

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2014–2017

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Martina Spáčilová

Profesní kariéra ženy jako matky

Praha 2017

Vedoucí diplomové práce: Mgr. Blanka Farková, Ph.D.

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

MASTER COMBINED STUDIES

2014-2017

DIPLOMA THESIS

Martina Spáčilová

Woman professional career as mother

Prague 2017

Diploma Thesis Work Supervisor:

Mgr. Blanka Farková, Ph.D.

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne.....

Martina Spáčilová

Poděkování

Děkuji své vedoucí práce paní Mgr. Blanka Farková, Ph.D., za její rady a připomínky, které mi během psaní diplomové práce poskytla. Její vstřícný přístup mi byl přínosem a pomohl mi práci nasměrovat správným směrem a vypracovat.

Anotace

Diplomová práce se zabývá pro současnou dobu aktuálním tématem ve společnosti – profesní kariérou ženy jako matky. Nezbytnou součástí života ženy jako matky je nutnost nalézt optimální řešení v otázce pracovního a rodinného života tak, aby se vzájemně obě sféry byly v harmonii. Práce se problematikou zabývá komplexně z mnoha stran tak, aby došlo k zmapování různých faktorů, které na ženy a společnost působí. Nejen popis a pojetí z mnoha úhlů, ale především pak možnosti a způsoby sladování rodinného a profesního života pojímá práce za svůj cíl. V první části jsou popsána teoretická východiska, která jsou následně ověřována v praktické části pomocí kvalitativního výzkumu.

Klíčové pojmy:

Dítě, mateřství, matka, profesní kariéra, rodina, žena

Annotation

The Thesis deals with woman professional career as mother which is a current topic for society nowadays. An essential part of life for women as mothers is the necessity to find an optimal solution for work and family life in order that the both spheres are in harmony. The thesis regards the issue comprehensively from many sides for describing the problems which give the impressions on women and society. Not only description and concepts from many sides but especially the possibilities and ways of reconciling family and professional life work is the goal of the thesis. The first part describes the theoretical backgrounds which are then verified in practical part of the qualitative research.

Key words:

Professional career, motherhood, woman, family, mother, child

OBSAH

| | |
|--|-----------|
| ÚVOD | 9 |
| TEORETICKÁ ČÁST | 11 |
| 1 KARIÉRA | 11 |
| 1.1 Žena a kariéra | 13 |
| 1.2 Ženské typy kariéry | 15 |
| 1.3 Preference žen | 18 |
| 1.4 Žena ve společnosti | 19 |
| 1.5 Gender a vnímání ženy z hlediska genderu | 22 |
| 2 RODINA A ROLE ŽENY | 25 |
| 2.1 Funkce rodiny | 25 |
| 2.2 Role muže a ženy v rodině | 27 |
| 3 MATEŘSTVÍ VERSUS KARIÉRA | 33 |
| 3.1 Typy přístupů žen | 35 |
| 3.2 Situace v České republice | 37 |
| 4 MATEŘSTVÍ A PŘERUŠENÍ KARIÉRY | 39 |
| 4.1 Mateřství – důvody pro a proti | 39 |
| 4.2 Time management | 42 |
| 5 NÁVRAT NA TRH PRÁCE | 45 |
| 5.1 Návrat ke kariéře | 46 |
| 5.2 Proces rozhodnutí | 47 |
| 5.3 Rozdíly a změny hodnot před dětmi a s nimi | 48 |
| 5.4 Přístup zaměstnavatele | 49 |
| 5.5 Motivace ke vzdělávání v době rodičovské | 51 |

| | |
|--|------------|
| 6 HARMONIZACE ŽIVOTA S DĚTMI | 54 |
| TEORETICKÁ ČÁST | 61 |
| 7 VÝZKUM – CÍL A METODOLOGIE..... | 61 |
| 7.1 Metoda výzkumu..... | 61 |
| 7.2 Výzkumný vzorek – charakteristika respondentek | 62 |
| 7.3 Etika výzkumu | 64 |
| 7.4 Postup výzkumu | 64 |
| 8 ANALÝZA A VYHODNOCENÍ DAT | 66 |
| 8.1 Vyhodnocení šetření..... | 86 |
| 8.2 Návrhy zlepšení a optimalizace | 89 |
| ZÁVĚR..... | 91 |
| SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ | 94 |
| SEZNAM TABULEK, OBRÁZKŮ A GRAFŮ..... | 100 |
| SEZNAM PŘÍLOH | 101 |

ÚVOD

Současná společnost je úzce zaměřena na výkon jedinců. Požadavky společnosti se potýkají se zakořeněným nastavením, které vychází z tradičního rozdělení rolí mezi ženou a mužem, přičemž žena zastává pozici pečovatelky o rodinu a muž zajišťuje rodinu po finanční stránce. Změnou postavení žen a tlakem na výkonnost každého dochází ke změnám i v těchto tradičně rozdělených rolích. Lidé jsou vystaveni před větší nároky na organizaci svého času, rozdělení a zvládnutí obou sfér života, ať už pracovní či soukromou. Dnes již zcela běžně ženy zastávají pracovní pozice, bez rozdílu toho zda děti mají nebo ne a staly se důležitou součástí rodinného rozpočtu a firemního prostředí. Na ženy je v tomto směru větší tlak, protože musí zastat nejen svoji profesi, ale jakmile se stanou matkami, pak musí zastat i úlohu pečovatelky o dítě, která jim stále ještě z velké většiny náleží. Pro matky pak nastává složité období po psychické, ale velmi často i fyzické stránce, kterou musí optimalizovat ke spokojenosti mnohých stran.

Všechny výše uvedené okolnosti vedly autorku diplomové práce k tomu, zabývat se právě tímto tématem, které považuje za korespondující s aktuálním děním ve společnosti, na trhu práce a v andragogice. Práce se zabývá jednou z cílových skupin andragogiky, ženy na mateřské a rodičovské dovolené, které jsou znevýhodněnou skupinou. Znevýhodnění je především z důvodu zatížení ženy z pohledu péče o děti, rodinu, domácnost a tím omezení nebo úplný výpadek z profesní sféry, který je pro ženy obtížně překonatelný. Pro andragogiku jsou tyto ženy jednou ze stabilních cílových skupin, a tak v rámci andragogiky hledáme možnosti a způsoby, jak jim pomoci srovnat znevýhodněnou pozici na pracovním trhu. Z andragogického hlediska je práce přínosem v oblasti toho, že poukáže na aktuální stav v problematice a dále předloží návrhy oblastí a způsoby potřebného působení andragogiky. Z možných oblastí působení andragogiky v tomto kontextu může být poradenství u sestavování vzdělávacích programů, šíření informovanosti a vytváření databáze poznatků, spolupráce se vzdělávacími institucemi a další.

Cílem diplomové práce je zjištění, jak se vzájemně ovlivňují kariéra a mateřství. Práce se bude zabývat aktuálním stavem v oblasti mateřství a zaměstnání, hledání souvislostí, problematických oblastí a vzájemných omezení mezi oběma sférami a možná východiska a řešení situace, jaká ženy využívají. Nedílnou součástí záměru diplomové práce je také hledání

nových řešení k harmonizaci rodinného a profesního života žen jako matek a jejich uplatnění a rozvoj na trhu práce.

Práce je koncipována jako teoreticko-empirická a bude se dělit do dvou hlavních částí. V první – teoretické se v logických celcích bude zabývat východisky problematiky, které následně bude aplikovat a ověřovat v praxi. Empirická část bude věnována všem důležitým prvkům z problematiky mateřství a profesní kariéry ženy. Práce se dotkne témat jako je kariéra v kontextu žen a nastavení společnosti, mateřství, rodina a role ženy, specificky také nahlédne konkrétně na situaci v České republice, dále se bude zabývat přerušáním kariéry a v neposlední řadě harmonizací života žen, rodinného a pracovního života.

V empirické části se bude práce ověřovat pomocí kvalitativního výzkumu, vedeným formou kvalitativního polostrukturovaného rozhovoru s ženami z organizace zabývající se volnočasovými aktivitami žen a dětí. Kvalitativní průzkum je volen záměrně, aby mohlo dojít k zhodnocení výzkumné otázky z mikro perspektivy a došlo tak k přímému kontaktu s ženami, kterých se téma týká. Výzkum má stanovenou hlavní výzkumnou otázku „Jak se vzájemně ovlivňují kariéra a mateřství“, která bude v závěru výzkumu zhodnocena, analyzována a budou z ní vyvozené závěry a doporučení. Výsledky průzkumu pro co největší relevanci, budou pečlivě zpracovány a opakovaně zhodnoceny pomocí dílčích kategorií a v nich umístěných kódů, které zajistí zmapování všech jevů a problematik, které se v odpovědích respondentek objeví.

Teoretickými východisky a zdroje, ze kterých práce bude vycházet, jsou Preferenční teorie od Hakimové, rozdělení ženské kariéry dle Farkové. Autoři Lipovetsky a Hakimová a jejich studium postavení ženy ve společnosti budou zdrojem v této oblasti, kde se práce bude zabývat hlubšími kontexty a pojetí problematiky. Dále vnímání žen z hlediska genderu a role v rodině z pohledu autorů Simotové, Harnacha a Hnáčka. Sirovátka a Bartáková budou autory, o které se práce bude opírat v částech o optimalizaci. V práci budou použity i další relevantní zdroje a autoři, kteří se zabývají tematikou související s touto diplomovou prací.

V úplném závěru práce budou shrnuta zjištěná fakta, která budou východisky pro doporučení, návrhy řešení v oblasti harmonice života žen z mateřského a profesního hlediska. Taktéž ze zjištěných údajů budou odvozeny směry pro možný další výzkum, které vyplynou během zpracování.

TEORETICKÁ ČÁST

1 KARIÉRA

Úvod práce je věnován samotné kariéře tak, aby bylo porozuměno pojmům a pojetí celé práce. Různí autoři uvádí definici kariéry různě, což je logické vzhledem k různým dobám, ve kterých působili. Pro práci byla vybrána taková vysvětlení, která nejvíce odpovídají směřování celého textu a především pak empirické části, která vychází ze studia teoretických poznatků. Vzhledem k tématu práce je potřeba si specifikovat základní pojmy, od kterých se pak celá práce odvíjí a staví na nich. V následujících podkapitolách se bude také text zaměřovat na dílčí části a studium kariéry se zaměřením na kariéru žen, aby byly pokryty potřeby teoretických východisek.

Za výstižné pojetí kariéry můžeme považovat následující pojetí od Šnýdrové, která se zabývala přímo kariérou žen. Ve své publikaci uvádí: „*Kariéru můžeme charakterizovat jako profesionální dráhu životem, kdy člověk získává nové zkušenosti a realizuje svůj potenciál.*“¹ Kariéra je však brána i z jiných pohledů, záleží, jakým vědním oborem je zkoumána. Bělohlávek hovoří o kariéře jako o dráze člověka životem, především pak profesionální, kde lidé nabývají zkušenosti a rozvíjí kompetence a zároveň mohou realizovat své osobní potenciály.² Stejným pohledem na kariéru nahlíží i autoři Matulčíková a Matulčík, kteří ve své publikaci *Vzdělávání a kariéra* nahlíží na kariéru tímto způsobem.³ Tento pohled je dle autorky práce nejvíce relevantní pro současnou situaci ve společnosti a na trhu práce, stejně tak jako pro pojetí této diplomové práce, považuje ho proto za nejvíce kompetentní k použití v této práci.

Pro doplnění a rozšíření informací, je dobré si uvést ještě další z náhledů na kariéru, který souvisí velice úzce s žebříčkem hodnot jedince a s potřebou seberealizace. Práce taktéž

¹ ŠNÝDROVÁ, I. *Manažerka a stres*. 1. vyd. Praha: Grada, 2006, s. 47. ISBN 80-247-1272-5.

² BĚLOHLÁVEK, F. *Organizační chování: jak se každý den chovají spolupracovníci, nadřízení, podřízení, obchodní partneři či zákazníci*. Olomouc: Rubico, 1996. s. 12. ISBN 80-85839-09-1.

³ MATULČÍKOVÁVÁ, M., JÚLIUS MATULČÍK. *Vzdělávání a kariéra*. Bratislava: Ekonóm, 2009. s. 15. ISBN 978-80-225-3020-0.

pracuje s hodnotami žen, zpracování v empirické části práce vychází i z teoretického základu tohoto vysvětlení kariéry, který uvádí Hargašová. Jedná se o hodnotu zcela individuální, každý má potřebu na jiné úrovni. Marta Hargašová ve své knize uvádí definici kariéry opět z trochu jiného pohledu: „*Kariéra se vztahuje na celoživotní proces, ve kterém se získávají a využívají dovednosti/kompetence a zkušenosti ve formálních (vzdělávání, zaměstnávání i neformálních (domov, komunita) životních oblastech.*“⁴

Souhrnným pohledem nejnovějších publikací zabývajících se touto problematikou pak můžeme najít vysvětlení kariéry jedince jako cestu profesního života. Celý proces začíná odborným vzděláním a studiem, dále také zaujímá důležitou pozici sociální kontext, dostupnost vzdělání a rozvinutost pracovních příležitostí, dále také změny sociálního makro systému. Toto pojetí, které taktéž rozvádí stejným způsobem Maříková a Čermáková, je nejužitečnější k aktuálnímu vnímání společnosti a je tedy nejvíce relevantní pro tuto diplomovou práci i z hlediska celého pojetí práce a problematiky.⁵

Dříve byl pojem ve společnosti spíše negativně hodnocen a brán ve smyslu kariérismu a nezdravé touhy po úspěchu. O negativním postoji ke kariéře pojednává Hargašová, jenž postoj popisuje, avšak dodává, že v dnešní době je již přežitý. Tento postoj je již přežitek a dnes převládá názor, že kariéra je „vzestupná sociální mobilita“, což znamená, že jedinec postupuje od nízkých pozic až po vyšší, kdy se nejedná pouze o pracovní umístění, ale i s tím související společenský status, moc, prestiž, majetek, který úzce souvisí s pracovní pozicí. Kritérium pro hodnocení kariéry se stala pozice, se kterou se pojí výše mzdy, moc, počet podřízených, míra zodpovědnosti, pravomoc a další symbolické předměty, které doplňují status a důležitost. Toto vše pak dohromady dává podklad pro zhodnocení kariéry.⁶ Obecně se dle těchto kritérií hodnotí úspěšnost kariéry jedince. Znaky, kterými se hodnotí kariéra, vytváří každá společnost, proto se jedná o kritéria proměnlivá a také individuální pro určitou společnost i hodnotícího jedince. S tím je pak nutné pracovat a brát v potaz, pokud hodnotíme kariéry různých lidí, z odlišných společenských kruhů nebo i zemí a mentalit.

⁴ HARGAŠOVÁ, M. *Skupinové poradenství*. Praha: Grada, 2009, s. 226. ISBN 978-80-247-2642-7.

⁵ MAŘÍKOVÁ, H. a Marie ČERMÁKOVÁ (eds.). *Proměny současné české rodiny: (rodina - gender - stratifikace)*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2000. s. 104. ISBN 80-85850-93-1.

⁶ HARGAŠOVÁ, M. *Skupinové poradenství*. Praha: Grada, 2009, s. 226. ISBN 978-80-247-2642-7.

1.1 Žena a kariéra

Původně byla kariéra považována za mužskou doménou. Ženy byly spojovány především s rolí matky, která se vylučovala s profesní kariérou. Postupem času, kdy se začaly i ženy více pracovně zařazovat přicházela otázka profesní kariéry i u žen. Začala se výrazně rozvíjet za posledních 60 let, kdy došlo k mnoha společenským, politickým i sociologickým změnám, které přispěly k rozvoji ženské kariéry. Ženská kariéra stále vychází z biologické podstaty a je jí ovlivněna. Ženská kariéra je v mnohém od mužské odlišná. Pro většinu žen zůstává životně nejdůležitější funkce ženy – matky.

Bodlaková, zabývající se budování kariéry v kontextu mateřské dovolené, hovoří ve své publikaci takto: *„Rodina a práce představují dva systémy, které jsou na sobě v podstatě vzájemně závislé. První je místem reprodukce a tvorby lidského kapitálu, druhý produkuje materiální zajištění společnosti. Vývoj kariéry mladých žen je často podrobován hodnocením společnosti, kdy především blízké okolí ženy nahlíží na způsob budování její kariéry pohledem odrážejícím aktuální nastavení veřejného mínění.“*⁷ Žena své profesní cíle podřizuje rodině a dětem, po významnou dobu svého života. Tento postoj a představa je ve společnosti zakořeněn, ale postupem času se mění. Dříve byly dívky vedeny ke své životní úloze stát se matkami a pečovatelkami o domácnost a rodinu. Ženy méně studovaly, příliš se neuplatňovaly na vedoucích pozicích a v některých odvětvích se neangažovaly vůbec, právě z důvodu nevhodnosti kombinace s péčí o rodinu. Pracovními cíli ženy bylo najít uplatnění, které by bylo užitečné pro ni i společnost, bavilo ji a mohla se v kombinaci se zaměstnáním starat o děti a domácnost. Finanční ohodnocení nebylo natolik důležité, hlavním živitelem rodiny zůstával muž. S časem se tento postoj měnil. Pro ženy začalo být důležité i profesní uplatnění, začaly se více vzdělávat a to i v tradičně mužských oborech a také pro ně začaly být důležité i další faktory včetně seberealizace prostřednictvím zaměstnání. Společně s rostoucími kariérami ambicemi se dostávala na řadu nutnost harmonizace rodiny a kariéry.

⁷ BODLÁKOVÁ, L. *Budování kariéry mladých žen v kontextu mateřské dovolené*. Studia paedagogica, Brno: Masarykova univerzita, 2012, roč. 17. č. 2. ISSN 1803-7437

Kariéra ženy je přerušena narozením dítěte a ve většině případů žena odchází na rodičovskou dovolenou, která trvá až 4 roky. Tímto je kariéra přerušena a do jisté míry můžeme říci, že žena tímto svoji kariéru přerušuje natolik, že musí částečně znovu začínat. Po návratu do zaměstnání má sice dřívější zkušenosti, které však již nemusí být současné a využitelné, obzvláště pokud se jedná o obor, který se rychle rozvíjí vpřed. Žena může využít své doposud nabyté zkušenosti, ale je zatížena svou rolí matky, která většinu žen v profesní kariéře alespoň částečně omezuje nebo ji ztěžuje.

*„Ohled na děti a jejich prospěch brání ženám přijímat pracovní pozice a funkce, které by plně odpovídaly jejich předpokladům. Dochází k výraznému rozporu mezi vzdělaností žen a uplatněním jejich znalostí a schopností v povolání.“*⁸ Tyto tendence jsou evidentní především na vedoucích postech, kde je nízké procento zastoupení žen obecně, obzvláště pak žen, které se staly matkou. Nízké zastoupení žen ve vedoucích pozicích není ovlivněno pouze mateřskou rolí jako takovou, ale i předsudky až diskriminací. Ve společnosti je zakořeněný postoj k ženám jako pečovatelkám o rodinu, který ovlivňuje přístup zaměstnavatelů i kolegů k ženám. Autorka práce si nemyslí, že nižší kariéra je způsobena pouze postojem zaměstnavatelů, i samotné ženy (zaměstnankyně) mají svůj díl zásluhy na stavu jejich kariéry. Ženy se často bojí vyšší pozice přijmout, případně nemají ani ambice na vysoké posty, jelikož jsou jejich priority postaveny jinak než u mužů, obzvláště pak, když se stanou matkami. Spolu s vyšší pozicí přichází i vyšší nároky na čas, odpovědnost a těžší nahraditelnost v zaměstnání. Tyto faktory společně s mateřstvím nejsou ideálním předpokladem pro harmonizaci mezi rodinným a pracovním životem, proto se častěji ženy raději uchýlí k nižší pozici, která je pro ně snazší a méně náročná a mohou tak lépe plnit mateřskou roli.

S postupujícím trendem – zvyšujícím se věku matek a zvyšující se rovností mezi muži a ženami se otevírají ženám další možnosti kariéry. Dnes již není na ženy budující kariéru nahlíženo negativně natolik, jako tomu bylo například před 20 lety. Vzrůstá proto i počet žen, které se zcela rozhodnou pro bezdětný život a v kariéře jim pak nestojí žádné překážky, jedná se ale o výjimky. Častějším jevem je posun mateřství do pozdějšího věku a věnování se kariéře ještě před dětmi.

⁸ HAVLOVÁ, J. Profesní dráha ve 20. století. Úvod do sociologie povolání, s. 87. 1. vyd. Praha: Karolinum, 1996. 148 s. ISBN 80-7184-220-6.

1.2 Ženské typy kariéry

V ženských typech kariéry může spatřovat odlišnosti oproti mužské kariéře. Do ženské kariéry zasahuje předem mateřství a s ním spojené povinnosti, ale také ženské postoje a hodnoty, které se liší od mužských. Pokud se žena stane matkou, pak je vždy postavena před rozhodnutí jaký druh kariéry si zvolí. Rozhoduje se, jakou měrou se bude věnovat rodině a jakou práci. V publikaci *Dospělost a její variabilita* od Farkové můžeme najít rozdělení ženské kariéry na následující typy, které jsou dle autorky práce velmi výstižné. Farková ve své publikaci uvádí následující druhy kariéry ženy:

Konvenční kariéra

Vyskytovala se u žen do konce padesátých let 20. století. Pojila se především s rolí ženy, která vycházela z patriarchálního pojetí. Žena působila pouze krátkou dobu v zaměstnání. Práci velice brzo vystřídala žena za rodinný život a péči o děti, čímž končila její kariéra. Následně se věnuje především rodině, domácnosti, dětem a výchově. Běžné bylo, že se žena provdala a měla dítě do svých dvaceti pěti let a dítě se narodilo nejpozději 1 rok od svatby. Za negativní až patologické bylo považováno, pokud tomu žena tak neměla, tedy nevdala se do svých dvaceti pěti let a neměla alespoň jedno dítě. Nepřípustné bylo také, pokud měla žena dítě jako svobodná nebo ještě za studií na vysoké škole, případně se rozhodla dítě vůbec nemít. Hlavní role ženy byla role mateřská a ženy v domácnosti.⁹

Přerušovaná kariéra

Tento typ kariéry se začal objevovat v 60. letech 20. století a je velmi častý dodnes. Žena započne kariéru, kterou přerušuje mateřská a následně rodičovská dovolená. Žena se navrací do práce poté, co dítě vyrostlo a může navštěvovat např. mateřskou školu. Po zakončení školy maturitní zkouškou nebo vyučením, případně ukončením vysokoškolského studia následuje nástup do zaměstnání. Dříve poměrně brzo žena vstupovala do manželství, což již v dnešní době není tak častým jevem. Je nutné brát v úvahu, že časté byly také sňatky z důvodu těhotenství nebo tlaku rodiny a okolí, jelikož to bylo považované za zcela běžné. Dnes již tento tlak povolil a v otázce manželství je společnost i jedinci tolerantnější. Po rodičovské dovolené, která

⁹ FARKOVÁ, M. *Dospělost a její variabilita*. Praha: Grada, 2009. s. 62. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2480-5.

nejčastěji trvá 3 roky, přichází návrat do zaměstnání, obvykle na stejnou pozici jako před rodičovskou dovolenou. Není výjimkou, že žena nastoupí ke stejnému zaměstnavateli, ale na nižší pracovní pozici. Ke kariérnímu růstu pak dochází v době, kdy děti ukončují základní až středoškolské vzdělání, nevyžadují pak již tolik péče a žena má více prostoru pro sebe a svoji kariéru.¹⁰

Dvoustopá kariéra

Jedná se o kariéru, která je téměř nenarušena narozením dítěte. Žena vykonává práci do porodu, kdy následuje krátká doba na regeneraci a sladění života s dítětem, ale vzápětí opět nastupuje do zaměstnání a pokračuje ve výkonu práce. Kariéra je tak v podstatě nenarušena. Tato kariéra se začala rozvíjet v posledním desetiletí 20. století. Můžeme ji najít zejména u žen, které zastávají vyšší posty v managementu a mají vysoké kariérní ambice nebo u žen podnikatelek nebo také pokud jde na rodičovskou dovolenou otec. Pozice, kterou žena zastává, musí být takového charakteru, který umožňuje péči o dítě skloubit s výkonem práce. Musí se jednat do značné míry o práci flexibilní, jako příklad si můžeme uvést manažerské pozice a obecně práce, které lze vykonávat i vzdáleně a nejsou vázány na pevnou pracovní dobu. U některých typů pozic nelze dvoustopou kariéru aplikovat vůbec, pro názornost můžeme uvést úřednické práce, dělnické práce a obecně níže zařazené pracovní pozice. Přednost zaměstnání, kde je umožněna dvoustopá kariéra, je v tom, že část či většinu pracovních úkolů je možné provést z domova, za pomoci počítače, telefonu a internetu. Reálně pak situace vypadá tak, že žena pracuje téměř až do porodu a krátce po porodu dochází k postupnému návratu. Zpočátku v omezené formě a vykonává pouze to nejnnutnější. Po uplynutí zákonné mateřské dovolené se navrácí do zaměstnání zcela. Dítě přechází do péče otce – partnera nebo je mu zajištěno alespoň částečné hlídání někoho z rodiny nebo zařízení pro péči o děti.¹¹

Skleněný strop

Český statistický úřad, který se zabývá také sociologickými daty, vysvětluje pojem jako: „*Skleněný strop/neviditelná bariéra: tradiční postoje, předpoklady a hodnoty, které brání posílení pozic žen v plné účasti na životě společnosti. Bariéra, na kterou ženy narážejí při svém*

¹⁰ FARKOVÁ, M. *Dospělost a její variabilita*. Praha: Grada, 2009. s. 62-63. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2480-5.

¹¹FARKOVÁ, M. *Dospělost a její variabilita*. Praha: Grada, 2009. s. 63. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-2480-5.

*profesním postupu.*¹² Jedná se o překážky, které zapříčiňují ženám kariérní postup do vrcholného managementu firem, politické kariéry, dosažení vysokých platů a akademických postů. Pomyslný skleněný strop představuje bariéru, která zapříčiňuje nemožnost prostupu skrz tuto překážku. Skleněný strop představuje maximální možnou úroveň, kterou může žena dosáhnout.¹³

Tématu se věnuje Křížová, která ve své práci píše, že i přes veškeré snahy ženy bariéru prorazit, přestože má veškeré předpoklady – kvalifikaci, vzdělání, schopnosti a dovednosti, není jí umožněn vstup do vrcholných pozic. Bariéru vytváří přístup společnosti lidí, kteří mají na dané pozice vliv, obecné mínění společnosti, ve které se že pohybuje. Křížová také podotýká, že vliv mají i předsudky a v neposlední řadě i podhodnocování svých schopností ženou samotnou. Často můžeme tento fenomén spatřit v podnicích, kde je výrazná převaha mužů, toto prostředí nevytváří většinou ideální půdu pro ženu jako vrcholně postavenou osobu. Je to celá řada faktorů, které mají vliv a skleněný strop vytváří. Existenci překážek si nejčastěji žena uvědomí, až v momentě, kdy začne na problémy narážet a sekávat se s nimi.¹⁴

Skleněný strop se nejčastěji spojuje s top managementem, zde je rozdíl nejvíce patrný, jak podotýká Saltzman. Není však tajemstvím, že ani střední management se s tímto problémem taktéž setkává. Střední management je základní kámen k managementu vrcholovému. Bariéra začíná působit již ve středním managementu, proto je nutné hledat příčiny a řešení již mnohem dříve než ve vrcholovém managementu. Více než polovina pracujících žen pracuje na nižších pozicích a nikoli na řídicích místech. Rozdíly jsou nejen v postavení, ale i ve finančním ohodnocení výkonu. I v tradičně ženských odvětvích práce (zdravotní sestry, asistentky, učitelky...), kde jsou platové disproporce nižší, jsou lépe hodnoceni muži, pokud se tam

¹²*Gender: Základní pojmy.* [online]. [cit. 2016-05-01]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy. Bod 9.

¹³ *Gender: Základní pojmy.* [online]. [cit. 2016-05-01]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy. Bod 9.

¹⁴ KŘÍŽKOVÁ, A. Nepříliš harmonická realita. Rodičovské kombinace práce a péče v mezích genderové struktury současné české společnosti. *Gender, rovné příležitosti, výzkum.* 2007. roč. 7, č. 2, s. 60-61. ISSN 213-0028.

vyskytnou, než ženy. Opačně pak, pokud se vyskytne žena v historicky typické profesy pro muže není finančně ohodnocena lépe, ale naopak hůře.¹⁵

1.3 Preference žen

Nižší počet žen ve vedení firem nemusí být pouze následek předsudků nebo stereotypního přístupu společnosti. Vliv na celkový stav žen na trhu práce má i jejich osobní přístup a preference, pro které se rozhodují.

Preferenční teorie Catherine Hakimové

Profesní chování a rozhodování je odrazem volby a osobních preferencí žen, které úzce souvisí s aktuální životní rolí. U každé ženy se preference liší a dle Hakimové nesouvisí, nejsou závislá na sociodemografických faktorech, kterými mohou být společenská vrstva, vzdělání a další. Publikace nepodporuje feministické názory, jež vychází z diskriminace a stereotypů, tedy na vnějších faktorech, bránících ženě v rozvoji a uplatnění. Autorka tvrdí, že postoje mužů a žen jsou dány vztahem k práci. Většina žen vyznává stále ještě tradiční pojetí rodiny, ačkoli s ním nejsou zcela spokojené. Tradiční role přisuzuje ženám roli pečovatelky a muži roli živitele. Autorka uvádí, že hlavním faktorem, který ovlivňuje přístup k rodině a práci je jejich vlastní vůle, přičemž je na každé ženě, jak si svůj život zařídí. Ve společnosti můžeme vidět ženy, které jsou pouze doma s dětmi a jejich potřeby jsou naplněné a jindy můžeme vidět ženy, které potřebují k naplnění mít i jinou činnost než stereotypní péči o děti. Rozdílnost přístupů je zapříčiněna různými preferenčními modely mezi zaměstnáním, kariérou a mateřstvím.¹⁶ Základním předpokladem pro volné rozhodnutí u žen mezi preferovanými životními styly je vyspělá moderní společnost, kterou nazývá „nový scénář“.¹⁷

¹⁵ SALTZMAN, A. In KOVAČIČ, Branislav. *New approaches to organizational communication*. Albany: State University of New York Press, c1994. SUNY series in human communication processes. s. 246. ISBN 0791419185.

¹⁶ HAKIM, C. The Sexual Division of Labour and Women's Heterogeneity. *The British Journal of Sociology*, Vol. 47, No. 1, 1996, s. 178-188.

¹⁷ HAKIM, C. *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: preference theory*. New York: Oxford University Press, 2000. s. 43. ISBN 0-19-924209-7.

Novým scénářem jsou myšleny změny podmínek v moderní společnosti. Podmínky umožňují ženám nové příležitosti a svobodnou volbu v životním stylu, která vychází s jejich osobních postojů, hodnot a preferencí.

1.4 Žena ve společnosti

Z biologického hlediska zůstane žena vždy ženou se svými specifickými potřebami, touhami a prioritami, jistá míra tradičního pojetí ženy vždy v ženách zůstane. Za posledních několik desítek let došlo k zásadnímu pokroku v emancipaci žen, vnímání společnosti prošlo také významnou změnou. Každá změna sebou nese pozitiva i negativa, taktéž emancipace se neobešla bez negativ. Obecně lze říci, že emancipace přinesla převážně pozitiva a výrazným způsobem přispěla k rovnoprávnosti žen. Sociolog Gilles Lipovetsky definoval 3 fáze, kterými prošly ženy v rámci společnosti. První fáze, která se nazývá „první žena“ nebo také „žena opovrhovaná“, bere ženu jako osobu podřízenou, jež se stará o domácnost a rodinu. Žena zastává pozici, která není prestižní. Lipovetsky ve své teorii nijak nezohledňuje matriarchické společnosti, které se vykytovaly ve starověku. Fáze trvá do 19. století, nejčastěji se vykytovala v neprivilegovaných vrstvách společnosti.¹⁸

Druhým typem je „žena opěvovaná“, kterou definoval taktéž Lipovetsky. Typ se objevil díky zdvořilostnímu chování dvorské šlechty. Postupem času tento typ podpořil renesanční kult ženské krásy, v 19. století je žena brána jako „světice střežící štěstí rodinného krbu“. Společnost nechává obrazně ženu usednout na trůn a oslavuje půvab. Tímto kultem žena ovládá muže, je jeho vládkyně.¹⁹ Problematické je v této fázi vnímání ženy to, že žena se může stát pouze tím, co jí muž dovolí.

Žena je závislá na mužské vůli. Žena je stavěna do pozice opěvované a „svaté“, není jí hodno, aby dělala složitá rozhodnutí, vedení a rozhodování je opět dominantou mužů. Lipovetsky ve své publikaci píše: „*V politickém životě nehraje žena žádnou roli, manželovi je*

¹⁸ LIPOVETSKY, G. *Třetí žena: neměnnost a proměny ženství*. V českém jazyce 2. vyd. Praha: Prostor, 2007. s. 288. ISBN 978-80-7260-171-4.

¹⁹ LIPOVETSKY, Gilles. *Třetí žena: neměnnost a proměny ženství*. V českém jazyce vyd. 2. Praha: Prostor, 2007. s. 288. ISBN 978-80-7260-171-4.

povinována poslušností, ekonomická a intelektuální nezávislost je jí upřena."²⁰ Žena není stavěna již do podřízené role, bezvýznamné společenské hodnoty, ale její postavení je spíše symbolické. Žena je postavena do roviny „bohyně“, ke které se vzhlíží a oslavuje se její krása, intelekt a kouzlo, fakticky ale nemá dosah jejích názorů či rozhodnutí dopad. Muž zůstává tím, kdo rozhoduje a řídí. Role byla umocněna šlechtici, kteří tento kult velice podporovali, a nejvyššími představitelkami této etapy byly právě aristokratky, které měly společenská privilegia. *"První žena byla diabolizována a zavržována, druhá žena byla obdivována, idealizována, usazována na trůn. Ve všech těchto případech však byla žena podřízena muži, myšlena mužem, definována ve vztahu k muži; byla pouze tím, čím muž chtěl, aby se stala."*²¹

Třetím modelem ve 20. stoletím, se stal model „neurčité ženy“. Prvně se začne vyrovnávat role muže a ženy, k čemuž přispívá to, že se přestali tolik definovat hranice v rolích muže a ženy. Díky tomuto faktu se třetí fáze zcela liší od dvou předchozích. Žena může svobodně rozhodovat o svém životě a není podřízena muži, může jednat dle svých preferencí, přebírá zodpovědnost za svůj osud. Žena se stává nezávislou, ale přesto některé oblasti zůstávají nezměněné. Jedná se o oblasti jako politika nebo obchod, obecně můžeme říci tam, kde se projevuje dravost a mocenský přístup, který je vlastní více mužům. Řídící a výše postavené pozice nadále zastupují muži. Ženy i nadále zastupují ve větší míře starost o rodinu a muži řídící pozice a roli živitele rodiny. Pro ženu je v této fázi těžší nalézat rovnováhu mezi rodinným a veřejným životem, jelikož se začal společensky vyvíjet tlak na její pracovní uplatnění. Hlavní doménou této fáze je samostatnost žen a možnost svobodného rozhodování, bez nutnosti podřízení se muži. Dochází ke konfrontaci mužů s novou svobodnou rolí ženy, někteří muži novou skutečnost přijímají a dokonce vítají. Opakem jsou muži, kteří s novou rolí mají problém a vnímají ženu stále jako podřízenou osobu, zde pak může docházet ke konfliktům rolí mezi ženou a mužem.

Třetí fáze se prolíná do všech úrovní života a společnosti. Postavení ženy je spjato s faktory společenského postavení, krásy, módy, sexuality, postavení v práci a v rodině, politiky, obchodu a další. V této fázi se společnost a postavení ženy nachází aktuálně nyní,

²⁰ LIPOVETSKY, Gilles. *Třetí žena: neměnnost a proměny ženství*. V českém jazyce vyd. 2. Praha: Prostor, 2007. s. 288. ISBN 978-80-7260-171-4.

²¹ LIPOVETSKY, Gilles. *Třetí žena: neměnnost a proměny ženství*. V českém jazyce vyd. 2. Praha: Prostor, 2007. s. 289. ISBN 978-80-7260-171-4.

a proto je to fáze, která je stále ještě živá a v rozvoji. Můžeme již ale sledovat jisté vývojové tendence.²²

Vzhledem k tomu, že se jedná o fázi velkých společenských změn a převratů ve vnímání a postavení ženy, dochází i ke konfliktním situacím. Ženě byla dána volnost a svoboda, je podporována v rovnosti vůči mužům. Vlivem různých faktorů nemůže žena nikdy zcela dosáhnout stejné roviny jako muž, jelikož už z biologické podstaty to není možné. Z uvedených důvodů můžeme sledovat oblasti, kde dochází ke střetům postojů žen a mužů.

Žena ve třetí fázi má mnohem větší sebevědomý, než ve fázích předchozích. Výrazným prvkem je kult „krásy“, který se zcela změnil. V dřívějších dobách byla krása považována za výsadu šlechticů, nižší vrstva obyvatelstva nebyla krásy hodna. Krása u níže postavených obyvatel byla něco, co je mimo realitu, tedy negativně vnímáno. Dnes za velké podpory médií je tomu naopak. Krása je podporována a brána pozitivně a velice kladně hodnocena. Žena je nabádána ke zkrášlujícím procedurám a média určená pro ženy dávají inspiraci i podporu. Nejen tento fakt se ukazuje jako důležitý v celém procesu emancipace žen. Lipovetsky staví do opozice kult uměle vytvořené krásy, jež na ženu vytváří tlak a touhu po nedosažitelné dokonalosti. Společnost zašla natolik daleko, že staví krásu do roviny, kdy je krása k dispozici pro každého. Krása již není pouze od přírody dána, ale každá žena má příležitost se stát krásnou a je to pouze na každé ženě, zda využije možností. Možnost volby je stěžejním bodem třetí fáze pro ženu. Žena má možnost volit si svobodně v otázce rodiny a práce. Přes všechna nová nastavení společnosti, nedochází k převratnému zapojení žen do tradičně mužských odvětví – politika, business atd. „*Do toho se nezapojují hlavně pro svou nechuť právě k jeho "mužské" podstatě - soutěžení, ješitnost, potřeba vyhrát, držet moc pro moc jsou typické pro muže a ženám toto vlastní není.*“²³ Některá odvětví činností jsou svoji podstatou natolik mužská, že je pro ženu velice těžké se v nich prosadit a cítit se tam dobře, jako žena. Právě výše zmíněné oblasti jsou svým nastavením k ženám tvrdá a pouze malá část žen se v této oblasti dokáže vyrovnat mužům. S postupujícím časem se ženy ale stále více přizpůsobují podmínkám a stávají se více a více rovnocennými partnery i těchto odvětvích. Ženy si postupně vytváří způsob, jakým v této společnosti mohou prorazit a čelit mužské konkurenci. Lipovetský taktéž hovoří o menšinovém

²² LIPOVETSKY, Gilles. *Třetí žena: neměnnost a proměny ženství*. V českém jazyce vyd. 2. Praha: Prostor, 2007. s. 290. ISBN 978-80-7260-171-4.

²³ LIPOVETSKY, Gilles. *Třetí žena: neměnnost a proměny ženství*. V českém jazyce vyd. 2. Praha: Prostor, 2007. s. 290. ISBN 978-80-7260-171-4.

postavení: „Menšinové postavení brání kulturní asimilaci žen v bytostně mužském světě managementu s jeho iniciačními rituály, s normami chování a hodnotami..., pokud si chtějí vydobýt důvěryhodnost, musí prokázat větší výkonnost než jejich mužští kolegové. Kariéra žen se rozvíjí ve světě řízeném muži, v němž se ocitají vyloučeny z neformálních sítí moci, nemají přístup k privilegovaným informacím a nejsou připraveny na politické hry a strategie podniku, na lobbying a bargaining, od nichž se teprve odvíjí cesta k vůdčím postům.“²⁴

Závěrem autor těchto teorií – Lipovetsky předvídá vývoj třetí fáze. Ačkoliv se celou dobu orientoval na pozitivní přínosy jednotlivých fází, vývoj třetí fáze do budoucna pozitivní nepředvídá. Domnívá se, že společnost došla do fáze, kdy na základě biologických odlišností muže a ženy a jejich biologické podstaty není možné, aby se nyní stal nějaký další zásadní vývoj situace. Předpokládá, že si muž nadále bude držet svoji obecně vůdčí pozici, nicméně s mnohem větším respektem k rovnosti vůči ženám. Obecně pak žena a muž budou společně na lepší úrovni ve vztazích, kde budou vůči sobě více ohleduplní, oba si budou uvědomovat svoje práva na svobodnou volbu. Přes všechny pozitivní tendence se některé postoje v neprospěch rovnocennosti žen budou nadále ve společnosti udržovat.

Autorka diplomové práce se domnívá, že tento postoj sociologa Lipovetského je velice realistický a reflektuje aktuální stav společnosti. Můžeme nalézt i radikální feministické názory, které toto vyvrací, ty se však dle autorčina názoru ne zcela odrážejí od skutečného stavu společnosti, ale spíše od toužebného přání extremistických skupin, které se zabývají feminismem.

1.5 Gender a vnímání ženy z hlediska genderu

Autorka Simotová se věnuje pohledu na ženu z úhlu genderového hlediska, kdy vysvětluje: „Pojem gender označuje kulturně a historicky proměnlivé charakteristiky a modely přiřazované mužskému nebo ženskému biologickému pohlaví. Soubor mužských

²⁴ LIPOVETSKY, Gilles. *Třetí žena: neměnnost a proměny ženství*. V českém jazyce vyd. 2. Praha: Prostor, 2007. s. 291. ISBN 978-80-7260-171-4.

(maskulinních) či ženských (femininních) vlastností společnost všeobecně přijímá jako něco »přirozeného« a »neměnného.«²⁵

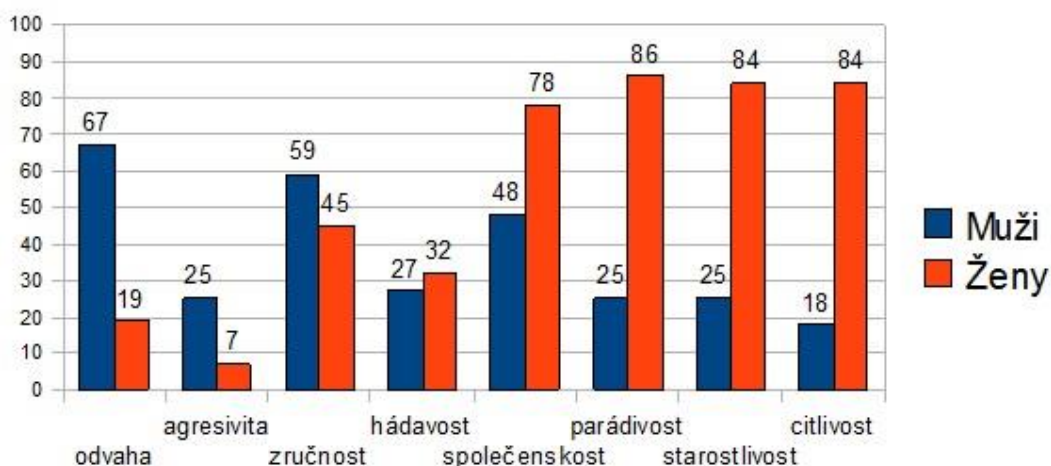
Autor Ptáček se ve své práci zmiňuje o genderových rolích jako o všeobecně zažitých představách a očekáváních o charakteristice žen a mužů. Žena je nejčastěji spojována s péčí o druhé, emocemi, empatií, přizpůsobivostí, orientací na vztahy a upřednostňování osobní sféry před společenskou. Role muže je spjata s racionálním uvažováním, preferencí veřejné sféry před osobní, dominancí, někdy až agresivitou a v neposlední řadě technickými schopnostmi.²⁶ Rozdílnost mezi pohlavími zřetelně vnímá a pozoruje člověk od raného věku. Již pro malé dítě je patrné, že každé pohlaví zastává jiné role ve společnosti a rodině. Členové rodiny mají každý svoji úlohu, která je predikována jeho pohlavím. Jedinec automaticky přejímá tyto role, které jsou mu dány a kopíruje vzorec z rodiny a okolní společnosti. Nevědomky rodiče předávají tyto přístupy svým dětem a ty je přijímají a jsou jimi ovlivněny. Automaticky se takto předávají z generace na generaci přednastavené vzorce chování, jak se má chovat muž a jak se má chovat žena. Každý z těchto vzorců je později ovlivněn přístup jedince, v momentě, kdy je schopný své přebrané vzorce zhodnotit a vložit k nim svůj osobní postoj, který se odvíjí od jeho podstaty vnímání problematiky.

Pro názornost si můžeme problematiku zobrazit na grafu, který byl součástí šetření názorových stereotypů u žáků 8. tříd a tercií víceletých gymnázií. Z grafu jsou jednoznačně patrné tendence k přisuzování rolí ženám a mužům.

²⁵ SIMOTOVÁ, T. *Gender*. [online]. [cit. 2016-05-01]. Dostupné z: <http://gender.webnode.cz/products/gender/>

²⁶ PTÁČEK, R. a P. BARTŮŇEK. *Etika a komunikace v medicíně*. Praha: Grada, 2011. Edice celoživotního vzdělávání ČLK. s. 356. ISBN 978-80-247-3976-2.

Graf 1: Vnímání rolí žen a mužů u žáků



Zdroj: Šetření žáků 8. tříd ZŠ a tercií víceletých gymnázií *Názorové stereotypy*, 2010, FSV UK, N=933

Zdroj²⁷

Společnost ušla již velký kus ve způsobu vnímání ženy a muže jako rovnocenných partnerů. Přesto převažuje stále předávaný vzorec, kde je rozdělena mužská a ženská role tradičním způsobem. Žena má za úkol udržovat „teplo domova“, starat se o to, aby byl domov domovem. Její doména je starost o domácnost, úklid, nákup potravin, vaření, péče o děti a kompletní starost o chod rodiny. Naproti tomu za mužské domény jsou brány v první řadě materiální zajištění rodiny, obstarání financí a řešení technických otázek – automobil, stavba domu, opravy. V dnešní době není rozdělení již natolik striktní, přesto je stále ještě převládající. Sledovat můžeme tendence k rozměňování genderových rozdílů, což někdy vede k disharmonii ve vztazích mezi mužem a ženou. Aktuální situace, kdy se role prolínají je těžká na orientaci, kde má jedinec své místo ve společnosti či rodině. Tím, že již nejsou role striktně dány, mohou být očekávání v naplněných rolích různá a nemusí se vždy setkat se souladem ve vztazích.

²⁷ HARNACHOVÁ, M. a kol. *Genderové stereotypy*. [online]. [cit. 2016-05-01]. Dostupné z: <http://www.socioweb.cz/index.php@disp=temata&shw=352&lst=113.html>

2 RODINA A ROLE ŽENY

Tato kapitola je věnována pojetí rodiny a rolí ženy v ní. Bude se zabývat různými směry a chápání odborníků, přičemž se dotkne oblastí – funkcí rodiny, jakou úlohu v rodině sehrává žena ve srovnání s mužem a také moderním pojetím ženy v rodině. Všechna podtéma dávají teoretický základ pro výzkum v empirické části, který se o ně bude opírat.

Rodina je považována za základní sociální skupinu ve společnosti, na které je vystavěná společnost. Pojetí rodiny může být chápáno z různých úhlů pohledu. Autorka práce považuje pro tuto diplomovou práci za nejvíce odpovídající pojetí rodiny tak, jak na ni nahlíží Ministerstvo práce a sociálních věcí, v Národní zprávě o rodině, kde je uvedeno: *„Rodina v nejširším pojetí je chápána jako celek rozličných konstelací takové formy života, která obsahuje minimálně dvougenerační soužití dětí a rodičů, má trvalý charakter a vykazuje pevné vazby mezigenerační a vnitrogenerační solidarity.“*²⁸ Přesné vymezení rodiny se liší podle aktuálního sociokulturního prostředí, ve kterém se nacházíme, proto nelze charakteristiku rodiny zaměňovat napříč jinými prostředími.

Rodinu může chápat také jako skupinu osob, kteří jsou vzájemně propojeni manželským nebo partnerským poutem. Ať už na rodinu nahlížíme z jakéhokoliv pohledu, rodina stále zůstává nejzákladnější, primární skupinou, kam jedinec patří. V současnosti jsou evidentní snahy definovat rodinu jako co nejširší pojem, tak aby rodinou mohlo být nazýváno jakékoliv soužití dvou a více lidí.

2.1 Funkce rodiny

Rodina má několik funkcí, které v životě jedince splňuje. Jednotlivé funkce můžeme z jejich podstaty a základu rozdělit do několika druhů. Mezi základní funkce patří:

²⁸ *Národní zpráva o rodině*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004. s. 9. ISBN 80-86878-18-X.

Biologicko-reprodukční funkce

Mezi další funkci rodiny můžeme zařadit funkci biologicko-reprodukční, se kterou bude pracovat výzkum v empirické části práce. Matoušek s tou funkcí pracuje následovně: „*Kromě toho, že je rodina biologicky důležitá pro udržení lidstva, je také jednotkou společnosti. Reprodukce člověka jako organismus i jako bytost kulturní.*“²⁹ Zajímavé je sledovat jednotlivá pojetí autorů, kteří pracují každý se svoji funkcí, která se vždy vyhraňuje, přesto se vždy vrací ke kořenům pojetí rodiny a nejprimárnějšímu vnímání její funkce, tedy společenskou jednotku. Autorka chce navázat na tvrzení Matouška ve výzkumu, kam budou zařazeny otázky dotýkající se ho a pracovat s výzkumem i hlediska tohoto pojetí.

Je nutné podotknout i budoucí tendence, které již počítají i s embryonální medicínou, která může do klasického pojetí rodiny zasáhnout. Přestože probíhá výzkum embryonální medicíny, předpokládá se, že tato funkce rodiny stále zůstává jako základ pro reprodukci obyvatelstva. Opírá se o to i rodinná politika státu. Předpoklad pro přirozenou reprodukci je rodina, která alespoň na krátkou dobu plní svoji funkci. Reprodukční funkce je stěžejní a základní také proto, že je základní stavební jednotkou pro všechny ostatní a plní přechodovou funkci z rodičovství.³⁰ Do budoucna se jistě tato tendence bude vyvíjet a dle názoru autorky se dá předpokládat, že význam zmíněného bude sílit.

Socializační funkce

Rodina je první sociální skupinou, kterou jedinec pozná a je s ní neodmyslitelně spojený do konce života. Funkce primární rodiny je zásadní pro vývoj jedince po celý jeho život. Jedinec v rámci rodiny získává své první zkušenosti a socializuje se. Rodina má za úkol předat dítěti základní sociální dovednosti. V času a prostoru je socializační funkce velmi proměnlivá. Funkce je popisována různě a záleží vždy na konkrétní době a místě. Například v totalitních režimech je potlačována socializační funkce rodiny a nahrazuje ji státní systém organizované výchovy.³¹ „*Základní shoda však panuje v tom, že sféra výchovy je vždy primárně věcí součinnosti rodiny a státu s výsadní rolí rodiny v možnosti volby vztahu mezi oběma složkami. Výchovná funkce rodiny ve smyslu přípravy dítěte na život ve společnosti je tak zásadní a její*

²⁹ MATOUŠEK, O. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1993. s. 10. ISBN 80-901424-7-8.

³⁰ *Národní zpráva o rodině*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004. s. 9. ISBN 80-86878-18-X.

³¹ *Národní zpráva o rodině*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004. s. 9. ISBN 80-86878-18-X.

plná náhrada jinou institucionální formou s sebou nese vždy riziko ohrožení zdravého rozvoje dítěte.“³² Stává se také, že tuto funkci rodina přenechává na škole a to především v pozdější fázi, kdy má vést k volbě povolání a hledání svého uplatnění. Je to fenomén posledních let, kdy rodiče podléhají časové tísní a nevěnují tolik času dětem, jak bylo zvykem v dřívější dobách.

Materiální funkce

Materiální funkce vychází z předpokladu, že rodina zajišťuje jedince i po stránce materiální existence. V některých případech je tato funkce zastupována státem, případně jinými sociálními institucemi. Tato funkce pohlíží na rodinu nejen jako na sociální skupiny, ale také jako na ekonomický subjekt, který svým členům poskytuje zázemí pro bydlení, stravu a základní potřeby života.

Regenerační a podpůrná funkce

Funkce, která je bezvýhradně vázána na rodiny a podporu členů rodiny navzájem. Emocionální funkci plní rodina primárně, není možné, aby tuto funkci přebíral stát. Pouze za předpokladu, že bude regenerační a podpůrná funkce naplněna, může vyrůst emočně vyrovnaný jedinec.

2.2 Role muže a ženy v rodině

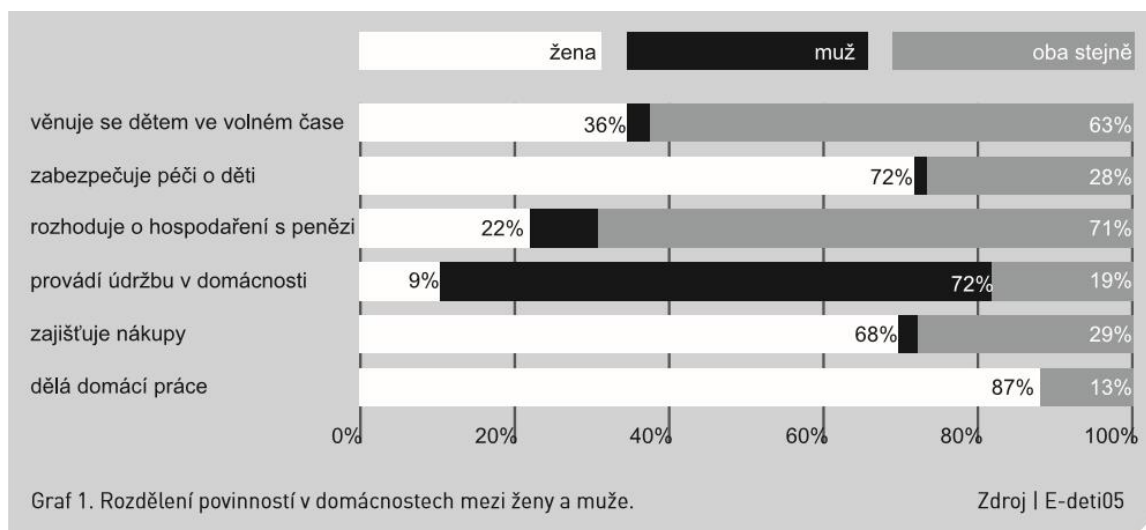
Pro základní specifikaci prvků v práci a následného výzkumu, který se opírá o předem vymezené pojmy a jejich správné chápání, v kontextu tématu práce, je potřeba si uvést náhled rozdělení rolí v rodině, tak jak s ním pracuje autorka práce. Dá se předpokládat, že pro výzkum v empirické části práce, bude tato specifikace velmi důležitá, proto je zde věnována podkapitola i těmto tématům. V publikaci *Kariéra, rodina, rovné příležitosti* se uvádí: „*Dělbá rolí v rodině*

³² *Národní zpráva o rodině*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004. s. 9. ISBN 80-86878-18-X.

rozdělení rolí. Z výzkumu, se zabýval mimo jiné i rolemi žen a mužů v rodině, vzešla následující data, na kterých je evidentní přetrvávající a tradiční model rolí.

*je do značné míry založena na sociálních stereotypch, v menší míře se zde projevují osobní preference aktérů a nové netradiční modely.*³³ Ve většině rodin stále ještě přetrvává tradiční

Graf 2: Rozdělení činností v domácnosti



Zdroj³⁴

Ve výzkumu můžeme taktéž nalézt tyto výroky, které budou následně velmi důležité ve výzkumu, ve kterých bude sada otázek směřující na názory a popis situace z života respondentek. Výzkum se bude opírat o relevantní a aktuální informace, jak z následujícího vyplývá a je dobré si utvořit teoretické základ i v tématu tradiční dělby práce. Je patrné, z toho jak se ve výzkumu uvádí, že tyto tendence stále přetrvávají. Ve výzkumu stojí: „*Tradiční dělbu rolí mezi mužem a ženou podporují, byť v mnoha případech v protikladu ke svému koncepčnímu základu, některá opatření sociální a rodinné politiky. Například trvajících rozdíl mezi muži a ženami v nárocích na mateřskou dovolenou, absence otcovské dovolené, koncepční labilita v případech rodičovské dovolené, omezené možnosti využívání paragrafu na ošetřování nemocného*

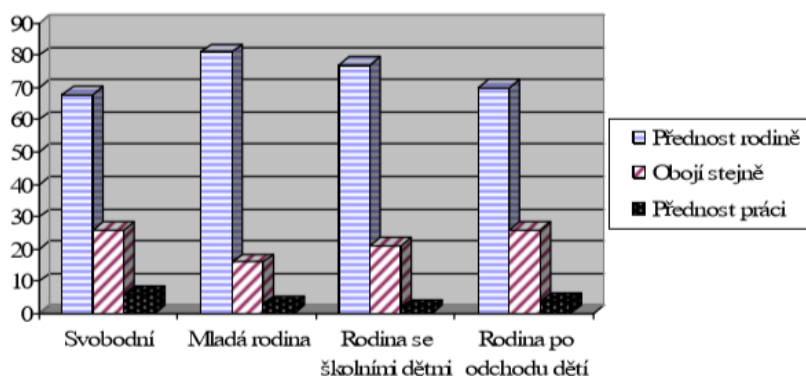
³³ JURAJDA, M., KUCHAROVÁ, V., MACHOVCOVÁ, K., a kol. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha: Gender Studies, 2006. s. 7. ISBN 80-86520-12-9.

³⁴ JURAJDA, M., KUCHAROVÁ, V., MACHOVCOVÁ, K., a kol. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha: Gender Studies, 2006. s. 7. ISBN 80-86520-12-9.

*dítěte oběma rodiči nebo struktura dávek státní sociální podpory, které jsou nezávislé na ušlých příjmech a naopak odvozené od aktuálních příjmů rodiny (ne však docela, testují se příjmy z předchozího období) a jejichž výše je příliš vzdálená od průměrných platů mužů.*³⁵

Pohledem na rodinu v rozdělení rolí a preferencí mužských a ženských se zabýval také Sirovátka. Z tabulky je evidentní, že muži obecně více inklinují k pracovnímu uplatnění, případně dávají práci i rodině stejnou důležitost. Ženy se oproti tomu přiklánějí jednoznačně k rodině a jejím potřebám, které se snaží uspokojit. Pracovní naplnění odsouvá žena vedle.

Graf 3: Preference a role žen

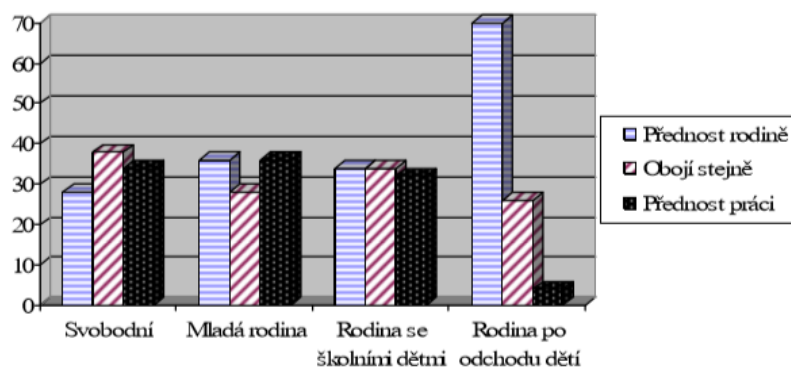


Zdroj³⁶

³⁵ JURAJDA, M., KUCHAROVÁ, V., MACHOVCOVÁ, K., a kol. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha: Gender Studies, 2006. s. 7. ISBN 80-86520-12-9.

³⁶ SIROVÁTKA, T. a O. HORA. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Boskovice: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, 2008. s. 53. ISBN 978-80-7326-140-5.

Graf 4: Preference a role mužů



Zdroj³⁷

V rodinách je tradiční model rolí velmi zakotven a pro většinu rodin je tento model také vyhovující. V rané fázi mateřství, kdy žena pečuje o malé dítě, převažuje názor žen, že jsou se stavem spokojené. S rostoucím dítětem ubývá žen, kterým tento model vyhovuje.³⁸ Autorka předpokládá, že je to podmíněné podstatou mateřského pudu. Tendence ke změně pojetí rolí jsou viditelné, nicméně s největší pravděpodobností nebudou nikdy zcela vyrovnané, už jen ze samotné biologické podstaty rozdílnosti mužů a žen.

Postavení ženy v rodině

Působení ženy v rodině reflektuje obecnou roli ženy ve společnosti. Ženě je přisuzována role pečovatelky o rodinu a domácnost. Zcela původně zastávala žena péči o děti a domácnost plně. Bylo nepřipustné, aby tomu bylo jinak. Žena se starala o domácí práce, vaření a děti a vytvářela zázemí pro muže.

Postupem času zažilo lidstvo několik zvrátů a ty se projeví i na rodinném životě a rolích ženy. V době první a druhé světové války, kdy muži odcházeli na bojiště, musely ženy přebírat i mužské role v rodině. Ženy se musely více začít starat i o materiální zajištění rodiny a musely tak začít zvládat obě role, jak pracovní tak mateřskou. Po ukončení války se některé ženy začaly vracet více zpět ke svým původním rolím matek, ale některé pokračovaly ve svém

³⁷ SIROVÁTKA, T. a O. HORA. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Boskovice: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, 2008. s. 53. ISBN 978-80-7326-140-5.

³⁸ JURAJDA, M., KUCHAROVÁ, V., MACHOVCOVÁ, K., a kol. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha: Gender Studies, 2006. s. 7. ISBN 80-86520-12-9.

zaměstnání. Rodina začala být více závislá i na příjmu matky, a tak se od zaměstnání žen neopustilo ani později v dobách, kdy muži byli opět v rodině, a situace se uklidnila.

Moderní pojetí role ženy v rodině

Hubinková se domnívá, že v „novém“ pojetí rodiny jsou si žena muž rovni a jejich role vyrovnané. Rodiče jsou oba ve své kariéře stejně omezeni. Stav rolí v rodině se pak odvíjí od společnosti, ve které rodina žije a na dohodě mezi partnery. Záleží na tom, jaký dokážou udělat kompromis a dohodu mezi rodinou, kariérou, ale také mezi sebou, zda dokážou oba vyrovnat role i mezi sebou navzájem a tolerovat se. Muž i žena musí najít cestu, kdy každý z nich udělá jistá omezení a opatření, aby mohlo dojít k vyrovnanému stavu.³⁹

Počátky 90. let min. století znamenaly celou řadu společenských změn, jak uvádí Hubinková. Měnila se výrazně nejen společnost, ale i rodiny. Životní styl každé rodiny byl ovlivněn společenskými změnami, které se reflektovali do všech jejích sfér. V rodinách začali vyvstávat nové otázky k řešení. Příkladem za všechny můžeme uvést například problematiku vhodného vzdělání pro své děti, nové využití trávení volného času a nových příležitostí nebo také otázka stabilního pracovního místa.⁴⁰

Zcela tradiční a původní pojetí role ženy v rodině, kdy je zcela odkázána na muže a je mu oddána, je v České republice již málo k vidění. V průměru vstupují ženy do svazku manželského o 6 let později než v době socialismu, což bylo běžné ve 20 letech. Taktéž se posouvá věk prvorodiček. Ženy se více věnují kariéře ještě před mateřstvím, ke kterému přistupují ve vyšším fyzickém věku. Ženy vcházejí do mateřství s jasnějším očekáváním a představou ohledně mateřské role. Více si uvědomují svoji roli a faktory s ní spojené. Mají lépe promyšlený plán postupu své profesní kariéry během a po mateřské a rodičovské dovolené. Ženy mají dítě s větším vědomým o mateřství, které je ve velkém množství případů plánované. Možnosti plánování mateřství otevřelo množství možností a svobodu volby, kdy dítě mít. Negativní faktory na plánovaném mateřství jsou evidentní stejně jako zmíněná pozitiva. Negativně můžeme vnímat tendence posunu mateřství na pozdější věk, který z medicínského

³⁹ HUBINKOVÁ, Z. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. 3., aktualiz., dopl. a přeprac. vyd. Praha: Grada, 2008. Psyché (Grada). s. 175. ISBN 978-80-247-1593-3.

⁴⁰ HUBINKOVÁ, Z. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. 3., aktualiz., dopl. a přeprac. vyd. Praha: Grada, 2008. Psyché (Grada). s. 177. ISBN 978-80-247-1593-3.

hlediska nemusí být vždy již pro těhotenství a porod již vhodný. Ze strany budování profesní kariéry dávají tyto nové faktory ženě zcela nové možnosti a posun hodnot. Celkový pohled na ženu se mění, stává se více rovná muži a má více prostoru pro svoji seberealizaci. Díky všem těmto měnícím se postojům a hodnotám může být některým ženám nedostačující pouze role matky. Obzvláště pokud se stane život matky stereotypní, může se cítit nenaplněna. Zákony v České republice umožňují ženám během rodičovské dovolené pracovat. Z hlediska zákonů v tomto hledisku nejsou ženy omezovány.⁴¹

⁴¹ HUBINKOVÁ, Z. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. 3., aktualiz., dopl. a přeprac. vyd. Praha: Grada, 2008. Psyché (Grada). s. 177. ISBN 978-80-247-1593-3.

3 MATEŘSTVÍ VERSUS KARIÉRA

Následující kapitola se bude věnovat problematice dilematu mezi rodinného a profesního života. Podkapitola se zabývá jedním ze stěžejních bodů teoretické části, jelikož se o něj opírá hlavní výzkumná otázka celého výzkumu, která zní: Jak se vzájemně ovlivňují mateřství a kariéra.

Společnost vykazuje jistý tlak na kariéru a zároveň se tento postoj střetává s tradičním modelem pojetí ženství. Žena se musí dle svých vlastních preferencí rozhodnout pro způsob pojetí obou rolí, které zastává. Rolemi jsou míněny, role profesní a role matky. Stále více žen projevuje snahu spojit jak kariéru, tak rodinu a najít balanc mezi oběma sférami života. Řada žen si v počátku zvolí cestu kariéry, kdy mají ambice dosáhnout určité výše postavení v kariérním žebříčku. Velké množství z nich jdou studovat vysokou školu, kterou také úspěšně zakončí a mají veškeré předpoklady pro kariérní postup. Havlová hovoří ve své publikaci následovně: „*Ohled na děti a jejich prospěch brání ženám přijímat pracovní pozice a funkce, které by plně odpovídaly jejich předpokladům. Dochází k výraznému rozporu mezi vzdělaností žen a uplatněním jejich znalostí a schopností v povolání.*“⁴² Častým jevem ale je, že se pak v určitém věku rozhodnout kariéru ve prospěch dětí odložit nebo přerušit. Jsou i případy, kdy se rozhodnou děti vůbec nemít. Děje se tomu tak především u žen vysoce postavených, které se realizují pracovní a nepocítují potřebu naplňování mateřských pudů.

Na pojetí tématu můžeme nahlížet i slovy Janouškové: „*V představách o vztahu žen k povolání a rodině přetrvávají četné mýty, kterým empirická zjištění dávají jen málo za pravdu. Většina žen by totiž nepreferovala omezení životní dráhy na domácnost a rodinu ani tehdy, jestliže by nebyla vystavena ekonomickému tlaku. Představa o přání většiny žen zůstat doma a pečovat o muže, který je tradičním živitelem rodiny, je představou jiné, vzdálené historicko-sociální situace. Současná ženská populace je vzdělaná a zaměstnání pro ni znamená uplatnění znalostí a schopností, které v rodině není možné, vstup do nových a zajímavých mezilidských vztahů a získání vlastního sociálního statusu, který už není pouhým odleskem*

⁴² HAVLOVÁ, J. *Profesní dráha ve 20. století. Úvod do sociologie povolání*, 1. vyd. Praha: Karolinum, 1996. s. 87. ISBN 80-7184-220-6.

*statusu manželova.*⁴³ Autorka práce souhlasí s uvedeným tvrzením, že žena již není naplněna jen péčí o rodinu, což je přežitek dřívější dob, ale stále se domnívá, že tato tendence bude ještě přetrvávat, protože je to hluboce ukotveno ve společnosti a podpořeno mateřskými pudy žen, které budou vždy silnější, než touhu po profesní realizaci.

Pokud se žena rozhodne pro kombinaci mateřství a kariéry, je nutné zavést celou řadu opatření a nalézt potřebný balanc mezi oběma světy. Neméně důležitá je také součinnost partnera eventuálně i rodiny, kteří musejí přistoupit ke kompromisům. Otevřenost pro tento přístup je předpokládána i u zaměstnavatele. Samotnou podmínkou úspěšného zvládnutí obou rolí najednou je charakter pracovního místa jako takového. Ideální základ je, pokud je zaměstnavatel a firma, ve které žena pracuje orientován na pro-rodinné strategie přístupu. Může pak dojít k lepšímu sladění a celkové spokojenosti všech zúčastněných.

Nejzákladnějším faktorem celého přístupu je postoj ženy jako takové. Je pouze v jejích rukách, jak sama sebe vidí a ke kterému přístupu více inklinuje. Pokud žena k sobě přistupuje výhradně jako k matce a vidí své životní naplnění v této úloze, pak pro ni bude přirozené věnovat se převážně této oblasti, pokud k tomu bude mít alespoň trochu prostoru. Někdy se mohou vyskytnout situace, kdy se žena nemůže úplně svobodně rozhodnout ve svých preferencích. Může to být například tíživá finanční situace, často můžeme vidět u matek samoživitelek. V konečném důsledku je ale v rukách každé matky jak se ke svým potřebám, touhám a přáním postaví. Jak dokáže zpracovat tlak společnosti, rodiny a případného konfliktu rolí, to je zcela v režii každé ženy – matky.

Dalo by se zjednodušeně říci, že postoj matek k problematice mateřství a kariéry do významné míry ovlivňují aktuální trendy a přístupy k výchově dětí. Za posledních několik let se paradigmatata ve výchově uvolňují a nemají již tak pevně daná pravidla. Za vypovídající můžeme považovat výrok Janoušové: „*V České republice je tento model reprezentován na jedné straně ženou, která po dobu trvání rodičovské dovolené přeruší pracovní poměr a celodenně se stará o dítě a na druhé straně mužem, který se v tomto období stává hlavním živitelem rodiny*“⁴⁴ Tradiční model péče o dítě, se vyznačuje péčí matky do 3 let života dítěte, kdy jsou jeho potřeby nadřazené potřebám matky, která se dočasně vzdá svých představ o seberealizaci, ve prospěch

⁴³ HAVLOVÁ, J. *Profesní dráha ve 20. století. Úvod do sociologie povolání*, 1. vyd. Praha: Karolinum, 1996. s. 92. ISBN 80-7184-220-6.

⁴⁴JANOUSHKOVÁ, K. *Krkavčí matky*. Brno: Nesehnutí, 2008. Aktivní otcovství. s, 41. ISBN 978-80-903228-9-1.

svých potomků, jak uvádí Potančoková. Matka je hodnocena mírou celodenní péče, kolik času dítěti věnuje. Dobrou matkou může být v tomto postoji pouze matka, která se prakticky zcela obětuje a odevzdá dítěti a jeho dobru. Pokud se rozhodne k jinému přístupu a upřednostní své zájmy před dítětem a rozhodne se věnovat se i kariéře a nepřerušit ji zcela, bývá někdy hanlivě označována jako „kariéristka“.⁴⁵ K tomuto názoru přispívá legislativní nastavení, které v ČR panuje. V 70. letech minulého století se v tehdy Československu uzákonila 3 letá ochranná lhůta mateřství. Legislativní ukotvení rodičovské dovolené za několik desítek let prošlo změnami, délka se ale nezkrátila. Společně se Slovenskem je však Česká republika jednou ze zemí s nejdelší možnou rodičovskou dovolenou v rámci Evropy.

3.1 Typy přístupů žen

Tak jak se společnost a přístup k mateřství rozvolňují, přichází několik typů přístupů žen. Autor Hattery se zabýval výzkumy těchto typů a došel k vymezení těchto typů:

Ženy konformní

Hattery popisuje, že konformní ženy jsou přesvědčeny o nutnosti intenzivní péče o dítě, které prakticky vylučuje pracovní nasazení. Jejich místo je doma u dětí a v domácnosti. Práci uznávají pouze u matek samoživitelek. Ženy konformního typu tvrdí, že dítě může být správně zaopatřené a opečované pokud se mu budou věnovat naplno, v opačném případě bude strádat. U nich v domácnosti panuje tradiční a konzervativní pojetí rolí v rodině. Konformistky neuznávají instituce a zařízení pro děti ani žádnou jinou péči od cizích osob. Jedinou možnou a pro ně správnou možností péče, je péče matky.⁴⁶ Konformní ženy jsou extrémem a bude zajímavé takovou ženu sledovat v rámci výzkumu, který bude vykonán.

Ženy s pragmatickým přístupem

Ženy vyznávající pragmatismus, hledají kompromis mezi pracovním nasazením a péčí o dítě. Snaží se dosáhnout dobrého životního standardu i po dobu rodičovské dovolené. Chtějí

⁴⁵ POTANČOKOVÁ, M. *Neplnohodnotné matky. Imperatív dobrej matky a participácia matiek máloletých detí na trhu práce*. Sociologický časopis, 2009. Roč. 45, č.1. s. 62-63. ISSN 0038-0288

⁴⁶ HATTERY, A. 2001. *Women, work, and family*. Thousand Oaks: Sage Publications, 2001. s.134-139 ISBN 0-7619-1937-6.

dosáhnout vyrovnané hladiny mezi tradičním modelem dobré matky a zajištění materiální úrovně rodiny. Nejčastěji jsou tyto matky zaměstnané na poloviční úvazek nebo jiným alternativním úvazkem. Dítě obvykle po dobu nezbytně nutnou bývá svěřené do péče některé z institucí pro děti určené. Častým jevem u pragmatických žen je střet rolí. Jedná se o jev, který vzniká v důsledku konfliktu životních rolí, které žena má. Jednoduše řešeno, žena je rozpolcena tím, že hledá optimální hladinu péče o dítě a zároveň práci.⁴⁷

Matky inovátorky

Vyznavačky inovativního přístupu jsou zastánkyněmi intenzivního mateřství a zároveň kariéry. Snaží se o kombinaci obojího přístupu. Nejčastěji pak matky inovátorky přistupují k alternativním druhům úvazku – práce z domova, práce večer nebo podnikání. Rozhodnutí pro inovativní typ přístupu je v posledních rocích moderní, ale přináší velice často konflikty rolí.⁴⁸

Nekonformní ženy

Ženy, které se rozhodly pro nekonformní přístup, jsou přesvědčené, že dítěti jsou vzorem za předpokladu, že se budou věnovat nadále svému zaměstnání. Nepodléhají názoru intenzivního mateřství, přesto, že označují dítě za to nejdůležitější ve svém životě. Nekonformní přístup připouští i přerušení kariéry, ale matka nikdy neztrácí zcela kontakt s profesí a stále zůstává v aktuálním dění.⁴⁹

V konečném důsledku může rozhodnutí ženy pro jednu z přístupových teorií přivést nejen její vlastní názor a postoj, ale i další faktory. Jmenovat můžeme vybrané faktory jako finanční situace, společenský faktor zaměstnání nebo strach ze ztráty kontaktu s oborem.

Každá žena bude vždy podrobena hodnocení ostatních, ať už se rozhodne pro kterýkoliv výše jmenovaný model. „z pohledu společnosti, sociálních aktérů, se kterými přichází do kontaktu, ale především z pohledu ostatních matek – expertek na výchovu dětí, které kriticky

⁴⁷ HATTERY, A. 2001. *Women, work, and family*. Thousand Oaks: Sage Publications, 2001. s.134-139 ISBN 0-7619-1937-6.

⁴⁸ HATTERY, A. 2001. *Women, work, and family*. Thousand Oaks: Sage Publications, 2001. s.134-139 ISBN 0-7619-1937-6.

⁴⁹ HATTERY, A. 2001. *Women, work, and family*. Thousand Oaks: Sage Publications, 2001. s.134-139 ISBN 0-7619-1937-6.

hodnotí to, jak jiná žena zabezpečuje péči o své dítě a zda může být označena za dobrou matku“⁵⁰

3.2 Situace v České republice

Svatošová provedla výzkum, který ukázal, že v České republice se ve společnosti nejvíce stále ještě udržuje názor, že je nejlepší matkou ta žena, která se obětuje ve prospěch dítěte a jeho zájmů a podřídí mu prakticky celý svůj život. Tento názor se však také vyvíjí a tak jako se mění společnost i názor se mění dle aktuálního nastavení společnosti. Česká republika není zatím příliš otevřená a rozvinutá v oblasti alternativní pracovních úvazků, které výrazně ulehčují rozhodování o typu přístupu matek na rodičovské dovolené. Z výzkumu vyplývá, že roku 2010 využilo částečného pracovního úvazku pouze 6,6% osob a v posledních 10 letech nedošlo v oblasti částečných úvazků k rozvoji. Vzhledem k výsledkům výzkumu je jasné, že ani u matek s dětmi nejsou zkrácené úvazky natolik časté.⁵¹ Zaměstnavatelé ještě nejsou tomuto přístupu příliš otevření jako v jiných státech, kde je to zcela běžné. Pokud žena nemá na výběr z alternativních, zkrácených úvazků je prakticky donucena k volbě mezi tím, že opustí zaměstnání úplně nebo naopak vůbec. Nejčastěji je pak volena první varianta, že opustí práci zcela.

Situaci stěžují především zaměstnavatelé, kteří nedostatečně podporují částečné úvazky, tohoto mínění je Havlové, která dále hovoří o tom, že některé firmy nechtějí zkrácené úvazky vůbec a jiné jsou jim otevřené, ale může nastat problém s hodnocením, kdy je zkrácený úvazek hodnocen kritičtěji a považován za méněcenný než úvazek plný. Zkrácený úvazek bývá finančně znevýhodněn a také není výjimkou, že se stává překážkou v povýšení. Obecně můžeme říci, že je i na výkon ženy na zkráceném úvazku nahlíženo jako na méně hodnotný, oproti kolegům na plném úvazku. Všechny tyto faktory přispívají k tomu, že ženy se na rodičovské dovolené zapojují málo do pracovního procesu, a pokud tak jen ve velice malé míře.

⁵⁰ POTANČOKOVÁ, M. *Neplnohodnotné matky. Imperativ dobré matky a participácia matiek máloletých detí na trhu práce*. Sociologický časopis, 2009. Roč. 45, č. 1. s. 62-63. ISSN 0038-0288

⁵¹ SVATOŠOVÁ, M. *Možnosti sladování pracovního a rodinného života v České republice podle průzkumu Českého statistického úřadu. Rovné příležitosti do firem* [online]. [cit. 2016-04-01]. Dostupné z: <http://zpravodaj.feminismus.cz/cz/clanek/moznosti-sladovani-pracovniho-a-rodinneho-zivota-v-ceske-republice-podle-pruzkumu-ceskeho-statistickeho-uradu>

Vůle žen je ale do zaměstnání se vrátit, a to především z finančních důvodů. Pro zaměstnavatele je výhodné pokud se zaměstnankyní neztratí kontakt a udrží ji alespoň trochu v aktuálním dění. Usnadní to návrat po rodičovské dovolené, který je díky tomu mnohem plynulejší a rychleji se žena stává opět plnohodnotným a výkonným pracovníkem.⁵²

⁵² HAVLOVÁ, J. *Profesní dráha ve 20. století: úvod do sociologie povolání*. Praha: Karolinum, 1996, ISBN 80-7184-220-6.

4 MATEŘSTVÍ A PŘERUŠENÍ KARIÉRY

Sklobení pracovního a rodinného života je základním cílem každé pracující matky. Odborníci představují různé strategie pro úspěšné naplnění stanoveného úkolu, pro účely této diplomové práce s termíny dobře pracuje publikace od Dudová . Jednou z možných strategií je tzv. strategie přežití, založená na předpokladu, že v případě nemocného dítěte pracující žena odvádí pouze nezbytný pracovní výkon. Druhou variantou je „strategie vyvážení obou oblastí“, spočívající v kompromisech, kdy bývá dočasně upřednostňována péče o dítě před prací a naopak. Třetí strategií je strategie, kdy je podáván výkon jak v mateřské péči, tak v pracovním nasazení s tím, že ženy se snaží potřeby v obou oblastech naplnit na 100 %. V praxi to vypadá tak, že žena se věnuje zaměstnání poté, co děti mají zajištěnou zábavu nebo v době jejich spánku, a pracovní výkon je realizován na úkor času pro odpočinek ženy. V neposlední řadě čtvrtá strategie upřednostňuje zaměstnání před rodinou, kdy bývá pro péči o dítě a domácnost využívána pomoc třetí osoby.⁵³

4.1 Mateřství – důvody pro a proti

Důvody, vedoucí k rozhodnutí mít dítě či nikoliv, lze rozdělit do dvou kategorií. V první skupině hrají roli při rozhodovacím procesu faktory na základě osobních dispozic ženy v podobě její motivace, životního postoje a předsudků, úrovně vzdělání, ale i míry a rozsahu zvládnutí. Druhá kategorie je zastoupena vnějšími vlivy, jako jsou úroveň a stav rodinného zázemí, vnější okolí, ekonomická a sociální situace, psychologický dopad médií i vývoj ekonomiky jako takové.⁵⁴

Z údajů Českého statistického úřadu⁵⁵ vyplývá, že nejvíce narozených dětí (přes 38 000) v roce 2015 bylo registrováno u matek ve věku 30-34 let, dále se děti rodily ženám ve věku 25-

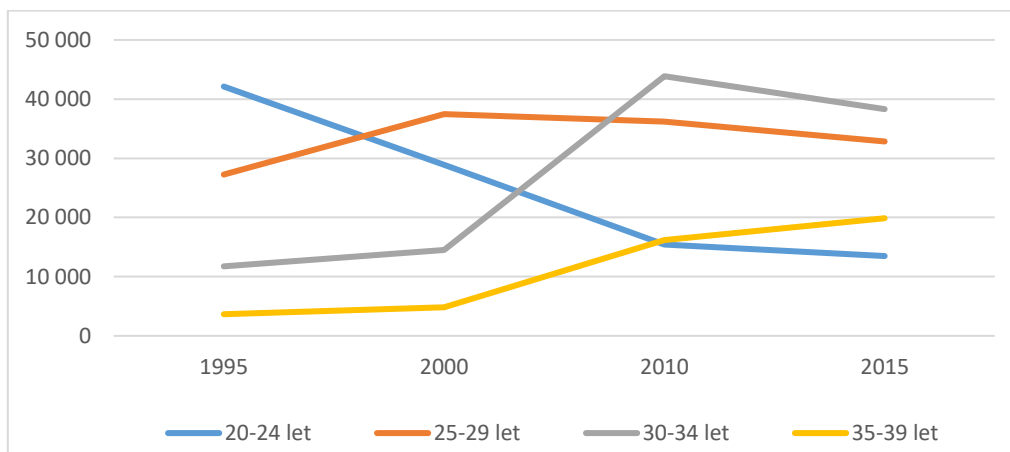
⁵³ KRÍŽKOVÁ, A. et al.; *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2005. s. 66. ISBN 80-733-0077-x.

⁵⁴ KONEČNÁ, H. *Na cestě za dítětem. Dvě malá křídla*. 2. vyd. Praha: Galén, 2009, s. 159. ISBN 978-80-7262-591-8.

⁵⁵ ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaostřeno na ženy a muže 2016*. [online]. 2016 [cit. 2016-12-29]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/1-obyvatelstvo-a-rodiny-a-domacnosti-37ubg89xpz>

29 let (necelých 33 000) a třetí nejvíce zastoupenou kategorií rodiček byly ženy ve věku 35-39 let. Z hlediska trendů jsou nejvíce zřetelné zlomy ve vývoji u zmiňované nejmladší kategorie žen 20 – 24 let s výrazně snižující se tendencí a naopak zcela opačný vzrůstající trend porodnosti u žen ve věku 30 – 34 let, resp. 35 - 39 let. Podrobnější přehled v níže uvedeném grafu.

Graf 5: Vývoj narozených dětí podle věkové kategorie žen



Zdroj⁵⁶

Uvedená data korelují s teoretickými východisky. Pokud trendově ve společnosti vzrůstá počet starších matek, lze důvody jejich rozhodnutí oddalovat načasování mateřství spatřovat v preferenci nejprve absolvovat dráhu kariéry, resp. získat pevnější sociální zázemí pro nový přírůstek do rodiny, jakož i vnitřní vyspělost pro zvládnutí role matky. Nedílnou součástí jsou i vnější ekonomické faktory, jejichž dopad v případě mateřství má na dosavadní ekonomickou situaci žen, resp. její rodiny, významný vliv.

Jaké tedy jsou hlavní důvody pro mateřství i přes uvedený věkový posun nejvíce zastoupených žen rodiček? Podle Matějčka existují pro mateřství tři hlavní motivace: biologická, sociální a psychologická. Rozhodnutí mít dítě díky psychologické motivaci představuje ve zjednodušeném pojetí uspokojení základních psychických potřeb, které ve finální fázi funguje vzájemně, tj. jak ze strany matky, tak ze strany dítěte. Mezi zmiňované psychické potřeby lze řadit:

⁵⁶SPÁČILOVÁ, M., 2017 (vlastní zpracování na základě dat Českého statistického úřadu)

a) naplnění smyslu života, kdy je mateřství, resp. dítě vnímáno jako zdroj radosti a štěstí a pro ženy je často porození a výchova dítěte vlastním smyslem života.

b) existence stálého partnera a dětí představuje základní hodnoty lidského života, jinými slovy psychická pohoda a zdraví ženy jsou pozitivně ovlivněny pocitem vlastní smysluplnosti a existence.

c) dítě představuje základ identity ženy s tím, že jí přiřazuje určitou společenskou hodnotu. Kromě základního vnímání jako zaměstnané ženy, sousedky, apod. žena získává status matky, který jí dává pocit významu v tom smyslu, že jí dítě potřebuje, je na ní závislé, jinými slovy může a musí mu pomáhat.

d) emocionální satisfakce

e) životní perspektiva, spočívající v kontextu budoucí přítomnosti dítěte, které obohatí vlastní život ženy.⁵⁷

Jiný úhel pohledu na benefity mateřství prezentuje Sobotková⁵⁸ v podobě rozvoje vztahů, osobního naplnění, pokračování rodu, zdroje podnětů či známek dospělosti či Hofmanová a Hofman⁵⁹, podle kterých dítě poskytuje matce celistvý status dospělosti, pocit morálnosti, kreativity, ale i pocit moci a kontroly či možnost soutěživého přístupu s dalšími rodiči. Možný⁶⁰ k danému dodává, že narození dítěte představuje pro ženu velký životní zlom, který v rámci cyklu rodiny nepřichází na rozdíl od jiných situací pozvolna, a zároveň přináší novou životní dimenzi. S tím ovšem může být spojený opačný pocit ženy, a to strach či obavy z mateřství. Autor danou situaci připisuje sociální nepřipravenosti, kdy žena nemá žádnou rodičovskou zkušenost, podpořenou situací zvláště v rodinách jedináček, které nedávají ženám příležitost se učit, jak zacházet a přistupovat k malým dětem.

Podle průzkumu Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí z roku 2009 až 8 % dotazovaných žen při šetření otevřeně uvedlo, že nechtějí být matkami, což je téměř dvojnásobek v porovnání se situací před dvěma dekádami. Základním důvodem pro takové

⁵⁷ MATĚJČEK, Z. *O rodině vlastní, nevlastní a náhradní*. Praha: Portál, Rádci pro rodiče a vychovatele, 1994. s. 26-27. ISBN 80-85282-83-6.

⁵⁸ SOBOTKOVÁ, I. *Psychologie rodiny*. Praha: Portál, 2001. s. 115. ISBN 80-7178-559-8.

⁵⁹ RABUŠIC, L. *Kde ty všechny děti jsou?* Praha: Sociologické nakladatelství, 2001. s. 154. ISBN 80-86429-01-6.

⁶⁰ MOŽNÝ, I. *Sociologie rodiny*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakl., 1999, 251 s. 131-132. ISBN 80-85850-75-3.

rozhodnutí je především vědomí velké zodpovědnosti související s kvalitní výchovou dítěte, což z pohledu odborníků psychologů bývá označováno za zodpovědné rozhodnutí, spočívající ve vzdání se záměru mít děti. Dalším důvodem bývají problémy žen v jejich původní rodině, které již nechtějí opakovat, a například při vědomí, jak jsou podobné svým matkám, je jejich rozhodnutí vzdát se mateřství přirozené. Dalším logickým důvodem proti mateřství je absence vhodného partnera, preference kariéry nebo určitá onemocnění, neslučitelná či obtížně slučitelná s těhotenstvím a mateřstvím.⁶¹

4.2 Time management

Time management v českém překladu znamená hospodaření s časem, resp. řízení času. Náhlovský upřesňuje, že jde o metodu racionálního využívání času, která se postupem času a praxe neustále vyvíjí a prověřuje. Management času bývá často zmiňován s pracovní činností, nicméně existuje i v rámci širšího pojetí tzv. life managementu, resp. řízení života, kdy se stává součástí sebeřízení neboli řízení sebe sama.⁶²

Vzhledem ke zmiňovanému vývoji disciplíny time managementu odborníci člení vývoj do několika etap. Konkrétně jde o:

- Princip I. generace, zaměřený na to, co je nutné udělat s průvodním zaváděním harmonogramu úkolů a souvisejících činností. Zkráceně řízení času je zaměřeno na „co“.
- Princip II. generace, který představuje povýšení k prvnímu principu ve smyslu přidání časového rámce. Jinými slovy tento time management určuje „co a kdy“.
 - Princip III. generace je nadstavbou tím, že přidává delegování a práci v týmu a aspekt způsobu plnění stanovených úkolů, tudíž celková rovnice je „co, kdy a jak“.

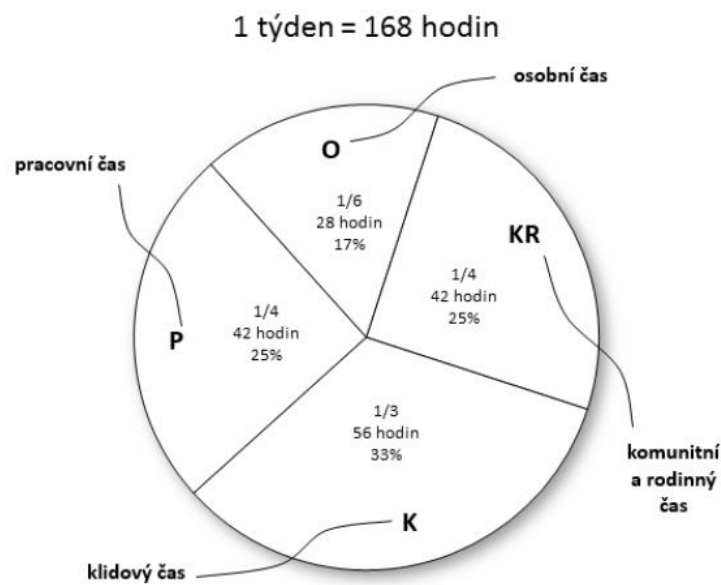
⁶¹ PETRÁŠOVÁ, L., BARTÁKOVÁ, T. *Osm procent žen nechce být matkou. Ubývá i těch, které plánují druhé dítě.* [online]. 2009 [cit. 2016-12-30]. Dostupné z: http://zpravy.idnes.cz/osm-procent-zen-nechce-byt-matkou-ubywa-i-tech-ktere-planuji-druhe-dite-1md-/domaci.aspx?c=A090802_192953_domaci_abr

⁶² NÁHLOVSKÝ, P. *Time management pro práci i pro život.* Moderní řízení. 2002, roč. 37, č. 2, s. 43. ISSN 0026-8720.

- Konečně princip IV. generace nepřidává žádný technický faktor, ale reflektuje princip III. generace s lidským přístupem.⁶³

Pro účely této práce je vhodné pojetí time managementu podle Plamínka⁶⁴, který doporučuje rozložit si jednotýdenní časový úsek na jednotlivé oblasti společně s časovým určením pro jednotlivé sféry.

Obrázek 1: Rozložení času



Zdroj⁶⁵

S ohledem na cílovou skupinu této práce, tj. pracující matky, je nutné zmínit potřebu řazení úkolů či cílů podle jejich naléhavosti a důležitosti vzhledem k jejich velkému objemu. Toto potvrzuje i teorie, podle které je vhodné úkoly členit do struktury čtyř kvadrantů, přičemž:

⁶³ PACOVSKÝ, P. *Člověk a čas. Time management IV. Generace*. 2. vyd. Praha: Grada. 2006. s. 29. ISBN 978-80-247-1701-2.

⁶⁴ PLAMÍNEK, J. *Sebepoznání, sebeřízení a stres: praktický atlas sebezvládní*. 2. vyd. Praha: Grada, 2008. s. 94. ISBN 978-80-247-2593-2.

⁶⁵ PLAMÍNEK, J. *Sebepoznání, sebeřízení a stres: praktický atlas sebezvládní*. 3., dopl. vyd. Praha: Grada, 2013. Management (Grada). s. 94. ISBN 978-80-247-4751-4.

- První kvadrant zahrnuje úkoly důležité a naléhavé zároveň, tzn. povinnosti, které nelze nijak odkládat, či mají pevně stanovené termíny. Tyto mohou být základním zdrojem stresu.
- Druhý kvadrant čítá úkoly důležité, ale nikoliv naléhavé.
- Třetí kategorie je tvořena úkoly naléhavými, ale nedůležitými.
- Do čtvrtého kvadrantu spadají úkoly nedůležité a naléhavé.⁶⁶

Skutečnost, že s příchodem mateřství se mění dosavadní časový režim ženy, je bez pochyb. Základem zvládnutí celé situace je míra, se kterou se matka přizpůsobuje dítěti: *„Když máte malé děti, musíte se zásadně přizpůsobit jejich rytmu života. Můžete to přijmout jako trest, ale také jako dárek. Pokud budete trvat na tom, že si zachováte svůj starý a navyklý rytmus, budete spíš ve stresu, protože dítě se vám dobrovolně nepřizpůsobí, pokud však naproti tomu budete ochotná zvyknout si na nové rozdělení času a nové zájmy, získáte mnoho a naučíte se i leccos nového.“*⁶⁷

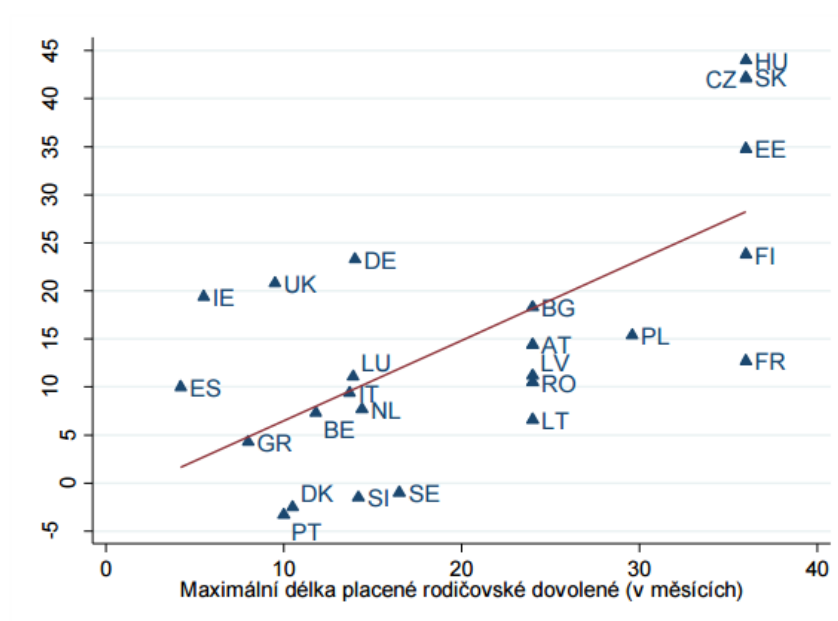
⁶⁶ BEDRNOVÁ, E. A kol. *Management osobního rozvoje: Duševní hygiena, sebeřízení a efektivní životní styl*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2009. s. 217-218. ISBN 978-80-7261-198-0.

⁶⁷ PREUSCHOFF, G. *Nevím, kde mi hlava stojí*. Praha: Motto, 1996. s. 39. ISBN 80-85872-35-8

5 NÁVRAT NA TRH PRÁCE

Bičáková a Kalíšková ve studii z roku 2015 uvádějí, že přístup českých žen na trhu práce je v porovnání s dalšími evropskými zeměmi ve dvou směrech výjimečný a protichůdný. Na jedné straně je míra zaměstnanosti bezdětných žen a žen s velkými dětmi v komparaci s dalšími zeměmi na jedné z nejvyšších hodnot, na druhou stranu české ženy využívají maximálně možnost čerpat rodičovskou dovolenou, která patří mezi nejdelší v Evropě, a většinou zůstávají s dítětem doma tři roky. Srovnání české reality s dalšími evropskými státy viz níže uvedený graf.⁶⁸

Graf 6: Délka rodičovské dovolené vs. zaměstnanost (země EU)



Zdroj⁶⁹

⁶⁸ BIČÁKOVÁ, A., KALÍŠKOVÁ, K. *Od mateřství k nezaměstnanosti: Postavení žen s malými dětmi na trhu práce*. [online]. 2015 [cit. 2017-01-02]. Dostupné z: http://genderstudies.cz/download/IDEA_Studie_8_2015_Od_materstvi_k_nezamestnanosti.pdf

⁶⁹ BIČÁKOVÁ, A., KALÍŠKOVÁ, K. *Od mateřství k nezaměstnanosti: postavení žen s malými dětmi na trhu práce*. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR, 2015. Studie Institutu pro demokracii a ekonomickou analýzu. s. 4. ISBN 978-80-7344-354-2.

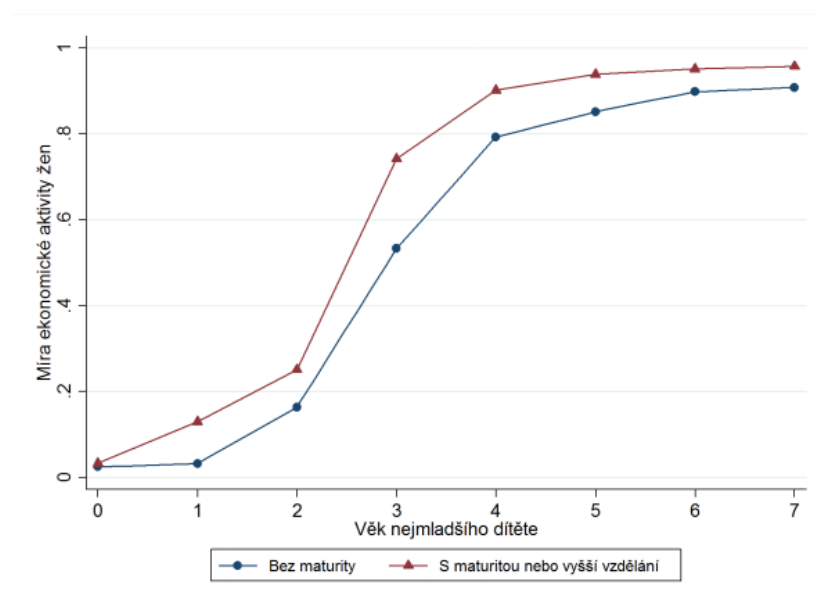
Z uvedeného vyplývá, že česká realita v podobě dlouhé rodičovské dovolené negativně ovlivňuje produktivitu žen při jejich návratu do zaměstnání. Ženy si mohou vybrat mezi různými variantami čerpání rodičovské dovolené, nicméně údaje Ministerstva práce a sociálních věcí uvádějí, že v roce 2011 si pouze 6 % žen zvolilo zkrácené dvouleté čerpání rodičovského příspěvku, naopak převážná většina využívá jako finanční optimalizaci tříletou variantu. Žena za dobu rodičovské dovolené tak ztrácí, resp. neposiluje svůj lidský kapitál, a podle některých odborníků žena po 3 až 4 letech pracovní absence má pozici obdobnou jako čerstvý absolvent. Důvodem je rychlý vývoj odborností a technologií, v jejichž rámci je daná časová lhůta velmi zásadní. Jako další tzv. pracovní handicap bývá označována skutečnost časté nemocnosti malých dětí, a související absence ženy v zaměstnání, což snižuje její pracovní nasazení.

Častým argumentem žen proti dřívějšímu návratu do zaměstnání bývá nemožnost sehnat předškolní zařízení pro péči o dítě, chybějící pomoc rodinných příslušníků či nedostatek financí pro soukromé hlídání. Možnosti řešení jsou více popsány v kapitole 7.

5.1 Návrat ke kariéře

V jakém věku dítěte se české ženy nejčastěji vrací ke své kariéře? Odpovědí je níže uvedené grafické znázornění, ilustrují míru ekonomické aktivity žen podle věku dítěte a podle jejich vzdělání.

Graf 7: Ekonomická aktivita žen podle věku dítěte a podle vzdělání v roce 2014



Zdroj⁷⁰

Uvedená data potvrzují již nastíněný trend návratu matek do práce po vyčerpání tříleté, případně delší rodičovské dovolené. Z pohledu vzdělání mají tendenci ukončit dříve mateřskou, resp. rodičovskou dovolenou ženy s maturitou nebo vyšším vzděláním, konkrétně 74 % žen této kategorie nastupuje do práce po tříleté rodičovské dovolené, a přibližně 13 % žen již v jednom roce věku dítěte. Celkově pak ve dvou letech dítěte se do práce vrací každá pátá žena.

5.2 Proces rozhodnutí

Z průzkumu Šed'ové, který byl zaměřen na zkoumání procesu rozhodnutí žen stát se matkami, vyplynula následující zjištění:

a) ženy nejčastěji jako důvod svého rozhodnutí stát se matkou uvádějí „samozřejmost tohoto rozhodnutí“ s dlouhodobou vědomostí tohoto faktu bez absence racionálního uvažování. V uvedeném kontextu lze tak spatřovat kombinaci osobního pocitu či nutkání společně se

⁷⁰ BIČÁKOVÁ, A., KALÍŠKOVÁ, K. *Od mateřství k nezaměstnanosti: postavení žen s malými dětmi na trhu práce*. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR, 2015. Studie Institutu pro demokracii a ekonomickou analýzu. s. 10. ISBN 978-80-7344-354-2.

společenským tlakem (všechny mé kamarádky už dítě mají, rodiče na mě naléhají).⁷¹ Trefně je tak označení Mareše, který hovoří o „biologických“ a „sociálních“ hodinách s tím, že vžitě a tradiční používání argumentu biologických hodin shledává za derivát sociálních hodin, resp. vnějšího tlaku na ženu, že by se již měla stát matkou a založit rodinu.

b) děti jsou pokládány za logické vyústění a rozšíření partnerského vztahu.

c) rozhodovací proces je ovlivňován i vědomostí hlavních negativ mateřství v podobě fyzické i psychické únavy, stálého nedostatku času na sebe samu, partnera i domácnost, finanční náročnosti související s pořízením dítěte a související nedostatečné přítomnosti partnera.⁷²

5.3 Rozdíly a změny hodnot před dětmi a s nimi

Při přechodu k mateřství dochází u žen ke změně její původně nastavené sítě vztahů. Tyto bývají před mateřstvím orientovány na partnera a další rodinné příslušníky, přátele, známé a spolupracovníky. S příchodem dítěte se struktura vztahová sítě mění v tom kontextu, že její těsné pouto s dítětem má dopad na vztah s manželem (tento může být pozitivní in negativní), ale i se zmiňovanou rodinou, přáteli, apod. V případě pozitivního vlivu na partnerský vztah dochází u žen i k jinému náhledu na něj, resp. hodnotí jako nejcennější atributy vztahu jiné hodnoty (spolehlivost, pomoc, psychická podpora) než dříve (hezký zevnějšek, romanticky trávený volný čas, apod.)

U ženy také dochází k přehodnocení, jak nakládat s volným časem. Vzhledem k jeho zmiňovanému nedostatku během mateřství žena přehodnocuje své priority a většinou nechce svůj cenný čas trávit s osobami, které jí pocitově a psychologicky nic nepřinášejí. V rámci sociálních vztahů dochází k opouštění či utlumení původních kontaktů s tím, že během mateřství je pro ženu přirozené navazovat nové vztahy v rámci komunity matek, se kterými má společné zájmy a komunikační témata.

⁷¹ ŠEĎOVÁ, K. *Mateřství jako pozitivní hodnota a žitý svět*. Sborník prací Filozofické fakulty Brněnské univerzity. [online]. [cit. 2016-01-03]. Dostupné z: <http://www.phil.muni.cz/journals/index.php/studia-paedagogica/article/viewFile/380/536>

⁷² MAREŠ, P. Co znamená mateřství. *Sedmá generace*. 2002, roč. 11, č. 10, s. 33. ISSN 1212-0499.

K rozdílům může docházet i u vztahů ženy s jejími rodiči, často se hovoří o tzv. katalyzátoru vztahů. Změna může být obousměrná, kdy v prvním případě může dojít k vytvoření intenzivnějších a pozitivnějších vztahů v důsledku nového společného tématu dítěte, jakož i související případnou pomocí, kterou jsou rodiče schopni nabídnout při péči o dítě. Může ovšem dojít i k tomu, že v rámci mateřství dojde k negativní eskalaci již dříve potlačovaných konfliktů mezi ženou a rodiči. Většinou se to týká případů, kdy žena byla dříve v subordinaci vzhledem k rodičům, a příchod dítěte jí dává šanci vybudovat novou společenskou pozici s uznáním a respektem ze strany druhých.

V otázce změny hodnotového žebříčku ženy před mateřství a při, resp. po něm, je jednoznačně primární změna v tom smyslu, že první místo hodnot zaujímá jednoznačně dítě, resp. mateřství jako takové. Jinými slovy pro ženy je nejdůležitější hodnotou koncentrace na dítě a rodinu. Zároveň dochází k posilování osobních vlastností, jako jsou odpovědnost, sebeovládání, empatie, trpělivost, svázané s činností, kdy je poskytována služba či pomoc druhému. Síla pocitů může dosahovat různých extrémních pozic, jako například potěšení ze síly, vyplývající z možnosti ovládat druhou lidskou bytost, nebo například pocit ztráty nezávislosti, kdy jsou veškeré prováděné činnosti vázány na potřeby dítěte.⁷³

5.4 Přístup zaměstnavatele

Zaměstnavatel se musí při návratu ženy do práce po rodičovské dovolené řídit zákoníkem práce, resp. zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce. Tento pojem mateřské a rodičovské dovolené upravuje v oddílu druhém, resp. v § 195 až 198, upravujících pracovní podmínky těhotných žen a matek. Dle dikce zákona je zaměstnavatel povinen poskytnout mateřskou dovolenou, kterou „*zaměstnankyně nastupuje zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem*“⁷⁴, jakož i rodičovskou dovolenou, která „*se poskytuje matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě*

⁷³ ŠEĎOVÁ, K. *Mateřství jako pozitivní hodnota a žitý svět*. Sborník prací Filozofické fakulty Brněnské univerzity. [online]. [cit. 2016-01-03]. Dostupné z: <http://www.phil.muni.cz/journals/index.php/studiapaedagogica/article/viewFile/380/536>

⁷⁴ Česko. Zákon č. 262/2006 Sb. ze dne ze dne 21. dubna 2006. Zákoník práce. § 195, ods.2, Mateřská dovolená. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z262_2006_8

dosáhne věku tří let.“⁷⁵ Ze zákona tak vyplývá, že zaměstnavatel je povinen po dobu mateřské, resp. rodičovské dovolené ženě tzv. držet místo, resp. v případě nutnosti obsadit pracovní pozici je možné toto provést pouze formou zástupu po dobu trvání překážky v práci (mateřská a rodičovská dovolená). Stejně tak zaměstnavatel nesmí dát ženě v době trvání mateřské či rodičovské dovolené výpověď.

Častým nešvarem v praxi bývá, že zaměstnavatelé nechtějí ženě při návratu do zaměstnání umožnit nástup na původní pracovní pozici, což je ovšem protizákonné, protože zaměstnavatel je povinen nabídnout zaměstnankyni po návratu z rodičovské dovolené pozici za podmínek stanovených v pracovní smlouvě vzhledem ke sjednanému druhu a místu výkonu práce. Výjimkou je situace, kdy žena akceptuje a souhlasí se změnou pracovní smlouvy. Uvedené povinnosti zaměstnavatele platí v případě, že je žena zaměstnaná na základě smlouvy na dobu neurčitou.

Mimo uvedené povinnosti vyplývající ze zákona zaměstnavatel může ženě vyjít vstříc následujícími možnostmi:

- Pružnou pracovní dobou
- Zkráceným pracovním úvazkem
- Práci na směny
- Sdílením pracovní pozice
- Možností vykonávat práci z domova (částečně nebo úplně).⁷⁶

K uvedené alternativě zkráceného pracovního úvazku je nutné připomenout související nižší finanční ohodnocení, u flexibilní pracovní doby případné riziko alokace více času práci než rodině, práce vykonávaná z domova snižuje nutnost zajištění hlídání dítěte, ale nekompensuje ženě chybějící fyzickou komunikaci s druhými a navazování či posilování sociálních kontaktů. Dalším pomocným benefitem může být pro ženu i využívání tzv. firemní školky, pokud jí zaměstnavatel disponuje.

⁷⁵ Česko. Zákon č. 262/2006 Sb. ze dne ze dne 21. dubna 2006. Zákoník práce. § 196, Rodičovská dovolená. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z262_2006_8

⁷⁶ ŠNÝDROVÁ, I. *Manažerka a stres*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2006. s. 35-36. ISBN 80-2471272-5.

5.5 Motivace ke vzdělávání v době rodičovské

Vzdělávání během rodičovské dovolené je většinou dáno motivací úspěšného návratu do zaměstnání, a to zvláště v případech, kdy ženy nezamýšlejí návrat do své původní pracovní pozice. Pracovní kariéra představuje významný faktor, který ovlivňuje život, sebevědomí a pocit vlastní hodnoty každého jedince. Navenek je pak prezentována pracovní rolí v podobě výše finančního ohodnocení, pozice v hierarchii v subjektu zaměstnavatele, případně počtem podřízených pracovníků. Bartáková⁷⁷ v této souvislosti upřesňuje, že velikost šance na návrat na trh práce je odvislá od míry vzdělanosti ženy s tím, že u vzdělanějších žen je vyšší míra zaměstnanosti než u žen s nižším vzděláním bez ohledu na přítomnost dítěte nebo formu pracovního úvazku. Pro situaci žen v České republice je pak příznačná vysoká účast na trhu práce, a to především z ekonomických důvodů, ať už se jedná o kategorii matek samoživitelek či úplných rodin, pro které je jeden příjem pro zajištění rodinného chodu nedostatečný. *„Vzhledem k relativně vysokému zastoupení žen s dětmi v české populaci je jedním ze stěžejních přechodových momentů v životním a rodinném cyklu žen návrat do zaměstnání po mateřské a rodičovské dovolené. Je to období, kdy se v míře zaměstnanosti žen mimo jiné projevují vzdělanostní a socioprofesionální rozdíly, protože vzdělanější ženy s vyšším profesním statutem méně ochotně a na kratší dobu přerušují profesní dráhu.“*⁷⁸

Druhy vzdělávání

Jednou z forem vzdělávání pro matky na mateřské, resp. rodičovské vzdělávání je prostřednictvím svého zaměstnavatele. V lepším případě tento umožní ženě účastnit se vypisovaných kurzů, které jsou často i v podobě tzv. e-learningu, tudíž pro ženu prakticky dostupné. Stejně tak je vhodné, pokud zaměstnavatel umožní ženě nepřerušovat po dobu mateřské a rodičovské dovolené zcela kontakt s pracovním prostředím, protože v takovém případě má žena možnost získávat informace o aktuálním vývoji a potřebách k její pracovní pozici, a zorganizovat si adekvátní vzdělávání.

⁷⁷ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009. s. 150. ISBN 978-80-210-5012-9.

⁷⁸ SIROVÁTKA, T., HORA, O. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. 1. vydání. Brno: Fakulta sociálních studií, 2008. s. 34. ISBN 978-80-7326-140-5.

Další možností vzdělávání je náročnější varianta studia na střední a vysoké školy. Ačkoliv se na první pohled zdá tato alternativa náročná, školy v dnešní době nabízejí kombinované formy studia, kdy je možné většinu studia trávit samostudiem s dodáváním potřebných prací a fyzickou prezencí ve škole pouze v případě zkouškového období.

Alternativou je i vzdělávání v oblasti jazykových znalostí či vzdělávání v různých specializacích (IT obory, personalistika, účetnictví, práce s počítačem, apod.)

V souvislosti s možnými typy vzdělávání je nutné zmínit aktivit mateřských center, které jsou na organizaci specializovaných vzdělávacích kurzů pro ženy na mateřské či rodičovské dovolené zaměřena a specializována.

Důvody nevzdělávání na rodičovské

Pokud budeme uvažovat případné rozhodnutí ženy nevyužít mateřskou či rodičovskou dovolenou pro své vzdělávání, jako hlavní důvod lze uvést nedostatek motivace. Tato může nastat například v případě, že je žena u prvního dítěte již rozhodnuta navázat plánovaným druhým mateřstvím, a perspektiva rodinného života je pro ní větší prioritou před návratem na trh práce.

Dalším důvodem může být nízká úroveň informovanosti o nabídce vzdělávacích kurzů, jakož i vědomí, že pro návrat na původní pracovní pozici u stejného zaměstnavatele žádné speciální vzdělávání nevyžaduje.

Stejně tak lze uvést i případné fyzické či psychické vyčerpání, které může být příznačné pro ženy s více dětmi. Tyto v rámci svého nasazení v rámci rodinného života pak nenacházejí časový ani mentální prostor pro podobné aktivity.

Work-life balance

Work-life balance je v českém ekvivalentu představován jako rovnováha mezi pracovním a osobním životem. Pro ženu je tak elementární přístup zaměstnavatele, do jaké míry se angažuje při pomoci sladit pracovní a osobní život svých zaměstnanců s cílem nastolení optimální rovnováhy. Tuto je nicméně obtížné definovat, protože pocit rovnováhy je každým člověkem vnímán subjektivně. V této souvislosti je nutné zmínit dřívější používání termínu workfamily balance jako charakteristiku rovnováhy pracovního a rodinného života. Některé české společnosti zavádějí ve svých korporátních prostředích work-life balance pro určité

kategorie zaměstnanců včetně žen na rodičovské dovolené, pro které jsou vytvářeny speciální pracovní skupiny v rámci firmy, které se věnují potřebám zaměstnankyň nejen pro jejich plynulejší návrat do zaměstnání, ale i potřebám během pracovního procesu.

6 HARMONIZACE ŽIVOTA S DĚTMI

Nedílnou součástí práce jsou i návrhy pro optimalizaci a harmonizaci, kterou se bude zabývat následující kapitola práce. Harmonizaci života žen s dětmi lze uvažovat v několika rovinách. V první řadě je to **podpora ze strany státu**, do které lze zahrnout:

- a) mateřskou dovolenou
- b) rodičovskou dovolenou
- c) podporu při ošetřování člena rodiny
- d) přídavky na děti
- e) kolektivní péči o malé děti v podobě jeslí a školek
- f) aktivní podpora zaměstnanosti.

Mateřská dovolená, jak již zmíněno, je právně regulována zákoníkem práce a je pokládána za překážku v práci na straně ženy jakožto zaměstnankyně. Délka mateřské dovolené je 28 týdnů v případě jednoho dítěte, u dvou dětí je délka prodloužena na 37 týdnů. Po dobu mateřské dovolené je ženě vyplácena tzv. peněžitá pomoc v mateřství, která není taxativně daná, nýbrž činí 70 % redukováného denního vyměřovacího základu za kalendářní den, resp. závisí na výši příjmu v tzv. rozhodném období, tj. v posledních 12 měsících.⁷⁹

Rodičovská dovolená je stejně jako mateřská dovolená pokládána za překážku v práci na straně zaměstnankyně a její délka je čerpána v závislosti na rozhodnutí a žádosti zaměstnankyně. Rodičovský příspěvek je vyplácen po ukončení peněžité pomoci v mateřství a podmínkou je celodenní péče ženy o dítě. Vyplácení příspěvku je možné i v případě, že se žena rozhodne umístit dítě mladší dvou let do jeslí či školky, nicméně doba strávená ve zmiňovaném zařízení nesmí přesáhnout 46 hodin měsíčně.⁸⁰ Celková hodnota rodičovského

⁷⁹ Česká správa sociálního zabezpečení. *Peněžitá pomoc v mateřství*. [online]. 2016 [cit. 2017-01-02]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/penezita-pomoc-v-materstvi.htm>

⁸⁰ Česká správa sociálního zabezpečení. *Rodičovský příspěvek*. [online]. 2016 [cit. 2017-01-02]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/2014-10-rodicovsky-prispevek.htm>

příspěvku činí 220 000 korun a maximální měsíční výše vypláceného příspěvku byla dosud 11 500 korun. Reálná výše se odvíjí od rozhodnutí, resp. žádosti ženy, na jak dlouhé období chce rodičovský příspěvek čerpat. Od roku 2017 jsou pravidla čerpání rodičovského příspěvku upravena v tom smyslu, že příspěvek bude možné vybrat celkově během zkrácené doby 6 měsíců s horní hranicí podle výše dosavadních příjmů.

Podpora při ošetřování člena rodiny je pro ženy důležitým pomocným nástrojem v případě nemoci dítěte, které ještě neukončilo povinnou školní docházku. Podpora patří mezi složky nemocenského pojištění a žena má nárok na její pobírání po dobu prvních devíti dnů nemoci, v případě matek samoživitelek až 16 dnů. Zaměstnavatel je v takovém případě povinen ženu uvolnit z práce.

Přídavky na děti představují dlouhodobou dávku ze strany státu vyplácenou rodinám, jejichž příjem je nižší než 2,4 násobek životního minima rodiny, za účelem pokrytí nákladů spojených s výchovou a výživou nezaopatřených dětí.

Jesle a školky jsou ze strany státu zařízeními pro péči o dítě s tím, že jesle jsou určeny pro děti od 2 měsíců do tří let s ekonomicky aktivními rodiči. Vzhledem k velmi omezenému počtu státních jeslí (v roce 2012 se na území ČR nacházely přibližně čtyři desítky jeslí s kapacitou pro více než 1 400 dětí)⁸¹ je v případě potřeby nalezení péče o dítě v tomto raném věku nutné monitorovat dostupnost soukromých zařízení tohoto typu. Jesle tak mohou být státní nebo soukromé s tím, že bez ohledu na vlastnictví a provozovatele podléhají kontrole Úřadu pro ochranu matky a dítěte.

Lepší situace je u mateřských škol, které zajišťují péči o děti ve věku od tří do šesti let, resp. do nástupu do povinné školní docházky. Stát přispívá na provoz státních mateřských škol dotacemi ze státního rozpočtu, dále jsou tato zařízení financována z rozpočtu obcí a měst, jakož i z příspěvků od rodičů. Pro lepší znázornění vývoje počtu mateřských škol na území ČR včetně jejich zřizovatelů viz níže uvedená tabulka.⁸²

⁸¹ MEDICAL TRIBUNE. *Jeslí v Česku dramaticky ubývá*. [online]. 2014 [cit. 2016-01-02]. Dostupné z: <http://www.tribune.cz/clanek/32334-jesli-v-cesku-dramaticky-ubyva>

⁸² MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. *Výkonová data o školách a školských zařízeních 2003/04-2013-14*. [online]. 2014 [cit. 2017-01-02]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/vykonova-data-o-skolach-a-skolskych-zarizenich-2003-04-2013>

Tabulka 1: Počty mateřských škol 2005-2014 podle zřizovatelů

| Zřizovatel | | 2005/06 | 2006/07 | 2007/08 | 2008/09 | 2009/10 | 2010/11 | 2011/12 | 2012/13 | 2013/14 | |
|---------------|-----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------|
| Celkem | | 4 834 | 4 815 | 4 808 | 4 809 | 4 826 | 4 880 | 4 931 | 5 011 | 5 085 | |
| v tom | veřejný | 4 741 | 4 720 | 4 706 | 4 702 | 4 702 | 4 723 | 4 745 | 4 778 | 4 794 | |
| | v tom | MŠMT | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 7 |
| | | obec | 4 654 | 4 631 | 4 617 | 4 613 | 4 614 | 4 638 | 4 662 | 4 693 | 4 707 |
| | | jiný resort | – | – | – | – | – | – | – | – | – |
| | | kraj | 79 | 81 | 81 | 81 | 80 | 77 | 75 | 77 | 80 |
| | privátní sektor | 72 | 73 | 77 | 82 | 96 | 126 | 150 | 194 | 249 | |
| | církev | 21 | 22 | 25 | 25 | 28 | 31 | 36 | 39 | 42 | |

Zdroj⁸³

Obdobně jako u jeslí platí i pro státní mateřské školy faktor jejich celkové nedostatečnosti, byť ne v tak dramatickém měřítku. Nezřídka se stává, že rodiče zapisují do pořadníků mateřských škol děti hned po jejich narození. Vláda na tuto situaci reagovala vstřícně umožněním zakládat tzv. dětské skupiny, které jsou určitou alternativou mateřských školek. Jejich hlavním cílem nicméně není zajištění základního vzdělání vzhledem k tomu, že jejich pracovníci nemusí vycházet z řad pedagogů. Podpora státu je pouze legislativní, z finančního pohledu jsou tyto skupiny zcela samostatné s tím, že výdaje na provoz jsou hrazeny výhradně z příspěvků rodičů.

⁸³ MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. Výkonová data o školách a školských zařízeních 2003/04-2013-14

Státní podpora v podobě aktivní politiky zaměstnanosti spadá do kompetence Ministerstva práce a sociálních věcí v podobě národních cílů v ČR do roku 2020, vycházející z Národního programu reforem z roku 2011. Národním cílem je zvýšit celkovou zaměstnanost na 75 % a konkrétně u žen (ve věku 20 – 64 let) na 65%. Konkrétní podpora spočívá v rekvalifikaci, zaměřené na konkrétní pracovní uplatnění kandidátky na danou pracovní pozici s individuálním posouzením její kvalifikace, odborných znalostí a zkušeností, motivace a uplatnitelnosti na trhu práce.⁸⁴

Ze strany zaměstnavatele přispívá harmonizaci rodinného a pracovního života úleva ve smyslu upravené pracovní smlouvy tak, aby co nejvíce reflektovala individuální rodinné potřeby ženy a možnost jejího kvalitního pracovního výkonu. Jak uvedeno v kapitole 6.5, konkrétní možnosti spočívají ve zkráceném pracovním úvazku ženy (poloviční či 2/3 úvazek), pružné pracovní době (začátek pracovní doby například posunutý o jednu hodinu dříve tak, aby žena mohla zajistit své rodinné povinnosti v pozdních odpoledních či podvečerních hodinách), sdílení pracovní pozice (dávající ženě možnost alternace s kolegyní či kolegou), směnném provozu (který dává ženě šanci jej kombinovat s rodinným harmonogramem) či v možnosti alespoň částečného výkonu práce z domova.

Zmiňované zkrácené pracovní úvazky jsou ženami matkami hodně oceňovány vzhledem k tomu, že jim dávají větší šanci skloubit pracovní a rodinný život, na druhou stranu jsou i pozitivním řešením pro zaměstnavatele. Tento totiž neztrácí svou zavedenou zaměstnankyni a v případě, že je tato pro firmu cenná svým lidským kapitálem, je efektivnější zvolit alternativní formu pracovního úvazku než přijít o kvalitní pracovní sílu a vynakládat časové a finanční prostředky pro nalezení adekvátní náhrady. Z finančního hlediska, jak již zmíněno, ovšem tento model pro ženu nepředstavuje žádný benefit, protože zkrácený pracovní úvazek obnáší snížené finanční ohodnocení, které bývá často neúměrné skutečně odváděné práci. Pro zaměstnavatele vzniká finanční nevýhoda

⁸⁴ ÚŘAD PRÁCE ČR. *Strategie realizace aktivní politiky zaměstnanosti pro rok 2016*. [online]. [cit. 2016-01-02]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz>

v okamžiku, kdy žena pobírá ohodnocení nižší než je výše minimální mzdy, protože odvody je povinen odvádět z ní a nikoliv z reálně nižšího úvazku.⁸⁵

V dnešní době mezi základní benefity firem patří tzv. home office (práce z domova) a sick-days (dny volna v případě nemoci bez nutnosti oficiálního potvrzení lékaře), tudíž dalším vstřícným gestem zaměstnavatele může být dohoda se ženou o jejich čerpání nikoliv pro její vlastní potřeby, nýbrž v případě potřeby u dítěte. U zmiňovaného home office je pak nutné upozornit na případné úskalí faktu, že je práce vykonávána mimo standardní prostory pracoviště. V některých případech může dojít k tomu, že žena v reálu stráví svým pracovním výkonem více času, než by ho bylo zapotřebí v pracovním prostředí, což může být dáno i rušivými podněty v rámci domácího prostředí.

V neposlední řadě další významnou pomocí ze strany zaměstnavatele je možnost umístění dítěte ve firemní školce, která pro ženu představuje finanční výhodu (pobyt ve školce bývá levnější než v případě soukromé školky), organizační výhodu (otevírací doba školy bývá uzpůsobena potřebám zaměstnankyň) a logistickou výhodu (žena spoří čas a prostředky na každodenní odvážení dítěte do a ze školky).

Podpora v rámci rodiny je bezesporu další možností, jak lépe harmonizovat rodinný a pracovní život, nicméně trendem poslední doby je snižující se disponibilita starší generace vypomáhat s vnoučaty, ať už z důvodu zaměstnání, logistické vzdálenosti či jiných soukromých důvodů. V takových případech je alternativou výpomoc s hlídáním dítěte ze strany chůvy, která má nespornou výhodou plné adaptace na potřeby ženy, resp. dítěte, nevýhodou je finanční náročnost této služby.

Specifickou kategorií tvoří mateřská centra, ať ve formě příspěvkových organizací či zcela soukromých subjektů. Všechna centra mají za cíl nabídnout zázemí pro rodiče s dětmi se zajištěním vzájemné spolupráce a podpory a jejich zapojením do nejrůznějších společenských, sportovních, veřejně prospěšných či dalších aktivit. Mateřská centra jsou zastřešována organizací Síť pro rodinu (nástupnice původní Sítě mateřských center), která v současné době čítá necelých 300 členů v podobě mateřských a rodinných center. Jedním z dlouhodobě probíhajících projektů je „Společnost přátelská rodině“, která je zaměřena

⁸⁵ SIROVÁTKA, T. BARTÁKOVÁ, H. *Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky*. Brno: František Šalé/Albert, 2008. s. 14. ISBN 978-80-7326-140-5.

na podporu ze strany zaměstnavatelů ve smyslu uplatňování rovných příležitostí a nastavování pracovních systémů tak, aby mohlo docházet ke sladění pracovního a rodinného života zaměstnanců.⁸⁶

Bariéry a překážky

V opačném úhlu pohledu je možné identifikovat stávající překážky a bariéry pro harmonizaci pracovního a rodinného života zaměstnaných žen.

V prvním případě jde i přes veřejné apely o porušování zásady rovného zacházení s muži a ženami, resp. diskriminaci na základě pohlaví. Tato se na pracovním trhu reálně projevuje nižším finančním ohodnocením žen na stejných pracovních pozicích, jako jsou muži, stejně tak dochází i k neoficiálnímu znevýhodňování žen matek při výběrových řízeních při poskytnutí informace, že žena má jedno či více (především malých dětí). Pokud budeme uvažovat i státem řízenou rodinnou politiku, nabízí se zde i otázka dovolené, která se stává nedostatečnou pro děti školou povinné. Těmto jsou klasicky školními zařízeními poskytovány letní dvouměsíční prázdniny, dále jarní či podzimní prázdniny, které ve své časové kumulaci neodpovídají ani zdánlivě délce poskytované dovolené.

Další bariérou je relativně rozšířený trend poskytování smluv ze strany zaměstnavatelů na dobu určitou nebo požadování spolupráce na externí spolupráci (živnostenský list), často v podobě tzv. švarc systému. V případě smluv na dobu určitou si zaměstnavatelé usnadňují situaci při případném ukončení pracovního poměru, kdy je nutné zaměstnankyni vyplatit příslušné odstupné. Některé subjekty se uchylují k tzv. řetězení smluv na dobu určitou, resp. jejich opakování, kdy v případě vypršení smlouvy je uzavřena nová smlouva na dobu určitou, což nijak neodporuje stávající legislativní úpravě.⁸⁷ Stejně tak se zaměstnavatelé často snaží obejít regulérní pracovní právní vztah

⁸⁶ SÍŤ MATERŠKÝCH CENTER. *Společnost přátelská rodině*. [online]. 2016 [cit. 2016-01-02]. Dostupné z: <http://www.familyfriendly.cz/>

⁸⁷ ČERMÁKOVÁ, M. HAŠKOVÁ, H. KRÍTKOVÁ, A. LINKOVÁ, M. MAŘÍKOVÁ, H. 2002. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR. s. 43. ISBN 80-7330-026-5.

tím, že po zaměstnankyních vyžadují spolupráci na živnostenský list. V důsledku toho jsou ženy znevýhodněny tím, že nemohou požívat standardních sociálních výhod, které jsou pro harmonizace rodinného a pracovního života zásadní. Jakkoliv byl výše uvedený výčet alternativních pracovních úvazků široký, v praxi je ochotna pouze menšina zaměstnavatelů přistoupit na zkrácenou pracovní dobu či jiné upravené formy pracovní smlouvy. Důvodem je zakořeněná představa o „ideálním“ klasickém plném úvazku bez výrazných modifikací.

Jak již zmíněno, další překážkou je jednoznačně nedostačující počet stávajících předškolních zařízení pro péči o děti, kdy se ženy musí často uchýlovat k ekonomicky náročnějším variantám soukromých školek či jeslí, či placeným službám chůvy.

TEORETICKÁ ČÁST

7 VÝZKUM – CÍL A METODOLOGIE

Výzkum se bude zabývat zmapováním problematiky profesní kariéry ženy jako matky, kdy se bude zaměřovat na jednotlivé faktory od rozhodnutí stát se matkou, až po skloubení a konkrétní řešení mateřství a kariéry. Hlavní výzkumnou otázkou, na kterou se bude výzkum zaměřovat je „**Jak se vzájemně ovlivňují kariéra a mateřství?**“ Výzkum se bude především zabývat proniknutím do problematiky skloubení profesní kariéry ženy jako matky, v andragogickém kontextu.

V současné době se stále častěji setkáváme s tím, že žena zaujímá obě role a mnohdy je tato situace velmi obtížně zvladatelná. Výzkum se bude zabývat především mírou, do jaké jsou tyto dvě činnosti vzájemně provázány a také pomocí a podporou, která je těmto ženám poskytována. Důraz bude také zaměřen na zjištění jednotlivých faktorů, které jsou uplatňovány v rozhodnutí stát se matkou. V neposlední řadě se bude tento výzkum zabývat změnou hodnot v průběhu mateřské dovolené a potížemi, které po ní nastávají při návratu ke kariéře. Zařazen bude také výzkum rozvoje vzdělávání žen v době mateřské dovolené.

7.1 Metoda výzkumu

Zpracovatelka výzkumu se rozhodla pro výběr kvalitativní metody výzkumu. Zvolený byl tento způsob především z toho důvodu, že umožňuje hloubkový vhled do problematiky a porozumění jednotlivých souvislostí. Výzkumnou technikou pak je polostrukturovaný rozhovor. Rozhovor se sestával z 16 připravených otázek, které byly dle situace doplněné o další otázky, pro dokreslení celkového stavu, názoru, situace. Každá z otázek měla za úkol zmapovat pokud možno co nejvíce komplexně problematiku. První otázka ve znění „Jaký vliv měla kariéra na rozhodnutí založit

rodinu?“ byla záměrně zvolena hned na úvod, odvíjely se od ní následně další z otázek. Další byly zaměřené na faktory rozhodování ohledně mateřství, přístup ke kariéře, práci nebo na zaměstnavatele. V závěru rozhovoru byla každá žena vyzvána otázkou „Je ještě něco, co byste chtěla doplnit a říci?“, která dávala prostor k libovolnému vyjádření se k tématu, což dokreslilo celkově situaci a obrázek dat, která byla taktéž důležitá pro celé šetření. Náhled všech otázek je možné si přečíst v příloze A.

7.2 Výzkumný vzorek – charakteristika respondentek

Pro účely tohoto výzkumu zpracovatelka výzkumu oslovila nejmenovanou zájmovou organizaci, zabývající se volnočasovými aktivitami dětí a žen. Organizace si nepřála být jmenována a svolila k výzkumu pouze pod podmínkou anonymity. Pro účely výzkumu je pojmenována organizací XY. Po souhlasu organizace XY s výzkumem, byly pomocí vývěsku na nástěnce osloveny a pozvány k výzkumu ženy, jejichž děti navštěvují různé volnočasové aktivity, které zajišťuje organizace XY. Na vývěsku byl uveden důvod a cíl výzkumu a dále také kritéria, která musely ženy pro účast splnit. Pro výzkum byly vyzvány ženy ve věku 18-45 let, které mají alespoň jedno dítě ve věku 1-6 let. Dále se ženy musely nacházet v pracovním poměru nebo v něm být za poslední 3 roky alespoň 1 rok. Do průzkumu byly zahrnuty také ženy s různým postavením v zaměstnání a s rozličným rodinným zázemím. Celkem se přihlásilo 15 žen, z čehož se nakonec výzkumu zúčastnilo 9. Několik žen bylo vyřazeno z důvodu nesplnění kritérií, konkrétně 3. Dále 2 ženy se odhlásily samy, jako důvod uvedly nedostatek času na rozhovor. Poslední z žen, která se nezúčastnila, ač byla přihlášená, si nakonec účast rozmyslela, protože si nepřála odpovídat na pro ni osobní otázky, přestože jí byla zaručena anonymita.

Tabulka 2: Charakteristika respondentek

| Jméno | Věk | Nejvyšší dosažené vzdělání | Rodinný stav | Počet dětí a věk | Aktuální délka RD | Pracovní pozice a obor |
|-----------|-----|------------------------------|--|-------------------------|-------------------|-------------------------------------|
| Alice | 34 | Vysokoškolské (Mgr.) | Vdaná | 1 (2 roky) | 2 roky | Majitelka soukromé školky, školství |
| Jana | 45 | Střední odborné s maturitou | Vdaná | 4 (25; 24; 5; 3,5 roku) | 3 roky | Dělnice, automobilový průmysl |
| Renata | 35 | Vysokoškolské (Bc.) | Rozvedená (matka samoživitelka) | 2 (6 a 3 roky) | 3 roky | Mzdová účetní, ekonomika |
| Gabriela | 22 | Vyšší odborné | Svobodná (v domácnosti s přítelem) | 1 (3 měsíce) | 4 měsíce | Porodní asistentka, zdravotnictví |
| Pavla | 32 | Střední odborné bez maturity | Vdaná | 1 (1,5 roku) | 1,5 roku | Živnostník, kadeřnice |
| Bohuslava | 37 | Vysokoškolské | Rozvedená, společná domácnost s přítelem | 2 (12 a 0,5 roku) | 0,5 roku | Redaktorka/fotografka, živnostník |
| Martina | 38 | Vysokoškolské (Ing.) | Vdaná | 1 (10 měsíců) | 3 měsíce | Vedoucí HR oddělení, HR |
| Zuzana | 34 | Střední odborné bez maturity | Vdaná | 3 (5, 2,5 a 2,5) | 3 roky | Barmanka, gastronomie |

| | | | | | | |
|----------|----|-------------------------|-------|-----------|-------|---------------------------|
| Kateřina | 36 | Vysokoškolské (Mgr.) | Vdaná | 1 (4 a 1) | 1 rok | Vedoucí ochodu, obchod |
|----------|----|-------------------------|-------|-----------|-------|---------------------------|

Zdroj⁸⁸

7.3 Etika výzkumu

V průběhu celého výzkumu byl kladen maximální důraz na etiku výzkumu a anonymitu respondentek. Všechny respondentky byly předem obeznámeny s průběh a bylo jim navrženo místo setkání pro rozhovor, s možností změny, pokud by se někde jinde cítily lépe. Všechny nakonec souhlasily a neměly problém s místem rozhovoru, které poskytla organizace XY. Respondentky ještě před začátkem rozhovoru dostaly veškeré informace o výzkumu, o jeho cíli, způsobu práce s daty, zpracování výsledků. Respondentky byly taktéž požádány o souhlas k pořízení audionahrávky celého rozhovoru pro účely následného přepisu. Taktéž byla přislíbená anonymita, která byla zajištěna změnou jména, ty byla náhodně vybrána a přiřazena respondentkám. Ostatní data zůstala v nezměněné podobě a jsou k náhledu v příloze číslo C. Byl také kladen důraz na to, aby byl rozhovor veden v příjemné atmosféře, v klidu a s dostatkem času.

7.4 Postup výzkumu

Po stanovení hlavní výzkumné otázky a výběru respondentů, byl stanoven protokol rozhovorů, který vycházel z hlavní výzkumné otázky. Autorka výzkumu otázky předem stanovila, tak aby co nejlépe mapovaly a vystihovaly zkoumanou problematiku, Seznam předem stanovených otázek je přiložen v příloze práce (příloha A).

Všechny ženy, které se výzkumu zúčastnily, byly nejdříve pomocí e-mailové korespondence informovány o cílech a způsobu výzkumu. Pro lepší orientaci a zpracování výsledků byly ženám náhodně přiřazeny jiná křestní jména. Následně se dohodly termíny rozhovorů. Rozhovory proběhly v březnu a dubnu 2016. Na rozhovor

⁸⁸ SPÁČILOVÁ, A. 2016 (vlastní šetření)

bylo vždy vyhrazeno minimálně 30 minut. Některé rozhovory se do vymezeného času vešly, některé byly překročeny o několik desítek minut a jiným stačilo i 20 minut celkem. Záleželo na tom, kolik se chtěla žena tématu věnovat a kolik k němu měla co říci a nakolik byla otevřená a sdílná poskytnout své názory a zkušenosti.

Rozhovory proběhly v prostředí organizace XY, která poskytla prostory, kde bylo možné je provést. Přítomná byla vždy pouze daná respondentka, s výjimkou 2 žen, které měly sebou své malé dítě. Samotný rozhovor proběhl krátkým představením se zpracovatelky výzkumu a respondentky navzájem. Následně již zpracovatelka přistoupila k pokládání otázek, které dle uvážení doplnila o další. Po rozhovoru byla nahrávka přepsána do tištěné podoby a podrobena analýze. Přepisy se nachází v příloze diplomové práce (příloha C).

8 ANALÝZA A VYHODNOCENÍ DAT

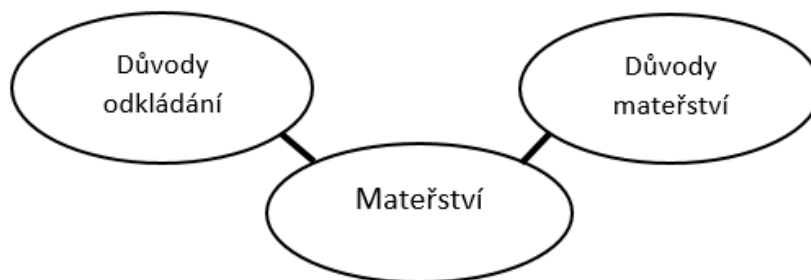
Rozhovory byly po převodu do tištěné podoby podrobně analyzovány. Zpracovatelka výzkumu se rozhodla pro zpracování metodou otevřeného kódování. Opakovaně důkladně procházela jednotlivé rozhovory a hledala podobnosti mezi daty, tedy kódy, které následně jednotně nazvala určitým pojmem, který data vystihuje. Z pojmů pak vznikly nadřazené kategorie, které sjednocují tematicky problematiku a kódy, jimiž je kategorie naplněna. Z kategorií a kódu byla vytvořena tabulka pro lepší přehled, která se nachází v přílohách s označením B. Mezi zjištěnými daty byly analyzovány souvislosti, které byly popsány, stejně tak jako jednotlivé pojmy samy o sobě.

Kategorie a kódy:

Kategorie - mateřství

Mateřství jako jedno z nejdůležitějších období v životě ženy bylo analyzováno právě v této kategorii, která se zabývá pojmy jako „důvody mateřství“, „důvody odkládání mateřství“ nebo „vlivy na mateřství“. Autorka touto kategorií shrnula jedny ze základních kódů. V rámci této kategorie byly hledány důvody mateřství, souvislosti mateřství s dalšími faktory jako je kariéra, rodina, společnost, ve které se žena vyskytuje nebo proces rozhodování se o založení rodiny.

Obrázek 2: Členění kategorie mateřství



Zdroj⁸⁹

Kód – důvody mateřství

Kód se zabývá pohnutkami žen, které je vedly k založení rodiny. Popisuje důvody ovlivňující rozhodnutí stát se matkou. Ať už žena má či nemá úspěšnou kariéru, stále je poháněna základním pudem, a to mateřským. Převládajícím důvodem stát se matkou proto byl důvod biologický, kdy byla žena motivována mít děti právě z touhy vycházející z naplnění této pro většinu žen nejdůležitější životní role. Největší pohnutkou k tomu stát se matkou je mateřský pud, který je v ženách velice silně zakořeněn. Touha po dítěti se u žen obvykle projevuje ve věku od 25 do 35 let, kdy většina žen alespoň jedno dítě má. Jak uvádí jedna z respondentek: „*Tak už určitě to byly právě ty faktory biologické. Začaly mi hodně tikat biologické hodiny a měla jsem tak velkou potřebu už dítě mít.*“ Často uváděným prvkem byly tak zvané „tikání biologických hodin“, čímž ženy popisují moment, kdy se u nich začala projevovat nutkavá touha po dítěti. Častěji pak tento jev můžeme sledovat u žen, které odkládaly mateřství na pozdější věk a až poté si začaly uvědomovat touhu po dítěti. Stejný jev můžeme sledovat u respondentky Kateřiny „*Jak se říká, začaly mi tikat hodiny a začala jsem cítit, že mi něco utíká, že děti chci...*“ Je to jev, který obvykle sledujeme u žen v různé intenzitě, objevuje se v plodném období ženy, kdy je biologicky a psychicky připravena na početí dítěte. Není pravidlem, že se tento faktor musí u ženy objevit, do otázky mateřství patří i další důvody, jak vyplynulo z odpovědí respondentek.

⁸⁹ SPÁČILOVÁ, M. 2016 (vlastní šetření)

Dalším z vysledovaných faktorů byl vliv okolí, kdy jsme mohli sledovat, že na ženy působila rodina, přátelé, společnost, ve které se pohybuje, jako celek. Tento vliv byl, co se četnosti týká méně zastoupen ve výsledcích, než předchozí „tikání hodin“, nicméně i tak se v odpovědích vyskytl často. Typickým výrokem, který bylo možné najít mezi odpověďmi, jak uvedla respondentka Eva: *„Tak nějak okolo vás začnou ty děti mít, blízcí se začnou vyptávat, kdy už taky konečně budeme mít děti, pak s tím začne i partner a tak jsem si začala pomalu říkat, že bych se nad tím asi taky měla začít nad tím zamýšlet.“* Je evidentní, že vliv okolí má značné působení na názory a postoje většiny žen. Je zjevné, že pokud se ženy vyskytují ve společnosti nebo rodině, kde je běžné mít děti v dřívějším věku, tedy okolo dvacátého roku, mají i tyto ženy tendence k mateřství v přibližně stejnou dobu. Jedna z respondentek poukázala na to, že vnímá rozdíl ve vlivu společnosti v časovém horizontu různě. V době, kdy řešila mateřskou otázku, vnímala tlak intenzivně, protože společnost předurčovala ženě především mateřskou roli, nikoliv kariéru. Tento fakt můžeme považovat za zajímavý, protože všeobecný názor společnosti a její pohled na roli ženy se v průběhu doby mění. Dnes je po ženě vyžadována, jak role matky, tak splnění pracovních povinností. Na druhé straně je společnost více tolerantní k ženě, která si chce před dětmi budovat kariéru nebo se jinak seberealizovat, to bylo v době před dvaceti až třiceti lety vnímáno společností negativně. Výrok respondentky Jany: *„Cítila jsem tlak společnosti, normální bylo mít děti, kariéru od ženský nikdo moc nečekal. Co se ale rozhodně od ženský očekávalo bylo, že bude rodit děti. První kolem dvaceti, jinak už byla hned divná. To není jako dneska, to je spíš naopak. To je samá kariéra sem a kariéra tam a bůhví, co všechno...cestování, budování bydlení a plno dalších možností.“*

Mezi dalšími prvky, které jsme měli možnost najít v odpovědích, byl vliv partnerů žen, kteří toužili po dítěti. Vyskytovalo se především u žen, které povětšinou měli úspěšnou kariéru, a tak se na mateřství tolik nesoustředily. Ženy pak podlely jejich naléhání nebo se postupem času nechaly k dětem přesvědčit. Výrokem se prezentovala i respondentka Bohuslava, která uvedla: *„Přítel na to dost tlačil, sám ještě děti neměl a tak svoje dítě chtěl. No a tak jsme se časem tedy shodli a já jsem ustoupila, že teda do toho půjdeme.“* Zajímavá byla odpověď, kde bylo znatelné, jak moc velký vliv partneri na ženy mají, jelikož se v této odpovědi střetávají dva postoje a to jak pro mateřství, tak proti *„Postoj manžela, první manžel moc dětem nakloněný nebyl, byl to politik, který*

hodně jen na svoji kariéru a miloval svůj volný čas, který nejradši trávil někde na tenisu nebo golfu. Pak jsem se rozvedla a já si našla jiného muže a ten měl postoj opačný, takže tam to netrvalo dlouho a rozhodli jsme se, že spolu chceme mít dítě.“

Vliv druhých osob na rozhodnutí stát se matkou může být značný. Zejména se jedná o lidi blízké, ke kterým máme silné citové vazby, partner, rodina, blízcí přátelé. Přání někoho z těchto lidí může být natolik silné, že začne mít vliv i na rozhodování ženy. V některých případech se může jednat i o nátlak, který může být vůči ženě vyvíjen. Za těchto okolností je rozhodování o mateřství ovlivněno druhou osobou. V případě, že se jedná o otce potencionálního dítěte, je tento vliv obvykle brán s jistou tolerancí, jelikož z biologického hlediska může i on ovlivnit, zda dítě s ženou chce či nikoliv a také má i on za dítě zodpovědnost. Přání druhé osoby, může být natolik silné, že může přetočit názor či postoj ženy k mateřství. Záleží na velké spoustě faktorů jako na osobnosti ženy, její ovlivnitelnosti, ale i na míře vlivu druhé osoby na ženu. Jiný vliv může mít kamarádka, jiný manžel...

Většina respondentek, které neměly vždy dobré rodinné zázemí, uvedly, že se chtěly soustředit především na rodinu a kariéra vyplynula z jejich vzdělání a následného úspěchu v rámci jejich pracovní pozice. Kariéru významně neřešily a zaměstnání pro ně bylo spíše o zajištění financí pro sebe a později pro rodinu. Zajímavá byla odpověď jedné z respondentek: *„Vždy jsem měla vztah k dětem, a tak jsem se rozhodla vystudovat pedagogickou fakultu a následně nastoupila do mateřské školky jako učitelka. Nebavilo mě ale být zde jako zaměstnanec, chtěla jsem si více organizovat svůj čas, a jelikož jsem měla dostatek financí, rozhodla jsem se založit vlastní podnikání v rámci soukromé školky. Najednou jsem musela zařizovat opravdu mnoho záležitostí a starat se o celý chod školky, proto když jsem se rozhodovala, zda v této situaci založit rodinu, musela jsem zohlednit mnoho důležitých aspektů, ale v celkovém důsledku jsem vždy věděla, že rodina je to pravé.“*

Ostatní dotazované se převážně shodly na názoru, že kariéra pro ně v rámci rodiny znamenala akorát důkladné zvážení stávající situace, ale výsledné rozhodnutí vždy vyplývalo z jejich celoživotních přesvědčení a postojů k rodině. Jednoznačně u nich převažovala touha po rodině, která se stala jedním z nejstěžejnějších životní cílů.

Kód – důvody odkládání mateřství

Odkládání mateřství je ožehavou otázkou ve společnosti stále častěji, vzhledem k míře posunu věku matek, který stále stoupá. Do otázky mateřství začala vstupovat řada věcí od kariéry, osobních zálib, posun ve zdravotnictví a další. Je důležité si také ujasnit, kdy považují ženy situaci za odklad mateřství. Jednoznačně to nelze specifikovat. Obecně ve společnosti je za odklad mateřství brána situace, kdy je žena zhruba ve věku 30 let a výše, má zázemí a partnera. Věk bývá zpravidla nejdůležitějším hodnotícím prvkem, vzhledem k biologickým omezením, které sebou rostoucí věk přináší. Kód mapuje důvody, které k odkladu mateřství ženy nejčastěji vede a jak problematiku ženy popisují.

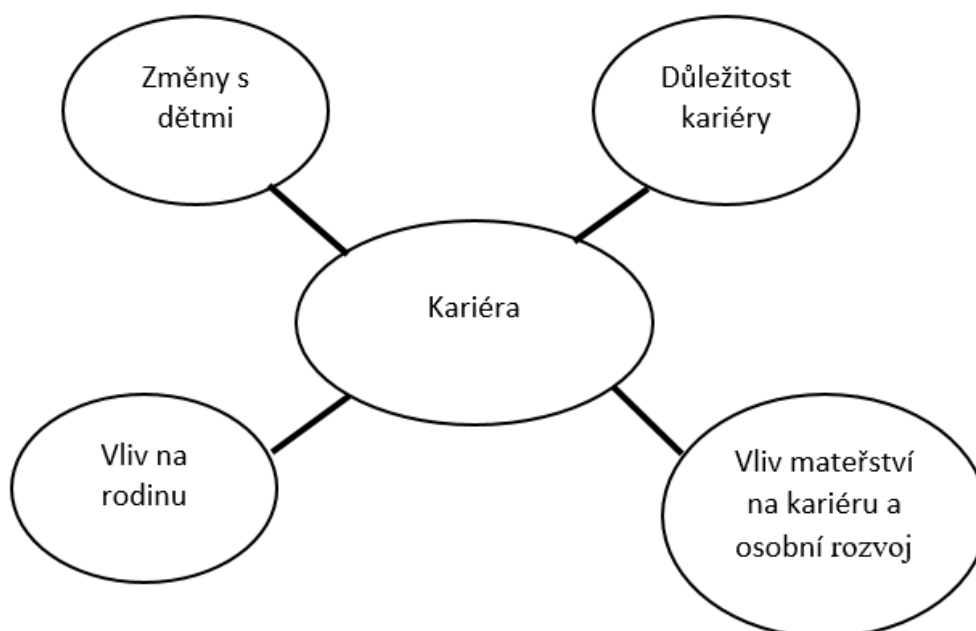
V šetření se nejčastěji vyskytly pohnutky k odkladu mateřství z důvody budování kariéry, ať už jako zaměstnankyně nebo podnikatelka. V případě podnikání to byla paní Alice, která začala podnikat a v návalu povinností s tím spojených usoudila, že bude vhodné s dětmi počkat, na čemž se s manželem dohodli, paní Alice pronesla: *„Řekli jsme si s manželem, že tedy ještě počkáme a tak jsem mateřství odkládala.“*

V dalším případě pak reprezentovala skupinu odkládající mateřství paní Kateřina, které do odkladu mateřství vstoupil také partner, respektive rozvod a následně doba bez partnera. Komentovala to slovy *„U mě ten vliv byl celkem dost, zvažovala jsem, kdy si založit rodinu a bývala bych to udělala dříve, pak jsem se ale rozváděla, takže než jsem se poznala s mým současným manželem, tak to chvíli trvalo, ale ano, brala jsem ohled na kariéru, ale i další věci. Je pravdou, že jsem prací žila a na děti předtím nemyslela, a když jsem pomalu začala, tak zase byl problém v manželství. Taky hrálo roli to, že jsem závodně tančila a do toho jsem investovala taky spoustu energie a nechtělo se mi to úplně opouštět. Měla jsem vlastně kariéru 2 a oběma jsem se chtěla věnovat.“* Jak je z výroku patrné, dalším vlivem byla i sportovní kariéra, kterou taktéž paní Kateřina vedle a brala na ni ohled.

Kategorie - kariéra

Další ze zkoumaných kategorií v průzkumu byla kariéra. Kódy v ní obsažené se zabývají důležitostí kariéry v hodnotovém žebříčku žen, změnami v kariéře, které nastaly po narození dětí a vlivem kariéry na rodinu. Profesionální kariéra žen je obvykle ovlivněná narozením dítěte, o které se žena následně stará, z tohoto hlediska se průzkum zabýval do jaké míry má vliv narození dítěte na kariéru a následné rozhodování o krocích v kariéře. Opačně, kariéra může mít také zásadní vliv na rodinný život a mateřství, proto byly kladeny i otázky z tohoto směru a výsledky v následujících kódech interpretovány.

Obrázek 3: Přehled kategorie kariéra



Zdroj⁹⁰

Kód - důležitost kariéry

Většina respondentek hodnotila důležitost kariéry zhruba ve druhé třetině hodnotového žebříčku. Za vypovídající k většině můžeme považovat výrok paní Renaty, která uvedla: „Kariéra pro mě je důležitá do míry toho, že jsem chtěla dosáhnout nějaké

⁹⁰ SPÁČILOVÁ, M. 2016 (vlastní šetření)

určité praxe po škole a postavení, tak abych si mohla alespoň trochu v práci říci podmínky a byla respektovanou zaměstnankyní, která má už svůj jistý post a úroveň, to je důležité. Tohle všechno bych si také ráda udržela, a pokud to tak zůstane, budu naprosto spokojená. Nikdy ale kariéra nepůjde před rodinu, zdraví, přátele, to je pro mě naprosto prioritní

a přes tohle vlak nejede, práce je až někde na místech potom.“ Tento výrok je ukázkou většinového smýšlení či postojů respondentek. Výrok dokazuje, že kariéra není stěžejním bodem v životě a nejdůležitějšími hodnotami je rodina a zdraví.

Mezi odpověďmi se našly i takové, které byly zástupcem zcela opačného názorem. Ženy, které na svém žebříčku hodnot výrazně protěžovaly kariéru a měly ji na vysokém stupni důležitosti, nebylo mnoho, ale i takové odpovědi se vyskytly. Výraznou důležitost kariéry dává respondentka Martina, která uvedla: *„Nemůžu říct, že na žebříčku je pro mě jedna věc lepší než druhá, těžko se mi to takto sestavuje, protože důležité je svým způsobem hodně věcí. Pochopitelně mám na pomyslné špičce zdraví, bez toho by nebylo vůbec nic. To by bylo rouhání, kdyby tomu tak nebylo. Nicméně ostatní místa jsou velmi vyrovnaná. Co se kariéry týká, tak tam je taktéž, řadím ji do balíčku hodnot k rodině, přátelům, práci jako takové, respektive seberozvoji, je to velmi důležité a má to své opodstatnění. Myslím si, že by tyto hodnoty měly pro spokojený život být vyrovnané. V tomto se to u mě nezměnilo ani po narození dětí, to jsou moje pevné a celoživotní hodnoty.“*

Kód - změny s dětmi

Změny v kariéře po narození dětí zaznamenaly téměř všechny respondentky, zásah byl značný. Respondentky, které měly vyšší posty v managementu firmy, uváděly menší změny a zásahy. Je to především o tom, jak moc si nechaly ovlivnit mateřstvím. V případě paní Evy, která měla hodně rozvinutou kariéru, na kterou byla dlouhé roky upnutá se přílišná změna nekonala, především z toho důvodu, že na rodičovskou dovolenou nastoupil manžel, a tak se mohla dále věnovat své kariéře. Priority žen, které byly velmi koncentrované na kariéru se s dětmi měnily obvykle méně výrazně.

V průzkumu se této problematice věnovala otázka číslo deset, která se zaměřovala právě na vnímání rozdílů v kariéře před a po dítěti. Naprostá většina žen shledala po narození velké změny ve svém profesním životě. Změny nejsou dány pouze samotným

vyřazením z pracovního cyklu pro dobu rodičovské dovolené, ale také ve vnímání priorit, čemuž se taktéž výzkum věnoval a je o tom pojednáno níže.

Nejčastěji byly ženy konfrontované s časem, který musely mnohem lépe řídit a organizovat. Uváděly, že najednou si musely čas pevně hlídat, což dokud byly samy, tolik nemusely a měly větší časovou volnost a flexibilitu. Toto omezení ženy vedlo k tomu, že si svůj čas musí více hlídat a plánovat, což z pochopitelných důvodů zasahuje i do kariéry, která je tímto podřízená mateřským povinnostem.

Zajímavým jevem, který se v odpovědích objevil je i to, že ženy začaly přemýšlet více o efektivitě práce a snaží se najít co možná nejlepší způsob, aby byly efektivní a zvládly všechny povinnosti jak mateřské tak profesní. Jako komplikaci, ale můžeme vnímat to, že na stupni hodnot má přednost dítě, což pak plánování i efektivitu práce může značně narušovat a tím i zasahovat do kariérní dráhy. Tento názor zastupuje

i respondentka Bohuslava, která hovořila o tom, že práce ji baví především kvůli skvělému týmu, ale nechce ji tolik již obětovat, aby to bylo na úkor dětí, proto dbá na to, aby měla vše skvěle organizované a dokázala tak odvést dobré pracovní výsledky a zároveň zvládla všechny mateřské povinnosti doma. K tomuto postupu ji to přirozeně po narození dítěte přivedlo, jak sama uvádí.

Kód - vliv kariéry na rodinu

Zde byly odpovědi jednotlivých respondentek poměrně odlišné. Tři dotazované se shodly na tom, že vždy věděly, co budou muset pro kariéru obětovat, a proto počítaly v rámci rodinného života s určitým omezením a naopak. Pokaždé se však snaží věnovat se co nejvíce rodině a nezanedbávat roli matky.

V odpovědích respondentek byla uvedená i tato odpověď, která reprezentuje jednu část odpovědí respondentek. „*Hodně věcí se u nás po založení poměrně početné rodiny muselo změnit. Jelikož vykonávám profesi, ve které je potřeba neustálý dohled nad konkrétními činnostmi, bylo pro nás důležité stanovit si s partnerem úkoly, které bude každý plnit. Já se například starám o přípravu dětí do školy, partner je naopak večer ukládá ke spaní, jelikož většina mých pracovních povinností se soustřeďuje právě na tuto dobu.*“ Velmi podobné odpovědi se často vyskytovaly u této otázky. Respondentky

obvykle zmiňovaly potřebu plánování a organizace času, která většinou zasahuje nejen do života partnerů či manželů, ale také do života ostatních příslušníků rodiny.

Jako velmi podstatnou všechny ženy uváděly pomoc rodinných příslušníků a také toleranci rodiny v případech, kdy se v souvislosti s pracovní činností musí udělat nějaké ústupky v běžném osobním životě. V odpovědi respondentky Evy, můžeme vidět velmi podstatné ovlivnění rodinného života kariérou. *„Hodně moc, všechno se v naší rodině točí okolo mé práce. Veškeré plánování rodinných věcí se podřizuje mému pracovnímu díáři, jinak bych nemohla dělat kariéru. Příklad za všechny: Měli jsme teď naplánovanou dovolenou, dokonce už i zaplacenou. Jenže pak přišel termín velice důležitého jednání, které je zásadní pro rozvoj společnosti a rozvoj můj, bylo absolutně nepřípustné, abych tam nebyla. Museli jsme dovolenou stornovat a nový termín teď těžko hledáme, protože můj kalendář praská ve švech.“*

Téměř všechny dotazované ženy uvedly nějaký příklad, kdy jejich kariéra zasáhla do chodu rodiny. Ve většině případů však bylo uváděno, že s určitými ústupky se dá situace zvládnout.

Většina respondentek také uvedla, že zásah jejich kariéru do rodiny je značně menší než zásah kariéru jejich mužů. U žen byla patrná tendence udržovat si větší rozestup mezi životem pracovním a profesním, s jasnou preferencí rodiny.

Kód - vliv mateřství na kariéru a osobní rozvoj

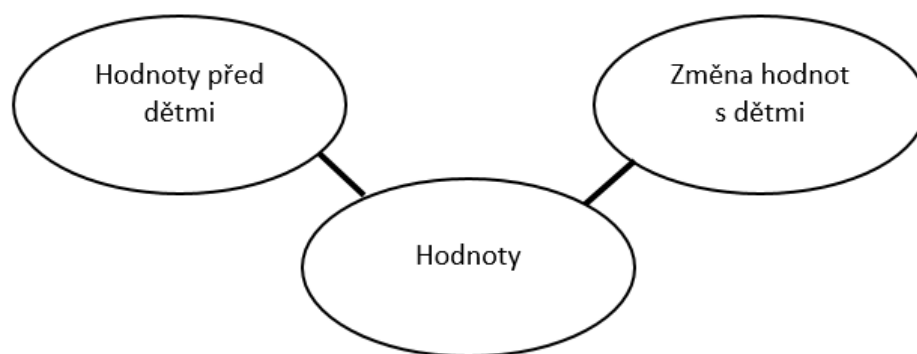
V tomto kódu se jednoznačně ověřuje, že vliv mateřství na kariéru ženy je zásadní. Téměř jednohlasně zazněly odpovědi, které v různých obměnách potvrzují teoretická východiska této diplomové práce. Každá z žen vnímá ovlivnění do jiné hloubky či sféry. U odpovědi paní Gabriely, která uvedla zásadní omezení své kariéry na základě mateřství. Došlo u ní i k přerušení studia. U ostatních žen se vyskytlo taktéž zásadní omezení. U živnostnic nebo podnikatelek dochází k omezení působnosti ve firmě a omezení svých denních úkolů a činností. Všechny ženy si také uvědomují, že i po návratu z rodičovské dovolené bude stále vliv dětí veliký. Jak uváděla respondentka Renata, která pracuje na zkrácenou pracovní dobu, jistá omezení s dětmi to nese vždy, dokud nejsou samostatné, obzvláště pak, když onemocní a je nutné o ně pečovat. Jen ve výjimečném případě, jako je paní Eva, se stává, že by mateřství na kariéru mělo mizivý vliv. Tento stav velmi závisí

na hodnotách a zázemí dané ženy, aby si dokázala zařídit prostředí a podmínky k tomu, aby tomu tak mohlo být.

Kategorie – hodnoty

Narozením dítěte se lidem často mění hodnoty v jejich životě, nebylo tomu jinak ani v případě respondentek. Často dochází k velmi výraznému přehodnocení důležitosti jednotlivých hodnot. U této otázky se téměř všechny dotazované shodly na názoru, že mateřství je věc, která změní každého člověka. Většina také uvedla, že na horní příčky se dostalo především zdraví a prospěch rodiny a v souvislosti s jejich prací také čas. Důležité pro ně je, aby byl správně a poměrně rozvržen mezi rodinu a profesní život.

Obrázek 4: Přehled kategorie hodnoty



Zdroj⁹¹

Kód - hodnoty před dětmi

Většinou odpověď zastupuje výrok paní Gabriely, která se vyjádřila následovně: „Vždy pro mě bylo na vrcholu zdraví a rodina, neměla jsem to ve svém dospělém životě jinak. Jasně, pak už další hodnoty se střídaly, podle toho v jaké životní fázi jsem byla, ale tyhle dvě byly vždy na vrcholu.“ Tento postoj odráží většinový postoj společnosti, kdy jsou hodnoty jako zdraví a rodina na vrcholku.

Častým jevem bylo také uvědomění si a utvrzení hodnot právě po narození dětí. Nedošlo přímo k posunu hodnot, ale k jejich zdůraznění. Podobný stav zaznamenala

⁹¹ SPÁČILOVÁ, M. 2016 (vlastní šetření)

respondentka Zuzana, která uvedla: *“ Děti jsou moje všechno, na první místo se dostaly ještě dříve, než se narodily, to je jasné. Přesto jsem změnu zaznamenala velikou. Uvědomila jsem si, jak je zdraví křehká věc a tím, že na mě děti jsou závislé a chtěla bych jim být na blízku co nejdéle a v plné síle, tak se mi výrazně hodnota zdraví zvýšila. Na prvním místě ta hodnota byla vždy, ale teď hodně posílila. I ta rodina teď je u mě výraznější, vždycky jsem měla nahoře rodinu, ale když má člověk vlastní děti, tak to nabere úplně jiný rozměr. “* Zdůraznění hodnot je typickým jevem, který se v průzkumu objevil. Ženy měly hodnoty dané podobně jako před porodem, ale uvědoměním si jejich důležitosti potom, co se staly matkami, je přiměřeno hodnotový žebříček si uvědomit intenzivně.

Pouze jedna z respondentek byla názoru, že hodnoty měla vždy jasně stanovené a už od dětství si na své kariéře zakládala. Podřizovala svému úspěchu v pracovním životně život osobní, a to se následně přeneslo i do role matky. Říká, že tento postoj ale neznamená upřednostňování své profese před rodinou. Je si jen pevně vědoma toho, co je pro ni v životě důležité a svou pozornost se snaží rovnoměrně rozdělit mezi rodinný a pracovní život. Jako prioritu měla ve svém žebříčku hodnot vždy úspěch a štěstí.

Kód - změna hodnot s dětmi

O výrazném posunu hodnot se vyjádřilo menší množství dotazovaných žen, přesto se našly 2 zástupkyně z řad, které uváděly tyto změny. První z nich byla Kateřina, která uvedla: *„U mě dlouhou dobu vévodila žebříčku kariéra a peníze, ne že by to už teď nemělo důležitost, to má, ale zásadně nižší, než před dětma. Po narození se mi to celé otrásl v základech a něco ve mně zafungovalo tak, že teď mi automaticky na vrcholku svítí zdraví a rodina, dřív si to člověk ani neuvědomil, v mém případě tedy to zdraví hlavně, brala jsem to jako automatiku, která tady prostě je a není potřeba to řešit, to se po dětech změnilo.“* Podobně se také vyjádřila respondentka Bohuslava: *„Já jsem v těchto věcech dost racionální, je jasné, že zdraví a rodina je nahoře, ale pak tam mám i dost nahoře peníze, protože si chci prostě ten život taky užít a cestovat, pěkně bydlet a tak. Pocházím z rodiny, kde nikdy peníze nebyly problémem, takže to si nesu už z dětství tento postoj. Jako je pravda, že s dětma se mi přece jenom ta rodina přiblížila více, protože předtím jsem to tak intenzivně nevnímala.“*

Další zajímavou odpovědí bylo například: „*Po narození dítěte jsem si uvědomila, že jsem v rámci mého fungování ve firmě vynakládala zbytečně příliš nervového vypětí. Dokázala jsem být nesvá kvůli stěhování se z jedné kanceláře do druhé nebo kvůli občasným přesčasům. Ted' ale vím, že události, které se dějí v souvislosti s mým rodinným životem, mají úplně jinou váhu, a že právě zdraví mých dětí je to, z čeho se mnohdy nejvíce stresuji.*“ Téměř všechny respondentky tedy uvedly, že změna nastala převážně v souvislosti s jejich strachem o dítě, který je permanentní. To, na co nyní myslí většinu času už není jejich práce, ale právě jejich rodina. Původně se domnívaly, že to na ně tolik vliv mít nebude, ale v mateřství přišla zcela jiná dimenze prožívání strachu o své blízké, především děti a celkově starostlivost a péče o ně.

Kategorie - vzdělávání a osobní rozvoj

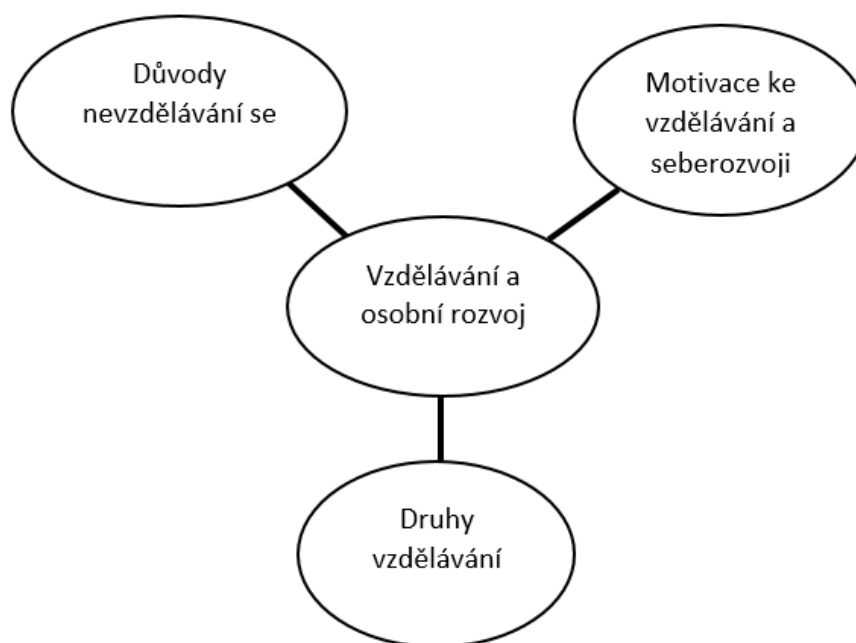
Dále se výzkum zabýval zjištěním, zda ženy během své mateřské dovolené pracovaly také na svém osobním či profesním rozvoji. Tento dotaz měl do jisté míry odrážet právě vývoj hodnot jednotlivých žen během jejich péče o dítě, ale také celkový postoj k životu.

V rámci této otázky se vyjadřovaly především ženy, které využily možnosti rozjet v době své mateřské dovolené podnikání. V současné době se stále více setkáváme s tímto trendem, kdy matky svůj volný čas v tomto období využívají k věnování se činnostem, které je baví či zajímají, a ty pak přerostou ve výdělečnou činnost. Zde je například jedna z odpovědí paní Bohuslavy: „*Než se mi narodila dcera, pracovala jsem v jedné velké firmě, kde jsem sice měla poměrně dobré finanční ohodnocení, ale práce mě moc nebavila a nenaplňovala. V době mateřské dovolené jsem se začala více věnovat fotografování, které bylo vždy mým velkým koníčkem. Začaly mi chodit dotazy, zda bych kamarádkám nenafočila nějaké fotografie, ať už ze svatby či jen nějaké pěkné portréty. Bylo to pro mě velmi výhodné, jelikož jsem se mohla naplno věnovat své dceři a zároveň si i něco přivydělat. Svůj čas jsem měla ve svých rukou a to bylo to, co jsem potřebovala. Postupně se z tohoto zájmu stala činnost, která mi začala poměrně slušně vydělávat, a proto jsem se rozhodla začít v této oblasti podnikat.*“

Podobné odpovědi se vyskytovaly také u ostatních respondentek. Všechny jsou nyní spokojené a své rozhodnutí by neměnily. Ostatní ženy pak svůj volný čas během mateřské dovolené soustředily především na péči o své dítě a obvykle se také snažily rozvíjet své vzdělání.

Mezi odpověďmi se vyskytly i ty, které směřovaly k volnočasovým aktivitám. Několik respondentek rozvíjelo své schopnosti tímto směrem. Ženy se zajímaly o kurzy lektorství sportovních či výtvarných aktivit.

Obrázek 5: Vzdělávání a osobní rozvoj



Zdroj⁹²

Kód - motivace ke vzdělávání a seberozvoji

Hledání motivace do vzdělávání či seberozvoje byla do jisté míry patrná u všech respondentek, nicméně narážela na překážky, které mateřství sebou přináší a pokud žena neměla dostatečnou podporu v okolí, které by jí pomohlo s péčí o dítě, bylo těžké si

⁹² SPÁČILOVÁ, M. 2016 (vlastní šetření)

motivaci udržet. U žen, které si motivaci našly a udržovaly, pak bylo možné naleznout vzdělávání se v oblasti jazyků, jako například u respondentky Gabriely, která si do rodičovské dovolené zlepšuje angličtinu pomocí dálkového kurzu. Obecně dálkové nebo online vzdělávání je pro matky velmi vhodné a také oblíbené. Další z možností vzdělávání se bylo také samostudium, kterému se věnovala paní Pavla. Tato respondentka si dokázala čas na rodičovské dovolené zorganizovat tak, že ji zbýval prostor na samostudium pomocí knih a dále se věnovala svému výtvarnému rozvoji, který zúročí i ve své profesi kadeřnice. V samostudiu vidí především výhodu toho, že je naprosto svým pánem a může si vše udělat a časově zorganizovat podle sebe.

Obecně pak lze říci na základě rozboru rozhovorů, že největší motivací byl seberozvoj a zdokonalení se v oblastech, které ženy bavily nebo které viděly jako nejslabší stránku, kterou měly ve svém zaměstnání.

Kód - důvody nevzdělávání se

Našla se i část žen, které se nevzdělávaly vůbec. Nepovažovaly to za důležité a ani by na to nenašly čas. Tyto tendence byly patrné se snižujícím se vzdělání, avšak i mezi zastupitelkami vysokoškolsky vzdělaných se našly ženy, které se nijak nevzdělávaly. Důvodem uváděly především chybějící motivaci k dalšímu vzdělávání.

Z respondentek to byla například paní Zuzana, která se přes rodičovskou dovolenou živila jako barmanka. Během rodičovské dovolené se žádného vzdělávání nezúčastnila, protože jak sama uvedla, měla na to málo času, tížila ji únava a celkově neviděla příliš důvod k tomu, aby se něčeho takové účastnila. Motivace paní Zuzany byla na velmi nízkém stupni, neshledávala důvod k tomu, aby se rozvíjela ve svém oboru.

U ostatních respondentek, které měly vyšší pozice v managementu firem, byla evidentní větší motivace k tomu se rozvíjet, než u pozic níže umístěných. Ženy, které už před rodičovskou dovolenou měly rozjetou kariéru, si více uvědomovaly, že bude těžší si pozice po návratu ke kariéře obhájit a udržet, proto bylo patrné, že více přemýšlely o rozvoji a snažily se udržet krok s pracovním trhem a firmou, ve které působily.

Kód - druhy vzdělávání

Zajímavou formu seberozvoje si zvolila paní Kateřina, která na rodičovské dovolené založila svůj vlastní blog, kam pravidelně začala přispívat a poznávat online svět, kam

mimo jiné patří i internetová reklama a celá řada dalších témat, se kterými si musela poradit, a které může pak zúročit ve svém profesním životě.

Často se ženy věnují výuce anglického jazyka, který rozvíjí i paní Eva, která využila soukromou lektorku, která za ní docházela až domu a tím ji ušetřila čas na dojíždění. Jedná se finančně nákladnou variantu, ale vysoce efektivní, obzvláště pak pro matky na rodičovské dovolené.

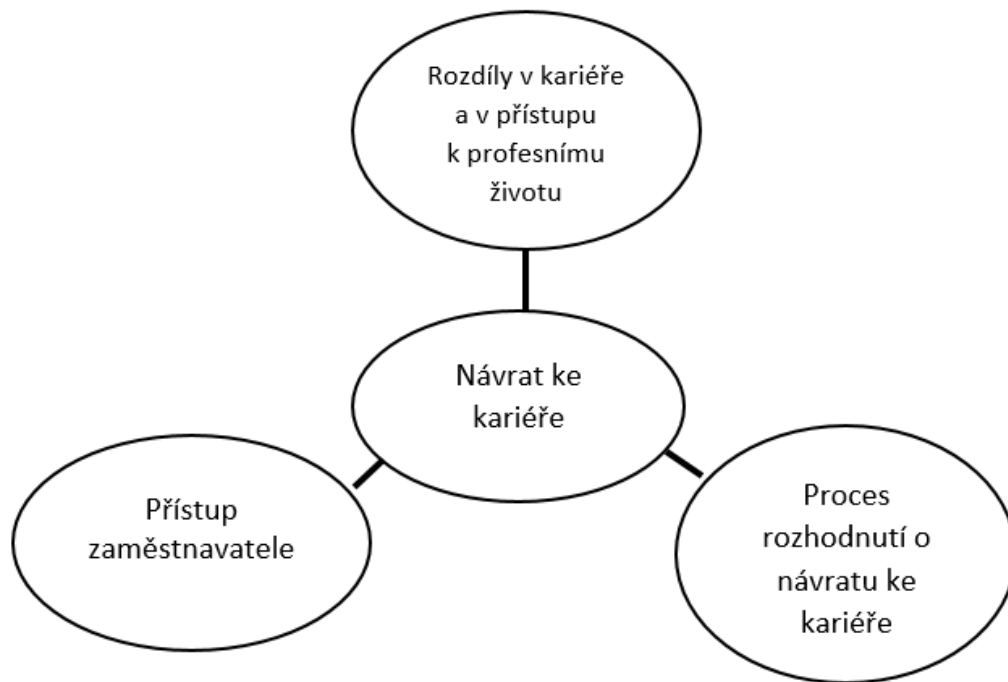
V neposlední řadě se některé ženy také věnovaly rozvoji v oblasti volnočasových aktivit. Například paní Jana, která docházela na cestovatelské přednášky, kterými svým způsobem kompenzovala nemožnost cestovat, kvůli dětem a zároveň se rozvíjela a dozvídala hodně zajímavých věcí pro ní, o zemích a cestování. Také paní Bohuslava rozvíjela svůj zájem o fotografování, které měla jako zálibu a postupem času se jí právě na mateřské stalo i zaměstnáním a začala se mu věnovat profesionálně.

Kategorie – návrat ke kariéře

Návrat ke kariéře v České republice obvykle ženy uskutečňují ve 3 letech věku dítěte, kdy jim vyprší rodičovská dovolená a jsou tak finanční situací nucené nastoupit do zaměstnání. Roli hraje také to, že dítě může být od 3 let přijaté do mateřské školy. V dřívějším věku dítě umístit do školky nebo jeslí je problematické, protože zařízení většinou nejsou uzpůsobena takto malým dětem. Ve většině případů, kdy je možné dítě umístit do školky před dosažením věku tří let, se pak jedná o soukromá zařízení, která jsou velmi finančně nákladná a je pro rodinu komplikované tuto službu ufinancovat. Od 3 let věku dítěte, může dítě navštěvovat státní školky, kde je o dítě postaráno a žena může vykonávat svoji profesi.

V některých případech se ženy rozhodnou k návratu dříve, než po uplynutí rodičovské dovolené, obvykle nějakou formou alternativního pracovního úvazku, jako je poloviční pracovní úvazek nebo práce z domova.

Obrázek 6: Přehled kategorie návrat ke kariéře



Zdroj⁹³

Kód – proces rozhodnutí o návratu ke kariéře

Rozhodnutí o návratu do zaměstnání po rodičovské dovolené je ve většině případů dáno uplynutím doby rodičovské dovolené a to většinou po třech letech, což je nejčastější doba, kterou ženy tráví s dětmi doma. V čem docházelo často k rozhodování a zvažování bylo, zda se vrátí na své původní pracovní místo. Ženy byly postavené před novou výzvou, a to především co se organizace času týká. Ženy musely celou situaci zvládnout a nastavit si pravidla organizace času, dětí a domácnosti. Ženy se shodly na tom, že situace pro ně nebyla zcela lehká, ale musely se s ní vypořádat samy.

Pro některé ženy byl pobyt s dítětem doma impuls k tomu, aby se pustily do podnikání, ty se pak rozhodovat příliš nemusely. Pouze se jim ulehčilo v tom, že dítě mohly dát do mateřské školy a měly více času se činnosti věnovat. Tento postup není

⁹³ SPÁČILOVÁ, M. 2016 (vlastní šetření)

příliš častý, může to být z několika důvodů, obecně ženy na základě statistik méně podnikají nebo jim to také časové možnosti s dětmi a péčí o rodinu neumožňují.

Ženy, které podnikaly již před dětmi, své podnikání většinou zcela neodložily, a tak po rodičovské dovolené opět více pracují na rozvoji firmy nebo živnosti. V těchto případech byla volba jednoznačná a ženy se vrátily, nicméně povětšinou již ne na plný úvazek, tak jak tomu bylo dříve.

Zcela výjimkou je pak skupina žen, do které spadá respondentka Eva, která nikdy kariéru nepřerušila a zařídila se tak, že mohla i s dítětem pracovat. To je v českém prostředí poměrně výjimka, kterou příliš žen nevolí nebo jim to okolnosti neumožňují.

Kód – rozdíly v kariéře a v přístupu k profesnímu životu

Největší rozdíly a změny ženy pociťovaly v časové stránce věci. Čas, který před dítětem mohly libovolně rozdělit mezi práci a volný čas, nyní musely výrazně reorganizovat. Dítěti se musí podřídit celý režim, tak jak uvádí většina žen.

Dále ženy pociťují menší flexibilitu, což koresponduje s výše uvedenou časovou náročností péče o dítě. Celkově muselo dojít u žen k většímu plánování a lepší organizovanosti.

Zajímavou skutečností je fakt, že se ženy staly více zodpovědné i v profesní sféře, což zaměstnavatel oceňuje a je to přínosem u každé pracovní pozice. Ve většině případů ženy taktéž začaly pracovat efektivněji, což potvrzují i někteří zaměstnavatelé. V neposlední řadě ženy, které tak nečinily již dříve, tak s dítětem většina z nich ano, a to rozdělení života na pracovní a soukromý, tedy došlo k tomu, že si svůj soukromý život více ohraničily a také si ho více hlídají, aby nedocházelo k zásahům ani jedné ze stran do té druhé.

Kód – přístup zaměstnavatele

Potíže nastaly u pracovních pozic, které už ze samotné podstaty jsou většinou nevhodné pro ženy s dětmi, protože jsou těžce kombinovatelné s mateřskými povinnostmi. S tímto problémem se potýkala respondentka Zuzana, která uvedla

odpověď na dotaz, zda jí vychází zaměstnavatel vstříc: *Tomu se bohužel neděje, můj zaměstnavatel tohle nedělá, je toho názoru, že podmínky mají všichni stejné, ale stejně cítím, že v některých věcech upřednostňuje muže, ale to možná ani není tak, že by to ta žena nezvládla, ale v baru je zkrátka lepší, když to tam má pod palcem chlap. Více méně mi bylo i naznačeno, že po porodu bude těžké pro mě místo udržet a zpět se vrátit. Přístup tedy nebyl zrovna vřelý.* Dokazuje to, že ne každé pracovní místo je zcela vhodné pro ženu s dítětem nebo že každý zaměstnavatel dokáže vytvořit takové podmínky, aby se ženě pracovalo komfortně jako před dítětem. Ženy hovořily také o potížích při shánění nového pracovního místa, kde se setkaly s diskriminací, kterou vycítily na základě toho, že měly děti.

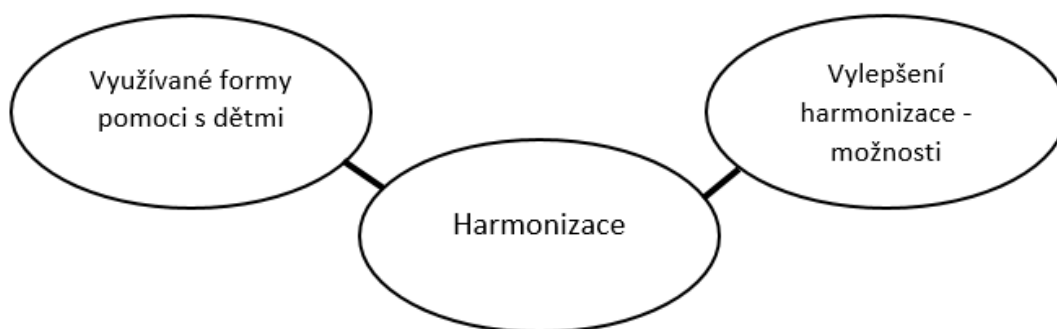
U velké části zaměstnavatelů se pak ženy setkaly s tím, že se zaměstnavatel snažil o nalezení kompromisu a snažil se ženám vyjít vstříc. Tento pozitivní fakt potvrzuje moderní přístup zaměstnavatelů, kteří si uvědomují pozitiva zaměstnávání matek.

Neutrálně na otázku odpovídaly ženy, které mají vlastní živnost nebo podnikání, u nich v tomto ohledu nenastala žádná převratná změna, protože jsou svým vlastním pánem.

Kategorie – harmonizace

Poslední z kategorií je zvládnání a optimalizování profesního a soukromého života, tedy harmonizace obou sfér, tak aby byla zajištěna spokojenost na obou stranách. Nejdůležitějším prvkem, jak bylo již zmíněno v předchozích kategoriích je optimální plánování a následně efektivita práce, s přesným omezením, kdy se věnovat rodině a kdy práci. V následujících kódech jsou popsány konkrétní formy pomoci v harmonizaci.

Obrázek 7 Přehled kategorie harmonizace



Zdroj⁹⁴

Kód – využívané formy pomoci s dětmi

Největší a nenahraditelnou pozici zastávají v pomoci s dětmi rodinní příslušní, konkrétně nejčastěji partneři, kteří se velkou měrou na výchově a péči podílejí. V závěsu za nimi jsou pak prarodiče, kteří se v hojném počtu taktéž o děti často starají, pokud jim to jejich zdravotní a životní situace umožňuje. Také se objevila odpověď některých dotazovaných, které uvedly, že s dětmi jim pomáhají sourozenci, tedy jejich starší děti, jednalo se například o vyzvednutí ze školky, pomoc s oblékáním nebo pohlídáním na pár minut doma. Tato forma pomoci je zastoupena především u dětí do tří let života, prakticky výhradně, protože příliš jiných forem není k dispozici. V některých výjimečných případech si rodiny najímali hlídání dětí ve formě soukromé chůvy nebo soukromého zařízení, které se dokázalo postarat i o děti mladší tří let.

Děti, které dosáhly tří let a více, je možné umístit do mateřské školy, a tak ženám ulehčit a pomoci s hlídáním dětí.

Všechny výše uvedené možnosti jsou forma pomoci typu pohlídání dětí, vyzvednutí ze školky a tak dále, tedy nefinančního charakteru, ale jak uvedla některá z respondentek,

⁹⁴ SPÁČILOVÁ, M. 2016 (vlastní šetření)

vítanou formou pomoci může být i finanční podpora. V tomto případě se jednalo o podporu ze strany prarodičů dítěte.

V průzkumu bylo taktéž v odpovědích zmíněno, že vydatnou pomocí je i zajištění paní na úklid domácnosti, který jinak zabírá hodně času, který lze investovat jinde a lépe tak optimalizovat harmonizaci rodiny a práce.

U respondentky Pavli bylo, vzpomenu také na psychickou formu podpory, která je neméně důležitá než všechny výše zmíněné. Pavla uvedla, že ji velmi podporuje přítelovo uznání, že je skvělou matkou a partnerkou. V psychické podpoře byly pak v některých odpovědích zmíněny i přítelkyně, se kterými ženy mohly sdílet zkušenosti, potíže a vzájemně si vyměnit rady, názory a pomoc. Tato podpora ženám přináší uspokojení a pochopení, které jim pomáhá se s různými situacemi vyrovnat.

V menší míře se objevily odpovědi jako pomoc online nákup potravin, který šetří čas nebo to, že by výrazně vycházel vstříc zaměstnavatel.

Kód – vylepšení harmonizace - možnosti

Uvítaly by větší podporu a pomoc ze strany hlídání dětí a zaměstnavatelů, kteří by vycházeli vstříc ve smyslu flexibilních forem úvazku. Také ze strany rodiny například prarodičů by uvítaly větší aktivitu v některých případech. Některé ženy také popisovaly přání, aby se více zapojil partner do výchovy, ale i péče o domácnost, to by jim ulehčilo život.

Dalším z přání žen byla lépe zvládnutá otázka mateřství ze strany státu, kdy by více podporoval zapojení žen do pracovního procesu i během rodičovské, také by podporoval vzdělávání a rozvoj, udržení kontaktu s pracovním trhem a lepší možnosti hlídání dětí a jejich umístěním do mateřské školy nebo jeslí.

Matky – podnikatelky si postesklly nad společností, která je vůči matkám, které jsou aktivní nepřiliš pozitivně nastavená a rády by, aby se to ve společnosti změnilo k lepší a společenský status těchto matek nebyl takový, že nemohou být dobrými matkami, když se celý den nevěnují dětem.

V neposlední řadě dle odpovědí by bylo přínosem, kdyby měly respondentky více času na odpočinek a relax a mohly se následně vracet k rodině odpočaté. Čas pro sebe

souvisí s výše uvedenými body, které při jejich zajištění přináší více prostoru pro ženy samotné a jejich psychickou pohodu a odpočatost, jenž úzce souvisí s celkovou spokojeností a schopností harmonizovat obě sféry života – pracovní i soukromou.

8.1 Vyhodnocení šetření

V závěru se bude práce věnovat především vyhodnocení hlavní stanovené výzkumné otázky, která zněla: „Jak se vzájemně ovlivňují kariéra a mateřství?“ Kariéra i mateřství se vzájemně ovlivňují a nelze paušalizovat ani jedno tvrzení, které uváděly ženy ve výzkumu, vždy záleží na okolnostech, ale i osobnosti ženy, jak k dané problematice přistupuje. Vliv jedné nebo druhé sféry života je v různých poměrech a liší se, nicméně stále přetrvává větší vliv mateřství na kariéru než v opačném případě. Tento fakt je vyvozen na základě veškerých získaných odpovědí. Především kategorie „Kariéra“ se zabývala přímo tématem vzájemného vlivu obou položek. Z Výsledků jasně vyplývá, že u žen převládá mateřský pud, který je vede k upřednostňování mateřské role, před rolí profesní. Přispívá k tomu i tradiční nastavení rolí, které ve společnosti jsou zvyklostí a od žen se očekávají. Pouze ve výjimečných případech tomu bylo jinak, kdy například partner přebíral větší část péče o rodinu, a žena se věnovala kariéře. Model obrácených rolí není v České republice ještě stále běžný a je uplatňován v malém množství.

Otázku vlivu kariéry na mateřství je potřeba rozčlenit do dvou sekcí, tak jak se jasně ukázalo na výsledcích výzkumu, kdy ta první nastává, při rozhodování, kdy založit rodinu a pak následuje fáze, kdy je už dítě na světě a žena se rozhoduje pro některý způsob optimalizace práce a rodiny.

Výzkum se zabýval pohnutkami k tomu založit rodinu a zjišťoval tak jaké faktory nejvíce ovlivňují rozhodnutí. Mateřský pud je faktor, který ve finále téměř vždy zvítězí, což je z pochopitelných důvodů jasné, jinak by ani k mateřství dojít nemohlo, ale významnou roli hrají nejrůznější aspekty jako kariéra, touha po seberealizaci a vytváření finanční jistoty, cestování a volnočasové aktivity, studium, budování domova a další. Častý faktor, který do rozhodování promlouvá výrazně, je právě kariéra, která má svoji posloupnost, kterou ženy obvykle nerady přeskakují a do jisté míry je k tomu nutí i stát, který nastavuje pravidla pro podporu matek tak, aby byly motivované odpracovat alespoň

jeden rok a odváděly sociální pojištění po tuto dobu. K výše míněné posloupnosti patří i studium, které žena absolvuje a během kterého obvykle také děti nechce, následuje první zaměstnání a budování zázemí a kariéry, což obvykle trvá několik let a žena tak odsouvá mateřství na pozdější dobu. Tímto je jasně prokázán vliv kariéry na mateřství a založení rodiny, jak poukázaly odpovědi respondentek.

Následuje druhá fáze, kdy přijde na svět dítě, v tuto chvíli se vliv výrazně obrací, kariéra jde ve většině případů na několik let téměř stranou a hlavní úlohou zůstává dítě. Dle výsledků se potvrzuje, že většina žen zvolí variantu zůstat s dítětem doma a to na dobu tří let. Po dobu rodičovské dovolené si těžko udržuje kontakt se zaměstnáním, ale v některých případech se to daří a je pozitivní, že i ženy si uvědomují, jak je důležité zůstat se zaměstnáním alespoň trochu v kontaktu a neztratit tak zcela ponětí o ději na trhu práce a profesním oboru, ve kterém působily.

Většina respondentek se shodlo na velikém zásahu do kariéry po narození dítěte. Změny nebyly pouze na úrovni časové zátěže, ale také v posunu hodnot, které ženy také po narození dětí popisují. Výrazně se posunují hodnoty zdraví a rodiny, které předtím nevnímaly tak intenzivně, jako s dětmi. Změna hodnot pak ovlivňuje celkový přístup k životu a zasahuje i do zaměstnání, které najednou nemá takovou důležitost a prioritu v životě žen. Ženy nachází část své seberealizace a naplnění v dětech a rodině a nemají již takové ambice. Určitá touha realizovat se i jinde, než doma s dětmi stále přetrvává, ale v mnohem menší míře a často také jiným způsobem nebo v jiném oboru, než byl původní obor žen před rodičovskou dovolenou.

Největší zátěží, která se negativně projevuje na kariéře, je časová vyčerpání matek, které musí většinu času věnovat dětem, obvykle až do věku tří let, než dítě může nastoupit do mateřské školy. Ženy v rozhovorech uváděly, že toto je největší problém, se kterým se potýkají. V době, kdy dítě může již nastoupit do mateřské školy se situací velmi zlepšuje, ale přesto je stále nutné počítat s tím, že dítě vyžaduje zvýšenou péči a s ní i pozornost a čas matky, což je na úkor kariéry a často se tyto faktory podepisují na kariéře, jejíž růst se zpomalí, stagnuje nebo dokonce může mít sestupné tendence.

Nelze opomenout ani pozitivní vliv mateřství na kariéru, který ženy sledují, a v odpovědích se nejednou objevil. Mezi pozitivní vlivy patří lepší efektivita práce, které se ženy po narození dětí učí a jsou k ní do jisté míry okolnostmi donucené, protože musí

ve svém běžném dnu zvládat více věcí a často i najednou, obzvláště když chodí do zaměstnání a musí tak skloubit pracovní i soukromý život s dětmi najednou. K dalšímu pozitivu můžeme přiřadit lepší timemanagement, který taktéž je nutné zvládnout pro optimální harmonizaci. V neposlední řadě se také v odpovědích respondentek objevila nejednou odpověď, která poukazovala na zvýšení odpovědnosti žen v obecné přístupu k životu, který se logicky dotýká i pracovního nasazení a přístupu k zaměstnání.

Souhrnně tak lze na základě provedeného výzkumu říci, že vliv mateřství na kariéru ženy je vždy značný a kariéra je mateřstvím vždy zasažena. V závislosti na přístupu, okolnostech, možnostech a pomoci rodinných příslušníků nebo institucí se pak ženám daří obvykle na kariéru navázat, ale je velmi individuální v jaké míře a jakým způsobem žena v kariéře pokračuje. Není výjimkou případ, kdy se kariéra naruší velmi a už prakticky nedojde k jejímu obnovení v takové formě, jako byla před dětmi. Jen zcela výjimečně dojde k natolik malému narušení, že by vliv na kariéru nebyl znatelný, to se může stát jen za zcela optimálních podmínek, kdy je podpora ženy ze strany rodiny a to především partnera natolik velká, že má žena prostor na své kariéře kontinuálně pokračovat, bez velkých zásahů. Patrné jsou i pozitivní vlivy, o kterých je výše také zmíněno, ty se objevují v menšině oproti negativním vlivům na profesní dráhu.

Nic z uvedených faktů nelze brát zcela univerzálně a aplikovat to na jakoukoliv sociální skupinu, národ nebo zemi. Je potřeba brát ohled na to, že data do výzkumu byla brána z určitého sociálního prostředí a v rámci České republiky, která se projevuje svými specifiky a výsledky tak nemohou být aplikovány v celoevropském měřítku nebo celosvětovém. Také je důležité si uvědomit, že výrazný vliv má na celou situaci mateřství osobnost a rodinné zázemí ženy, které zásadně celou problematiku ovlivňuje.

V oblasti je stále veliký prostor pro zlepšování a rozvoj prostředí, které by více ženy podporovalo a umožňovalo jim více v optimalizaci rodinné a pracovního života. Autorka osobně na základě výsledků spatřuje největší prostor pro optimalizaci z hlediska partnerů žen a jejich větším zapojení se do péče o domácnost, tedy lepší rozdělení úloh v domácnosti. Dále také ze strany zaměstnavatelů ve smyslu lepší flexibility a nastavení programu pro udržení kontaktu s ženami na rodičovské dovolené. Všechny tyto uvedené oblasti zlepšení jsou prostorem pro další výzkum, který by mohl volně navázat na tuto diplomovou práci.

8.2 Návrhy zlepšení a optimalizace

Výzkum poukázal na mezery v harmonizačních strategiích žen a rodin a samotné ženy se vyjadřovaly k možnostem, které by uvítaly. Nejčastějším přáním žen byla větší podpora v oblasti hlídání dětí, především malých, do tří let. Prospěšné by bylo zavedení více státních zařízení, která by se specializovala na děti v této věkové skupině, taková státní zařízení téměř nejsou. Pokud se nějaká vyskytují, tak se koncentrují ve větších městech a jsou téměř všechna soukromá, což přináší velké finanční zatížení rodiny, které si každá nemůže dovolit.

Autorka práce se domnívá, že by se celkový koncept péče o dítě měl odvíjet od změny v koncepci mateřské a rodičovské dovolené. Podpora rodičů by mohla být více flexibilní a rozložitelná do více let, ale v menší intenzitě, tedy rodič by měl možnost si čerpat rodičovský příspěvek postupně dle vlastních preferencí, třeba až do nástupu dítěte do první třídy. Zároveň s tímto opatřením, by musely být zavedeny podpory flexibilních druhů zaměstnaneckých úvazků a zaměstnavatelé by musely být motivováni k vytváření podmínek pro zaměstnance s dětmi, pomocí finančních dotací nebo daňového zvýhodnění.

Dále by se ze strany státu a neziskových organizací měla podporovat myšlenka zaměstnávání matek a pracovat na osvětě a eliminaci stereotypů o mateřství a hendikepech žen s dětmi.

Naopak by se měly vyzdvihnout klady zaměstnání ženy i s dětmi, jako hodnotného, kvalitního zaměstnance se zkušenostmi, získaným vzděláním, know-how, který navíc je vysoce efektivní, zodpovědný a organizovaný.

Větší interakci s ženami a zaměstnavateli, by bylo vhodné zavést i na straně úřadu práce, který by neměl být pouze pasivním poskytovatelem informací, ale měl by více flexibilně a kreativně pracovat na udržení žen v kontaktu s pracovním prostředím i po dobu rodičovské dovolené. Forma pomoci by ze strany úřadu práce mohla být jako prostředník mezi ženou v domácnosti a profesním světem, kdy by pomocí různých setkávání, workshopů, kampaní, by docházelo ke kontaktu mezi oběma sférami.

Nejdůležitější v harmonizace zůstává žena samotná a její touha, motivace a aktivita v tom, jak se situací naloží. Všechny pobídky z vnějšího okolí mohou ženě pomoci a ulehčit, ale v důsledku zůstává na ní samotné, jak si věci uspořádá a s jakou intenzitou a nasazením na tom pracuje. V závěrečné otázce ve výzkumu, kde měly ženy volný prostor k vyjádření, se tato informace potvrzuje. Je na každé ženě se situací postavit čelem a využít všech dostupných prostředků a možností k nastavení si života, v co největší spokojenost svoji, případně společně s dalšími členy rodiny i spokojenost rodinou

ZÁVĚR

Diplomová práce se zabývala jedním ze současných témat ve společnosti a andragogice, a to „Profesní kariérou ženy jako matky“. Cílem práce bylo analyzovat a vyhodnotit, jak se ovlivňují tyto dvě životní role, tedy kariéra a mateřství, co se stane matkou, tedy vzájemné ovlivnění kariéry a mateřství. Práce byla zpracována jako teoreticko-empirická, což autorka práce zhodnotila jako nejvhodnější, vzhledem k problematice a struktuře práce, stejně tak jako k cíli práce.

Teoretická část se věnovala souvztažnostem různých částí tématu a vytvořila teoretický přehled a podklad pro navazující empirickou část. Na základě analýzy různých autorů a děl, kteří byli vyhodnoceni, jako relevantní pro zpracování tématu diplomové práce, byl v úvodu zpracován přehled pojetí kariéry a také jejich typů, se zaměřením na ženy, což bylo výchozím bodem pro chápání celé práce a tématu jako takového. V podkapitolách pak bylo doplněno preferenčními teoriemi žen, což doplnilo souhrnný pohled. Zasazení tématu do obecné roviny v rámci společnosti, bylo provedeno analýzou autorů Lipovetského a Hakimové, kteří se zabývali postavením žen ve společnosti. Z analýzy vzešlo několik stěžejních bodů, sloužící ke komplexnímu pochopení tématu. Funkcí rodiny a rolí ženy v ní, se zabývala druhá kapitola, která vychází a sumarizuje ze Správy o rodině od Ministerstva práce a sociálních věcí, autorů Hubinkové, Jurajdy, Machovcové a Kuchařové. Kapitola podává přehledný souhrn informací opět v kontextu tématu mateřství a kariéry žen. Jednou z nejvíce stěžejních kapitol je čtvrtá kapitola, která se zabývá dilematem kariéry a mateřství, tedy staví proti sobě obě sféry a analyzuje vliv jedné na druhou. Ve výsledku podává ucelený, stručný výklad současného stavu názorů autorů, včetně specializace na Českou republiku, který byl konfrontován s názorem respondentek ve výzkumu. V kapitolách mateřství, přerušení kariéry a návrat na trh práce bylo analyzováno několik autorů. Autorka došla k tomu, že názory jednotlivých odborníků se poměrně liší a to především, pokud se jedná o autorky v různých časových horizontech. Do diplomové práce proto vybrala ty autory a názory korespondující s aktuálním děním a směřováním práce, čímž vznikl jednotný text, použitelný pro další studium. Poslední kapitola byla věnována návrhům optimalizace, kde autorka navrhuje několik způsobů, které mohou být použity jako harmonizační prvky pro

ženy s dětmi a také uvádí přehled možných potíží a bariéry a tím je kapitola souhrnným přehledem o problematice optimalizace, který mohou ženy použít.

Vzhledem k širokému záběru teoretického základu práce, který odpovídal pojetí empirické části, byl vytvořen dostatečný základ pro vypracování výzkumu, jenž se o teoretická východiska opíral.

Empirická část práce byla naplněna výzkumem, který byl proveden způsobem kvalitativního šetření, formou polostrukturovaného rozhovoru s ženami z nejmenovaného sdružení zabývajících se volnočasovými aktivitami žen a dětí. Ženy se po informování o účelu a způsobu výzkumu dobrovolně hlásily a následně s nimi byl proveden rozhovor. Získaná data byla zpracována opakovanou analýzou, jejímž výstupem bylo zpracování dat do kategorií, které byly nasyceny kódy. Celá empirická část byla směřována na cíl práce a hlavní výzkumnou otázku: „Jak se vzájemně ovlivňuje kariéra a mateřství“. Stručně shrnuto můžeme říci, že obě oblasti se podstatně ovlivňují navzájem. Kariéra významně zasahuje do otázky, kdy založit rodinu, přičemž ženy často pečlivě zvažují, jak moc jim ovlivní kariéru dítě a spolu s tím mají tendence mateřství odkládat. Následně po narození dítěte se vliv otáčí a na prvním místě převažuje dítě a jeho spokojenost, kariéra je odsouvána. Mezi respondentkami se objevily v menšině i ženy, které upřednostňovaly kariéru nebo jí dávaly stejnou prioritu, ale jedná se o menšinový přístup. Nutno podotknout i fakt, který z výzkumu vzešel, a to pozitivní vliv mateřství na kariéru, kdy spolu s mateřstvím stoupla u žen odpovědnost, efektivita práce a zlepšila se organizace času. Výsledná bilance je, že negativní dopady přerušením a obvykle i omezením kariéry po narození dítěte převažuje a je ženám v kariérním růstu přítěží, se kterou se potýkají. Závěrečná část výzkumu je věnována doporučením optimalizace a dalšího možného šetření.

Vzhledem ke zjištěným poznatkům ve výzkumu, posouvá práce téma profesní kariéry ženy jako matky v rámci andragogiky dále, jelikož přináší ucelený, souhrnný pohled na problematiku, optikou současného stavu společnosti a trhu práce, za využití množství autorů, kdy pomocí analýzy vybírá nejstěžejnější informace. Výzkum odhalil prostor pro další šetření, která jsou zmíněna v závěru výzkumu. Vyskytují se tam témata jako rozdělení úloh v rodině a rolí, pomoc se strany státu skrz předávání informací a vytváření rozvojových programů a další. Práce může být použita jako výchozí

dokument pro navazující šetření nebo jako příručka v oblastech vzdělávání dospělých, tvorbě vzdělávacích programů nebo poradenství pro zaměstnanost žen.

Do andragogiky přináší práce nejvíce přínos do oblasti poradenství a rozvoje lidských zdrojů. Konkrétně se jedná o poradenství v organizacích zabývajících se uplatněním žen na pracovním trhu, které se oblastí zabývají a pomáhají ženám rozvíjet s v kariéře a optimalizovat rodinný i pracovní život.

Celá práce je zasazena do českého prostředí, tudíž výsledky nemohou být univerzálně použity pro jiné země nebo jiné celky, jelikož se každé z prostředí vyznačuje svými specifiky v kultuře, společnosti, pracovním trhem a dalším. Problematika, kterou se celá diplomová práce zabývala, je rozsáhlá a ve společnosti je stále dostatek prostor pro zlepšování a nastavování lepších podmínek. Výzkum ale také ukázal, jak moc individuální téma je a jak se s ním ženy vypořádávají každá po svém. Záleží vždy na podmínkách, ve kterých žena je a v neposlední řadě na její osobnosti, jak s problematikou naloží.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BARTÁKOVÁ, H.. *Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009. ISBN 978-80-210-5012-9.

BEDRNOVÁ, E. a kol.. *Management osobního rozvoje: Duševní hygiena, sebeřízení a efektivní životní styl*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2009. ISBN 978-80-7261-198-0.

BĚLOHLÁVEK, F. *Organizační chování: jak se každý den chovají spolupracovníci, nadřízení, podřízení, obchodní partneři či zákazníci*. Olomouc: Rubico, 1996. Učebnice pro každého (Rubico). ISBN 80-85839-09-1.

BODLÁKOVÁ, L. *Budování kariéry mladých žen v kontextu mateřské dovolené*. Studia paedagogica, Brno: Masarykova univerzita, 2012, roč. 17. č. 2. ISSN 1803-7437

ČERMÁKOVÁ, M. et al 2002. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR. ISBN 80-7330-026-5.

FARKOVÁ, M. *Dospělost a její variabilita*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 2009. ISBN 978-80-247-2480-5.

HARGAŠOVÁ, M. *Skupinové poradenství*. Praha: Grada, 2009. ISBN 978-80-247-2642-7.

HAVLOVÁ, J. *Profesní dráha ve 20. století. Úvod do sociologie povolání*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 1996. ISBN 80-7184-220-6.

HUBINKOVÁ, Z. et al.; *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. 3. vyd. Praha: Grada Publishing, 2008. ISBN 978-80-247-1593-3.

JANOŠKOVÁ, K. *Krkavčí matky*. Brno: Nesehnutí, 2008. ISBN 978-80-903228-9-1.

JURAJDA, M., KUCHAROVÁ, V., MACHOVCOVÁ, K., a kol. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha: Gender Studies, 2006. ISBN 80-86520-12-9.

KONEČNÁ, H. *Na cestě za dítětem. Dvě malá křídla*. 2. vyd. Praha: Galén, 2009. ISBN 978-80-7262-591-8.

KŘÍŽKOVÁ, A., et al.;. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*[online]. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2005. s. 66. ISBN 80-733-0077-X .

KŘÍŽKOVÁ, A. *Nepřiliš harmonická realita. Rodičovské kombinace práce a péče v mezích genderové struktury současné české společnosti*. Gender, rovné příležitosti, výzkum 8. 2007. ISSN 213-0028

LIPOVETSKY, G. *Třetí žena: neměnnost a proměny ženství*. Vyd. 2. Praha: Prostor. 2007. ISBN 978-80-7260-171-4.

MAREŠ, P. *Co znamená mateřství*. In: Sedmá generace 10/2002. ISSN 1212-0499.

MAŘÍKOVÁ, H., ČERMÁKOVÁ, M. (eds.). *Proměny současné české rodiny: (rodina - gender - stratifikace)*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2000. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-85850-93-1.

MATĚJČEK, Z. *O rodině vlastní, nevlastní a náhradní*. Praha: Portál, 1994. ISBN 80-85282-83-6.

MATOUŠEK, O. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1993. ISBN 80-901424-7-8.

MOŽNÝ, I. *Sociologie rodiny*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakl., 1999. ISBN 80-85850-75-3.

Národní zpráva o rodině. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2004. ISBN 80-86878-18-X.

NÁHLOVSKÝ, P. *Time management pro práci i pro život*. Moderní řízení. 2002, roč. 37, č. 2. ISSN 0026-8720.

PACOVSKÝ, P. *Člověk a čas. Time management IV. Generace*. 2. vyd. Praha: Grada. 2006. ISBN 978-80-247-1701-2.

PLAMÍNEK, J. *Sebepoznání, sebeřízení a stres: praktický atlas sebezvládnání*. 2. vyd. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2593-2.

POTANČOKOVÁ, M. *Neplnohodnotné matky. Imperatív dobrej matky a participácia matiek máloletých detí na trhu práce*. Sociologický časopis, 2009. Roč. 45, č.1.

PREUSCHOFF, G. *Nevím, kde mi hlava stojí*. Praha: Motto, 1996. ISBN 80-85872-358

PTÁČEK, R. a P. BARTŮNĚK. *Etika a komunikace v medicíně*. Praha: Grada, Edice celoživotního vzdělávání ČLK, 2011. ISBN 978-80-247-3976-2.

PTÁČEK, R., a kol. *Závěrečná zpráva. „Vývoj dětí a jejich potřeb v náhradní rodinné a výchovné péči v kontextu současného společenského vývoje. Dílčími cíli projektu bude mapování osobnostních charakteristik „náhradních“ rodičů, náhradních rodin a výchovných postupů“*. Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2011.

RABUŠIČ, L. *Kde ty všechny děti jsou?*. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-86429-01-6

SIROVÁTKA, T., H. BARTÁKOVÁ, H. *Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky*. Brno: František Šalé/Albert, 2008. ISBN 978-80-7326-140-5.

SIROVÁTKA, T., O. HORA, *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. 1. vydání. Brno: Fakulta sociálních studií, 2008. ISBN 978-80-7326-140-5.

SOBOTKOVÁ, I. *Psychologie rodiny*. Praha: Portál, 2001. ISBN 80-7178-559-8.

ŠNÝDROVÁ, I. *Manažerka a stres*. 1. vyd. Praha: Grada, 2006. ISBN 80-247-1272-5.

Seznam použitých zahraničních zdrojů

HAKIM, C. *The Sexual Division of Labour and Women's Heterogeneity*. In *The British Journal of Sociology*, Vol. 47, No. 1. (Mar., 1996).

HAKIM, C. *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century*. Oxford: Oxford University Press. 2000. ISBN 0-19-924209-7

HATTERY, A. *Women, work, and family*. Thousand Oaks: Sage Publications, 2001. ISBN 0-7619-1937-6.

MATULČÍKOVÁVÁ, M., J. MATULČÍK. *Vzdělávání a kariéra*. Bratislava: Ekonóm, 2009. ISBN 978-80-225-3020-0.

SALTZMAN, A. In KOVAČIĆ, Branislav. *New approaches to organizational communication*. Albany: State University of New York Press, c1994. SUNY series in human communication processes. ISBN 0791419185.

Seznam použitých internetových zdrojů

BIČÁKOVÁ, A., K. KALIŠKOVÁ. *Od mateřství k nezaměstnanosti: Postavení žen s malými dětmi na trhu práce*. [online]. 2015 [cit. 2017-01-02]. Dostupné z: http://genderstudies.cz/download/IDEA_Studie_8_2015_Od_materstvi_k_nezamestnanosti.pdf

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO POJIŠTĚNÍ. *Peněžitá pomoc v mateřství*. [online]. 2016 [cit. 2017-01-02]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/penezita-pomoc-v-materstvi.htm>

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO POJIŠTĚNÍ. *Rodičovský příspěvek*. [online]. 2016 [cit. 2017-01-02]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/2014-10-rodicovsky-prispevek.htm>

Česko. Zákon č. 262/2006 Sb. ze dne ze dne 21. dubna 2006. Zákoník práce. § 196, Rodičovská dovolená. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z262_2006_8

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaostřeno na ženy a muže 2016*. [online]. 2016 [cit. 2016-12-29]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/1-obyvatelstvo-a-rodiny-a-domacnosti-37ubg89xpz>

GENDER: *Základní pojmy*. [online]. [cit. 2016-12-30]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/gender/gender_pojmy

HARNACHOVÁ, M. a kol. *Genderové stereotypy*. [online]. 2010 [cit. 2016-12-30]. Dostupné z: <http://www.socioweb.cz/index.php@disp=temata&shw=352&lst=113.html>

MEDICAL TRIBUNE. *Jeslí v Česku dramaticky ubývá*. [online]. 2014 [cit. 2016-01-02]. Dostupné z: <http://www.tribune.cz/clanek/32334-jesli-v-cesku-dramaticky-ubyva>

MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. *Výkonová data o školách a školských zařízeních 2003/04-2013-14*. [online]. [cit. 2017-01-02]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/vykonova-data-o-skolach-a-skolskych-zarizenich-2003-04-2013>

PETRÁŠOVÁ, L., T. BARTÁKOVÁ. *Osm procent žen nechce být matkou. Ubývá i těch, které plánují druhé dítě*. [online]. 2009 [cit. 2016-12-30]. Dostupné z: http://zpravy.idnes.cz/osm-procent-zen-nechce-byt-matkou-ubyva-i-tech-ktere-planuji-druhe-dite-1md-/domaci.aspx?c=A090802_192953_domaci_abr

SIMOTOVÁ, T. *Gender*. [online]. [cit. 2016-12-30]. Dostupné z: <http://gender.webnode.cz/products/gender/>

SÍŤ MATEŘSKÝCH CENTER. *Společnost přátelská rodině*. [online]. 2016 [cit. 2016-01-02]. Dostupné z: <http://www.familyfriendly.cz/>

SVATOŠOVÁ, M. *Možnosti sladování pracovního a rodinného života v České republice podle průzkumu Českého statistického úřadu. Rovné příležitosti do firem* [online]. 2011 [cit. 2016-12-30]. Dostupné z: <http://zpravodaj.feminismus.cz/cz/clanek/moznosti-sladovani-pracovniho-a-rodinneho-zivota-v-ceske-republice-podle-pruzkumu-ceskeho-statistickeho-uradu>

ŠEĎOVÁ, K. MATEŘSTVÍ JAKO POZITIVNÍ HODNOTA A ŽITÝ SVĚT. *Sborník prací Filozofické fakulty Brněnské univerzity*. [online]. [cit. 2016-01-03]. Dostupné z: <http://www.phil.muni.cz/journals/index.php/studia-paedagogica/article/viewFile/380/536>

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Strategie realizace aktivní politiky zaměstnanosti pro rok 2016*. [online]. [cit. 2016-01-02]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/ap>

SEZNAM TABULEK, OBRÁZKŮ A GRAFŮ

Seznam obrázků

| | |
|--|----|
| Obrázek 1: Rozložení času | 43 |
| Obrázek 2: Členění kategorie mateřství | 67 |
| Obrázek 3: Přehled kategorie kariéra | 71 |
| Obrázek 4: Přehled kategorie hodnoty | 75 |
| Obrázek 5: Vzdělávání a osobní rozvoj | 78 |
| Obrázek 6: Přehled kategorie návrat ke kariéře | 81 |
| Obrázek 7 Přehled kategorie harmonizace | 84 |

Seznam tabulek

| | |
|---|----|
| Tabulka 1: Počty mateřských škol 2005-2014 podle zřizovatelů..... | 56 |
| Tabulka 2: Charakteristika respondentek | 63 |

Seznam grafů

| | |
|---|----|
| Graf 1: Vnímání rolí žen a mužů u žáků..... | 24 |
| Graf 2: Rozdělení činností v domácnosti..... | 28 |
| Graf 3: Preference a role žen..... | 29 |
| Graf 4: Preference a role mužů..... | 30 |
| Graf 8 Vývoj narozených dětí podle věkové kategorie žen..... | 40 |
| Graf 6: Délka rodičovské dovolené vs. zaměstnanost (země EU)..... | 45 |
| Graf 7: Ekonomická aktivita žen podle věku dítěte a podle vzdělání v roce 2014..... | 47 |

SEZNAM PŘÍLOH

| | |
|--|-------------|
| Příloha A - Seznam otázek pro rozhovor | I |
| Příloha B - Přepisy rozhovorů..... | III |
| Příloha C - Přehled kategorií a kódů s lokalizací výroků..... | XXIV |

Příloha A - Seznam otázek pro rozhovor

Rozhovor - otázky

Křestní jméno (smyšlené):

Věk:

Nejvyšší dosažené vzdělání:

Rodinný stav:

Počet dětí a jejich věk:

Délka rodičovské dovolené:

Pracovní pozice a obor:

- 1) Jaký vliv měla kariéra na rozhodnutí založit rodinu?
- 2) Jaké faktory byly v rozhodování o tom založit rodinu nejsilnější (sociální, psychologické, biologické...)
- 3) Změnily se Vám žebříček hodnot po narození dítěte? Pokud ano, jak?
- 4) Máte podporu a pomoc lidí ve vašem okolí (rodina i v zaměstnání) s dětmi?
- 5) Jak vnímáte vaši pracovní pozici v průběhu mateřské dovolené, případně po návratu po mateřské? Jaké jsou změny (přístup nadřízených, kolegů, obchodník partnerů...).
- 6) Jak se vám podařilo skloubit rodinný život s profesním?
- 7) Jaké byly/jsou největší potíže při začlenění se zpět do zaměstnání?
- 8) Zasahuje vaše kariéra do chodu rodiny? Pokud ano, jak?
- 9) Zasahuje rodina do vašeho pracovního života?
- 10) Pracovala jste během mateřské i na svém osobním/profesionálním rozvoji? Uveďte prosím důvody a pohnutky proč tomu tak bylo.
- 11) Vnímáte rozdíl v profesní kariéře před a po dítěti?
- 12) Jaké jsou vaše plány po uplynutí mateřské dovolené (chcete navázat na kariéru před mateřskou dovolenou)? / Jak probíhalo vaše rozhodnutí o návratu do zaměstnání po mateřské dovolené (navázala jste na kariéru před mateřskou dovolenou)?
- 13) Vnímáte rozdíl v přístupu zaměstnavatele k vám před a po dítěti? Vychází vám zaměstnavatel vstříc, co se dětí týká (flexibilní pracovní doba, práce z domova, více placeného volna, firemní školka, akce pro děti...)?
- 14) Co je pro vás obecně největší pomocí, podporou v péči o děti, rodinu a její chod?
- 15) Co byste uvítala jako pomoc, abyste dokázala lépe harmonizovat pracovní a rodinný život?
- 16) Absolvovala jste/absolvujete nějaké vzdělávání během mateřské dovolené? Nebo děláte nějaké jiné kroky ve svém rozvoji během mateřské dovolené?

17) Je ještě něco co byste chtěla doplnit a říci?

Příloha B - Přepisy rozhovorů

Rozhovor Alice (R1)

Křestní jméno (smyšlené): Alice

Věk: 34

Nejvyšší dosažené vzdělání: Vysokoškolské

Rodinný stav: vdaná

Počet dětí a jejich věk: 1 (syn 2 roky)

Aktuální délka rodičovské dovolené: 2 roky

Pracovní pozice a obor: Majitelka soukromé školky. Školství

1) Jaký vliv měla kariéra na rozhodnutí založit rodinu?

„Vždy jsem měla vztah k dětem, a tak jsem se rozhodla vystudovat pedagogickou fakultu a následně nastoupila do mateřské školky jako učitelka. Nebavilo mě ale být zde jako zaměstnanec, chtěla jsem si více organizovat svůj čas, a jelikož jsem měla dostatek financí, rozhodla jsem se založit vlastní podnikání v rámci soukromé školky. Najednou jsem musela zařizovat opravdu mnoho záležitostí a starat se o celý chod školky, proto když jsem se rozhodovala, zda v této situaci založit rodinu, musela jsem zohlednit mnoho důležitých aspektů, ale v celkovém důsledku jsem vždy věděla, že rodina je to pravé. Přesto jsem v tu chvíli celkem váhala, jestli se do rodiny pustit, protože jsem měla plnou hlavu podnikání a děti jsem měla každý den také dost a dost. Řekli jsme si s manželem, že tedy ještě počkáme a tak jsem mateřství odkládala.“

2) Jaké faktory byly v rozhodování o tom založit rodinu nejsilnější (sociální, psychologické, biologické...)

Tak už určitě to byly právě ty faktory biologické. Začaly mi hodně tikat biologické hodiny a měla jsem tak velkou potřebu už dítě mít.

3) Změnil se vám žebříček hodnot po narození dítěte? Pokud ano, jak?

Největší změna nastala v tom, že jsem začala více myslet i na své zdraví a více pečovat o životosprávu, což jsem dříve tolik nedělala a myslela více na rodinu, než na sebe. Když je teď na mě ale moje dítě závislé, tak mě to k tomu přinutilo.

4) Máte podporu a pomoc lidí ve vašem okolí (rodina i v zaměstnání) s dětmi?

Určitě, máme skvělé babičky, které se předhání, která bude více hlídat. Velikou výhodou mám i co se mého podnikání týká. Tím, že mám vlastní školku, která je zařízená pro děti již od půl roku, tak tam malého poměrně často mé kolegyně hlídají.

5) Jak vnímáte vaši pracovní pozici v průběhu mateřské dovolené, případně po návratu po mateřské? Jaké jsou změny (přístup nadřízených, kolegů, obchodník partnerů...).

Co se změnilo, je to, že se snažím více práci delegovat na mé kolegyně a více jim tedy důvěřovat. Co mi přijde skvělé a vidím také pozitivní ohlasy u klientů, že nyní jako matka lépe rozumím potřebám a pocitům rodičů, kteří ke mně dávají své děti. To je největší rozdíl, že se tam prohloubila ta rodičovská empatie.

6) Jak se vám podařilo skloubit rodinný život s profesním?

Jak už jsem zmínila, vzhledem k mému podnikání to jde vcelku lehce. Pochopitelně, že se někdy vyskytne situace, když třeba malý onemocní, že to jde pak hůře a potřebuje moji plnou pozornost, ale vzhledem k tomu, že podnikání je dobře zaběhlé a mám výborné zaměstnance, tak se dokáží o vše postarat.

7) Jaké byly/jsou největší potíže při začlenění se zpět do zaměstnání?

Nejtěžší pro mě bylo si zvyknout na to, že mám jistá omezení v tom, že si nemůžu plánovat vše přesně na minutu, jako jsem byla zvyklá. S dítětem jde čas zkrátka jinak, nic nejde úplně přesně podle diáře.

8) Zasahuje Vám kariéra do chodu rodiny, a pokud ano, tak jakým způsobem?

Obzvlášť když třeba onemocní kolegyně a musím ji zastoupit, pak se zkrátka rodina musí podřídít podnikání, nedá se nic dělat. Zrušená nejedna dovolená je zkrátka realitou mého života, je to prostě něco za něco.

9) Zasahuje rodina do vašeho pracovního života?

Dítě jsem měla až ve chvíli, kdy jsem měla rozjeté podnikání, takže na to to přímo vliv nemělo. Snad jen v rozhodování, zda podnikání rozšiřovat, kdy jsem si vždy byla jistá, že chci vybudovat síť poboček, tak v tom už si teď nejsem tak jistá, když vidím toho drobečka doma, tak si říkám, zda to mám zapotřebí a chci být nejvíce s ním. Uvidíme časem.

Také ale v pozitivní slova smyslu. Ve své rodině si hledám inspiraci, co bych ještě mohla v mém podnikání vylepšit a co bych ještě mohla klientům nabídnout pro ještě větší spokojenost.

10) Pracovala jste během mateřské i na svém osobním/profesionálním rozvoji? Uveďte prosím důvody a pohnutky proč tomu tak bylo. Absolvovala jste/absolvujete nějaké vzdělávání během mateřské dovolené?

Skvělé mi přišli online kurzy angličtiny, ale po příchodu syna na svět jsem měla plnou hlavu péče o něj, že jsem se na kurz podívala asi 2x na začátku a pak už ne. Převážila potom únava a lenost namáhat si hlavu. To mě překvapilo, myslela jsem si, že to zvládnu. Najednou jsem tam neviděla tu motivaci, proč bych to měla dělat.

11) Vnímáte rozdíl v profesní kariéře před a po dítěti?

Největší rozdíl je v tom, že mám mnohem méně času a tak musím hodně plánovat a mám méně energie na všechny činnosti, najednou přišla únava, kterou jsem dříve neznala.

12) Jaké jsou vaše plány po uplynutí mateřské dovolené (chcete navázat na kariéru před mateřskou dovolenou)? / Jak probíhalo vaše rozhodnutí o návratu do zaměstnání po mateřské dovolené (navázala jste na kariéru před mateřskou dovolenou)?

Vzhledem k tomu, že pracuji i celou dobu při mateřské, nikdy jsem práci zcela neopustila, tak budu pracovat tak jako doposud, ale určitě ne v takovém tempu. Určitě nasadím klidnější tempo, už ani nemám tak velké ambice.

13) Vnímáte rozdíl v přístupu zaměstnavatele k vám před a po dítěti? Vychází vám zaměstnavatel vstříc, co se dětí týká (flexibilní pracovní doba, práce z domova, více placeného volna, firemní školka, akce pro děti...)?

Jsem svým vlastním pánem, takže toto neřeším. Pracuji pouze tolik, kolik to firma pro zajištění chodu potřebuje a kolik mi můj syn dovolí, ostatní musí zastat kolegyně.

14) Co je pro vás obecně největší pomoci, podporou v péči o děti, rodinu a její chod?

Jednoznačně pomoc babiček.

A co Manžel, pomáhá vám?

Manžel je velice často na služebních cestách, takže domácnost byla a je na mě. Manžel se stará o mužské záležitosti jako je sekání trávy, drobné opravy, starost o auta a další. Malého si užívá, ale do péče o něj se také příliš nezapojuje, díky tomu, že je stále pracovně v zahraničí.

15) Daří se Vám harmonizovat pracovní a rodinný život? Co by Vám pomohlo vylepšit harmonizaci?

Uvítala bych, kdyby existovalo více možností, jak se vzdělávat respektive celé to nějak lépe skloubit s dítětem. Třeba více zařízení, kde by mi pohlídali dítě a já se zatím mohla učit. To si myslím, že by i spouště ostatních žen pomohlo. Byl by to velký krok dopředu a ženám by to pomáhalo se snadněji vrátit po mateřské

16) Je ještě něco co byste chtěla doplnit a říci?

Ráda bych dodala, že pokud po podnikání a vlastní cestě žena touží, neměla by se jí vzdávat a jít si za ní. Dle mě se vše dá zvládnout, třebaže po malých kouscích, chce to jen vytrvalost, touhu, vášeň a pili.

Rozhovor Jana (R2)

Křestní jméno (smyšlené): Jana

Věk: 45

Nejvyšší dosažené vzdělání: Střední odborné s maturitou

Rodinný stav: vdaná, druhé manželství

Počet dětí a jejich věk: 4 (25 dcera, 24 dcera, 5 dcera a 3,5 syn roky)

Délka rodičovské dovolené: 3 roky, nyní půl roku na podpoře doma, hledá zaměstnání

Pracovní pozice a obor: Dělnice, automobilový průmysl

1) Jaký vliv měla kariéra na rozhodnutí založit rodinu?

Děti jsem měla dříve, než jsem stihla vůbec zahájit nějakou kariéru. Dřív se to prostě takhle neřešilo jako dneska. Holka vyšla ze školy, vdala se a měla děti. Takže vliv neměla vůbec žádný. Možná bych ani v té době nevěděla, co si pod tím představit...kariéra, to byla „španělská vesnice“(smích).

2) Jaké faktory byly v rozhodování o tom založit rodinu nejsilnější (sociální, psychologické, biologické...).

Cítila jsem tlak společnosti, normální bylo mít děti, kariéru od ženských nikdo moc nečekal. Co se ale rozhodně od ženských očekávalo bylo, že bude rodit děti. První kolem dvaceti, jinak už byla hned divná. To není jako dneska, to je spíš naopak. To je samá kariéra sem a kariéra tam a bůhví, co všechno...cestování, budování bydlení a plno dalších možností.

Navíc, mít rodinu je pro mě natolik přirozený, že jsem se o jejím založení téměř nemusela rozhodovat. Vždy jsem šla tímto směrem, a to, že jsem po prvních dvou dětech měla dobrou pracovní pozici, pro mě v tomto ohledu nic nemění.

3) Změnily se Vám žebříček hodnot po narození dítěte? Pokud ano, jak?

Moc ne, rodinu a zdraví jsem vždycky měla na prvním místě, to se nezměnilo.

4) Máte podporu a pomoc lidí ve vašem okolí (rodina i v zaměstnání) s dětmi?

Tak moje maminka mi vždycky pomáhala, co mohla, ale teď už je jí dost let a už tolik nemůže. Poslední 2 děti už mi skoro nepomáhala, musela jsem to zvládat sama s partnerem. Převážně pomáhal nejvíce manžel, ten ale chodil do práce, takže jen když se vrátil z práce.

5) Jak vnímáte vaši pracovní pozici v průběhu mateřské dovolené, případně po návratu po mateřské? Jaké jsou změny (přístup nadřízených, kolegů, obchodník partnerů...).

Jako vícenásobná matka se vidím na trhu práce bledě. Určitě mi taky nepřidá, že jsem na mateřské strávila opravdu hodně let, tím že jsem měla čtyři děti. Sleduji to nyní, když žádám ve firmách o práci, tak mi již nejednou bylo vedoucími naznačeno, že jsem spousty let zameškala a nemůžu si tudíž příliš

diktovat a musím se spokojit s nižšími posty i platem. Tomu by se určitě nedělo, kdybych nebyla matkou čtyř dětí.

6) Jak se vám podařilo skloubit rodinný život s profesním?

Profesní život pro mě na několik let úplně odpadnul, byla jsem mámou na plný úvazek. Jinak to ani nešlo, děti, domácnost a péče o mé rodiče, kteří také již potřebují pomoc, mě hodně zaměstnalo, na něco dalšího už ani nebylo pomýšlení, to bych prostě už nedala.

7) Jaké byly/jsou největší potíže při začlenění se zpět do zaměstnání?

U mě to je velká pauza, úplně jsem z toho všeho vypadla, budu se většinu věcí muset učit znova a to je určitě velký problém. Celkově jsem vypadla i z toho, že se budu muset vrátit do pracovního režimu. Myslím to tak, že jsem odvyklá pravidelnosti ve smyslu chodění do práce. Doma je to jedno, jestli v kolik přesně vstanu nebo v kolik nakrmím kočku, ale tady to bude najednou zase všechno ohraničení tou prací. Když žádám o práci, berou mě, jako kdybych žádala úplně prvně o práci, jak nějakého absolventa, ale spíš hůř, protože mám ještě zátěž, ty děti.

8) Zasahuje vaše kariéra do chodu rodiny? Pokud ano, jak?

Ne to ne, jak už jsem říkala, dlouho jsem nepracovala. Takže tohle se u nás neděje. Možná teď až získám práci, tak bude muset rodina začít více fungovat a pomáhat mi.

9) Zasahuje rodina do vašeho pracovního života?

Tak to určitě. Díky rodině jsem v pracovním životě neměla příliš možností a nikdy jsem toho vlastně moc nedokázala po pracovní stránce. Musela jsem nějaký pracovní rozvoj odsunout.

10) Pracovala jste během mateřské i na svém osobním/profesionálním rozvoji? Uveďte prosím důvody a pohnutky proč tomu tak bylo.

Neměla jsem na to skoro žádný čas, nebylo moc kdyby, děti a domácnost mě absolutně zaměstnala. Ale při první mateřské jsem zvládla rekvalifikaci, tak to když už byl malý o něco větší a vypomohla babička, tak to šlo, ale bylo to náročné. Přišlo mi to zajímavý tenkrát, že bych to třeba mohla nějak využít. Přišla s tím kamarádka, že tam je taková možnost, tak jsem se přidala.

10a) A co třeba volnočasové aktivity?

Jo, občas jsem zašla na cestovatelský přednášky, protože to se mi hodně vždycky líbilo – cestování. Jenže jsem se k tomu nikdy pořádně nedostala, ale celkem dost jsem se na těch přednáškách dozvěděla.

11) Absolvovala jste/absolvujete nějaké vzdělávání během mateřské dovolené?

Jo v první mateřské jsem si dělala rekvalifikaci na účetní, ale to už jsem zase všechno zapomněla. Nikdy jsem to moc nevyužila, možná, kdyby to druhé dítě nepřišlo tak brzo potom, ale takhle tam vznikla velká pauza zase. Neříkám, že jsem z toho někdy nečerpala, ale fakt jen malinko.

12) Vnímáte rozdíl v profesní kariéře před a po dítěti?

To nemůžu posoudit, nikdy jsem před dětma nepracovala.

13) Jaké jsou vaše plány po uplynutí mateřské dovolené (chcete navázat na kariéru před mateřskou dovolenou)? / Jak probíhalo vaše rozhodnutí o návratu do zaměstnání po mateřské dovolené (navázala jste na kariéru před mateřskou dovolenou)?

Chtěla bych najít nějakou fajn práci, to co jsem dělala předtím – na výrobní lince, už bych dělat nechtěla ani nemohla, dělá se tam na směny a to nepřipadá v úvahu. Ideální by bylo najít si práci na poloviční úvazek, třeba jako prodavačka. Nejvíce mě k návratu do zaměstnání donutila tíživá finanční situace, která nám nastala se stavbou domu.

14) Vnímáte rozdíl v přístupu zaměstnavatele k vám před a po dítěti? Vychází vám zaměstnavatel vstříc, co se dětí týká (flexibilní pracovní doba, práce z domova, více placeného volna, firemní školka, akce pro děti...)?

Jo, teď je to znát, že když přijde ženská v mém věku a má malé děti, k tomu ne úplně hodně praxe, tak to nic moc. Dávají to prostě znát, že si nemůžete moc vyskakovat. Někdo to řeknu víc přímo, někde méně, ale je to dost častý. Nikdo vstříc moc nevyhází, co se týká možností práce z domu i ten zkrácený úvazek je celkem problém.

15) Co je pro vás obecně největší pomocí, podporou v péči o děti, rodinu a její chod?

Docela mi pomáhají dvě nejstarší dcery, hlavně co se hlídání dvou nejmladších dětí týká, to je pro mě pomoc největší. Jsou zlatý v tomhle.

16) Daří se Vám harmonizovat pracovní a rodinný život? Co by Vám pomohlo vylepšit harmonizaci?

Nedaří, protože děti jsou ještě malé a já měla velkou pauzu s nima, jsem 5 let doma a to je dost velké mínus u zaměstnavatelů, navíc nejmladší syn je ještě dost malý, takže když onemocní, tak s ním budu muset být doma. Pomohlo by mi, kdybych mohla pracovat na poloviční úvazek, to by bylo fajn. Taky by mi pomohlo, kdyby měla školka otevřeno i o prázdninách, to je dost velký problém, když pak zavře, tak co s dětma? Nemám je kam dát.

17) Je ještě něco co byste chtěla doplnit a říci?

Asi ani ne. Díky.

Rozhovor Renata (R3)

Křestní jméno (smyšlené): Renata

Věk: 35

Nejvyšší dosažené vzdělání: Bakalářské

Rodinný stav: rozvedená

Počet dětí a jejich věk: 2 (Syn 6, dcera 3 roky)

Délka rodičovské dovolené: 3 roky

Pracovní pozice a obor: mzdová účetní, ekonomika

1) Jaký vliv měla kariéra na rozhodnutí založit rodinu?

Děti jsem si vždy plánovala, že bych chtěla první dítě do svých třiceti let, to se mi také podařilo. Práce mi to toho příliš nezasáhla, protože jsem měla stabilní zaměstnání a už jsem tam byla asi čtyři roky, takže jsem neměla pocit, že bych měla s dítětem o něco přijít. Bylo to vlastně všechno podle plánu.

2) Jaké faktory byly v rozhodování o tom založit rodinu nejsilnější (sociální, psychologické, biologické...).

Jsem z rodiny, která je hodně k sobě semknutá, a tak děti jsou naší prioritou. To jsem si taky z rodiny odnesla, takže můžu říct, že to byla i ta rodina a vlastní touha, která mě k dětem hnala.

2a) Jak je pro Vás v životě důležitá kariéra?

„Kariéra pro mě je důležitá do míry toho, že jsem chtěla dosáhnout nějaké určité praxe po škole a postavení, tak abych si mohla alespoň trochu v práci říci podmínky a byla respektovanou zaměstnankyní, která má už svůj jistý post a úroveň, to je důležité. Tohle všechno bych si také ráda udržela, a pokud to tak zůstane, budu naprosto spokojená. Nikdy ale kariéra nepůjde před rodinu, zdraví, přátele, to je pro mě naprosto prioritní a přes tohle vlak nejede, práce je až někde na místech potom.“

3) Změnily se Vám žebříček hodnot po narození dítěte? Pokud ano, jak?

Změnilo se to, že jsem si začala více uvědomovat hodnotu zdraví, předtím jsem to zase až tak moc neřešila, brala jsem to jako samozřejmost. Ve dvou letech mi ale dcera onemocněla poměrně závažnou chorobou, ale mě se zhroutil celý svět. Uvědomila jsem si, že zdraví máme opravdu jen jedno a musíme

si ho vážit a starat se o něj, jak nejlépe dovedeme. Paradoxně se mi posunuly i peníze na vyšší příčku, protože jsem chtěla dětem všechno dopřát a k tomu ty peníze jsou potřeba. Dokud jsem děti neměla, tak mi to tolik nepřišlo.

4) Máte podporu a pomoc lidí ve vašem okolí (rodina i v zaměstnání) s dětmi?

Máme velikou rodinu, sama pocházím ze tří sourozenců, takže si někdy pomáháme se sestrami navzájem. Je to ale hodně těžký stejně, protože se o děti starám sama, s manželem jsme se rozvedli a to je pak taky úplně něco jiného. Nemůžu chtít po rodině, aby mi pořád pomáhala, snažím se to všechno zvládat sama, ale musím tedy říct, že toho někdy mám až nad hlavu, pak se ale podívám na ty děti a všechno mě to přejde. Bývalý manžel si bere děti jen jednou za 14 dnů o víkendu, takže to moc velká pomoc není, ale aspoň něco.

5) Jak vnímáte vaši pracovní pozici v průběhu mateřské dovolené, případně po návratu po mateřské? Jaké jsou změny (přístup nadřízených, kolegů, obchodník partnerů...)?

Vracím se teď pomalu zase na plný úvazek na moje staré pracovní místo. Musím říci, že se cítím vítána. Šéf se mnou byl vždycky spokojený, a tak mě i teď uvítal s otevřenou náručí. Kolegové jsou taky milý, takže je to příjemné cítit se vítána. Změnu nepocituji, že by tam bylo něco úplně jinak. Musím taky ale říci, že jsem nikdy kontakt s prací úplně neztratila, alespoň jednou do měsíce na dva až tři dny jsem se tam ukázala, především v době účetních uzávěrek. Nebylo to na celý den, ale na pár hodin jsem tam kolegyním pomohla, to bylo fajn.

6) Jak se vám podařilo skloubit rodinný život s profesním?

Tak snažím se... všechno si zorganizovat, aby to tak nějak šlo. Naštěstí funguje školka a škola s družinou, kterou máme kousek od domu. V práci jsme se také dohodli, že budu pracovat 7 hodin, abych stihla vyzvednout dítě ze školky, a tu jednu hodinu si pak vždy odpracuji z domova, nebo když je někdy hlídání, tak zůstanu přesčas. Takže, když to shrnu, tak dobrá organizace všech věcí a školka, to je to co mě zachraňuje.

7) Jaké byly/jsou největší potíže při začlenění se zpět do zaměstnání?

Největší potíž byla v tom navyknout děti, že maminka teď nebude nonstop k dispozici, ale že je v práci, na to nebyly děti zvyklé. Jinak to jako zase takový problém nevidím, teda zatím, jak říkám, jsem teprve v zaměstnání chvíli.

8) Zasahuje vaše kariéra do chodu rodiny? Pokud ano, jak?

Ano, zasahuje, děti musí chodit do školky a školní družiny, musí tam být déle, než kdybych třeba nepracovala, to určitě jo. To se nedá nic dělat. Kvůli práci nemám tolik času se jim věnovat. Chodím z práce taky unavená a to pak už taky nemám takovou chuť s dětma jít ještě rádit na dětské hřiště. Děti se mimo jiné také musí učit větší samostatnosti, protože jim pořád nemůžu chodit za záda, musí se učit více se starat o sebe, to tedy především starší syn, dcera je to na ještě malá, ale taky se jí snažím vést, co nejvíce k samostatnosti.

9) Zasahuje rodina do vašeho pracovního života?

Mám zkrácenou pracovní dobu, takže to sebou nese jistá omezení. Když bude jedno z dětí nemocných, tak budou mít taky jednoznačně přednost před prací, to tak prostě je. Děti jsou na prvním místě, práce musí počkat, i když je taky důležitá.

10) Pracovala jste během mateřské i na svém osobním/profesionálním rozvoji? Uveďte prosím důvody a pohnutky proč tomu tak bylo. Absolvovala jste/absolvujete nějaké vzdělávání během mateřské dovolené?

V době mé mateřské dovolené jsem se rozhodla dokončit studium na vysoké škole navazujícím magisterským studiem. Zvolila jsem kombinovanou formu, proto jsem do školy dojížděla jen občasně. Problém tedy nebyl s časem, ale spíše s psychickou náročností celé situace.

Vždy jsem se velmi stresovala z maličkostí, a proto je teď pro mě těžké soustředit se na studium a do toho se starat o domácnost a pečovat o rodinu. Ovšem především v době zkoušek to pro mě bylo velmi těžké. Největší problém nakonec je diplomka, protože najít nějak čas jen pro sebe a tu diplomku, je s dětma a prací fakt neskutečnej problém, takže zatím čeká a doufám, že někdy to dotáhnu.

11) V čem vidíte největší rozdíl v profesní kariéře před a po dítěti?

Tak hlavně v času, který můžu práci věnovat. Před tím jsem neřešila, jestli zůstanu v práci o hodinu nebo dvě déle, když jsem potřebovala něco dodělat, tak jsem tam jednoduše zůstala, teď to nejde, jsem pevně časově ohraničená, musím vyzvednout děti.

12) Jaké jsou vaše plány po uplynutí mateřské dovolené (chcete navázat na kariéru před mateřskou dovolenou)? / Jak probíhalo vaše rozhodnutí o návratu do zaměstnání po mateřské dovolené, navázala jste na kariéru před mateřskou dovolenou?

Rozhodnutí bylo jednoduché, protože mi skončila mateřská, mezitím jsem se rozvedla s manželem a já jsem musela začít vydělávat peníze, takže rozhodnuto bylo rychle. Vrátila jsem se tam, kde jsem skončila, nevnímám tam zásadní propast nebo že by něco bylo úplně jinak. Jasně, je to zase směna a trochu nezvyk, ale to si člověk zase zvykne, takže pokračuju v tom, co bylo.

13) Vnímáte rozdíl v přístupu zaměstnavatele k vám před a po dítěti? Vychází vám zaměstnavatel vstříc, co se děti týká (flexibilní pracovní doba, práce z domova, firemní školka, akce pro děti...)?

Určitě jo, můj zaměstnavatel mi umožňuje pár hodin pracovat z domova. Jak už jsem říkala, tak pracuji maximálně 7 hodin denně a zbytek si odpracuji z domova, což je fajn. Když třeba byl syn týden nemocný, jsem pracovala z domova úplně, takže ty možnosti tam jsou.

14) Co je pro vás obecně největší pomocí, podporou v péči o děti, rodinu a její chod?

Rozhodně školka a školní družina, bez toho bych vůbec nemohla existovat a do práce chodit. Občas taky pohlídná kamarádka, která sama děti nemá, tak to je taky fajn pomoc.

15) Co byste uvítala jako pomoc, abyste dokázala lépe harmonizovat pracovní a rodinný život?

Jednoznačně, aby se více do péče zapojil otec dětí, to by ohromně pomohlo, protože takhle je to skoro jenom na mě. Nezbyvá čas na koníčky a tak, sobě se skoro nemám čas věnovat a to mi dost chybí.

16) Daří se Vám harmonizovat pracovní a rodinný život? Co by Vám pomohlo vylepšit harmonizaci?

Myslím si, že v rámci mezi ano. Co by mi určitě pomohlo, jsou lepší vztahy s otcem rodiny, protože s tím se teď nemůže úplně shodnout na důležitých krocích, co se rodiny týká a to mě strhává dolů. Nejen, že mi bývalý manžel a otec dětí pak skoro vůbec nepomáhá, ale mě to ještě stojí sílu se s tím dohadovat. Na tom určitě musíme zapracovat, aby to lépe klapalo, ale je to těžký, bude to ještě na dlouho, než se přes to přeneseme a nastavíme to, aby to oběma vyhovovalo a vlastně celý rodině.

17) Je ještě něco co byste chtěla doplnit a říci?

Kdybych mohla dát ostatním maminkám jednu radu, tak aby úplně neztrácely kontakt s pracovním světem, myslím, že to pro mě bylo dost podstatný, při návratu.

Rozhovor Gabriela (R4)

Křestní jméno (smyšlené): Gabriela

Věk: 22

Nejvyšší dosažené vzdělání: Střední odborné s maturitou

Rodinný stav: svobodná, v jedné domácnosti s přítelem

Počet dětí a jejich věk: 1 dcera (3 měsíce)

Délka rodičovské dovolené: 4 měsíce

Pracovní pozice a obor: porodní asistentka, zdravotnictví

1) Jaký vliv měla kariéra na rozhodnutí založit rodinu?

Mě kariéra ovlivnila paradoxně v pozitivním slova smyslu, a to tak, že jsem se rozhodla pro to mít dítě co nejdříve. Jako porodní asistentka, respektive studentka na porodní asistentku jsem poznala spousty maminek, které měly první dítě po třicítce, někdy i později a viděla jsem, jak to většina výrazně hůře snáší. Bylo fakt vidět, ať už psychicky nebo fyzicky, že je to mnohem víc zmáhá a i regenerace po porodu trvala mnohem dýl. Tak jsem si řekla, že takhle to já nechci, že chci být mladá a fit maminka, tak jak to vlastně příroda chce a jak to připravila no tak to je, jak to je.

- 2) Jaké faktory byly v rozhodování o tom založit rodinu nejsilnější (sociální, psychologické, biologické...)

Byla to ta psychologická otázka v tom, že jsem nechtěla být stará, až budu mít děti, jak jsem říkala v předešlé otázce.

Musím ale také přiznat, že fakt sehrálo to, že jsme měli s přítelem nějaké rozepře a tak jsem si pomyslela, že když spolu budeme mít dítě, tak se spousty věcí správně, že se budeme o něj starat a tím nebudeme řešit blbosti a naše rozpory už pak nebudou. Takže přiznávám, že to bylo hlavně i moje rozhodnutí, než jeho.

- 3) Změnily se Vám žebříček hodnot po narození dítěte? Pokud ano, jak?

Po narození dítěte jsem si uvědomila, že jsem v rámci mého fungování v nemocnici a ve škole vynakládala zbytečně příliš nervového vypětí. Dokázala jsem být nesvá kvůli každé hlouposti nebo kvůli občasným přesčasům. Teď ale vím, že události, které se dějí v souvislosti s mým rodinným životem, mají úplně jinou váhu, a že právě zdraví mého dítěte je to, z čeho se mnohdy nejvíce stresuji.

- 4) Máte podporu a pomoc lidí ve vašem okolí (rodina i v zaměstnání) s dětmi?

Občas mi na pár hodin malou pohlídá kamarádka nebo babičky o víkendu, takže hlídání mám. Babičky nás poměrně hodně podporují i finančně, malé neustále něco kupují nebo i do domácnosti, podporu tím pádem máme.

- 5) Jak vnímáte vaši pracovní pozici v průběhu mateřské dovolené, případně po návratu po mateřské? Jaké jsou změny (přístup nadřízených, kolegů, obchodník partnerů...).

Vzhledem k tomu, že jsem otěhotněla ještě na škole, tak musím říct, že mi to někteří učitelé dali dost znát, že jsem taky mohla ještě počkat, jeden si ze mě dokonce dělal legraci, že jsem si to musela vyzkoušet na vlastní kůži, vzhledem k tomu, že mám obor porodní asistentky. Taky pár spolužaček se divilo.

Můžete popsat, jaké pocity z těch reakcí u lidí převažovali?

Dost lidí mi naznačilo nebo přímo řeklo, že je to brzo mít dítě ještě obzvlášť, když studuju. Lidé se divili proč tak brzo a tak no.

- 6) Jak se vám podařilo skloubit rodinný život s profesním?

Musela jsem přerušit školu na půl roku zatím, jinak bych to s malou nezvládala, nemám tak časté hlídání. Chtěla bych pak pokračovat v dalším semestru dálkově zase, tak doufám, že to vyjde a půjde to nějak skloubit. Při škole jsem ještě chodila brigádně do nemocnice jako zdravotní sestra, ale to teď zatím neřeším, až později.

- 7) Jaké byly/jsou největší potíže při začlenění se zpět do zaměstnání?

Největší problém bude čas, to je mi jasné už teď. Potom taky hlídání, s tím to budu taky muset nějak vymyslet.

- 8) Zasahuje vaše kariéra do chodu rodiny? Pokud ano, jak?

Zatím je moc brzo, abych to hodnotila, protože zatím jsem nijak svojí prací rodinu neovlivňovala. To se všechno ukáže, až zase budu pokračovat ve škole. Zatím má rodina absolutní přednost.

- 9) Zasahuje rodina do vašeho pracovního života?

Zásadně! Přerušila jsem studium a všechno podřídila dítěti a rodině. Rodina je v tuto chvíli nadevše. Kdoví, jestli se vůbec dokážu zpátky vrátit nebo spíš kdy.

- 10) Pracovala jste během mateřské i na svém osobním/profesním rozvoji? Uveďte prosím důvody a pohnutky proč tomu tak bylo. Absolvovala jste/absolvujete nějaké vzdělávání během mateřské dovolené?

Přerušila jsem školu, ve které ale rozhodně pokračovat chci, to znamená dodělat si diplomovanou sestru. Nechtěla jsem to jen tak nechat ležet, když už jsem tam měla 2,5 roku hotová, to rozhodně dodělám.

Chtěla bych taky pohnout s mojí angličtinou, měla bych pak šanci se uchytit na nějaké ze soukromých klik, kterých v Praze pár je a to by se mi dost líbilo. Přihlásila jsem se k dálkovému kurzu angličtinu už a skvělý je, že vše probíhá online a máme také Skype hovory s lektory. Je to kurz speciálně pro matky nebo hodně zaneprázdněné lidi. Takže Skype lekce jsou speciálně dělané vždy pouze na 15 min a to 4x týdně. Zatím se mi to zdá perfektní.

11) V čem vidíte největší rozdíl v profesní kariéře před a po dítěti?

Najednou to vnímám úplně jinak, více se dokážu vžít do těch pocitů, co ty ženy mají. Vnímám to více intenzivně a emocionálně. Je to dáno mojí profesí pochopitelně. Kdybych dělala něco jiného, tak to tak intenzivně ten rozdíl asi vnímat nebudu.

Taky mě to najednou více žene k tomu, že bych svojí práci chtěla dělat ještě lépe než předtím, protože v tom vidím větší smysl a naplnění.

12) Jaké jsou vaše plány po uplynutí mateřské dovolené (chcete navázat na kariéru před mateřskou dovolenou)? / Jak probíhalo vaše rozhodnutí o návratu do zaměstnání po mateřské dovolené (navázala jste na kariéru před mateřskou dovolenou)?

Určitě se chci vrátit, nechci svoje studium jen tak zahodit, to by byla škoda. Nestihla jsem ani moc kariéru nějak rozjet, předtím než jsem šla na mateřskou, takže určitě jo. Nechci to ale uspěchat, mám obavu, abych měla to srdce mojí holčičku odložit a jít od ní pryč. Bude to asi na jednu stranu docela těžký, na tu druhou stranu to ale chci, můj obor mě baví.

13) Vnímáte rozdíl v přístupu zaměstnavatele k vám před a po dítěti? Vychází vám zaměstnavatel vstříc, co se dětí týká (flexibilní pracovní doba, práce z domova, více placeného volna, firemní školka, akce pro děti...)?

Zatím tohle posoudit, co se zaměstnavatele týká, nemůžu, protože jsem pracovala předtím jen brigádně, tak tam nebylo moc co řešit. Vzhledem k tomu, že je ve zdravotnictví pořád hroznej nedostatek lidí, tak si myslím, že by mě brali i jen brigádně všema deseti.

A co ve škole profesori nebo vedení školy obecně?

No, tak to mi přijde, že škola na tohle vůbec není stavěná. Myslím, že to je celkem bída v tomhle tom. Naše škola třeba nemá vůbec ani e-learning. Jediný, co tam je za možnost, je kombinované studium. To pak ty přednášky nejsou tak často, ale pak jsou třeba celý víkend a to nevím, co bych s tím dítětem měla dělat a kam ho dát.

14) Co je pro vás obecně největší pomocí, podporou v péči o děti, rodinu a její chod?

Jsem ráda, že můj přítel se o spousty věcí postará a já se můžu soustředit na naši dceru, to je dost ulehčující. Pomoc babiček a to především po finanční stránce je taky dost ulehčující a bez toho bych určitě měla taky více starostí, jak bychom to zvládli.

15) Co byste uvítala jako pomoc, abyste dokázala lépe harmonizovat pracovní a rodinný život?

Super by bylo, kdyby škola byla více flexibilní a ne tak zkostnatělá a nabízela třeba nějaké online výukové možnosti, to zatím moc u nás nefunguje. Ono obecně by bylo super, kdyby se podporovalo více vzdělávání žen a taky informovanost o tom, co mají ženy za možnosti v této oblasti.

16) Proč si myslíte, že je to důležité dělat vzdělávání pouze extra pro ženy?

Ženy s dětmi jsou speciální skupina a mají svoje dost specifický nároky, hlavně, co se času a prostoru pro vzdělávání týká. Pak nemají být ženy s dětmi ohroženou skupinou, co se zaměstnanosti týká, když se jim věnuje tak malá pozornost. Musí se jim to taky nějak přizpůsobit, aby vůbec měly šanci se toho zúčastnit.

17) Je ještě něco co byste chtěla doplnit a říci?

Asi bylo řečeno vše důležité.

Rozhovor Pavla (R5)

Křestní jméno (smyšlené): Pavla

Věk: 32

Nejvyšší dosažené vzdělání: střední odborné bez maturity

Rodinný stav: vdaná

Počet dětí a jejich věk: 1 (syn 1,5 roku)

Délka rodičovské dovolené: 1,5 roku

Pracovní pozice a obor: kadeřnice - živnostník

1) Jaký vliv měla kariéra na rozhodnutí založit rodinu?

Vlastně žádný, protože dítě jsem ještě v tu dobu v plánu s manželem neměla, nijak jsem to ještě neplánovala, ale najednou jsem zjistila, že jsem těhotná a tak to celé vzniklo. Takže na rozhodnutí to vliv ani mít nemohlo, protože jsem žádné rozhodnutí nedělala. Když jsem pak zjistila, že jsem těhotná, tak jsem to přijala samozřejmě s radostí, i když na začátku jsem z toho byla dost vyjukná, to prostě nečekáte a najednou dítě.

2) Jaké faktory byly v rozhodování o tom založit rodinu nejsilnější (sociální, psychologické, biologické...).

Nemůžu říct, že by u mě rozhodly nějaké silné mateřské pudy, ve smyslu toho, že bych cítila nějaké biologické hodiny, to ne, i když pravda je, že věkem už by u mě taky mohly tikat, ale nebylo tomu tak. Spíš to bylo tak, že když už jsem zkrátka otěhotněla, tak jsem to přijala a asi to tak mělo být, na jinou variantu bych ani nepomyslela.

3) Změnily se Vám žebříček hodnot po narození dítěte? Pokud ano, jak?

No, to jsem sama sebe dost překvapila, myslela jsem, že zůstanu nad věcí. Nikdy jsem nebyla ženská, která by vyloženě děti vyhledávala a nakukovala do kočárků, takže mě pak dostalo, co se semnou dělo po porodu. Najednou mi byla práce prakticky na několik měsíců úplně ukradená a to jsem ji předtím měla na jedněch z nejpřednějších míst. Měla jsem předtím taky hodně zálib, kterým jsem se věnovala, a taky pro mě byly důležité, to se taky dost změnilo. Najednou se mi od syna nechce nikam odcházet.

4) Máte podporu a pomoc lidí ve vašem okolí (rodina i v zaměstnání) s dětmi?

Tak to bohužel moc nemám. Obě babičky bydlí hodně daleko a manžel je hodně v práci. Takže je to spíše na mě, ale objevila jsem u nás ve městě možnost hlídání, kterou občas využiju. Jsou to soukromé jesle, kam lze dítě dávat jednorázově nebo i pravidelně, jsou tam moc milý, takže to se občas hodí.

Tak co se zaměstnání týká, tak tam je to jednoduchý, protože jsem svým vlastním pánem. Mám svoje vlastní kadeřnictví, kde teď dočasně pronajímám prostory, jedné známé, co je taky kadeřnice, takže ta se dočasně stará o moje klienty, za to jsem moc ráda.

5) Jak vnímáte vaši pracovní pozici v průběhu mateřské dovolené, případně po návratu po mateřské? Jaké jsou změny (přístup nadřízených, kolegů, obchodník partnerů...).

Některé klientky moc nechápou, proč se nevěnuji práci i na mateřské, když jsem kadeřnice a můžu si čas organizovat podle sebe, ale ono to není tak lehké jak si myslí. Tuto výsadu jsem si nechala jen na velice omezený okruh lidí, o jejichž účesy se starám i teď a to mi úplně stačí.

6) Jak se vám podařilo skloubit rodinný život s profesním?

Využívám právě občas těch jeslí, kde mi syna pohlídají, ale moc to nepřeháním, je to v průměru tak 10 hodin měsíčně. Sem tam přemluvím manžela, aby hlídal. Takže takhle se mi to nějak daří, částečně, ale zatím jsem úplný návrat neřešila, ještě chci být s malým doma.

7) Jaké byly/jsou největší potíže při začlenění se zpět do zaměstnání?

Nejhorší bude to, že budu muset odcházet od malého, na začátku to určitě bude těžké se od něj odtrhnout, když jsme na sebe zvyklí. Potom taky nebude sranda, si to celý zorganizovat, ale zase na druhou stranu to mám jednoduší v tom, že si čas můžu organizovat podle sebe.

8) Zasahuje vaše kariéra do chodu rodiny? Pokud ano, jak?

Stalo už se, že jsem na poslední chvíli musela zaskočít za jednu známou a kolegyni z oboru, která onemocněla a měla přitom jít na jednu velice důležitou akci česat a organizovat modelky, takže jsem tam honem musela jet. Museli jsme odložit rodinný výlet. Ale jinak se to většinou snažím dělat tak, aby rodina nebyla omezena, ale stane se no.

9) Zasahuje rodina do vašeho pracovního života?

Živnost jsem musela omezit tak na 5% toho, kolik jsem pracovala dříve. Rozdíl je značný. Potom až někdy zase začnu pracovat víc, tak ten vliv rodiny tam pochopitelně pořád bude. Dítě prostě nemůžu někam uklidit a tvářit se jako, že ho nemám. (smích)

10) Pracovala jste během mateřské i na svém osobním/profesionálním rozvoji? Uveďte prosím důvody a pohnutky proč tomu tak bylo. Absolvovala jste/absolvujete nějaké vzdělávání během mateřské dovolené?

Jo, to mi právě přišlo výborný, že mám docela dost času na to, abych se doma mohla něčemu věnovat, na co jsem předtím neměla čas. Nakoupila jsem si spousty knížek o designu, účesech, střizích a taky jsem hodně hledala inspiraci na netu. Vytvářela jsem si potom svoje vlastní vlasové kolekce a malovala si účesy. Zahrnovalo to i samostudium nějakých výtvarných technik a tak. Tohle všechno mi pak pomáhá a rozvíjí v kreativitu, představivost atd. Takže všechno takhle vlastně sama. Je to super v tom, že to můžu dělat doma, během toho, co třeba dám dítě spát, tak mám hod'ku se tomu věnovat, nemusím nikam jezdit a to mi vyhovuje.

Potom jsem jednou šla na školení od mého dodavatele barev. To jsem si užila, protože to se mi bude určitě hodit a taky jsem se cítila zase taková nějak ve svém, prostě mě to baví.

11) V čem vidíte největší rozdíl v profesní kariéře před a po dítěti?

Když jsem ještě neměla žádné dítě a téměř většinu času jsem mohla věnovat své profesní kariéře, bylo to sice v mnohém snazší. Nejhorší jsou ty výčitky, které mě honí, když si zajdu sem tam do práce, nějak si potom říkám, jestli to je zapotřebí, že to dítě je důležitější a raději bych tam byla s ním. Potom si zase říkám, ať neblázním, že jsem s ním pořád, tak nám to neuškodí, když spolu nebudeme pár hodin. Je to taková směsice pocitů, to jsem nikdy dřív nezažila.

12) Jaké jsou vaše plány po uplynutí mateřské dovolené (chcete navázat na kariéru před mateřskou dovolenou)? / Jak probíhalo vaše rozhodnutí o návratu do zaměstnání po mateřské dovolené (navázala jste na kariéru před mateřskou dovolenou)?

No, chtěla bych se nějak vrátit úplně, ale uvidíme, jak to půjde všechno. Nejspíš to bude tak, že budu pracovat třeba na 60-70%, ale to nejdřív za rok a půl. Pochybuju, že bych mohla pracovat jako předtím. Myslím si, že to bude tak ještě určitě než půjde malý do školy, možná do druhé – třetí třídy. To se všechno teprve ukáže, zatím bych chtěla být alespoň tak do 3 let s ní hlavně doma.

13) Vnímáte rozdíl v přístupu zaměstnavatele k vám před a po dítěti? Vychází vám zaměstnavatel vstříc, co se dětí týká (flexibilní pracovní doba, práce z domova, více placeného volna, firemní školka, akce pro děti...)?

Tohle neřeším, protože mám svoji živnost.

14) Co je pro vás obecně největší pomoci, podporou v péči o děti, rodinu a její chod?

Už párkrát mě zachránily ty zmiňované jesle. A co je teda pro mě obrovskou psychickou podporou přítel, který si mě váží, že jsem skvělá matka a dává mi to neustále najevo, to mi dělá hodně dobře.

15) Co byste uvítala jako pomoc, abyste dokázala lépe harmonizovat pracovní a rodinný život?

Podle mě dost pokulhává celý sociální systém, já to teda pociťuju v těch mateřských záležitostech. Oni ti sice nabídnou 4 roky mateřský, ale to podle mě tu ženskou úplně odstříhne od všeho, musí to být pak dost těžký se vracet. Takže si myslím, že změnit by se měla otevřenost státu k jeslím a podobným zařízením pro úplně malý děti, ale aby to bylo v takové rodině atmosféře. No a co si teda taky myslím, že by dost prospělo, je to, aby zaměstnavatelé nabízeli větší možnosti alternativních úvazků. Ono by pomohlo už jen to, aby se ženský zbavily tý nálepky, že když má dítě, tak je méněcenná. Já si třeba myslím, že tomu dost často může být úplně naopak a že se v tý ženě skrývá opravdu potenciál, který je takhle nevyužitý.

16) Je ještě něco co byste chtěla doplnit a říci?

Ted' mě už nic nenapadá. No, možná bych jen ještě řekla, jak moc vnímám jako důležitou podporu partnera ani ne tak s výchovou a péčí, i když samozřejmě taky, ale co mě teda fakt hodně podporuje je to, že si mě jako matky a partnerky váží a dává mi to stále najevo, to je úžasná podpora, když už někdy fakt padám na ústa, lehce řečeno.

Rozhovor Bohuslava (R6)

Křestní jméno (smyšlené): Bohuslava

Věk: 37

Nejvyšší dosažené vzdělání: vysokoškolské

Rodinný stav: rozvedená, společná domácnost s přítelem (otec mladšího syna)

Počet dětí a jejich věk: 2 (dcera 0,5 roku a dcera 12)

Délka rodičovské dovolené: 0,5 roku

Pracovní pozice a obor: redaktorka, módní průmysl, nyní fotografka na volné noze

1) Jaký vliv měla kariéra na rozhodnutí založit rodinu?

Jo, to měla. S druhou dcerou jsem už věděla, do čeho jdu a bylo mi jasný, že spousty věci budu muset opustit a je pravda, že v práci se mi líbilo, to hlavně proto, že jsme tam měli vynikající partu lidí a očekávala jsem povýšení, který mě dost lákalo.

2) Jaké faktory byly v rozhodování o tom založit rodinu nejsilnější (sociální, psychologické, biologické...)

Přítel na to dost tlačil, sám ještě děti neměl a tak svoje dítě chtěl. No a tak jsme se časem tedy shodli a já jsem ustoupila, že teda do toho půjdeme.

3) Změnily se Vám žebříček hodnot po narození dítěte? Pokud ano, jak?

Já jsem v těchhle věcech dost racionální, je jasný, že zdraví a rodina je nahoře, ale pak tam mám i dost nahoře peníze, protože si chci prostě ten život taky užít a cestovat, pěkně bydlet a tak. Pocházím z rodiny, kde nikdy peníze nebyly problém, takže to si nesu už z dětství tento postoj. Jako je pravda, že s dětma se mi přece jenom ta rodina přiblížila více, protože předtím jsem to tak intenzivně nevnímala.

4) Máte podporu a pomoc lidí ve vašem okolí (rodina i v zaměstnání) s dětmi?

V mém zaměstnání mám několik kolegyně, které si prošly stejnou situací a rozhodovaly se o druhém dítěti stejně jako já. Za některé z nich šel na mateřskou dovolenou manžel, jelikož pro ně byla práce smyslem každého dne a povětšinou zde hrála roli také finanční stránka. Viděla jsem tedy, že tato situace jde zvládnout, a tak jsem se tolik nebála. Je však samozřejmostí, že velkou zásluhu na tom mají právě moji blízcí, kteří mi velmi pomohli k tomu, abych mohla skloubit kariéru s rodinným životem. Dost pomohlo, že nám moji rodiči pomohli s bydlením, to bylo dost zásadní a pak taky můžou zaskočit a pohlídat.

- 5) Jak vnímáte vaši pracovní pozici v průběhu mateřské dovolené, případně po návratu po mateřské? Jaké jsou změny (přístup nadřízených, kolegů, obchodních partnerů...).

Tak v práci jsem byla brána za schopnou a pracovitou, ví, že si to umím dobře zorganizovat, takže tam by to bylo v pohodě. Jenže já už se po mateřské nehodlám vrátit na moji pozici, to prostě už nejde, bych se tam zbláznila. Uvědomila jsem si, že život je moc krátký na to, abych dělala věci, který mě nenaplňují a to jsem začala řešit.

- 6) Jak se vám podařilo skloubit rodinný život s profesním?

Vyřešila jsem to tak, že to nehodlám řešit. (smích)

- 6a) Jak tomu mám rozumět? Neplánujete návrat do zaměstnání?

Chci se rozvíjet úplně jiným směrem a chtěla bych se živit fotografováním, což je od původní profese, která byla redaktorka v módním časopise celkem daleko, ale vlastně ne tak moc. Motala jsem se kolem toho i práci, když se něco fotilo do časáku.

- 7) Jaké byly/jsou největší potíže při začlenění se zpět do zaměstnání?

Podle mě jako každá máma, která začne něco vytvářet ještě na mateřské, jsem řešila, jak to všechno dát dohromady. Největší problém vidím v tom, že u nás ve městě je prostě problém vůbec to dítě dostat třeba do školy. Rodiče se dokonce přihlašují na jiné bydliště, aby tam dostali přidělené místo ve školce, to mi přijde naprosto šílený.

- 8) Zasahuje vaše kariéra do chodu rodiny? Pokud ano, jak?

Ne nějak zásadní. Když třeba plánujeme dovolenou, tak se bere ohled na to, jestli tam nemám nějaké termíny, ale to nepovažuju za zásadní.

- 9) Zasahuje rodina do vašeho pracovního života?

No tak jasně, že jo. To snad ani jinak nejde.

Tak já bych ani to moje zaměstnání s dvěma dětma a obzvlášť s tím malým dělat nemohla. Nemohla bych lítat někde po fashion weeku a zároveň kojit, že jo (smích). Je to s malýma dětma prostě neslučitelný.

Na druhou stranu, jak se teď věnuju focení, tak je to o něco lepší. Je to moje druhé dítě, takže už jsem taky tušila, co a jak bude. Věděla jsem, do čeho jdu, a proto jsem se snažila na tuto situaci dobře připravit. Nyní jsem za to velmi vděčná, a myslím, že tato příprava měla velký podíl na výsledném zvládnutí celé mé situace.“

- 10) Pracovala jste během mateřské i na svém osobním/profesním rozvoji? Uveďte prosím důvody a pohnutky proč tomu tak bylo. Absolvovala jste/absolvujete nějaké vzdělávání během mateřské dovolené?

Než se mi narodila dcera, pracovala jsem v jedné velké firmě, kde jsem sice měla poměrně dobré finanční ohodnocení, ale pracovní činnost mě moc nebavila a nenaplňovala. Co mě drželo byli kolegové a kolegyně, byl tam super kolektiv. V době mateřské dovolené jsem se začala více věnovat fotografování, které bylo vždy mým velkým koníčkem. Začaly mi chodit dotazy, zda bych kamarádkám nenafočila nějaké fotografie, ať už ze svatby či jen nějaké pěkné portréty. Bylo to pro mě velmi výhodné, jelikož jsem se mohla naplno věnovat své dceři a zároveň si i něco přivydělat. Svůj čas jsem měla ve svých rukou a to bylo to, co jsem potřebovala. Postupně se z tohoto zájmu stala činnost, která mi začala poměrně slušně vydělávat, a proto jsem se rozhodla začít v této oblasti podnikat.

Hodně jsem se učila sama, z různých videí a článků a vlastně jsem se to naučila sama, myslím si, že ve fotografování je to právě hlavně o tom, zkoušet a zkoušet.

- 10a) Co se týká vzdělávání žen na mateřské, přijde vám to v pořádku nebo byste třeba něco vylepšila?

No jéje! Já bych toho zlepšila! Přijde mi, že to vůbec není podchycený. Kdy se vlastně ženská má tyhle věci dozvědět??? Já to teda nevěděla? A přitom mi přijde zásadní, aby ženská neztratila kontakt s pracovním světem, aby taky zaměstnávala hlavu něčím jiným než plínkami a kojením. Podle mě by se

o to z velké části měl starat zaměstnavatel a dělat třeba krátké workshopy pro ženy na mateřské nebo by jim třeba mohl dělat nějaké online workshopy. Podle mě by se měl i stát více snažit. Vím třeba, že EU poskytuje různé dotace na toto, ale v ČR je neumíme moc čerpat. To je škoda, mohlo by nám to hodně pomoci zlepšit informovanost žen o možnostech pro ně.

11) V čem vidíte největší rozdíl v profesní kariéře před a po dítěti?

Jednoznačně jsem začala brát práci zodpovědněji a taky lépe plánovat, jsem mnohem efektivnější.

11a) Proč si myslíte, že tomu tak je?

To co dělám, mě baví, protože se dostanu do party nadšených lidí a pořád je tam faktor toho, že mi práce nedává zcela smysl a naplnění, jak bych si představovala, přesto se vždycky na to těším, ale když pak odejdu z domu, tak se mi stýská po dětech a když mám všechno dobře zorganizované, tak můžu zase brzo zpět a zároveň i odvedu dobrou práci. Prostě to člověka k tomu přirozeně donutí.

12) Jaké jsou vaše plány po uplynutí mateřské dovolené (chcete navázat na kariéru před mateřskou dovolenou)? / Jak probíhalo vaše rozhodnutí o návratu do zaměstnání po mateřské dovolené (navázala jste na kariéru před mateřskou dovolenou)?

Jak už jsem zmiňovala, nechci se vracet na moje místo, hráblo by mi z toho. Nemá už to pro mě takovou hodnotu, i když vlastně ani dřív to tolik nemělo, ale přece jenom. Chci se věnovat focení, dobře se mi to rozjíždí.

13) Vnímáte rozdíl v přístupu zaměstnavatele k vám před a po dítěti? Vychází vám zaměstnavatel vstříc, co se dětí týká (flexibilní pracovní doba, práce z domova, více placeného volna, firemní školka, akce pro děti...)?

Jo, to celkem u nás není problém. Třeba nějaká práce z domova by byla OK pro šéfa. Na druhou stranu je jasný, že pro šéfa v momentě, kdy mám na krku malé dítě, nejsem tolik atraktivní, protože ví, že nemůžu na služebky. Tohle všechno už mě ale netíží, zařídila jsem se jinak.

14) Co je pro vás obecně největší pomocí, podporou v péči o děti, rodinu a její chod?

Mám paní na úklid a to je zlatý člověk, bez ní bych se asi zbláznila to všechno zvládat. Co se hlídání týká, tak tam funguje přítel, rád se malé věnuje, v něm tu oporu mám.

15) Co byste uvítala jako pomoc, abyste dokázala lépe harmonizovat pracovní a rodinný život?

Uvítala bych, aby byla společnost k matkám, které se snaží něco vytvářet na mateřské a něčemu se věnovat, nepřístupovala jako ke krkavčím matkám. Na jednu stranu je ve společnosti tlak na to, aby ženská pracovala a je to ve většině případů i existenční nutnost, ale pak zase když ženská s malým prckem chce něco dělat, tak se na ni kouká skrz prsty. No a lépe zvládnuté školy – více a s lidštějším přístupem, to snad už ani nemusím zmiňovat.

16) Je ještě něco co byste chtěla doplnit a říci?

Chtěla bych zdůraznit, že je důležité najít rovnováhu. Dělat to, co Vás baví, realizovat se a úspěch nemůže nepřijít. Možná někdy pomaleji, ale přijde. I jako matka na toto máte nárok.

Rozhovor: Eva (R7)

Křestní jméno (smyšlené): Martina

Věk: 38

Nejvyšší dosažené vzdělání: vysokoškolské

Rodinný stav: vdaná

Počet dětí a jejich věk: 1 (syn 10 měsíců)

Délka rodičovské dovolené: 3 měsíce

Pracovní pozice a obor: vedoucí personálního oddělení, lidské zdroje

1) Jaký vliv měla kariéra na rozhodnutí založit rodinu?

U mě naprosto zásadní. Celý život se všechno točilo kolem mé kariéry, podřídila jsem jí všechno. Rodina přišla až ve chvíli, kdy jsem si to mohla pracovním dovořit a měla jsem stabilní místo a tým.

2) Jaké faktory byly v rozhodování o tom založit rodinu nejsilnější (sociální, psychologické, biologické...)

Tak nějak okolo vás začnou ty děti mít, blízcí se začnou vyptávat, kdy už taky konečně budeme mít děti, pak s tím začne i partner a tak jsem si začala pomalu říkat, že bych se nad tím asi taky měla začít nad tím zamýšlet.

3) Změnily se Vám žebříček hodnot po narození dítěte? Pokud ano, jak?

Ano, dítě je teď navrchu. Nemůžu říct, že na žebříčku je pro mě jedna věc lepší než druhá, těžko se mi to takto sestavuje, protože důležité je svým způsobem hodně věcí. Pochopitelně mám na pomyslné špičce zdraví, bez toho by nebylo vůbec nic. To by bylo rouhání, kdyby tomu tak nebylo. Nicméně ostatní místa jsou velmi vyrovnaná. Co se kariéry týká, tak tam je taktéž, řadím ji do balíčku hodnot k rodině, přátelům, práci jako takové, respektive seberozvoji, je to velmi důležité a má to své opodstatnění. Myslím si, že by tyto hodnoty měly pro spokojený život být vyrovnané. V tomto se to u mě nezměnilo ani po narození dětí, to jsou moje pevné a celoživotní hodnoty. Kariéra pro mě byla důležitá prakticky odjakživa a to se nemění. Víím, co je pro mě důležité a snažím se balancovat a nešidit ani jedno. Každopádně prioritou je i úspěch a štěstí“

3a) Můžete prozradit vaše hodnoty?

Dítě a zdraví, seberealizace, úspěch

4) Máte podporu a pomoc lidí ve vašem okolí (rodina i v zaměstnání) s dětmi?

Jsem manažerkou velké společnosti a vždy pro mě byla prioritou zaměstnání a veškerá moje činnost se soustředila především do této oblasti. Se stoupajícím věkem jsem si však začala stále více uvědomovat, že pokud chci někdy založit rodinu, měla bych svou pozornost začít upírat i tímto směrem. Nakonec osud rozhodl za mě a já nyní zvládám skloubit rodinný i pracovní život lépe, než bych předpokládala. Nepřipadalo mi však, že by mi bez dítěte něco chybělo, byla jsem šťastná i tak. Dnes pochopitelně svého syna miluji, jako každá máma. Významně pomáhá manžel, bez něj bych v mé kariéře pokračovat nemohla. Dokonce šel na rodičovskou dovolenou, za což má můj velký dík. Nutno ale podotknout, že to rozhodnutí bylo i z finančního hlediska, protože vydělávám výrazně více než on.

Bohužel u nás není možné využít pomoci babiček, ale tuto situaci jsem vyřešila využitím služeb tzv. hlídaček dětí, pokud musí manžel občas zaskočit za kolegu. V dnešní době existuje mnoho internetových stránek, které tyto služby poskytují a to mi situaci opravdu velmi usnadnilo.

5) Jak vnímáte vaši pracovní pozici v průběhu mateřské dovolené, případně po návratu po mateřské? Jaké jsou změny (přístup nadřízených, kolegů, obchodník partnerů...).

Žádnou změnu nevidím, práci se věnuji se stejným nasazením jako dříve a žádnou velkou pauzu jsem neměla, takže si myslím, že nikdo nic zpozorovat ani nemohl.

6) Jak se vám podařilo skloubit rodinný život s profesním?

To vyšlo dobře. Manžel souhlasil s tím, že půjde na rodičovskou dovolenou a tím jsem já měla volné pole působnosti pro pokračování v kariéře.

7) Jaké byly/jsou největší potíže při začlenění se zpět do zaměstnání?

Nevnímala jsem žádné potíže, manžel vše doma zvládá a já se tak nemusím strachovat.

8) Zasahuje vaše kariéra do chodu rodiny? Pokud ano, jak?

Hodně moc, všechno se v naší rodině točí okolo mé práce. Veškeré plánování rodinných věcí se podřizuje mému pracovnímu diáři, jinak bych nemohla dělat kariéru. Příklad za všechny: Měli jsme teď

naplánovanou dovolenou, dokonce už i zaplacenou. Jenže pak přišel termín velice důležitého jednání, které je zásadní pro rozvoj společnosti a rozvoj můj, bylo absolutně nepřípustné, abych tam nebyla. Museli jsme dovolenou stornovat a nový termín teď těžko hledáme, protože můj kalendář praská ve švech.

9) Zasahuje rodina do vašeho pracovního života?

Ne, tohle se snažím omezit na minimum, není to profesionální.

10) Pracovala jste během mateřské i na svém osobním/profesionálním rozvoji? Uveďte prosím důvody a pohnutky proč tomu tak bylo. Absolvovala jste/absolvujete nějaké vzdělávání během mateřské dovolené?

„Mám vystudovanou vysokou školu a myslím, že dostatek odborných znalostí pro výkon mé pracovní pozice. Často se však setkávám s problémem, že moje angličtina je na poměrně špatné úrovni. Proto jsem se rozhodla využít v době své mateřské dovolené individuální výuku anglického jazyka. Věděla jsem, že aktivní znalost angličtiny mě posune ještě dál a já budu mít více možností. Bylo sice těžké skloubit toto studium s péčí o sebe samotnou ve vysokém stupni těhotenství, práci na dálku a pak i o syna. Využila jsem výuku lektorky, která za mnou chodila až domů, to bylo výborné, ušetřilo mi to plno času. Zlepší je vidět, všiml si ho i majitel firmy, který se podívoval, kdy jsem to mohla stihnout a že se jsem se jako jediná žena z celého týmu po mateřské vrátila s ještě lepšími schopnostmi a dovednostmi.

10a) Byl to tedy čistě váš nápad vzdělávat se nebo vás k tomu někdo přivedl?

Byl to můj nápad, vždycky si všechno zařizuji sama.

10b) Věděla byste, kde získat informace o možnostech vzdělávání matek?

Ano, jednou jsem se ptala na úřadu práce, jak tuto problematiku řeší a dámy na úřadu kromě pár možností rekvalifikace mi nic moc nenabídlly, tak to je dosti omezená nabídka.

11) V čem vidíte největší rozdíl v profesní kariéře před a po dítěti?

Musím více plánovat a musela jsem začít brát ohled na soukromý život, protože chci syna taky někdy vidět a ne jen spícího v postýlce. Takže jsem si vyhradila každý týden pevný čas, kdy se věnuji pouze synovi a to se mu snažím maximálně věnovat.

12) Jaké jsou vaše plány po uplynutí mateřské dovolené (chcete navázat na kariéru před mateřskou dovolenou)? / Jak probíhalo vaše rozhodnutí o návratu do zaměstnání po mateřské dovolené (navázala jste na kariéru před mateřskou dovolenou)?

To rozhodnutí jsem věděla už od začátku těhotenství, a to, že nechci být doma s dítětem, to jsem věděla v podstatě vždy. Moje kariéra se prakticky ani nepřerušila, protože i to co jsem byla doma, tak jsem pracovala z domova. Dokonce jsem ještě i z porodnice posílala máily. Moje plány byly, jsou a budou makat na sobě a jít výš a výš.

13) Vnímáte rozdíl v přístupu zaměstnavatele k vám před a po dítěti? Vychází vám zaměstnavatel vstříc, co se dětí týká (flexibilní pracovní doba, práce z domova, více placené volno, firemní školka, akce pro děti...)?

Vyšel mi vstříc, naprosto si uvědomoval, co by to pro něj znamenalo, kdyby měl za mě hledat náhradu. Znal mě už dostatečně dlouho na to, aby věděl, že jsem schopná všeho a že i mateřství budu zvládat. Flexibilní pracovní dobu nebo možnost práce na dálku jsem měla vždycky, takže při mateřské se to taky hodilo. Hodně dobrý je, že tu máme ve firmě i firemní školku, to je bezvadný.

14) Co je pro vás obecně největší pomoci, podporou v péči o děti, rodinu a její chod?

Manžel, bez jeho nasazení by to vůbec takto nešlo. A nesmím zapomenout, že i paní na úklid, to je taky obrovská pomoc. Nejsem ten typ ženský, který by měl potřebu přijít domů a pořád někde něco uklízet, na to opravdu nemám čas. Taková pomoc se opravdu hodí.

15) Co byste uvítala jako pomoc, abyste dokázala lépe harmonizovat pracovní a rodinný život?

Zvažujeme chůvu, protože manžel by se rád také alespoň trochu realizovat, takže nejspíše dojde k tomu, že angažujeme někoho na hlídání.

16) Je ještě něco co byste chtěla doplnit a říci?

Jsem zastánce toho, že by žena, pokud chce, měla svobodně pokračovat v kariéře a neměla by se nechat omezovat. Do výchovy a domácnosti může být v klidu vtažen i muž nebo také lze vymyslet alternativy, kde žena nemusí kariéru přerušit, v dnešní době si myslím, že to už skutečně realizovatelné je a ženy by toho měly využívat, pokud mají v kariéře našlápnuto.

Rozhovor Zuzana (R8)

Křestní jméno (smyšlené): Zuzana

Věk: 34

Nejvyšší dosažené vzdělání: střední odborné bez maturity

Rodinný stav: vdaná

Počet dětí a jejich věk: 3 děti (dcera 5, dcera 2,5 a syn 2,5)

Délka rodičovské dovolené: 3 roky

Pracovní pozice a obor: barmanka, gastronomie

1) Jaký vliv měla kariéra na rozhodnutí založit rodinu?

Moc vliv neměla, vždycky jsem děti chtěla, takže jsem taky byla připravená kariéru obětovat.

2) Jaké faktory byly v rozhodování o tom založit rodinu nejsilnější (sociální, psychologické, biologické...)

Určitě to byla moje velká touha mít rodinu a děti, vždycky jsem to chtěla. Biologický hodiny jsem cítila už hodně brzo.

3) Změnily se Vám žebříček hodnot po narození dítěte? Pokud ano, jak?

Děti jsou moje všechno, na první místo se dostaly ještě dříve, než se narodily, to je jasné. Přesto jsem změnu zaznamenala velkou. Uvědomila jsem si, jak je zdraví křehká věc a tím, že na mě děti jsou závislé a chtěla bych jim být na blízku co nejdéle a v plné síle, tak se mi výrazně hodnota zdraví zvýšila. Na prvním místě ta hodnota byla vždy, ale teď hodně posílila. I ta rodina teď je u mě výraznější, vždycky jsem měla nahoře rodinu, ale když má člověk vlastní děti, tak to nabere úplně jiný rozměr.

4) Máte podporu a pomoc lidí ve vašem okolí (rodina i v zaměstnání) s dětmi?

Jo, tak nějak se střídáme s manželem, ale většinou je to všechno na mě. Manžel spíš hlídá jen výjimečně, když si chci jednou do měsíce zajít s kamarádkou na kafe nebo na cvičení.

5) Jak vnímáte vaši pracovní pozici v průběhu mateřské dovolené, případně po návratu po mateřské? Jaké jsou změny (přístup nadřízených, kolegů, obchodník partnerů...).

To vidím dost bledě, moje pracovní doba byla většinou od 17 hodin večer do 5 – 6 rána a to se s dětma dost špatně kombinuje. Noční školky ještě nezavedli. (smích). Šéf by mi mohl, jedině nabídnou práci manažera baru, ten většinou nemá tolik nočních, ale to nevím, jestli se mu bude chtít. Je takové nepsané pravidlo, že manažer je vždy u nás v baru muž. No, nevím, zatím jsem to s ním tolik neřešila, protože vzhledem k tomu, že mám mateřskou ještě 1,5 roku, tak to začnu řešit potom.

6) Jak se vám podařilo skloubit rodinný život s profesním?

To se mi s mými dvojčaty nedaří vůbec, na to můžu opravdu zapomenout, dvojčata mě zaneprázdní od rána do večera. To prostě nejde stíhat. Ono péče o děti se možná zdá být jenom děsná legrace, ale ve skutečnosti je to pěkná práce, a když máte dvojčata a k tomu ještě pětileté dítě, tak už je úplně jak minimálně 2 úvazky.

7) Jaké byly/jsou největší potíže při začlenění se zpět do zaměstnání?

To, že nemám žádné hlídání. To se pak prostě ani nedá nějak moc začleňovat. Budu si muset najít jinou práci. Když jsem se tak dívala, jaká je nabídka na trhu práce, tak jsem viděla, že problém bude hlavně v tom, že v mé profesy se nedá dělat žádný home-office ani nějaká velká flexibilita tam taky není. No ale ze všeho největší problém je co s dětma, kam je dát. Tady v Praze je boj i o školku, doufám, že si mi pak podaří dvojčata někam umístit.

8) Zasahuje vaše kariéra do chodu rodiny? Pokud ano, jak?

Nezasahuje, protože jsem kariéru s dětma položila, neřeším to.

9) Zasahuje rodina do vašeho pracovního života?

Ano, rodina jistě zasahuje do mého pracovního života, ale v rámci možností se snažím tyto dvě oblasti oddělovat. I proto jsem se rozhodla využít možnosti rodičovské dovolené, abych se v této době mohla naplno věnovat svému dítěti. Znamenalo to pokles mých kariérních možností a na dlouhou dobu jsem musela a musím rezignovat na možnost výrazného pracovního i finančního postupu.

10) Pracovala jste během mateřské i na svém osobním/profesionálním rozvoji? Uveďte prosím důvody a pohnutky proč tomu tak bylo. Absolvovala jste/absolvujete nějaké vzdělávání během mateřské dovolené?

Tak to jsem vůbec nestíhala, děti mi zabírají absolutně veškerý čas, a když je večer uložím, tak sama padám únavou.

10a) Neuvažovala jste třeba o nějakém online kurzu?

Ne, neuvažovala. Nejsem ani moc na pc zdatná, takže to by taky nebylo nic pro mě.

10b) Takže jste celkově necítila potřebu toho, abyste se vzdělávala v jakékoliv oblasti?

Ne, nepovažuji to v našem oboru za tolik důležité. To co člověk zapomene, se během chvíle zase naučí. Není to nic tak složitého.

10c) A co třeba oblast jazyků? Napadá mě, když pracujete v gastronomii, že ty pro vás musí být důležité?

To je pravda, že jazyk bych mohla trénovat, hlavně angličtinu a němčinu. Jenže já na to prostě nemám čas a chuť.

11) Vnímáte rozdíl v profesní kariéře před a po dítěti?

Tak ten rozdíl je tam veliký. Všechno se teď točí okolo dětí a práce jde stranou. Cítím se teď do značné míry omezená, už si zkrátka nemůžu vymýšlet, co chce, ale všechno závisí na dětem. Nevadí mi, to spíš jen popisuju, jak to je.

12) Jaké jsou vaše plány po uplynutí mateřské dovolené (chcete navázat na kariéru před mateřskou dovolenou)? / Jak probíhalo vaše rozhodnutí o návratu do zaměstnání po mateřské dovolené (navázala jste na kariéru před mateřskou dovolenou)?

Budu si muset najít jinou práci, v oboru asi zůstanu, ale budu muset najít něco, kde bude dobrá pracovní doba a já se budu moc dostatečně věnovat dětem. Vracet se budu až za rok a půl, to bude dvojčatům 4 roky, v tu dobu už budou zvyklý na školku, teda snad. Podle mě ale moc kariérní růst plánovat nemůžu, dokud děti budou ještě malé, tak v tomto oboru, je to těžký. Máme tady špatnou pracovní dobu obecně. Jak už to tak bývá v gastronomii, nejvíce práce máme v tu dobu, když mají ostatní volno. Bude to návrat hlavně kvůli financím, i když ono nebude na škodu změnit trochu prostředí a zaměstnat zase mozkové závity.

13) Vnímáte rozdíl v přístupu zaměstnavatele k vám před a po dítěti? Vychází vám zaměstnavatel vstříc, co se dětí týká (flexibilní pracovní doba, práce z domova, více placené volno, firemní školka, akce pro děti...)?

Tomu se bohužel neděje, můj zaměstnavatel tohle nedělá, je toho názoru, že podmínky mají všichni stejné, ale stejně cítím, že v některých věcech upřednostňuje muže, ale to možná ani není tak, že by to ta

žena nezvládla, ale v baru je zkrátka lepší, když to tam má pod palcem chlap. Více méně mi bylo i naznačeno, že po porodu bude těžké pro mě místo udržet a zpět se vrátit. Přístup tedy nebyl zrovna vřelý.

14) Co je pro vás obecně největší pomocí, podporou v péči o děti, rodinu a její chod?

Asi nejspíš přítel, když mi sem tam pomůže, to si docela užívám. No a nesmím zapomenout na kamarádky, u kterých cítím velkou podporu, když si sdílíme zkušenosti a rady, to je balzám na duši, když si může postěžovat. (smích)

15) Co byste uvítala jako pomoc, abyste dokázala lépe harmonizovat pracovní a rodinný život?

Mě by pomohlo, kdybych tady měla blíž mojí mamku, aby mohla častěji hlídat, a já jsem třeba mohla provozovat více koníčků. Taky manžel by se mohl více zapojit do domácích prací. Teď je to spíše tak, že mi práci přiděluje, než ulevuje.

16) Je ještě něco co byste chtěla doplnit a říci?

Ne, děkuji.

Rozhovor Kateřina (R9)

Křestní jméno (smyšlené): Kateřina

Věk: 36

Nejvyšší dosažené vzdělání: vysokoškolské

Rodinný stav: druhé manželství

Počet dětí a jejich věk: 2, (3 roky dcera, 4 roky dcera)

Délka rodičovské dovolené: 2 roky

Pracovní pozice a obor: vedoucí obchodu, obchod

1) Jaký vliv měla kariéra na rozhodnutí založit rodinu?

U mě ten vliv byl celkem dost, zvažovala jsem, kdy si založit rodinu a bývala bych to udělala dříve, pak jsem se ale rozváděla, takže než jsem se poznala s mým současným manželem, tak to chvíli trvalo, ale ano, brala jsem ohled na kariéru, ale i další věci. Je pravdou, že jsem prací žila a na děti předtím nemyslela, a když jsem pomalu začala, tak zase byl problém v manželství. Taky hrálo roli to, že jsem závodně tančila a do toho jsem investovala taky spoustu energie a nechťelo se mi to úplně opouštět. Měla jsem vlastně kariéru 2 a oběma jsem se chtěla věnovat.

1a) Jaké další věci vás v tom rozhodnutí tedy ještě ovlivnily?

Postoj manžela, první manžel moc dětem nakloněný nebyl, byl to politik, který hodně jen na svoji kariéru a miloval svůj volný čas, který nejradši trávil někde na tenisu nebo golfu. Pak jsme se rozvedla a já si našla jiného muže a ten měl postoj opačný, takže tam to netrvalo dlouho a rozhodli jsme se, že spolu chceme mít dítě.

2) Jaké faktory byly v rozhodování o tom založit rodinu nejsilnější (sociální, psychologické, biologické...).

Jak se říká, začaly mi tikat hodiny a začala jsem cítit, že mi něco utíká, že děti chci. Ještě to umocňovalo okolí, kde začaly takové ty otázky „a když budete mít dítě“ a „už je na čase“ atd. Máma mě pomalu posílala k doktorovi, jestli jsem zdravá a pořád jenom mluvila o tom, že by už chtěla vnouče a že se ho ani nedočká...

Otázka

U mě dlouhou dobu vévodila žebříčku kariéra a peníze, ne že by to už teď nemělo důležitost, to má, ale zásadně nižší, než před dětma. Po narození se mi to celé otráso v základech a něco ve mně zafungovalo tak, že teď mi automaticky na vrcholku svítí zdraví a rodina, dřív si to člověk ani neuvědomil, v mém

případě tedy to zdraví hlavně, brala jsem to jako automatiku, která tady prostě je a není potřeba to řešit, to se dětech změnilo.

3) Změnily se Vám žebříček hodnot po narození dítěte? Pokud ano, jak?

Odsunula jsem sebe a moje potřeby za potřeby dětí, když jsou děti šťastný, tak jsem taky šťastná. Na druhou stranu více, než kdy předtím si uvědomuju, jak moc důležitý jsou peníze, protože bych chtěla dětem dopřát spousty věcí a taky je to ve spojitosti s nějakou jistotou, kdy jsem teď za děti zodpovědná a musím jim mít co dát k jídlu a někde s nima bydlet, tak to si uvědomuju hodně. Už nehledím jen na sebe a nejsem zodpovědná jenom za sebe.

4) Máte podporu a pomoc lidí ve vašem okolí (rodina i v zaměstnání) s dětmi?

Moje maminka se snaží mi pomáhat, když je potřeba hlídání, tak pomůže. Jinak partner taky celkem, ten hlavně o víkendu nebo večer, když přijde z práce, snaží se. Ale většina práce s dětma leží na mě.

5) Jak vnímáte vaši pracovní pozici v průběhu mateřské dovolené, případně po návratu po mateřské?

Jaké jsou změny (přístup nadřízených, kolegů, obchodník partnerů...).

Vytvořila jsem si před mateřskou fungující tým, který výborně funguje a je stabilní. Tím, že v tom obchodu prodáváme luxusní hodně drahé zboží, tak je tam i důležitý dlouhodobý vztah se zákazníky a speciální přístup k jejich přáním, to vše splňuji a není to tak lehké najít takové lidi. Z toho důvodu vím, že bude můj šéf chtít i do budoucna hledat kompromis, abych mohla pracovat. Zatím jsme se dohodli na práci 4 dny v týdnu. Pátky mám volné a věnuji se dětem.

6) Jak se vám podařilo skloubit rodinný život s profesním?

No, nebudu říkat, že je to jednoduchý, ze školky do práce, z práce do školky, ze školy domů, udělat jídlo, najíst, umýt, spát. Je to teda neskutečný kolotoč. Je to jak mít dvě práce.

7) Jaké byly/jsou největší potíže při začlenění se zpět do zaměstnání?

Nejhorší je to, že z toho všeho člověk vypadne na několik let, přetrhají se takové ty zajaté koleje, taky možná i přehled v branži. Musela jsem se znovu zorientovat, co se na trhu událo za tu dobu, kdy jsem tam nebyla.

8) Zasahuje vaše kariéra do chodu rodiny? Pokud ano, jak?

Před rokem jsme se na půl roku stěhovali do Francie, kde jsem ještě dodělávala práce na jedné kampani. Bylo to jen na omezenou dobu, ale zásah do rodiny to byl veliký. Naštěstí mi tohle manžel toleroval a řídil svoji firmu na dálku.

9) Zasahuje rodina do vašeho pracovního života?

V momentě, kdy jsem nastoupila konečně na řádnou mateřskou, tak určitě jo, ale vůbec toho nelituji. Konečně jsem se po 10 letech hnaní se za kariérou zastavila a měla čas vydechnout a vidět svět jinýma očima. Mateřská dovolená mě zcela naplňuje, starám se o děti, rodinu, mám čas se věnovat i sobě. Velkým naplněním se mi stal můj blog, který se stal mým třetím dítětem, ohromně mě baví psát o všem, co mě zajímá – móda, děti, vaření a spousty dalšího.

Ted' jsem už zase v pracovním procesu a rodina mi do práce zasahuje, protože třeba pátky nepracuji vůbec, nemůžu tam tedy mít žádné schůzky. A také se již tolik nemůžu účastnit různých firemních večírků a akcí, to se s dětma nedá stíhat a už se mi ani tolik nechce.

10) Pracovala jste během mateřské i na svém osobním/profesionálním rozvoji? Uveďte prosím důvody a pohnutky proč tomu tak bylo. Absolvovala jste/absolvujete nějaké vzdělávání během mateřské dovolené?

Já bych i chtěla, ale nevěděla jsem, kdy bych to měla stíhat. Připadám si kvůli tomu neschopná, ale pak si zase říkám, že se nebudu stresovat. Takže nějaké formální vzdělávání jsem neabsolvovala, ale rozvíjela jsem se prostřednictvím svého blogu, který mě mnohé naučil a rozšířil obzory.

10a) Co by vám pomohlo, abyste mohla vzdělávat?

Muselo by to být tak, aby tam třeba bylo hlídání dětí, to by asi šlo pak.

10b) Myslíte si, že je to problém, když jste neabsolvovala žádné vzdělávání během mateřské? Myslíte si, že by vám to pomohlo.

Jo, to by pomohlo, ono pořád dokola řešit jenom papání a hajání s dětičkami je na mozek otupující. Takže pokud bych nějaké mamince měla radit, tak říkám, že alespoň trochu něco by ta žena dělat měla, aby si udržela myšlení a to z čeho z práce odcházela, jakoby kontakt s tím oborem.

11) V čem vidíte největší rozdíl v profesní kariéře před a po dítěti?

Už se všechno netočí jen kolem mě a moji kariéru, najednou se mi otevřeli úplně jiné obzory a já vidím věci, které jsem předtím neviděla. Už nejsem ochotná práci věnovat tolik jako předtím.

12) Jaké jsou vaše plány po uplynutí mateřské dovolené (chcete navázat na kariéru před mateřskou dovolenou)? / Jak probíhalo vaše rozhodnutí o návratu do zaměstnání po mateřské dovolené (navázala jste na kariéru před mateřskou dovolenou)?

Rozhodnutí proběhlo tak, že mi z práce přišla nabídka, která byla dost finančně lákavá, a taky mi chyběl ten pocit seberealizace. Kariéru teď stoupat nemůžu, to bych obnášelo třeba i stěhování na stálo a to by mi už manžel asi netoleroval. Pokračuju v tom, kde jsem byla.

13) Vnímáte rozdíl v přístupu zaměstnavatele k vám před a po dítěti? Vychází vám zaměstnavatel vstříc, co se dětí týká (flexibilní pracovní doba, práce z domova, více placeného volna, firemní školka, akce pro děti...)?

Paradoxně, mi vedení teď vychází více vstříc, než bez dětí, protože s mým odchodem na mateřskou zjistili, co ve mně měli a co jim se mnou odchází. Takže mám flexibilní pracovní dobu a také povolenou práci z domova. Není ani problém, když přes den potřebuji třeba něco zařídit. Dokonce mi toleruje šéf i tu práci pouze 4 dny v týdnu, protože vidí, že všechno stíhám.

14) Co je pro vás obecně největší pomocí, podporou v péči o děti, rodinu a její chod?

Mě pomohl můj zaměstnavatel tím, jak mi vychází vstříc. Když potřebuji hlídání a nemůže babička ani manžel, tak mám ještě 2 skvělé kamarádky, které rády pohlídají, to je bezvadná pomoc. S domácností mi zase pomáhá manželova maminka. Nemůžu jinak, než abych také zmínila moji oblíbenou pomoc a to online nákupy potravin, které mi pak dovezou až do domu, to je perfektní pomoc, ušetřím spousty čas.

15) Co byste uvítala jako pomoc, abyste dokázala lépe harmonizovat pracovní a rodinný život?

Uvítala bych více času pro sebe na odpočinek a relax. To je ale spojené s tím, že by pak někdo musel delší dobu, třeba pár dnů hlídat děti a to moc nejde, jsou ještě malé. Docela bych taky byla pro, aby třeba manžel byl napůl na rodičovské, aby to se to stalo normální a běžný, že chlapi taky jdou na rodičovskou dovolenou. Vím, že se to začíná teď pomalu rozrůstat, ale stereotyp ve společnosti je pořád ještě hodně silný.

16) Je ještě něco co byste chtěla doplnit a říci?

Myslím, že už byly všechny informace vyčerpány.

Příloha C - Přehled kategorií a kódů s lokalizací výroků

| Kategorie / kód | Lokalizace výroku/citátu (číslo rozhovoru - číslo otázky - strana) |
|---|--|
| Kategorie – mateřství | |
| Kód - Důvody mateřství | R1-2-III, R2-1-V, R2-2-V, R3-1-VII, V3-2-VII, R4-1-IX, R4-1-IX, R5-1-XII, R5-2-XII, R6-1-XIV, R6-2-XIV, R7-2-XVII, R7-10-XVIII, R8-1-XIX, R8-2-XIX, R9-1-XXI, R9-2-XXI |
| Kód – Důvody odkládání mateřství | R1-1-III, R6-1-XIV, R7-1-XVII, R9-1-XXI, R9-1a-XXI, R9-2-XXI |
| | |
| Kategorie - kariéra | |
| Kód - Důležitost kariéry | R1-16-V, R3-2a-VII, R6-16-XV, R7-16-XIX, R8-8-XX, |
| Kód – Změny s dětmi | R1-7-IV, R2-11-VI, R6-7-XIV, R6-10a-XV, R6-11-XV, R6-11a-XV, |
| Kód – vliv kariéry na rodinu | R1-8-IV, R3-8-VIII, R4-7-IX, R5-8-XII, R6-8-XV, R7-8-XVII, R8-8-XX, R9-8-XXII |
| Kód – Vliv mateřství na kariéru a osobnostní rozvoj | R1-9-IV, R2-5-VI, R2-9-VI, R3-9-VIII, R4-9-IX, R5-9-XII, R6-9-XV, R7-9-XVIII, R8-9-XX, R9-9-XXII |
| | |
| Kategorie - hodnoty | |

| | |
|--|--|
| Kód – hodnoty před dětmi | R2-3-V, R4-1-IX, R5-3-XII, R6-3-XIV, R7-3-XVII, R8-3-XIX, R9-3-XXII |
| Kód – změna hodnot s dětmi | R1-3-III, V3-3-VII, R4-3-IX, R6-3-XIV, R6-5-XIV, R7-3-XVII, R7-3a-XVII, R8-3-XIX, R9-3-XXII |
| | |
| Kategorie – vzdělávání a osobní rozvoj | |
| Kód – motivace ke vzdělávání a osobnímu rozvoji | R2-10-VI, R3-10-VIII, R4-10-IX, R5-10-XII, R6-10-XX, R6-10a-XX, R8-10c-XX, R9-10-XXII, R9-10a-XXIII, R9-10b-XXIII |
| Kód – důvody nevzdělávání se | R1-10-IV, R8-10-XX, R8-10a-XX, R8-10b-XX, R9-10-XXII, |
| Kód – druhy vzdělávání | R1-10-IV, R2-10-VI, R3-10-VIII, R4-10-IX, R4-16-X, R5-10-XII, R6-10a-XV, R7-10-XVIII, |
| | |
| Kategorie – návrat ke kariéře | |
| Kód – proces rozhodnutí o návratu ke kariéře | R1-6-III, R1-12-IV, R2-13-VI, R3-12-IX, R4-6-IX, R4-12-X, R5-12-XII, R6-12-XVI, R7-7-XVII, R8-12-XX, R9-12-XXII |
| Kód – rozdíly v kariéře a v přístupu k profesnímu životu | R1-5-III, R1-11-IV, R2-5-V, R3-6-VIII, R3-7-VII, R3-11-VIII, R4-11-X, R5-5-XII, R5-7-XII, R5-11-XII, R6-5-XIV, R6-6a-XIV, R6-11-XIV, R7-4-XVII, R7-5-XVII, R7-11-XVII, |

| | |
|--|---|
| | R8-5-XIX, R8-11-XX, R9-5-XXII, R9-6-XXII, R9-7-XXII, R9-11-XXII |
| Kód – přístup zaměstnavatele | R1-13-IV, R2-7-VI, R2-14-VII, R3-5-VIII, V3-13-IX, R4-5-IX, R4-11-X, R5-5-XII, R5-13-XII, R7-13-XVII, R8-13-XX, R9-5-XXII, R9-13-XXII |
| | |
| Kategorie - harmonizace | |
| Kód - využívané formy pomoci s dětmi | R1-4-III, R1-14-IV, R2-4-V, R2-6-V, R2-15-VII, R2-16-VII, R3-4-VIII, R3-14-IX, R4-4-IX, R4-14-X, R5-4-XII, R5-6-XII, R5-14-XII, R5-16-XII, R6-4-XIV, R6-14-XV, R7-4-XVII, R7-6-XVII, R7-14-IX, R8-4-XIX, R8-6-XIX, R8-14-XXI, R9-4-XXII, R9-14-XXII |
| Kód – vylepšení harmonizace - možnosti | R1-15-V, R2-16-VII, R3-15-IX, R3-16-IX, R4-15-X, R5-16-XII, R6-15-XV, R7-15-IX, R8-15-XXI, R9-15-XXII |

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Martina Spáčilová

Obor: Andragogika

Forma studia: Kombinované studium

Název práce: Profesní kariéra ženy jako matky

Rok: 2017

Počet stran textu bez příloh: 86

Celkový počet stran příloh: 26

Počet titulů českých použitých zdrojů: 33

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 5

Počet internetových zdrojů: 15

Vedoucí práce: Mgr. Blanka Farková, Ph.D.