

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta filozofická

Bakalářská práce

**Pozice matek s dětmi v předškolním věku
na pracovním trhu**

Tereza Havlovicová

Plzeň 2020

Západočeská univerzita v Plzni

Fakulta filozofická

Katedra sociologie

Studijní program Sociologie

Studijní obor Sociologie

Bakalářská práce

**Pozice matek s dětmi v předškolním věku na
pracovním trhu**

Tereza Havlovicová

Vedoucí práce:

Doc. PhDr. Jan Váně Ph.D

Katedra sociologie

Fakulta filozofická Západočeské univerzity v Plzni

Plzeň 2020

Prohlašuji, že jsem práci zpracovala samostatně a použila jen uvedených pramenů a literatury.

Plzeň, květen 2020

.....

Poděkování

Ráda bych poděkovala vedoucímu mé bakalářské práce, Doc. PhDr. Janu Váněmu Ph.D. za odborné vedení, cenné rady a pomoc při zpracování bakalářské práce. Dále bych chtěla poděkovat za důvěru, ochotu a čas všem respondentům a respondentkám, bez jejichž spolupráce bych tento výzkum nemohla realizovat. Největší poděkování patří mé rodině a mým blízkým, kteří mě po celou dobu studia podporovali.

Obsah

1.	Úvod.....	1
2.	Rodina.....	2
2.1.	Rodinná politika a role státu	2
2.2.	Mateřská a rodičovská dovolená	3
2.2.1.	Mateřská dovolená	3
2.2.2.	Rodičovská dovolená	5
3.	Trh práce	7
3.1.	Stereotypy s ohledem na gender	8
3.2.	Pozice matek na pracovním trhu	9
3.2.1.	Zaměstnanost.....	11
3.3.	Genderová profesní segregace	12
3.4.	Návrat matek na pracovní trh	13
4.	Zkoordinování rodiny a práce	16
4.1.	Institucionální péče.....	17
5.	Metodologie.....	20
5.1.	Metoda sběru dat	21
5.2.	Charakteristika respondentů.....	22
5.3.	Kódování a analýza.....	23
5.4.	Etické aspekty.....	23
6.	Výsledky a interpretace dat	25
6.1.	Vnímání možností na trhu práce z pohledu matek.....	25
6.1.1.	Faktory ovlivňující pracovní možnosti	29
6.2.	Vnímání náročnosti skloubení 2 světů.....	30
6.3.	Nastavení hodnot.....	31
6.4.	Návrat na pracovní trh.....	32
6.4.1.	Důvody hledání pracovního úvazku	34

6.5.	Zaměstnavatelé aneb pracovní trh a jeho možnosti	35
6.6.	Pohled pracovního trhu neboli zaměstnavatelů	36
7.	Závěr	41
8.	Seznam zdrojů	43
9.	Resumé	48
10.	Přílohy	49

1. Úvod

Ve své bakalářské práci jsem se věnovala tématu pozice matek dětí v předškolním věku na pracovním trhu. Zajímalo mě samotné vnímání podmínek a šancí na pracovním trhu, se kterými se dotyčné ženy potýkaly či potýkají. Zároveň jsem svou pozornost upřela na zaměstnavatele, na to jaký je jejich přístup k této skupině žen, zda nabízejí úvazky s flexibilní pracovní dobou či jiné typy úvazků, které umožňují ženám snazší skloubení pracovní a rodinné sféry.

Návrat na trh práce po rodičovské dovolené, nebo dokonce během ní je dnes stále obtížný. O něco snazší mají nástup do zaměstnání ženy s vysokoškolským vzděláním, které mají výraznější potřebu seberealizace, nežli ženy s nižším vzděláním či kvalifikací. Nicméně návrat na pracovní trh je do značné míry ovlivněn pracovní nabídkou, kterou udává zaměstnavatel. Pracovní úvazek následně ovlivňuje skloubení rodiny a práce. Snazší sladění pracovního a rodinného života poté lépe umožňují částečné či flexibilní úvazky, které jsou však oproti plným úvazkům bohužel v menšině. Ženy se kromě nedostatečné nabídky pracovních úvazků se zkrácenou dobou potýkají i s dalšími překážkami, a to s nedostatkem zařízení péče o dítě či s jejich nedostupností. Kromě veškerých problémů spojených s návratem matek na trh práce, je největším problémem přístup zaměstnavatelů. Část zaměstnavatelů totiž přispívá k genderové nerovnosti na trhu práce, a to již svým pojmáním ženského pohlaví. Ženu totiž řada zaměstnavatelů vnímá jako rizikového zaměstnance kvůli budoucímu mateřství, které je tak pro ženu největší překážkou. K této nerovnosti se pak váže i výše platového ohodnocení, kdy jsou ženy obecně výrazným způsobem podhodnocovány [Kuchařová a kol. 2019: 101-105].

V teoretické části jsem definovala pojmání rodiny, ze kterého vycházím, rodinnou politiku státu, upřesnila jsem význam mateřské a rodičovské dovolené a s nimi spjatou roli státu. Dále jsem se věnovala trhu práce, jak se jeví pozice matek s dětmi předškolního věku, jak s touto pozicí souvisí genderové rozdíly a jak se následně genderové rozdíly promítají do zaměstnanosti této skupiny žen. V závěru teoretické části jsem se snažila nastínit problém zkoordinování rodiny a zaměstnání, na který se váže stěžejní návrat na trh práce, jenž pak problematizuje i zmíněná institucionální péče.

2. Rodina

Formulovat správně pojetí rodiny může být velice sporné. Definic, které charakterizují rodinu je mnoho a každá z nich vystihuje rodinu z jiného úhlu. Ve své práci vycházím z definice rodiny, která je představena v sociologickém slovníku: „...*obecně původní a nejdůležitější společenskou skupinu a instituci, která je základním článkem sociální struktury i základní ekonomickou jednotkou a jejímiž hlavními funkcemi je reprodukce trvání lidského biologického druhu a výchova, respektive socializace potomstva, ale i přenos kulturních vzorců chování a zachování kontinuity kulturního vývoje.*“ [Linhart, Petrusek, Vodáková, Maříková 1996: 940]. Dále je pro mou práci příznačné i pojetí rodiny, jak ji vidí Kuchařová či Hašková, které rodinu chápou jako nukleární¹, avšak neuznávají rozdělení rolí v domácnosti na mužské a ženské, na rozdíl od Parsonse. Ten je přesvědčen, že mužské a ženské role jsou jasně stanoveny, přičemž role ženy je spojena s péčí o dítě a o domácnost (expresivní role), a role muže je jasně spojena se sférou veřejnou (role instrumentální). Větší spojení matky s péčí o dítě má za následek i to, proč matka méně participuje na trhu práce, tedy ve veřejné sféře než muž [Parsons in Možný 1999: 44-45]. Naopak Hašková či Kuchařová se od tohoto Parsonsova pojetí odklánějí a lze říci, že jsou jeho odpůrkyněmi a spíše podporují svobodnou volbu rolí [Kuchařová a kol. 2019; Hašková 2007].

2.1. Rodinná politika a role státu

Rodinná politika se ve své podstatě snaží podporovat a pomáhat rodinám. Zasahuje do několika oblastí života, a kromě jiného i do oblasti trhu práce. Lampert popisuje rodinnou politiku jako souhrn prostředků, které umožňují „...*chránit a podporovat rodinu jako instituci, která má pro společnost nepostradatelnou funkci.*“ [Lampert in Matějková, Paloncyová 2004: 7]. Hlavními cíli rodinné politiky je „...*vytvářet všestranně příznivější společenské podmínky pro rodinu, posilovat společenské vědomí hodnoty rodiny a také ekonomickou*

¹ Nukleární rodina je tvořena ženou, mužem a alespoň jedním dítětem, kteří žijí ve společné domácnosti. Jedná se o nejčastější typ rodiny a můžeme ho najít v každé společnosti.

a sociální suverenitu rodin a jejich členů na trhu práce prostřednictvím daňového systému, systému sociálního zabezpečení a služeb pro rodiny, aby byly schopny plnit svoji úlohu ve všech obdobích rodinného cyklu vůči všem členům“ [Kuchařová a kol. 2019: 226-227].

2.2. Mateřská a rodičovská dovolená

Kapitolu mateřské a rodičovské dovolené zde uvádím, neboť tyto 2 pojmy jsou veřejností často zaměňovány, nebo dokonce chápány jako synonyma. Mateřská a rodičovská dovolená patří mezi termíny spjaté s rodinnou politikou, a proto pokládám za důležité uvést tyto koncepty na pravou míru a upřesnit jejich obsah.

2.2.1. Mateřská dovolená

Pojem mateřská dovolená označuje období, kdy těhotná žena odejde do domácího prostředí a stát jí umožňuje tam setrvat po dobu 28 týdnů v případě, že se ženě narodí 1 dítě. Pokud se narodí vícero dětí, délka „dovolené“ se prodlužuje na 37 týdnů. Ženě tuto dovolenou poskytuje zaměstnavatel. Ta nastupuje na mateřskou dovolenou většinou od 6. nebo 8. týdne před očekávaným datem porodu [Zákony.centrum.cz, 2020].

Po skončení mateřské dovolené, po uplynutí 28/37 týdnů, na ni navazuje rodičovská dovolená. Ta souvisí s rodičovským příspěvkem, který stanovuje zákon o státní sociální podpoře. Délka rodičovské dovolené je pak flexibilní a rodič, který nastoupí na rodičovskou dovolenou si může zvolit, jak dlouho bude trvat. *„O poskytnutí rodičovské dovolené se žádá zaměstnavatel, zatímco o rodičovský příspěvek se žádá na příslušném úřadu práce.“* [Zákony.centrum.cz, 2020].

Pokud má žena trvalé zaměstnání, a během jeho výkonu otěhotní, je její zaměstnavatel povinen jí zachovat pracovní pozici. Následně po ukončení období mateřské dovolené má zaměstnavatel povinnost začlenit zaměstnankyni zpět do pracovního procesu, tedy přesněji na její předešlé místo.

Pokud však v období, kdy byla žena na mateřské/rodičovské dovolené bylo její pracovní místo zrušeno či bylo např. restrukturalizováno „...je zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnankyni na její původní práci a pracoviště.“ To znamená, že musí být dodržen stejný typ a místo práce, i když nemusí nutně jít o její předešlou konkrétní pozici [Čt24.cz, 2020].

Pokud se žena rozhodne vzít si např. zkrácenou rodičovskou dovolenou a v jejím průběhu se z nějakého důvodu rozmyslí ji prodloužit, musí toto rozhodnutí zaměstnavatel akceptovat. „Rodičům, kteří čerpají mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, pak zákoník práce přiznává určité výhody. Především nemůžou dostat výpověď z pracovního poměru. Výjimkou jsou zaměstnanci, kteří pracují na základě smlouvy na dobu určitou. V jejich případě ochranná lhůta platí pouze do doby, než smlouva doběhne.“ [Veselíková, 2018]. V návaznosti na mateřskou a rodičovskou dovolenou, zprostředkovává stát finanční podporu ženám v tomto období. Na peněžitou pomoc v období mateřské dovolené však nemá nárok osoba, která nesplní 2 zásadní podmínky, jež jsou pro získání mateřského příspěvku klíčové. Osoba, která žádá o mateřský příspěvek musí být nemocensky pojištěna, tzn. že ze své mzdy musela odvádět pojistné na sociální zabezpečení a k tomu musela být pojištěna „minimálně 270 dnů v posledních dvou letech před nástupem na tuto dávku (to je zhruba 9 měsíců nemocenského pojištění v rozložení dvou let).“ [Čssz.cz, 2020].

Po celé období mateřské má pak žena ze zákona možnost čerpat státní příspěvek. Tento příspěvek činí 70 % z částky hrubé mzdy v předešlém zaměstnání, přičemž žena musela do tohoto zaměstnání docházet minimálně 12 kalendářních měsíců před nástupem na mateřskou. Po vypršení doby vyplacení mateřského příspěvku (28-37 týdnů) je peněžitá pomoc v mateřství ukončena [Čssz.cz, 2020].

2.2.2. Rodičovská dovolená

Rodičovská dovolená navazuje na dovolenou mateřskou. I zde je povinností zaměstnavatele o ni zažádat na základě žádosti zaměstnance a poskytnout ji ihned po skončení mateřské. Nelze však rodičovskou dovolenou zaměňovat s rodičovským příspěvkem, o ten si žádá dotyčná žena sama na pracovním úřadu.

Délka rodičovské dovolené je na uvážení pečujícího, rodič, který nastoupí na rodičovskou dovolenou, si může zvolit, jak dlouho bude trvat (2, 3 nebo 4 roky, viz výše). Délku je pak možné korigovat, a to dle libosti i v průběhu čerpání [Zákony.centrum.cz, 2020]. Délce rodičovské dovolené je pak přizpůsoben i rodičovský příspěvek. Možnost čerpání příspěvku má však pouze občan České republiky. Do konce roku 2019 byla částka 220 000,- Kč. Od 1.1. 2020 se částka navýšila a v současné době činí 300 000 Kč. Tato částka, stejně jako u mateřské dovolené, se pak odvíjí od mzdy v předešlém zaměstnání, které osoba na rodičovské dovolené, před dovolenou vykonávala. Jedná se o 70 % z celkové mzdy. „Rodičovskou dovolenou pak přesně definuje § 197 odst. 3.“ [Zákony.centrum.cz, 2020].

Neméně významné jsou jistě i další 2 příspěvky, které stojí za zmínku. Těmi jsou porodné a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství (VPTM). Porodné je peněžní pomoc, která se odvíjí od příjmu. Nárok na porodné vzniká, pokud je příjem menší než 2,7násobek životního minima rodiny. Částku lze čerpat pouze dvakrát (u prvního a druhého dítěte), ta pak dosahuje 13 000 Kč u prvního dítěte a 10 000 Kč u druhého. Pro poskytnutí této dávky ze strany státu (státní sociální podpory) je třeba podat příslušný formulář, který lze zaslat elektronicky či v papírové podobě na úřad práce [Mpsv.cz, 2020].

Vyrovnávací příspěvek je poskytnut zaměstnankyni, které bylo kvůli těhotenství změněno pracovní místo, a v důsledku toho jí byla snížena mzda. Zaměstnankyni přísluší tato peněžní pomoc do konce těhotenství, po porodu či v době kojení, nejdéle však do začátku mateřské dovolené (6. týdne). Pro tento příspěvek je pak nutné (podobně jako u mateřské a rodičovské) mít nemocenské pojištění, načež žádost podává sama zaměstnankyně [Čssz.cz, 2020].

Mateřská/rodičovská dovolená je mimo jiné považována u žen za překážku v oblasti trhu práce [Mpsv.cz, 2020]. Tato překážka se pak zaslouhuje o obtížnější zařazení do pracovního procesu, což se pokusím nastínit v následujících kapitolách.

V posledních letech rodinná politika zaznamenala tzv. defamilializační jev², který najdeme například v „*úpravách rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku směrem k umožnění svobodnější volby doby a výše jeho čerpání (Dudová 2008a; Hohne 2017).*“ [Kuchařová a kol. 2019: 102]. Defamilializační trend má pak za cíl zejména změnit stávající podmínky pro ženy, přispět k dřívějšímu návratu na trh práce, k lepším pozicím žen na trhu práce, tudíž ke snížení znevýhodňování žen na trhu práce a další [Kuchařová a kol. 2019: 102].

² Defamilialismus nebo také pouze defamilismus je pojem určený pro pojmenování rodinné politiky, která má za cíl snížit počet pečujících matek, kvůli vyvážení genderové rovnosti ve společnosti [Kuchařová a kol. 2019].

3. Trh práce

Práce za mzdu je pro většinu obyvatel podstatnou a nezbytnou činností, kterou musí vykonávat. Jejím prvotním přínosem tedy je zejména ekonomické zajištění. V souvislosti s hospodářskou politikou státu lze říci, že jednou z jejích priorit je ekonomické zabezpečení obyvatel, tedy poskytnutí zaměstnání a snížení nezaměstnanosti.

V současné době můžeme zaznamenat řadu trendů jako je například průmysl 4.0.³, který souvisí s automatizací, tedy urychlením procesu výroby a jejím zefektivněním. V souvislosti s tím je pak představa ekonomického zajištění obyvatel do jisté míry nabourána, a to na základě toho, že stroje nahrazují lidský aspekt. Zároveň se ale setkáváme s vytvářením nových pracovních míst a novým druhem specializace [Anýžová, Večerník a kol. 2019: 210-214].

Oblast pracovního trhu lze pak chápat jako místo, kde se setkává nabídka s poptávkou, a to ve vzájemné spojitosti. Poptávka není pouze ze strany potencionálních zaměstnanců, kteří se poptávají po nabídce práce, ale poptávka je i z druhé strany, a to od zaměstnavatelů, kteří potencionální zaměstnance shánějí. Takto oboustranně funguje i u nabídka práce [ls.mendelu.cz, 2020]. Lze se však setkat i s možností, že poptávka po práci převyšuje nabídku, tzn., že lidé chtějí pracovat, ale bohužel nemohou, neboť se po nich trh práce nepoptává, respektive pro ně pracovní místa nejsou. Mezi takové se řadí například lidé v důchodovém věku, kteří ač ještě fyzicky mohou pracovat, není jim to umožněno z důvodu nedostatečné nabídky vhodných míst na pracovním trhu.

Trh práce však neumožňuje pouze finanční příjem, ale je to i oblast, díky které mohou zaměstnanci naplňovat své potřeby. S jejich naplňováním souvisí mimo jiné i hodnotový systém jedince. V souvislosti s tím lze zmínit Maslowovu teorii lidských potřeb, která pojednává o lidských potřebách a hodnotách. Jejich součástí je i snaha o vysoký výdělek, jenž vede k materiálnímu zabezpečení, uznání a seberealizaci, což jsou potřeby nejvýše umístěné v Maslowově pyramidě potřeb.

³ Průmysl 4.0 neboli čtvrtá průmyslová revoluce představuje souhrnný pojem pro technologické trendy ve výrobě či službách, tzv. digitalizace a automatizace trhu práce [Anýžová, Večerník a kol. 2019: 210-211].

Naplnění většiny těchto potřeb a hodnot je možné na trhu práce, respektive v pracovním procesu, například skrze kariérní růst apod. [Maslow 2014: 208-217].

3.1. Stereotypy s ohledem na gender

Jak uvádím i v předešlé kapitole, v pracovním procesu lze nalézt i naplnění potřeb jako je uznání a úcta. Naplnění těchto dvou potřeb je nezbytné k určitému přijetí ve společnosti, kolektivu či mezi zaměstnanci. Lidé chtějí být okolím přijímáni, což bez určité míry uznání a respektu není možné. Bez těchto forem pocitů, které člověk vyžaduje, se následně lze setkat například s nízkou sebejistotou, pocitem podřadnosti, které následně přispějí k problematické hierarchii mezi jednotlivci. Tato hierarchie pak často způsobuje genderové rozdíly mezi zaměstnanci, a tedy i mezi zaměstnanci [Maslow 2014: 208-217]. Podobně se s určitou formou hierarchie lze setkat i v soukromé sféře rodiny.

V České republice se shledáváme s genderovým rozdělením rolí, kdy muži zastávají v rodině roli živitele a ženy mají pečovat o domácnost. Tyto rozdíly pak nesou za následek horší postavení žen na trhu práce [Kuchařová a kol. 2019: 225]. Genderové rozdělení na trhu práce pak představuje negativum například v podobě nižšího platového ohodnocení či jiné segregace žen. Ženy s dětmi pak často pracují na nižších pracovních pozicích, kde je pro ně lepší možnost skloubení domácnosti a oblasti práce. *„Rodiny s dětmi mladšími tří let a také rodiny se školními dětmi se potýkají s nedostatečnou nabídkou finančně dostupných a kvalitních služeb péče o děti.“* [Kuchařová a kol. 2019: 225].

Tento problém také spadá pod koncept státní rodinné politiky, o které vypovídá kapitola 1.1 Rodinná politika. Ženy jsou vnímány více jako potencionální matky, a ne jako potencionální řádné pracovnice [Kuchařová a kol. 2019: 225]. Z těchto faktorů je pak zřejmé, že pozici ženy na trhu práce stále velmi ovlivňuje genderové schéma, které následně udává genderové role (viz kapitola 3.2; 3.3) [Bartáková, 2006: 204].

3.2. Pozice matek na pracovním trhu

Dle „Průzkumu veřejného mínění o postavení žen na trhu práce“ jsou matky s dětmi v předškolním věku skupinou, která zastává nejvíce obtížnou pozici na trhu práce [Hašková, Křížková in Hora 2009: 42-53]. Souhlasně o tom hovoří i novější výsledky, které uvádí ve své knize Kuchařová, která nahlíží na tuto skupinu žen jako na problematickou v uplatnění na trhu práce [Kuchařová a kol. 2019]. Zaměstnanost těchto žen je sice nízká, avšak začíná narůstat v momentě čtvrtého roku nejmladšího dítěte [Hora 2009: 42-53].

Pozice žen na pracovním trhu se nejčastěji odvíjí od získaného vzdělání, zda jsou již matkami a na základě jejich věku. Ve výzkumu Křížkové et.al., který se zabíral zejména genderovými nerovnostmi na trhu práce, došlo ke zjištění 4 základních faktorů, které mají vliv na budoucí pozici na pracovním trhu. Těmito faktory jsou genderová norma, místní pracovní podmínky, sociální a kulturní kapitál a čtvrtým faktorem ambice žen pracovat. Genderová norma způsobuje upřednostnění ženského povolání bez ohledu na své vlastní pracovní touhy. Tyto touhy pak zastíní možnost zvládnutí práce a rodiny současně [Křížková, Maříková, Hašková, Formánková 2011: 46-47]. Skloubení práce a rodiny pak bývá častější u žen vysokoškolaček. „...pro vzdělanější ženy je napětí mezi rodičovskými ambicemi a profesními aspiracemi závažnější a tyto aspirace bývají při rozhodování silnější, často vzhledem k potřebě se v zaměstnání profesně a společensky seberealizovat“ [Kuchařová 2006: 28].

Druhým faktorem byly místní pracovní podmínky (lokalita). To, zda žije žena na venkově či ve městě, se následně také promítá do uplatnění na trhu práce. Žena z venkova může často zvolit nabídku práce blíže k jejímu domovu jen z důvodu dostupnosti, kdežto žena žijící ve městě může mít na dosah více pracovních podmínek, což jí rozšíří možnosti volby. Dále hraje roli sociální a kulturní kapitál, kterým žena při vstupu na profesní dráhu disponuje (zejména vzdělání). Posledním faktorem byly ambice žen pracovat, které nejvíce ovlivňuje opět dosažené vzdělání.

Získané vzdělání má tedy klíčový vliv na následné uplatnění na pracovním trhu. Ne všechny ženy s patřičným vzděláním však mají potřebu pracovat, o čemž vypovídá poslední ze čtyř faktorů.

Nicméně výsledky potvrzují, že ženy s nižším vzděláním mají menší možnost uplatnění na trhu práce než matky vysokoškolačky. *„Vysokoškolsky vzdělané matky malých dětí jsou tak zaměstnané o něco hojněji než středoškolačky a mnohem častěji než matky se základním vzděláním nebo vyučené.“* [Nešporová 2015:73-84]. Tato skutečnost se pak odráží i v poptávce po službách péče o dítě. Ženy postrádající rodinné příbuzné, kteří by se jim případně starali o jejich potomky, se tak musí poohlédnout po profesionální péči (v případě, že mají či shánějí zaměstnání). Ovšem tato péče pak velmi souvisí s finančními možnostmi.

V současné době je služba péče o děti stále nedostatečná a postrádá ji velká část žen (viz kapitola 4.1 Institucionální péče). Vysokoškolsky vzdělané ženy, mohou vnímat nedostatek zařízení péče o děti o něco silněji než ženy s nižší kvalifikací. Kvůli většímu počtu nabídek práce, se zvyšuje i jejich následná potřeba profesionální péče, která je často vyšší nežli u méně vzdělaných, které tolik nabídek nemají, tudíž se tak u nich setkáme s častějším setrváním v domácnosti. Podobně o tom mluví i Hašková, která uvádí, že: *„Ženy s nižším vzděláním více inklinují k pracovním přestávkám či k úplnému opuštění trhu po narození dítěte.“* [Bartáková 2006: 213]. Naopak vysokoškolsky vzdělané ženy pak disponují vyšší zaměstnaností jak v zóně částečných, tak i plných úvazků [Bartáková 2006: 213]. Přičemž stále pojednávám o ženách s dětmi předškolního věku.

Tyto odlišnosti mezi rozdílně vzdělanými ženami jsou odůvodnitelné, neboť méně vzdělané ženy se při odchodu z pracovního trhu nepodrobují takové újmě, jako ženy na vyšším vzdělanostním žebříčku. U vzdělanějších žen jako újmu chápeme ztrátu finančního ohodnocení, pracovního místa, pozastavený profesní růst či pozbytí lidského kapitálu. V souvislosti s lidským kapitálem bych ráda odkázala k Bourdieuvskému pojetí kapitálu, který rozlišil čtyři základní lidské kapitály – kulturní, ekonomický, sociální a symbolický. Skrze tyto kapitály je možné zaznamenat rovněž spojitost s dosaženým vzděláním. Z hlediska sociálního kapitálu člověk disponuje sítí kontaktů a známostí, které mu mohou pomoci (např. při hledání práce).

Ekonomický kapitál ovlivňuje dosažené vzdělání skrze to, jakými financemi jedinec a rodina disponují, a také jaké mají možnosti na vzdělání. Zároveň je důležitý i kulturní kapitál, skrze který rodiče učí své děti správným normám, které musí dodržovat. Lidskému kapitálu tak lze rozumět jako součtu kapitálů, které následně tvoří jedincovy vědomosti, zkušenosti a do určité míry i schopnosti, kterými disponuje [Bourdieu: 1999]. Vysokoškolsky vzdělané ženy tak mají větší potřebu uplatnit svoji někdejší námahu získaného lidského kapitálu právě na trhu práce [Bartáková 2006: 213].

Z výše uvedených informací je tedy zřejmé, že větší šance na získání pracovní pozice mají vysokoškolsky vzdělané ženy. S tím, jaká je pozice žen na trhu práce se pojí i další kapitola o zaměstnanosti žen.

3.2.1. Zaměstnanost

Ženy a muži zaujímají na pracovním trhu rozdílné postavení. Ve věkovém rozmezí 15-64 let zaujímají muži početnější část zaměstnaných osob. Tato zaměstnanost se pak oproti ženám liší zhruba o 14 % (muži 81 %; ženy 67 %). I přes to, že Česká republika spadá do nadprůměrné kolonky v oblasti zaměstnanosti (mezi státy Evropy), zde máme řadu jedinců, kteří z této kategorie vybočují [Kuchařová a kol. 2019: 104]. (viz kapitola 3.3 Genderová profesní segregace) U žen ve věku 25-34 se zaměstnanost snižuje ve spojitosti s obdobím mateřství (66-69 %). Klesající zaměstnanost této skupiny žen je konsekvencí *„delší doby rodičovské péče o malé děti podmíněné dlouhou rodičovskou dovolenou, nedostatkem finančně dostupných služeb péče o nejmenší děti a nedostupností částečných úvazků, což komplikuje (postupný) návrat matek na trh práce po rodičovské dovolené.“* [Kuchařová a kol. 2019: 104].

Ženy jsou tak nositelkami omezení v podobě výše zmíněných činitelů na trhu práce. Očekávaná překážka v podobě mateřství pak v zaměstnavateli vzbuzuje presumpci, že se žena stává *„rizikovějším zaměstnancem než muž, což ve svém důsledku přispívá ke znevýhodňování žen na trhu práce.“* [Bartáková 2006: 203].

Tato předpojatost ze strany zaměstnavatelů je důsledkem společenských poměrů a má za následek nynější pojmání neplacené práce⁴, které je přisuzováno výhradně ženám, kdežto pozice na pracovním trhu mají zastávat muži (viz dříve) [Bartáková 2006: 204]. Neméně důležité je zmínit i to, že stupeň zaměstnanosti se s přibývajícím množstvím dětí neliší, ale významně „rostou genderové rozdíly v zaměstnanosti...“ [Bartáková 2006: 220].

3.3. Genderová profesní segregace

Genderová profesní segregace klesá u mladších a vzdělanějších jedinců, kteří se lépe integrují v pracovním prostředí. Dále pak tato segregace klesá u pracovníků bez dětí, naopak tomu je u starších, méně vzdělaných žen či matek s dětmi. Proč tomu ale tak doopravdy je? Matky pracují na částečné úvazky, a to v oblasti, která je silně feminizována oproti ženám bezdětným. Další vysvětlení nabízí fakt, že ženy s dětmi si kvůli skloubení práce a péče o děti vybírají taková povolání, která představují nižší náročnost či ta, která jsou finančně podhodnocena [Bartáková 2006: 206]. „*V souvislosti s genderovou segmentací trhu práce lze tedy vyslovit názor, že pokud to budou stále výhradně ženy, kdo tráví relativně dlouhé období péčí o malé děti (např. na rodičovské dovolené), tedy mimo pracovní trh, budou ženy i nadále koncentrovány v zaměstnáních a na pozicích umožňujících lepší sladování práce a rodiny, ale zároveň poskytujících menší platové ohodnocení a obecně nižší možnosti pracovního postupu*“ [Bartáková 2006: 208].

Česká republika má poměrně vysokou zaměstnanost žen, zároveň se však potýká s vyššími genderovými rozdíly. Tyto genderové rozdíly mezi pohlavími na pracovním trhu mají za následek významné znevýhodňování žen. „*Relativně vysoká zaměstnanost českých žen je pravděpodobně doprovázena (až velmi) nízkou zaměstnaností specifických skupin žen, např. žen s malými dětmi*“ [Bartáková 2006: 212]. Podobně tak dokládají i výsledky stínové zprávy o stavu genderové rovnosti v ČR z roku 2015.

⁴ Neplacená práce zde vyjadřuje péči o domácnost, respektive komplexní soukromou sféru.

Ženy s dětmi v předškolním věku jsou skupinou, u které se setkáme s největším rozdílem v zaměstnanosti⁵ [Smetáčková ed. 2015: 77-83].

Přítomnost dítěte ženám ztěžuje zařazení na pracovní trh, tudíž i návrat na něj po rodičovské dovolené. Obecně platí, že právě ženy s dětmi v předškolním věku, kterým je práce věnována, jsou kategorií s největším znevýhodněním na pracovním trhu [Bartáková 2006: 217]. Tyto ženy se pak nejméně podílejí na celkové zaměstnanosti. Výše nezaměstnanosti u skupiny žen s dítětem do 6 let byla v roce 2015 celých 60 %. Nejvíce pak trpí nezaměstnaností ženy, které ukončily rodičovskou dovolenou [Bičáková, Kalíšková 2015]. Pokud to shrneme, tak „...v českém prostředí mohou přispívat k negativnímu významu rodinné zátěže pro participaci žen na pracovním trhu poměrně slabé politiky sladování práce a rodiny, kterými se nedaří podpořit ženy s malými dětmi v udržení kontaktu s trhem práce a umožnit jejich plynulý přechod zpět do pracovního procesu. Zároveň je ale třeba brát v úvahu, že dlouhodobější odloučení žen s malými dětmi od pracovního trhu může být i jejich volbou a výsledkem jejich preferencí ve smyslu plné osobní a dlouhodobé domácí péče o malé děti“ [Bartáková 2006: 228-229]. To je zřejmé i ze studie s názvem „Od mateřství k nezaměstnanosti: Postavení žen s malými dětmi na trhu práce“, která vyšla v roce 2015 [Bičáková, Kalíšková 2015].

3.4. Návrat matek na pracovní trh

Návrat matek na pracovní trh může být pro některé ženy opravdu složitý, ať už kvůli částečnému odpoutání od dětí, tak kvůli delší absenci v pracovním prostředí. Nejčastějším způsobem ukončení rodičovské dovolené je navazující mateřská dovolená s dalším dítětem. „Druhým nejčastějším způsobem „ukončení“ RD (a nejčastějším u jediného nebo posledního dítěte) je návrat do zaměstnání (na trh práce) až po dosažení 3 let věku dítěte“ [Kuchařová 2006: 22]. Podobně o tom hovoří i výsledky studií Kuchařové, opakované po několika letech [Kuchařová 2019].

⁵ Míra zaměstnanosti žen s malými dětmi do šesti let klesla mezi lety 2008–2014. V roce 2010, v období krize, se rozdíl v míře zaměstnanosti zvýšil právě u vysokoškolsky vzdělaných žen [Smetáčková ed. 2015: 77-83].

Poměrně dlouhá doba přerušení kontaktu s pracovním trhem kvůli péči o dítě, a následný návrat do zaměstnání, kdy většinová část pozic jsou plné úvazky, může způsobovat horší naplnění pracovních ambicí žen, včetně jejich nižšího platového ohodnocení a celkově horší pozici na pracovním trhu ve srovnání s muži a bezdětnými ženami [Kuchařová, 2006: 30].

Kvůli většinovému výskytu plných úvazků je návrat žen na pracovní trh spjat s nadprůměrným výskytem práce na dobu určitou, kdy nejvyšší počet zaměstnanců pracujících na dobu určitou najdeme právě u matek s dětmi ve věku 1-3 roky (20 % a více) a u matek dětí ve věku 4-6 je to pak 10 %. Je ale důležité rozlišovat, zda jde o úvazky na dobu určitou kvůli nesehnání práce s jiným typem smlouvy nebo kvůli nezájmu o jiný typ pracovní smlouvy ze strany matek. Více než $\frac{3}{4}$ matek dětí do 7 let (stále bráno u dětí předškolního věku) pracují na dobu určitou z důvodu toho, že nenašly práci, ve které by jim nabídli jiný typ smlouvy. Další oblastí jsou pak částečné úvazky, kdy procentuální část matek s dětmi do 7 let pracujících na částečný úvazek tvoří 18 %. Což si lze vysvětlovat právě věkem dítěte, jelikož ženám částečný úvazek umožňuje snazší skloubení práce a péče o dítě (rodinu) [Hora 2009: 47].

„Často se diskutuje o vhodnosti využívání částečných úvazků. Někteří autoři (Blank 1994, Gallie et al. 1998, Bud-delmeyer, Mourre a Ward-Warmedinger 2005) upozorňují na možné nevýhody: nižší perspektivu, horší možnost vzdělávání, nižší hodinovou mzdu a nižší růst mezd, riziko částečné deregulace pracovního výkonu (lidé pracují fakticky více hodin, než na kolik jsou zaměstnání), menší sociální ochranu a vyšší fixní náklady pro zaměstnavatele“ [Hora 2009: 47].

Ženy, které neprodlouží svoji rodičovskou dovolenou, navázanou na předchozí mateřskou dovolenou, se při návratu na trh práce mohou setkat s řadou problémů. Tyto problémy nazývá McDonald (1997:25) jako nepřímé náklady založení rodiny. *„Jmenuje především ztrátu příjmu, ztrátu osobní autonomie, finanční závislost na partnerovi, ztrátu sociálních sítí, ztrátu sebevědomí či regrese v dovednostech a kvalifikaci.“* [Bartáková, Tomešová 2009: 22].

Ženy se však na částečné úvazky mohou dívat z jiné perspektivy a mohou v nich vidět i výhody jako např. menší pracovní vytíženost nebo právě lepší harmonizaci rodiny a práce [Bartáková, Tomešová 2009: 22]. Nicméně nutno podotknout, že ženy pro sebe vnímají situaci na pracovním trhu dle toho, jak se staví zaměstnavatel k jejich návratu po rodičovské dovolené [Kuchařová, 2006: 30]. Dále pak svoji situaci vnímají na základě jejich pracovní smlouvy: *„Matky pracující na termínované pracovní smlouvy, dohody či bez smlouvy hodnotí životní úroveň své domácnosti statisticky významně hůře než matky pracující se smlouvou na dobu neurčitou.“* [Hašková, Křížková, Dudová, 2015: 2]. Díky čemuž mohou být jejich názory ovlivněny vlastní zkušeností a svoji situaci na pracovním trhu podle toho pak vnímat.

Problémy spjaté s návratem na pracovní trh zaznamenalo v dřívějších letech téměř 50 % žen s jiným než vysokoškolským vzděláním, vysokoškolsky vzdělané ženy naopak viděly svůj návrat na trh práce jako *„bezproblémový“* (zhruba 75 %) [Bartáková, Tomešová 2009: 23]. S návratem na trh práce jistě souvisí i možnost služby péče o dítě, která následně podmiňuje lepší skloubení rodiny a práce, tím pádem usnadnění návratu do pracovního procesu [Sirovátka et.al. 2006: 85-86].

4. Zkoordinování rodiny a práce

Kombinace pracovní a rodinné sféry ve smyslu zachování rovnováhy mezi těmito dvěma oblastmi⁶ se pojí i s jinou úrovní, a to s tou osobní, kdy má jedinec snahu nevytvářet rovnováhu pouze v uvedeném pojetí, ale tuto vyrovnanost se snaží udržet i ve své vlastní osobě [Rydvalová, Junová 2011: 22]. Tuto bilanci pak lze nalézt právě v oblasti práce, například v podobě seberealizace (viz dříve). Ženy tak pracovní místo nemusejí hledat pouze kvůli finančnímu zajištění či přilepšení. Jak o tom mluví i ve své knize Rydvalová a Junová, je mnoho důvodů, proč ženy vyhledávají místo na pracovním trhu i během mateřské dovolené. *„Mezi ně patří určitá izolace od společnosti během doby péče o dítě, chybějící sociální kontakty a potřeba být mezi lidmi. Dalším z důvodů je potřeba určité seberealizace, vzdělávání se a aktivního naplnění času“* [Rydvalová, Junová 2011: 17].

Koncepce sladování *„těchto dvou sfér jsou ovlivněny subjektivními i externími vlivy, tedy jednak individuálními preferencemi ohledně zaměstnání a péče o děti, stávajícím a veřejným diskursem, ale rovněž situací na trhu práce, a především nastavením rodinné a sociální politiky v ČR“* [Kuchařová a kol, 2019, 101]. Problém sladění těchto dvou světů je pak nejen ženami, ale i společnostmi chápán jako jeden z hlavních problémů soudobých žen [Křížková 2002:148-158]. Nelze opomenout, že skloubení práce a péče o rodinu mají o úroveň těžší matky vysokoškolačky, neboť jejich potřeba seberealizace utlačuje myšlenku setrvání pouze v domácnosti.

Výrazným aspektem, který hraje roli ve sladování rodinného a pracovního života jsou jistě druhy pracovních úvazků. Pracovní trh samozřejmě nabízí pracovní úvazky, ale je otázka, jak moc jsou tyto úvazky flexibilní a náročné, aby je žena byla schopna skloubit s domácností. Mezi optimální jsou pak řazeny částečné úvazky, které ženám umožňují skloubení obou sfér [Hora, 2009: 47]. Výsledky z roku 2015 však ukázaly, že *„Téměř třetina výdělečně činných matek s dítětem ve věku 0-5 let pracuje na termínovanou pracovní smlouvu, na dohodu o provedení práce, na dohodu o pracovní činnosti nebo pracuje bez smlouvy.“* [Hašková, Křížková, Dudová, 2015: 1].

⁶ Myšleno skloubení práce s péčí o děti, svými koníčky, partnerem, přáteli apod.

S tím se dále pojí i výzkumy potvrzující fakt, že většina žen (i mužů), je „přesvědčena o tom, že by se muži měli podílet na péči o děti a domácnost stejně jako ženy...“ [Hašková, 2011: 42]. Díky tomu by pak zkoordinování obou sfér mohlo být znatelně snazší. Uplatnění v oblasti pracovního trhu je pak spojováno s institucemi zajišťujícími péči o děti. Tyto služby pak představují další významný faktor, který je klíčový pro skloubení obou sfér, proto bude jejich institucionálnímu zajištění, věnována následující kapitola.

4.1. Institucionální péče

V 90. letech, s příchodem nového režimu, se v České republice výrazně snížil počet institucí péče o předškolní děti.⁷ Díky tomu se Česká republika stala „s relativně vysokým podílem dětí mladších tří let v zařízeních denní péče o děti“ zařadila se „mezi země s nejnižším zajištěním institucionální péče.“ [Hašková 2007: 15-26].

Díky obrazu pečující ženy, který je nám dán skrze genderové stereotypy (viz výše), a díky následnému setrvání ženy v domácnosti, upadal počet zařízení péče o děti. Tento obrat ve formě vnímání ženy v domácnosti, měl však i jiná zapříčinění. „V ČR v polovině 90. let, kdy se očekával výrazný nárůst nezaměstnanosti v důsledku plánovaných kroků restrukturalizace na trhu, byl prodloužen rodičovský příspěvek pro celodenně pečujícího rodiče (v 99 % případů ženy) až do čtyř let věku dítěte. Rodičovská dovolená (a tedy i povinnost zaměstnavatele přijmout rodiče zpět do práce) však prodloužena ze tří na čtyři roky nebyla.“ [Hašková 2007: 15-26]. Ženě tím stát umožnil pečovat o své dítě v časovém rozsahu až 4 let. Období od poloviny 90. let tak umožnilo ženám setrvat v domácnosti, načež ale postupně klesal počet pečujících zařízení.

⁷ Jesle reprezentují tradiční zařízení kolektivní péče o děti od 0–3 let, jejichž počet po roce 1989 prudce klesal. Do března 2012 spadaly jesle jako zdravotnická zařízení pod resort ministerstva zdravotnictví, jejich provozování v tomto režimu však muselo být na základě legislativních změn k 31. 12. 2013 ukončeno. Od 1. 1. 2014 mohly jesle fungovat v režimu vázané živnosti Péče o dítě do tří let věku v denním režimu, nebo na základě obecně platných právních předpisů. Aktuálně se mohou jesle transformovat na dětskou skupinu, což ale většinu jejich problémů neřeší (např. platové zařazení pracovníků/ic) [Smetáčková ed. 2015: 77-83].

S příchodem fenoménu dvoukariérového manželství, který se zhruba od 80.let dral do popředí, se situace opět měnila. Dnes se tak, nejen kvůli tomuto fenoménu, stále potýkáme s nedostatkem zařízení poskytující služby o dítě [Hašková 2007: 15-26]. Na základě toho přibývá množství přihlášek do dětských školek, které však nejsou přijímány z důvodu nedostatku míst⁸ [Hašková 2007: 15-26]. Tyto zařízení jsou tedy stále obtížně dostupné a jejich nedostupnost pak způsobuje další důvod v neúčasti žen na trhu práce, neboť nedostupnost mateřských školek, přispívá k jejich setrvání v domácnosti⁹ [Hašková 2007: 15-26]. Podobně o tom píše i Kuchařová: „...dostupnost a možnost využití služeb mateřských škol sehrává při nástupu žen do zaměstnání po rodičovské dovolené významnou roli.“ [Kuchařová 2006: 45]. Strádání po těchto službách pak ženám ztěžuje návrat na trh práce [Kuchařová 2006: 9].

Nedostatek institucionální péče o děti tak pociťují snad všechny skupiny žen, bez ohledu na vzdělání či jinou formu získaného lidského kapitálu, ačkoli více tento nedostatek mohou zaznamenávat ženy s vyšší kvalifikací (viz dříve). Ženy ze všech kategorií mají zvyšující se potřebu být výdělečně činné, i přes to je však rozdílný důvod pro jejich hledání služeb péče o děti. Pro ženy s vyšším vzděláním je to postup v zaměstnání, pro ženy s nižším vzděláním je to pak spíše potřeba dalšího příjmu/finanční potřeba [Kuchařová a kol. 2019: 138].

Díky potřebě větší angažovanosti ze strany žen na pracovním trhu, se stále potýkáme s nedostačující nabídkou těchto zařízení. Avšak s měnící se rodinnou politikou a s měnící se nabídkou zařízení péče o děti, začíná být ženám umožněno nastoupit do zaměstnání, a to jak v době, kdy mají dítě mladší 3 let, tak i v pozdějším věku dítěte, do 6 let. Dlouhodobě řešená nedostačující nabídka zařízení péče o dítě se tedy pozvolna mění k lepšímu. Kuchařová tento pozitivní obrat odůvodňuje na základě nízké porodnosti mezi lety 2010 a 2013, a zároveň díky zvýšení nákladů vynaložených do služeb v péči o děti.

⁸ Za rok 2018/19 bylo zaznamenáno 5 287 mateřských škol, počet dětí byl 363 776. Zamítnutých žádostí o přijetí do MŠ bylo v tomtéž roce 32 804, je nutné si však uvědomit, že se nejedná o počet nepřijatých dětí. Rodiče dětí totiž mohou podat nebezpečný počet přihlášek [MŠMT 2018].

⁹ Mezi nejsilnější roky v nezaměstnanosti matek se řadí rok 2006, kdy byl počet nezaměstnaných matek celých 40 % [Hašková 2007: 15-26].

Zvýšení počtu míst v mateřských školách či jiných institucích věnujících se péči o děti, se v současné době řadí mezi nejvíce vyžadovanou záležitost rodinné politiky¹⁰ [Kuchařová a kol. 2019: 137-138].

¹⁰ Státní rodinná politika, byla založena v roce 2005. Mimo jiné se snaží o lepší podmínky pro rodiny s dětmi, a to nejen ekonomické. Tato politika však byla kolem roku 2008-2014 poznamenána ekonomickou krizí, která způsobila nejen problém snižování dávek pro rodiny. V té době stát nereagoval ani na problémy spojené se službami péče o dítě předškolního věku, kde byl zaznamenán pokles nabídky, zvyšující se zájem o pracovní úvazky ze strany žen a další [Kuchařová, 2019: 227].

5. Metodologie

V teoretické části jsem se snažila přiblížit jaké jsou pozice matek na pracovním trhu, přičemž tuto pozici může ovlivnit několik faktorů, jako je vzdělání, počet dětí apod. Matky s dětmi do 3 let věku dítěte a matky s předškolními dětmi jsou považovány za jednu ze skupin nejvíce znevýhodněnou na pracovním trhu. Jejich znevýhodnění posilují v několika případech i zaměstnavatelé, kteří na ně pohlíží skrze genderové stereotypy. Tento pohled pak na ně vrhá i většinová společnost. V souvislosti s genderovými rozdíly je s ženou spjata i překážka v podobě samotného mateřství, které zhoršuje uplatnění na trhu práce, a tedy samotnou pozici, kterou žena zastane. Žena svoji pozici na trhu práce vnímá skrze vlastní zkušenost, která se však u většiny žen, v průběhu jejich života mění, jelikož stejně jako se mění člověk, mění se i jeho nazírání na svět, jeho názory, okolnosti a další. Zkušenosti žen se s přibývajícím věkem rozrůstají a nabývají nových podob. Žena před nástupem na mateřskou dovolenou tak bude pochopitelně vnímat pracovní trh jinak než žena, která je na rodičovské dovolené se svým dítětem. Na pracovní možnosti či na pozici na pracovním trhu může tak žena na rodičovské dovolené nahlížet o něco hůře právě díky svým nabytým zkušenostem, které získala v průběhu mateřské/rodičovské dovolené s trhem práce.

Ve svém výzkumu jsem se rozhodla zacílit svou pozornost právě na pozice matek s dětmi v předškolním věku na pracovním trhu, z čehož vyplývají i mé výzkumné otázky, které zní: Jaké jsou pozice matek s dětmi v předškolním věku na pracovním trhu? Jaké jsou pozice matek na pracovním trhu s ohledem na vzdělání? Jak tyto pozice ovlivňují genderové stereotypy? K jakým pozicím se matky přiklánějí s ohledem na skloubení rodiny a práce? Jakou hrají roli instituce zaměřené na péči o děti?

5.1. Metoda sběru dat

Jako metodu jsem si pro svoji bakalářskou práci vybrala kvalitativní výzkum. Pro vymezení povahy kvalitativního výzkumu jsem zvolila Creswellovo pojetí: „*Kvalitativní výzkum je proces hledání porozumění založený na různých metodologických tradicích zkoumání daného sociálního nebo lidského problému.*“ [Creswell 1998 in Hendl 2005: 50]. Výzkumník pak může data získávat také formou rozhovorů s danými respondenty, kdy jejich výpovědi používá k podložení svých zjištění.

V průběhu výzkumu byly provedeny rozhovory s respondenty. Tyto rozhovory byly pojímány formou polostrukturovaného rozhovoru, který je charakteristický nachystanou sadou otázek, které má výzkumník v úmyslu použít. Nicméně tyto otázky nemusejí být v posloupnosti a během rozhovoru s respondentem se může tato struktura měnit. Podstatné však je získat všechny odpovědi. Změna struktury rozhovorů může dokonce přispět k uvolnění respondenta a navodit u něj pocit přirozenějšího kontaktu [Reichel 2009: 21-119]. Tuto metodu jsem si tedy vybrala, jelikož je adekvátní vzhledem k důvěrnosti tématu.

Veškerí respondenti byli vybráni nahodile. Na začátku výzkumu jsem náhodně oslovila několik žen, které byly ochotny poskytnout rozhovor. Na konci rozhovoru mi některé z nich poskytly kontakty, díky kterým jsem formou sněhové koule¹¹ získala další okruh žen. Většinu žen jsem získala v jedné z plzeňských mateřských školek. Tyto ženy jsem při prvním setkání oslovila s obecnými informacemi o výzkumu, čím se chci zabývat a k čemu bych chtěla dojít. Následně mi některé z žen poskytly své telefonní číslo a souhlasily s pozdějším kontaktováním kvůli domluvení konkrétní schůzky. Schůzky byly domlouvány převážně v různých parcích, které pro oslovené ženy představovaly klidné prostředí a kam s sebou zároveň mohly vzít i své děti.

¹¹ Sněhová koule (v anglickém znění snowballing) je metoda kvalitativního charakteru, která spočívá v počátečním vyhledání osob/respondentů, kteří následně poskytnou kontakt na další potenciaální respondenty, a sběr respondentů tak pokračuje. Metodě se přezdívá sněhová koule, neboť se respondenti na sebe nabalují [Hendl 2005].

Rozhovory byly uskutečňovány během léta, 8 rozhovorů proběhlo na konci července, 1 v srpnu a 3 v září 2019. Předem jsem měla připravenou sadu otázek, na které jsem se účastnic ptala. Osnova otázek byla rozdělena do několika pomyslných částí, první část byly obecné otázky, které měly spíše pomoci k uvolnění napětí mezi mnou a respondentkou, následovaly uváděcí a překlenovací otázky. Poté přicházely na řadu otázky klíčové, mezi kterými byly např. Jak vnímáte (vnímala) příležitosti pro sebe pracovat během rodičovské? Jaké máte /měla šance na uplatnění na pracovním trhu? Jaké byly Vaše představy a důvody při hledání práce? Na závěr byly pokládány otázky zakončovací. Předem připravených, základních otázek bylo pro ženy-matky celkem 16, ale během samotného rozhovoru se postupně přidávaly další předem nepřipravené, které vyplývaly ze samotného průběhu rozhovoru, čímž se sada otázek poměrně rozšířila.

Rozhovory s druhou skupinou respondentů, tedy se zaměstnavateli, probíhaly podobným způsobem. Domluvená schůzka probíhala u 2 rozhovorů přímo v místě podniku, třetí rozhovor proběhl v parku. Sadu otázek jsem měla samozřejmě připravenou i pro tuto skupinu, ale oproti předešlé se osnova otázek lišila, dotazů v tomto případě nebylo tolik. Celkem jsem měla připraveno 7 základních otázek, s tím, že 2 otázky by byly použity v případě, pokud by firma nenabízela vůbec žádnou formu zkráceného úvazku. Tyto 2 záložní otázky jsem však u žádného ze 3 rozhovorů nepoužila. Stejně jako u matek přibylo pár dotazů, které vplynuly ze samotného rozhovoru, ale celkový výsledek zkoumání se tím nijak nerozšířil. Díky úzké sadě otázek byl rozhovor se zaměstnavateli oproti rozhovorům s matkami méně náročný.

5.2. Charakteristika respondentů

Praktická část mé práce, jak jsem již zmínila, vychází z polostrukturovaných rozhovorů s celkem 12 účastníky. První skupinu respondentů tvoří 9 žen s vysokoškolským vzděláním. Tyto ženy se nachází ve věkovém rozmezí 27-39 let. Tři z žen měly 3 děti, zbývajících 6 mělo pouze 2.

Všechny děti spadaly do kategorie předškolních, nicméně někteří jejich sourozenci se nacházeli nad touto věkovou hranicí, tudíž pak některé respondentky při výpovědi o své první mateřské hovořily v retrospektivě.

Druhou skupinu tvořili 3 zaměstnavatelé různých podniků. Podniky se obecně rozdělují na základě několika kritérií, mezi kterými je i velikost neboli počet zaměstnanců. První 2 podniky v mém vzorku, a tedy firma Favrias a Naroni Grand, se řadí mezi podniky velké, neboť počet zaměstnanců přesahuje 250. Třetí podnik Drobek, s.r.o. se pak řadí mezi malé podniky, jelikož součet zaměstnanců nepřekračuje 50 [Synek 2015: 373]. Nutno zdůraznit, že názvy firem jsou v rámci zachování ochrany osobních údajů smyšlené.

5.3. Kódování a analýza

Veškeré rozhovory s respondenty jsem nahrávala na mobilní telefon. Získaná data z rozhovorů jsem poté ručně přepsala do programu Word (Microsoft Office). Rozhovory jsem přepisovala doslovně i s hovorovými či nespisovnými výrazy. Z wordovského souboru jsem následně přepsané rozhovory roztříдила do Excelu, díky kterému se mi povedlo poskládat mozaiku pro kódování. Ze selektivních kódů jsem vytvořila názvy, které mi následně posloužily pro pojmenování kapitol v praktické části práce. Celý postup tedy vycházel z hlavních charakteristik zakotvené teorie, která používá jako nástroj analýzy různé modely kódování, ať už axiální, otevřené či selektivní. Hlavním cílem této metody je zejména najít pojmy, které se vážou ke zkoumanému tématu, a nakonec rozkrýt jeho věcnost. Jména účastníků či názvy podniků jsem u přepisů neuváděla. Namísto skutečných jmen jsem v případě obou skupin dotazovaných použila fiktivní jméno či název. Toto provedení jsem učinila kvůli zachování anonymity a soukromí všech zúčastněných respondentů.

5.4. Etické aspekty

V průběhu celého výzkumu jsem se snažila zachovat profesionální postoj a svoji roli výzkumníka během rozhovoru připodobnit běžnému dialogu. Po celou dobu výzkumu jsem usilovala o co nejrelevantnější a nejobsáhlejší výpověď,

z důvodu náležitého zpracování výsledků šetření a celé práce. Po dokončení většiny interview jsem s účastníky navazovala neformální dialog, který dopomohl k uvolnění napětí, jež mohl dotyčný respondent pociťovat.

Všech 12 respondentů bylo obeznámeno, že se jedná o interview do výzkumu v rámci mé bakalářské práce, a zároveň jim bylo sděleno konkrétní zaměření a cíl. Rovněž jsem je upozornila na anonymitu všech zúčastněných a na začátku všech rozhovorů jsem se opětovně dotázala, zda souhlasí s nahráváním. Pro získání větší důvěry jsem přislíbila jednotlivým participantům, po dokončení, zaslání celé práce.

6. Výsledky a interpretace dat

V následující části práce budou zpracovány kapitoly, jež budou reprodukovat výsledky výzkumu vyvozené na základě znalostí získaných teoretickou studií problematiky. Cílem těchto kapitol je tedy zodpovědět výzkumnou otázku a závěrem shrnout veškerá zjištění, která byla pomocí výzkumu zjištěna.

6.1. Vnímání možností na trhu práce z pohledu matek

V dnešní době se u žen s malými dětmi objevuje rostoucí zájem o uplatnění na trhu práce [Kuchařová a kol, 2019, 102]. Tento fenomén však představuje nutnost řešit problém spjatý se skloubením pracovní pozice a rodinnými povinnostmi. Koncepce sladování se odvíjí od situace na pracovním trhu, zejména tedy dle nastavení rodinné a sociální politiky v ČR [Kuchařová a kol, 2019, 101]. Jak již bylo zmíněno v kapitole 4. Zkoordinování rodiny a práce, výrazný vliv zde představují formy pracovních úvazků. Jedna z nejčastěji využívaných forem úvazku je práce na částečný úvazek. Zde představovaly matky v dřívějších letech 18 % zastoupení [Hora, 2009: 47]. Další častou formou je pak úvazek na dobu určitou, o tom pojednává i Hašková, Křížková a Dudová, které uvádí, že zhruba 1/3 pracujících matek s dětmi v předškolním věku vykonává pracovní poměr na dobu určitou, na dohody o provedení práce či pracovní činnosti anebo pracují dokonce bez smlouvy [Hašková, Křížková, Dudová, 2015: 1].

Využívání zkrácených či flexibilních pracovních úvazků se od předešlých let rozšířilo neznatelně. Otázka je však proč? „*Pracovně právní předpisy zaměstnavatelům ve vytváření částečných úvazků nijak nebrání, smluvní volnost v pracovním právu v současné době naopak umožňuje pracovně právní vztahy individualizovat.*“ [Kotíková, Kotrusová, Vychová in Kuchařová a kol. 2019: 102].

Ze strany žen se objevuje rostoucí poptávka po podobných pracovních úvazcích, které však zaměstnavatelé nenabízí v nikterak velké míře. Jak tedy současnou situaci na pracovním trhu vnímají samy matky?

Například Jana, která pracuje mimo svůj obor, vnímá situaci jako omezenou. „...omezený no, jsou fakt omezený no a přitom myslím si, že ty ženský, když maj 2 a více dětí, tak že jsou pak neuvěřitelně schopný jako organizačně a že jsou to dobrý zaměstnanci... nemaj potřebu ždímat stát jo, naopak prostě by si rády k tomu rodičáku samy vydělaly...“ (Jana, 38 let, VŠ, 3 děti)

„...myslím, že by se měly podpořit ty půl úvazky no... a i jim to pomůže pomalu se zapojit do toho pracovního procesu a oni potom i... jim stačí rok, dva třeba na ten půl úvazek jo, než se zajedou nějaký ty koleje...“ (Jana, 38 let, VŠ, 3 děti)

Zároveň však respondentka zmiňuje možnost rekvalifikačních kurzů na pracovním úřadě, které dle ní mohou představovat na pracovním trhu výhodu, i přes to však podotýká omezenost částečných úvazků.

„...je teda možnost, což je docela pozitivní na pracovním úřadě si během rodičáku dodělat nějaký rekvalifikační kurzy, na které někdy i ten pracovní úřad přispívá, nicméně po ukončení rodičovský dovolený, kde třeba některý ženy by potřebovaly pro začátek půl úvazek, protože maj hodně zaměstnaný muže, což má spousta – většina žen žejo, tak ty půl úvazky prostě nejsou, jako strašně komplikovaný je to no, málokterá, málokteré se to povede no a ty holky, který se snaží třeba potom pracovat samy na sebe, tak je to taky prostě záhul, hm je to hodně náročný no.“ (Jana, 38 let, VŠ, 3 děti)

Důležité je podotknout, že Jana nepracuje ve svém oboru, což je zcela zásadní, neboť to ovlivňuje její pojmání situace na pracovním trhu. Její šance mohou být omezeny konkrétním zaměřením v oboru, tudíž v tomto případě za snížené šance uplatnění může konkrétní druh její aprobace. Nicméně to nemusí ovlivňovat její celkové pojmání šancí a možností na pracovním trhu, které vnímá jako nedostatečné.

Majoritní podíl úvazků na úkor těch částečných, zaznamenaly i další ženy z mého vzorku. Díky většinovému podílu plných úvazků na úkor částečných či flexibilních, se snižuje možnost uplatnění na těchto pracovních místech. Například Radka, která pracovala po celou dobu mateřské/rodičovské, s výjimkou pouhého půl roku, vnímá počet uvedených pracovních míst jako malý.

„myslim, že je... že těch míst konkrétně jako (název města) je jako velmi málo... já si nedovedu představit, že bych nastupovala, prostě, že bych ve chvíli, když odevzdávám mladší dítě ve věku 3 let do školky, starší dítě ve věku jako 6 let do školy, že bych měla někde nastoupit na plnej úvazek jo, to je prostě pro mě úplný scifi (smích) jo a tím, že prostě jako nemam jako babičku tady žádnou a i ty možnosti jako toho, že by mi někdo jako ty děti vyzvedával nebo mi někam převážel jako na nějaký kroužky a takovýhle jako další věci, jako mam velmi omezený, tak prostě jsem musela volit nějakou jako částečnej úvazek a nabídka těch částečných úvazků pro lidi, který jsou vysokoškolsky vzdělaný, nějak jako humanitní, nějakýho humanitního směru, tak jako je velmi omezená jo.“ (Radka, 39 let, 2 děti)

Podobně situaci vidí i Milada, která však při dítěti nepracovala vůbec, pracovní možnost, která by pro ni byla flexibilní a přijatelná, se jí bohužel po celou dobu mateřské/rodičovské nenaskytlá. Taktéž tedy vnímá možnosti na pracovním trhu skrze své vlastní zkušenosti (viz kapitola 3.4 Návrat matek na pracovní trh).

„No, pokud jsou ochotné pracovat na celý úvazek, tak poměrně dobrý.“ (Milada, 36 let, 2 děti)

Příležitosti pro sebe pracovat během rodičovské a celkovou situaci na pracovním trhu pak vnímá následovně: *„No to velmi málo no, buď prostě pracujete na plno nebo nepracujete nebo tak... nesetkala jsem se s žádnou nabídkou, kde by mi prostě někdo nabízel pojďte pracovat na poloviční nebo flexibilní pracovní dobu, nic takovýho...jako ne určitě jsou možnosti, ale je jich prostě málo no.“ (Milada, 36 let, 2 děti)*

Situaci na pracovním trhu hodnotila většina žen skrze svoji vlastní zkušenost, a to spíše negativně. Při výpovědích jsem se ale setkala i s kladným hodnocením pracovních možností. Například od respondentky Renaty, Moniky či od respondentky Agáty.

„Já si myslím, že toho je docela dost, že stačí se jenom pozeptat, vzhledem k tomu, kolik vim-ted' se mě neustále někdo ptá, vzhledem k tomu, že jsem ta matka na mateřský, tak jakoby mi těch možností přijde jako hodně a i jakoby s tou možností, že je to ten menší úvazek nebo právě home office nebo prostě někam dojíždět, když třeba ten manžel přijde z práce, tak jako nemyslím

si, že je to zase až tak na štíru, ale, ale musí mít člověk podporu od toho druhého nebo maminek, babiček a takový věci no.“ (Renata, 27, 3 děti)

„... myslím si, že se dá, teda je pravda, že i teď je jako dobrá příležitost, že ten trh je tak hladovej po zaměstnancích, že jsou ty firmy i schopný dávat ty částečný úvazky a víc vycházet těm maminkám vstříc, aby prostě ty zaměstnance měli, si myslím, že teď prostě je taková nouze o zaměstnance, že i ty zaměstnavatelé jako se přizpůsobují a chtěj... záleží asi na vzdělání...“ (Monika, 34 let, 3 děti)

Pohled Moniky byl opět ovlivněn její zkušeností, kterou nabyla při rodičovské dovolené. Při tomto období se setkala s nabídkou práce, i přes to, že byla na rodičovské. Proto je její následné pojmání šancí a celkové situaci pozitivnější nežli u jiných žen z mého vzorku.

„Já si myslím, že dneska je těch míst tak málo, že je na výběr... já jsem nevěděla, jestli se vrátím zpátky, takže jsem chodila po různých pracovních pohovorech a niky nikomu nevadilo, že mám děti, naopak tam, kde třeba měli 8,5 hodinovou pracovní dobu, tak by mi to byli ochotni i třeba zkrátit na 7 hodin, takže si myslím, že už dneska se snaží těm maminkám vyjít vstříc, ale ono je zkrácená doba a zkrácená doba, oni samozřejmě Vám daj plnej úvazek, ale daj Vám zkrácenou pracovní dobu, takže stejně asi zřejmě se jako, budete tam muset bejt trochu dýl a nebo pracovat doma.“ (Agáta, 38 let, 2 děti)

I přes větší zastoupení negativních výpovědí, co se týče vnímání pracovních možností na trhu práce, je nutné zdůraznit, že ženy tyto výpovědi uváděly na základě svých vlastních zkušeností, které následně ovlivnily celé jejich pojmání stávající situace na trhu práce. Ženy, které se setkaly s nepříznivým přístupem ze strany zaměstnavatelů či jim v době, kdy hledaly zkrácený či flexibilní úvazek nikdo takovou možnost neposkytl, hodnotily celou situaci převážně záporně.

Ženy si jsou vědomy nedostatku částečných úvazků, nad kterými převládají spíše ty úplné. Plné úvazky však pro takovéto ženy s malými dětmi nejsou natolik příznivé, aby je byly schopny skloubit s péčí o dítě, a pokud ano, tak velmi těžko. Tomuto skloubení však dopomáhají zařízení se službami péče o dítě, ty se však stávají kvůli nedostatečné kapacitě poměrně nedostupné

(viz kapitola 4.1 Institucionální péče). Z toho důvodu jsou pak často využíváni jako náhrada rodinní příbuzní, nejčastěji prarodiče.

6.1.1. Faktory ovlivňující pracovní možnosti

Ženy znají skutečnost, že možnosti na trhu práce mohou být, a převážně jsou ovlivněny určitými faktory, mezi které patří získané vzdělání. V mém vzorku výpovědí, si byly ženy vědomy toho, že s vysokoškolským vzděláním mají větší šance na následné uplatnění na trhu práce, a dokonce i větší šanci pro lepší pozici nežli ženy s nižší kvalifikací.

Vysokoškolsky vzdělané ženy mají silnější potřebu najít během péče o dítě pracovní umístění. Tyto ženy často kvůli svému vzdělání pociťují jakousi újmu v podobě ztráty nabytého lidského kapitálu (viz kapitola 3.2 Pozice matek na pracovním trhu), zároveň pociťují také nedostatek příležitostí k uplatnění svých nabytých zkušeností, nemožnost seberealizace atd. [Bartáková 2006: 213]. Tyto skutečnosti následně představují u vysokoškolaček jednu z nejčastějších důvodů hledání pracovního úvazku.

Dalšími faktory, které ovlivňují pracovní možnosti jsou jistě věk, pohlaví, institucionální péče o děti (např. mateřské školky), časová náročnost úvazku, sociální kontakty aj. Těchto ovlivňujících faktorů si jsou ženy z mého vzorku zcela vědomy.

Například názor Radky, která říká, že šance na pracovním trhu určité jsou ovlivněny určitými faktory: *„Já si myslím, že jak jsem říkala předtím, že strašně moc záleží na tom, co ten člověk jako má vystudovaný... že kvůli vzdělání a kvůli hlavně kontaktům.“ „... myslím, že naopak ženy, který jdou na mateřskou dovolenou jako relativně brzo, třeba nevím už někdy kolem 20, tak ty předchozí zkušenosti, a i nějaký jako zkušenosti, na který jako můžou navázat během té mateřský dovolený jsou prostě omezenější než prostě, když jako jde ženská na mateřskou až kolem 30, tak se tak nějak předpokládá, že už nějaký pracovní zkušenosti má, má nějaký prostě know-how...“* (Radka, 39 let, 2 děti)

Všechny mé respondentky vidí jako nejsilnější faktor, který ovlivňuje pracovní umístění na trhu práce, dosažené vzdělání. Dále pak hraje velmi významnou roli umístění dětí do patřičných zařízení.

Tento faktor vidí paní Monika dokonce jako vlivnější nežli vzdělání, jak sama uvádí: *„spíš si myslím, že teď jakoby je horší umístit ty děti, protože v těch státních školkách prostě těch míst je málo, pomalu se nedostanou ani tříletý děti, aby ty mámy po těch 3 letech mohly do té práce se vlastně vrátit a v tu chvíli se to řeší třeba soukromejma školkama jakoby prostě jsou, jsou drahý žejo.... Když si pak spočítáte, že dáte měsíčně 5-7 tisíc za soukromou školku a na částečný úvazek si vyděláte 10, no tak jako, to pak opravdu přemýšlíte, jestli ty 2-3 tisíce vám stojí za to chodit do té práce a nevěnovat se v podstatě těm dětem...“* (Monika, 34 let, 3 děti)

Výpovědi respondentek se tedy shodují s teoretickou částí v první polovině práce, a tedy i s výzkumy, ze kterých mimo jiné v teorii vycházím. Nejsilnější faktor ovlivňující uplatnění žen na pracovním trhu představuje vzdělání. Dále pak institucionální péče, která hraje podstatnou roli, kvůli nedostatečné kapacitě míst má ale za současné situace spíše negativní vliv. Ostatní faktory mají jistě také svůj význam, ale zřejmě ne tak zásadní jako tyto 2. Ze zmíněných faktorů je pro výběr konečné pozice klíčové zajištění služby péče o dítě. Tento činitel většina žen velmi často postrádá (viz kapitola 4.1 Institucionální péče). Stejně tak to vidí i ženy z mého vzorku.

6.2. Vnímání náročnosti skloubení 2 světů

Této problematice jsem se věnovala dostatečně již v teoretické části práce, proto bych zde spíše představila některé názory respondentek namísto rozsáhlého teoretického úvodu. Úryvky z rozhovorů zde poslouží jako podložení, dříve uvedených informací.

„Takhle, já jsem, prostě když jsem měla 2, tak jsem i chodila na brigádu do práce, ale časově to bylo náročný a když bych v podstatě dala ho do školky, tak to, co si vydělám, dám na tu soukromou školku, tak jsem si řekla, že se budu věnovat těm dětem, že si ani jako finančně nepomůžu...“ (Monika, 34 let, 3 děti)

„No popravdě, když jsem šla na první mateřskou, tak jsem si tak trochu myslela, že bych mohla pracovat, ale nebylo to možný s tím malým dítětem prostě byl... tak náročný, zrovna to moje první teda, že si to vůbec neumím

představit, že bych ještě jako po těch probdělých nocích měla odvést nějakou smysluplnou práci...“ (Agáta, 38 let, 2 děti)

„Je to docela náročný skloubit časově, protože to u mě třeba konkrétně vypadá tak, že Karolínka mi usne v půl 11 večer a já se vrhám na své podnikání.“ (Kateřina, 32 let, 2 děti)

Ženy často odkládají své děti do zařízení péče o děti právě kvůli potřebě návratu na trh práce, s čímž souvisejí jejich nastavené hodnoty. Pod pojmem hodnoty si v této souvislosti představíme, zda pro ženu největší roli hraje její dítě, kterému se snaží všemi způsoby přizpůsobit, ale i přes to ho vloží do určeného zařízení, neboť například dosáhlo jistého věku, potřeba finančního zajištění a podobně. Je zde však i možnost, že žena své dítě může umístit do instituce z toho důvodu, že je pro ni větší prioritou její kariéra a návrat na pracovní trh, což upřednostňuje před svým potomkem. Jak mají nastavené své hodnoty respondentky ukáží v následující kapitole.

6.3. Nastavení hodnot

Má zjištění se shodují se zjištěními Tomešové a Bartákové. Tyto autorky uvádí, že: *„Z výpovědí vysokoškolsky vzdělaných žen je zřejmé, že dítě pro ně představuje významnou hodnotou, převyšující jakékoli jiné hodnoty v jejich životě. Zároveň ale ženy vnímají svoji roli matky jako slučitelnou s dalšími rolami (rolí pracovnice), i když ženy někdy vyjadřují pochyby o možnosti plného fungování v obou sférách, zejména pokud jsou děti malé“ [Bartáková, Tomešová 2009: 19-23].*

Během péče o dítě se postupně zvyšuje potřeba návratu do práce, jak již bylo zmíněno, klíčová je pro ženy (zejména vysokoškolačky) určitá seberealizace, kariéra, kontakt se společnostmi, změna činnosti apod., a přitom jejich zájem o potomka nikterak neupadá a dítě je pro ně stále na prvním místě.

Např. respondentka Jana, která pracuje jako OSVČ, díky čemuž má více času se věnovat dětem, na otázku, zda je takto spokojená sama uvádí: *„No já si myslím, že jo i pro děti, já na to teda nahlížím ... i skrz to, že se mi to vyplatilo i vzhledem k dětem no, že se to na nich podepsalo, že jsem s nima doma byla, věnovala jsem se jim.“ (Jana, 38 let, 3 děti)*

Respondentka Monika pak říká: „*Jako takhle, já vám to řeknu, já to беру tak, že ty děti mam jednou za život, mám je pár let jenom jak jsou na člověka zvědavý a pak prostě vyrostou a už budou mít svoje zájmy, svoje kamarády, tak si říkám, že si to musím užít, tudletstu dobu, kdy prostě jim můžu něco dát...*“ (Monika, 34 let, 3 děti)

„*Já jako z mého pohledu je důležitější to, že já dám tomu dítěti to maximum, co můžu, dam mu ten svůj čas nebo prostě tu péči, co potřebuje a až na druhým místě mam to, že teda bych měla nějakým způsobem přinést nějaký peníze domů...*“ (Klára, 35 let, 2 děti)

Z výpovědí mých respondentek vyplývá, že vysokoškolsky vzdělané matky samy za svou největší hodnotu označují své děti. Přesto jim to ovšem nezabrání v návratu do práce, proto o jejich hodnotách lze polemizovat navzdory jejím sdělením. Proto nelze říci, že by pro ně byla buď práce nebo dítě přednější, konkrétně ženy z mého vzorku se snažily tyto 2 sféry propojit. I přes to však bylo ze všech výpovědí více než jasné, že jsou to děti, které mají před oblastí práce tzv. „navrch“ a ženy je spíše staví na první místo. Dvě z nich dokonce zmínily, že pokud by je netlačila finanční situace, tak by raději setrvaly doma s dětmi a naplno se jim věnovaly, zbylých 7 však finanční situace netlačila, a i přes to během péče o děti vykonávaly určitou výdělečnou činnost. To mimo jiné vypovídá právě o potřebách, které jsem zmiňovala výše.

To potvrzují i výsledky Bartákové a Tomešové. V případě, že žena nedisponuje pocitem dostatečné seberealizace, a naopak se cítí izolována. Vidí jako východisko návrat na trh práce, což souvisí právě s tím, jakou důležitost ženy přisuzují svému vzdělání a i zaměstnání [Bartáková, Tomešová 2009: 19-23].

6.4. Návrat na pracovní trh

K brzkému návratu na trh práce jsou v porovnání s méně vzdělanými ženami, nakloněny právě vysokoškolačky. U více vzdělaných žen se sice zvyšuje šance na uplatnění na pracovním trhu, dokonce i ony samy vidí situaci lépe než méně vzdělané ženy, o čemž jsem mluvila v dřívějších kapitolách, to ale neznamená, že je jejich návrat na trh práce nějakým způsobem snadný.

Většina matek, bez ohledu na vzdělání vidí možnost návratu jako obtížnou, a to zejména z důvodu nedostatku pracovních možností (s výjimkou plných úvazků), nedostatku předškolních zařízení či finančního podhodnocení [Maříková 2008: 45-55]. Zde je však nutno zdůraznit, do jaké míry žena usilovně pracovní úvazek shání. Ano, finanční trh sice nevychází do určité míry ženám s dětmi v předškolním věku vstříc, ale je otázka, jak moc se žena s takto malým dítětem do zaměstnání vlastně chce vrátit?

Respondentka Agáta, která má 2 děti (7 a 2,5) zůstala na 1. mateřské/rodičovské výlučně pouze s dítětem, po 2 letech pak nastoupila na zkrácený úvazek, v rámci kterého jí umožnili čtyř hodinovou směnu, kterou ji po čase prodloužily na klasických 8 hodin. Následně nastoupila na druhou mateřskou a celková doba rodičovské dovolené jí trvala 2 roky (stejně jako předchozí). Nyní pracuje u stejného zaměstnavatele a má zkrácenou pracovní dobu 6 hodin, která se jí časem prodlouží opět na 8. Pracovní uplatnění v takovéto situaci s dítětem vidí pozitivně: *„Dneska si myslím, že to uplatnění je na všech možných frontách, protože hledaj, jak do výroby lidí, tak do těch kanceláří a asi si myslím, že dneska není těžký najít práci s jakýmkoliv prostě vzděláním.“* (Agáta, 38 let, 2 děti)

Zároveň říká: *„Kdyby nebyla potřeba těch peněz, tak bych jako rozhodně žádnou práci nechtěla, nevyhledávala...“* (Agáta, 38 let, 2 děti)

Podobně to pak vidí i Klára, která říká: *„...jako kdyby bylo na mě a měl by manžel prostě dvojnásobnej plat, tak jsem klidně doma.“* (Klára, 35 let, 2 děti)

Některé ženy z mého vzorku však sháněly pracovní úvazek opravdu usilovně, dokonce byly ochotny pracovat i za nižší mzdu, což dokazuje, že u části z nich je pocit a potřeba seberealizace opravdu velmi silná.

„Sháněla jsem práci, kde je jako výrazně klidnější pracovní tempo, a proto jsem se rozhlížela jako i po firmách, kde třeba není jako tak vysoký platový ohodnocení, takže ani tolik lidí jako nejsou tak atraktivní pro zaměstnance, takže proto jsem taky vlastně poměrně snadno to místo sehnala, protože prostě zase není tolik lidí, co by chtěl pracovat za takový peníze (smích).“ (Milada, 36 let, 2 děti)

V mém vzorku, který je tvořen výlučně vysokoškolsky vzdělanými ženami, se objevil trend, že ne všechny chtěly opravdu nutně pracovat během rodičovské, určitou potřebu seberealizace měly sice všechny, ale ne všechny tato potřeba přiměla k tomu úvazek opravdu usilovně shánět. Každá žena však ve výpovědi uvedla, že svou roli v návratu na trh práce hraje ono skloubení 2 oblastí, a tedy rodiny a trhu práce. O této sféře jsem již pojednávala v teoretické části, ve které tomuto jevu věnuji celou kapitolu 3.4. Nicméně je nevyhnutelné se u tohoto tématu znovu pozastavit a ukázat si jaký na něj mají pohled vybrané respondentky.

6.4.1. Důvody hledání pracovního úvazku

Důvody k hledání práce, byly v mém vzorku u vysokoškolsky vzdělaných žen poněkud jednotvárné. Zprvu jsem předpokládala poněkud větší variabilitu důvodů, která se ale následně bohužel nepotvrdila. Pro ženy s vyšším vzděláním představuje největší motor k hledání práce během období s dětmi právě ona uvedená seberealizace. Z 9 výpovědí pouze 1 žena uvedla, že měla finanční potřebu. Zbýlých 8 pak uvedlo spíše psychickou potřebu, a zároveň potřebu zdokonalování se a potřebu se profesně posouvat.

Agáta, která jako jediná uvedla finanční potřebu, vypověděla: *„Tak potřebovali jsme peníze, určitě, proto jsem to měla na 2 roky, protože prostě ta životní úroveň těch maminek je nízká žejo, tam, tam není ten příjem zas tak vysokej, na to, když pak máte 2 děti a musíte poplatit všechny možný kroužky...“* (Agáta, 38 let, 2 děti)

Zbývající respondentky vypovídaly následovně: *„No měla jsem léta, kdy jsem vědomě prostě se věnovala jenom dětem, ale já zase mam manžela, kterej se o nás velmi dobře stará, takže jsem neměla úplně.... Potřebu, finanční potřebu, ale psychickou...“* (Jana, 38 let, 3 děti)

„...ta základní motivace nebyla jako finanční, ale samozřejmě to jako je nezanedbatelná část toho, ale spíš ta motivace bylo zůstat nějak jako, zůstat trošku jako aktivní, nezůstat jako úplně upnutá jenom na ty děti, prostě tak nějak zůstat v kontaktu jako třeba i s lidma... Neztratit kontakt a ...zaměstnávat ten mozek no.“ (Radka, 39 let, 2 děti)

Jako další důvody při hledání práce pak 2 respondentky uvedly, že chtěly vyjít vstříc svému zaměstnavateli, který jim zachovával jejich pracovní pozici. Některé respondentky dokonce uvedly, že místo nikterak usilovně nesháněly, ale že se jim naskytla příležitost ze strany známých, či lidí, kteří se pohybovali ve stejném oboru, zcela náhodně. Dalšími důvody pak byl fyzický kontakt s lidmi, neseřvat ve stereotypním prostředí, zůstat aktivní a samozřejmě seberealizace.

S hledáním pracovního úvazku nepochybně souvisí stávající nabídka zaměstnání na trhu práce. Tuto nabídku mají ve své režii zaměstnavatelé, kteří mohou nabízené úvazky časově či jinak přizpůsobit tak, aby byly vhodné i pro jiné skupiny osob nežli mužům či bezdětným ženám. Nabízet flexibilní úvazky, pružnou pracovní dobu, možnost práce z domova a jiné, to vše mohou zaměstnavatelé zahrnout do své nabídky práce. Nabízejí takovéto úvazky alespoň podniky z mého vzorku?

6.5. Zaměstnavatelé aneb pracovní trh a jeho možnosti

Zaměstnavatelé a jejich chování na trhu práce jsou nedílnou součástí skupiny různých faktorů, které mají vliv na zaměstnanost osob. Dále hrají velmi důležitou roli v oblasti zkoordinování rodiny a práce, mají schopnost podpořit zaměstnanost konkrétních skupin, například právě žen s předškolními dětmi, čímž mohou pomoci lepšímu zvládnutí obou sfér, které se ženy snaží udržet v rovnováze [Simionca 2016: 11-25].

Jak uvádím v kapitole 6.1, předpisy zaměstnavatelům nikterak nezamezují umožňovat částečné či jiné úvazky, naopak jsou tomu nakloněny [Kotíková, Kotrusová, Vychová in Kuchařová a kol. 2019: 102]. Tudíž mají zaměstnavatelé zcela ve svých rukou poskytnutí pracovního místa i ženám s malými dětmi. I přes tuto možnost stále převažují plné úvazky. Zastoupení žen s dětmi, které pracují na plný úvazek činilo dříve necelých 80 % [Kuchařová 2006: 30]. Jak jsem již uvedla, podíl částečných úvazků se nikterak nezměnil, a jeho počet je stále velmi nízký.

Snahu změnit tuto nedostatečnou nabídku zaměstnavatelé, nebo alespoň převážná část z nich, bohužel nejeví. V České republice se velká část zaměstnavatelů nesnaží podpořit tyto úvazky, které by mohly zlepšit harmonizaci rodinného a pracovního života značné části zaměstnanců, zejména tedy ženám.

Někteří z nich dokonce zastávají názor, že se má zaměstnanec přizpůsobit pracovnímu poměru, a tedy i jeho pracovní náročnosti a respektovat kladené nároky. Ze strany zaměstnavatelů se ženy dále potýkají i s určitou diskriminací [Zahajenípodnikání.cz, 2013], která se týká hlavně znevýhodnění ženského pohlaví, jak jsem uváděla dříve. S tím souvisí fakt, že mateřství/rodičovství představuje pro některé zaměstnavatele na trhu práce překážku či riziko.

Zaměstnavatelé mají však možnost pomoci tím, že například přizpůsobí délku pracovní doby, umožní zaměstnanci flexibilní pracovní úvazek či nabídnou práci z domova. Jak uvádí Sirovátka a Hora [2008: 211-238], mezi možné varianty jsou řazeny: částečný úvazek, flexibilní pracovní doba, práce z domova (home office), sdílená pracovní pozice a další.

Na trhu práce se nejčastěji setkáme s výdělečnou činností na dobu určitou, jak je uvedeno v kapitole 3.4 Návrat matek na pracovní trh. Na tento poměr pak nejvíce pracují právě ženy s dětmi na rodičovské dovolené a následně i ženy s dítětem předškolního věku, tedy 4-6 let. Ženy s takto malými dětmi, vykonávají tuto výdělečnou činnost nejčastěji kvůli nenalezení pracovní pozice, která by jim umožňovala jiný typ smlouvy. Po pracovním poměru na dobu určitou následují částečné úvazky, které však oproti plným úvazkům tvoří zanedbatelnou část [Hora 2009: 47].

Jak uvedly respondentky při rozhovoru, jedním z hlavních faktorů, na který hledí při hledání úvazku je možnost skloubení s péčí o dítě. Jak se k tomu staví a jak celkově vnímají tento stav sami zaměstnavatelé? Umožňují alespoň 3 vybrané podniky pro můj výzkum možnost flexibilního úvazku?

6.6. Pohled pracovního trhu neboli zaměstnavatelů

Z dat a zdrojů uvedených v předešlé kapitole vyplývá, že zaměstnavatelé nemají dostatečnou snahu změnit tuto nevyhovující nabídku částečných a flexibilních úvazků. Nabídku těchto úvazků vidí jako omezenou i ženy z mého vzorku. Proto jsem se rozhodla připojit k mé práci i výpovědi jednotlivých zaměstnavatelů. Cílem bylo zjistit, jak pojímá celkovou situaci druhá strana (zaměstnavatelé) a nestavit tak pouze na zjištění od žen s dětmi v předškolním věku.

Tyto výpovědi mají přispět k relevantnějším zjištěním, které by pouze ženy nemusely přinést. Informace, které jsem zjistila, použiji tedy především, za účelem nastínění problematiky celého tématu pod úhlem pohledů obou skupin.

Například firma Favrias vypověděla, že v současné době disponuje zhruba 700 dočasně přidělenými zaměstnanci, kmenových zaměstnanců pak má 30¹². Z tohoto počtu tvoří 90 % ženy. Mezi ženami se pak nachází i ženy na mateřské/rodičovské. Na otázku, zda firma nabízí zkrácené či flexibilní úvazky, popřípadě jakou formou, odpověděla, že ano. Dokonce tyto úvazky vnímá sám zaměstnavatel jako výhodné pro ženy s dětmi, právě kvůli uvedené flexibilitě.

„Je to po domluvě, nabízíme třeba i poloviční úvazky a jedná se většinou o administrativní práci... Je to možný zpracovávat i z domova.“ (firma Favrias)

Nicméně při dotazu, jakou část tvoří vysokoškolačky, mi bylo sděleno, že velmi malou. Z celkových 30 kmenových zaměstnanců se zde nachází pouze 1 vysokoškolsky vzdělaná žena, druhá odešla v nedávně době po 9 letech na mateřskou dovolenou.

Po zjištění, jaká je po uvedených nabídkách práce poptávka, mi bylo řečeno, že opravdu velká. Respondentka (firma), tak usoudila dle počtu uchazeček, které se jí přihlásily během jednoho dne na podaný inzerát na sociálních sítích: *„Teď jsem zrovna dávala inzerát na poloviční úvazek, právě na administrativní práce a měla jsem hodně, asi 20 uchazeček.“* (firma Favrias). Mezi uchazečkami je nejvíce žen s maturitou.

Další firma již tak vstřícná vůči zaměstnancům nebyla. Firma s názvem Naroni Grand částečné či flexibilní úvazky spíše nenabízí. *„Nenabízíme, nabízíme pouze dohodu o pracovní činnosti jako brigádu a tam samozřejmě si můžou ty brigádnice nebo brigádníci vybírat směny dle toho, jak oni můžou, jak maj čas, ale standardně je to samozřejmě normálně osmihodinová směna...“*

¹² Dočasné přidělení s sebou nese dohodu o dočasném přidělení. K tomu je třeba všech tří zúčastněných, a to dočasně přidělovaného zaměstnance, zaměstnavatele, který jej dočasně přiděluje a zaměstnavatele, který zaměstnance dočasně přijímá. Dočasné přidělení zaměstnance má zprostředkovat vzájemnou pomoc zaměstnavatelů, při nedostatku zaměstnanců. Zaměstnavatel, který „poskytuje“ svého zaměstnance druhé straně, zná délku dočasného období, kdy se bez konkrétní činnosti, kterou dočasně přidělený zaměstnanec vykonává, obejde.

Kmenoví zaměstnanci jsou pak obvyklí, trvalý zaměstnanci. Oba typy zaměstnanců mají právo na stejné pracovní podmínky [Zákony.centrum.cz, cit 20.4.2020].

Není to částečný úvazek, to je samozřejmě zkrácený šestihodinový...“ (firma Naroni Grand)

Firma Naroni Grand se řadí mezi pracovní agentury a 90 % z celkových 600 zaměstnanců tvoří dělnické profese, zabývá se tedy výrobním sektorem, tudíž například práci z domova můžeme rovnou vyloučit.

V této firmě je velká poptávka po pracovních místech, ale především po pozici brigádníka/brigádnice. Na otázku, jakou část tvoří matky s dětmi odpověděl respondent: *„To vám neřeknu úplně přesně, vim, že tam nějaký jsou, protože je to právě jakoby v podstatě pro ně dobrý, že to je flexibilní, že si můžou vybrat tu směnu, když maj hlídání... co tak jako z hlavy vím, tak bude nějakých tak 20-30 brigádnic, víc jich není.“* (firma Naroni Grand)

Celkový počet zaměstnanců v této firmě činí zhruba 600, z toho 300 brigádníků, kdy 20-30 z nich zastupují ženy na mateřské/rodičovské dovolené, což je zhruba 10 %. Zbývajících 80-90 % tvoří převážně studentky vysokých škol.

Na otázku, zda je o tento hlavní pracovní poměr ze strany žen s malými dětmi poptávka, odpověděl respondent: *„Ohledně tý brigády jo, to je jakoby kvůli financím, protože to jsou docela pěkně placený brigády, takže i ženy na tý mateřský i na ty brigády chodí a ptaj se na ně.“* (firma Naroni Grand)

Z čehož plyne, že je nutné zohlednit rozdíl mezi zájmem a opravdovým vykonáváním činnosti/pozice. Ačkoli o nabízené pozice je ze strany matek značný zájem, ke skutečnému přijetí matek do zaměstnání spíše nedochází. Jejich podíl z celkového počtu zaměstnanců tvoří zhruba desetinu.

Třetí podnik, který disponuje v porovnání s dvěma předešlými nejnižším počtem zaměstnanců, ženám na mateřské/rodičovské dovolené nabízí velmi dobrou pracovní nabídku s ohledem na vytíženost kvůli dětem. Na hlavní pracovní poměr zde pracují pouze 3 zaměstnanci. Zbývajících část zaměstnaných je zde pak na dohodu o provedení práce. Nicméně firma Drobek, s.r.o. nenabízí pouze práci na určitý úvazek, ale umožňuje ženám s malými dětmi zde pobýt i z důvodu odříznutí od společnosti. Jak uvedla sama zaměstnavatelka: *„nenabízíme jako, že bysme nabízeli jenom práci, ale oni k nám chodí spíše trávit ten volný čas, to znamená, že když ty maminky jsou jakoby odříznutý od tý společnosti, tak v podstatě se chodí sdružovat takhle k nám, chodí tam cvičit s těma dětma a vlastně navazujou tam kontakty.“* (firma Drobek, s.r.o.)

Drobek, s.r.o. se tedy věnuje výhradně dětem – rodinám s dětmi. Mezi zaměstnanci tak můžeme najít ženy, které jsou se svým dítětem na mateřské/rodičovské dovolené, tzv. meziobdobí před nástupem zpět ke svému zaměstnavateli. Z čehož už vyplývá, že důvod odchodu je pak: „...že třeba končí ta mateřská, oni se vrací třeba do toho původního zaměstnání...“ (firma Drobek, s.r.o.) Tato firma tedy nabízí zkrácené i flexibilní úvazky, jak uvádí sama zaměstnavatelka: „převážně máme zkrácený a nebo jsou to ty dohody, ty flexibilní...3 jsou tam opravdu zaměstnaný na pracovní smlouvy, to znamená u nich je to klasická jakoby to, ikdyž maj zkrácený úvazek, právě z toho důvodu, že maj svoje děti a potřebujou, aby mohly vyzvedávat třeba ze škol/ ze školek a zbytek vlastně jsou ty brigády, kterým jakoby se snažíme vyjít vstříc a oni zase nám, když potřebujem.“ (firma Drobek, s.r.o.)

Práce z domova zde představuje velmi malou část, přibližně 10 %. Nicméně pro tuto formu práce je pedagogické vzdělání výhodou, ale není podmínkou. Jaká je tedy celková poptávka po nabídkách odpověděla zaměstnavatelka: „Poměrně vysoká, protože na mateřských je spousta paních učitelek ... anebo jsou to učitelky z mateřský školek a chtějí si prostě jenom přivydělat jeden den v týdnu nebo dva dny v týdnu nebo jenom jedno odpoledne...“ (firma Drobek, s.r.o.)

I přes to, že je v tomto podniku potřeba určitého vzdělání, není o poptávku ze strany žen nouze. Dle mého názoru je nabídka práce, kterou poskytuje veřejnosti tato firma konkrétně pro vybranou skupinu matek s předškolními dětmi, velice přívětivá. Díky flexibilitě, která je zahrnuta v nabídce se tento úvazek dá skvěle sladit s rodinným životem. Další výhodou pak představuje možnost pro ženu vzít své dítě s sebou a věnovat se jak jemu, tak i své práci.

Na základě získaných rozhovorů se ukázalo, že respondentky sice mají zájem o částečné či flexibilní úvazky, ale většinou jim tuto možnost nabídne někdo z jejich okruhů známých. Zájem o tyto úvazky sice trvá, nicméně potřeba hledat takové nabídky na trhu práce není nijak rozsáhlá. Stejně tak to ukazují i výpovědi 3 podniků, kdy 2 z nich nabízejí částečný či flexibilní úvazek, práci z domova a celkově vycházejí vstříc potencionálním zaměstnancům.

Ženy vysokoškolačky o takovéto nabídky sice zájem jeví, ale následně na takových úvazcích, alespoň ve 3 vybraných podnicích neparticipují. Otázkou zůstává, zda ženy neparticipují opravdu jen ve třech zvolených podnicích nebo je tomu tak i v dalších, které však v mém vzorku již nejsou zahrnuty. Pro takto zásadní sdělení by bylo třeba provést šetření na statisticky významnějším vzorku, i závěry z mého průzkumu ale mohou být určitým způsobem vodítkem.

7. Závěr

Cílem práce na téma pozice matek s dětmi v předškolním věku, bylo dosáhnout zjištění, která vypovídají o pojmání situace na pracovním trhu ze strany žen. Zabývala jsem se tím, jaké faktory mohou ovlivňovat tuto pozici na pracovním trhu, zároveň jsem poukázala na genderové nerovnosti v oblasti pracovní sféry a další činitele, které se situací na trhu práce souvisejí.

Z pohledu zaměstnavatelů jsem ukázala jejich percepce v podobě negativního postoje ke stejně situovaným ženám, kteří i přes možnost poskytnutí širší nabídky práce na jiný než plný úvazek, tuto možnost často nenabízejí. V mém vzorku jsem pak představila 3 podniky, kdy 2 z nich možnosti částečných či flexibilnějších úvazků nabízely, čímž z části vyvracím uvedená zjištění v teoretické části.

Z výzkumu vyplynulo, že zejména díky současnému fenoménu dvoukariérových manželství, je velký zájem o pracovní úvazky ze strany žen, které se nacházejí na mateřské/rodičovské dovolené či mají již dítě předškolního věku. Zájem o účast na pracovním trhu velmi silně pohání potřeba seberealizace, a to zejména u žen vysokoškolaček. V mém vzorku se potřeba seberealizace objevila u všech žen, avšak ne všechny tato potřeba přiměla k tomu úvazek opravdu usilovně shánět a následně pracovat během tohoto období. Je nutné proto zohlednit rozdíl mezi zájmem a opravdovým nastoupením do pracovního poměru. Ačkoli o nabízené pozice je ze strany matek značný zájem, často nakonec přesto zůstávají v domácnosti.

Celkovou situaci na trhu práce pak většina z nich vnímá spíše negativně. Tento záporný pohled na stávající situaci bohužel přetrvává převážně z důvodu jejich nabyté zkušenosti. Ženy totiž nejčastěji vnímají situaci na pracovním trhu na základě dvou hlavních činitelů, a to dle toho, jak se staví zaměstnavatel k jejich návratu po RD, a také na základě jejich pracovní smlouvy, které tvoří hlavně smlouvy na dobu určitou a dohody o práci. Jak bylo zmíněno v teoretické části, je ale třeba rozlišovat, zda jde o úvazky na dobu určitou z důvodu malé nabídky prací s jinou formou smlouvy, nebo z důvodu nezájmu matek o jiný smluvní typ. Dle získaných zjištění mezi důvody převažuje nemožnost nalézt jiný typ smlouvy ze 75 %. To je potvrzeno dále i uvedenými informacemi o nedostatku částečných úvazků.

Při hledání pracovního úvazku hraje u žen největší roli možnost sladění pracovní a rodinné oblasti a také možnost institucionální péče. Tyto 2 činitele následně nejčastěji rozhodnou o volbě pracovního místa. Ženy se díky tomu často rozhodují i pro méně ohodnocené zaměstnání. Participantky dále uvedly nedostatečnou podporu ze strany státu, zejména tedy výše rodičovského příspěvku, nedostatečný počet zařízení péče o děti, dále pak nízký počet částečných či jinak vhodných úvazků.

Dle mého názoru by se státní rodinná politika o problém s nedostatkem uvedených úvazků a o celkový návrat matek na trh práce měla zaobírat více nežli doposud. Ve vlastním zájmu by se stát měl celkově více angažovat do celkové problematiky spojené s mateřstvím/rodičovstvím a jeho spojitostí s trhem práce. Změna nastavení pracovní politiky, která znevýhodňuje matky na mateřské/rodičovské, a nalezení nějakého kompromisu v podobě umožnění práce na částečný úvazek/ práci z domova, by pomohlo i v konkrétním zaměstnání, které neztratí svého zaměstnance. Současně by taková změna byla výhodná i pro ženu, která by neztratila kontakt s pracovním trhem. Zaměstnavatelé, kteří pak v tomto ohledu hrají možná mnohem významnější roli, by měli rozšířit nabídku jiných než plných úvazků a brát na určité skupiny potencionálních zaměstnanců, jako je mnou zvolená skupina matek, mnohem větší zřetel. Tyto úvazky by pak mohly přispět ke zkvalitnění situace při koordinování pracovního a rodinného života žen. Dále by pak stát měl zaopatřit větší množství zařízení se službami péče o dítě, jako jsou jesle, školky apod.

8. Seznam zdrojů

ANÝŽOVÁ, Petra, VEČERNÍK, Jiří, CZESANÁ, Věra, JANÍČKO, Michal, KOUTNÁ, Martina, MYSLÍKOVÁ, Martina, PROCHÁZKA, Miroslav. *Vzdělání, dovednosti a mobilita: zaměstnání a trh práce v České republice a evropských zemích*. Praha: Univerzita Karlova: Nakladatelství Karolinum, 2019. ISBN 978-80-246-4294-9.

BARTÁKOVÁ, Helena. 2006. „*Postavení žen na trhu práce v České republice a v dalších zemích Evropské Unie.*“ In Sirovátka T. et al. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: ALBERT, s. 203-231. [online]. [cit. 27. 1. 2020]. Dostupné z:

<https://is.muni.cz/el/fss/jaro2016/VPL457/um/62036413/Bartakova_2006_Postaveni_zen_str.203-231.pdf>

BARTÁKOVÁ, Helena. *Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009. ISBN 978-80-210-5012-9.

BIČÁKOVÁ, Alena, KALÍŠKOVÁ, Klára. 2015. „*Od mateřství k nezaměstnanosti: postavení žen s malými dětmi na trhu práce.*“ Praha: Národohospodářský ústav AV ČR, v.v.i. Studie. svazek. ISBN 978-80-7344-354-2.

BOURDIEU, Pierre. 1999. „*Teorie jednání.*“ Praha: Univerzita Karlova, Nakladatelství Karolinum, 1999. ISBN 80-7184-518-3.

Česká správa sociálního zabezpečení. „*Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství.*“ [online]. [cit. 26. 2. 2020]. Dostupné z: <<https://www.cssz.cz/web/cz/vyrovnavaci-prispevek-v-tehotenstvi-a-materstvi>>

Čt24. 2020. „*Jdu na mateřskou. Musí mi zaměstnavatel držet místo?*“ [online]. [cit. 26. 1. 2020]. Dostupné z: <<https://ct24.ceskatelevize.cz/ekonomika/1045726-jdu-na-materskou-musi-mi-zamestnavatel-drzet-misto>>

Economia a.s. 2020. „*Mateřská a rodičovská dovolená dle zákoníku*“ [online]. [cit. 26. 1. 2020]. Dostupné z: <<http://zakony.centrum.cz/clanky/matrska-a-rodicovska-dovolena-dle-zakoniku>>

HAŠKOVÁ, Hana. 2007. „Doma, v jeslích nebo ve školce? Rodinná a institucionální péče o předškolní děti v české společnosti v kontextu změn na trhu práce, sociálních politik a veřejných diskurzů mezi lety 1945-2006.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 8 (2): 15-26. ISSN 1213-0028.

HAŠKOVÁ, Hana, KŘÍŽKOVÁ, Alena, DUDOVÁ, Radka. 2015. „*Ekonomické náklady mateřství*.“ Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. [online]. [cit. 28. 2. 2020]. Dostupné z: <https://is.muni.cz/el/1423/jaro2016/VPL457/um/62672645/62672392/Hana_Haskova__Alena_Krizkova__Radka_Dudova_2015.pdf>

HENDL, Jiří. 2005. „*Kvalitativní výzkum. Základní metody a aplikace*.“ Praha: Portál. ISBN 80-7367-040-2.

HORA, Ondřej. 2009. „*Situace rodičů s dětmi do sedmi let na trhu práce podle výsledků Výběrového šetření pracovních sil*.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, Vol. 10, No. 2: 42-53. [online]. [cit. 27. 1. 2020]. Dostupné z: <https://www.genderonline.cz/uploads/682539abb6e2c8bcc118b8549d98cb9241c52e3f_situace-rodicu-s-detmi-do-sedmi-let.pdf>

KŘÍŽKOVÁ, Alena. 2002. „Česká žena v práci a rodině posledního tisíciletí.“ Pp. 148-160 in *Současná česká společnost. Současná česká společnost*. Praha: Sociologický ústav AV ČR. ISBN 80-7330-009-5.

KŘÍŽKOVÁ, Alena, VOHLÍDALOVÁ, Marta. 2009. „*Rodiče na trhu práce: mezi prací a péčí*.“ *Sociologický časopis/Czech Sociological Review* 45 (1). Pp. 31-60. [cit. 27. 1. 2020]. Dostupné z: <http://sreview.soc.cas.cz/cs/issue/4-sociologicky-casopis-czech-sociological-review-1-2009/7>

KUCHAŘOVÁ, Věra. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů: uplatnění nároků na rodičovskou dovolenou a na volno na péči o nemocného člena rodiny v praxi*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006. ISBN 80-870-0718-2.

KUCHAŘOVÁ, Věra, Jana BARVÍKOVÁ, Sylva HÖHNE, Kristýna JANUROVÁ, Olga NEŠPOROVÁ, Jana PALONCYOVÁ, Kamila SVOBODOVÁ a Lucie VIDOVIČOVÁ. *Česká rodina na počátku 21. století: životní podmínky, vztahy a potřeby*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON) v koedici s Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí, 2019. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-7419-275-3.

MATĚJKOVÁ, Barbora, PALONCYOVÁ, Jana. *Rodinná politika ve vybraných evropských zemích II* [online]. Praha: VÚPSV, 2004 [cit. 2020-02-25]. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_139.pdf>

MAŘÍKOVÁ, Hana, Miloslav PETRUSEK a Alena VODÁKOVÁ. 1996. Velký sociologický slovník: II. svazek, P-Ž. Praha: Karolinum. ISBN 80-7184-310-5.

MAŘÍKOVÁ, Hana. 2004. kap.2: Mateřství a otcovství. „*Rodina: proměny mateřství, otcovství a rodičovství*.“ Pp. 39 in Formánková, Lenka, Rytířová, Kristýny. ABC feminismu. Brno: NESEHNUTÍ. [online]. [cit. 26. 1. 2020]. Dostupné z: <<https://cdn.atria.nl/epublications/fragen/GEND-8090322832-001.pdf>>

MAŘÍKOVÁ, Hana. 2008. „*Mateřství, rodina a práce z pohledu matek malých dětí*.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 9 (2): 45-55. ISSN 1213-0028.

MASLOW, Abraham. „*O psychologii bytí*.“ Přeložila Hana ANTONÍNOVÁ. Praha: Portál (vydavatelství), 2014. ISBN 978-80-262-0618-7.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. „Aktuální verze novely zákoníku práce.“ [cit. 26. 2. 2020]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/637489/c.j._MPSV_2016-186665_aktualni_verze_novely_zakoniku_prace.pdf/b06f0edd-ca92-a9ea-620b-ba10dd9708b8>

Ministerstvo práce sociálních věcí. „*Porodné*“ [online]. [cit. 26. 2. 2020]. Dostupné z: <<https://www.mpsv.cz/-/porodne>>

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. „*Výroční zpráva o stavu a rozvoji vzdělávání v České republice v roce 2018.*“ [online]. [cit. 16. 4. 2020]. Dostupné z: <<http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/vyrocnizpravy-o-stavu-a-rozvoji-vzdelavani-v-ceske-1>>

MOŽNÝ, Ivo. 1999. „Sociologie rodiny.“ Praha: SLON, 1999. ISBN 80-85850-75-3.

NEŠPOROVÁ, Olga. 2015. „*Přechod k mateřství – plány versus realita týkající se pracovních životů vysokoškolsky vzdělaných žen.*“ Gender, rovné příležitosti, výzkum, Vol. 16, No. 2: 73–84. [online]. [cit. 27. 1. 2020]. Dostupné z: <<http://dx.doi.org/10.13060/12130028.2015.16.2.222>>

REICHEL, Jiří. Kapitoly metodologie sociálních výzkumů. Vyd. 1. Praha: Grada, 2009. Sociologie (Grada). ISBN 978-80-247-3006-6

RYDVALOVÁ, Renata, JUNOVÁ, Blanka. 2011. „*Jak sladit práci a rodinu ... a nezapomenout na sebe.*“ Praha: Grada Publishing, a.s. Pp. 17. ISBN 978-80-247-3578-8.

SIMIONCA, Anca, 2016 Employability, neoliberal subjectivities, and personal development. *Studia Universitatis. Exp.* 61 (2), 11-25. DOI 10.1515/subbs-2016-0008.

SIROVÁTKA, Tomáš. „*Rodina, zaměstnání a sociální politika.*“ Boskovice: František Šalé - ALBERT, 2006. 279 s. první, 1. ISBN 80-7326-104-9.

SIROVÁTKA, T., HORA O., 2008. „*Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti.*“ 1. vydání. Brno: Albert. 328 s. ISBN 978-80-7326-140-5.

SMETÁČKOVÁ, I. (ed.). 2015. Stínová zpráva o stavu genderové rovnosti v České republice v roce 2015. Praha: Česká ženská lobby. [online]. [cit. 26. 2. 2020]. Dostupné na: <<http://www.czlobby.cz/cs/dokumenty/stinova-zprava-o-stavu-genderove-rovnosti-v-ceskerepublice-v-roce-2015>>

SYNEK, Miloslav a Eva KISLINGEROVÁ. „*Podniková ekonomika*.“ 5., přeprac. a dopl. vyd. Praha: C.H. Beck, 2010. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7400-336-3.

Univerzitní informační systém MENDELU [online]. [cit. 26. 2. 2020]. Dostupné z: <https://is.mendelu.cz/eknihovna/opory/zobraz_cast.pl?cast=69731>

VESELÍKOVÁ, Monika. 2018. „*Mateřská a rodičovská dovolená. Na co máte právo při návratu do práce?*“ [online]. [cit. 26. 1. 2020]. Dostupné z: <<https://www.penize.cz/zamestnani/336296-materska-a-rodicovska-dovolena-na-co-mate-pravo-pri-navratu-do-prace>>

ZAHÁJENÍ PODNIKÁNÍ, 2013. Trh práce očima žen. Studie o uplatnění žen na trhu práce. [online]. Praha: Evropský fond. [cit. 8.3.2020]. Dostupné z: www.zahajenipodnikani.cz/files/studie.pdf

9. Résumé

This bachelor thesis focuses on the position of mothers with preschool children. Based on this concept, I presented several problems that have arisen, mainly due to gender inequality, the problem of coordination of families and work and institutional care. These issues may also be the subject of a return to the labor market, but they may have their own share in its problematization. The testimonials of my respondents proofed this statement.

Further research into the position of mothers with pre-school children is focused on an approach of employers if they offer part-time or full-time jobs, which are for these women essentials and it allows them to combine family and work. The thesis is based on qualitative research methods. A form of this thesis is a semi-structured interview with a total of 12 respondents (9 women with preschool children and 3 employers) aged between 27 and 39. I came to the conclusion that with the state family policy there is a problem with insufficient amount of job opportunity and the overall return of mothers on the labor market. In its own interest, state family policy should be more involved in maternity/parenting issues and its connection to the labor market. Changing of work policy settings that disadvantages mothers on parental leave to allow parents looking for part-time / home-based would help to employers by not losing their employee. Employers are possible more important in this case and they should have offered more jobs offer varieties than just full-time ones. They should have also pay more attention to other potential groups of candidates, such as mothers with pre-school children. These job offers would help to improve the situation when coordinating women's work and family life. Furthermore, the state should provide a larger number of facilities with childcare services, such as crèches, kindergartens, etc.

10. Přílohy

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č.1: Charakteristika respondentů – matky

Příloha č.2: Charakteristika respondentů – podniky

Příloha č.3: Otázky k rozhovorům pro matky s dětmi v předškolním věku

Příloha č.4: Otázky k rozhovorům pro podniky

Příloha 1: Charakteristika respondentů-matky

Paní Jana

Paní Janě je 38 let, má celkem 3 děti, chlapce 8 let, holčičku 6 let a nejmladší syn 2 roky. V současné době je stále na rodičovské dovolené se svým třetím potomkem. Se svými dětmi a manželem žije ve společné domácnosti. Respondentka po střední škole (gymnázium), ihned nastoupila do zaměstnání, kde skončila v průběhu rodičovské dovolené s druhým dítětem. V průběhu rodičovské dovolené si dodělávala vysokoškolské vzdělání a následně začala pracovat jako OSVČ.

Paní Monika

Paní Monice je 34 let, má celkem 3 děti, holčičku 5 let, chlapce 3 roky a nejmladší syn 1 rok. V současné době je stále na rodičovské dovolené se svým druhým a třetím dítětem. Se svými dětmi a manželem žije ve společné domácnosti. Respondentka po střední škole (gymnázium) nastoupila na vysokou školu (obor finanční informatika a statistika). Po vystudování nastoupila respondentka do zaměstnání, které však musela po určité době přerušit kvůli těhotenství. Mateřská/rodičovská dovolená respondentce plynule navazovaly, během této doby pak respondentka vyšla vstříc svému zaměstnavateli, a vykonávala dohodu o pracovní činnosti.

Paní Agáta

Paní Agátě je 38 let, má celkem 2 syny, 7 let a 2,5 roku. V současné době je stále na rodičovské dovolené se svým druhým synem. Se svými dětmi a manželem žije ve společné domácnosti. Respondentka po střední škole (gymnázium) nastoupila na vyšší odbornou školu (obor management dopravy a marketing). Po vystudování nastoupila respondentka do zaměstnání, které však musela po určité době přerušit kvůli těhotenství. Při prvním chlapci respondentka nevykonávala žádnou pracovní činnost kvůli náročnosti péče, při druhém pak měla dohodu o pracovní činnosti. S oběma dětmi byla respondentka na rodičovské dovolené pouhé 2 roky. Důvod hledání pracovního úvazku byla finanční potřeba.

Paní Radka (retrospektiva)

Paní Radce je 39 let, má celkem 2 dcery, 8 a 5 let. Respondentka tedy o své mateřské/rodičovské dovolené hovořila retrospektivně. V současné době pracuje na částečný úvazek, a se svými dětmi a přítelem žije ve společné domácnosti. Respondentka po střední škole (gymnázium) nastoupila na vysokou školu (obor teorie kultury a obor sociologie). Po vystudování nastoupila respondentka do zaměstnání, které však musela po určité době přerušit kvůli těhotenství. Při období mateřské/rodičovské dovolené pracovala respondentka krátký čas na poloviční úvazek, následně pak vykonávala dohodu o pracovní činnosti.

Paní Lucie (retrospektiva)

Paní Lucii je 34 let, má celkem 2 děti, 5 let a 9 let. Respondentka tedy o své mateřské/rodičovské dovolené hovořila retrospektivně. V současné době pracuje jako předsedkyně a zároveň jako jednatelka společnosti s ručením omezeným, a patří zde mezi zakladatelky této společnosti. Žije ve společné domácnosti, se svými dětmi a manželem. Respondentka po střední škole (obchodní akademie) nastoupila na vysokou školu (obor ekonomie). Po vystudování nastoupila respondentka do zaměstnání, které však musela po určité době přerušit kvůli těhotenství. Při období mateřské/rodičovské dovolené začala respondentka zakládat zmíněnou organizace, tudíž pracovala během celého období rodičovské.

Paní Milada (retrospektiva)

Paní Miladě je 36 let, má 2 děti, syna 6 let a dceru 4 roky. Respondentka tedy o své mateřské/rodičovské dovolené hovořila retrospektivně. V současné době pracuje jako marketingový specialista a se svými dětmi a manželem žije ve společné domácnosti. Respondentka po střední škole (gymnázium) nastoupila na vysokou školu (obor ekonomie). Po vystudování nastoupila respondentka do zaměstnání, které však musela po určité době přerušit kvůli těhotenství. Při období mateřské/rodičovské dovolené respondentka usilovně nesháněla pracovní úvazek, neboť neměla možnost chůvy či příbuzných, nicméně po delší době našla zkrácený, flexibilní úvazek, s nižším platovým ohodnocením.

Paní Klára

Paní Kláře je 35 let, má celkem 2 děti, novorozence a holčičku 3,5 roku. V současné době je tedy na mateřské dovolené a se svými dětmi a manželem žije ve společné domácnosti. Respondentka po střední škole nastoupila na vysokou školu (obor pedagogika). Po vystudování nastoupila respondentka do zaměstnání, které však musela po určité době přerušit kvůli těhotenství. Při prvním dítěti vykonávala respondentka činnost na živnostenský list a zároveň dohodu o provedení práce. Důvod hledání pracovního úvazku neovlivnila finanční potřeba.

Paní Renata

Paní Renatě je 27 let, má celkem 3 děti, 7 let, 5 let a 3 roky. V současné době je tedy stále na rodičovské dovolené se svým třetím potomkem. Se svými dětmi a manželem žije ve společné domácnosti. Respondentka po střední škole nastoupila na jazykovou školu, po vystudování začala studovat vysokou školu, na které však musela kvůli těhotenství pozastavit studium. Během mateřské/rodičovské dovolené dostudovala dálkově vysokou školu (obor pedagogika), a zároveň absolvovala několik činností na dohodu o provedení práce. Respondentka pracovní úvazek nesháněla, tyto možnosti se jí spíše naskytly prostřednictvím známých.

Paní Kateřina

Paní Kateřině je 32 let, má celkem 2 děti, holčičku necelé 2 roky a novorozence. V současné době je tedy na mateřské/rodičovské dovolené a se svými dětmi a manželem žije ve společné domácnosti. Respondentka po střední škole nastoupila na vysokou školu (obor pedagogika). Po vystudování nastoupila respondentka do zaměstnání, které však musela po určité době přerušit kvůli těhotenství. Při prvním dítěti vykonávala respondentka činnost na dohodu o provedení práce. Důvod hledání pracovního úvazku neovlivnila finanční potřeba. Respondentka pracovní úvazek aktivně nevyhledávala, ale možnosti se jí spíše naskytly prostřednictvím známých.

Příloha 2: Charakteristika respondentů-podniky

Firma Drobek, s.r.o.

Drobek, s.r.o. je společensky založené centrum pro děti i dospělé, které umožňuje formy práce zejména maminkám na mateřské či rodičovské dovolené, ale i pro matky starších dětí. Pedagogické vzdělání zde není nutností a nabídku práce tvoří flexibilní či částečné úvazky, dohody o práci a jiné. Organizace má formu společnosti s ručením omezeným se základním kapitálem 50 000 Kč. Společnost vznikla v roce 2014 a řadí se mezi malé podniky, neboť součet zaměstnanců nepřekračuje 50.

Firma Favrias

Favrias je personální agentura specializující se na zdokonalování a rozvíjení služeb v rámci zajišťování části provozu organizace jinou, externí organizací neboli outsourcing. Agentura má formu akciové společnosti se základním kapitálem 2000 000 Kč. Společnost vznikla v roce 2011 a řadí se mezi velké podniky, neboť počet zaměstnanců činí zhruba 730 (700 dočasně přidělených a 30 kmenových).

Firma Naroni Grand

Naroni Grand je personální agentura specializující se na výrobní sektor a skladování. Předmětem podnikání je tedy zejména výroba, obchod a služby. Agentura má formu společnosti s ručením omezeným se základním kapitálem 200 000 Kč. Společnost vznikla v roce 2013 a řadí se mezi velké podniky, neboť počet zaměstnanců přesahuje 600.

Příloha 3: Otázky k rozhovorům pro matky s dětmi v předškolním věku

Ráda bych Vám nejprve představila název mé bakalářské práce, který zní, pozice matek s dětmi v předškolním věku na pracovním trhu. Dále bych Vás ráda obeznámila, co je vlastně mým záměrem. Cílem práce je zjistit jaké mají matky s dětmi v předškolním věku pracovní možnosti na trhu práce, tzn. Zda je ženám jako jste vy nabízena práce a popřípadě jaká. Jestli je pro takovéto ženy přijatelná, zda firmy nabízejí i částečné úvazky nebo, zdali nabízejí flexibilní pracovní úvazek a jak se k této otázce stavíte vy jako žena, jaký máte pohled na tento problém a zda jste se již také s tímto setkala nebo momentálně setkáváte.

Nyní Vám položím několik otázek a je mojí povinností Vás upozornit, že bude rozhovor nahráván a zároveň budou veškeré informace, které od Vás dostanu anonymizovány. Souhlasíte tedy, že bude rozhovor nahráván? (s tím ženy obeznámím ještě před, pak podruhé do diktafonu)

Otevírací otázky:

1. Kolik je Vám let??
2. Moha byste mi říct, kolik máte dětí a jaký je jejich věk?

Doplňující otázky:

3. Jaké máte vzdělání?
4. Jaké jste měla zaměstnání?

Uváděcí otázky:

5. V současnosti pracujete nebo jste na mateřské/rodičovské? (Jak to probíhalo, když jste měla 1. (a vícero) dítě? (V jaké fázi na rodičovské jste?)

Překlenovací:

6. Hovořila jste o tom, že pracujete (pracovala) při dítěti. Jakou formu práce má?
7. Žijete ve společné domácnosti? (pokud ano, pracuje Váš manžel?)
8. Jaké možnosti si myslíte, že trh práce nabízí pro matky, které jsou ve stejné situaci jako vy?

Klíčové otázky:

9. Hovořila jste o tom, že jste (byla) na mateřské/rodičovské, pokoušela jste se shánět místo během období na rodičovské?
10. Jak vnímáte (vnímala) příležitosti pro sebe pracovat během rodičovské
11. Jaké máte /měla/ šance na uplatnění na pracovním trhu? (S čím to podle Vás souvisí)
12. Jaké byly Vaše představy a důvody při hledání práce?
13. Proč myslíte, že je v některých ohledech výhodnější být doma?
14. Jakou práci jste vykonávala, než jste odešla na mateřskou dovolenou?
15. Máte možnost se po ukončení rodičovské do této práce vrátit?

Zakončovací:

16. Kdybyste měla možnost změnit svá rozhodnutí a postupy během mateřské/rodičovské ve vztahu k práci, měnila byste něco?

Závěr

Děkuji za Váš čas (spolupráci), který jste mi věnovala a trpělivost, kterou jste měla s mými otázkami. Ráda bych znovu zdůraznila, že veškeré informace z tohoto rozhovoru jsou důvěrné a anonymní.

Příloha 4: Otázky k rozhovorům pro podniky

1. Kolik máte momentálně zaměstnanců?
2. Jakou část (jak velký podíl) tvoří ženy?
3. jaká je průměrná doba setrvání zaměstnance ve firmě?
4. Nabízíte zkrácené či flexibilní úvazky? (částečné úvazky, flexibilní úvazky, popř. práce/ brigáda z domova apod.), Pokud nenabízí, proč? Pokud nabízí, jaké?
5. Jaká je po těchto nabídkách poptávka?

Pokud nenabízí:

6. Proč nenabízíte taková pracovní místa? (Zda vás chápu správně... o tyto pracovní místa mají spíše zájem muži?)
7. Neosvědčilo se Vám to v minulosti, proč?

Závěr

Děkuji za Váš čas (spolupráci), který jste mi věnoval/a a trpělivost, kterou jste měl/a s mými otázkami. Ráda bych znovu zdůraznila, že veškeré informace z tohoto rozhovoru jsou důvěrné a anonymní.