také v péči o dítě/děti, a naopak ti, kteří se domácími pracemi příliš nezabývají, nevěnují tolik péče a času ani dítěti/dětem.

¹³⁷ Chaloupková, J. „Faktory ovlivňující dělbu domácí práce v českých domácnostech a hodnocení její spravedlnosti.“ *Sociologický časopis*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2005, roč. 41, č. 1, str. 57-77.

¹³⁸ Chaloupková, J. „Faktory ovlivňující dělbu domácí práce v českých domácnostech a hodnocení její spravedlnosti.“ *Sociologický časopis*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2005, roč. 41, č. 1, str. 66.

¹³⁹ Chaloupková, J. „Faktory ovlivňující dělbu domácí práce v českých domácnostech a hodnocení její spravedlnosti.“ *Sociologický časopis*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2005, roč. 41, č. 1, str. 59-60.

¹⁴⁰ Tamtéž, str. 59-60.

Také podporu širší rodiny zhodnotily všechny ženy jako velmi podstatnou pro snadnější sladování jejich pracovní a soukromé sféry. Ne všechny ženy však mohou plně využívat této podpory. Důvody jsou různé. U Terezy Smutné a Lucie Fialové je problémem teritoriální dostupnost, tedy to, že rodiče bydlí daleko od místa jejich bydliště. Nemohou tak využít krátkodobého hlídání či vyzvedávání dítěte/děti z kroužků či mateřské školy. Andrea Mázlová a Markéta Švandová mají sice rodiče a další členy širší rodiny teritoriálně dostupné, ale přesto jejich pomoci nemohou využívat v takové míře, v jaké by chtěly. Prvním problémem je částečná neochota rodičů hlídat a druhým problémem je z pohledu těchto dvou žen neuspokojivý program, který dětem prarodiče připraví. S podporou širší rodiny je naopak velmi spokojená Zuzana Hejlová, která naplno využívá podpory rodičů svých a rodičů svého manžela. Rodiče zapojuje nejen do vyzvedávání dětí z mateřské školy, ale také na krátkodobé (několik hodin) či dlouhodobější hlídání (několik dní).

Z rozhovorů, které jsem s ženami vedla, vyplývá, že za velmi významnou považují také podporu zařízení institucionální péče, ať už státní či soukromé. Z hlediska snadnějšího sladování je pro ně podstatná poloha těchto zařízení. Kromě teritoriální dostupnosti řešila během rozhovoru většina žen také časovou dostupnost, tedy otevírací dobu školky. Několik žen zmínilo, že by uvítaly prodloužení otevírací doby alespoň do pěti hodin odpoledne. Většina školek totiž zavírá v 16:00 či v 16:15, což ženy vnímají jako problém. Jako další problém vnímá většina dotazovaných žen skutečnost, že institucionální péče pro děti je kapacitně nedostatečná, hlavně v případě dětí mladších tří let. Téměř jednohlasně se shodují, že stát by měl navýšit počet jeslí, aby se matky mohly vrátit do práce dříve, než ve třech letech dítěte. Naráží tím na změny v čerpání mateřské a rodičovské dovolené. Třírychlostní rodičovskou dovolenou, jejíž délku je možné každé tři měsíce upravit, vnímají jako krok vpřed vzhledem k předchozí rigidní formě rodičovské dovolené, kdy si dobu musely matky stanovit již dopředu, ale zároveň kritizují, že stát nedomyslel otázku institucionální péče pro ty matky, které se do práce vracejí dříve. Většina dotazovaných žen (pro které to bylo teritoriálně a finančně dostupné) proto byla nucena využít služeb soukromých jeslí či školek, anebo podpory širší rodiny, přičemž ale podpora širší rodiny často nebyla možná v takovém rozsahu, aby to bylo optimální vzhledem ke kombinaci práce a rodičovství.

Použitá literatura:

Bartušková, M. a kol. *Mateřská škola (Příručka pro pracovnice v mateřských školách a domovech pro děti od tří do šesti let)*. Praha: SPN, 1952.

Čermáková, M., Hašková, H., Křížková, A., Linková, M. a Maříková, H. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002.

Dudová, R. *Nové šance a rizika: Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. Praha: SOÚ AV ČR, 2008.

Hašková, H. „Proměny časování a způsobu návratu matek do zaměstnání.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2011, roč. 12, č. 2, str. 40-52.

Hašková, H., Saxonberg, S. (eds.) a Mudrák, J. *Péče o nejmenší: Boření mýtů*. Praha: Slon, 2012.

Hendl, J. *Kvalitativní výzkum – Základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005.

Husník, P. „Evropské peníze potečou do škol hlavně přes šablony: Přípravy nového operačního programu na roky 2014-2020 vrcholí.“ *Učitelství noviny*. Praha: SPN, 2013, roč. 116, č. 39, str. 8-9.

Chaloupková, J. „Faktory ovlivňující dělbu domácí práce v českých domácnostech a hodnocení její spravedlnosti.“ *Sociologický časopis*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2005, roč. 41, č. 1, str. 57-77.

Jeřábek, H. *Úvod do sociologického výzkumu*. Praha: 1993

Křížková, A., Maříková, H., Hašková, H. a Formánková, L. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Slon, 2011.

Křížková, A., Dudová, R., Hašková, H., Maříková, H. a Uhde, Z. (eds.) *Práce a péče*. Praha: Slon, 2008.

Křížková, A., Vohlídalová, M. „Rodiče na trhu práce: mezi prací a péčí“. *Sociologický časopis*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009, roč. 45, č. 1, str. 31-60.

Kuchařová, V., Ettlerová, S., Nešporová, O., Svobodová, K. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů*. Praha: VÚPSV, 2006.

Kuchařová V. a kol. *Péče o děti předškolního a raného školního věku*. Praha: VÚPSV, 2009.

Leira, A. *Working Parents and the Welfare State. Family Change and Policy Reform in Scandinavia*. New York: Cambridge University Press, 2002.

Lewis, J. „The Decline of the Male Breadwinner Model: Implications for Work and Care.“ *Social Politics*, 2001, roč. 8, č. 2, str. 152–169.

Mareš, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd., Praha: Slon, 2002.

Mareš, P. *Sociologie nerovnosti a chudoby*. Praha: Slon, 1999.

Marksová-Tomiová, M. *Rodina a práce-jak je sladit a nezbláznit se*. Praha: Portál, 2009.

Maříková, H. (ed.), Křížková, A. a Vohlídalová, M. *Živitelé a živitelky: reflexe (a) praxe*. Praha: Slon, 2012.

Matějková, B., Palonciová, J. *Rodinná politika ve vybraných evropských zemích s ohledem na situaci v České republice*. Brno: MU, 2005.

Možný, I. *Sociologie rodiny*. 2. vydání. Praha: Slon, 2002.

Otevřená společnost o.p.s. – Centrum ProEquality. *Ženy a česká společnost*. Praha: Otevřená společnost o.p.s., 2010.

Saxonberg, S., Hašková, H. a Mudrák, J. *The Development of Czech Childcare Policies*. Praha: Slon, 2012.

Šiklová, J. „Feminism and the Roots of Apathy in the Czech Republic.“ *Social research*. Praha, 1997, roč. 64, č. 2, str. 258-280.

Uhde, Z. „K feministickému pojetí péče jako kritické kategorie sociální nerovnosti.“ *Sociologický časopis*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009, roč. 45, č.1, str. 9-29.

Právní předpisy a dokumenty

Občanský zákoník 2014: *Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník*. 2. vydání. Olomouc: Anag, 2013.

Sbírka zákonů Česká republika. *Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání*. Praha: Tiskárna Ministerstva vnitra, p. o., 2004.

Sociální pojištění 2013 – ÚZ 941: *Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění vč. novely č. 401/2012 Sb.* Praha: Sagit, 2013.

Sociální zabezpečení 2013 – ÚZ 942: *Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře vč. novely č. 482/2012 Sb.* Praha: Sagit, 2013.

Trestní zákon č. 14/ 1961 Sb.

Zákon č. 186/1960 Sb., o soustavě výchovy a vzdělávání (školský zákon) ze dne 15. prosince 1960 ve znění účinném do 31. 8. 1978, uveřejněno v částce 82/1960 Sbírký zákonů, s. 645.

Zákoník práce 2013 – ÚZ 938: *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce*. Praha: Sagit, 2013.

Internetové zdroje

ASFS. *Představení Asociace provozovatelů soukromých a firemních školek ČR* [online]. Praha: ASFS [cit. 2013-12-05]. Dostupný z WWW: <http://www.asfs.cz/>

Bartáková, H. *Cesta zpátky – Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice* [online]. Brno: 2008 [cit. 2014-01-03]. Dostupný z WWW: http://is.muni.cz/th/54472/fss_d/Bartakova_disertacni_prace.pdf

ČERMÁK, J. „Postavení ženy ve společnosti se zaměřením na Českou republiku“ [online]. *E-polis.cz*, 10. listopad 2003 [cit. 2014-01-16]. Dostupné z WWW: <http://www.e-polis.cz/nezarazene-clanky/33-postaveni-zeny-ve-spolecnosti-se-zamerenim-na-ceskou-republiku.html>.

Český statistický úřad. *Porodnost a plodnost 2006 – 2010. Ukazatele plodnosti* [online]. ČSÚ, 2011 [cit. 2014-02-12]. Dostupné z WWW: [http://csugeo.i-server.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/5D0035A06C/\\$File/400811a2.pdf](http://csugeo.i-server.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/5D0035A06C/$File/400811a2.pdf)

Firemní školka MZV ČR. *Firemní školka MZV ČR – Úvod* [online]. Praha: 2013 [cit. 2013-12-05]. Dostupný z WWW: <http://mzv.skokplus.com/>.

Gender Studies. *Práce z domova* [online]. Gender Studies, 2011 [cit. 2013-12-10]. Dostupný z WWW: <http://materskarodicovska.cz/cz/prace-domova-zamestnanec>

Hasmanová Marhánková, J. *Matky samoživitelky a jejich situace v České republice* [online]. Praha: Gender Studies, o. p. s., 2011[cit. 2013-12-29]. Dostupné z WWW: http://www.genderstudies.cz/download/samozivitelky_sendwichova.pdf

Klub K2. Klubko-občasník [online]. Praha: Klub K2 o.p.s., 2013, roč. IV., č. 14 [cit. 2013-12-05]. Dostupný z WWW: <http://www.klubk2.cz/index.php/casopis-klubko/item/357-klubko-cerven-2013>

Klub K2. *Co je národní systém kvalifikací*. Klubko-občasník [online]. Praha: Klub K2 o.p.s., 2013, roč. IV., č. 14, str. 2 [cit. 2013-12-05]. Dostupný z WWW: <http://www.klubk2.cz/index.php/casopis-klubko/item/357-klubko-cerven-2013>

MPSV ČR. *Péče o děti, dětská skupina* [online]. MPSV ČR, 2013 [cit. 2013-11-19]. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/13500>

MPSV ČR. *Vláda schválila balíček prorodinných opatření* [online]. Praha: MPSV, 2008 [cit. 2013-12-28]. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/6031>

MPSV ČR. *Program Rodina i práce* [online]. MPSV ČR, 2013 [cit. 2013-12-13]. Dostupný z WWW: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/programy_zamest/regionalni/2006regionalni/06_rodina_i_prace

MPSV ČR. *Slučitelnost profesních a rodinných rolí* [online]. MPSV ČR, 2013 [cit. 2013-11-16]. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/14472>

MŠMT ČR. *Rámcový vzdělávací program předškolního vzdělávání* [online]. MŠMT ČR, 2005 [cit. 2013-11-19]. Dostupný z WWW: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/predskolni-vzdelavani/ramcovy-vzdelavaci-program-pro-predskolni-vzdelavani>

Práce na dálku.cz. *Práce z domova z pohledu legislativy* [online]. 2013 Práce na dálku.cz, 2013 [cit. 2013-01-17]. Dostupný z WWW: <http://www.pracenadalku.cz/blog/prace-z-domova-z-pohledu-legislativy>

Rychetský, J. *A co děti, mají si kde pod dozorem hrát? Rodiče si zoufají, že ne* [online]. Praha: Our Media a.s., 2012 [cit. 2013-12-28]. Dostupný z WWW: <http://www.parlamentnilisty.cz/zpravy/A-co-deti-maji-si-kde-pod-dozorem-hrat-Rodiny-si-zoufaji-ze-ne-243732>

Schneiderová, Z. *Nedostatek školek je celoevropský problém* [online]. Besocial s.r.o., 2013 [cit. 2013-11-19]. Dostupný z WWW: <http://www.podnikatelka.info/nedostatek-skolek-je-celoevropsky-problem/>

Sít' mateřských center o.s. *Co jsou mateřská centra* [online]. Sít' mateřských center, 2009 [cit. 2013-12-05]. Dostupný z WWW: <http://www.materska-centra.cz/sit-mc-v-cr/co-jsou-mc/>

Seznam příloh

1. Prohlášení žadatele o nahlédnutí do listinné podoby závěrečné práce před její obhajobou
2. Evidenční list žadatelů o nahlédnutí do listinné podoby práce

Univerzita Karlova v Praze, Pedagogická fakulta

M.D. Rettigové 4, 116 39 Praha 1

Prohlášení žadatele o nahlédnutí do listinné podoby závěrečné práce před její obhajobou

Závěrečná práce:

Druh práce	
Název práce	
Autor práce	

Jsem si vědom/a, že závěrečná práce je autorským dílem a že informace získané nahlédnutím do zveřejněné závěrečné práce nemohou být použity k výdělečným účelům, ani nemohou být vydávány za studijní, vědeckou nebo jinou tvůrčí činnost jiné osoby než autora.

Byl/a jsem seznámen/a se skutečností, že si mohu pořizovat výpisy, opisy nebo rozmnoženiny závěrečné práce, jsem však povinen/povinna s nimi nakládat jako s autorským dílem a zachovávat pravidla uvedená v předchozím odstavci tohoto prohlášení.

Jsem si vědom/a, že pořizovat výpisy, opisy nebo rozmnoženiny dané práce lze pouze na své náklady a že úhrada nákladů za kopírování, resp. tisk jedné strany formátu A4 černobíle byla stanovena na 5 Kč.

V Praze dne

Jméno a příjmení žadatele	
Adresa trvalého bydliště	

_____ podpis žadatele

Univerzita Karlova v Praze, Pedagogická fakulta

M.D. Rettigové 4, 116 39 Praha 1

Prohlášení žadatele o nahlédnutí do listinné podoby závěrečné práce

Evidenční list

Jsem si vědom/a, že závěrečná práce je autorským dílem a že informace získané nahlédnutím do zveřejněné závěrečné práce nemohou být použity k výdělečným účelům, ani nemohou být vydávány za studijní, vědeckou nebo jinou tvůrčí činnost jiné osoby než autora.

Byl/a jsem seznámen/a se skutečností, že si mohu pořizovat výpisy, opisy nebo rozmnoženiny závěrečné práce, jsem však povinen/povinna s nimi nakládat jako s autorským dílem a zachovávat pravidla uvedená v předchozím odstavci tohoto prohlášení.

Poř. č.	Datum	Jméno a příjmení	Adresa trvalého bydliště	Podpis
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				