

Univerzita Hradec Králové  
Filozofická fakulta

**Bakalářská práce**

Univerzita Hradec Králové

Filozofická fakulta

Katedra sociologie

**Kariérní problémy rodičů pojící se s návratem do pracovního procesu po  
mateřské, či rodičovské dovolené**

Bakalářská práce

Autor: Nikola Kottová

Studijní program: B0314A250008 Sociologie

Studijní obor: Sociologie

Forma: Prezenční

Vedoucí práce: Mgr. et Mgr. Klára Brožovičová, Ph.D.

Hradec Králové, 2023



## Zadání bakalářské práce

**Autor:** Nikola Kottová

**Studium:** F20BP0080

**Studijní program:** B0314A250008 Sociologie

**Studijní obor:**

**Název bakalářské práce:** Kariérní problémy rodičů pojíící se s návratem do pracovního procesu po mateřské, či rodičovské dovolené

**Název bakalářské práce AJ:** Career Problems of Parents Associated With Returning to Work After Maternity or Parental Leave

### Cíl, metody, literatura, předpoklady:

Bakalářská práce se zaměřuje na rodiče, kteří se navrátili zpět do pracovního procesu po mateřské, nebo rodičovské dovolené. Hlavním tématem jsou zejména problémy těchto rodičů, jejichž kariéra byla přerušena, a také sociální faktory, které potíže způsobují nebo s nimi souvisí. Práce se zaměřuje zejména na problémy spojené s uplatněním rodičů po mateřské, či rodičovské dovolené na trhu práce, schopnost rodičů zařadit se do pracovního kolektivu a skloubení role matky, či otce s rolí zaměstnance. Praktická část práce obsahuje kvalitativní výzkum provedený analýzou polostrukturovaných rozhovorů s respondenty.

1. Bartáková, H. 2009. Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav.
2. Bičáková, A., K. Kalíšková. 2015. Od mateřské k nezaměstnanosti: Postavení žen s malými dětmi na trhu práce. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR, v. v. i.
3. Dudová, R. (Eds). 2007. Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života. Sociologické studie 14(3). Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.
4. Křížková, A., Vohlídalová, M., Rodiče na trhu práce: mezi prací a péčí. *Sociologický časopis / Czech Sociological Review* 2009, 45 (1), 31-60.
5. Možný, I. 2002. Sociologie rodiny. Praha: Slon.

**Zadávací pracoviště:** Katedra sociologie,  
Filozofická fakulta

**Vedoucí práce:** Mgr. et Mgr. Klára Brožovičová, Ph.D.

**Datum zadání závěrečné práce:** 21.2.2022

### **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci vypracovala pod vedením vedoucí bakalářské práce Mgr. et Mgr. Kláry Brožovičové, Ph.D. samostatně a uvedla jsem všechny použité prameny a literaturu.

V Hradci Králové dne

Nikola Kottová

## **Anotace**

KOTTOVÁ, NIKOLA. *Kariérní problémy rodičů pojící se s návratem do pracovního procesu po mateřské, či rodičovské dovolené*. Hradec Králové: Filozofická fakulta, Univerzita Hradec Králové, 2023, 66 s. Bakalářská práce.

Bakalářská práce se věnuje problematice návratu žen a mužů z mateřské, či rodičovské dovolené do pracovního procesu. Práce je rozdělena do tří hlavních částí. V první části je shrnuto dosavadní teoretické poznání o problematice návratu rodičů na trh práce. Metodologická část shrnuje a specifikuje strategie výzkumu. Součástí praktické části práce je kvalitativní výzkum, ve kterém se pomocí polostrukturovaných hloubkových rozhovorů zjišťovaly problémy a bariéry rodičů pojící se s jejich návratem zpět do práce. Práce se soustředí zejména na to, jak se rodiče po návratu z mateřské a rodičovské dovolené uplatňují na pracovním trhu, začleňují do pracovního kolektivu a jak balancují roli rodiče a roli pracovníka. Pozornost je věnována i dalším problémům, které rodiče trápily. Všechny poznatky a výsledky této práce jsou obsaženy v praktické části a shrnuty a vysvětleny v závěru práce.

**Klíčová slova:** Mateřská dovolená, rodičovská dovolená, pracovní trh, pracovní kolektiv, kombinace pracovního a rodinného života

## **Annotation**

KOTTOVÁ, NIKOLA. *Career Problems of Parents Associated With Returning to Work After Maternity or Parental Leave*. Hradec Králové: Philosophical Faculty, University of Hradec Králové, 2023, 66 pp. Bachelor Thesis

This bachelor's thesis focuses on the problems of men and women returning to the labor market after maternity or parental leave. The paper has three main parts. The first one is an outline of the theoretical background of returning to the labor market after maternity or parental leave. The second, methodological, part of the work summarizes and specifies the strategy of the research. In the third, practical part consists of qualitative research that examines the problems and barriers of parents relating to their return to work, this is done using semi-structured in-depth interviews. This thesis mainly concentrates on how competitive returning parents are in the labor market, their inclusion in the work team, and their work-life balance. However, this thesis still pays attention to other problems that the parents encountered. All of the results are in the practical section of this thesis and are summarized in the conclusion.

**Keywords:** Maternity leave, parental leave, labor market, work team, work-life balance

## **Poděkování**

Ráda bych tímto poděkovala vedoucí mé bakalářské práce paní Mgr. et Mgr. Kláře Brožovičové, Ph.D. za cenné rady a za všechen čas a ochotu, kterou mi věnovala při vedení této práce. Dále bych ráda poděkovala své rodině a přátelům za jejich nekonečnou podporu.

# Obsah

|                                                                                  |    |
|----------------------------------------------------------------------------------|----|
| Seznam použitých zkratk                                                          | 9  |
| 1 Úvod                                                                           | 10 |
| 2 Teoretická část                                                                | 11 |
| 2.1 Mateřská a rodičovská dovolená                                               | 11 |
| 2.1.1 Mateřská dovolená                                                          | 11 |
| 2.1.2 Rodičovská dovolená                                                        | 14 |
| 2.1.3 Otcovská dovolená                                                          | 16 |
| 2.1.4 Pracovní možnosti během mateřské a rodičovské dovolené                     | 17 |
| 2.2 Návrat rodičů do pracovního procesu                                          | 18 |
| 2.2.1 Pracovní možnosti přátelské k rodině                                       | 18 |
| 2.2.2 Rodičovství a práce na plný pracovní úvazek                                | 21 |
| 2.2.3 Práva rodičů k zaměstnavateli v České republice                            | 23 |
| 2.3 Uplatnění na pracovním trhu po rodičovské dovolené                           | 24 |
| 2.3.1 Diskriminace rodičů na pracovním trhu                                      | 26 |
| 2.4 Zařazení rodičů do pracovního kolektivu                                      | 27 |
| 2.5 Kombinace role rodiče a role pracovníka                                      | 28 |
| 2.5.1 Možnost předškolního vzdělávání a péče pro děti                            | 28 |
| 3 Metodologie, účel a výzkumné otázky výzkumu                                    | 29 |
| 4 Praktická část práce                                                           | 32 |
| 4.1 Popis vzorku                                                                 | 32 |
| 4.2 S jakými bariérami se rodiče vracející se na pracovní trh vyrovnávají a proč | 33 |
| 4.2.1 Hlídaní                                                                    | 34 |
| 4.2.2 Sebevědomí a pocity po návratu do pracovního procesu                       | 36 |
| 4.2.3 Finance                                                                    | 40 |
| 4.3 Jaké jsou strategie rodičů pro vyrovnávání se s těmito bariérami?            | 42 |
| 4.3.1 Hlídaní                                                                    | 42 |

|       |                                                                                                                       |    |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 4.3.2 | Sebevědomí a pocity po návratu zpět na pracovní trh.....                                                              | 43 |
| 4.3.3 | Finance .....                                                                                                         | 45 |
| 4.4   | Jaké problémy se pojí s uplatňováním se rodičů na pracovním trhu po návratu z mateřské, či rodičovské dovolené? ..... | 46 |
| 4.5   | Začleňování do pracovního kolektivu.....                                                                              | 49 |
| 4.6   | Jaké mají rodiče strategie na kombinaci pracovního a rodinného života?.....                                           | 52 |
| 4.6.1 | Rodina.....                                                                                                           | 52 |
| 4.6.2 | Práce .....                                                                                                           | 54 |
| 4.6.3 | Jiné.....                                                                                                             | 55 |
| 4.7   | Převažuje některá z rolí v životě rodičů? .....                                                                       | 56 |
| 5     | Závěr.....                                                                                                            | 57 |
| 6     | Seznam použité literatury: .....                                                                                      | 61 |
| 7     | Přílohy .....                                                                                                         | 63 |

## Seznam použitých zkratk

ČR – Česká republika

ČSSZ – Česká správa sociálního zabezpečení

IČO – identifikační číslo osoby

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

OSVČ – osoba výdělečně činná

RD – rodičovská dovolená

Tzv. - takzvaný

USA – Spojené státy Americké

# 1 Úvod

Bakalářská práce se zabývá problémy a bariérami, se kterými se potýkají rodiče při návratu do pracovního procesu po mateřské, či rodičovské dovolené. Práce si dává za úkol zjistit, jaké problémy nejvíce sužují rodiče po návratu zpět do práce a jak se s nimi vypořádávají. Zvláštní pozornost bude věnována problémům pojícím se s uplatněním na trhu práce, začleňováním do pracovního kolektivu, a balancováním mezi rolemi rodičů a pracovníků po mateřské, či rodičovské dovolené.

V úvodu bych také ráda představila klíčovou literaturou pro mou práci a autory, kteří se zabývají tématem sociologie rodiny a sociologie práce. Jako první bych ráda zmínila Alenu Bičákovou, socioložku, která se podílela na publikaci, která je stěžejní pro vznik mé bakalářské práce. Paní doktorka Bičáková je spoluautorkou práce *„Od mateřství k nezaměstnanosti: Postavení žen s malými dětmi na trhu práce“*. Kromě této práce má na svědomí i článek *„Výskyt a vznik nezaměstnanosti u žen s předškolními dětmi: Příklad České republiky“*. V tomto článku se autorky zabývají tím, že Česká republika má jeden z největších rozdílů, co se týče nezaměstnanosti žen a mužů v Evropě. V článku tento fenomén odůvodňují mateřstvím. (Bičáková a Kalíšková, 2016)

Další autorka, která se zabývá sociologií genderu a sociologií rodiny je Radka Dudová. Momentálně působí mimo jiné na Akademii věd ČR. Je spoluautorkou a editorkou klíčového textu pro tuto práci *„Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života“*. (Dudová et al., 2007)

Marta Vohlídalová, která se podílela i na zmíněném textu s Radkou Dudovou je rovněž autorka, zabývající se sociologií genderu a sociologií rodiny. Momentálně také působí na Akademii věd ČR, a zpracovala další stěžejní článek pro tuto práci a to *„Rodiče na trhu práce: Mezi prací a péčí“* (Křížková a Vohlídalová, 2009)

Jako posledního bych chtěla zmínit pana profesora Iva Možného, jehož hlavním polem působnosti byla právě sociologie rodiny. Mezi jeho významná díla patří i kniha *„Sociologie rodiny“*, ze které je v této práci hojně čerpáno. (Janák, 2018)

Práce je členěna do tří hlavních částí. V teoretické části je rozebráno teoretické spektrum problému a shrnuto poznání, které o problematice již víme. Metodologická část je jakýmsi seznámením s tím, jak bylo k práci přistupováno, a jaké výzkumné strategie byly zvoleny.

V části praktické se nachází samotný výzkum a jeho výsledky. Součástí práce je také příloha obsahující strukturu hloubkového rozhovoru.

## 2 Teoretická část

### 2.1 Mateřská a rodičovská dovolená

Čerpání mateřské a rodičovské dovolené je v různých formách možné ve všech zemích Evropské unie. Díky mateřské a rodičovské dovolené mohou rodiče trávit čas péčí o dítě bez starosti o to, že by mohli ztratit práci. (Crompton et al., 2007)

#### 2.1.1 Mateřská dovolená

Podle knihy „*Women, Men, Work and Family in Europe*“ vyplývá mateřská dovolená z jednoho ze tří přístupů, jak kombinovat pracovní život a rodinu. Jedná se o přístup, kdy oba rodiče pracují, ale žena méně, aby se mohla starat o rodinu. Tento přístup je modernější verze klasického dělení rolí v rodině. Tedy, že muž je živitel a žena pečovatelka. Třetí ze zmíněných přístupů pak počítá s tím, že se oba rodiče se podílejí na ekonomickém zajištění rodiny stejnou měrou. (Crompton et al., 2007)

Ve Spojených státech Amerických je například běžné, že je mateřská dovolená neplacená. Výjimkou jsou některé státy, kde se bere mateřská dovolená jako část nemocenského pojištění. Někteří zaměstnavatelé (podle Volti 25 % zaměstnavatelů) pak mohou nabízet mateřskou a rodičovskou dovolenou pro svoje zaměstnance se 100% krytí mzdy. Dalších 25 % zaměstnavatelů pak podle Volti nabízí částečnou náhradu mzdy při mateřské a rodičovské dovolené. Při splnění určitých podmínek jako je počet odpracovaných hodin za rok, můžou využít rodiče příležitosti neplaceného volna při adopci, osvojení nebo narození dítěte a zaměstnavatel nemůže dát rodiči výpověď. (Volti, 2008)

Evropská unie zavedla povinnost, týkající se mateřské dovolené, pro všechny její členské státy. V každém státu Evropské unie tak musí být alespoň 14denní mateřská dovolená s příspěvkem od státu. (Bartáková, 2008)

#### 2.1.1.1 Mateřská dovolená z právního hlediska v České republice

Mateřská dovolená je forma dovolené, kterou musí poskytnout zaměstnavatel ženám před porodem a omluvit tím tak jejich nepřítomnost v práci. Na mateřskou dovolenou může

žena odejít nejdříve osm týdnů před očekávaným termínem porodu, avšak nejpozději šest týdnů před tímto datem. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023a)

Zaměstnavatel nesmí zaměstnanci nebo zaměstnankyni dát výpověď v době, kdy je zaměstnankyně těhotná, nebo je ona (či zaměstnanec) na mateřské dovolené. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2023b)

Na mateřskou dovolenou může nastoupit také otec dítěte, nebo manžel ženy, která dítě porodila. Musí však splňovat stejné podmínky jako matky dětí a zároveň se ženou, která dítě porodila uzavřít písemnou dohodu ohledně péče o dítě. Tato dohoda může být uzavřena nejdříve od 7. týdne od porodu a nejméně na dobu sedmi po sobě jdoucích dnů. Dalším důvodem k čerpání mateřské dovolené u muže, či manžela ženy, která porodila, je případný zdravotní stav matky, který by znemožňoval péči o dítě. (Česká správa sociálního zabezpečení a Úřad práce České republiky, 2022)

Délka mateřské dovolené se odvíjí od počtu porozených dětí. Při jednom dítěti je délka mateřské dovolené 28 týdnů, pokud však žena porodila dvě a více dětí zároveň, prodlužuje se tato doba na 37 týdnů. V případě narození mrtvého dítěte je potom doba dovolené 14 dní. Ovšem pokud zaměstnankyně využila více jak šest týdnů mateřské dovolené před porodem, a důvodem není porod před termínem stanoveným lékařem, mateřská dovolená se zkracuje na dobu 22 týdnů po porodu. Pokud matce náleží prodloužená mateřská dovolená z důvodu porodu více, než jednoho dítěte najednou, je dovolená zkrácena na 31 týdnů. Zároveň však mateřská dovolená nemůže být ukončena dříve než 6 týdnů po porodu a nemůže mít kratší celkové trvání než 14 týdnů.

Dále mají na mateřskou dovolenou nárok i zaměstnankyně, a v tomto případě i zaměstnanci, kteří byli na základě příslušných orgánů pověřeni péčí o dítě. Taková dovolená může trvat v případě jednoho převzatého dítěte 22 týdnů, a v případě více dětí 31 týdnů. (MPSV, 2023a)

#### 2.1.1.2 Příspěvek na podporu mateřství

S mateřskou dovolenou se pojí i příspěvek na podporu mateřství. Na tuto podporu má matka nárok od 6. – 8. týdnu před lékařem stanoveným předpokládaným termínem porodu, nebo ode dne převzetí dítěte. Tuto podporu může pobírat i otec dítěte, avšak po splnění podmínek stejných jako pro právo odchodu na mateřskou dovolenou, o kterých

jsem psala v minulé podkapitole. Zároveň může podporu začít pobírat až po 6 týdnech od porodu.

Aby měla osoba pečující o dítě nárok na tuto podporu, musí splnit určité podmínky. V době dvou let před počátkem vyplácení dávky se musí osoba, která chce pobírat dávku nejméně 270 kalendářních dní podílet na placení nemocenského pojištění. U OSVČ musí být splněno 180 kalendářních dní podílení se na placení nemocenského pojištění v předešlém roce ode dne před počátkem vyplácení dávky. Do těchto podmínek se počítá i studium střední, vyšší odborné, nebo vysoké školy, pokud bylo úspěšně ukončeno.

Podpůrčí doba začíná 8 týdnů před lékařem předpovězeným dnem porodu. Pokud si tento den matka nezvolí jako den, kdy se má dávka začít vyplácet, automaticky začne podpůrčí doba 6 týdnů před předpokládaným termínem porodu.

Doba, po kterou je dávku možné pobírat se liší. Pokud dávku pobírá matka, která dítě porodila, doba peněžité pomoci činí 28 týdnů. V případě porodu více dětí najednou je tato doba 37 týdnů. Pokud se jedná o otce, který o dítě pečuje kvůli špatnému zdravotnímu stavu matky, nebo o otce, který uzavřel dohodu s matkou, že se o dítě bude starat on, je tato doba 22 týdnů (při péči o více dětí 31 týdnů). Podpůrčí doba nesmí být u matek ukončena dříve než 6 týdnů od porodu. V případě úmrtí dítěte končí podpůrčí doba po dvou týdnech ode dne úmrtí dítěte. Pokud v průběhu pobírání peněžité podpory v mateřství vznikne nárok na další peněžitou podporu v mateřství ze stejného pojištění začne se vyplácet až po skončení první podpůrčí doby.

To, jak vysoká podpora bude určuje výše denního vyměřovacího základu. (ČSSZ a ÚP ČR, 2022) Konkrétně „70 % redukovaného denního vyměřovacího základu za kalendářní den. Denní vyměřovací základ se zpravidla zjišťuje z příjmu za 12 kalendářních měsíců před nástupem na dávku (vždy se váže k aktuálnímu pojištění – zaměstnání, z něhož se nárok na dávku uplatňuje). U OSVČ se vychází z úhrnu měsíčních základů pojistného v rozhodném období před nástupem na dávku.“ (ČSSZ a ÚP ČR, s. 9) Vyměřovací základ se poté zařazuje do redukčních hranic, které se sečtou se a dle nich se vypočítává výše dávky. (ČSSZ a ÚP ČR)

### 2.1.2 Rodičovská dovolená

Rodičovská dovolená a její formy se liší podle státu, ve kterém rodiče žijí a pracují. Například ve Spojeném království je rodičovská dovolená pouze 13 týdnů neplacené dovolené. Zaměstnavatel může tyto podmínky nastavit jinak, ku prospěchu rodičů, ale zákon nenařizuje nic jiného, než těchto 13 týdnů neplaceného volna. Ve Spojených státech Amerických je vybírání rodičovské dovolené stejně, jako ve Spojeném království také forma neplaceného volna. Podle Volti ale až 25 % zaměstnavatelů poskytuje zaměstnancům možnost rodičovské dovolené s náhradou až 100% mzdy, a dalších 25 % zaměstnavatelů nabízí možnost částečného nahrazení mzdy během rodičovské dovolené.

Možnost odchodu na rodičovskou dovolenou je ve Spojených státech využívána především ženami, i když na rodičovskou dovolenou může odejít i otec. Pouze méně než 10 % otců volí možnost odejít na rodičovskou dovolenou, protože odchod ženy na rodičovskou dovolenou, ve většině domácností, méně zatíží rodinný rozpočet. I přes to, mnoho rodičů volí možnost chodit do práce i přes garantované pracovní volno, protože si nemohou dovolit vytržení z pravidelného příjmu. (Volti, 2008)

V Evropské unii je přístup k rodičovské dovolené poněkud odlišný. Evropská unie stanovila minimální dobu rodičovské dovolené na tři měsíce pro každého rodiče, který vychovává dítě, které je mladší než 8 let. (Crompton et al., 2007)

Ve Švédsku mají zaměstnanci nárok na rodičovskou dovolenou o délce 42 týdnů s plnou náhradou platu, či mzdy anebo 52 týdnů dovolené s náhradou 80 % platu či mzdy. (Giddens, 2001) Podobný trend, jako ve Švédsku, je i v celé Skandinávii. Německo a Francie jdou ve stopách dlouhé rodičovské dovolené, ale kompenzace mzdy pro rodiče již není tak štědrá jako ve skandinávských zemích. Některé státy Evropské unie mají na rozdíl od již zmíněných zemí zavedenou minimální možnou délku rodičovské dovolené podle Evropské unie. Jedná se například o Nizozemí nebo Španělsko. (Crompton et al., 2007) Ve Španělsku je délka rodičovské dovolené pouze 4 měsíce. (Bičáková a Kalíšková, 2015)

Placená rodičovská dovolená by mohla být určitou jistotou vrácení se na pracovní trh pro rodiče. Zároveň se ukazuje to, že země, ve kterých je dlouhá rodičovská dovolená a zároveň placená rodičovská dovolená (skandinávské země) mají velmi vysoký podíl pracujících žen ve společnosti. (Crompton et al., 2007)

### 2.1.2.1 Rodičovská dovolená v České republice

Pokud se na rodičovskou dovolenou rozhodne odejít matka narozeného dítěte, nebo dětí, může tak učinit po skončení mateřské dovolené. Pokud rodičovskou dovolenou využije otec dítěte nebo dětí, má nárok na nástup na tuto dovolenou, ode dne narození dítěte. Zaměstnavatel je povinen tuto dovolenou rodiči poskytnout. Dovolenu lze čerpat nejdéle do 3 let věku dítěte. (MPSV, 2023a) To je také nejčastější varianta rodičovské dovolené. Například dvoutou variantu rodičovské dovolené v roce 2011 využilo pouze 6% žen. (Bičáková a Kalíšková, 2015) Na rodičovské dovolené mohou rodiče ale zůstat i déle, a to v případě, že na ní navážou další rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená tak může trvat podstatně delší dobu, pokud je využita v plné délce u několika dětí. (Bartáková, 2008)

Zaměstnavatel nemůže dát výpověď zaměstnanci po dobu rodičovské dovolené.

Stejně tak, jako u mateřské dovolené, o rodičovskou dovolenou může zažádat osoba, u které bylo rozhodnuto o svěření dítěte do péče. Rodič může tuto dovolenou čerpat ode dne převzetí dítěte, nebo ode dne skončení mateřské dovolené (pokud na ní rodič nastoupil) až do 3 let věku dítěte. Pokud bylo dítě umístěno do léčebného ústavu kvůli přerušení péče rodiče, rodiči v tomto případě dávka nepřísluší. (MPSV, 2023a) V případě úmrtí dítěte v době rodičovské dovolené má rodič nárok na rodičovskou dovolenou 2 týdny ode dne úmrtí dítěte. Zároveň ale pouze do doby, kdy by dítě dosáhlo věku jednoho roku. (Pazdera, 2017)

### 2.1.2.2 Rodičovský příspěvek

Během rodičovské dovolené je možné pobírat rodičovský příspěvek. Jedná se o sociální dávku vyplácenou úřadem práce. O dávku si může zažádat osoba, která každodenně pečuje o nejmladší dítě v rodině, staré nejvíce 4 roky. Rodič, který příspěvek bude čerpat, si při podání příspěvku zvolí i jeho výši. Tu lze poté měnit jednou za 3 měsíce na Pracovním úřadě, který dávku vyplácí.

Rodičovský příspěvek rodiči náleží po konci podpory v mateřství. Pokud rodič nepobíral podporu v mateřství, náleží mu ode dne narození dítěte. (ČSSZ a ÚP ČR, 2022) Otec dítěte může pobírat tento příspěvek ode dne narození dítěte, nebo dětí. (MPSV, 2023a) V případě osvojení pak nárok na dávku vzniká ode dne, kdy nabylo platnosti rozhodnutí

o převzetí dítěte. (ČSSZ A ÚP ČR, 2022) Zároveň ale nárok na dávku rodičům zaniká, pokud dítě skončí v ústavu s náhradní péčí z důvodu, že se o něj rodiče přestali starat. (MPSV, 2023a)

Výše rodičovského příspěvku je 300 tisíc korun. Pokud je nejmladších dětí v rodině více, (tedy za předpokladu, že jsou nejmladšími dětmi dvojčata, či vícčata) je tento příspěvek 450 tisíc korun. Rodič pobírá dávku až do vyčerpání dříve zmíněné sumy (nejpozději však ale do 4 let dítěte).

Výši měsíčního příspěvku si rodiče volí sami. Maximální výše měsíčního příspěvku se počítá z denního vyměřovacího základu stanoveného okresní správou sociálního zabezpečení. Rodič může čerpat měsíčně částku, která odpovídá 70% třiceti násobku denního vyměřovacího základu rodiče. V případě vícčat je to 1,5 násobek výpočtu, který je uveden pro jedináčka. Pokud denní vyměřovací základ úřadu práce doložili oba rodiče, maximální měsíční částka rodičovského příspěvku je odvozována od toho vyššího. V případech, kdy denní vyměřovací základ nelze určit, nebo je jeho třicetinásobek nižší než 13 000, tak je maximální měsíční výše příspěvku u jedináčka 13 000 a u vícčat 19 500.

Rodičovský příspěvek na dítě zaniká v ten okamžik, kdy dítě dovršilo věku 4 let, nebo byla vyčerpána celá výše dávky. Dále nárok na dávku zaniká, pokud z důvodu narození, nebo přibrání do péče dalšího dítěte, nebo dětí, již není dítě, na které byl pobírán příspěvek nejmladším dítětem v rodině. V tomto případě se situace řeší jednorázovým doplacením nevybrané části příspěvku ve prospěch rodiče (alespoň jeden z rodičů ale musí splňovat podmínku, že mu lze vyměřit k datu narození dítěte denní vyměřovací základ, nebo se pro účely důchodového pojištění považovat za OSVČ). Zbytek dávky se vyplatí rodiči poté, co splní ohlašovací povinnost po narození nejmladšího dítěte. (ČSSZ a ÚP ČR, 2022)

### 2.1.3 Otcovská dovolená

Placená otcovská dovolená by podle publikace „*The Family*“ mohla znamenat změnu v rodinách, a to v tom smyslu, že by matka již nemusela hrát roli hlavní pečovatelky a obstaravatelky domácnosti. (Steel et al., 2012)

### 2.1.3.1 Otcovská dovolená v České republice

Na otcovskou dovolenou mají nárok zaměstnanci, kteří pečují o dítě, či děti, jejichž jsou otcové anebo při převzetí dítěte do péče z rozhodnutí příslušných orgánů (pokud dítě při převzetí nebylo starší 7 let). Na tuto dávku mají nárok zaměstnanci podílející se na placení nemocenského pojištění. U OSVČ je nutné, aby se alespoň 3 měsíce před dnem nástupu na otcovskou dovolenou podílely na placení nemocenského pojištění. Stejně jako u mateřské dovolené činní denní výše otcovské dovolené 70% z denního vyměřovacího základu. U OSVČ se dávka vypočítává z úhrnu měsíčního pojistného za předešlý rok.

Na otcovskou dovolenou mohou zaměstnanci nastoupit do uplynutí šesti týdnů od narození, či převzetí dítěte s výjimkou toho, pokud by dítě bylo v tomto období hospitalizováno. V takovém případě se možnost nástupu na otcovskou dovolenou prodlužuje o počet dní, kdy bylo dítě hospitalizováno a rodič na ní může nastoupit po ukončení hospitalizace.

Maximální délka podpůrní doby je 14 po sobě jdoucích dnů a začíná dnem, který si osoba zvolí jako den nástupu na otcovskou dovolenou. Dovolená je předčasně ukončena, pokud je dítě umístěno do náhradní péče, nebo do zdravotního zařízení, či do zařízení poskytujícím nepřetržitou péči, a to z jiného důvodu, než kvůli zdravotnímu stavu matky či dítěte. (ČSSZ a ÚP ČR, 2022) Otcovská dovolená se ukončuje i dnem, kdy by dítě muselo být umístěno do náhradní péče kvůli nedostatečné péči ze strany rodičů. (MPSV, 2023a)

### 2.1.4 Pracovní možnosti během mateřské a rodičovské dovolené

Jak na mateřské, tak na rodičovské dovolené je možnost uplatnění osob čerpajících příspěvky se angažovat na pracovním trhu. V této podkapitole shrnu specifika a omezení této možnosti.

Pokud by si osoba na mateřské, či rodičovské chtěla přivydělat, je to možné dokonce i u stejného zaměstnavatele, u kterého je tato dovolená nahlášena. V případě mateřské dovolené je ale potřeba, aby byla uzavřena smlouva na jinou pracovní pozici, než na kterou rodič čerpá dovolenou. OSVČ svou činnost přerušovat také nemusí, ale musí jí po dobu mateřské dovolené vykonávat pouze prostřednictvím jiných osob.

Př rodičovské dovolené pak může osoba, která ji čerpá chodit do práce, nebo provozovat živnost neomezeně. Podmínkou je ale nutnost zajištění celodenní péče o dítě, buď umístěním do jeslí, či jiné institucionální péče. U dětí mladších dvou let je nutné dodržet maximální dobu v těchto zařízeních do 92 hodin za kalendářní měsíc. Péče lze zajistit i prostřednictvím hlídání dítěte jinou zletilou osobou. (ČSSZ a ÚP ČR, 2022)

## 2.2 Návrat rodičů do pracovního procesu

Co se týče teorií a přístupů ohledně práce a rodičů existuje jich hned několik. Například konzervativní teorie je postavena na názorech, že vdané ženy, a obzvláště matky, by neměly být zaměstnané, a jejich prací by měla být péče o domácnost. Vydělávání peněz a ekonomické zabezpečení rodiny by tedy mělo být výhradně na muži (otci). Muž tedy plní roli živitele a žena roli pečovatelky.

Existuje i nekonzervativní přístup. Tedy že žena, která je bezdětná si buduje kariéru, ale svou práci opustí v moment, kdy se stane matkou. Návrat do pracovního procesu poté může nastat po tom, co dítě dospěje do takového věku, kdy už nepotřebuje nepřetržitou, nebo dokonce žádnou péči matky. V období, kdy matka nechodí do práce by měl podle tohoto přístupu rodinu zabezpečovat otec.

Dalším přístupem je přístup elegiární. Podle tohoto přístupu matky kvůli pauze v zaměstnání ztrácejí kvalifikaci, a i přes možné veliké úsilí k udržení kroku s muži kvůli kariérní pauze prohrávají souboj s muži o vysoké pozice na pracovním trhu. (Možný, 1999)

### 2.2.1 Pracovní možnosti přátelské k rodině

Podle Giddense existují takzvané „zásady práce přátelské k rodině“. Za takové se dají považovat zásady práce, které splňují určitá kritéria. (Giddens, 2001) Giddens zmiňuje: „1. Zásady musí zaměřovat na to, aby umožnily zaměstnancům uspokojit domácí i pracovní požadavky. 2. Zásady by měli podporovat genderovou rovnost a sdílení rodinných povinností mezi muži a ženami. 3. Zásady nesmí diskriminovat, měly by být prováděny za přiměřených pracovních podmínek a měly by být vstřícné k potřebám zaměstnanců. 4. Zásady vstřícné k rodinám nejsou úspěšné, pokud není dosaženo rovnováhy mezi potřebami pracovníka a zaměstnavatele v „nepsané smlouvě“. (Giddens, s. 403)

Díky těmto kritériím je možné, aby rodiče mohli zkombinovat rodinný a pracovní život. Prvním z Giddensem uvedených možností je flexibilní pracovní úvazek. (Giddens, 2001) Tuto možnost využívají hlavně matky a jedná se o to, že si osoba volí pracovní dobu individuálně tak, aby se mohla starat a pečovat o dítě. Rodič tak může pracovat třeba ve večerních hodinách, nebo o víkendech, aby pokryl péči o dítě v nepřítomnosti druhého rodiče. (Ritzer, 2007) Dále díky tomuto benefitu může například sladit svojí pracovní dobu s rozvrhem dítěte ve škole. Kromě flexibilních pracovních hodin během dne bývá ještě poměrně často využíváno flexibilní pracovní doby k tomu, že si zaměstnanec může převést hodiny tak, aby mohl pracovat například jen 4 dny v týdnu. (Giddens) Zaměstnanec s tímto typem práce může lépe balancovat osobní a pracovní život a v některých případech dokonce i bez nutnosti opustit domov (o možnosti home office se rozepisují dále v této kapitole). (Edgell, 2006)

V některých rodinách je dokonce flexibilní pracovní doba více přijatelná, než menší počet pracovních hodin, ale s pevně danou pracovní dobou. Klasická pracovní doba je totiž mnohdy neslučitelná s denním rozvrhem dětí a mnohými nečekanými situacemi, které mohou nastat v souvislosti s péčí o dítě, jako je třeba onemocnění dítěte. Pokud mají flexibilní pracovní dobu oba rodiče, může díky tomu dojít k dobré bilanci mezi rolí rodičů a zároveň rolí zaměstnanců.

To, jak moc je tato forma práce opravdu flexibilní je ale často poměrně sporné. Rudi Volti ve své knize „*An Introduction to the Sociology of Work and Occupations*“ zmiňuje studii, ve které 86% zaměstnanců uvedlo, že mají flexibilní pracovní dobu, když potřebují, ale pouze 40% z nich uvedlo, že pracovní dobu mohou měnit denně. Dokonce jen 29% z oněch 86% si poté mohlo pracovní dobu stanovovat v jimi zvolených hodinách. (Volti, 2008) Další nevýhodou je to, že tento typ pracovní doby není slučitelný se všemi pracovními pozicemi. Dále pak Giddens zmiňuje, že flexibilní pracovní doba vlastně nedává žádný čas navíc pro dítě, protože délka úvazku je pořád stejná. (Giddens, 2001)

Podle Křížkové a Vohlídalové zároveň existuje šest „typů flexibility“, díky kterým mohou rodiče kombinovat rodinný a pracovní život. Prvním takovým typem je tzv. „pozitivní flexibilita“. Jedná se o takový pracovní rozvrh, který je buď vždy stejný, nebo se dlouhodobě plánuje a zaměstnanec ho zná nejméně jeden měsíc dopředu. U tohoto typu je také poměrně časté, že rodič může do jisté míry do procesu plánování zasahovat.

Flexibilní typ je pro kombinaci pracovního a rodinného života výhodný, protože umožňuje naplánovat rodinný život podle toho pracovního a naopak.

Druhým typem je typ neflexibilní. To znamená, že pracovní doba je přesně dána a pracovník jí nemůže měnit. Nicméně to nemusí být nutně nevýhodou, protože rodič je kompetentní k plánování rodinného života podle práce, a navíc má tento typ práce tu výhodu, že je pracovní doba striktně oddělena od volného času, takže nedochází k prolínání práce a rodiny.

Částečně negativní flexibilita je nejméně častá a znamená, že pracovní doba je sice předem naplánována, ale přizpůsobuje se potřebám zaměstnavatele, nikoli zaměstnance.

Čtvrtý typ se nazývá slabá kontrola nad pracovním časem z hlediska pracujícího/pracující. Jak název napovídá, není pro rodiče úplně tou nejlepší možností. Je tomu tak kvůli tomu, že pracovní doba se opět přizpůsobuje zaměstnavateli, ale zaměstnanec je o ní informován pouze dva až sedm dní předem. To znamená, že takový typ práce je poměrně složité kombinovat s rodinným životem. Takovou pracovní dobu mívají častěji muži než ženy.

Předposlední typ flexibility je pozitivní flexibilita a krátkodobý pracovní plán. Tento typ pracovní doby je opět častější u mužů a vyznačuje se tím, že si zaměstnanec sice může volit pracovní dobu podle svých potřeb, ale rozvrh je daný zhruba den předem a ruku v ruce s tím jde i poměrně dlouhá pracovní doba. Kvůli zmiňované dlouhé pracovní době je také poměrně složité plánovat rodinný čas.

Šestý typ flexibility je ten s její nejslabší kontrolou. Zde můžeme najít kombinaci hodně dlouhé pracovní doby a zároveň nemožnosti si pracovní dobu plánovat podle individuálních potřeb. Posledním faktorem je to, že rozvrh pracovní doby zaměstnanec ví maximálně 1 den předem. (Křížková a Vohlídalová, 2009)

Další možností, díky které je snazší balancovat práci a rodičovství je podle Giddense sdílená práce. Jde o to, že dva, nebo více lidí sdílí jednu pracovní pozici. Pracovní pozici tak může sdílet buď přímo pár, který tvoří rodinu, nebo dva pracovníci zaměstnaní na zkrácený úvazek. Vzniká tak tedy více času na péči o dítě. Malá nevýhoda, co se týče tohoto způsobu zaměstnání je to, že zde může docházet k různým problémům co se sladění práce mezi zaměstnanci týče. (Giddens, 2001) Sdílená práce je možná ale i

v kontextu toho, že oba rodiče budují kariéru jednoho z nich. Budovaná kariéra bývá většinou ta otcova, ovšem ne vždycky. (Možný, 1999)) K tomu uvádí Možný i příklad: „Zajisté, ve zdrcujícím podílu nositelem kariéry bývá muž, ale nemusí tomu tak být vždycky – britská premiérka Margaret Thatcherová například byla argumentem pro existenci opačného uspořádání. (Možný, s. 160) V tomto „pracovním vztahu“ je nevýhodou to, že pokud ten, jehož kariéru partneri společně budují začne být úspěšnější a úspěšnější, může nastat tendence zradit solidaritu, která je pro toto souznění tolik potřebná. Partner, který pomáhá druhému partnerovi budovat jeho kariéru dává přednost úspěchu toho druhého před vlastní kariérou a úspěchem. (Možný)

Možností je ovšem i klasická práce na částečný úvazek. I tu vyhledávají muži a ženy kteří chtějí trávit více času se svojí rodinou. (Volti, 2008) Ve Spojeném království je například poměrně časté, že ženy pracují na menší pracovní úvazky než muži, aby mohly věnovat péči jejich dětem. (Crompton et al., 2007)

V České republice je ovšem počet míst na částečný pracovní úvazek relativně nízký. Mezi rodiči dětí do 18 let je zaměstnanost na částečný úvazek dokonce nejnižší. Častěji pak využívají částečný úvazek matky s dítětem do 5 let. Většina rodičů ale pracuje na plný pracovní úvazek. O částečné úvazky je, a to zejména mezi matkami, veliký zájem. (Křížková a Vohlídalová, 2009)

Další možností, jak vykonávat práci, tak, aby to bylo „přátelské“ k rodině je, práce z domova. To znamená, že rodiče mohou některé, nebo všechny úkony pojící se s plněním pracovních povinností provádět z domova. (Giddens, 2001)

Kromě zmíněného, zaměstnavatelé ještě často nabízejí své vlastní „family friendly“ programy. Využívání těchto možností zaměstnanci je ale poměrně málo časté, zejména kvůli tomu, že v dnešní době bývají firmy převážně orientovány na výkon. To znamená, že se zaměstnanci tyto benefity bojí využívat, kvůli případnému osočení z nízké produktivity. (Dudová et al., 2007)

## 2.2.2 Rodičovství a práce na plný pracovní úvazek

Ačkoli, jak jsem již dříve zmiňovala, existují přístupy, které rozdělují rodiče na matku pečovatelku a otce živitele, historicky se v České republice po roce 1948 začala proměňovat situace. Matky začaly pociťovat takzvanou „pracovní mobilizaci“, která jim

měla zajišťovat pracovní rovnost a emancipaci. Jednalo se o program, který matkám bral takzvaný handicap mateřství, a díky němu mohly matky pracovat. O jejich ratolesti byla zajištěna péče od konce jejich mateřské dovolené prostřednictvím školek a jeslí. Tento trend se ale po čase začal jevit jako ekonomicky neudržitelný, protože matky měly vysoké absence v práci. Státu se tento model nevyplatil také proto, že náklady na péči o děti převyšovaly výdělky z pracujících matek. I nadále ovšem museli pracovat oba rodiče, protože mzdy mužů byly sníženy tak, že rodina dokázala ekonomicky fungovat pouze za předpokladu, že pracují matka i otec. Teprve od 60. let začalo docházet k prodlužování mateřské dovolené, protože začal být populární názor, že děti potřebují péči matky k tomu, aby prosperovaly.

V osmdesátých letech pak začalo být naprosto běžné to, že oba rodiče pracují i v západních zemích. Ženy pracovaly ale hlavně před mateřstvím a po mateřství – nebylo výjimkou s malými dětmi zůstat doma. Větší děti, co nevyžadovaly již tolik péče pak ženám nebránily v zaměstnání. Ženy totiž nechtěly přicházet o svou kvalifikaci a tím pádem i o možnost pracovat obecně. (Možný, 1999)

V předchozím odstavci jsem shrnula, jak to se zaměstnáním rodičů bylo v minulosti. Co ale nutí rodiče (a zejména matky) pracovat v současnosti? Možný tvrdí, že „*zaměstnání obou partnerů je v rodině zdrojem příjmu a garancí životní úrovně, není ale nutně pro oba primárním zdrojem osobní identity.*“ (Možný, 1999, s. 160) Mezi častými důvody, proč matky nastupují do práce na plný pracovní úvazek jsou peníze a pocit izolace od světa.

Problémem pojícím se s prací na plný pracovní úvazek, je u matek i to, že statisticky tráví více času domácími pracemi než muži. Četnost těchto hodin se sice snižuje, ale stále je vyšší než u mužů s plným pracovním úvazkem (v roce 1995 v USA to bylo průměrně 17,5 hodiny týdně u žen a zhruba 10 hodin týdně u mužů. (Crompton et al., 2007) Z průzkumů také vyplývá, že jen v 9 % sezdáných párů v USA se dělí o domácí práce (a speciálně o péči o děti) stejným dílem (Benokraitis, 2011) Tyto data však nejsou aktuální pouze pro USA, ale i pro další státy.

Tento fakt je zřejmě daný tím, že pokud jde o domácnost, ženy bývají obecně vnímány zároveň jako plnitelky role matky. U mužů je spojování role muže a zároveň role otce ne až tak běžné. Proto zřejmě ženy pracují v domácnosti více, i když pracují na plný pracovní

úvazek. (Crompton et al., 2007) Matky se tak častěji než muži musí dopouštět ústupků, kvůli rodinným povinnostem. Pokud oba rodiče tráví mnoho času a přesčas v práci, bývá to právě matka, která ukončí pracovní poměr kvůli pocitu zodpovědnosti vůči rodině, nikoli otec. Ženy tráví také více času plánováním rodinných aktivit a aktivit pro děti. (Benokraitis, 2011)

Dalším problémem je to, že ženy poté mohou mít pocit, že nemají žádný volný čas. (Crompton et al., 2007) Zároveň však ale podle Možného v domácnostech, kde pracují oba rodiče můžeme najít poměrně sofistikované časové plány a koordinaci rodičů, aby společně domácnost zvládali i přes to, že oba chodí do práce. (Možný, 1999)

### 2.2.3 Práva rodičů k zaměstnavateli v České republice

Dle zákoníku práce zaměstnavatel nemůže dát výpověď zaměstnankyni, pokud je těhotná. Stejně tak nemůže dát zaměstnavatel výpověď zaměstnanci, či zaměstnankyni, který nebo která zrovna čerpá mateřskou, otcovskou, či rodičovskou dovolenou. Takový zaměstnanec, či zaměstnankyně ale může dát výpověď sám nebo sama. (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, §53)

Výpověď, dle zákoníku práce, zaměstnavatel také nemůže dát rodiči, který ošetřuje dítě, které je mladší 10 let (Zákon č. 262/2006 Sb., §53), nebo pečuje o dítě mladší 10 let, protože ústav nebo škola, ve které má dítě být, byla z důvodu nařízení příslušnými orgány zavřena. Dále pak, pokud onemocněla, nebo byla dána do karantény osoba, která se běžně o dítě stará a zaměstnanec či zaměstnankyně se tak musí o dítě starat sám nebo sama. Při splnění těchto podmínek, a při sdílení domácnosti s takovým dítětem, dokonce zaměstnanci, který je zároveň ošetřovatelem náleží dávka z nemocenského pojištění. (zákon č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění zaměstnanců, §25) Zaměstnavatel musí také omluvit nepřítomnost ošetřujícího, či pečujícího rodiče v zaměstnání. Zároveň se nástupem na ošetřování dítěte, či péči o dítě přerušuje dovolená, pokud jí rodič zrovna čerpá a pokud nepožádá o její nepřerušování. (Zákon č. 262/2006 Sb., §219) Zaměstnavatel musí zaměstnance omluvit, i pokud s dítětem potřebuje navštívit lékaře, či jiného specialistu, a to s náhradou mzdy. (Knížková, 2019)

Dále je zaměstnavatel povinen přihlížet k potřebám rodičů při rozřazování směn mezi zaměstnance. Pokud tomu nebrání provozní důvody, je zaměstnavatel zároveň povinen pečujícím rodičům s dítětem mladším 15 let, co jsou na péči převážně sami vyhovět co

se týče úpravy pracovní doby. Pokud je zaměstnankyně těhotná, nebo zaměstnanec, či zaměstnankyně pečují o dítě, které je mladší než jeden rok, zaměstnavatel nemůže takovému zaměstnanci, či zaměstnankyni nařídít práci přes čas. (Zákon č. 262/2006 Sb., §241)

## 2.3 Uplatnění na pracovním trhu po rodičovské dovolené

Co se týče uplatňování na pracovním trhu po rodičovské dovolené, tento problém se týká většinou žen. Je tomu tak proto, že v České republice se obecně považuje za nejlepší model, co se týče práce a obživy rodiny ta varianta, kdy matka zůstává doma a pečuje o dítě po dobu prvních cca 3 let dítěte. Nyní to vypadá tak, že se matky vracejí zpět do práce zhruba když dítě dosáhne 2. až 3. roku. Nejen rodiče, ale i zaměstnavatelé často předpokládají, že na mateřskou a rodičovskou dovolenou nastoupí žena a ne muž. (Kuchařová, 2019)

To může vést k tomu, že matky, které na dlouhou dobu přerušily pracovní poměr mohou podléhat dequalifikaci. To je problém zejména u těch matek, které měly před přerušением práci, která byla dynamická, či vyžadovala vyšší míru kvalifikace. Po návratu z mateřské dovolené jsou tak často matky vystavovány tomu, že si musí hledat méně kvalifikované práce, anebo jsou kvůli mateřství několik let pozadu oproti stejně starým kolegům, kteří nepřerušili svůj pracovní úvazek. (Možný, 1999) Ženy izolací ztrácejí svůj lidský kapitál, a ten je velice potřebný k tomu, aby si našly práci. Dále se pak například může změnit pracovní obsah pozice, a žena k jeho výkonu po návratu z mateřské, či rodičovské dovolené už nemusí být kvalifikovaná. (Bičáková a Kalíšková, 2015)

Problémy s možným sehnáním práce, po mateřské a rodičovské dovolené se netýkají jen žen, ale i mužů. (Kuchařová, 2019) Rizika jsou pro ně takřka stejná jako pro ženy, každopádně mužů na rodičovské dovolené je podle Bičákové a Kalíškové podstatně méně než žen. (Bičáková a Kalíšková, 2015) Podle statistik Ministerstva práce a sociálních věcí pobíralo rodičovský příspěvek v roce 2021 jenom asi 5,3 tisíce mužů ku 292,2 tisícům ženám. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022) I proto jsou řádky této kapitoly směřovány spíše na ženy.

Podle Kuchařové komplikuje návrat do práce po mateřské a rodičovské dovolené i to, že mateřství bývá pro rodiče prioritou, a tedy může časově omezovat možnosti rodiče pracovat. Problémem je i to, že právě ženy jsou více než muži ohroženy tím, že přijdou o

práci v souvislosti s tím, že mají malé děti. Nepřispívá ani to, že v současnosti není dostačující nabídka pozic na částečný úvazek. I přes to ale zaměstnanost žen s malými dětmi stoupá. U žen s dětmi do dvou let je zaměstnanost v České republice 24% (k roku 2014) a s dětmi ve věku 2-5 let je zaměstnanost 54% (k roku 2002). U žen s dětmi ve školním věku už je zaměstnanost 85%. U mužů s malými dětmi do 6 let je naopak zaměstnanost vyšší v průměru o 5-20%.

I přes poměrně vysokou zaměstnanost žen v České republice, u matek po rodičovské dovolené existují problémy, které zvyšují riziko nezaměstnanosti. Zvláště se to týká matek, které disponují nižším vzděláním. Tyto problémy mohou být například odsouvání žen s nízkým vzděláním do pracovních pozic, které nejsou příliš výdělečné, či prekarizace práce. (Kuchařová, 2019)

Míra nezaměstnanosti po návratu z rodičovské dovolené je 12%, v případě žen s vyšším vzděláním a s maturitou. U žen, které nemají maturitní vzdělání se zvyšuje míra nezaměstnanosti až na 28%. (Bičáková a Kalíšková, 2015)

Průzkumy ukazují, že i přes to, že mateřská a rodičovská dovolená je právně ošetřena a žena během ní nemůže dostat výpověď, tak se jen méně než polovina rodičů vrací zpět k původnímu zaměstnavateli. (Kuchařová, 2019) V Česku je zhruba 23% podíl podniků, do kterých se dokonce zaměstnanci po mateřské dovolené vůbec nevrací. Tato informace plyne z celoevropského výzkumu, a Česká republika je s těmito daty nejhorší v celé Evropě. (Křížková a Vohlídalová, 2009)

Zejména ženy uvádějí, že se často potýkají s problémy, co se nástupu zpět do pracovního procesu týče, a to i poté co se chtěly vrátit zpět k jejich původnímu zaměstnavateli. (Kuchařová, 2019) Zaměstnavatelé totiž po návratu z mateřské či rodičovské dovolené dávají zaměstnancům najevo, že o ně nemají zájem a zároveň nejsou příliš ochotní je přijmout zpět. To se děje i přes ochrannou lhůtu po dobu mateřské a rodičovské dovolené. (Bičáková a Kalíšková, 2015)

To vše mohou ženy vnímat jako faktory, které podstatně ztěžují participaci žen na pracovním trhu. I to může mít za následek to, že ženy mateřství často odkládají a z toho důvodu měla porodnost v České republice klesající trend. (Bartáková, 2008)

### 2.3.1 Diskriminace rodičů na pracovním trhu

Díky průzkumům, které začaly ukazovat, jak moc je důležitý vztah dětí s rodiči, a matkou zejména, se začaly ve společnosti objevovat názory spjaté s tím, že primární role matky je role pečovatelky. Tím pádem by se měly matky starat a ne pracovat. Tato myšlenka zaujala feministické hnutí, a na jejím základě jí nazvalo vykořisťováním žen a udělalo z něj velké téma feminismu. (Možný, 1999)

Jak již bylo řečeno výše, ani zaměstnavatelé rodičům příliš nepomáhají. Mezi strategie, jak obejít právní ochranu, kterou zahrnuje mateřská dovolená podle Kuchařové „*Navíc zaměstnavatelé nezřídka uplatňují strategie, jak zabránit návratu rodičů po jejich dlouhodobém přerušení pracovní činnosti (např. výpověď bezprostředně po nástupu, neumožnění částečného úvazku, nabídnutí nevyhovujícího pracovního místa náhradou za zrušené).*“ (Kuchařová, 2019, s. 123) Zajímavé je, že ženy, mnohem častěji než muži při pohovorech do nového zaměstnání zažívají to, že se jich zaměstnavatelé vyptávají na osobní otázky, týkající se dětí a rodiny. (Kuchařová) Podle výzkumů se s takovými otázkami setkalo někdy během života až 52% žen (a 80 % mužů uvedlo že se nikdy s takovými otázkami nesetkali). Otázky tohoto typu jsou při pohovorech ovšem v České republice zakázány při pohovorech antidiskriminačním zákonem.

Diskriminace rodičů na trhu práce je velice ovlivněna genderovými stereotypy. Jak jsem již výše zmiňovala, v České republice je stále považován za ideální ten model, kdy žena je doma s dítětem do určitého věku a muž je živitelem rodiny. To znamená, že s diskriminací na trhu práce se potýkají zejména matky. V roce 2003 přišlo do kontaktu s diskriminací na trhu práce 40% žen, a hlavním důvodem diskriminace bylo právě mateřství. Až 25% matek mělo někdy pocit, že je na ně v zaměstnání kladen tlak ohledně toho, zdali by měly v nejbližší době odejít na mateřskou, či rodičovskou dovolenou. Pocity ohledně nátlaku na to, že by neměli mít v dohledné době dítě mělo pouze 1-3% mužů. Nátlak se týká i péče o nemocné děti. Zde uvádí, že mělo pocit negativního nátlaku ohledně časté péče o nemocné dítě, a s tím spojeného zůstání doma 47% matek a jen 15% mužů.

Dalším zřejmým výsledkem diskriminace založené na genderových předpokladech je i to, že ženy a muži mají výrazně rozdílné výše platu. (Křížková a Vohlídalová, 2009) Ženy bývají na základě těchto stereotypů vnímány jako více rizikové, a tak se stává, že jim

zaměstnavatelé nabízejí hůře placené pozice. I proto můžeme vidět malé množství žen na vedoucích pozicích a zároveň můžeme pozorovat, že mezi ženskými a mužskými platy je zhruba 25% rozdíl ku nevýhodě žen. (Dudová et al., 2007) Největší rozdíl mezi platy mužů a žen můžeme vidět u věkové kategorie 35-44 let. V tomto věku se ženy často vrací do práce po rodičovské dovolené. Mzdy se pak postupně zvyšují a nejvyšší bývají u žen v 55 letech věku, i tak jsou ale nižší než mzdy mužů. (Bartáková, 2008)

## 2.4 Zařazení rodičů do pracovního kolektivu

Práce je pro lidi bezpochyby místem, ve kterém tráví spoustu času. Dynamika pracovního prostředí se tedy mění, a na pracovišti lidé tráví čím dál tím více času. To znamená z části i to, že na pracovišti vznikají pracovní kolektivy a sociální vazby různého druhu. Někteří zaměstnavatelé se dokonce mohou snažit kolektiv stmelovat i formou plánování různých volnočasových aktivit pro zaměstnance.

Díky výzkumům se zjistilo, že pracovní kolektiv má vliv na to, jak se pracovníci v práci cítí a také jaké vztahy v kolektivu navazují. Zajímavé je, že z výzkumů plyne to, že ženy navazují na pracovišti více neformálních vztahů než muži. Pokud se na pracovišti vytvoří přátelství, více často to bývá mezi pracovníky stejného pohlaví. Ženy také vyslovují více sociální podpory spolupracovnícím i spolupracovníkům. (Dudová et al., 2007) Zároveň ženy často po návratu z mateřské, či rodičovské dovolené často nepocítí dostatečnou podporu od svých spolupracovníků. (Kuchařová, 2019) Pravděpodobný důvod, proč mají ženy více neformální prostředí a více přátel na pracovišti stejného pohlaví je to, že ženy častěji prioritizují rodinu před prací, a tím pádem je jejich život více spjatý s neformálním prostředím. S tím souvisí i to, že ženy mnohem častěji, než muži probírají v práci soukromé záležitosti a tím pádem se zvyšuje pravděpodobnost, že budou mít v práci více přátel.

Další proměnná ovlivňující podle všeho vztahy na pracovišti je vzdělání. Lidé s vyšším vzděláním mají menší problém navazovat vztahy v pracovním kolektivu než lidé s nižším vzděláním. Pro ty je pak hlavním zdrojem sociálního vyžití zejména rodina.

Na to, jaké vztahy budou na pracovišti panovat má vliv i to, do jaké míry je pro zaměstnance možné skloubit práci a jeho rodinný život. Atmosféra na pracovišti, kde je tato kombinace méně komplikovaná pak bývá pro zaměstnance příjemnější. (Dudová et al., 2007)

## 2.5 Kombinace role rodiče a role pracovníka

Možnost kombinovat práci a rodinu může do jisté míry ovlivňovat i to, že v České republice máme na rozdíl od zbytku Evropy relativně vysoký průměrný počet odpracovaných hodin za týden. Průměrně to bylo v roce 2005 42,2 hodin oproti evropskému průměru 38,5 hodin. Zároveň máme v České republice nižší zastoupení zkrácených pracovních úvazků. Nejvíce času v práci pak tráví otcové tří dětí, a nejméně času bezdětní muži. Mezi počtem dětí a odpracovanými hodinami u žen nebyla zjištěná žádná souvislost. (Dudová et al., 2007)

Jednou ze strategií České republiky, co se týče kombinace práce a rodičovství je to, že díky genderovým stereotypům ženy nastupují na dlouhou mateřskou a rodičovskou dovolenou, a tím pádem se po nějakou dobu nepodílejí na pracovním trhu a mají hlavně pečující roli. Je zároveň velice obtížné kombinovat mateřskou, či rodičovskou dovolenou s prací na částečný úvazek, a to kvůli již výše zmíněné malé nabídce těchto míst a zároveň kvůli tomu, že v České republice je velice málo možností institucionální péče pro malé děti, které ještě nedosáhly tří let věku.

Klíčem pro vyhovující kombinaci péče a práce by mohly být například výhody, o kterých se mimo jiné zmiňují v části věnující se pracovním možnostem přátelským k rodině. Konkrétně se jedná o výhody jako je pružná pracovní doba, zaměstnání na částečný úvazek a možnost home officu. (Křížková a Vohlídalová, 2009)

### 2.5.1 Možnost předškolního vzdělávání a péče pro děti

Kombinaci rodinného a pracovního života rodičům mnohdy komplikuje i to, že je v České republice do jisté míry nedostatečně zajištěná institucionální péče pro děti. Poměrně kritický nedostatek je pozorovatelný v zařízeních, které by poskytovaly péči pro děti do tří let. (Bičáková a Kalíšková, 2015) Avšak komplikované to je i se zařízeními pro starší děti, ve kterých často nebývá místo. (Dudová et al., 2007)

Situace s místy ve školkách a jeslích se ale v posledních letech zlepšuje. Je to ale způsobeno především nižší porodností. Rodiče mají hned několik možností, kam své děti umístit. Mezi hlavní formy předškolních zařízení patří například mateřské školy, dětské skupiny, zařízení provozovaná podle živnostenského zákona, mikrojesle a individuální nerodinná péče (chůvy).

Jednoznačně nejčastějším řešením bývají mateřské školy. S mateřskými školami se ale pojí, jak již bylo řečeno výše, kapacitní problémy. Dalším problémem je to, že školy sice poměrně často formálně přijímají předškoláky během roku, avšak z organizačních důvodů bývá reálný nástup do školky možný pouze na začátku školního roku. Děti do mateřských školek je také možné umísťovat až od 3 let. Pro mladší děti můžou být řešením například dětské skupiny, do kterých mohou děti docházet od jednoho roku věku. Řešením ale mohou být i různá soukromá zařízení anebo zařízení zřizována neziskovými společnostmi. Pro ještě mladší děti jsou řešením třeba mikrojesle, do těch mohou rodiče děti přihlásit již v šesti měsících. Možností jsou poté i chůvy, ale takový druh péče v České republice není příliš běžný.

Další možností, jak zlehčit skloubení práce a rodinného života jsou prarodiče. V České republice se podílí na výchově a péči vnoučat formou výpomoci rodičům 80 % prarodičů, 50 % z nich pak pomáhá i s chodem domácnosti. (Kuchařová, 2019)

### 3 Metodologie, účel a výzkumné otázky výzkumu

Hlavním cílem této práce je pokusit se odpovědět na to, jaké problémy mají rodiče při návratu zpět na trh práce po mateřské, či rodičovské dovolené. Otázka je směřovaná především k předem stanoveným problémům, které jsou uplatněny na trhu práce, začlenění do pracovního kolektivu a balancování role pracovníka s rolí rodiče. Praktická část bude tedy navazovat na problémy a skutečnosti popsané v části teoretické. Nicméně prostor je ponechán i pro specifikaci jiných problémů, které rodiče považují z kariérního a rodinného hlediska za podstatné. Důraz bude kladen na to, jaký význam rodiče daným problémům přikládají, jak je sami na sobě či na svém okolí vnímali, a jak těmto problémům čelili. Problémy a strategie, jak s nimi rodiče nakládají budou poté rozebrány v praktické části práce.

Výzkum této práce je pojatý kvalitativně, protože se jeho prostřednictvím snažíme porozumět tomu, jak se rodiče vypořádávají s již zmíněnými bariérami spojenými s jejich nástupem do práce po mateřské, či rodičovské dovolené. Tyto problémy budou po sléze popsány a teoretizovány. Přístup, ze kterého výzkum v této práci vychází je zakotvená teorie. Jejím cílem je podle Hendla „*Návrh a vývoj teorií sociálního jednání z dat pomocí analytických kategorií a vztahů mezi nimi.*“ (Hendl, 2008, s. 52)

Tato teorie je pro praktickou část práce vhodná, protože poskytuje nástroje a techniky pro vytváření nových teorií a lze díky jejím postupům systematicky vytvářet nové výzkumy. Ve výzkumu se řídím i analýzou dat, která je kompatibilní se zakotvenou teorií a mimo jiné jí popisuje ve své knize Hendl. (Hendl, 2008)

Technikou získávání dat je hloubkový rozhovor. Rozhovor v několika aspektech formálně plní roli strukturovaného rozhovoru s otevřenými otázkami. A to zejména proto, že použitý rozhovor měl přesně danou kostru s otázkami, které byly stejně formulovány pro všechny respondenty. Formálně byl rozhovor rozdělen do 4 částí.

Ještě před začátkem dotazování byl vždy respondent seznámen s cílem výzkumu a s tím, jak bude rozhovor probíhat. V této fázi byl také respondent dotázán, zda souhlasí s nahráváním rozhovoru pro účel přepisu a zároveň byl ujištěn, že všechna data budou anonymizována. První část zahrnovala socio-demografické otázky, které mi později sloužily k identifikaci respondentů. Druhá fáze zjišťuje od respondenta jeho konkrétní bariéry a problémy při návratu zpět do práce. Respondentům bylo položeno několik otázek, díky kterým konkrétní problém, či problémy rozvedli dopodrobna. Třetí fáze rozhovoru již klade otázky na konkrétní problémy, které byly popsány v teoretické části (tedy uplatnění na trhu práce, začleňování se do pracovního kolektivu a vyvažování role rodiče a pracovníka). Poslední fáze rozhovoru splňuje kritéria rozhovoru pomocí návodu kombinovaného s rozhovorem s otevřenými otázkami. Podle toho, jak rozhovory probíhaly dostal respondent buď kartičky, nebo seznam šesti pojmů, které měl buď seřadit, nebo očíslovat podle toho, jak důležitou roli hrály při nástupu zpět do práce. To vytvořilo návod k poslední části rozhovoru, na jehož základě byly respondentovi kladeny určité otázky v konkrétním pořadí. V rozhovorech byla také používána sondáž a doplňující otázky, aby byla maximalizována informační hodnota rozhovorů. (Hendl, 2008)

Výsledkem je 10 rozhovorů v délce od 22 minut a 7 vteřin do 1 hodiny a 34 vteřin. Rozhovory probíhaly buď přes telefonický hovor, nebo osobně, řídila jsem se preferencemi respondentů. Všechny rozhovory proběhly během února a března roku 2023 a respondenti pocházeli z Prahy, okolí Prahy a jedna respondentka z Hradce Králové. Rozhovory jsem doslovně přepsala ze záznamu zvuku, který jsem se souhlasem respondentů pořídila. U 8 rozhovorů jsem při přepisu využila pomoc umělé inteligence a

přepsala je v programu Beey.ai. Osnova rozhovoru, podle které se při rozhovorech postupovalo je dostupná v příloze této práce.

Výzkumný vzorek je tvořen dvěma respondenty a osmi respondentkami. Vhodnost velikosti výzkumného vzorku jsem posoudila podle Dismana (2011), který píše, že u kvalitativního výzkumu by měl být výzkumný vzorek tak veliký, že poslední rozhovory již nepřinášejí nová data. Vzorek je tedy dostatečně „nasycený“.

Metoda, kterou byli respondenti vybráni do výzkumného vzorku byla účelové vzorkování, tedy „*Volba informačně bohatých případů pro hlubší studium. Počet případů a jejich výběr závisí na účelu studie.*“ (Hendl, 2008, s. 152) Kritérium pro výběr respondentů bylo přerušení jejich kariéry mateřskou, či rodičovskou dovolenou a poté znovu zařazení se do pracovního procesu.

Respondenty jsem získala několika způsoby. Dvě respondentky mě oslovily na internetové sociální síti Facebook po shlédnutí mého příspěvku, ve kterém inzeruji, že hledám respondenty do svého výzkumu s danými kritérii. Ostatní respondenty jsem oslovila osobně, protože mi byli doporučeni od jiných respondentů, či od mnou oslovených potencionálních respondentů, kteří nesplňovali má kritéria, ale znali někoho, kdo ano. Ve výběru respondentů tedy byla použita i metoda sněhové koule. „*Snowball technique*“ *spočívá na výběru jedinců, při kterém nás nějaký původní informátor vede k jiným členům naší cílové skupiny.*“ (Disman, 2011, s. 114)

Hlavní výzkumnou je otázkou je „*S jakými problémy a bariérami se rodiče setkávají při návratu na pracovní trh po mateřské a rodičovské dovolené a jak těmto problémům čelí?*“ Toto je hlavní výzkumná otázka určující směr výzkumu. (Strauss a Corbinová, 1999, s. 25-26)

Pro výzkum jsem stanovila tyto výzkumné otázky a podotázky:

1. S jakými bariérami a problémy se rodiče vracující se na pracovní trh vyrovnávají a proč tyto problémy a bariéry mají?
2. Jaké jsou strategie rodičů pro vyrovnávání se s těmito bariérami?
3. Jaké problémy se pojí s uplatňováním se rodičů na pracovním trhu po návratu z RD?

4. Jaké mají rodiče strategie pro začleňování se do pracovního kolektivu po návratu z RD?
5. Jaké mají rodiče strategie na kombinaci pracovních povinností a rodinného života?
6. Převyšuje výrazně v životě rodiče jedna z těchto dvou rolí (role rodiče, nebo role pracovníka) z časového hlediska?

Pro analýzu textu jsem použila program MAXQDA, ve kterém jsem prováděla kódování a porovnávání výsledků. Při kódování jsem se řídila Straussem a Corbinovou. Nejprve jsem identifikovala určité jevy a poté kolem nich seskupila pojmy označené kódováním, tedy udělala kategorizaci. Tyto kategorie mi poté sloužily k odpovědím na výzkumné otázky. (Strauss a Corbinová, 1999, s. 43-52)

## 4 Praktická část práce

### 4.1 Popis vzorku

Jak jsem již zmiňovala, můj vzorek se skládal z 10 respondentů, jejich jména jsem pozměnila, kvůli anonymizaci dat. Zde jsou stručně představeni:

**Eliška** je matka dvou dětí, s prvním dítětem byla na mateřské dovolené 26 týdnů a poté nastoupila zpět do práce k původnímu zaměstnavateli v nadnárodní firmě. Nejprve na zkrácený úvazek. V době rozhovoru byla jeden rok na rodičovské dovolené s druhým dítětem. Domácnost sdílí s partnerem.

**Jakub** je otec dvou dětí. S prvním dítětem byla doma jeho manželka, u druhého dítěte se rozhodli, že bude na mateřské dovolené on. Na mateřské dovolené byl půl roku a poté nastoupil zpět do zaměstnání, ve kterém pracoval před mateřskou dovolenou na hlavní pracovní úvazek. U původního zaměstnavatele si přivydělával i během mateřské dovolené.

**Anna** byla na mateřské a poté navazující rodičovské dovolené celkem 3,5 roku. S partnerem sdílí domácnost a mají jedno dítě. Po rodičovské dovolené se vrátila zpět do práce k původnímu zaměstnavateli, u kterého pracovala částečně i během rodičovské dovolené. Po několika měsících ale změnila práci a nyní pracuje u jiného zaměstnavatele nejprve na poloviční úvazek a poté na plný.

**Jan** a jeho manželka společně vychovávají jedno dítě. Jan byl na rodičovské dovolené tři čtvrtě roku a posléze nastoupil na hlavní pracovní úvazek k jinému zaměstnavateli, než u kterého pracoval před rodičovskou dovolenou. Během dovolené pracoval v rámci své živnosti, to už ale nedělá.

**Tereza** je matkou dvou dětí, které vychovává sama, protože je vdovou. Na mateřské a poté navazující rodičovské dovolené byla dohromady 4 roky, a poté se vrátila zpět do práce k původnímu zaměstnavateli nejprve na zkrácený úvazek a poté na plný.

**Adéla** vychovává sama jedno dítě. Na rodičovskou dovolenou nastoupila během středoškolského vzdělávání. Nyní pracuje jako OSVČ a zároveň studuje vysokou školu.

**Karolína** využila plnou délku mateřské a rodičovské dovolené. S manželem vychovávají jedno dítě a pracuje jako OSVČ, stejně jako před mateřskou a rodičovskou dovolenou. Po skončení rodičovské dovolené si ale k živnosti navíc přibrala práci na zkrácený úvazek ve školství. Jako OSVČ si ale přivydělávala už během mateřské a rodičovské dovolené.

**Kristýna** vychovává s manželem dvě děti. S prvním dítětem byla doma 7 měsíců a poté nastoupila na zkrácený úvazek ke stejnému zaměstnavateli, ale na jinou pozici. S druhým dítětem byla doma rok a půl a poté opět nastoupila ke stejnému zaměstnavateli, na jinou pozici, na zkrácený úvazek.

**Ema** vychovává s manželem dvě děti. S prvním dítětem byla na mateřské a rodičovské dohromady rok, ale přivydělávala si. S druhým dítětem trvala mateřská a rodičovská dovolená rok a půl a poté nastoupila do práce na hlavní pracovní úvazek v účetnictví.

**Natálie** vychovávala s partnerem jedno dítě. Na mateřské a poté navazující rodičovské dovolené byla 4 roky a přivydělávala si během nich. Poté nastoupila do práce k jinému zaměstnavateli na hlavní pracovní úvazek.

#### 4.2 S jakými bariérami se rodiče vracející se na pracovní trh vyrovnávají a proč

Tato otázka je zaměřena na problémy a bariéry, se kterými se rodiče setkávají. Tato otázka nezahrnuje problémy s uplatněním na pracovním trhu, začleněním se do pracovního kolektivu a balancováním rolí pracovníka a rodiče po mateřské, nebo

rodičovské dovolené. Těmto třem problémům bude věnována pozornost v dalších výzkumných otázkách.

Konkrétně byly z rozhovorů identifikovány 3 problémy, kterým rodiče po nastoupení do práce čelí. Těmito problémy jsou konkrétně hlídání (s tím související onemocnění dětí), pocity po nástupu zpět do práce (tedy sebevědomí a různé pocity vypadnutí z procesu).

Všichni rodiče také zmínili otázku financí. Ta bude rozebrána nakonec, protože na ní rodiče měli poněkud rozporuplné názory.

#### 4.2.1 Hlídání

Všichni rodiče potřebovali nějakým způsobem zajistit hlídání pro své děti po dobu, kdy docházeli do práce. Konkrétně bylo vyzorováno, že se u několika rodičů skýtala obava, kdo se postará o děti, které jsou ještě malé. Tento problém se týkal především těch rodičů, kteří nebyli na mateřské, či rodičovské dovolené déle než jeden rok.

Eliška i Kristýna byly s dětmi doma méně než jeden rok. Obě ženy na otázku, jaké problémy je trápily, když se navracely zpět do pracovního procesu uvedly, že měly strach o to, kdo pohlídá jejich děti. Zároveň z obou odpovědí vyplynulo, že konkrétní obava se týká toho, že děti jsou ještě malé.

*„Kdo se postará o dítě, v takhle brzký době, protože vlastně já nebejt, kdybych neměla naši mámu, tak bych si musela najmout nějakou nanny (pozn. Chůvu) jo, což budu muset ted'ka k tomu druhému dítěti, protože tady jako, abysme mohli dát děti do jesliček. Zaprvý tady moc není, jsou na ně teda dlouhý čekací doby. To si myslím, že tohle to je jedna z hlavních, hlavních problémů vlastně toho návratu, z mé strany.“ (Eliška)*

Tento problém je zajímavý v tom, že i když si na něj nevzpomněli všichni rodiče při otázce, s jakými překážkami se při návratu do práce potýkali, defacto se stejně týkal všech, protože všichni museli vyřešit, kde jejich dítě bude po dobu jejich pracovní doby. Konkrétní řešení tohoto problému je rozebráno v rámci výzkumné otázky č. 3 *„Jaké jsou strategie rodičů pro vyrovnávání se s těmito bariérami“*.

Více než polovina, konkrétně šest, respondentů se také shodlo, že problematické je to, když jsou děti nemocné, a tedy zajišťování hlídání v této souvislosti. *„Eh, hlídání. Jako, můj problém byl třeba sehnat jako hlídání toho dítěte, když bude nemocný.“ (Anna*

Nemocnost přichází nečekaně, a rodiče poté musí rychle řešit alternativní hlídání, protože nemocné děti nemohou navštěvovat mateřské školy a jesle. To pro rodiče představuje problém zejména kvůli nutnosti nalézt náhradní hlídání velice rychle, nebo se na poslední chvíli omluvit z práce, což může způsobovat rodiči v práci problémy zejména co se pracovní flexibility a docházky týče.

*„Nemoc přijde z čista rána, takže se to musíme, musíme prostě vyřešit za pochodu.“ (Jan)*

*„Co jediné vidím jako problémy s dětmi jsou různé ty choroby ze školky, které nosí a potom se to tak různě jako točí. Jedno nemocné, druhé nemocné, rodič nemocný, zase přijde do školky a zase jiná choroba.“ (Kristýna)*

Problém souvisí i s počtem dětí, protože děti se často nakazí samy mezi sebou anebo bývají nakažené každé v jinou dobu, díky čemuž je problém četnější a rodiče ho musí intenzivně řešit. Doba, kdy jsou děti nemocné se tak může ještě prodloužit díky tomu, že se nejprve nakazí jedno dítě a poté například druhé. Nemarodí tedy obě najednou. To samozřejmě dělá situaci ještě složitější.

*„No, protože člověk je z toho pak takovej jako znejistěnej, není to příjemná situace, prostě nedejbože, když teda má těch dětí víc, takže může onemocnět jedno, pak zase onemocní druhý a vlastně ještě, ještě musí počítat se sebou, že může být nemocnej i sám, takže to se pak jako může takhle rozhodnout, že pomalu, tak někdo do té práce chodí míň než doma.“ (Tereza)*

Hlídání dětí je jedním z problémů, který se týká jak respondentek, tak respondentů. Zajímavé je ale to, že respondentky mají v mnoha případech pocit, že se hlídání nemocných dětí týká především žen.

*„No, tak jako v tuhleto chvíli je jasný, že těch chlapů jako na tá mateřský moc není, takže si nemyslím ani, že by to bylo jako tam bejt se vrátící, to je to, co jsme se bavili, že jo, ve chvíli, kdy je to nějaký chlap z mateřský, tak se stejně bude počítat s tím, že když bude dítě, tak u 90 % půjde na nemocenskou jako žena, takže se s tím prostě i tak nějak jako počítá. Je to i tedy, myslím si že v Čechách zakořeněný“ (Eliška)*

*„Co se týče ženský, tak jo, je to složitější, je to, je tam prostě, je tam pořád jakoby zodpovědnost už za dalšího člověka, co se týče nějakých doktorů, nemocnost, prostě tohleto, už to jakoby ovlivňuje ten pracovní, tu flexibilitu pracovní, no“ (Ema)*

Hlídaní může představovat problém i pro to že všichni respondenti, kromě Terezy, měli buď přivýdělek během mateřské, či rodičovské dovolené, nebo dovolenou ukončili a nastoupili do práce dříve, než jejich dítě dosáhlo věku dvou let věku. To je jedním z důvodů, proč může být problematické zajistit hlídání. Děti byly ještě velice malé.

*„No, hehe, problémy asi takové byly jako co se týká jako hlídání, protože ty děti byly ještě malé a v podstatě sice je hlídaly babičky anebo například sestřenice, ale stále to bylo takové, že jsme si vlastně museli připravit nějaký program, kdo kdy bude hlídat.“*  
(Kristýna)

Nejproblematictější faktorem, co se hlídání týče byla jednoznačně nemocnost dětí.

#### 4.2.2 Sebevědomí a pocity po návratu do pracovního procesu

S problémy ohledně sebevědomí nebo pocitů po návratu do práce se potýkalo 6 respondentů. Výjimkou je respondentka Karolína, u které zmíněné problémy nebyly identifikovány, ale do této podotázky a počtu byla zahrnuta z toho důvodu, že se s problémem setkala, ale ignorovala jej. Zajímavostí je, že ani jeden ze dvou respondentů mužského pohlaví ztrátou sebevědomí a ostatními problémy zařazenými do této kategorie, dle jejich slov netrpěl. Sníženou četnost tohoto problému jsem vyzorovala také u rodičů s kratší odlukou od práce v tom smyslu, že byli během mateřské, či rodičovské dovolené aktivní na pracovním trhu s výjimkou Natálie, která mluvila o sebevědomí jako o velikém problému, i přesto, že si během rodičovské dovolené přivydělávala.

Prvním problémem tohoto rázu je pocit, že se rodič vrací do neznámého prostředí. Po několika měsících, či letech na mateřské, či rodičovské dovolené měli někteří respondenti pocit, že se vrací do neznámého prostředí. S tímto pocitem se vyrovnávali jak ti, kteří se vraceli ke stejnému zaměstnavateli. Jako příklad uvedu Terezu, která se vracela po 4 letech na mateřské a rodičovské dovolené ke stejnému zaměstnavateli.

*„Jako, no, konkrétní, já myslím, že to asi znaj všichni takový ty, že si člověk připadá, jak se vrací někam, kde to vůbec nezná toto vydržení, že je jako velký, že to. Je to strašně velká změna a dlouho trvá než si na to člověk, v té práci už pracoval a spoustu věcí zná, ale i tak je to náročný.“* (Tereza)

Podobné to bylo u některých respondentů i s návratem k jinému než původnímu zaměstnavateli.

*„Ježiši, no, to jsem, v tý starý práci, to nebylo problém, protože já jsem tam byla 10 let, takže jsem věděla do čeho jdu, a ještě jsem pracovala při rodičáku, takže jsem se těšila. Ale do tý nový práce jsem trošku teda jako měla staženej zadek, ale jako dopadlo to dobře, no.“ (Anna)*

Tento problém nepopsali respondenti, kteří byli během mateřské, či rodičovské dovolené aktivní na pracovním trhu, až na jednu výjimku.

Rodiče také často zmiňovali jako problém jejich odtrhnutí od práce. S tím se pojí i pocity nejistoty a nižšího sebevědomí. Rodiče zmiňují, že díky přerušení pracovní činnosti mohou vypadnout z určitých rutinních i více náročných aktivit.

*„...myslím si, že čím déle ten člověk na tý mateřský je, tak tím je to asi horší. A já jsem to považovala tu svoji dobu za docela jako krátkou, a i tak mě to překvapilo, že ten návrat byl jako těžkej, no. Neumím si představit, kdyby byla, s jedním dítětem čtyři roky, to maximum a s tím druhým taky čtyři, což, že bude extrém ale, jako možný to je, takže by byla osm let, a to si myslím, že se člověk dostane, byť je to administrativní pozice, tak se dostane jako do takový situace jako takový těžký.“ (Tereza)*

Pocity ohledně návratu do cizího prostředí jsou úzce spojeny s pocity odtrhnutí se od práce a respondenti je odůvodňovali téměř stejně. Důvodem proč se takto respondenti cítili bylo u všech vypadnutí z pracovního rytmu. Všichni respondenti, kteří se potýkali s tímto problémem (čtyři respondenti) popisovali to, že z důvodu odluky od práce měli pocit ztráty určitých dovedností, a proto pro ně byl návrat do práce těžký. Tím, že rodiče po dobu mateřské a rodičovské dovolené přerušili svůj pracovní život, ztratili jakousi rutinu a měli pocit, že se jim oslabily určité dovednosti. Záležitosti, se kterými se respondenti každý den setkávali po dobu přerušení pracovního poměru odpadly, a proto byly pro rodiče po návratu do práce více problematické, protože je rodiče neprocvičovali a tím pádem vyšli ze cviku.

*„...člověk je s dítětem doma a nemá čas na sebevzdělávání, vypadne z pracovního rytmusu, nezná novinky/technologie. S tímhle se peru i já teď, že moje sebevědomí bude*

*nižší, protože nedělám denně tabulky, prezentace a spoustu věcí člověk zapomene. Stejně i jazyky, pokud nemluví, tak zapomíná.“ (Eliška)*

U jedné respondentky z této skupiny bylo faktorem také to, že krátce po návratu do pracovního procesu změnila zaměstnavatele, a tedy nastoupila do úplně nového prostředí.

S tím souvisí i problém se slovní zásobou, který zmínily čtyři maminky. Tento problém se týkal jak běžné slovní zásoby, tak odborné pracovní terminologie a postupné ztráty slovní zásoby ve znalosti cizích jazyků. *„To určitě, měla jsem pocit, že nedokážu mluvit jako normální člověk a taky se mi to potvrdilo, že na těch pohovorech to byla tragédie.“ (Natálie)*

Dvě respondentky měly problém, co se týče cizích jazyků, protože po dobu, kdy byly doma s dětmi se jim snížila slovní obratnost v daném jazyku. To je opět zdůvodněno tím, že po dobu, kdy byly respondentky doma jazyk netrénovaly a tím pádem se jejich sebevědomí v mluvě a jejich slovní obratnost zhoršili. Co se týče slovní zásoby v mateřském jazyce respondentek, jeho obratnost se zhoršila ze stejného důvodu. Respondentky nekomunikovaly tolik s jinými osobami, trávily hodně času s malými dětmi a nepoužívaly odbornou terminologii.

*„No hele Jako že si nemůžeš vzpomenout na nějaký odborný sled nebo takový jako, který běžně nepoužíváš takhle u toho dítěte, když seš, tak používáš ham, bác ... jdeme, hurá houpy, prostě takový jako, no a pak samozřejmě při reakci na cokoli tak nespadne tužka ze stolu. Tak bác řekneš, ale řekneš to v dospělém kolektivu, vid’? (Ema)*

Dvě respondentky uvedly, že se setkaly s negativními komentáři od lidí, ohledně jejich brzkého návratu do práce. Obě ale uvedly, že si komentáře nebraly příliš k srdci.

*„Já jsem se setkala spíš ze strany matek jako kamarádek matek s tím, že mě škatulkovaly typu, že jako nejsem dobrá máma, protože s ním nejsem tak jako ony jako. Nonstop 24 hodin denně, tak s tím jsem se jako bohužel setkala, ale myslím si, že to je věc názoru a jak říkám, za mě to byl ten nejlepší krok, který jsem mohla udělat, protože většina těch dětí jsou vážně fixovaný na matky a podle mě to není v pořádku. Rodiče maj dva a říkám, za mě jsem udělala úplně to nejlepší, co jsem mohla navíc. Já mám svědomí čistý, a když můžu, tak si tomu dítěti věnuju na 120 %, Takže setkala jsem se s tím, ale neříkám,*

*nebrala, nebrala bych si ty výtky nějak jako k srdci, protože říkám, já vím, jak jsem to měla jasně nastavený od začátku. Takže, takže asi tak.“ (Karolína)*

Tento problém se vyskytoval především, protože obě respondentky, které se s tímto jevem setkaly nastoupily do práce velice brzy. Eliška byla na mateřské dovolené a poté již nastoupila do práce a Karolína pracovala již během mateřské dovolené a s prací pokračovala i během rodičovské dovolené. Obě ženy se tedy setkaly s nevyžádanými radami a názory z okolí, protože to mělo pocit, že děti by neměly být v jeslích takto brzo a měly by místo toho být s matkou.

*„Já si potom myslím, že i tam ta psychika po tom návratu, protože tam potom nejenom to vlastně se, dá se prostě večír se dobře vyspat. Aby to ráno zase bylo trošku jiný, nebo ten den a potom takový to, že si prostě něco děláte na úkor něčeho. Ale to si nevyčítat, jo, a neposlouchat prostě za mě neposlouchat prostě kecy okolí, že já nevím, dítě v roce a půl nemá bejt v jeslích. Jo, to prostě tyhle věci prostě brát vůbec všechno s nadhledem, protože lidi s váma nežijou.“ (Eliška)*

Výčitky ohledně brzkého nástupu do práce měla pouze jedna respondentka, která se ale o žádném nátlaku z okolí nezmínila.

*„Já si myslím, že spíš jakoby. Jakoby ta dospělá osoba, že to hůř snáší. Může být pak takový jakoby, myšlenky. Že je něco jakoby špatně, že jako jo, měla, by se s ním být mělo. Myslím si, že pro takovej ten jakoby vývoj toho dítěte je asi fajn, když je tam máma s ním doma, když je malý.“ (Ema)*

Zajímavé je, že tento problém přesně navazuje na problém s komentáři z okolí. I když u Emy, která se potýkala s problémem výčitek svědomí nebyl identifikován žádný „rádce“, Ema trpěla výčitkami svědomí a důvodem bylo to, že děti dala brzy na hlídání a sama chodila hodně do práce, když byly děti malé.

*„Ale u dcery vlastně v roce a půl, ta šla do jesliček, předtím jako měla pár dní v týdně chuť a myslím si, že to bylo zbytečně brzo. Z mého pohledu je lepší doopravdy s těma dětma bejt ty 3, 4 roky doma a nepracovat. (Ema)*

Všechny respondentky měly problém se sebevědomím vlastně kvůli samotnému odtrhnutí od práce. Díky tomu potom po nástupu prožívaly popsané pocity. Jedinou

výjimkou je Ema, která měla situaci přesně naopak. Měla špatné svědomí kvůli tomu, že se vrátila do práce brzy a netrávila dostatek času se svými dětmi.

Další věcí, která neměla nic společného s dlouhým odtržením od práce, ale spíše naopak byla reakce okolí na brzký návrat respondentek do práce, tam bylo příčinou to, že se respondentky do práce vrátily moc brzo a jejich okolí se situace nezdála správná. Obě respondentky si ale tyto rady k srdci nebraly, nicméně i přes to jsem považovala za důležité tento problém zmínit, protože to, jak se s ním respondentky popraly neznamená, že pro potencionální jiné rodiče komentáře okolí nemusí být problém.

U pěti respondentů problém se sebevědomím vůbec identifikován nebyl. Jde o Jana, Jakuba, Kristýnu, Adélu a Karolínu (Karolína se sice setkala s již zmíněnými průpovídkami, ale ignorovala je). U všech případů můžeme pozorovat, že jejich odluka od práce byla kratší, než jeden rok a nebyla nijak zvlášť intenzivní, protože respondenti se při ní přivydělávali. Karolína sice formálně čerpala rodičovskou dovolenou po celou její možnou délku, ale aktivně během ní chodila do práce. To samé platí i o Adéle. Jedinou výjimkou je Kristýna, její první odluka od práce trvala méně jak jeden rok a přivydělávala si při ní, druhá odluka trvala déle než rok, a poté nastoupila do práce na poloviční úvazek. Jde tedy pozorovat, že s pracovním sebevědomím často nemají problém rodiče, kteří zcela nevypadnou z pracovního procesu.

#### 4.2.3 Finance

Jak již bylo zmíněno, o financích se vyjádřili všichni rodiče. Pouze jedna respondentka považuje otázku financí při návratu zpět do práce jako málo významnou.

*„Hm, no, zase mě to jako nepřijde tak důležitý jako jestli se vrátím kvůli dvaceti, nebo padesáti, no tak jako taky jo, ale ne tak důležitý, jako jestli se budu moct vrátit jako do práce, nebo ne no. Prostě si myslím, že jestli беру 20 nebo 50 tak je to prostě, tak ty problémy, co byly předtím prostě jsou směrodatnější, no.“ (Anna)*

Zbytek se o financích vyjádřil jako o důležitém faktoru. Někteří rodiče ho vnímají jako problém, jiní rodiče spíš jako nutnost. Nejdůležitější je v tomto ohledu potřeba postarat se o rodinu. Důležité je, aby se rodina měla dobře a prosperovala, a k tomu jsou podle respondentů třeba finanční prostředky. To zmiňuje polovina respondentů, dva z nich poté

vzpomínají, že s nástupem do práce, a tedy vyšším příjmem pak stoupá i kvalita života rodiny. Je tedy stěžejní finančně zajistit fungování rodiny.

*„tak to vnímám jako nejdůležitější, abych se o tu rodinu dokázal postarat nějak nebo rodina mohla nějak fungovat, jak je pro mě důležitá nějaká výše příjmů.“ (Jan)*

Rodiče potřebují finance zároveň i na splnění jiných než základních potřeb, jde jim i o samotnou kvalitu života jejich rodiny a zejména o to, aby se jejich děti měli dobře. Rodina je pro respondenty tím nejbližším okruhem lidí, a proto cítí potřebu se o ní postarat, jak nejlépe dovedou. Jde tedy říct, že rodiče vnímají otázku financí za důležitou buď proto, aby rodinu uživili a neomezovali anebo pro to, aby rodinu uživili a zároveň zlepšili její kvalitu života.

*„Protože vlastně pokaždý chcete, že jo, aby se vaše děti o něco líp, než se máte vy. Jak je to, tak ty prachy jsou prostě důležitý. Je alfa omega, jak jim zajistíte prostě nejenom, já nevím, když to řeknu hračky potom nějaký kroužky, ale potom jde i o to zdraví, že jo, protože za každý lék se platí. A nedejbože že by se něco stalo, to jsou prostě potom všude, že jo, všichni po vás prostě chtějí peníze. Jo, kde bydlíte, kde vyrůstáte, tak prostě takhle je tam můžete de facto dát a vlastně, když máte zajištěný ten příjem nebo nějaký vyšší příjem, tak prostě jste za mě i víc v klidu. Jo, a ne co pořád tady jako přemýšlet, ježíšmajra, mám tady na to, nemám tady na to, půjdeme, já nevím do kina, koupím Lipánka. Je to prostě, je to prostě jednodušší, a i defacto to najíst těm dětem jako jo, nedáváte jim tady čínský polívky, že jo. Když jsou malý, tak se snažíte, aby to byly, já nevím bio, já nevím, maso z farmy prostě domácí domácí věci, a to je prostě jako o dost dražší než klasický. A to ještě nejsem bio matka, že jo, tady nějaká. Ale prostě tady v tom jenom už tohleto jako jo, to je prostě to je prostě, jako kdyby nemuseli tady, protože jako nejsem úplně pro to, aby měli tady nejnovější oblečení, ale to zdraví prostě za mě oni to velký, a to taky, jako. Je to dost velká částka.“ (Eliška)*

Rodiče ve třech případech vzpomínají i na financování mateřské a rodičovské dovolené, které jsou ve srovnání s náklady spíše zanedbatelné.

*„...takže tam vlastně když si to pak rozpočítáš podle toho, na kolik chceš to volno mít, což logicky spousta lidí chce jako na co nejdelší, protože ne každý dítě je schopný ve třech letech do školky, tak ta částka potom je dost prostě jako zanedbatelná s těma nákladama, co to dítě prosera plen a projí mlíka a těch všech blbostí, tak vlastně ta mateřská na ty 3,*

*4 roky není moc vysoká teda ten rodičák, ale zase na druhou stranu jako lepší než nic a vůbec ta možnost, že ten rodič může s tím dítětem bejt je, myslím zase jako skvělejší benefit.“ (Jakub)*

Náklady na dítě převyšují příjmy, které rodiče pobírají od státu formou podpory v mateřství, nebo rodičovského příspěvku. Odpověď na otázku, proč je u tohoto problému poměrně jednoduchá. Rodiče prostě mají více výdajů spojených se životem, než příjmů z již zmíněných dávek a příspěvků.

*„...protože rodičovská to teda jako, to upřímně řečeno z rodičovské momentálně nezaplátím ani nájem a elektřinu. Nájem a elektřina všechno padne na rodičovskou. Takže kdybych měla být matka samoživitelka, tak to je velmi zlé.“ (Kristýna)*

Lze tedy říct, že hlavním důvodem, proč rodiče považují za důležitou otázku financí je to, že potřebují uživit rodinu.

#### 4.3 Jaké jsou strategie rodičů pro vyrovnávání se s těmito bariérami?

V této otázce budou opět rozebírány problémy z otázky číslo 1. Tentokrát na ně bude nahlédnuto z třetí perspektivy. Po tom, co bylo odpovězeno na otázku, jaké problémy rodiče mají a proč je mají, bude věnovaná pozornost tomu, jak se s těmito problémy rodiče potýkají.

##### 4.3.1 Hlídaní

Již bylo zmíněno, že hlídání je věc, kterou musel vyřešit každý rodič, který nastoupil zpět do práce, takže všichni rodiče z výzkumného vzorku.

Jak tedy rodiče řeší hlídání? Všichni respondenti využívali alespoň u jednoho dítěte jesle, dětskou skupinu, chůvu nebo školku. Tyto instituce zajišťují hlídání dětí po dobu pracovních hodin rodičů. Sedm respondentů také uvedlo, že jejich rodinní příslušníci byli ochotní jim s hlídáním dětí pomáhat, takže mohli využívat jejich pomoci.

U rodičů, kteří se obávali o to, kdo jim pohlídá děti, protože jsou ještě moc malé se problém vyřešil právě kombinací institucí pro hlídání dětí (školky, jesle) a pomoci rodinných příslušníků s hlídáním.

Jak ale již bylo řečeno, problematické je hlavně to, když děti onemocní a rodiče musí nacházet hlídání na poslední chvíli. Řešení této situace se ve vzorku opakovala tři. Čtyři respondenti se mohli v nemoci spolehnout na pomoc rodinných příslušníků, kteří potomky pohlídali. Ve třech případech jde o babičky a v jednom případě jde o manželku, která byla v době, kdy respondent nastoupil do práce na rodičovské dovolené. Jedna respondentka s dítětem zůstávala doma. Další tři respondenti poté řešili problém náhlé nemoci kombinací těchto dvou řešení. Dvě respondentky, které kombinovaly nepřijítí do práce a hlídání prarodiči také vzpomněly na vstřícnost jejich zaměstnavatele, díky které se jejich omluvy z práce nesetkaly s nepochopením a obešly se bez obtíží.

*„...mám prostě babičku, svoji mámu, která se mi o ty děti adekvátně dobře postará, vlastně je to přínosný pro obě strany, jak pro ni, že má ty vnoučata a i pro mě, protože si můžu dovolit ten plný úvazek úplně bez starostí a prostě mám hlídání, kdy potřebuju, i když děti mají třeba nějakou, když maj nějakou závažnou nemoc, co jsou horečku třeba, tak jsem s nima doma, ale pokud jenom třeba jenom nachlazení je jednodenní, tak i třeba jako takhle lehce nemocný nemusím zůstat a můžu jít do práce“ (Tereza)*

V několika případech respondenti také uvádějí jako benefit flexibilitu jejich práce. Například co se týče homeoffice, díky tomu si respondenti mohou dělat práci doma a u toho se věnovat zároveň dětem a jejich hlídání.

#### 4.3.2 Sebevědomí a pocity po návratu zpět na pracovní trh

Co se týče pocitů návratu do neznámého prostředí z rozhovorů nebyla patrná žádná konkrétní strategie, jak by tuto překážku odbourávali. Z textu vyplývá, že rodiče prostě nastoupili zpět do pracovního procesu, kde poté jejich strach postupně odpadnul. Respondenti se také v několika případech zpět do práce těšili, právě kvůli pocitu ztráty sebevědomí a pocitu, že po návratu se tento problém zlepší.

*„No, může to hrát roli, protože, já jsem se do práce teda těšila, pro mě to jako, nebo těšila, byla jsem ráda, že mám jinou činnost než jenom dítě, protože nejsem úplně ten mateřskej typ jako. A pro mě to bylo prostě strašnej jako relax. Takže určitě i spokojenost potom když doma když sebevědomí jako pro ženskou žejo je vlastně nedělám, protože mě třeba když jsem měla, když se dcera narodila a vůbec jsem nastoupila na mateřskou, nebo rodičovskou, tak jako jsem měla najednou pocit, že je to jenom o tom jídlo, plenky, vyprat, aby to úspávalo to dítě a prostě postarat se a vlastně ten vlastní život tý ženský jde strašně*

*tam kam třeba chodí do práce, ten vlastní život tý ženský vlastně úplně jede na jiný koleji, jo. Takže to, to jako je, asi jo no.“ (Anna)*

Co se týče pocitu odtrhnutí se od práce, u dvou respondentek bylo identifikováno, že s pocitem bojovaly tím, že se sebevzdělávají. A to zejména z toho důvodu, aby měly lehčí návrat zpět do pracovního procesu.

*„No požádala jsem kamarádku, aby mě naučila nějaký nový věci s počítačem, s e mailem, tak to byl takovej první krok. No, a potom jsem se vždycky na ty pohovory teda tak nějak soustředila a říkala jsem si, že musím víc komunikovat u těch pohovorů, ale to ne vždycky úplně vyšlo.“ (Natálie)*

Na to, jak se respondentky vyrovnávaly se ztrátou slovní zásoby bohužel také nebyla identifikována žádná konkrétní strategie, pouze to byla věc, na kterou si respondentky při rozhovoru vzpomněly, že je trápila po nástupu do práce.

Dvě respondentky, které zaznamenaly rýpavé komentáře ohledně jejich brzkého návratu do práce a umístění dětí do jeslí se rozhodly komentářům prostě nepřirážovat žádnou roli a ignorovat je.

*„Já si potom myslím, že i tam ta psychika po tom návratu, protože tam potom nejenom to vlastně se, dá se prostě večír se dobře vyspat. Aby to ráno zase bylo trošku jiný, nebo ten den a potom takový to, že si prostě něco děláte na úkor něčeho. Ale to si nevyčítat, jo, a neposlouchat prostě za mě neposlouchat prostě kecy okolí, že já nevím, dítě v roce a půl nemá bejt v jeslích. Jo, to prostě tyhle věci prostě brát vůbec všechno s nadhledem, protože lidi s váma nežijou. (Eliška)“*

Z předešlých řádků tedy vyplývá, že rodiče na problémy, které se týkají pracovního sebevědomí a pocitů ohledně návratu do práce ve většině případů nemají žádnou strategii, jak se s tím vyrovnat. Výjimkou jsou Eliška a Natálie, které se rozhodly jít cestou sebevzdělávání před nástupem zpět do práce.

Zajímavé je i to, že jediné dvě ženy, které měly vymyšlenou strategii na to, jak bojovat se ztrátou sebevědomí nepojí žádné společné aspekty, kromě toho, že obě pracují jako zaměstnankyně. Naopak obě respondentky, které se rozhodly nepoddát nátlaku z okolí spojuje to, že se vrátily zpět do pracovního procesu po velmi krátké době (hned po

mateřské dovolené a Karolína dokonce i během ní, ač čerpala plnou délku obou dovolených).

#### 4.3.3 Finance

Jak zvládat finanční situaci mají všichni rodiče vyřešeno defacto stejně – všichni se navrátili zpět do pracovního procesu a svým výdělkem přispívají do rodinného rozpočtu.

Návrat zpět do práce je tedy strategií všech rodičů, co se týče otázky financí. To bylo ještě umocněno u obou respondentek, které se živí jako OSVČ, obě totiž vzpomínají, že do práce prostě rychle nastoupit musely. Karolína k rychlému nástupu ještě řešila otázku financí tím, že měla našetřené úspory, aby mohla zůstat s dítětem nějakou dobu doma.

*„Aha, tak já myslím, že největší obavou, když to vezmu z pozice tenkrát živnostníka, je úplně klasická, že nemáme na to, abysme si dopláceli takovou výši nemocenské, abysme mohli být v klidu na ty mateřský. Bavím se o mateřský, to znamená nástup vlastně před těma osmi týdny, než porodíte, a osmi, myslím, že týdny je to po porodu, si dobře počínám, jsou nějaký čtyři měsíce cca tý mateřský, ne rodičáku, tak z toho jsem měla největší obavy, takhle měla největší obavy, na to jsem si šetřila dopředu, abych mohla být doma, protože nevíte, jak s tím dítětem budete dlouho muset doma být a kdy vám to dovolí jít zpátky jakoby do práce, takže po těch šesti týdnech jsme vlastně se doma střídali s manželem, a když on přijel z práce, tak já jsem mezi kojením brala první klientky, bylo to třeba na dvě hodiny denně, ze začátku na dvě hodiny denně. Víc určitě ne. Takže největší oba je spíš ta finanční stránka ze strany státu, protože ta nemocenská, já vám teďka neřeknu přesný částky, byla minimální, ale ta mateřská mi vycházela kolem 4000, 4000 měsíčně, takže když mi začal plynout rodičák 7000, to bylo od toho druhého měsíce, tak jsem pobírala jenom 4000 měsíčně od státu.“ (Karolína)*

Nástup do práce byl i strategií tří rodičů, kteří vzpomínali na financování podpory v mateřství a rodičovského příspěvku, protože si jejich rodina po jejich nástupu do práce přilepšila.

#### 4.4 Jaké problémy se pojí s uplatňováním se rodičů na pracovním trhu po návratu z mateřské, či rodičovské dovolené?

Tato výzkumná otázka je zaměřena na to, jaké problémy měli, či neměli rodiče s uplatněním na trhu práce po mateřské a rodičovské dovolené.

Naprostá většina respondentů ze vzorku neměla žádný problém s uplatněním na trhu práce po návratu z mateřské a rodičovské dovolené. Konkrétně 8 rodičů odpovědělo, že jejich nástup byl bezproblémový. V následujících řádcích bude vysvětleno proč.

Vliv na to měl zřejmě fakt, že většina rodičů se po mateřské, či rodičovské dovolené vraceli ke stejnému zaměstnavateli, který jim ze zákona musel držet místo. Pouze 2 respondenti z 8 kteří neměli problém s uplatněním na trhu práce po mateřské, či rodičovské dovolené se vraceli k jinému zaměstnavateli, než u kterého pracovali před nástupem na mateřskou, či rodičovskou dovolenou. Oba tyto rodiče ale měli poměrně krátkou dobu trvání odluky od práce v důsledku mateřské, či rodičovské dovolené, a navíc si oba po dobu dovolených přivydělávali. Jedinou zvláštností je Anna, ta problém s uplatněním neměla u svého původního zaměstnavatele, krátce poté, co se k němu vrátila ale zaměstnavatele změnila, a i tak neměla s uplatněním problém.

*„No, tak co si myslím, že je zásadní otázka teda. Já jsem měla štěstí v tom, že jsem se vlastně na to místo vracela, nechtěla bych být v situaci, že mám dvě malý děti a ucházím se někde o zaměstnání, protože samozřejmě zaměstnavatel, pokud má tu možnost, tak určitě po matce ještě navíc jako samotné se dvěma dětmi určitě jako nesáhne, takže si myslím, že bych možná třeba v práci ani jako nesehnala být, období třeba teďka je takový, že, že práce je dost nebo aspoň doted'ka to tak platilo, ale asi by to bylo, hledání práce by bylo hodně složitý, takže určitě výhoda v tom, že jsem se vracela na své místo, které mi zaměstnavatel musel držet.“ (Tereza)*

*„Nevracela jsem se ke stejnému, ale měla jsem od něj nabídku, abych se vrátila, takže z jeho strany to taky jako by nebyl problém.“ (Ema)*

Další zajímavou věcí je to, že všichni rodiče, kteří neměli s uplatněním problém, kromě dvou si při mateřské a rodičovské dovolené přivydělávali.

*„...v podstatě s návratem neměl problém žádnéj. Pro mě to bylo velice snadný, protože tím, že byla manželka vlastně na pracáku tu dobu, co já byl na rodičáku, tak jsem i na tý mateřský chodil vlastně na zkrácený úvazek na dohodu. Chodil jsem tam sice dělat jinou práci, ale vlastně jako finanční přivýdělek mi zaměstnanec umožňoval tam vlastně chodit, takže já jsem tam sice dělal jinou práci ten půlrok a chodil jsem tam, já nevím, všehovšudy ono to je omezený nějakou částkou, že můžeš vydělat na tý mateřský do 10 000, takže jsem vlastně k tomu tam těch pár dní v měsíci 2, 3 dny chodil jakoby na přivýdělek, takže jsem nevypadl úplně z kontaktu s tý práce ani s těma lidma, což bylo jako přínosný.“ (Jakub)*

Obě respondentky, které měly problém s uplatněním na trhu práce nastupovaly k novému zaměstnavateli. Natálie měla odluku od práce 4 roky a Adéla 17 měsíců, obě si při dovolené přivydělávaly. Každá také měla jiný důvod, proč měla s uplatněním problém. Natálie zřejmě kvůli dlouhé odluce od práce a zaspání technologického vývoje, Adéla zase kvůli tomu, že jí nechtěli zaměstnat, protože má malé dítě. Natálie vyřešila problém tím, že si našla špatně placenou práci a Adéla tím, že začala pracovat jako OSVČ.

*„Bylo to vlastně dost těžký jako najít někoho, pro koho bych mohla pracovat, protože samozřejmě ty lidi se tě zeptají, proč chceš jít na poloviční úvazek. A když jsem odpověděla, že mám dítě, tak už jakoby automaticky mě moc nechtěli přijmout, protože asi znají a že jsou s tím jako spojený problémy, jako třeba, že to dítě nemocný a ten člověk, do tý práce nemůže přijít a já jsem nehledala jakoby úplně nějakou manuální práci, ale spíš něco, kde jako trošku myslí prostě, kde bych rozvíjela to, co jsem vystudovala vlastně na střední, ale co by trochu souviselo možná i s oborem, který studuju teďka na vysoký, takže určitě největší problém nebo velký problém to byl a vlastně proto teďka pracuju, jako že mám dvě práce, který jsou na IČO právě kvůli tomu, že tam nevadí, že mám dítě. Tam je jedno, kde budu pracovat prostě, Takže to asi jedinej problém byl v tomhlenstom.“ (Adéla)*

*„Tak i já jsem dostala pracovní příležitost vlastně díky tomu, že jsem pracovala za úplně minimální mzdu. A byla to pozice která vlastně ten zaměstnavatel chtěl ušetřit, tak se tam vzal někoho po mateřský bez nějakých těch zkušeností a dal mi zároveň za to minimální mzdu a já jsem tu práci vzala i za to, že si měla málo peněz, abych vlastně se nějak vrátila do toho pracovního procesu, prostě jsem věděla, že musím aspoň rok, dva pracovat tady za tu minimální mzdu, abych se trochu vrátila do té práce a začala nějak fungovat a odbourala nějaký ty problémy, co jsem měla, takže jsem šla pracovat i za to, že jsem*

*viděla, že prostě normálně by tam byla ta mzda jako jednou tak vyšší, kdyby tam seděl člověk s větší praxí a nebyl po mateřský.“ (Natálie)*

Z rozhovorů vyplynulo i to, že se rodiče shodli na určitých aspektech, které jejich uplatnění buď pozitivně ovlivňovalo. Například na příklad psychická podpora rodiny, šest respondentů se shodlo, že pro to, aby neměli problém s uplatněním je to, že je rodina podporuje v návratu do práce. Důležitá je i pomoc z hlediska hlídání dětí.

*„Co se týká rodiny z mojí strany tak v podstatě moje rodiče mi říkali jako ať do toho jdu, protože když mi nabídli tu pozici tak přišlo jim to zajímavé a v podstatě otec řekl, že takové nabídky se neodmítají a v podstatě, když semnou jako počítá tak ať to teda zkusím. Pokud mě to nebude bavit, anebo pokud budu mít potíže, že to nestíhám, tak prostě stále můžu povědět že ne, anebo že se vracím na tu rodičovskou dovolenou. Takže z mojí strany určitě tam byla podpora z rodiny.“ (Kristýna)*

Tři respondenti poté popisovali jako velice důležitý faktor z hlediska uplatnění vstřícnost a chápavost zaměstnavatele. Oceňovaný byl soucit zaměstnavatele s rolemi rodičů jeho zaměstnanců a chápavost vůči nepředvídatelným situacím.

*„No, ještě bych chtěla zdůraznit teda vstřícnost zaměstnavatele, hlavně naší paní ředitelky, která je zlatá v tomhle směru a je to hlavně její, zásluha i bývalý ředitelky, že vlastně co, protože nejsem jediná v odboru, kdo takhle ten život potřebuje nějak sladit, takže ta vstřícnost toho zaměstnavatele si myslím, že je klíčová, že tohle umožní a je to hrozně moc velká podpora. Takže kromě té rodiny teda, která mi taky pomáhá tak i ze strany té naší ředitelky“ (Tereza)*

Další dva faktory jsou si poměrně podobné. Tři respondenti označili jako prospěšné to, že si během mateřské, či rodičovské dovolené přivydělávali a tím nevypadli z pracovního procesu a tři respondenti zdůraznili to, že je důležité mít na co navázat. Ať už jde o vzdělání, či o pracovní praxi.

*„Určitě jsem musel navazovat na to, co jsem vystudoval a je to, co jsem dělal předtím, takže jako je to, v tomhle tom ohledu jsem to jako neměl nějak složitý.“ (Jan)*

Co se týče negativních aspektů ohledně uplatnění se na pracovním trhu, je zajímavé, že šest (tedy více, než polovina) rodičů přišlo do kontaktu s určitou formou diskriminace na pracovním trhu kvůli rodičovství. Osobně se tato věc týkala pouze Adély, která si

nemohla najít práci kvůli tomu, že je rodičem malého dítěte, ale 5 dalších rodičů minimálně zná někoho, kdo byl obětí diskriminace. Zajímavé je, že oběti byly ve všech případech ženského původu.

*„Takže myslím si, že když za Vámi stojí šéf, tak se to dá nějak vyřešit, ale zrovna jsem mluvila s kolegyní, to bylo včera, která se vracela po třech letech do práce a též chtěla vlastně na nějakou zkrácenou. Chtěla nastoupit na půl úvazku, a to jí vlastně na personálním naznačili nějak to tak že vlastně poloviční úvazek nenabízí, protože kdo by tu druhou polovinu práce udělal za ní. Ona teda dělá něco jiného než já a v podstatě se dohodli na nějakém 0,95 úvazku, který se po roce zvýšil na 100 %. Co mi zase jako, mám pocit, že je to trošičku diskriminace, protože jí v podstatě pověděli, že buď vezmeš těch 95 anebo si můžeš hledat nějakou jinou práci.“ (Kristýna)*

*„No hele, musím říct, že jsem se setkala, jako že jsem byla na té druhý straně, že když jsem probírala životopisy a viděla jsem holku, který je 28 let a je bezdětná. Nebo 30 let a je bezdětná, tak už jsem jako zpozorněla, že to, jestli to bude stát za to toho člověka zaučovat a tak, tak jo, hele, i z mého pohledu toho, že jsem sama matka. Tak jo.“ (Ema)*

Většina rodičů ze vzorku neměla problém s uplatněním zřejmě kvůli kombinaci dvou faktorů – nástup ke stejnému zaměstnavateli a přivydělávání si během mateřské a rodičovské dovolené (a díky tomu zřejmě nevypadnutí z pracovního procesu). Přivydělávání si během procesu ale zřejmě nebylo zárukou uplatnění u všech, protože obě respondentky, které problém měly si při rodičovské dovolené přivydělávaly. Důvody, proč měly obě respondentky s uplatněním problém byly rozdílné. Mezi okolnosti, které rodičům ulehčují uplatnění se na trhu práce patří psychická podpora od rodiny, pomoc s hlídáním od rodiny, vstřícnost zaměstnavatele, přivydělávání si při mateřské a rodičovské dovolené a možnost mít na co navázat z hlediska vzdělání a praxe. Více než polovina rodičů se také setkala s diskriminací na pracovním trhu, jen jedna respondentka ale přímo na svojí osobě.

#### 4.5 Začleňování do pracovního kolektivu

Naprostá většina rodičů neměla se začleněním do pracovního kolektivu problém. Výjimkou jsou pouze dvě respondentky – Karolína a Natálie. Karolína momentálně pracuje jako OSVČ a jako asistentka na základní škole. Co se týče živnosti, nemá žádný pracovní kolektiv a kolektiv ve škole popsala jako problematický z hlediska začlenění,

protože není na tento typ kolektivu zvyklá, vzhledem k tomu, že nebyla zvyklá být součástí pracovních kolektivů. Natálie měla problém se začlenit kvůli tomu, že měla pocit, že není schopná řešit nic jiného než dítě a povinnosti spojené s mateřstvím. *„Tak to bylo pro mě taky těžký začleňovat se. Měla jsem najednou pocit, že neumím mluvit o ničem jiným než o dítěti.“ (Natálie)*

Osm rodičů se začleněním nemělo žádné výrazné problémy se začleněním do pracovního kolektivu po návratu z mateřské, či rodičovské dovolené. Sedm rodičů se ale shodlo, že je velice důležité, aby byl pracovní kolektiv vyvážený. To, jakým způsobem poté rodiče interpretovali rozdílně, podle některých hraje roli to, jak je kolektiv rozložený z hlediska pohlaví, povah spolupracovníků a jejich životní situace. Je důležité, aby v kolektivu panovala tolerance a respekt. Kolektivu prospívá, když je jeho složení homogenní a spolupracovníci navzájem chápou své situace. Často zmiňované je ale i to, že by kolektiv měl být genderově vyvážený.

*„Tak pro mě osobně by to bylo možná lepší, jako kdyby ten kolektiv, kdo byl trochu složenéj víc jako diverzifikovanéj nebo nevím, jak to říct, protože třeba se trochu jako jsem taková stydlivější mezi těma jako ženama, který mají jako už větší děti, než kdyby tam byl třeba nějaký muž nebo prostě, kdyby to bylo víc, protože já jsem být víc jako otevřená asi k mužům, takže možná by to pro mě bylo trochu jednodušší, kdyby ten kolektiv byl trochu mixlej a možná, kdyby tam byla nějaká mladá žena, jako jsem já, že máme vlastně asi jenom starší ženy.“ (Adéla)*

*„Jo, dobrý, tam nebyl problém, jsem občas přišla s dítětem a ona je takovej svéráz dcera, tak to prolomilo všechny ledy jako. Naopak jako, ještě promiň, jsou tam jako je spousta holek, který už ty děti maj, takže spíš jsem se začlenila do tý komunity, že si vyměňuješ oblečení a tak, jako víš. Sdílíš jako co chytly děti a tak.“ (Anna)*

Pro respondenty je také důležité, jaký kolektiv v práci mají, protože pohodový kolektiv a nepřítomnost nevraživosti na pracovišti usnadňuje začleňování do kolektivu.

*„No to určitě, protože si myslím, že ve chvíli, kdy máte, kdy máte hrozný pracovní kolektiv, tak se Vám do té práce asi vracet nebude chtít, to je jedna věc. Nebo jak takhle pro mě je to docela důležitý, s kým pracuju. Protože, když je špatný kolektiv, tak potom nemůžete odvádět práci, co máte. Nemůžete plnit cíle, protože asi netahnete, jako když nejsou ten jeden, kterej jde za tím jedním cílem. Tak pak nemá cenu ani v té práci zůstat.“ (Eliška)*

Podle čtyř respondentů je také důležité to, jak je vyřešeno rozdělení práce. Je důležité, aby byla práce rozdělena tak, aby ostatní pracovníci např. respektovali zkrácené úvazky a časové možnosti rodičů. To souvisí i s tím, že to, aby se cítil rodič v kolektivu dobře ovlivňuje i to, když na pracovišti panuje nevraživost kvůli např. častému omlouvání se z práce kvůli nemocnosti dětí.

U dvou respondentů můžeme pozorovat, že jim v začlenění se do pracovního kolektivu pomohlo to, že nevypadli během odluky od práce z kontaktu s lidmi anebo dokonce spolupracovníky.

*„Ale to nebylo zas tak dlouho, bylo to rok necelej, v podstatě jsem se stýkali s lidma, nebyl jsem jenom zavřenej se synem, takže neměl jsem jako v tomhle ohledu naprosto normální, bych řekl.“ (Jan)*

U dvou respondentek, byl identifikovaný problém ne přímo s kolektivem, ale s náhradníkem, který byl nalezený na jejich pracovní místo po dobu jejich mateřské a rodičovské dovolené. Náhradníkům se v práci zalíbilo a jedné respondentce cíleně tvořil překážky, aby se na místě mohl uchytit. Druhá respondentka zatím náhradníka spokojeného s jejím místem řešit nemusela, ale nemá z budoucí komunikace radost a stresuje jí.

*„Tím, že jsem některé, některé kolegy znala nebo hodně znala, tak to asi takový problém nebyl, problém byla kolegyně, která byla na mém místě, tak ta se tohonesla hodně osobně, že jsem se vrátila, protože si myslela, že tehdejší náměstek jako si ji nechá na tom místě, že ona přece, byť ji jako bylo jasně dáno, že je pouze zástup za mateřskou dovolenou, ale stejně si to pobrala po svém, takže byla hrozně. Byla opravdu s ní, jednání bylo nepříjemné. A jako nechtěla z toho mého místa vzdát a vházela mi klacky pod nohy a vůbec mě jako, já jsem se ještě vracela vlastně, že jsem začala jinou agendu, než jsem měla předtím, takže moje náplň práce byla jiná, a já jsem to vlastně neuměla, že to bylo něco, co jsem předtím nedělala, takže jsem opravdu do toho skočila jako, jako do vody a určitě mi nějak to neusnadnila, naopak ještě mi to chtěla ztížit.“ (Tereza)*

Pro dvě respondentky bylo náročné se začlenit do pracovního kolektivu po návratu z mateřské a rodičovské dovolené. Každá respondentka ale z jiného důvodu. Podle většiny rodičů je důležité, aby byl kolektiv rozmanitý a genderově promíchaný, ale zároveň jim začlenění usnadňuje to, když jsou spolupracovníci chápaví anebo

v podobných životních situacích. Důležité je i rozdělení práce mezi spolupracovníky. Dvěma respondentům pomohlo zůstat v kontaktu s lidmi během mateřské, či rodičovské dovolené a dvě respondentky zaznamenaly problém s tím, že se nalezeným zástupcům na jejich pracovní místa na pozici zalíbilo a z toho vyplynuly nepříjemné situace a pocity pro respondentky.

#### 4.6 Jaké mají rodiče strategie na kombinaci pracovního a rodinného života?

V této části bude přiblíženo, jak rodiče řeší balancování mezi rodinou a prací. Rodiče se zmiňují o několika řešeních, které byly rozděleny do třech kategorií. Rodina, práce a jiné.

##### 4.6.1 Rodina

Rodina byla zvolena jako kategorie proto, že se o ní zmiňují téměř všichni respondenti. Jediná respondentka, která nevyužívala pomoc rodiny a ani partnera byla Natálie, to ale nebylo, protože by si to nepřála, ale protože péče o rodinu nebyla mezi ní a partnerem dostatečně rozdělena.

Nejvýraznější strategií v této kategorii bylo rozhodně využívání pomoci rodinných příslušníků s hlídáním dětí a vyzvedáváním ze školek, či jeslí. Celkem 8 respondentů z deseti takovou pomoc při vyvažování rodiny a času využívají a díky tomu balancování zvládají lépe. Díky této pomoci od prarodičů, či rodinných příslušníků z širší rodiny mohou rodiče flexibilněji vyvažovat rodinu a práci, protože například nemusí z práce pravidelně odcházet příliš brzy, kvůli vyzvedávání dětí ze školek. Rodina je taky pro rodiče podstatná při řešení náhlého onemocnění dětí, protože díky rodině si může většina rodičů zvolit to, jestli budou daný den plnit roli pracovníka, nebo se ujmou role rodiče a zůstanou s dítětem doma.

Dvě respondentky vnímají rodinu jako naprosto klíčovou a bez její pomoci by návrat do práce a balancování práce a rodiny vůbec nezvládly a nemohly si tak do práce dovolit chodit vůbec anebo v takové míře, jako momentálně chodí.

*„No, rodina ovlivnila to, že jsem do té práce mohla vůbec nastoupit, že jako, že jsem mohla pracovat už třeba, na tý, na tom rodičáku. Protože kdybych tu podporu neměla z té rodiny, tak si to nemůžu jako dovolit prostě. Takže to jako bylo výrazný.“ (Anna)*

*„Moje rodina v tom měla zásadní roli, určitě, že byť jsem jako sólo rodič teda, který nemá toho partnera, tak vlastně díky pomoci mojí mámy jsem to dokázala skloubit určitě, jako kdybych jí neměla, tak bych si mohla dovolit maximálně třeba poloviční úvazek. A opravdu v mém případě ta pomoc jako zásadní. Hodně.“ (Tereza)*

Klíčová je i pomoc partnera rodiče. Ze sedmi rozhovorů vyplynulo, že pro kombinace rolí pracovníka a rodiče je nutné to, aby se partneři podíleli rovnoměrně na rodinném chodu a zároveň aby bylo možné se s partnerem domluvit. Pouze 8 respondentů se podílela na výchově dětí s partnerem, to znamená, že pouze jedné respondentce partner s balancováním rodiny a práce vůbec nepomáhal.

*„Ne, partner ani rodiče neměli určitě vliv na moje uplatnění, protože mi s ničím nepomáhali, takže když bych měla pomoci od partnera nebo od rodičů. Tak bych mohla pracovat si myslím příjemněji, třeba mít menší úvazek nebo naopak větší, ale měla bych pomoci při vyzvedávání.“ (Natálie)*

Zbytek respondentů uvedl, že je pro ně spolupráce s partnerem velice důležitá pro to, aby zvládali rodinu a práci vyvažovat.

*„Přítěž tak asi nevidím. Naopak spíš si myslím, že když potřebuju, nebo, a to je jedno, jestli já nebo, nebo manželka tak se dokážeme domluvit. A když prostě třeba musím být někdy v práci dýl, tak se prostě dokážeme domluvit, že můžu, takže jako v zásadě všechno sluničkový.“ (Jan)*

Pro 4 respondenty je jakousi strategií také to, že mají rodinu vždy na prvním místě. To znamená, že svůj balanc striktně přizpůsobují tomu, aby na základě jejich pracovního vytížení v žádném případě netrpěla jejich role rodiče.

*„No tak, protože podle mě rodina je na prvním místě. To mám takhle asi daný už od svých rodičů ty to na mě takhle předali a snažím se stavět tu rodinu furt na první pozici tak, aby asi všechno dělám pro rodinu, takže tím se snažím přizpůsobovat svoji práci svojí rodině a ne obráceně, když to jde, takže ve všech ohledech se snažím, aby byla hlavně rodina spokojená a pak, je ten zbytek.“ (Jakub)*

Ze získaných dat tedy vyplývá, že rodiče při jejich balancování práce a rodinného života ovlivňuje rodina ať už pozitivně, nebo v případě Natálie negativně tím, že se jí nedostalo žádné výrazné spolupráce.

#### 4.6.2 Práce

Tato kategorie obsahuje řešení, ke kterým rodiče přistupují z hlediska práce a různých pracovních výhod, vstřícnosti zaměstnavatelů a výši úvazků.

Téměř všichni respondenti, kromě Natálie a Karolíny využívali výhod, které jim jejich práce poskytla. U Natálie byla identifikována pouze možnost zřídka kdy opustit práci trochu dříve. Karolína sice pracuje jako OSVČ, ale k tomu si ještě přivydělává jako asistentka na základní škole, takže je velice pracovní vytížená a benefit samostatného plánování si práce jako OSVČ je tím oslaben.

Všichni ostatní respondenti měli balancování mezi rodinou a prací usnadněné nějakou výhodou co se jejich práce týče. Nejčastěji je to home office, který využívá sedm respondentů. Respondentům home office umožňuje to, že díky práci z domova mají více flexibilní rozmezí mezi prací a rodinou. Tímto způsobem lze například řešit náhlé situace co se týče hlídání. Díky home officu ale můžou rodiče i trávit více času doma s rodinou. Pokud je home office kombinovaný ještě s flexibilní pracovní dobou, mohou si rodiče práci rozložit tak, aby nenarušovala jejich roli rodiče. To lze udělat například tak, že rodiče se věnují dětem a když děti uspí, posléze se mohou věnovat práci. Flexibilní pracovní dobu s home officem kombinují celkem 4 respondenti.

*„No, určitě. Předtím, když jsem ho měla, to ještě nebyly ty home office, tak, tak určitě, samozřejmě je to, je to přínosný samozřejmě za cenu méně peněz. A teď už mám ten úvazek plný, to znamená, mě to hodně tam už do toho home offu, protože kdybych ten home office neměla, tak plný úvazek prostě osm hodin v kanceláři bejt nemůžu a nebyla bych i za cenu teda snížený životní úroveň z toho plynoucí.“ (Tereza)*

Skoro třetině respondentů se také daří balancovat lépe rodinný a pracovní život díky zkrácenému pracovnímu úvazku, díky kterému mají více času na rodinný život. Zajímavé ale je, že jedna respondentka uvedla, že byl zkrácený úvazek spíše přítěží, protože povinností bylo na výši úvazku moc, a tak se musela Anna místo rodině po práci věnovat zase práci, za kterou ale nedostávala žádnou odměnu, protože dodělávala své resty.

*„No, tak když máš poloviční úvazek, tak asi ten balanc držíš líp, no. Ale já jsem, jak říkám, já jsem třeba do té nové práce po půl roce potom nastoupila na poloviční, ale večery jsem trávila prostě zadarmo u compu, protože prostě jsem to nestíhala. Byla to nová pozice,*

*učila jsem se a nebylo to, eh, na půlku. Takže otázka, ale jako pokud to opravdu jako odpovídá zkrácenému úvazku, tak pak člověk má větší prostor určitě, to jo. Je to riziko bych řekla.“ (Anna)*

Rodičům tedy pomáhá v balancování jejich pracovního a rodinného života velice výrazně i to, že mohou využívat různých výhod, které jejich práce umožňuje. Mezi nimi dominuje zejména možnost home officu.

#### 4.6.3 Jiné

Jak již bylo řečeno, všichni respondenti využívali nějaké formy hlídání dětí. Ze sedmi rozhovorů však vyplynulo, že rodiče vnímají tuto možnost umístit dítě do školky, jeslí, či k chůvě jako velikou pomoc co se týče jejich balancování mezi rolemi pracovníka a rodiče. Školky, jesle a chůvy tedy pomáhaly rodičům naopak s druhou rolí – s rolí pracovníka. Díky tomu, že mají rodiče vyřešené hlídání dětí po dobu jejich práce mohou se věnovat roli pracovníka.

Další důležitou strategií na vyvažování rolí pracovníka a rodiče je plánování času. Rodiče mají různé systémy, jak si čas naplánovat. Některé rodiny využívají plánovače času, do kterých si vše pečlivě zapisují a některé rodiny konzultují vše bez záznamu a plánují na základě společné domluvy.

*„Určitě, máme rozpis, máme regulérní rozpis, abysme věděli, kdy, co máme prakticky rozpis i na volnej čas, abysme věděli, kdy můžeme plánovat různý výlety a různý jiný věci, kdy se budeme věnovat sami sobě, kdy se budeme věnovat tomu a tomu, takže určitě na to máme plán.“ (Karolína)*

*„Už asi ne nějak, ono se to potom jakoby všechno sedlo, takže doopravdy jsem si zorganizovala ten čas tak že prostě, když to dítě nepotřebovalo moji pozornost, tak jsem dělala práci, že to nebylo tak doopravdy. Člověk musí hodně pracovat s tím časem.“ (Ema)*

Tyto strategie rodiče využívají k tomu, aby mohli balancovat svůj rodinný a pracovní život. V další části práce bude zodpovězena otázka, jestli nějaká z těchto rolí v životě rodičů přesahuje, co se týče časového hlediska.

#### 4.7 Převažuje některá z rolí v životě rodičů?

Sedmá výzkumná otázka se zaměřuje na to, jestli rodiče nějakým způsobem pocítují převahu role pracovníka, nebo role rodiče. Otázka je zaměřena na časové spektrum, které rodiče tráví buď v práci, nebo s rodinou v roli rodiče.

Odpověď na tuto otázku je poměrně jednoznačná. Z deseti respondentů sedm popsalo, co se rovnováhy mezi zmíněnými rolemi týče, že u nich převažuje role pracovníka. Respondenti tráví více času v práci než s rodinou. Zajímavé je, že všichni rodiče, u kterých převažuje role pracovníka z časového hlediska jsou zaměstnání buď na hlavní pracovní úvazek, nebo jsou OSVČ. Obě respondentky, které pracují jako OSVČ také uvedly, že času na děti mají opravdu málo a sice se snaží o to, aby měly času více, ale u obou je to komplikované.

*„Bohužel, bohužel asi, vím že v té rodině nebo tomu mému synovi nemůžu dát tolik, kolik bych chtěla právě kvůli tomu, že toho mám hodně, že prostě dvě práce a škola, vysoká škola není jako jednoduchý na, časově na zvládnání, takže vím, že často místo toho dělám na úkor toho rodičovství, takže asi víc jako pracovník, když to řeknu.“ (Adéla)*

Karolína se pak synovi věnuje především o víkendech, protože její pracovní vytížení ve všedních dnech je veliké.

*„Práci, teď rozhodně práci určitě poslední, no, co jsem nastoupila od listopadu, doted' určitě víc práci a není to úplně ideální, musím říct, snažím se ty klientky střídat po delší době, abych byla doma co nejvíc, protože školu teda neomezím, tady bejt musím celý celý dopoledne do té jedny, takže se snažím to dělat tak, abych měla na to dítě čas.“ (Karolína)*

Pouze u dvou rodičů bylo zaznamenáno, že role se vyvažují. Zajímavé je, že jedna z respondentek, která uvedla, že jsou u ní role vyvážené pracuje také na hlavní pracovní úvazek. Druhá respondentka, která má role vyvážené pracuje na poloviční úvazek, to by mohlo částečně vysvětlovat, proč má na rodičovství k dispozici stejně času jako na rodinu.

*„Snažím se to vyvažovat stejně. Ale teďka v té nové práci je to jako víc náročný než předtím, protože se učím nové pozice, novou pozici a řekla bych 50 na 50, ale, nebo 60*

*na 40 vůči práci, ale snažím se to jakoby, ono taky je to o tom, jak se člověk zapracuje, tak pak se to dá zase jako, ty váhy jako dát do rovnováhy.“ (Anna)*

Pouze u jednoho respondenta převažuje role rodiče. Respondentka ale uvedla, že v práci kvůli epidemiologické situaci způsobené Covidem 19 pracovala z domovu, a to jí umožnilo se práci nevěnovat tak intenzivně a místo toho se věnovat roli rodiče. Dle jejích slov ale práci zanedbávala. Nabízí se tedy otázka, jak by situace vypadala, kdyby situace byla normální.

*„Já musím říct, že spíš jsem zanedbala možná víc práci ještě i díky tomu, že byl ten korona virus. Ještě to bylo tak nějak jako a miň se cestovalo, takže vlastně i ty schůzky a všechny probíhaly přes ty videohovory, tím pádem člověk nemusel jezdit. Aby nemusel zasednout dojet a prostě na cosi zákazníkovi, ale mohl na to v klidu prostě připravit a tím pádem já zase měla i prostor pro to dítě větší prostor pro to dítě si s ním sednou. Já nevím, dojít ráno s ním ven s tím kočárkem.“ (Eliška)*

Výsledky toho, jaké role převažují jsou tak celkem jasné. Rodiče tráví více času v práci než s rodinou. To je zřejmě způsobeno tím, že respondenti pracují především jako zaměstnanci na hlavní pracovní poměr. Nejhůře na tom byly, co se týče převažující role pracovníka respondentky pracující jako OSVČ, což může být způsobeno i tím, že obě respondentky se věnují více, než jedné pracovní činnosti.

## 5 Závěr

Bylo zjištěno, že rodiče trápí zejména problémy pojící se s hlídáním, sebevědomím a pocity vypadnutí z pracovního procesu po návratu do práce a finance.

Hlídání bylo problematické zvláště pro rodiče, jejichž děti byly při jejich návratu do práce ještě velmi malé. Další problematickou složkou, co se hlídání týče je nemocnost dětí, a to zejména proto, že je nepředvídatelná. Děti se infikují nemocemi ve školkách. Pokud je dětí v rodině více infikují se i mezi sebou a rodiče na neschopnost dětí být ve školce musí urychleně reagovat.

Po návratu do práce trápilo většinu respondentů ženského pohlaví snížené sebevědomí anebo různé pocity týkající se návratu zpět do práce. Matky se potýkaly zejména se sníženým sebevědomím kvůli návratu do cizího prostředí. Tyto pocity se týkaly i matek,

které se vracely ke svému původnímu zaměstnavateli. Sužující byl i pocit odtrhnutí se od práce a vypadnutí z pracovního procesu. Na to navazuje to, že podstatná část respondentek měla po pracovní odluce, kdy trávily nejvíce času s dětmi problémy se slovní zásobou. A to jak se slovní zásobou v češtině, tak i v cizích jazycích.

U dvou případů bylo zaznamenáno, že se respondentky staly obětí kritiky od svého okolí. Zajímavé je, že obě respondentky, které si nevyžádané názory vyslechly se vrátily do práce opravdu velmi rychle a zároveň jejich děti začaly docházet do jeslí v poměrně malém věku.

Problémy se sebevědomím se netýkaly ani jednoho ze dvou respondentů mužského pohlaví. Důvodem může být, že oba muži měli odluku od práce kratší než jeden rok a zároveň si oba během odluky přivydělávali a nevypadli tak úplně z pracovního procesu.

Finance rodiče trápí spíše z toho důvodu, že cítí silnou potřebu postarat se o rodinu. Kromě jednoho případu nezmiňovali rodiče peníze jako vyloženě problém, ale starosti ohledně zabezpečení rodiny se týkají skoro každé domácnosti. Rodiče také připouštějí, že náklady, které mají na děti jsou podstatně vyšší, než výše dávek podpory v mateřství a rodičovského příspěvku. Strategie na řešení výše zmíněných problémů mají rodiče následující. Hlídaní rodiče zajišťují především prostřednictvím mateřských školek, jeslí a v jednom případě chůvy. Pokud děti náhle onemocní, rodiče většinou nacházejí řešení v rodinných příslušnících, kteří jsou ochotni děti pohlídat. Pokud jde o vážnější nemoci, někteří respondenti s dětmi zůstávají doma.

Pocity pojičí se se sníženým sebevědomím respondentky většinou vyřešily prostě tím, že z nich postupně opadl po nástupu zpět do práce. Pouze u dvou respondentek byla zaznamenána nějaká forma sebevzdělávání v reakci na nepříjemné pocity z vypadnutí z pracovního procesu. Dvě respondentky, které se setkaly s nepříjemnými komentáři se se situací vypořádaly tak, že si komentáře údajně nebraly k srdci, a i před znepokojení okolí prostě do práce nastoupily zpět i po, podle okolí, příliš krátké době strávené doma.

Finance rodiče řešili nástupem zpět do práce. Někteří rodiče si při mateřské, či rodičovské dovolené přivydělávali a jedna respondentka uvadla, že si spořila na to, aby mohla s dítětem nějaký čas zůstat doma a nemusela pracovat.

Rodiče ze vzorku měli poměrně bezproblémové uplatňování se na pracovním trhu. Pouze dvě respondentky se uplatňovaly problematicky. Roli v tom hraje zřejmě fakt, že většina respondentů se navracela k původnímu zaměstnavateli anebo měli poměrně krátkou odluku od práce.

Pouze dvě respondentky měly problém s uplatněním se. Obě měly odluku od práce delší než jeden rok a obě si během ní přivydělávaly. Společné měly i to, že po rodičovské dovolené nastoupily k odlišnému zaměstnavateli. Avšak problém byl u každé z nich identifikován jiný.

Jako faktory, které jsou důležité pro lehčí uplatnění byly identifikovány zejména podpora rodiny, vstřícnost zaměstnavatele, praxe a vzdělání. Prospěšné je také úplně nevypadnout z pracovního procesu, ale to zřejmě neplatí zákonitě u všech případů.

Stejně jako s uplatněním, ani se začleňováním se do pracovního kolektivu neměla většina rodičů problém. Pouze dvě respondentky uvedly, že pro ně bylo začlenění problematické. U jedné respondentky to bylo kvůli pocitu neschopnosti řešit cokoli jiného než mateřství, u druhé kvůli tomu, že nebyla zvyklá mít pracovní kolektiv. Respondenti se ale shodují na tom, že je pro ně důležité, aby byl na pracovišti vyvážený kolektiv a příjemná atmosféra. Identifikovaným problémem, který se týká pracovního kolektivu je to, že ve dvou případech se respondentky setkaly s tím, že zaměstnanec, který byl nalezen jako náhrada po dobu jejich mateřské a rodičovské dovolené si místo oblíbil a chtěl zde zůstat.

Strategie, jak rodiče vyvažují a nacházejí balanc mezi rolmi rodičů a pracovníků byly rozděleny do tří kategorií. První se týkala rodiny. Rodičům pomáhá ve vyvažování rolí to, že s nimi rodina a partner sdílí povinnosti a pomáhají jim například s hlídáním, vyzvedáváním dětí a s chodem domácnosti.

S vyvažováním rolí pomáhá rodičům i jejich situace v práci. Hodně zmiňovaný je homeoffice, díky kterému mají rodiče víc času na rodinu a v kombinaci s flexibilní pracovní dobou jde role i poměrně dobře oddělit. Často zmiňovaná je i práce na zkrácený úvazek, díky které mají respondenti více času na rodinu.

Kromě možností v práci a pomoci rodiny rodiče často zmiňují jako faktor, který jim pomáhá balancovat rodinu a práci školky a jesle. Klíčové je i plánování času v rámci rodiny a práce.

U většiny rodičů ze vzorku převažuje role pracovníka nad rolí rodiče. Tento problém je pojatý z časového hlediska. I rodiče, kteří pracují na zkrácený úvazek popisují to, že mají pocit, že tráví více času prací. Opravdu málo času na roli rodiče pak mají obě respondentky pracující jako OSVČ. Pouze dva respondenti mají role časově vyvážené a jen jedna respondentka tráví více času rolí rodiče.

## 6 Seznam použité literatury:

Bartáková, H. (2008). *Cesta zpátky: Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Masarykova univerzita.

Benokraitis, V., N. (2011). *Marriages and Families: Changes, Choices, and Constraints*. Pearson Education.

Bičáková, A., Kalíšková, K. (2015). *Od mateřství k nezaměstnanosti: Postavení žen s malými dětmi na trhu práce*. Národohospodářský ústav AV ČR, v. v. i.

[https://genderstudies.cz/download/IDEA\\_Studie\\_8\\_2015\\_Od\\_materstvi\\_k\\_nezamestnanosti.pdf](https://genderstudies.cz/download/IDEA_Studie_8_2015_Od_materstvi_k_nezamestnanosti.pdf)

Bičáková, A., Kalíšková, K. (2016). Výskyt a vznik nezaměstnanosti u žen s předškolními dětmi: Příklad České republiky. *Politická ekonomie* 64(1), 695-712.

<https://doi.org/10.18267/j.polek.1104>

Crompton, R., Lewis, S., Lyonette, C. (2007). *Women, Men, Work and Family in Europe*. Palgrave Macmillan.

Česká správa sociálního zabezpečení, Úřad práce České republiky. (2022). *Příručka pro nastávající rodiče*. Česká správa sociálního zabezpečení. [cit. 18. 2. 2023].

<https://www.cssz.cz/documents/20143/1045843/P%C5%99%C3%ADru%C4%8Dka%20pro%20nast%C3%A1vaj%C3%ADc%C3%AD%20rodi%C4%8De%202022.pdf/ce4eb326-20f3-f287-5670-467b83ab735c>

Disman, M. (2011). *Jak se vyrábí sociologická znalost. Příručka pro uživatele*. Karolinum.

Dudová, R., Hastrmanová Š., Hašková, H., Maříková, H., Víznerová, H., Vohlídalová.

M. (2007). *Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života*. Sociologický ústav AV ČR.

[https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/254\\_ss\\_07\\_03.pdf](https://www.soc.cas.cz/sites/default/files/publikace/254_ss_07_03.pdf)

Edgell, S. (2006). *The Sociology of Work*. Thousand Oaks, Sage Publications.

Giddens, A. (2001). *Sociology*. Polity Press.

Hendl, J. (2008). *Kvalitativní výzkum: Základní teorie, metody a aplikace*. Portál.

- Janák, D. (2018, 8. prosince). Možný Ivo. *Sociologická encyklopedie*. Dostupné z: [https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Mo%C5%BEn%C3%BD\\_Ivo](https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Mo%C5%BEn%C3%BD_Ivo)
- Knížková, J. (2019, 21. února). Musí s dítětem k lékaři. Má nárok na placené volno s náhradou mzdy? *Podnikatel.cz*. <https://www.podnikatel.cz/clanky/musi-s-ditem-k-lekari-ma-narok-na-placene-volno-s-nahradou-mzdy/>.
- Křížková, A., Vohlídalová, M. (2009). „Rodiče na trhu práce: Mezi prací a péčí“ *Sociologický časopis* 45 (1): 31–60. DOI: 10.13060/00380288.2009.45.1.03
- Kuchařová, V. (2019). *Česká rodina na počátku 21. století*. Sociologické nakladatelství.
- Možný, I. (1999). *Sociologie rodiny*. Sociologické nakladatelství.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. (2022). *Vybrané statistické údaje*. Ministerstvo Práce a Sociálních věcí. <https://www.mpsv.cz/vybrane-statisticke-udaje>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. (2023)a. *IX.1.1.2. Mateřská, otcovská a rodičovská dovolená*. Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. <https://ppropo.mpsv.cz/IX112Materskaarodicovskadovolena>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí. (2023)b. *VI.2.2.2 Zákaz výpovědi*. Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. <https://ppropo.mpsv.cz/VI222Zakazvypovedi>
- Pazdera, L. (2017). *Když zemře miminko: Informace pro rodiče*. Perinatalnihospic.cz. <https://www.nemocnicepribram.cz/data/106.pdf>
- Ritzer, G. (2007). *The Blackwell Encyclopedia of Sociology*. Blackwell Publishing Ltd.
- Steel, L., Kidd, W., Brown, A. (2012). *The Family*. Palgrave Macmillan.
- Strauss, A., Corbinová, J. (1999). *Základy kvalitativního výzkumu. (Postupy a techniky zakotvené teorie)*. Albert.
- Volti, R. (2008). *An Introduction to the Sociology of Work and Occupations*. Pine Forge Press.

#### **Seznam citovaných právních předpisů:**

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce

zákon č. 187/2006 Sb., Zákon o nemocenském pojištění zaměstnanců

## 7 Přílohy

### A) Scénář rozhovoru

Cílem tohoto rozhovoru je především to, zjistit jaké jsou problémy žen a mužů při návratu z mateřské a rodičovské dovolené do práce. Především bych Vám ráda řekla, že všechno, co mi zde povíte bude anonymní a mým cílem rozhodně není dělat nějaké soudy, či předsudky. To znamená, že cokoli mi řeknete, je velice důležité a rozhodně budu ráda, pokud mi toho řeknete co nejvíce a všechno, co budete považovat ať už z jakéhokoli důvodu za důležité.

Rozhovor bude mít tři hlavní okruhy. V tom prvním se Vás budu ptát na problémy, se kterými jste se setkal/a přímo vy, při návratu z mateřské/rodičovské dovolené a podíváme se i na to, proč si myslíte, že tyto problémy vznikají a jak jste s nimi bojoval/a. Ve druhé části se Vás budu ptát na 3 problémy, které jsem si předpřipravila já. Jde konkrétně o problémy pojící se s uplatněním na trhu práce po mateřské a rodičovské dovolené, začleňování se do pracovního kolektivu a kombinace rolí rodiče a zaměstnance. V tom třetím pak budeme probírat, jak tyto problémy ovlivňují různé faktory.

Také bych ještě ráda zmínila, že tento rozhovor je pro účely výzkumu nahráván a požádala Vás ještě jednou o souhlas s tím, že rozhovor můžu nahrávat. Všechna publikovaná data budou anonymizována a rozhovor nebude nikde zveřejněn ve formě neanonymizované nahrávky.

Jako první bych Vás ráda poprosila, abyste mi řekl(a) něco o sobě.

#### **Socio-demografické otázky:**

1. Pohlaví respondenta
2. Věk respondenta
3. Má respondent partnera či partnerku, popř. sdílí s ním, či s ní domácnost?
4. Počet a věk dětí
5. Délka mateřské a rodičovské dovolené
6. Velikost pracovního úvazku respondenta
7. Je zaměstnanec OSVČ/podnikatel nebo zaměstnanec?

**1. Okruh – problémy a bariéry pojící se s návratem z mateřské a rodičovské dovolené.**

**V této části se budeme zabývat tím, jaké problémy a bariéry jste zaznamenal/a při návratu na pracovní trh. Budu ráda, když mi nejprve povíte o čemkoli, co Vás ohledně toho napadne.**

*Pozn. Po odpovědi rodiče se doptat na tyto otázky, pokud již rodičem nebyly zodpovězeny:*

- a) S jakými bariérami jste se vyrovnával/a při návratu z rodičovské/mateřské dovolené? sebevědomí
- b) Proč si myslíte, že tomu tak bylo/je?
- c) A jak jste tyto problémy vyřešil/a?
  - a) Mají to ženy a muži jinak? Jak?
  - b) A jak to vnímáte z pohledu *doplnit pozici na které rodič pracuje*.
  - c) Jak to ovlivnilo to, jak dlouho jste byl/a na mateřské/rodičovské dovolené?
  - d) A jakou v tom hrají roli Váš partner a děti?

**Napadá Vás k tomuto ještě něco, než se přesuneme na další část?**

Ted' bychom se přesunuli k druhé části rozhovoru. V něm se budeme věnovat třem konkrétním problémům. Nejprve si budeme povídat o těchto problémech a do jaké míry Vás trápily, či netrápily a poté se v další části podíváme na to, jak je ovlivňují určité faktory.

**2. Okruh – konkrétní problémy rodičů**

- d) Jaké bylo po tom návratu Vaše uplatnění na trhu práce?
- e) A co začlenění do pracovního kolektivu?
- f) Čím trávíte nejvíce času?
- g) A jak u Vás vypadá work-life balanc?
- h) Proč to tak je?
- i) Jaká role je u Vás tedy dominantní?

**To by bylo k této části rozhovoru z mé strany všechno. Zajímá mě ale, jestli byste ještě něco chtěl/a doplnit vy?**

**3. Okruh – Jak to ovlivňují konkrétní proměnné**

Poposuneme se tedy dále. V této části Vám dám kartičky, na kterých bude jednotlivě napsáno několik faktorů, které by mohly nějakým způsobem, ať už pozitivně, nebo negativně ovlivňovat věci, o kterých jsme se do teď bavili. Já bych Vás ráda poprosila, abyste se na tyto kartičky podíval/a, a zkusil/a mi je seřadit podle toho, jak si myslíte že jsou důležité. Kartičku s faktorem, který tyto věci ovlivňuje nejvíc prosím umístěte nejvýš a pod ní zkuste seřadit podle důležitosti ty ostatní. (Obsah kartiček: Pohlaví a gender, pracovní pozice, výše pracovního úvazku, výše příjmu, délka mateřské/rodičovské dovolené, rodina (partner, dítě/děti, Vaše a partnerovi rodiče).

*Až respondent seřadí kartičky: Tak, teď když se díváte na ty kartičky, napadá Vás něco? Cokoli?*

**1) Dobře, vidím, že jako 1. kartičku jste označil/a *konkrétní kartička*, Proč?**

- a) Jaký to má vliv na uplatnění po mateřské/rodičovské dovolené?
- b) A na začleňování se do pracovního kolektivu?
- c) Jak to podle Vás ovlivňuje balanc mezi rodinou a prací?
- d) Napadá Vás k tomu ještě něco?

**2) Jako druhou jste označil/a tuto kartičku xxx. Proč?**

- a) Jaký to má vliv na uplatnění po mateřské/rodičovské dovolené?
- b) A na začleňování se do pracovního kolektivu?
- c) Jak to podle Vás ovlivňuje balanc mezi rodinou a prací?
- d) Napadá Vás k tomu ještě něco?

**3) Jako další jste označil/a tuto kartičku xxx. Proč?**

- e) Jaký to má vliv na uplatnění po mateřské/rodičovské dovolené?
- f) A na začleňování se do pracovního kolektivu?
- g) Jak to podle Vás ovlivňuje balanc mezi rodinou a prací?
- h) Napadá Vás k tomu ještě něco?

**4) Jako další jste označil/a tuto kartičku xxx. Proč?**

- i) Jaký to má vliv na uplatnění po mateřské/rodičovské dovolené?
- j) A na začleňování se do pracovního kolektivu?
- k) Jak to podle Vás ovlivňuje balanc mezi rodinou a prací?
- l) Napadá Vás k tomu ještě něco?

**5) Jako další jste označil/a tuto kartičku xxx. Proč?**

- m) Jaký to má vliv na uplatnění po mateřské/rodičovské dovolené?
- n) A na začleňování se do pracovního kolektivu?

- o) Jak to podle Vás ovlivňuje balanc mezi rodinou a prací?
- p) Napadá Vás k tomu ještě něco?

**6) Jako nejméně důležitou jste označila tuto kartičku, proč?**

- q) Jaký to má vliv na uplatnění po mateřské/rodičovské dovolené?
- r) A na začleňování se do pracovního kolektivu?
- s) Jak to podle Vás ovlivňuje balanc mezi rodinou a prací?
- t) Napadá Vás k tomu ještě něco?

**Dobře, toto by bylo z mojí strany vše k této části. Napadá Vás ještě něco, co byste k tomu řekl/a?**

**Pomalu jsme se dostali ke konci našeho povídání. Napadá Vás ještě něco, co byste k tomuto tématu dodal/a? Budu ráda za cokoli.**

Děkuji Vám tedy za rozhovor, mějte se hezky.