

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI
FILOZOFICKÁ FAKULTA

Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie

Studijní obor: Andragogika



Návrat na pracovní trh po rodičovské dovolené

Return to the labour market after parental leave

Magisterská diplomová práce

Autor: Bc. Linda Sehnoutková

Vedoucí diplomové práce: Mgr. Martin Fafejta, Ph.D.

Olomouc 2019

Prohlašuji, že jsem magisterskou diplomovou prací na téma „*Návrat na pracovní trh po rodičovské dovolené*“ vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, ze kterých jsem čerpala.

V Olomouci dne..... Podpis:

Poděkování: Moc děkuji vedoucímu své diplomové práce Mgr. Martinu Fafejtovi, Ph.D. za odborné vedení a věcné rady v průběhu psaní práce a také všem informantkám, které mi věnovaly svůj čas k získání výzkumných dat do empirické části práce. Děkuji celé své rodině.

Jméno a příjmení:	Bc. Linda Sehnoutková
Katedra:	Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie
Obor studia:	Andragogika
Obor obhajoby práce:	Andragogika
Vedoucí práce:	Mgr. Martin Fafejta, Ph.D.
Rok obhajoby:	2019

Název práce:	Návrat na pracovní trh po rodičovské dovolené
Anotace práce:	Cílem této diplomové práce je zjistit, jaká mohou být subjektivní očekávání, motivace a zázemí žen na rodičovské dovolené, které se v jejím průběhu formálně vzdělávaly a jakým způsobem probíhal návrat těchto žen zpět na pracovní trh po ukončení rodičovské dovolené. Teoretická část práce přináší poznatky k jednotlivým pojmům, vztahujícím se k cíli práce. V empirické části byl použit kvalitativní výzkum za účelem konkrétních zjištění. Výzkumná data pro potřeby této práce poskytlo deset informantek.
Klíčová slova:	Mateřská dovolená, rodičovská dovolená, formální vzdělávání, motivace, bariéry, ženy na trhu práce, harmonizace rodinného a pracovního života
Title of Thesis:	Return to the labour market after parental leave
Annotation:	The aim of this Master's thesis is to find out what the expectations, motivation and background of the women, being educated on the parental leave, could be and what was their returning to the labour market after parental leave about. The theoretical part of the thesis brings the information about the particular terms related to the aim of the thesis. There was a qualitative research used in the empirical part of the thesis to find out concrete discovery.
Keywords:	Maternity leave, parental leave, education, motivation, barriers, women on the labour market, harmonization of the family and work

Názvy příloh vázaných v práci:	Výzkumné otázky Transkripce rozhovoru (vzor)
Počet literatury a zdrojů:	62
Rozsah práce:	119 s. (203 492 znaků s mezerami)

OBSAH

ÚVOD.....	9
TEORETICKÁ ČÁST.....	12
1. MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ JAKO OPATŘENÍ RODINNÉ POLITIKY.....	12
1.1 Rodina.....	13
1.2 Rodinná politika v ČR.....	14
1.3 Mateřská dovolená – peněžitá pomoc v mateřství.....	15
1.4 Rodičovská dovolená – rodičovský příspěvek.....	16
2. ŽENY NA TRHU PRÁCE.....	18
2.1 Ženy na trhu práce v kontextu dvou revolucí.....	18
2.2 Návrat žen na pracovní trh po rodičovské dovolené.....	21
2.3 Postavení žen na trhu práce dle vzdělání.....	23
2.3.1 Vzdělání jako faktor ovlivňující délku setrvání žen na rodičovské dovolené.....	25
2.4 Harmonizace rodinného a pracovního života.....	27
2.4.1 Bariéry pro vstup žen – matek na trh práce.....	28
2.4.2 Flexibilní formy zaměstnání.....	30
2.4.2.1 Částečný úvazek – zkrácení pracovní doby.....	31
2.4.2.2 Pružná pracovní doba.....	32
2.4.2.3 Práce z domova.....	33
2.4.2.4 Zhuštěný pracovní týden.....	34
2.4.2.5 Sdílení pracovního místa.....	34
2.4.3 Možnosti formální péče o malé děti.....	35
2.4.3.1 Státní jesle.....	36
2.4.3.2 Mateřské školy.....	36
2.4.3.3 Firemní školka.....	37

2.4.4	Aktivní otcovství – otec na rodičovské dovolené.....	38
3.	ŽENY NA RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ V PROCESU VZDĚLÁVÁNÍ.....	41
3.1	Motivace žen pro vzdělávání na rodičovské dovolené.....	44
3.2	Bariéry žen pro vzdělávání na rodičovské dovolené.....	46
3.3	Možnosti vzdělávání žen na rodičovské dovolené.....	48
3.3.1	Formální vzdělávání.....	48
3.3.1.1	Studium na VŠ.....	50
3.3.2	Neformální vzdělávání.....	52
3.3.3	Informální učení.....	53
3.3.4	Rekvalifikace.....	54
3.3.5	Projekty ESF.....	55
4.	SHRNUTÍ TEORETICKÉ ČÁSTI.....	57
	EMPIRICKÁ ČÁST.....	59
5.	METODOLOGIE VÝZKUMU.....	59
5.1	Cíl výzkumu a výzkumné otázky.....	59
5.2	Výzkumná strategie.....	60
5.3	Výzkumná metoda.....	62
5.4	Výzkumný soubor a základní popis informantek.....	64
5.5	Sběr a zpracování výzkumných dat.....	67
5.6	Analýza výzkumných dat.....	69
6.	INTERPRETACE VÝZKUMNÝCH DAT.....	72
6.1	Motivace ke studiu aneb Proč jsem se na to dala?.....	72
6.2	Osobní význam a přínos studia aneb Dalo mi to něco?.....	77
6.3	Bariéry při studiu aneb Nějak se to komplikuje.....	81
6.4	Harmonizace studijního a rodinného života aneb Jak jsme to při studiu všechno zvládaly?.....	84

6.5	Rodičovská dovolená aneb Jak si to naplánuji?.....	87
6.6	Návrat do zaměstnání aneb Od dětí k pracovnímu stolu.....	92
6.7	Harmonizace pracovního a rodinného života aneb Jak to všechno zvládáme při zaměstnání?.....	101
6.8	Předškolní zařízení aneb Kdo se postará o mé dítě?.....	104
7.	SHRNUTÍ EMPIRICKÉ ČÁSTI A DISKUZE.....	109
ZÁVĚR.....		119
Seznam použité literatury a zdrojů.....		120
Seznam příloh.....		127

Úvod

Rodičovská dovolená ve své podstatě předpokládá permanentní zapojení ženy do péče o dítě. Je to období, ve kterém si spousta žen „zvyká“ na svou novou roli matky, období, ve kterém u ženy často dochází ke změně hodnot a priorit, období, ve kterém také ženy mohou chtít svůj čas na rodičovské dovolené využít k realizování vlastních potřeb. Začínají přemýšlet, jakým směrem investovat svůj volný čas, kterého při péči o malé dítě není sice mnoho, ovšem když už se ženy rozhodnou jej obětovat, jejich volba je více než důležitá. Nezřídka se tedy stává, že se ženy na rodičovské dovolené vrací zpět do školních lavic a ocitají se v kolotoči mateřských a studijních povinností, jejichž koordinace a skloubení stojí ženu mnohdy mnoho sil. Ovšem ony vydrží a hnány silnou motivací, která je do procesu vzdělávání uvedla, fungují zároveň jako matky i studentky. Po úspěšném absolvování vysokoškolského studia během rodičovské dovolené si mohou oddechnout, že to všechno zvládly a dokázaly naplnit cíl, který si předsevzaly. Nicméně ani se nenadějí a nastává okamžik návratu zpět na pracovní trh. S tím přichází také další kolotoč, tentokrát bez studijních povinností, ovšem ty jsou záhy nahrazeny těmi pracovními.

Dnešní doba, která se vyznačuje neustálými změnami a novými požadavky ve všech možných směrech, přímo vybízí k tomu, aby lidé rozšiřovali a zdokonalovali svůj lidský kapitál. Dá se říci, že není lepší investice, než ta do vzdělávání. Vzdělání otevírá dveře, vzdělání nabízí možnosti, vzdělání představuje jistotu, vzdělání je něco, na co dnešní doba výrazně apeluje. A stejně tak přemýšlí i mnohé ženy na rodičovské dovolené.

K výběru tématu diplomové práce, jež se zabývá návratem žen po rodičovské dovolené na trh práce a to zejména těch žen, které se v jejím průběhu formálně vzdělávaly, mne vedl čistě můj osobní zájem a také vlastní zkušenost. Aktuálně jsem sama jednou z těch žen, které využívají rodičovskou

dovolenou ke vzdělávání formou vysokoškolského studia, a stejně tak mne za několik měsíců čeká návrat na pracovní trh, odkud jsem před více než čtyřmi lety odešla plnit mateřské povinnosti. Bylo velmi zajímavé konfrontovat svůj vlastní příběh s příběhy žen, které se zúčastnily výzkumu pro tuto diplomovou práci. I když ony už mají vstup na pracovní trh po rodičovské pauze za sebou, na rozdíl ode mne, a jsou tak o krok napřed.

Cílem této diplomové práce je zjistit, jaká mohou být subjektivní očekávání, motivace a zázemí žen na rodičovské dovolené, které se v jejím průběhu formálně vzdělávaly a jakým způsobem probíhal návrat těchto žen zpět na pracovní trh po ukončení rodičovské dovolené.

Teoretická část práce v rámci první kapitoly vymezuje základní pojmy, které se vztahují k institutu rodičovství a mateřství. Přináší základní informace o rodinné politice ČR, vymezuje mateřskou a rodičovskou dovolenou a také s nimi související peněžitou pomoc v mateřství a rodičovský příspěvek.

Druhá kapitola se věnuje ženám na trhu práce. Je v ní nastíněna nedávná historie zaměstnanosti žen, zaměřuje se na návrat žen zpět na pracovní trh po ukončení rodičovské dovolené, zmiňuje postavení žen na pracovním trhu dle vzdělání a také nahlíží na vzdělání jako na faktor, jenž u ženy ovlivňuje délku jejího setrvání na rodičovské dovolené. Kapitola se dále dotýká harmonizace rodinného a pracovního života, představuje možné bariéry, jež mohou ženy, vracející se na trh práce, potkat a popisuje flexibilní formy zaměstnání, na které nahlíží jako na základní nástroj harmonizace rodinného a pracovního života ženy. Kapitulu uzavírá přehled možností předškolní péče o malé děti a také zmínka o fenoménu aktivního otcovství.

Třetí kapitola je již věnována samotnému vzdělávání žen na rodičovské dovolené. Popisuje možnou motivaci, ale také bariéry, které mohou ženy ke

studiu přivést nebo je naopak od vzdělávání odradit. Dále se věnuje konkrétním možnostem vzdělávání, jež mohou ženy na rodičovské dovolené absolvovat, s akcentem na studium na vysoké škole, které je součástí cíle této diplomové práce. Teoretickou část práce uzavírá její shrnutí.

Následná empirická část se již zabývá konkrétním kvalitativním výzkumem. Na úvod je představena metodologie, která byla ve výzkumu použita, včetně cíle výzkumu, výzkumné strategie, výzkumné metody, výzkumného souboru a popisu informantek, jež se na výzkumu podílely. Následuje popis sběru a zpracování výzkumných dat, popis analýzy výzkumných dat včetně krátkého uvedení konkrétních kategorií, které po analýze ze zjištěných dat vzešly. Stěžejním bodem empirické části práce je interpretace výzkumných dat, která blíže představuje jednotlivé kategorie, doprovázené citacemi informantek výzkumu. Empirickou část uzavírá její shrnutí a také diskuze.

TEORETICKÁ ČÁST

1. Mateřská a rodičovská dovolená jako opatření rodinné politiky

Rodičovství v životě ženy představuje důležitý mezník, který je podmíněný širokou škálou okolností, jež jej determinují. Ať už se jedná o biologickou stránku, která umožní ženě být matkou, psychologickou stránku, která vypovídá o její zralosti, tak do hry vstupují i další faktory, ovlivňující status matky. Jedním z nich, a pro dnešní dobu také v mnoha případech tím nejpodstatnějším, je ekonomický aspekt. Jak uvádí Sirovátka (2008) rozhodování o tom, zdali mít dítě a zejména v jakém počtu, do značné míry ovlivňuje skutečnost, která se vztahuje k uplatnění rodiče na trhu práce. Není výjimkou to, že mnohé páry rodičovství zamítnou právě z obavy o ztrátu zaměstnání, nižšího finančního zázemí a ekonomického úpadku. Zvlášť pro pracující ženu je rodičovství a nově vzniklý status matky značným zásahem do životních priorit. V tomto okamžiku je důležité, do jaké míry funguje právě rodinná politika, která může do značné míry rozhodnutí o založení rodiny ovlivnit.

Sokačová (2012) zmiňuje, že je česká koncepce mateřské a rodičovské dovolené v mnoha ohledech nastavena pozitivně, ovšem má také řadu nedostatků, které mohou hrát proti rodinám a jejich sociálnímu postavení. Dle ní této koncepci schází podpůrné prvky pro pečující osoby (zejména matky) a to v podobě zajištění možnosti více participovat na trhu práce a naopak podpořit možnost setrvat déle v domácnosti, aniž by se žena musela obávat ztráty sociálních jistot, včetně zaměstnání. Zde je možné spatřit apel na výraznější změnu stávající koncepce rodinné politiky ČR.

1.1 Rodina

Rodina je od pradávna považována za instituci, která utváří společnost. Je to také primární instituce, do které člověk vstupuje bezprostředně po svém narození. Možný (2008) ve své publikaci uvádí, že rodina je považována za stabilizující prvek sociálního systému, ať už je její podoba jakákoli. Zároveň ale doplňuje, že rodina také představuje základní kámen sociální nerovnosti. Hovoří o ní ve vztahu k reprodukčnímu chování, rozdílnému způsobu péče o děti nebo kulturnímu a sociálnímu kapitálu.

Rodina ve své podstatě vzniká v okamžiku narození prvního dítěte. Jedná se o velmi zásadní změnu v partnerském soužití, která determinuje fungování rodiny jako celku. Stejně tak se v rodině utváří sociální role, zejména ty mužské a ženské. Dle Možného (2008) tyto základní role procházejí změnou a hlubokou přestavbou v průběhu času. Dle něj vypadá struktura vztahů v rodině, kde je zaměstnaná matka, jinak než u rodiny, kde matka nepracuje. Stejně tak se liší všední aktivity, možnosti a limity takové rodiny. De Singly (1999) zmiňuje skutečnost, že je na vzestupu individualismus v rodině, kdy se jednotlivé osobnosti členů rodiny vymaňují z jejího kruhu. To je známkou daleko větších individualit v rodině, než tomu bývalo v rodinách tradičních. Tato skutečnost bezesporu souvisí s rychle se měnícím světem, s novými možnostmi, které tyto změny přinášejí, se vznikem nových fenoménů, které určují postavení žen a mužů nejen v oblasti rodinných vztahů, ale také ekonomiky a s tím spojeným pracovním uplatněním.

Zajímavý náhled na vnímání rodiny přinášejí Kuchařová a Haberlová (in Sirovátka, 2008), které uvádějí, že sféra práce je na pomyslném žebříčku hodnot považována za primární pouze v období před samotným založením vlastní rodiny. Poté sféra práce, jakožto dominantna žebříčku hodnot, značně oslabuje a do popředí se dostává rodina a děti.

1.2 Rodinná politika v ČR

Rodinná politika spadá do kompetencí státu a je zajišťována a realizována především Ministerstvem práce a sociálních věcí a také příslušnými kraji a obcemi. Ministerstvo práce a sociálních věcí (2008) ve svých materiálech deklaruje základní cíle státní rodinné politiky. Zde je jejich výčet:

- ✓ usiluje o odstranění překážek, kterým jsou rodiny vystaveny, a které ohrožují jejich stabilitu;
- ✓ vytváří podmínky pro fungování rodin a všestranně je podporuje;
- ✓ posiluje vědomí rodinných hodnot v celé společnosti;
- ✓ posiluje vlastní zodpovědnost rodičů a členů rodin navzájem (s. 8)

Jak zaznělo v předešlé kapitole, rodina představuje stabilizující prvek společnosti, je tedy v zájmu státu, aby se o ni svými opatřeními dokázal postarat. Poláková (1997) zmiňuje jeden ze stěžejních cílů rodinné politiky, kterým je slučitelnost rodinné funkce a zaměstnání, což může představovat velkou potíž. V dnešní době se velká spousta rodin potýká s problémy při sladění pracovních a rodinných rolí a to zejména v nesouladu mezi nutností ekonomického zajištění rodiny a poskytnutí adekvátní péče dětem (MPSV, 2008). Sokačová (2012) uvádí, že aktuálně nejvíce problematický rys rodinné politiky v ČR je každoroční změna v systému rodičovské a mateřské dovolené a v čerpání sociálních dávek, což dle ní již tak nepřehledný systém dále značně komplikuje. Zároveň podotýká, že by rodinná politika měla být také více orientována na podporu seniorů, handicapovaných dětí nebo dětí bez rodičů. V publikaci Křížkové (2007) zaznívá, že česká rodinná politika je v rámci Evropy svým přístupem k rodičovským výhodám považována často za velmi příznivou, ale že se významně podílí na prohlubování nerovností na trhu práce. Opírá se zejména o skutečnost, že stát nedostatečně kompenzuje pracujícím rodičům absenci jedné mzdy v období těhotenství, porodu a

následné péče o dítě. V důsledku toho dochází v období porodu k postihu žen s nízkými nástupními mzdami a zároveň k velkému poklesu příjmu žen s vyššími mzdami.

Pro potřeby mé práce se v další kapitole zaměřím na bližší popis dvou opatření rodinné politiky, která se vztahují k mateřství a rodičovství.

1.3 Mateřská dovolená – peněžitá pomoc v mateřství

Mateřská dovolená je dle zákoníku práce označována jako důležitá osobní překážka v práci a jak uvádí Štěpánková (2010) mateřskou dovolenou může čerpat pouze žena (matka), která je zaměstnána. Povinností zaměstnavatele je tedy omluvit absenci zaměstnankyně v zaměstnání po dobu jejího trvání. Délka mateřské dovolené je stanovena na 28 týdnů, v případě, že žena porodila vícero dětí, prodlužuje se doba jejího trvání na 37 týdnů. Nástup na mateřskou dovolenou je možné plánovat nejdříve 8 týdnů před očekávaným termínem porodu, a jak uvádí Burdová (2009) žena si její nástup zpravidla určuje sama. Na rozdíl od rodičovské dovolené, mateřská dovolená může náležet pouze ženě (matce), nikoli muži (otci), v případě, že se péči o dítě bude věnovat on.

V průběhu mateřské dovolené je ženě poskytována tzv. peněžitá podpora v mateřství (PPM), kterou vyplácí Česká správa sociálního zabezpečení a její nárok je podmíněn účastí na pojištění před nástupem na mateřskou dovolenou. Částka PPM není jednotná, ale odvíjí se od denního vyměřovacího základu, který se vypočítává z hrubé mzdy matky. Její výše činí konkrétně 70% redukovaného denního vyměřovacího základu (Česká správa sociálního zabezpečení, 2017). Nárok na peněžitou podporu v mateřství má i otec dítěte, případně manžel ženy, která dítě porodila. Netýká se to ovšem prvních 6 týdnů po porodu, kdy PPM náleží výhradně matce. Otec musí splňovat

stejnou podmínku účasti na pojištění jako matka dítěte. Nastoupit na PPM smí tedy muž nejdříve 7 týdnů po narození dítěte na dobu nejméně sedmi po sobě jdoucích dní. PPM se následně muži poskytuje v délce 22 týdnů a u víceročat 31 týdnů (MPSV, 2014).

1.4 Rodičovská dovolená – rodičovský příspěvek

Rodičovská dovolená navazuje bezprostředně na mateřskou dovolenou. Jejím hlavním účelem je prohloubení péče o dítě a u zaměstnavatele ji lze čerpat až do tří let věku dítěte. To je také standardní doba, kterou většina žen preferuje. Zaměstnavatel je tedy povinen poskytnout ženě délku rodičovské dovolené v rozsahu, o který si sama zažádá. Během této doby nepřísluší ženě žádná mzda či plat, ale vztahuje se k ní pobírání rodičovského příspěvku, což je dávka státní sociální podpory. Zde je podstatné upozornit na fakt, že je často zaměňována délka rodičovské dovolené u zaměstnavatele a délka čerpání rodičovského příspěvku. Ten lze pobírat až do 4 let věku dítěte, záleží na matce, jak si toto čerpání nastaví. Pokud chce matka do stejného věku dítěte setrvat na rodičovské dovolené, musí zažádat svého zaměstnavatele o neplacené volno. Ovšem zde již není povinností zaměstnavatele toto volno zaměstnankyni poskytnout.

Jak uvádí Špundová (in Příb, 2003) zaměstnavatel má povinnost poskytnout rodičovskou dovolenou také otci dítěte. Je to možné od narození dítěte do dosažení tří let věku a stejně jako matka dítěte je i otec povinen o rodičovskou dovolenou zaměstnavatele požádat.

Bartáková (2009) zmiňuje, že ve srovnání s původními zeměmi Evropské Unie má Česká republika nadstandardně dlouhou rodičovskou dovolenou, navíc s jistou garancí možnosti vrátit se zpět na své pracovní místo. Stejně tak

je dlouhá doba, po kterou mohou rodiče čerpat rodičovský příspěvek, tedy do 4 let věku dítěte.

V průběhu rodičovské dovolené matka (otec) čerpá rodičovský příspěvek, který vyplácí příslušný Úřad práce. Nárok na rodičovský příspěvek není ovlivněn tím, zdali matka (otec) pracuje, podstatnou podmínkou je zajistit dítěti řádnou a celodenní péči. Ta může mít různou podobu, je možné dítě svěřit na hlídání rodinnému příslušníkovi či využít předškolní zařízení. Pokud se rodič rozhodne pro školku nebo jesle u dítěte mladšího dvou let, nesmí jeho doba strávená v těchto zařízeních přesáhnout 46 hodin měsíčně (Česká správa sociálního zabezpečení, 2014).

2. Ženy na trhu práce

Právo na práci je jedním ze základních lidských práv. Toto právo je také zakotveno v několika dokumentech na mezinárodní či národní úrovni, např. Listina základních práv a svobod ČR. Trh práce je prostor, ve kterém se setkává nabídka s poptávkou, prostor, ve kterém hraje důležitou roli lidský kapitál a prostor, který neřídka bývá ovlivněn vnějšími okolnostmi, zejména těmi ekonomickými. Zároveň se také trh práce vyznačuje jistou genderovou nerovností. Jak uvádí Dudová (in Křížková, 2005), trh práce v současnosti stále upřednostňuje spíše mužský model pracovní dráhy, tedy nepřerušovanou účast na trhu práce od ukončení studia až po důchod. Což v případě ženy a jejího odchodu na rodičovskou dovolenou není možné zajistit.

Pro potřeby této práce se v následujících kapitolách budu zaměřovat především na postavení žen/matek na trhu práce.

2.1 Ženy na trhu práce v kontextu dvou revolucí

Možný (2008) ve své publikaci uvádí, že v první polovině minulého století se daly identifikovat tři postoje k zaměstnanosti žen.

1. Konzervativní stanovisko prosazovalo, že vdané ženy nemají pracovat a zvláště pak ne matky. Tento postoj zmiňuje, že žádná žena by neměla pracovat mimo domácnost a být zaměstnána. Ženy jsou v duchu tohoto postoje vychovávány tak, aby setrvaly v domácnosti, dokud se neprovdají, naproti tomu muži jsou předurčeni k tomu, aby opustili domácnost, kterou sdílí s rodiči, založili si svou rodinu a tu živili. Ženy tím pádem nesmějí v pracovním světě konkurovat mužům v boji o pracovní místo.

2. Nekonzervativní stanovisko povoluje práci pouze bezdětným ženám. Pracuje s názorem, že žena před založením rodiny získala patřičnou kvalifikaci, ovšem jakmile se stane matkou, zaměstnání opustí a vrací se k němu, až děti odrostou.
3. Egalitární přístup akcentuje, že třífázový model vzdělání, povolání a rodina má za důsledek devalvaci ženské kvalifikace v době, kdy žena pečuje o děti. A to zejména v okamžiku, kdy je žena kvalifikovanější a obor jejího zaměstnání je dynamický. Tento přístup zároveň říká, že takový handicap je pro ženu absolutně neslučitelný s rovností šancí (Možný, 2008).

Nedávná historie poukazuje zejména na skutečnost, kdy západní společnosti zastávaly názor v duchu tradiční představy o tom, že muž je ten, který má být ekonomicky aktivní a zároveň má zajišťovat vzestup sociálního statusu rodiny (Možný, 2008). Ovšem česká společnost se zejména po revolučním převratu v roce 1948 začala chovat odlišně. Jak dále uvádí Možný (2008), i tato revoluce se vyznačovala osvobozením a rovností a v jejím důsledku došlo k expanzi pracovní mobilizace žen jako dosažení rovnosti. Křížková et.al (2011) zmiňuje, že ženy byly v té době podporovány k masovému vstupu do zaměstnání. Tato mobilizace ženy ovšem odtrhávala od rodinného života a péče o děti. Navíc se ukázalo, že takto striktní pracovní mobilizace žen dokáže být ekonomicky problematická. A to zejména v okamžiku absence žen v zaměstnání z důvodu nemoci jejich dětí a vysokých nákladů pro dítě v jeslích. Od roku 1962 pak samotný zákon ukládal povinnost pracovat, i když ženy s malými dětmi byly z povinnosti placeného zaměstnání vyjmuty. Zároveň byla v tomto období realizována praxe dvou příjmů v domácnosti (zaměstnání muže a ženy) z důvodu nízké produktivity práce a nedostatku pracovních sil (Křížková, 2014). Zajímavým poznatkem je, že v roce 1970 tvořily ženy dokonce 45% všech zaměstnaných a takto vysoká

zaměstnanost žen byla silnou součástí životního stylu tehdejšího Československa. Postupem času se profilovaly další specifika ve vztahu k zaměstnání žen, včetně trvání doby mateřské dovolené nebo typy prací, které nemohou vykonávat těhotné ženy nebo ženy s malými dětmi (Křížková, 2014).

Výrazným mezníkem v oblasti participace žen na trhu práce přinesl zejména revoluční rok 1989. Na něj odkazuje také Maříková (2008), která tvrdí, že ženy po tomto roce oproti mužům začaly ekonomicky ztrácet a to se projevilo zejména na jejich zaměstnanosti. *„Zatímco v roce 1989 (kdy zastoupení žen na trhu práce kulminovalo) představovaly ženy přibližně 46% všech pracujících, do roku 2006 se jejich podíl snížil na 43%. Stejně tak jako se po roce 1989 snižovalo procentuální zastoupení žen na trhu práce, mírně se snižovala i míra ženské zaměstnanosti“* (Maříková, 2008, s. 56). Stejně tak měl tento trend dle Maříkové dopad na reprodukční chování.

Bartáková (in Sirovátka, 2008) zmiňuje, že imperativ zaměstnanosti byl před rokem 1989 platný pro všechny občany produktivního věku a po ekonomické stránce byl navíc nezbytný. To staví české ženy do pozice těch, které jsou již po tři generace spoluživitelkami rodin. Zároveň jsou ženy ale dle Bartákové ty, které vykonávají neplacenou práci a péči a to zejména v otázce péče o malé děti.

I Křížková (2007) zdůrazňuje ekonomickou reformu po roce 1989 jako hlavní faktor, určující pozici žen na trhu práce. V této souvislosti akcentuje zejména zanedbání praktického řešení genderových a ekonomických nerovností a právě sociální politika státu se v této době dle ní vyznačovala výraznými genderovými stereotypy.

Dalším mezníkem pro vyrovnání postavení žen na trhu práce se zdál být vstup ČR do Evropské unie v roce 2004. Hlavním pilířem příprav byla

zejména politika rovných příležitostí žen a mužů. Ovšem, jak tvrdí Křížková (2007) tyto změny se týkaly pouze legislativní úrovně, ale mechanismy, které by tuto problematiku implementovaly a uvedly v praxi, vyvinuty nebyly.

Dle Dudové (2005) existují dvě teorie, které se snaží objasnit odlišnou strukturu ženské a mužské zaměstnanosti. Klasické sociologické teorie zdůrazňují strukturální bariéry ženské zaměstnanosti, naproti tomu neoklasická teorie se přiklání k významu svobodné volby každého individua.

2.2 Návrat žen na pracovní trh po rodičovské dovolené

Problematika návratu žen na pracovní trh po rodičovské dovolené začala být detailněji zkoumána až v posledních letech. Do té doby nebylo příliš mnoho vhodných dat, která by umožnila zmapovat to, jakým způsobem ženy vstupují zpět na trh práce po delší odmlce, způsobené mateřstvím.

Křížková (2008) uvádí, že v ČR je aktuálně drtivá převaha rodin, které jsou závislé na příjmech obou partnerů. Rodičovská dovolená finanční situaci takových rodin znatelně zasáhne. Bartáková (in Sirovátka, 2008) tvrdí, že v ČR je trendem využívat rodičovskou dovolenou v plném rozsahu, tedy do 3 let věku dítěte. Zároveň uvádí, že asi 30% žen zůstává s dítětem doma delší dobu, což je typické u druhých dětí, případně těch dalších. Z toho vyplývá, že doba ženy strávená mimo pracovní trh, se může protáhnout i na 10 let a více. Naopak minimální setrvání na rodičovské dovolené není v současné době příliš častým úkazem a dle Křížkové (in Sirovátka, 2008) pouhé 1 – 2% českých žen zůstává s dítětem doma cca do jeho půl roku věku. V globálu se jedná především o ženy s vyšším stupněm dosaženého vzdělání, s vyšším profesním zařazením, vyššími příjmy, případně těmi, které se obávají o ztrátu své kvalifikace z důvodu delší absence na trhu práce.

Křížková (2008) zmiňuje, že v dnešní době je pro ženu rodičovství jednoznačným handicapem ve vztahu k trhu práce. Dle ní je sociální politika ČR založena na exkluzi žen - matek z trhu práce na dlouho dobu. Navíc ve srovnání s jinými evropskými státy naše sociální politika tímto vytváří dva oddělené světy – na jedné straně ti, co jsou ekonomicky aktivní a na straně druhé ty, které rodí a pečují o děti.

Sirovátka (2008) hovoří o specifickém chování českých žen – matek, které Českou republiku odlišuje od většiny evropských zemí. Pro české ženy je typická relativně dlouhá doba, kdy přeruší profesní kariéru z důvodu péče o malé dítě a následně se vrací zpět do zaměstnání s převahou trvalých úvazků. A právě tato skutečnost může ženy odtrhnout od kontaktu se zaměstnavatelem a přispět k případné ztrátě jejich kvalifikace a následně k horší pozici na pracovním trhu.

O systému České republiky s vysokou mírou zaměstnanosti žen mluví Valentová (2004). Ovšem vzápětí hned dodává, že situace se u žen mění v okamžiku, kdy se jí narodí dítě. Jako hlavní důvod Valentová uvádí nemožnost nebo i neochotu českých žen pracovat po rodičovské dovolené na zkrácený úvazek a proto jsou nuceny volit mezi zaměstnáním na plný úvazek a péčí o své dítě v rámci rodičovské dovolené.

Dle European Commission (in Hašková, 2014) patří Česká republika v rámci Evropy mezi země s největším negativním vlivem mateřství na míru ženské zaměstnanosti. „Zaměstnanost českých matek s dětmi pod 15 let činí pouze 59% (58% v rodinách se dvěma rodiči a 62% mezi samoživitelkami), zatímco zaměstnanost stejně starých Česek bez takto malých dětí dosahuje 74% (OECD 2012)“ (Hašková, 2014, s. 185). Hašková dále pokračuje, že ačkoli české matky ve srovnání s Evropou po narození dítěte relativně dlouho absentují na trhu práce, nakonec jejich zaměstnanost po té, co všechny děti v rodině vstoupí do školy, přesahuje průměr.

S návratem ženy po rodičovské dovolené zpět na pracovní trh tedy souvisí možné bariéry. Ty se budu snažit identifikovat v jedné z dalších kapitol.

2.3 Postavení žen na trhu práce dle vzdělání

Vzdělání je odjakživa spojeno s jistou mírou prestiže, jeho dosažení vypovídá o člověku mnohé. Vzdělání je také spojeno s termínem lidský kapitál. Dle Palána (2007) pojem lidský kapitál *„představuje člověka, který je schopen seberealizace v činnosti, kterou vykonává, na základě vlastního rozhodnutí“* (s. 39). Veselý (2006) definuje lidský kapitál *„jako vědění vtělené v lidech. Lze jej rozdělit na znalosti (tj. poznatky a informace, které jedinec má a je schopen nějakým způsobem vyjádřit a komunikovat) a poznávací a výkonové dovednosti, které jsou aktuálními schopnostmi konkrétního člověka, a jako takové bezprostředně nepřenositelné“* (s. 9). Valentová (2009) vnímá lidský kapitál jako *„soubor dovedností, zkušeností a znalostí, které pracovník získal ve vzdělávacím nebo pracovním procesu a které zvyšují jeho hodnotu na trhu práce...“* (s. 32).

V rámci problematiky vlivu vzdělání na postavení na trhu práce literatura pracuje s několika teoriemi. Bartáková (2009) zmiňuje normativní teorii Ingelhart, která pracuje s myšlenkou, že *„lidé s vyšším vzděláním čelí menší míře nejistoty, a tudíž by měli inklinovat k tzv. postmaterialistickým hodnotám více než lidé s nižším vzděláním“* (s. 154-155). Tato teorie nahlíží na chování jedince na makrosociální úrovni.

Další teorie souvisí zejména s preferenčním chováním jedince a jeho individuálními charakteristikami. Známá je preferenční teorie Catherine Hakim, která zahrnuje volní strategie a preference žen. Tato teorie rozděluje ženy do tří základních skupin podle typu životní strategie:

1. Ženy orientované na domácnost – tyto ženy vidí ve svých dětech prioritu a kariéra je pro ně druhořadá. Na trh práce vstupují až v okamžiku, kdy je to nezbytně nutné.
2. Ženy adaptibilního typu – tento typ se snaží kombinovat rodinu a zaměstnání. Pro tyto ženy je typické pracovat na částečný úvazek a využívají opatření, která regulují trh práce ve prospěch žen a také opatření, která zajišťují rovnost pohlaví.
3. Ženy orientované na práci – pro tento typ žen je charakteristická preference budování kariéry před péčí o rodinu. Do této skupiny spadají zejména bezdětné ženy a ty, které rády investují do svého lidského kapitálu (Valentová, 2009).

Valentová (2004) ve své studii prokazuje, že vzdělání a také jeho zaměření je jedním z primárních ukazatelů toho, jak se bude vyvíjet profesní kariéra ženy a jakých příjmů bude žena dosahovat. Stejně tak Valentová dodává, že rozhodnutí ženy ohledně zaměření studia a výběru školy je dáno i jejich brzkou konfrontací s faktem, že mohou mít dítě, a že jednou budou řešit problém harmonizace rodinného a pracovního života.

Bartáková (in Sirovátka, 2008) uvádí, že dosažené vzdělání je prokazatelně jeden z hlavních faktorů určující postavení ženy na trhu práce a zároveň do jisté míry podmiňuje její úspěšný návrat na trh práce po rodičovské dovolené. Bartáková (2009) v další své publikaci zmiňuje, že dosažené vzdělání je nezbytný faktor pro úroveň zaměstnanosti žen. Zároveň tvrdí, že s tím, jak roste úroveň vzdělání žen, se také většinou uzavírá rozdíl v zaměstnanosti žen a mužů. Ovšem situace v České republice je v tomto směru odlišná – v kategorii nejnižšího vzdělání je zaměstnáno více žen než mužů, což může značit skutečnost, že ženy s nižší kvalifikací mohou být naopak flexibilnější a ochotnější k nástupu do zaměstnání i za předpokladu méně výhodných pracovních podmínek. Ovšem největších genderových rozdílů v míře

zaměstnanosti v České republice je dosahováno v kategorii vysokoškolsky vzdělaných, což znamená, že vysokoškolsky vzdělané ženy jsou součástí pracovního trhu méně v porovnání s muži se stejnou úrovní vzdělání.

2.3.1 Vzdělání jako faktor ovlivňující délku setrvání žen na RD

Úroveň dosaženého vzdělání může velmi úzce souviset s délkou rodičovské dovolené, pro kterou se žena rozhodne. Kuchařová et al. (2006) ve své studii zjišťovala, jaké faktory ovlivňují délku setrvání ženy na rodičovské dovolené, a vzdělání matky bylo jedním ze stěžejních faktorů, dle kterého se délka RD u ženy odvíjela. Obecně platí, že čím vyšší je úroveň dosaženého vzdělání u ženy, tím bude kratší doba rodičovské dovolené. Dá se předpokládat, že ženy s vyšší úrovní vzdělání zastávají také vyšší profesní posty, na kterých by delší absence ženy mohla znamenat ztrátu zaměstnání nebo zastarání kvalifikace. Kuchařová (2006) dále uvádí, že dřívější návrat do zaměstnání po rodičovské dovolené je úzce spjatý s mírou seberealizace, která je pro vzdělanou ženu stěžejní. Zároveň zjišťuje, že vzdělání ženy na rodičovské dovolené ovlivňuje její možnosti vrátit se zpět k původnímu zaměstnavateli. Zde platí, že k původnímu zaměstnavateli se častěji vrací ženy vysokoškolsky vzdělané.

Obecně se autorky, věnující se problematice návratu žen zpět na trh práce po rodičovské dovolené, shodují ve stejných myšlenkách. Bartáková (2009) také tvrdí, že obecně platí pravidlo dřívějšího návratu z rodičovské dovolené zpět na pracovní trh u vzdělanější ženy než u té, která spadá do nižší vzdělanostní skupiny. Dle ní má značný vliv na její rozhodnutí vrátit se zpět do pracovního procesu zejména pocit stereotypu, sociální izolace a potřeba sociálních kontaktů. Dále dodává, že to, jak si žena naplánuje návrat na

pracovní trh, je z velké míry ovlivněno politikou státu. Bartáková (in Sirovátka, 2008) akcentuje ještě jednu skutečnost, která se podílí na délce setrvání ženy na rodičovské dovolené a tou je její příjem. Dle ní právě se vzděláním příjem velmi úzce souvisí. V případě, že žena vydělává více než její partner, její doba, strávená na rodičovské dovolené, se zkracuje.

I Valentová (2009) hovoří zejména o rozhodujícím vlivu lidského kapitálu ve vztahu ke vzdělání, který ovlivňuje délku setrvání ženy na rodičovské dovolené. Dle ní se dá předpokládat, že matky se vzděláním vyššího stupně budou účast na trhu práce přerušovat na kratší dobu než ženy z nižší vzdělanostní skupiny. Zároveň je patrné, že vzdělanější ženy mohou následně očekávat menší negativní dopady přerušování nebo omezení své participace na trhu práce. Valentová (2009) dále konstatuje, že vysokoškolský titul je pro ženy jistou garancí lepšího uplatnění na trhu práce a tyto ženy mají ambice vracet se po rodičovské dovolené rychleji, aby získaly zpět prostředky, které investovaly do svého studia.

Důležité je v problematice návratu žen z rodičovské dovolené ve vztahu ke vzdělání zmínit také druhou stranu, tedy zaměstnavatele. Bartáková (2009) uvádí, že vysoce kvalifikované ženy, které navíc nabízejí hodnotnou pracovní zkušenost, jsou zaměstnavateli více podporovány v udržení úrovně jejich lidského kapitálu. Zaměstnavatelé přirozeně vycházejí z předpokladu, že vyšší kvalifikace svých zaměstnanců podporuje prosperitu a rozvoj organizace, ženy po rodičovské dovolené nevyjímaje. Bartáková zároveň konstatuje, že bariéry, které se vyskytují na straně zaměstnavatele ve vztahu k vysokoškolsky vzdělaným ženám, jsou všeobecně nejmenší. Dodává ovšem, že stále nejsou zanedbatelné.

2.4 Harmonizace rodinného a pracovního života

Návrat ženy zpět na trh práce po rodičovské dovolené předpokládá novou skutečnost, která v jejím životě nastane – sladit rodinný a pracovní život. Jakkoli by se to mohlo zdát jednoduché, ve většině případů tento typ organizování jednoduchý není ani zdaleka. Žena rázem vstupuje do dvou odlišných světů, rodiny a zaměstnání, a stává se podstatnou součástí jich obou. Pro plynulé fungování těchto dvou světů je nutné zajistit okolnosti, které to podpoří.

Bartáková (2009) uvádí, že vytvoření příznivějších podmínek pro sladění rodinného a pracovního života a tím pádem i dosahování rovných příležitostí žen a mužů si za svůj cíle klade i Evropská unie. Ta se zabývá zejména otázkou sociální inkluze a snaží se o redukci „handicapu“ rodičovství jako okolnosti, která ztěžuje návrat rodiče (matky) na pracovní trh.

Dudová (in Křížková, 2005) odkazuje na drtivou většinu publikací, jež se zabývají problematikou harmonizace rodinného a pracovního života. Zmiňuje, že tato problematika se stává problematickou zejména v souvislosti s rostoucími nároky podniků a firem na pracovní nasazení svých zaměstnanců. A tyto nároky se dotýkají nejvíce právě žen, které jsou nuceny kombinovat pracovní a rodinné závazky.

V souvislosti se vstupem ženy - matky na trh práce a také s harmonizací rodinného a pracovního života lze hovořit o několika možných překážkách, které tyto snahy ovlivňují. Ty rozeberu v následující kapitole.

2.4.1 Bariéry pro vstup žen - matek na trh práce

Křížková a Vohlídalová (2008) ve své publikaci uvádí tři základní skupiny, které vstupují do procesu harmonizace rodinného a pracovního života ženy jako bariéry. Jsou jimi stát, zaměstnavatelé a samotné ženy-matky.

Dle Křížkové a Vohlídalové (2008) je bariéra na straně **státu** zejména v podobě rodinné politiky a politiky zaměstnanosti. Jim sekunduje Bartáková (2009), která poukazuje na úlohu sociální politiky, zejména té pro-rodinné, která by směřovala právě k harmonizaci rodinného a pracovního života a zároveň podporovala rovné příležitosti na trhu práce. Maříková (in Hašková, 2014) uvádí, že právě období, kdy mají lidé děti a vytváří s nimi rodinu, je nejsložitější období vzhledem ke specifickým nárokům na sladování rodinného a pracovního života. Hovoří zejména o situacích, kdy rodiče pracují na plný úvazek mimo domov a s pevně stanovenou pracovní dobou.

Křížková a Vohlídalová (2008) konkretizují bariéry na straně státu vůči ženám - matkám, které vidí zejména v příliš dlouhé rodičovské dovolené, nedostupných předškolních zařízeních, ale také v genderových předsudcích, které ženu staví do role té, jež má být s dítětem doma minimálně do tří let jeho věku. Autorky tuto skutečnost přisuzují zejména konzervativní rodinné politice a také neflexibilitě trhu práce.

O bariérách, souvisejících s pracovními úvazky a možnostmi formální péče o malé děti v předškolních zařízeních budu hovořit v pozdější kapitole.

Bariéry na straně **zaměstnavatele** Křížková s Vohlídalovou (2008) spatřují v genderové diskriminaci žen. Zaměstnavatelé mnohdy v ženě vidí, ať už kvůli jejímu potenciálnímu nebo skutečnému mateřství, někoho, kdo opustí zaměstnání na dlouhou dobu, zaměstnavatel bude muset ženě podržet místo a to po dobu její pracovní absence vyplnit někým jiným. S diskriminací již při osobním pohovoru a při přijímání do nového zaměstnání se setkalo již mnoho

žen. Křížková et.al (2011) uvádí, že právě mateřství je typ diskriminace, který souvisí se všemi ženami na českém trhu práce. Bartáková (2009) zmiňuje, že podobný typ diskriminace, kdy zaměstnavatel vidí v ženě potencialitu mateřství, bývá často uplatňován i k ženám bezdětným. Muži tím pádem mohou být vnímáni jako vhodnější zaměstnanci. Zaměstnavatelé totiž pracují s předpokladem, že je žena kvůli mateřství rizikovější pracovní silou než muž.

Dle Kuchařové et al. (2006) je přístup k rodičům s malými dětmi zejména ve větších organizacích korektní, ovšem neděje se tak nad rámec opatření, která stanovuje zákon. A tak v rámci harmonizace rodinného a pracovního života zaměstnavatelé nevycházejí svým zaměstnancům příliš vstříc. Kuchařová také dodává, že zaměstnavatelé tímto neberou v potaz rodičovskou úlohu svých zaměstnanců a tím pádem dochází k diskriminaci, byť skryté, a to především v případě žen.

Plasová (in Sirovátka, 2008) vznáší otázku, do jaké míry pokládají zaměstnavatelé význam rodinným závazkům svých zaměstnanců. Odpovědí je dle ní fakt, že rodinné závazky zaměstnanců nejsou pro zaměstnavatele zcela vedlejší, ale zároveň za ně necítí dostatečnou zodpovědnost. Zaměstnavatelé svoji roli v tomto ohledu vnímají spíše jako doplňující, daleko větší váhu přikládají opatřením státu nebo jiných subjektů. Na straně zaměstnavatele je pak nabídka flexibilních forem zaměstnání pro ženy - matky k dosažení snadnější harmonizace rodinného a pracovního života. Jak jsem předeslala, o těch budu hovořit později.

Co se týká bariér na straně samotných **žen**, pro ně samotné je harmonizace pracovního a rodinného života jednou ze základních otázek, kterou musí řešit (Hašková, 2003). V okamžiku, kdy chtějí vstoupit zpět na trh práce, je pro ně otázka, jakým způsobem bude postaráno o jejich děti, prvořadá. Jak uvádí Bartáková (2009), klíčovou roli pro úspěšné sladění pracovního a rodinného

života pro ženy hraje zejména zajištění kvalitní péče o jejich děti. Následuje také možnost využívat částečné pracovní úvazky.

V následující kapitole se zaměřím na poskytování různých flexibilních forem zaměstnání a také na služby péče o malé děti. Dostupnost těchto dvou položek by v mnoha případech návrat žen na pracovní trh po rodičovské dovolené dozajista usnadnilo.

2.4.2 Flexibilní formy zaměstnání

Jak bylo uvedeno výše, forma zaměstnání neboli typ pracovního úvazku, který žena po návratu z rodičovské dovolené akceptuje, do značné míry ovlivní to, jak následně ona sama dokáže sladit rodinný a pracovní život. Flexibilní formy zaměstnání ovšem nejsou vždy to, co je schopný akceptovat samotný zaměstnavatel nebo typ pracovní pozice, na kterou žena nastupuje. Některé druhy práce realizovat „na půl plynu“ jednoduše není možné.

Česká republika se řadí mezi země, která se vyznačuje silnou preferencí zaměstnanosti na plný pracovní úvazek, což má kořeny zejména ve vzorci plné a povinné zaměstnanosti v období socialismu. Tento vzorec se proměňuje velmi pomalu. Tyto změny ovlivňuje zejména politika státu, přístup zaměstnavatelů a očekávání zaměstnanců (Kotíková, Kotrusová, Vychová, 2013).

Plasová (in Sirovátka, 2008) zařazuje flexibilní formy zaměstnání mezi základní opatření harmonizace rodinného a pracovního života. Zároveň také uvádí, že je to zaměstnavatel, který disponuje velkou rozhodovací volností o tom, zdali takové opatření zavádět či nezavádět. Plasová zdůrazňuje, že poptávka po takových formách zaměstnání je důsledkem potřeby žen - matek, aby byla zajištěna dostatečná péče o jejich děti v průběhu času, kdy bude žena

v zaměstnání. Vyžaduje tím co největší možnou míru flexibility a volnosti v rámci výkonu práce, která významně ovlivní průběh jejího dne.

Maříková (in Křížková, 2005) vidí ve flexibilních formách zaměstnání bezesporu usnadnění harmonizace rodinného a pracovního života zejména rodinám s dětmi v předškolním a mladším školním věku. Ovšem dodává, že jejich většímu rozmachu brání ekonomické důvody a také neznalost legislativního rámce ze strany zaměstnavatelů i zaměstnanců.

Rydvalová (in Rydvalová, Junová, 2011) uvádí, že flexibilní formy práce nejsou příliš častým fenoménem a do praxe se dostávají velmi pomalu. Dle ní je nezbytnou podmínkou pro jejich plné fungování zcela otevřená komunikace mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem a také otevřené sdělení očekávání a požadavků pro tento typ úvazků, aby nedocházelo k jejich zneužívání.

Flexibilní formy zaměstnání jsou v České republice upravovány zákoníkem práce od roku 2006 (zákon č. 262/2006 Sb.), ovšem v praxi nejsou tyto formy práce nějak výrazně využívány, stále převládají pracovní úvazky s pevnou a plnou pracovní dobou (MPSV, 2011).

V dalších podkapitolách uvádím možné flexibilní formy zaměstnání.

2.4.2.1 Částečný úvazek – zkrácení pracovní doby

Dle Plasové (in Sirovátka, 2008) patří Česká republika ve srovnání s průměrem Evropské unie k zemím, které vykazují nejnižší podíl částečných úvazků na celkovou zaměstnanost. Zároveň částečné úvazky jsou více využívány ženami nežli muži a to zejména ženami - matkami, které v nich vidí vhodnou strategii harmonizace rodinného a pracovního života. Podle Maříkové (in Křížková, 2005) ovšem není tento typ úvazku zaměstnavateli příliš často poskytován. Důvodem mohou být ekonomické a administrativní

okolnosti, které tuto formu práce zatěžují. Ovšem zároveň je tento typ úvazku ze všech flexibilních forem zaměstnání využíván nejčastěji.

„Zákoník práce definuje zkrácený úvazek jako pracovní poměr kratší než 40 hodin týdně, který může být uzavřen jak na dobu určitou, tak neurčitou (§ 79 a 80 zákona č. 262/2006 Sb.) s tím, že zaměstnanci přísluší plat nebo mzda odpovídající této kratší pracovní době“ (Kotíková, 2013, s. 17). Zaměstnání na zkrácený pracovní úvazek preferují zejména ženy na rodičovské dovolené a také ty, které se chtějí vrátit zpět na pracovní trh a mají doma děti předškolního či školního věku. Jako jednu z hlavních výhod využívání tohoto typu úvazku je právě možnost harmonizovat pracovní a rodinné povinnosti a také možnost pro ženy na rodičovské dovolené udržovat v jejím průběhu kontakt se zaměstnavatelem a svou profesí (Kotíková, 2013).

Výzkum Kuchařové et al. (2006) ukázal, že zájem žen - matek o zaměstnání na zkrácený pracovní úvazek závisí zejména na náročnosti jejich práce a také na možnostech zajištění péče o jejich děti. Zároveň platí pozitivní vztah mezi vyšším podílem zkrácených úvazků a vyšší ekonomickou aktivitou žen - matek (Kotíková, 2013).

Rydvalová (2011) zmiňuje, že dostupné průzkumy ukazují vyšší produktivitu práce u zaměstnanců na částečný úvazek, a to až o 20 – 30%. Primárním důvodem je snaha využít maximum zkráceného času, který má pracovník k dispozici.

2.4.2.2 Pružná pracovní doba

Pružná pracovní doba (někdy uváděna jako klouzavá) je další z možností, která dostatečně napomáhá harmonizaci pracovního a rodinného života. Podstatou této flexibilní formy zaměstnání je rozvržení pracovní doby

zaměstnanec na základě domluvy mezi ním a zaměstnavatelem, přičemž je dodržována základní a volitelná pracovní doba. Základní pracovní doba je předem stanovený časový úsek, ve kterém je zaměstnanec fyzicky přítomen na pracovišti, naproti tomu volitelná pracovní doba představuje časový úsek, se kterým zaměstnanec může manipulovat dle svých aktuálních možností. Podstatné je ovšem plné dodržení pracovního úvazku (Rydvalová, 2011).

Formánková et al. (2011) uvádí, že právě tento typ pracovního režimu nabízí určitou míru svobody v úpravě pracovní doby. Je tedy vhodný pro ženy, které pečují o malé děti, a zároveň umožňuje sladit pracovní dobu s otevírací dobou předškolních zařízení. Rydvalová (2011) dodává, že tento typ formy zaměstnání napomáhá k vyřešení spousty organizačních a logistických problémům spojených s harmonizací rodinného a pracovního života.

2.4.2.3 Práce z domova

Práce z domova, v dnešní době velmi často zastupována termínem „home office“, je forma zaměstnání, která se těší velké oblibě. Je nabízena spoustou společností, zejména mezinárodního charakteru, jako významný benefit, na který zaměstnanci slyší. Jak uvádí Plasová (in Sirovátka, 2008), tato forma zaměstnání je úzce spojena zejména s rozvojem informačních technologií a většinou se týká výše postavených zaměstnanců v organizaci s vysokou kvalifikací. Ovšem nemusí tomu tak být ve všech případech.

Dle Formánkové et al. (cit. Nekolová, 2011) je práce z domova v České republice etablována již několik desítek let, ovšem mění se její charakter a struktura. Původně byla práce z domova využívána zejména staršími ženami nebo matkami na rodičovské dovolené a týkala se spíše drobných manuálních prací za nízkou mzdu. Ovšem již zmíněný rozvoj informačních technologií

charakter možností práce z domova značně pozměnil a v současné době rozhodně není tato forma práce pouze doménou žen.

2.4.2.4 Zhuštěný pracovní týden

Zhuštěný pracovní týden předpokládá, že zaměstnanec dodrží ve své práci dostatečný počet pracovních hodin, ovšem tyto hodiny je možné rozvrhnout tak, aby je naplnil již během čtyř pracovních dnů, a pátý den může čerpat volno. Rydvalová (2011) ovšem upozorňuje, že je důležité mít toto rozvržení pracovní doby zahrnuto přesně v pracovní smlouvě, aby se předešlo případným komplikacím s prací přesčas.

2.4.2.5 Sdílení pracovního místa

Tato forma organizace zaměstnání je relativně nová a zatím tedy není příliš rozšířena. Plasová (in Sirovátka, 2008) představuje její princip, který spočívá jednoduše v rozdělení jednoho pracovního místa mezi více pracovníků s tím, že stále je v rukách zaměstnavatele, jak bude tento systém pracovní doby realizovat.

Rydvalová (2011) uvádí, že tato forma flexibilního úvazku patří mezi ty složitější typy. Důvodem je zejména organizace práce, která vyžaduje značně zvýšené administrativní úsilí na straně zaměstnavatele. Nezbytnou podmínkou pro hladký průběh tohoto typu úvazku je otevřená a plně fungující komunikace mezi pracovníky, kteří místo sdílejí. Zároveň je nutná vzájemná zastupitelnost.

2.4.3 Možnosti formální péče o malé děti

Při sladování pracovního a rodinného života ženy - matky řeší další podstatnou okolnost, která do velké míry ovlivňuje jejich finální rozhodnutí o návratu na trh práce. Kromě flexibilních pracovních úvazků, které mohou ve spoustě případech tento návrat ulehčit, je důležitá podpora ženy, vracející se po rodičovské dovolené zpět do pracovního procesu, ve smyslu zajištění péče o její dítě (dětí). Patrně nejschůdnější možností, jak zajistit péči o své dítě, se nabízí pomoc rodinných příslušníků, ovšem drtivá většina žen tuto možnost k dispozici nemá a musí se spolehnout na nabídku formální péče. Tato problematika se dá také považovat za součást rodinné politiky státu.

Podstatné je také rozlišovat mezi péčí o děti do 3 let a péčí předškolní. Jak uvádí Melhuish (2016) ve své zprávě, toto rozlišování je důležité zejména pro rozdílné vývojové potřeby konkrétního věku u dětí. Formální péče umožňuje rodičům práci zejména na zkrácený úvazek, což kvitují právě ženy - matky, často ovšem hladké skloubení plného úvazku matky s možností umístění dítěte do formálního zařízení nenabízí. Tato zařízení mají omezenou otevírací dobu, která rodiče nutí opouštět zaměstnání dříve, než vyžaduje plný pracovní úvazek.

Valentová (2011) dokonce považuje státní podporu v péči o předškolní děti za základní kámen veškerých snah žen integrovat se zpět na trh práce po rodičovské dovolené. Zároveň ale dokládá, že i tato formální péče nemusí být pro všechny rodiče finančně dostupná. To dle ní vede k tomu, že si ženy tuto službu nemohou dovolit a proto se uchylují například k delšímu setrvání na rodičovské dovolené než by si reálně přály, případně volí větší zapojení rodiny nebo chůvy, aby mohly opět pracovat.

Mezi nejčastěji využívanými institucemi formální péče o děti patří jesle a zejména mateřské školy.

2.4.3.1 Státní jesle

Hašková (2008) hovoří o výrazném poklesu počtu zařízení denní péče o předškolní děti v průběhu 90. let 20. století a to zejména jeslí. Jesle spadaly do kompetence ministerstva zdravotnictví a byly vedeny jako zdravotně preventivní zařízení. Toto zařízení poskytovalo péči nejmenším dětem zhruba od 6 měsíců jejich věku až do 3 let. Po roce 1989 na rozdíl od mateřských škol prakticky vymizely a dle Maříkové (2005) to souviselo zejména s prodloužením délky rodičovské dovolené a také s prodloužením délky pobírání rodičovského příspěvku. Jako další důvod postupného zániku státních jeslí Maříková zmiňuje také pokles porodnosti. V současné době jsou jesle spíše otázkou soukromého sektoru a s tím také souvisí větší finanční zátěž pro rodiče, kteří chtějí služby jeslí využívat. Dle Haškové (2008) začaly mateřské školy chybějící jesle nahrazovat a podíl dětí mladších tří let zapsaných v mateřských školkách se tímto začal zvětšovat.

V současné době je možné děti mladší tří let umístit do tzv. mikrojeslí, jejichž spuštění v podobě pilotního ověření realizovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí v roce 2016. Inspirace byla čerpána v Německu, Francii a Skandinávii, kde je tento model úspěšně zaveden. Zájem o tuto službu je značný a aktuálně je na území České republiky provozováno 72 mikrojeslí (MPSV, 2018).

2.4.3.2 Mateřské školy

Mateřské školy představují dominantní prvek v rámci formální péče o děti ve věku 3 až 6 let. Jak bylo zmíněno, po zániku jeslí jako formální instituce navíc převzala právě mateřská škola péči o děti mladší tří let. Mateřské školy jsou zastoupeny v drtivé většině měst a obcí v České republice. V roce 2015 zajišťovalo předškolní vzdělávání pro děti celkem 5 158 mateřských škol,

z toho 346 z nich jich bylo soukromých nebo církevních (Český statistický úřad, 2015). Mateřské školy jsou zřizovány z převážné většiny obcemi, v menší míře pak kraji, Ministerstvem školství, mládeže, tělovýchovy a sportu či soukromými subjekty.

Maříková (2005) identifikovala několik možných překážek, které se vážou k možnostem využívání formální péče, zejména mateřských škol. Jednou z nich je dostupnost mateřských škol, kdy je stále problém umístit do tohoto typu zařízení všechny děti, o jejichž přijetí rodiče zažádají. Další bariéru může představovat časová flexibilita ve vztahu k provozu mateřské školy. Rodiče musí v mnoha případech přizpůsobovat svůj čas strávený v zaměstnání otevírací době mateřské školy, ve které je umístěno jejich dítě. Jak blíže uvádí Maříková, většina mateřských škol poskytuje celodenní provoz zhruba od 6 do 16 hodin. Delší otevírací doba cca do 18 hodin je charakteristická spíše pro soukromé, nikoli státní, školky, kdy si tuto možnost rodiče v podstatě zaplatí. Tím navazuji na další položku v možných překážkách v rámci formální péče a tím je finanční dostupnost. Ani státní mateřská škola neposkytuje péči zcela zdarma, a i když se konečná cena podstatně liší od soukromých zařízení, stále může být pro mnohé rodiče potíží. Cenu za celodenní péči ve státních mateřských školách tvoří školné a stravné. Další výdaje, které rodiče v rámci této péče musí řešit, jsou různé školní akce, zážitky a placené programy pro děti.

2.4.3.3 Firemní školka

V posledních letech se nezdá, že zaměstnavatelé v rámci společnosti zřizují firemní školky. Pro zaměstnance s dětmi a tedy i ženy, které řeší harmonizaci pracovního a rodinného života, to může představovat nezanedbatelnou pomoc.

Rydvalová (2011) zmiňuje, že firemní školky jsou záležitostí zejména větších měst, jelikož ve větších městech je z kapacitních důvodů pro rodiče mnohdy problém umístit jejich dítě do předškolního zařízení a vrátit se zpět do zaměstnání. A právě tato skutečnost vede mnohé zaměstnavatele k podpoře svých zaměstnanců formou zřízení firemní školky. Jak dále uvádí Rydvalová, toto opatření zaměstnavatele patří k těm finančně i administrativně nejnáročnějším, ovšem pro harmonizaci rodinného a pracovního života rodiče představuje znatelnou úlevu a pomoc.

2.4.4 Aktivní otcovství - otec na rodičovské dovolené

Jak bylo několikrát zmíněno v předcházejících kapitolách, i otec dítěte může být ten, který s dítětem zůstává doma a pečuje o něj, zatímco matka se stává živitelkou rodiny. Důvodů se nabízí několik – atraktivnější zaměstnání matky s vyšším mzdovým ohodnocením než má otec, zároveň obava matky ze ztráty pracovního zařazení v případě delší absence u zaměstnavatele nebo ztráty kvalifikace v průběhu rodičovské dovolené. Otec na rodičovské dovolené je i v dnešní pokrokové společnosti nepříliš častým fenoménem. Kuchařová (in Sirovátka, 2008) hovoří o genderovém dualismu, který přisuzuje ženě v péči o děti výhradní postavení. Maříková (2012) ve své publikaci zmiňuje tradiční model mužského žití a ženského pečovatelského, který je v naší společnosti silně preferovaný. Maříková (2008) také dodává, že mužům je právo pečovat o děti reálně upíráno a to zejména z důvodu nekonceptní rodinné politiky a také strukturálního nastavení trhu práce. V tomto ohledu odkazuje na nastavení společenského systému, ve kterém jsou zachovány genderové role, jež korespondují s nároky trhu práce. Ten předpokládá, že ve společnosti funguje model jednoho živitele (muže) a jedné pečovatelky (ženy) a zároveň se opírá o představu ideálního pracovníka,

který je plně flexibilní tak, jak vyžaduje zaměstnavatel a nemá žádné nebo pouze minimální rodinné závazky. Maříková (2008) dále také zmiňuje, že opatření, která by byla v tomto ohledu nastavena neutrálně a zajistila by oběma rodičům rovnocennou možnost v péči o děti, zůstávají stále pouze na papíře.

Dle statistických údajů Ministerstva práce a sociálních věcí (2018) je možné vysledovat, že například v roce 2001 pobíralo rodičovský příspěvek 2 100 mužů, v roce 2005 počet stoupl na 4 100 a v loňském roce 2017 to bylo o tisíc mužů více, tedy 5 100.

I v Evropě se tato problematika otců na rodičovské dovolené prosazuje postupně a dle nedostupnosti dat není možné blíže porovnat situaci v jednotlivých státech. Ovšem je známo, že všechny západoevropské země umožňují oběma rodičům čerpat rodičovskou dovolenou, ale stejně jako v České republice je i v těchto zemích pečovatelská role téměř výlučně přisuzována ženě. Maříková (2003) hovoří o mnoha evropských zemích, které v zájmu participace mužů v péči o malé děti zavedly pojem „otcovská dovolená“. Ta má být na rozdíl od té rodičovské určena výhradně mužům a má tedy výrazně přispívat k zapojení mužského pohlaví do péče o dítě. Je realizována za předpokladu zapojení otce do péče bezprostředně po narození dítěte. Délka takové otcovské dovolené je v jednotlivých státech různá – například země Beneluxu nabízí 2 – 3 dny, 14 dní platí pro Itálii nebo Francii a v délce až 4 týdnů může být otcovská dovolená čerpána muži v Norsku. Evropské země pak vytváří variabilní možnosti péče o dítě ve vztahu k mužům - otcům a volba řešení rodiči je závislá například na ekonomických možnostech konkrétních zemí, ale také na sociálním okolí jednotlivých rodin (Maříková, 2003).

Ať už se rodinná politika a její nastavení jakkoli posunou směrem k genderové vyváženosti v oblasti péče o dítě, nejsem si jistá, jestli se na

procentech otců na rodičovské dovolené něco výrazně změní. Tradiční model matka – pečovatelka, otec – živitel je hluboce zakořeněný a navíc jde primárně zejména o to, aby bylo rodičům skutečně umožněno svobodně se rozhodnout, kdo bude pečovat a kdo živit. Toto rozhodnutí by mělo být zároveň podpořeno nastavením rodinné politiky státu.

3. Ženy na rodičovské dovolené v procesu vzdělávání

V dnešní době už dávno neplatí, že vzdělávání se týká pouze mladých či školou povinných dětí. Vzdělání představuje silnou investici do vlastního kapitálu, zahrnuje široké možnosti, kromě nových poznatků a dovedností nabízí rozhled, uplatnění, seberealizaci a ovlivňuje člověka v tom nejlepším slova smyslu. I v případě pracovního uplatnění se velmi často přihlíží k výši dosaženého vzdělání, požadavky rostou a člověk, který chce profesně uspět, musí na tuto výzvu reagovat. Jak uvádí Palán (2007) vzdělání plní velkou řadu významných funkcí jako je právě snižování nezaměstnanosti a uplatnění na trhu práce. Kromě toho výrazně působí na osobní samostatnost, nezávislost a napomáhá také lidskému porozumění a toleranci. Koubek (2015) zmiňuje, že vzdělávání se v moderní společnosti stává jakýmsi celoživotním procesem. Není ukončen, je spíše rozšiřován, podporován a rozvíjen. Rabušicová a Rabušic (2008) sekundují s výrokem, že pro současné vyspělé země se klíčovým faktorem produkce stávají znalosti a informace. Dodávají také, že vzhledem k dynamice dnešní doby musí i samotné vzdělávání být dynamické, dlouhodobé a kontinuální. Palán (2007) následně konstatuje, že se vědomosti, získané v procesu vzdělávání, stávají klíčovým tržním pojmem. Není tedy výjimkou, že i ženy na rodičovské dovolené, byť aktuálně absentují na trhu práce, vstupují do systému vzdělávání, aby jejich opětovný vstup na trh práce probíhal co možná nejlépe.

Stejně jako vzdělávání dětí a mládeže má svá specifika, vzdělávání dospělých jedinců na tom nebude zdaleka jinak. V obou případech je velmi důležité brát v potaz jedinečné charakteristiky, které konkrétní věkovou skupinu definují, je nutné ohlížet se na etapu životní dráhy, ve které se děti a dospělí nacházejí, a stejně tak je nezbytné zohledňovat možnosti, kterými člověk v té které etapě života disponuje. I dospělý člověk se v průběhu času vyvíjí a vstupuje do jednotlivých fází dospělosti, které jsou provázeny

konkrétními změnami, vývojovými specifiky a také situacemi, v nichž se dospělý ocitá. Jednou z takových životních situací může být právě rodičovská dovolená.

Žena se na rodičovské dovolené ocitá nejčastěji v období mladé dospělosti, kterou Vágnerová (2000) zasazuje od období 20 – 35 let věku a charakterizuje ji třemi vývojovými úkoly. Těmi jsou profesní role, manželství a právě rodičovství. O rodičovské roli Vágnerová (2000) hovoří jako o důležité součásti identity dospělého člověka, která je sociálně vysoce ceněna. Samotná adaptace na roli rodiče ženě přináší emoční zisk, ale zároveň významnou změnu dosavadních rolí a zejména novou zodpovědnost. Spolu s rodičovstvím přichází také další možná „omezení“ v životě, kterými může být ztráta volného času, ztráta relativní volnosti, nezávislosti, či nedostatek osobního prostoru pro ženu samotnou. Pokud se žena v průběhu rodičovské dovolené ocitne v procesu vzdělávání, hraje zde důležitou roli několik faktorů, které jí tento krok umožní. Jedním z nejdůležitějších je zejména motivace. Tu blíže rozeberu v pozdější kapitole, neboť pro studující matku ji považuji za stěžejní.

Pokud se obecně zaměříme na základní charakteristiky, které definují dospělého člověka jako účastníka edukačních aktivit, Dvořáková s Šerákem (2016) hovoří zejména o zodpovědnosti za průběh a naplňování svých vzdělávacích potřeb, o jasné představě o cílech, obsahu a způsobu vzdělávání, o značné potřebě zúročit a uplatnit své životní zkušenosti nebo o schopnosti samostatného a sebeřízeného učení. Petřková (2006) ve své publikaci akcentuje skutečnost, že pro dospělého člověka není role učícího se tou primární, ale odehrává se vedle dalších v jeho životě, např. právě role matky. Stejně tak ve vztahu k dospělému člověku zmiňuje několik kompetencí¹, které přispívají k autonomnímu a samostatnému učení. Těmi jsou zejména kompetence

¹ Kompetence představují trs znalostí, dovedností, zkušeností a vlastností, kterými podporujeme dosažení konkrétního cíle. Tento trs je možné pozorovat ve vzorku chování, kompetence tedy není pouhá dovednost – Hroník, 2007, p. 61.

sociální, kompetence ve vztahu k vlastní osobě a kompetence v oblasti metod. Pokud to hodně zjednoduším a pokusím se převést jednotlivé kompetence na situaci ženy na rodičovské dovolené, mohlo by to vypadat následovně.

Sociální kompetence se vyznačují schopností týmové práce nebo schopností čelit konfliktním situacím. Schopnost týmové práce žena na rodičovské dovolené demonstruje dnes a denně, kdy musí zajistit chod rodiny, kde je kooperace a týmová práce předpokladem k úspěchu. Konfliktní situace se v rodině mohou vyskytnout i ze sebemenších příčin, jejich řešení a vyřešení může ženu v této dovednosti posunout tím správným směrem. Kompetence ve vztahu k vlastní osobě se dle Petřkové (2006) vyznačují například schopností být svým vlastním manažerem a schopností posuzovat sám sebe. Žena na rodičovské dovolené podléhá vnitřnímu sebehodnocení, poskytuje zpětnou vazbu sama sobě v návaznosti na to, jak velkou zodpovědnost za svou rodinu cítí a jak moc se snaží, aby v ní vše fungovalo. Kritický přístup k sobě samé jako matce, je nesmírně důležitý a pro vzdělávání může jeho zvládnutí představovat velkou pomoc. Kompetence v oblasti metod se dle Petřkové vztahují například ke schopnosti tvořivě řešit problémy nebo schopnost uplatňovat nové znalosti. Ženy na rodičovské dovolené, zejména ty, které se v této životní roli ocitají poprvé, jsou zahlceny novými informacemi a zároveň samy dychtí po dalších, aby jejich péče o dítě, potažmo rodinu, nezaznamenala nedostatky. Musí vstřebávat spoustu nových poznatků, situací, postřehů, zpracovat je a zasadit do reality každodenního života. To je velmi slušný základ pro rozvoj této kompetence.

Vzdělávání pro ženu na rodičovské dovolené může představovat jistý únik do jiného prostředí. Žena může ve vzdělávání spatřovat podstatnou míru seberealizace, možnost lepšího pracovního uplatnění při následném návratu zpět na trh práce. Stejně tak se ovšem mohou vyskytnout i překážky, které ženu před případným vzděláváním odradí. Motivaci a bariéry žen na

rodičovské dovolené pro vstup do systému vzdělávání představím v následujících kapitolách.

3.1 Motivace žen pro vzdělávání na rodičovské dovolené

Motivace představuje silnou hnací složku k tomu, aby žena na rodičovské dovolené investovala do svého vzdělání. Rodičovská dovolená ve své podstatě předpokládá zapojení ženy čistě do péče o dítě, je to období, které soustřeďuje pozornost ženy primárně na rodinu, nikoli na studium. Ovšem právě se zmiňovanou dynamikou dnešní doby není zdaleka neobvyklá situace, kdy ženy na rodičovské dovolené vstupují do systému vzdělávání, nebo v něm pokračují v případě, že na rodičovskou dovolenou nastoupily v průběhu studia. Tak nebo tak, obě varianty vyžadují silné zapojení motivace ženy k tomu, aby dokázala tyto dva rozdílné světy skloubit.

Motivace ve svém obecném znění představuje *„dynamický intrapsychický proces, v němž vzájemné vztahy podnětů subjektu a prostředí vytvářejí napětí, soustředění a zaměření aktivity, která po rozhodovacím procesu vede k cíli“* (Palán, 1997, s. 72). Nakonečný (1996) přiznává, že pojem motivace nevykazuje zcela jednotný obsah, ale stejně jako Palán uvádí, že hlavním zdrojem motivace je vnitřní a vnější situace, ve které se člověk nachází. Přičemž vnitřní motivace zahrnuje podněty člověka a vnější motivace jeho okolní prostředí. Petřková (2006) chápe motivaci jako *„souhrn činitelů, kteří podněcují, usměrňují a udržují chování člověka“* (s. 23).

Motivace ve vztahu ke vzdělávání je velmi úzce spjata se vzdělávací potřebou. Bartoňková (2013) definuje vzdělávací potřebu velmi jednoduše, ale zároveň výstižně, kdy zmiňuje, že vzdělávací potřeba je rozdíl mezi tím, co je a tím, co je žádoucí. Šeďová s Novotným (2006) upozorňují, že právě

vzdělávací potřeba je významným faktorem motivace k tomu, aby se dospělý člověk vzdělával. Mužík (2000) konstatuje, že motivace dospělého člověka se zvyšuje v návaznosti na výši konkrétní vzdělávací potřeby. Rabušis s Rabušicovou a Šeďovou (2008) dodávají, že vzdělávací potřeby se v průběhu lidského života opakovaně aktualizují a dle nich se vzdělávání a učení stávají přirozenou lidskou potřebou.

Z výzkumu Šeďové a Novotného (2006), uvedeného v časopise *Pedagogika*, vyplynulo, že převažující motivace dospělého člověka pro vstup do formálního vzdělávání je motivace profesní. Stejně tak Rabušicová s Rabušicem a Šeďovou (2008) ve svém výzkumu zjistili dominantní motiv dospělých pro účast na vzdělávání, kterým je snaha o zlepšení možnosti uplatnění na trhu práce. Dalšími motivy v tomto výzkumu byly dle Dvořákové a Šeráka (2016) především osobní rozvoj, požadavky zaměstnavatele, zlepšení uplatnění na pracovním trhu a také podněty od lidí z okolí. Stejní autoři ve své publikaci také citují mezinárodní výzkum *Adult Education Survey* z roku 2011, kdy dospělí uváděli jako motivaci ke svému studiu například zlepšení výkonnosti, vylepšení své profesní kariéry, získání diplomu, prohloubení znalostí v rámci svého zájmu nebo také zájem potkat a poznat nové lidi. Výzkum agentury Donath Burson-Marsteller (2009), který se zabýval vzděláváním dospělých, zejména postoji, motivací a bariérami, zjistil, že potřeba dále se vzdělávat je relativně silnější u lidí, kteří se cítí ohroženi ztrátou zaměstnání, což se týká i skupiny žen na rodičovské dovolené.

Pokud se zaměříme na motivaci žen na rodičovské dovolené, které se ocitají v systému vzdělávání, uvedené motivy, které podněcují dospělé lidi vzdělávat se, se mohou bezesporu týkat i jich. Ovšem je nasnadě si uvědomit, že jejich motivace ke vzdělávání musí být podpořena dvojnásobně. Vstupem do vzdělávacího systému jsou „nuceny“ dělit svou pozornost, čas a úsilí mezi péči o dítě, potažmo rodinu, a studium, což není zdaleka jednoduché. Dalo by

se namítnout, že stejné obtíže čekají i dospělého člověka, který se věnuje studiu při svém zaměstnání. Ovšem troufám si tvrdit, že na rozdíl od pracujícího člověka, který zároveň studuje, se musí studující žena na rodičovské dovolené vyrovnávat zejména s emoční stránkou věci. Pocit viny, špatné svědomí, pocit, že studijními aktivitami a časem jim věnovaný, okrádá své dítě a rodinu. Nežřídko jsou právě tyto důvody k tomu, že ženy na rodičovské dovolené své studium vzdají, případně jej přeruší a vrací se k němu po návratu zpět do práce anebo možnost vzdělávat se při rodičovské dovolené zavrhnou úplně a na vzdělávání v tomto období rezignují.

3.2 Bariéry žen pro vzdělávání na rodičovské dovolené

Stejně jako motivace představuje důležitý aspekt pro vstup žen na rodičovské dovolené do vzdělávacího procesu, opačnou stranu pak reprezentují bariéry, které mohou rozhodnutí ženy vstoupit nebo setrvat ve vzdělávacím procesu velmi ovlivnit.

O motivaci se dá hovořit jako o energii, která lidské jednání směřuje ke konkrétnímu cíli. Naproti tomu bariéry představují jakousi proti-energii, která člověka vede k přemýšlení, nakolik je pravděpodobné, že ve svém jednání bude úspěšný. Stejně jako dle jeho uvážení klesá pravděpodobnost tohoto úspěchu, klesá i motivace dospělého člověka (Rabušicová, Rabušic, Šeďová, 2008). Obecně se dají bariéry považovat za překážku, stojící v cestě člověku za konkrétním rozhodnutím. Tyto překážky mají sílu citelně ovlivnit nebo zastavit jednání člověka.

Pokud bychom chtěli jmenovat konkrétní bariéry, které ovlivňují dospělého člověka při jeho rozhodnutí vzdělávat se, je možné opřít se o několik výzkumných šetření, které byly v České republice realizovány. Ráda bych uvedla dva z nich. Již zmíněný výzkum agentury Donath Burson-

Marsteller (2009) zjistil, že mezi nejčastější bariéry, bránící dospělým vzdělávat se, patří nedostatek financí, nedostatek času, nedostatek motivace, nízká informovanost, nedůvěra v efektivnost dalšího vzdělávání pro pracovní uplatnění či náročnost vzdělávání.

Rabušicové, Rabušicovi a Šeďové (2008) z jejich průzkumu vzešly dvě kategorie bariér v oblasti formálního vzdělávání – osobnostní a situační bariéry. Jako osobnostní bariéru pro vzdělávání respondenti uváděli vlastní přesvědčení o dostatečnosti znalostí a dovedností pro výkon své profese, malý zájem o osobní rozvoj cestou formálního vzdělávání či demotivující zkušenosti ze školy. Situační bariéry potom představuje nedostatek vnějších impulzů ke vzdělávací aktivitě, respondenti také nepocítovali nutnost formálně studovat ke zlepšení své pracovní pozice, udržení zaměstnání nebo z důvodu získání lepšího zaměstnání. V oblasti neformálního vzdělávání v tomto výzkumu vzešly podobné výsledky. Respondenti vyjádřili obavy, že by studium nezvládli, vzdělání pro ně nemělo smysl (osobnostní bariéry), kvalita kurzů pro ně neměla dostatečnou kvalitu, pocítovali nedostatek dostupných informací (institucionální bariéry) a přiznali nedostatek financí ke studiu, přílišné pracovní zaneprázdnění nebo momentální zdravotní indispozice, bránící vzdělávání (situační bariéry).

Všechny tyto uvedené bariéry, které brání dospělým lidem účastnit se vzdělávání, bychom mohli vztáhnout i na ženy na rodičovské dovolené. Z podstaty jejich situace se dá pak hovořit zejména o časových bariérách, nedostatku financí, také nedostupnosti vzdělávacích institucí a z toho pramenící dojíždění a zároveň bariéry v oblasti péče o dítě během jejich studia, což je hodně podmíněno jejich rodinným zázemím a osobní situací.

3.3 Možnosti vzdělávání žen na rodičovské dovolené

Jak bylo zmíněno v jedné z předchozích kapitol, absence žen na trhu práce v průběhu rodičovské dovolené může představovat jedno z období, kdy se ženy vrací zpět do vzdělávacího procesu. Motivy a pohnutky k tomu mohou mít různé, věnovala se jim kapitola 3.1. Nyní bych ráda představila možnosti, které mohou ženy na rodičovské dovolené využít k tomu, aby podpořily svůj lidský kapitál, nabyly nové vědomosti, případně rozšířily svou kvalifikaci.²

3.3.1 Formální vzdělávání

Formální vzdělávání je jednou z možností, kam mohou ženy na rodičovské dovolené směřovat své úsilí. Představuje jednu ze základních oblastí koncepce celoživotního učení, v dnešní době tolik skloňovaným pojem³. Dle Strategie celoživotního učení (2007) je to takové vzdělávání, které „je realizováno ve vzdělávacích institucích, zpravidla ve školách. Jeho funkce, cíle, obsahy, organizační formy a způsoby hodnocení jsou vymezeny právními předpisy. Zahrnuje získávání na sebe zpravidla navazujících stupňů vzdělání (základního vzdělání, středního vzdělání, středního vzdělání s výučním listem, středního vzdělání s maturitní zkouškou, vyššího odborného vzdělání na konzervatoři, vyššího odborného vzdělání, vysokoškolského vzdělání), jejichž absolvování je potvrzováno příslušným osvědčením (vysvědčením, diplomem apod.)“ (s. 9). Bartoňková (2013) definuje formální vzdělávání jako „hierarchicky strukturovaný a chronologicky navazující systém, jehož základní elementy vytvářejí základní, střední, odborné a vysoké školství, všeobecné nebo odborné vzdělávání ve státním školství nebo v nestátních zařízeních...“ (s. 17).

² Kvalifikací rozumíme způsobilost vykonávat určitou pracovní činnost nebo více pracovních činností, které ve svém celku umožňují určité profesní uplatnění (Národní ústav pro vzdělávání, 2018).

³ Hlavním záměrem koncepce celoživotního učení je požadavek na dostupnost vzdělávání pro všechny občany kdykoli a to i opakovaně s důrazem na svobodnou volbu vzdělávacího zařízení odpovídající zájmům a potřebám konkrétního jedince – Bartoňková, 2013.

Oblast formálního vzdělávání je v České republice legislativně upravena zákonem č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) a také zákonem č. 111/1998 Sb., o vysokých školách (Dvořáková, Šerák, 2016).

Vnitřní členění formálního vzdělávání představuje vzdělávání preprimární, primární, nižší a vyšší sekundární a terciární (Dvořáková, Šerák, 2016). Toto uvedené členění stupňů formálního vzdělávání je nejčastěji spojováno se vzděláváním počátečním, které probíhá zejména v mladém věku a jedinec jej může ukončit kdykoli, jakmile splní povinnou školní docházku. Ovšem v kontextu vzdělávání dospělých, kteří již vstoupili na pracovní trh a vrací se zpět do systému vzdělávání, se hovoří o **dalším vzdělávání**. To je určeno pro jedince, kteří v minulosti již dosáhli určitého stupně vzdělání, týká se tedy i žen na rodičovské dovolené, které se vrací zpět do vzdělávacího procesu. Další vzdělávání *„může být zaměřeno na různorodé spektrum vědomostí, dovedností a kompetencí důležitých pro uplatnění v pracovním, občanském i osobním životě“* (MŠMT, 2007, s. 87). V kontextu dalšího vzdělávání dospělých se velmi často hovoří o tzv. **druhé vzdělávací šanci**. Ta je určena dospělým jedincům, kteří se vrací zpět do formálního školského systému, a kteří se z jakéhokoli důvodu nevzdělávali dříve, nebo chtějí své vzdělání doplnit a rozšířit. Primárním důvodem bývá zejména zájem nebo také nutnost získat další stupeň vzdělání (Dvořáková, Šerák, 2016). Palán (2007) v tomto směru odkazuje také na ekonomický vývoj a zvyšující se požadavky na rychlou aplikaci nových poznatků, což může být hlavním důsledkem rozvoje dalšího vzdělávání a také důvodem, proč se dospělí jedinci vrací do systému vzdělávání.

Velmi zajímavá je také zmínka o účasti dospělých ve formálním vzdělávání. Je možné vycházet z dat Adult Education Survey (ČSÚ, 2014), kde zaznělo, že v porovnání s ostatními evropskými zeměmi je participace

dospělých jedinců na formálním vzdělávání spíše nízká. V tomto šetření zaznívá, že na úrovni sekundárního či terciárního vzdělávání existují vzdělávací programy, jež umožňují dospělým harmonizovat pracovní povinnosti s výukou v distančních či kombinovaných formách a přesto není zapojení dospělých do formálního vzdělávání příliš vysoké. Do formálního vzdělávání se v ČR zapojuje zhruba 3,7% jedinců ve věku 25 – 64 let, přičemž převažují jedinci do 40 let věku. Jedinci mladší 30 let, kteří se navracejí zpět do formálního vzdělávacího procesu, tvoří skupinu zhruba 37% účastníků, dalších 45% představují osoby mezi 31 – 40 lety (ČSÚ, 2014).

3.3.1.1 Studium na VŠ

Jednou z možností (a pro potřeby této práce stěžejní), kterou mohou ženy na rodičovské dovolené využít v rámci vzdělávání, je studium na vysoké škole. Jedná se o součást formálního vzdělávání, které spadá do systému terciárního vzdělávání. Vysokoškolské vzdělání může ženám dopomoci k získání vyššího stupně vzdělání a zároveň také v mnoha případech představuje jejich příležitost k lepšímu uplatnění na trhu práce po návratu z rodičovské dovolené.

Systém vysokoškolského vzdělávání je řízen zákonem o vysokých školách č.111/1998 Sb. ve znění pozdějších předpisů a dále vnitřními předpisy jednotlivých vysokých škol. Dle Bartoňkové (2013) můžeme podle zákona rozlišovat instituce univerzitní, které nabízejí všechny studijní programy a instituce neuniverzitního typu, které realizují zejména programy bakalářského stupně. Vysokoškolský systém nabízí studium v bakalářském, magisterském a doktorském programu. Každý tento program má své specifické zaměření a délku studia.

Studium na vysoké škole je možné využít ve formě prezenčního, distančního či kombinovaného studia. Pro ženy na rodičovské dovolené, které studují vysokou školu, je zejména distanční forma studia vhodnou možností, jak co nejdříve skloubit studijní a rodinné povinnosti. Distanční forma totiž předpokládá minimum fyzické účasti ženy při studiu na půdě univerzity a většina studijních aktivit a povinností probíhá vzdáleně formou samostudia prostřednictvím média. Distanční forma studia vyžaduje silnou motivaci účastníka vzdělávání a jeho schopnost samostatně se učit, pracovat se studijními materiály a v neposlední řadě být schopen sebehodnocení.

Zajímavá je také statistika Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (2018), uvedená ve Vývojové ročence školství, která mimo jiné generuje údaje týkající se terciárního vzdělávání. Dle těchto statistik se ve školním roce 2007/2008 ke studiu na vysoké škole přihlásilo 156 059 zájemců, z toho 105 598 na prezenční studium a 58 227 na distanční či kombinovanou formu studia. Počet skutečně zapsaných ke studiu toho roku poté bylo 103 529 studentů, z toho 74 303 na prezenční studium a 29 970 na distanční formu studia. V dalších letech měly počty uchazečů i reálně studujících sestupnou tendenci a pro školní rok 2017/2018 si podalo přihlášku ke studiu na VŠ celkem 105 039 uchazečů (76 471 prezenční forma, 33 428 distanční forma) a skutečně nastoupilo ke studiu 77 589 studentů (57 269 prezenční forma, 20 837 distanční forma).

Ze stejného zdroje je také možné vyčíst údaje týkající se studentů vysokých škole dle věku. Věková kategorie 30 + je na vysokých školách pochopitelně zastoupena v menším počtu, ovšem je zde možné vyzorovat naopak trend značného růstu zájmu o terciární vzdělávání v tomto věku. Jedním z důvodů může být bezesporu právě koncepce celoživotního učení, která v posledních letech nabývá na intenzitě, a která také vstupuje do strategie mnoha společností, jež vzdělání svých zaměstnanců podporují. I samotní lidé mohou

pociťovat nezbytnost dosažení určitého stupně vzdělání pro jejich lepší uplatnění na trhu práce a rozhodnutí studovat i v pozdějším věku vychází z jejich vlastní motivace. V neposlední řadě může ovlivnit trend růstu počtu studujících na vysoké škole v kategorii 30+ také fakt, že určité profese začínají požadovat zvýšení kvalifikace, proto se dospělí lidé vracejí do systému školského vzdělávání.

3.3.2 Neformální vzdělávání

Neformální vzdělávání představuje další významnou oblast koncepce celoživotního učení a může být jednou z možností, jak mohou ženy na rodičovské dovolené rozšiřovat své vědomosti. Neformální vzdělávání *„je nejčastěji definováno jako sféra takových systematických a organizovaných vzdělávacích aktivit, které se odehrávají mimo formální vzdělávací systém“* (Dvořáková, Šerák, 2016, s. 109). Na rozdíl od vzdělávání formálního nesměřuje tento druh vzdělávání k dosažení určitého stupně vzdělání nebo formální kvalifikace, ale jak uvádí Bartoňková (2013) jeho účelem je *„poznání a řešení problémů účastníka pomocí vzdělávání“* (s. 17). Palán (2012) definuje neformální vzdělávání jako opak vzdělávání formálního s tím, že je zaměřeno na konkrétní skupiny populace a nevede k ucelenému školskému vzdělání. Neformální vzdělávání je primárně zaměřeno na *„získání vědomostí, dovedností a kompetencí, které mohou člověku zlepšit jeho společenské i pracovní uplatnění“* (Strategie celoživotního učení, 2007, s. 9). Je realizováno většinou neškolskými institucemi, probíhá tedy ve firmách, soukromých vzdělávacích institucích a různých neziskových organizacích (Dvořáková, Šerák, 2016).

Dvořáková se Šerákem (2016) dále zmiňují, že právě neformální vzdělávání dominuje jakožto převažující forma vzdělávání dospělých. Tento typ vzdělávání zpravidla zahrnuje profesní vzdělávání, zájmové vzdělávání a

vzdělávání občanské. U dospělých jedinců je pak preferována zejména oblast dalšího profesního vzdělávání, což se týká hlavně ekonomicky aktivních jedinců. Ostatní podoby neformálního vzdělávání bývají u dospělých využívány v menší míře.

Neformální vzdělávání zahrnuje širokou škálu nejrůznějších aktivit, které mohou využít i ženy na rodičovské dovolené pro zdokonalení svých dovedností. Mezi nejčastěji využívané patří rekvalifikace, různé jazykové nebo odborné kurzy, zaměřené na konkrétní oblasti, dále workshopy, semináře, případně vzdělávání v zájmových činnostech. Dle Českého statistického úřadu (2016) je neformální vzdělávání velmi účinný nástroj k tomu, jak se vyrovnat s potřebami v osobním životě, v zaměstnání nebo právě později při uplatnění na trhu práce.

3.3.3 Informální učení

Tento typ vzdělávání se dá do jisté míry považovat za bezděčné, jelikož probíhá v každodenní interakci a v podobě denních aktivit, které jedince běžně ovlivňují a také formují. Informální učení *„je chápáno jako proces získávání vědomostí, osvojování si dovedností a kompetencí z každodenních zkušeností a činností v práci, v rodině, ve volném čase“* (Strategie celoživotního učení, 2007, s. 9). Podobnou definici tohoto typu učení předkládá i Barták (2007), který informální učení vnímá jako *„spontánní proces získávání vědomostí, osvojování dovedností a postojů z každodenních zkušeností, pracovního a sociálního života z prostředí, kontaktů“* (s. 8). Bílá kniha (2001) hovoří o informálním učení jako o spontánně probíhajícím učení v různorodých životních situacích.

Důležitým znakem informálního učení je jeho neorganizovanost, nevyznačuje se systematickou koordinací, není zaštiťováno žádnou institucí, z toho důvodu se ve vztahu k němu hovoří spíše o učení, nikoli o vzdělávání.

Součástí informálního učení je také sebevzdělávání, které ovšem postrádá zpětnou vazbu a možnost si své nabyté znalosti ověřit (Strategie celoživotního učení, 2007). Nutno podotknout, že informální učení je ženami na rodičovské dovolené využíváno v hojně míře. Aktivitami, souvisejícími s péčí o dítě a rodinu, žena získává měkké dovednosti⁴, které může následně zúročit i v profesním životě. Schopnost organizovat, stanovovat si priority, řešit time management, rozhodovat, manažerovat rodinné aktivity, učit se bezděčně zkušeností, to vše je dozajista přirozeným a podstatným základem pro další uplatnění.

3.3.4 Rekvalifikace

Rekvalifikace spadá pod systém neformálního vzdělávání a to konkrétně vzdělávání profesní. Absolvování rekvalifikačního kurzu může být další z možností pro ženy na rodičovské dovolené, které chtějí využít toto životní období a vzdělávat se. Rekvalifikace představuje možnost získat kvalifikaci pro nové zaměstnání anebo rozšířit kvalifikaci pro zaměstnání stávající. Rekvalifikací se rozumí *„získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala“* (MŠMT, 2018).

Rekvalifikační kurzy jsou určeny primárně pro nezaměstnané, kteří jsou evidováni na Úřadu práce, dále pro zájemce o zaměstnání a také pro ty, kteří se obávají ztráty svého zaměstnání (MŠMT, 2018). Ženy na rodičovské dovolené představují také cílovou skupinu, která je dočasně vyloučena

⁴ Měkké dovednosti (nazývané též soft skills) jsou dovednosti, týkající se oblasti chování, reprezentují schopnost komunikovat, jednat, organizovat, řešit problémy, rozhodovat, etc. Měkké dovednosti jsou jakýmsi doplňkem tvrdých dovedností (hard skills), které představují dovednosti odborné (Management Mania, 2016).

z pracovního trhu, rekvalifikační kurzy jsou tedy vhodnou příležitostí i pro ně. Ovšem tyto rekvalifikace pro ženy na rodičovské dovolené, zprostředkované Úřady práce, jsou stále poskytovány pouze v omezeném rozsahu. Četnější realitou bývá vlastní finanční investice ženy do rekvalifikačního kurzu.

3.3.5 Projekty ESF

Velmi zajímavou příležitostí jak u žen na rodičovské dovolené podpořit vzdělávací aktivity, mohou být také projekty Evropského sociálního fondu (ESF). Jejich hlavním posláním je rozvíjet zaměstnanost, snižovat nezaměstnanost, zaměřují se také na rovné příležitosti na trhu práce nebo na podporu sociálního začleňování občanů. Jedním z jejich hlavních cílů je mimo jiné zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce (ESFCR, 2018).

Projekty, které tato instituce realizovala, se týkají různých oblastí života rodičů, jako je jejich uplatnění na trhu práce, sladování rodinného a pracovního života, případně projekty zaměřené na pomoc sociálně znevýhodněným matkám, které participují na pracovním trhu. Projekty jsou realizovány jak celorepublikově, tak na úrovni konkrétních krajů.

Příkladem může být zlínský projekt Cesta zpátky, který probíhal v letech 2010-2013 a byl určen rodičům malých dětí, kteří se zapojovali zpět do pracovního procesu. Tento projekt poskytoval vzdělávání a rekvalifikační kurzy, dále pracovní diagnostiku a poradenské programy. Během dvou let trvání projektu se do něj zapojilo 85 osob. Velkou výhodou projektů tohoto typu, tedy těch, které jsou cíleny na matky, či obecně rodiče malých dětí, je nabídka hlídání dětí během kurzu nebo také příspěvek na stravné a cestovné (Evropský sociální fond, 2018). Tyto příležitosti mohou ženám na rodičovské dovolené přinést nejenom nové znalosti a poznatky, ale také do jisté míry

odvedou jejich pozornost a zaujetí jiným směrem a dodají jim tolik potřebnou motivaci a sebevědomí.

4. Shrnutí teoretické části

Teoretická část diplomové práce se zabývá problematikou vstupu žen po rodičovské dovolené zpět na pracovní trh. Kromě skutečnosti, že se ženy ocitají na rodičovské dovolené a nějakou dobu absentují na trhu práce, soustřeďují se poznatky v teoretické části na možnosti takových žen vzdělávat se v průběhu rodičovské dovolené. Představeny jsou základní kategorie a pojmy, které se k této problematice vztahují.

V úvodu práce je vymezena mateřská a rodičovská dovolená v kontextu rodinné politiky státu, přiblíženy jsou pojmy peněžitá pomoc v mateřství a rodičovský příspěvek, což bývá velmi často chybně považováno za synonymum.

Druhá kapitola je věnována ženám na trhu práce, je nastíněn vývoj zaměstnanosti žen v kontextu dvou revolucí, i samotný návrat žen na trh práce po skončení rodičovské dovolené. Součástí této kapitoly je také postavení žen na trhu práce dle vzdělání, kde je zmíněno, jaký vliv má dosažené vzdělání na pracovní uplatnění ženy. Zároveň kapitola zachycuje poznatky o tom, do jaké míry a jakým způsobem ovlivňuje dosažené vzdělání ženy její rozhodnutí o délce setrvání na rodičovské dovolené.

Nedílnou součástí problematiky návratu žen po rodičovské dovolené zpět na trh práce je bezesporu harmonizace rodinného a pracovního života, která dozajista determinuje skutečnost, do jaké míry bude tento návrat úspěšný. V kapitole tohoto obsahu je věnován prostor možným bariérám, které musí ženy v tomto ohledu řešit a zároveň jsou představeny flexibilní pracovní úvazky, které nabízí možnou alternativu toho, jak ženám vstup zpět do pracovního procesu po rodičovské dovolené usnadnit. V rámci harmonizace rodinného a pracovního života ženy jsou blíže představeny možnosti formální péče o děti a to zejména státní jesle, mateřské školy a firemní školky.

V neposlední řadě se práce dotýká také problematiky aktivního otcovství, kdy otec je ten, který vstupuje do institutu rodičovské dovolené a zůstává s dítětem doma místo matky. Uvedeny jsou také příklady z okolních evropských států, kde otec na rodičovské dovolené není zdaleka tak neobvyklým jevem jako v České republice.

Závěrečná kapitola teoretické části práce již pojednává o ženách na rodičovské dovolené, které se v jejím průběhu vzdělávají. Je zde nastíněna problematika motivace žen, která jejich rozhodnutí vstoupit do systému vzdělávání značně ovlivňuje a jako protiklad tomu jsou uvedeny bariéry, které tomuto rozhodnutí mohou bránit. Konkrétní motivy pro vzdělávání vycházejí v práci z výzkumů zaměřených obecně na vzdělávání dospělých, ovšem výsledky těchto výzkumů se dají velmi jednoduše aplikovat i na situaci ženy na rodičovské dovolené. Stejně tak je tomu i v případě bariér, vztahujících se ke vzdělávání.

V závěru teoretické části je věnován prostor možnostem vzdělávání žen na rodičovské dovolené. Pro potřeby práce je představena problematika formálního vzdělávání a následně také studia na vysoké škole. V krátkosti je zmíněno i neformální vzdělávání a informální učení, jakožto podstatné součásti koncepce celoživotního učení. Následují informace o rekvalifikaci a projektech ESF, což jsou dvě možné alternativy pro ženy na rodičovské dovolené, které chtějí svůj volný čas věnovat vzdělávání a svému rozvoji.

Následující strany této diplomové práce budou již věnovány výzkumu.

EMPIRICKÁ ČÁST

5. Metodologie výzkumu

Následující kapitola přináší informace o metodologii výzkumu. Představuje cíl práce, hlavní a dílčí výzkumné otázky, které byly kladeny informantkám výzkumu, dále se zaměřuje na volbu výzkumné strategie, výzkumné metody, popisuje výzkumný soubor a v krátkosti také představuje konkrétní informantky, které se svými výpověďmi na výzkumu podílely. Následuje přiblížení sběru a zpracování výzkumných dat a způsob jejich analyzování, které předchází samotné interpretaci zjištěných dat.

5.1 Cíl výzkumu a výzkumné otázky

Cílem této diplomové práce je zjistit, jaká mohou být subjektivní očekávání, motivace a zázemí žen na rodičovské dovolené, které se v jejím průběhu formálně vzdělávaly a jakým způsobem probíhal návrat těchto žen zpět na pracovní trh po ukončení rodičovské dovolené.

Z cíle diplomové práce mi vyvstala totožná hlavní výzkumná otázka, která zní:

HVO Jaká mohou být subjektivní očekávání, motivace a zázemí žen na rodičovské dovolené, které se v jejím průběhu formálně vzdělávaly a jakým způsobem probíhal návrat těchto žen zpět na pracovní trh po ukončení rodičovské dovolené?

Hlavní výzkumná otázka by zároveň měla odrážet všechny komponenty, uvedené v teoretické části práce.

Z hlavní výzkumné otázky jsem vytvořila tři základní okruhy, tedy dílčí výzkumné otázky, které mi prostřednictvím konkrétních podotázek, jež byly

kladeny jednotlivým informantkám, pomohly odhalit skutečnosti, jež naplní cíl této diplomové práce. Dílčí výzkumné otázky zní následovně:

DVO1 Jaká byla očekávání/motivace žen na rodičovské dovolené, které se v jejím průběhu formálně vzdělávaly?

DVO2 Jak ženy prožívaly skutečný návrat na pracovní trh po rodičovské dovolené?

DVO3 Jaké možnosti a zázemí měly ženy při harmonizaci rodinného, studijního a následně pracovního života?

Každá dílčí výzkumná otázka byla podpořena několika podotázkami, které jsou uvedeny v příloze (příloha č.1). Otázky jsem se snažila formulovat tak, aby byly jasné, srozumitelné, ne příliš dlouhé a dbala jsem také na jejich otevřenost, jež umožňovala informantkám rozpovídat se a zmínit vše, co chtěly k danému okruhu uvést.

5.2 Výzkumná strategie

Pro potřeby této diplomové práce jsem zvolila cestu kvalitativního výzkumu. Tento přístup jsem vyhodnotila jako nejvhodnější vzhledem k cíli práce, který se opírá o jedinečnou životní situaci žen a jejich subjektivní zkušenosti. Creswell (in Hendl, 2016) kvalitativní výzkum definuje jako *„proces hledání porozumění založený na různých metodologických tradicích zkoumání daného sociálního nebo lidského problému. Výzkumník vytváří komplexní, holistický obraz, analyzuje různé typy textů, informuje o názorech účastníků výzkumu a provádí zkoumání v přirozených podmínkách“* (s. 46).

Miovský (2006) ve své publikaci představuje poněkud rozsáhlejší a na první pohled složitou definici kvalitativního přístupu, který je dle něj *„přístupem využívajícím principů jedinečnosti a neopakovatelnosti, kontextuálnosti,*

procesuálnosti a dynamiky a v jeho rámci cíleně pracujeme s reflexivní povahou jakéhokoli zkoumání. Pro popis, analýzu a interpretaci nekvantifikovaných či nekvantifikovatelných vlastností zkoumaných psychologických fenoménů naší vnitřní a vnější reality využívá kvalitativních metod“ (s. 18). Jedinečnost a neopakovatelnost v této definici představuje skutečnost, kdy jedinci vnímají jednotlivé zkoumané fenomény v různých kvalitách a různých rovinách. Kontextuálnost zdůrazňuje fakt, že velmi málo zákonitostí a pravidel se dá zobecnit. Procesuálnost a dynamiku vnímá Miovský jako zásadní pro kvalitativní výzkum. Tyto dva výrazy jsou na sebe úzce vázány a vystihují kvalitativní přístup jako proces, ve kterém „zkoumaný fenomén určitým způsobem vznikl, rozvíjí se a zaniká“ (s. 18). A to je potřeba při výzkumu respektovat. Dynamika pak odráží proměnlivost výzkumného procesu, který nemá lineární průběh, ale naopak se neustále proměňuje. Reflexivita pak představuje charakteristiku kvalitativního výzkumu, kdy se výzkumník stává součástí výzkumu a přímo i nepřímo jej ovlivňuje a zároveň je sám ovlivňován (Miovský, 2006).

Disman (2007) přináší ke kvalitativnímu výzkumu další poznatek ve formě sdělení, že tento typ výzkumu *„může minimalizovat mnohá zkreslení snáze, než výzkum kvantitativní. Data nejsou sešněrována do korzetu předem připravených kategorií a hypotéz... Data v kvalitativním výzkumu procházejí mnohem menším počtem transformací a má tedy větší naději předejít kontaminaci dat výzkumem samotným“ (s. 298).*

Hendl (2016) přirovnává práci výzkumníka v kvalitativním výzkumu k činnosti detektiva. Úlohou výzkumníka je hloubkový pohled do případu, který zkoumá, je nutné, aby vyhledával a následně analyzoval veškeré informace, které se mu zdají být přínosné pro cíl jeho výzkumu. Výzkumník pracuje přímo v terénu, sbírá data, současně provádí jejich analýzu, sám se rozhoduje, se kterými daty bude dále pracovat a opět vstupuje do terénu se

stejným záměrem. Sběr dat a jejich následná analýza bývají časově náročné, což může být považováno za jistou nevýhodu kvalitativního výzkumu.

Kvalitativní výzkum nabízí několik předností, mezi které patří vhléd a podrobný popis konkrétního jedince nebo skupiny, fenomén, který je zkoumán, se nachází v přirozeném prostředí, tento typ výzkumu umožňuje zkoumat procesy a zároveň navrhnout teorie a dobře reaguje na místní situace a podmínky. Naopak nevýhodou kvalitativního výzkumu může být již zmiňovaná časová náročnost sběru a analýzy výzkumných dat, také nenabízí příliš častou možnost zobecnit získané znalosti na širší populaci, či jiné prostředí, obtížněji se testují hypotézy a teorie a do hry také vstupuje samotný výzkumník, jež může snadněji ovlivnit výsledky svými osobními preferencemi, než je tomu u výzkumu kvantitativního (Hendl, 2016).

5.3 Výzkumná metoda

Pro účely této práce jsem zvolila jako nejvhodnější metodu dotazování, konkrétně metodu hloubkového rozhovoru, jež představuje nejčastěji používanou metodu sběru dat v kvalitativním výzkumu. Kvale (in Švaříček, Šedová, 2007) definuje hloubkový rozhovor jako metodu, *„jejímž účelem je získat vyličení žitého světa dotazovaného s respektem k interpretaci významu popsanych jevů“* (s. 159). Prostřednictvím této metody jsou zkoumáni členové určité skupiny a určitého prostředí a hlavním cílem badatele je porozumět pohledu těchto lidí na určité události a situace, aniž by byly omezovány konkrétními položkami v dotazníku (Švaříček, 2007).

Hloubkový rozhovor je možné dělit na polostrukturovaný a nestrukturovaný, kdy základní rozdíl těchto dvou typů je spatřován zejména v předem připravených okruzích a otázkách u polostrukturovaného rozhovoru. Naproti tomu nestrukturovaný rozhovor se mnohdy drží pouze

jedné jediné připravené otázky a následně tazatel dalšími dotazy jen reaguje na informace, které se mu v průběhu rozhovoru s tazáným nabízí. V případě mého výzkumu jsem zvolila rozhovor polostrukturovaný. Hlavní výhodou spatřuji v tom, že pomocí předem připravených okruhů, které mne vzhledem k cíli práce zajímaly, jsem se u všech informantek držela základní linie rozhovoru, ale zároveň bylo informantkám umožněno, aby u jakékoli otázky připojily vlastní komentář a informace, které chtěly sdělit. Stejně tak jsem i já v roli tazatele měla možnost v případě potřeby klást doplňující otázky, které význam jejich sdělení dotvořily.

I hloubkový rozhovor má svá pravidla a doporučení, kterých je vhodné se držet. Hendl (2016) přímo uvádí, že tato metoda kvalitativního výzkumu vyžaduje jisté charakteristiky tazatele, kterými by měl disponovat. Jsou jimi citlivost, dovednost, interpersonální porozumění a také disciplína. I když se může zdát, že při rozhovoru s účastníkem výzkumu jde vlastně o pouhé povídání a dialog, rozhodně tomu tak není. Důležitá je samotná příprava rozhovoru, je nutné zamyslet se nad obsahem rozhovoru, zněním otázek, jejich samotnou formulací či pořadím. Je také důležité akceptovat délku rozhovoru a neméně podstatný je samotný průběh rozhovoru s dotazovaným. Zde Hendl (2016) apeluje především na začátek rozhovoru, kdy je významným okamžikem prolomení bariér a také získání souhlasu s pořízením záznamu. Konec rozhovoru pak představuje neméně důležitou součást procesu, kdy je možné ještě získat potřebné informace.

Výhodu polostrukturovaného rozhovoru spatřuje Miovský (2006) zejména v kombinaci prvků nestrukturovaného a strukturovaného rozhovoru⁵, což dle něj činí z polostrukturovaného rozhovoru téměř ideální nástroj kvalitativního

⁵ Strukturovaný rozhovor představuje řadu pečlivě formulovaných otázek, jež jsou všem respondentům pokládány ve stejném znění. Používá se zejména v okamžiku, pokud nemáme možnost rozhovor opakovat nebo nemáme na respondenty příliš mnoho času. Jeho základem je co největší minimalizace toho, aby průběh hovoru ovlivňoval samotný tazatel (Hendl, 2016).

výzkumu. Vyzdvihuje zejména možnost pokládat dotazovaným doplňující otázky, jež zvyšují přesnost a výtěžnost rozhovoru. Nevýhod tohoto typu rozhovoru naopak Miovský příliš nespatřuje. Snad jen pochybnosti v případě tazatelovy neschopnosti udržet závaznou strukturu rozhovoru nebo přílišným odklonem od cíle výzkumné práce.

5.4 Výzkumný soubor a základní popis informantek

Výzkumný soubor a jeho výběr vychází ze základního výzkumného problému, kterým je určitá sociální realita, které plně nerozumíme a proto je potřeba získat o daném jevu pokud možno co nejvíc informací (Šedřová, 2007). K tomu nám poslouží právě výzkumný soubor, jehož vybereme podle předem stanovených kritérií. Šedřová dále dodává, že cílem vzorkování v kvalitativním výzkumu je snaha o reprezentování určitého problému, nikoli určité populace jako je tomu v případě kvantitativního výzkumu. Vytváříme jej tedy záměrně, nikoli náhodně. Vždy je nutné vycházet z výzkumného problému a výzkumných otázek, aby zacílení výzkumného souboru bylo co nejpřesnější.

V první fázi výběru výzkumného souboru jsem si stanovila konkrétní kritéria, která by jednotlivé informantky měly splňovat. S ohledem na cíl mé práce jsem do výzkumu potřebovala zahrnout ženy, které se v průběhu své rodičovské dovolené formálně vzdělávaly. Vyžadovala jsem jejich účast v terciárním vzdělávání, tedy v bakalářském, magisterském či postgraduálním studiu. Další podmínkou byl jejich návrat na pracovní trh po ukončení rodičovské dovolené. Na pracovním trhu nesměly být zpět déle než 2 roky. Vycházela jsem z předpokladu, že po dvou letech od nástupu do zaměstnání, budou schopny vybavit si, jak tento návrat probíhal. Spodní hranice délky v zaměstnání po rodičovské dovolené předpokládala alespoň

ukončení zkušební doby. Poslední zásadní podmínkou výběru informantek byla skutečnost, aby jak při studiu během rodičovské dovolené, tak při samotném návratu zpět na pracovní trh, byly v partnerském soužití. Ať už s přítelem, či s manželem. Vzhledem k tomu, že jednou ze zkoumaných oblastí byla i harmonizace rodinného, studijního a pracovního života, nemohla jsem do souboru informantek zahrnout ženy samoživitelky, jejichž situace by byla natolik odlišná, že by zkreslovala výsledek výzkumu. A navíc by si tato specifická skupina žen jistě zasloužila svůj vlastní výzkum.

Pro svůj výzkum jsem získala deset informantek, které splňovaly výše uvedená kritéria. Tento počet mi přišel ideální, jelikož s více informantkami už by měly odpovědi tendenci opakovat se, což nebylo nutné. Ženy jsem oslovila napřímo z okruhu svých známých a zároveň jsem využila sociální sítě, odkud jsem získala většinu žen z mého výzkumu. Využila jsem metodu sněhové koule, která zde plně zafungovala a umožnila mi tak naplnit můj výzkumný soubor. Miovský (2007) metodu sněhové koule označuje za velmi úspěšnou v tomto typu výzkumu. Její princip spočívá v jakémsi „nabalování“ kontaktů na ty kontakty, které jsme již oslovili v první fázi. Níže uvádím základní popis všech deseti informantek. Jména byla zaměněna za smyšlená.

- 1. Informantka Barbora (37 let)** – na rodičovské dovolené byla 4 roky s jedním dítětem. Během RD vystudovala Bc. obor se zaměřením na ekonomiku a management a ještě během RD začala studovat Mgr. studium, obor řízení průmyslových systémů. Zpět v zaměstnání po RD je 2 roky, pracuje jako Key manager pro neziskovou organizaci. Je svobodná, v partnerském soužití.
- 2. Informantka Denisa (39 let)** – na rodičovské dovolené byla 5 let se dvěma dětmi. Během RD získala Bc. titul v oboru andragogika, nyní už při zaměstnání pokračuje ve studiu Mgr. v oboru andragogika. Zpět

v zaměstnání po RD je 1 rok, pracuje jako trenérka vzdělávání. Je vdaná.

3. **Informantka Elena (40 let)** – na rodičovské dovolené byla 3 roky, má dvě děti. Mgr. v oboru učitelství pro MŠ začala studovat ke konci RD s prvním dítětem, pak nastoupila do zaměstnání a studium dokončila během RD s druhým dítětem. Zpět v zaměstnání po RD je 5 měsíců, pracuje jako fyzioterapeutka. Je vdaná.
4. **Informantka Karolína (32 let)** – na rodičovské dovolené byla 5 let se dvěma dětmi. Během RD získala Mgr. titul obor andragogika. Zpět v zaměstnání po RD je 5 měsíců, pracuje jako terénní sociální pracovnice. Je vdaná.
5. **Informantka Klára (32 let)** – na rodičovské dovolené byla 2 roky s jedním dítětem. Před RD získala titul Bc. v oboru andragogika a personální management, během RD vystudovala Mgr. obor andragogika. Zpět v zaměstnání po RD je 1 rok a 4 měsíce, pracuje jako HR specialista vzdělávání. Je svobodná, v partnerském soužití.
6. **Informantka Michaela (32 let)** – na rodičovské dovolené byla se dvěma dětmi, mezi nimi se vrátila do zaměstnání. Během první RD, která trvala 1 rok, začala studovat Mgr. obor asijská studia a mezinárodní vztahy, studium dokončila během druhé RD. S druhým dítětem byla na RD 2 roky. Zpět v zaměstnání po RD je 5 měsíců. Je vdaná.
7. **Informantka Soňa (38 let)** – na rodičovské dovolené byla 2 roky s jedním dítětem. Během RD získala doktorský titul v oboru pedagogika a cizí jazyky. Zpět v zaměstnání po RD je 1,5 roku, pracuje jako učitelka 2. stupně na základní škole. Je vdaná.
8. **Informantka Šarlota (37 let)** – na rodičovské dovolené byla 3 roky s jedním dítětem. Během RD získala Bc. titul v oboru andragogika a personální management, před RD již vystudovala VOŠ. Zpět

v zaměstnání po RD je 5,5 měsíce, pracuje ve státní správě jako vrchní referent oddělení daně z příjmu. Je vdaná.

9. Informantka Zdena (32 let) – na rodičovské dovolené byla 2 roky s jedním dítětem. Během RD získala Bc. titul v oboru andragogika a personální management, před RD vystudovala Ing. Zpět v zaměstnání po RD je 1,5 roku, pracuje jako Recruiter. Je vdaná.

10. Informantka Zorka (34 let) – na rodičovské dovolené byla 4 roky se dvěma dětmi. Během RD získala Bc. titul na právnické fakultě. Zpět v zaměstnání po RD je 5 měsíců, pracuje jako odborný pracovník pro veřejné zakázky. Je vdaná.

5.5 Sběr a zpracování výzkumných dat

Po získání kontaktu na ženy, jež mohly být vhodnými kandidátkami pro výzkumnou část mé práce, jsem je telefonicky kontaktovala, abych si ujasnila, zdali opravdu splňují mnou nadefinované podmínky. Ve dvou případech tomu tak nebylo, musela jsem tedy nalézt další ženy, které by požadovaný počet doplnily. V rámci prvního telefonického kontaktu jsem se všem informantkám představila a nastínila jim téma a cíl mé diplomové práce, včetně základních informací o výzkumu, jehož budou součástí. Následně jsem si s nimi domluvila konkrétní termín rozhovoru. Mým původním záměrem bylo všechny informantky potkat ideálně osobně a rozhovor uskutečnit tváří v tvář, ovšem tento můj záměr vzal za své v okamžiku, kdy jsem zjistila, že převážná část informantek bydlí na opačném konci republiky a není časově ani logisticky možné osobně se setkat. Aby okolnosti rozhovoru byly pro všechny informantky stejné, zvolila jsem tedy telefonický rozhovor se všemi, ovšem podmínkou bylo oboustranné vymezení času a prostoru na klidný hovor, kdy je možné plně se soustředit na dialog bez rušivých elementů.

Všechny informantky bezesbytku souhlasily, zajistily si hlídání a vyčlenily si na hovor dostatek prostoru, který byl třeba. Ani v jednom případě rozhovor nemusel být přerušen či předčasně ukončen. Rozhovory s jednotlivými informantkami trvaly 40 – 80 minut, velmi záleželo na sdílnosti každé z nich a ochotě a potřebě odpovědět.

Rozhovory se všemi informantkami se uskutečnily během prosince 2018 a ledna 2019. Rozhovory byly zaznamenávány na mobilní nahrávací zařízení, k čemuž mi všechny informantky poskytly souhlas a byly také seznámeny s možností zůstat v anonymitě. Po úvodní konverzaci, která měla nastolit uvolněnou atmosféru, jsem od informantek získala obecné informace, které jsou uvedeny v přehledu jednotlivých žen, aby bylo patrné, s kým byl rozhovor veden. Následně jsem přistoupila ke kladení otázek, vztahujících se ke konkrétním zkoumaným okruhům (viz příloha 1). Vzhledem k charakteru polostrukturovaného rozhovoru jsem měla možnost reagovat na to, co se od informantek dozvídám, a v případě potřeby jsem se doptávala, abych získala hlubší vhled do významu jejich sdělení.

Téměř bezprostředně po ukončení každého rozhovoru jsem je přepsala v doslovném znění, což mi následně utvořilo podklad pro analýzu výzkumných dat. K doslovné transkripci jsem přistupovala tak, jak uvádí Hendl (2016), který zmiňuje možnost přenesení opisu do spisovného jazyka a úpravu chyb ve větné skladbě. Z mé strany zdaleka nešlo o zásadní zásahy, které by měnily význam sdělení, spíš jsem výpovědi informantek pro transkripci upravila stylisticky a vypustila mnohdy zbytečné slovní vycpávky, které by následné čtení textu citelně narušovaly.

5.6 Analýza výzkumných dat

Posledním krokem před samotnou interpretací výzkumného zjištění je analýza výzkumných dat. Šeďová (cit Hendl, 2007) komentuje analýzu kvalitativních dat jako „*systematické nenumerické organizování dat s cílem odhalit témata, pravidelnosti, kvality a vztahy*“ (s. 207). Pro analýzu dat jsem využila techniku otevřeného kódování, která představuje „*operace, pomocí nichž jsou údaje rozebrány, konceptualizovány a složeny novým způsobem*“ (Šeďová, 2007, s. 211). Všechny rozhovory jsem si několikrát přečetla, abych se dokázala zorientovat v jejich obsahu a snažila jsem se v datech hledat určitá témata, kterým jsem postupně přiřazovala kódy. Dle Hendla (2016) je možné text kódovat podle jednotlivých slov, podle vět, odstavců nebo podle celých případů. Podstatné je, aby stále docházelo k tematickému rozkrývání textu. Kód může být odborný termín, slovní spojení nebo také tzv. in vivo kód, což znamená, že pro označení kódu použijeme výraz, který vyslovil sám respondent (Šeďová, 2007). Kódy jsem si následně pročítala a v případě, že mi některé z nich evokovaly podobný význam, slučovala jsem je pod totožný název, aby jejich počet ubýval. V rámci posledního kroku samotné analýzy dat jsem přistoupila ke kategorizaci jednotlivých kódů. Znamená to, že jsem začala budovat jakýsi hierarchický systém, ve kterém jsem seskupovala jednotlivé kódy podle podobnosti nebo jiné vnitřní souvislosti (Šeďová, 2007). Po zvládnutí těchto kroků mi ze všech analyzovaných rozhovorů vzešlo 8 následujících kategorií:

Motivace ke studiu aneb Proč jsem se na to dala?

Kategorie pojednává o skutečnostech, které vedly informantky ke studiu na vysoké škole v průběhu rodičovské dovolené. Představuje motivy, pohnutky a okolnosti, které byly pro jednotlivé ženy stěžejní pro vstup do systému formálního vzdělávání.

Osobní význam a přínos studia aneb Dalo mi to něco?

Tato kategorie přináší informace o tom, jak jednotlivé ženy vnímají své studium při rodičovské dovolené, jakou hodnotu mu přisuzují, co pro ně znamená a vyjadřují se i k možným výhodám, které studium může přinést.

Bariéry při studiu aneb Nějak se to komplikuje

Kategorie ohledně bariér popisuje, jaké překážky a komplikace musely jednotlivé informantky řešit v průběhu svého vysokoškolského studia při rodičovské dovolené. Zároveň přináší názory těchto žen na možné bariéry, které by mohly jiné ženy na rodičovské dovolené od případného studia odradit.

Harmonizace studijního a rodinného života aneb Jak jsme to při studiu všechno zvládaly?

Tato kategorie přináší informace ke studijní přípravě jednotlivých informantek v průběhu rodičovské dovolené a zároveň popisuje, jak ženy zvládaly skloubit studium a péči o své děti a rodinu.

Rodičovská dovolená aneb Jak si to naplánuji?

Tato kategorie odpovídá na otázku, jaká byla hlavní kritéria, jež hrála roli při rozhodování jednotlivých informantek ohledně nastavení délky rodičovské dovolené. Zároveň zde zazní názory na rodinnou politiku ČR, zejména na rodičovský příspěvek a také na otázku aktivního otcovství.

Návrat do zaměstnání aneb Od dětí k pracovnímu stolu

Tato kategorie nabízí reálné zkušenosti jednotlivých žen, které získaly při návratu zpět do zaměstnání po rodičovské dovolené. Zaměřuje se na to, jak návrat probíhal, jaké měly informantky možnosti, do jaké míry se dočkaly podpory ze strany zaměstnavatele při návratu, případně co samy očekávaly a s jakými požadavky zpět na pracovní trh vstupovaly. Ženy se také vyjádřily

k bariérám pracovního trhu, ke ztrátě kvalifikace v průběhu rodičovské dovolené nebo k tomu, do jaké míry jejich dosažené vzdělání ovlivnilo jejich pracovní uplatnění.

Harmonizace pracovního a rodinného života aneb Jak to všechno zvládáme při zaměstnání?

Tato kategorie nabízí pohled na to, jak jednotlivé ženy dokázaly po svém návratu na pracovní trh skloubit pracovní povinnosti s péčí o děti a rodinu a do jaké míry jim je v tomto ohledu poskytována podpora ze strany partnera, případně bližší rodiny.

Předškolní zařízení aneb Kdo se postará o mé dítě?

Tato kategorie přináší zkušenosti jednotlivých informantek s institucionální péčí, uvádí názory žen na předškolní zařízení státního i soukromého typu, dotýká se jiné možné podpory státu, kterou by ženy uvítaly v tomto směru a uvádí zkušenosti některých informantek s alternativní formou péče o dítě.

6. Interpretace výzkumných dat

V následující kapitole představím výsledky výzkumného šetření, které jsem realizovala s deseti informantkami. Pokusím se interpretovat jednotlivé kategorie, jež v konečné podobě utvoří analytický příběh.

6.1 Motivace ke studiu aneb Proč jsem se na to dala?

První kategorií, která vzešla z dat výzkumného šetření, byla samotná motivace ke studiu, která vedla jednotlivé informantky k tomu, aby svůj čas během rodičovské dovolené věnovaly studijní činnosti. Kapitola 3.1 v teoretické části práce uvádí, že motivy, vedoucí dospělé jedince, potažmo ženy na rodičovské dovolené, ke studiu, mohou být různé. Ženy v tomto výzkumu se ve svých výpovědích o motivaci ke studiu víceméně shodovaly. Ani v jednom případě nebyl jejich motiv ke studiu pouze jeden, vždy jich definovaly několik, které hrály významnou roli. Stěžejním motivem, který zmínily všechny do jedné, bylo vnímání studia jako šance pro následné lepší uplatnění na pracovním trhu.

Zdena konkrétně říká: *„U mě to bylo zásadní v tom, že jsem před rodičovskou pracovala v jiném oboru a tu andragogiku jsem studovala vyloženě kvůli tomu, že jsem pak chtěla pracovat v HR. A myslím si, že tím, že jsem si ještě před rodičovskou hledala práci v HR a vyloženě se mě někde ptali, proč jsem nestudovala andragogiku, když chci pracovat v HR, tak pro mě to studium bylo to jediný, co jsem mohla pro to udělat, abych získala práci v oboru, abych měla na to papír.“*

Zorka také vidí ve studiu možnost lepšího pracovního uplatnění, ale spolu s tím cítila, že jí studium zároveň pomůže prohloubit její znalosti v profesním oboru: *„... při tom zaměstnání jsem cítila, že mám mezery, co bych měla vědět třeba ohledně uchazečů, popřípadě zadavatelů, to jsem nevěděla, jak se v tom zorientovat,*

což jsem se naučila, ale trošku z odbornějšího hlediska jsem si to doplnila na té mateřské a rodičovské dovolené při studiu.“

Michaela o motivaci ke svému studiu během rodičovské dovolené přemýšlí spíše jako o příležitosti do budoucna, kdy se bude rozhodovat, že změní aktuální profesní zaměření a bude se věnovat vystudovanému oboru, což je také její záměr. Karolína uvažuje, že může nastat situace, kdy ve vztahu k pracovnímu uplatnění bude skutečností, že má dvě děti, vnímána jako její handicap. Proto se rozhodla vzdělávat v průběhu rodičovské dovolené a dodává: *„Tak ať můžu i něco nabídnout zaměstnavateli, ať prostě vidí, že mám motivaci a snahu dál se nějak vzdělávat.“* Eleny také motivovaly ke studiu možnosti nového pracovního uplatnění, ovšem v jejím případě zde hrály významnou roli i zdravotní důvody, které ji přiměly myslet prostřednictvím studia do budoucna. Elena k tomu říká: *„... v původní profesi mi už bránily fyzické obtíže, mě už bolely ruce a já jsem si nedokázala představit, že to budu dělat až do důchodu.“* Denisa ve své výpovědi k motivaci ke studiu přidává také obavu: *„Nevěděla jsem, jestli jak se budu vracet po mateřské dovolené, tak jestli vůbec ta práce tam pro mě ještě bude, jestli bude to místo pro mě ještě volné.“* Nejen možnost lepšího pracovního uplatnění, ale také určitá potřeba jistoty snazšího nalezení práce, kterou si absolvovaným vzděláním žena zajistí, může být motivací pro ženu na rodičovské dovolené.

Vzhledem ke specifickému období, jež rodičovská dovolená představuje, se žena může ocitnout v kolotoči stereotypu a rutinních činností. Právě tyto okolnosti mohou utvořit základ pro rozhodnutí vstoupit či setrvat v systému vzdělávání. Nejinak tomu bylo i ve výpovědích informantek. Pouze ve dvou případech nezazněl únik od mateřských povinností jako motivace ke studiu. Všechny ostatní ženy vnímaly studium při rodičovské dovolené jako možnost odreagování, času jen pro sebe, jistou míru psychického vypnutí a odvedení do jiného světa, světa „dospělých lidí“. Právě toto lze najít ve výpovědi

Karolíny: „Mně už taky trošku vadilo takové to, když maminky řešily pořád jenom děti. Ono je to sice krásné řešit pořád jenom děti, člověk je má nejráději na světě, nicméně já potřebuju řešit i jiné věci než děti. A ta škola byla taková, abych byla v kontaktu i s lidmi, kteří se nebaví furt jenom o dětech a řeší i něco jiného.“ Klára dodává: „Myslím si, že studium při rodičovské je super přesně v tom, že jsou to prostě situace pro tebe, že se věnuješ něčemu, pro co ses rozhodla. Já jsem se třeba rozhodla pro to, že si dodělám toho magistra a zároveň teda, že vždycky to bude chvílka pro mě, když strávím ty dva dny ve škole.“

Informantky dále motivovala ke studiu na rodičovské dovolené možnost získat jeho prostřednictvím nové kontakty a přátele. „Myslím si, že je to super i v tom, že člověk pozná spoustu nových lidí, že se z toho mateřství nezblázní, protože já jsem byla zrovna taková ta matka, že jsem fakt z toho rodičovství i trošku bláznila, protože jsem hodně společenská.“ (Barbora).

Bezpochyby důležitou motivací k tomu, aby žena během rodičovské dovolené zasedla do školní lavice, je její vlastní potřeba vzdělávat se a pocit jisté seberealizace. Tato skutečnost možná hnala kupředu všechny ženy, ale vyslovily ji Michaela, Karolína, Šarlota a Klára. Tyto informantky také v rodičovské dovolené spatřují ideální dobu a příležitost k tomu, aby se vzdělávaly. Šarlota k tomu říká: „Byť je ta mateřská samozřejmě veliká divočina, tak je to čas, který se k tomu studiu podle mého názoru dá využít docela obstojně, protože v momentě, kdy už je práce a ještě rodina k tomu, tak je to dle mého názoru mnohem složitější... Podle mě ta mateřská je ideální doba na to vystřídat ty povinnosti v zaměstnání s povinnostma trošku jinýma, které samozřejmě nezabírají tolik času denně, ale může z nich být nějaké to ovoce.“

„No, měla jsem pocit, že jenom to být doma, že jsem taková nevyužitá“, zmiňuje Michaela, co ji mimo jiné motivovalo věnovat se během rodičovské dovolené formálním vzdělávacím aktivitám. Bylo pro ni velmi důležité správné načasování studia, tušila, že při zaměstnání už by pro ni studium bylo

mnohem složitější než na rodičovské dovolené. Zároveň Michaela v rodičovské dovolené spatřuje jakési období stagnace, které se rozhodla smysluplně využít získáním vysokoškolského titulu.

K rozhodnutí formálně se vzdělávat v průběhu rodičovské dovolené vedly některé informantky i čistě osobní motivy. Barbora cítila, že ji ke studiu vysoké školy nutí okolnosti v rodině: *„My jsme to tak měli nějak dané v rodině, já jsem si tehdy prodloužila tu svoji pubertu, že jsem odešla z gymplu a tak a měla jsem to od rodičů pořád nepřímo na talíři.“* Stejný motiv hnal ke studiu i Šarlotu: *„Já to měla jako takový to vyrovnání se s minulostí. Já jsem taky jako blbla v těch nácti a tu vysokou jsem mohla mít už dávno, ale všechno šlo prostě jiným směrem. Tak takový jakože splacení dluhu těm rodičům, kdy věděli, ano, měla jsem na to, mám na to a dokázala jsem to a tečka.“* U Šarloty se zároveň objevila i motivace v podobě vlastního manžela, která ji hnala k získání vysokoškolského vzdělání, což pro ni dle její výpovědi bylo primární: *„Manžel měl hotové bakalářské studium a dostal nabídku účastnit se magisterského studia a já jsem si narovinu řekla, že nechci, aby měl vedle sebe hlupačku. Takže to byla moje největší motivace, vyrovnat se manželovi a dosáhnout té seberealizace ve vztahu k němu.“*

V otázce dalšího vzdělávání, které by informantky byly ochotné realizovat, případně které už plánují, byla jejich primární motivace opět spíše profesního charakteru. Žádná z žen další vzdělávání nezavrhlá, všechny se chtějí vzdělávat i nadále, ovšem v tomto směru u nich značně převažuje neformální rovina vzdělávání. Všechny informantky uvedly nutnost dále se vzdělávat ve vztahu ke své profesi formou kurzů, školení apod. Šarlota k tomu říká: *„Tak neformální vzdělávání podniknu stoprocentně, ať už to budou v rámci zaměstnání nějaký kurzy, ať už to bude školení řidičů a takhle, takže tomuto se budu věnovat po celý život.“* Zdena sekunduje: *„Tím, že teďka pracuju v oboru a zaměstnavatel nám umožňuje poměrně dost vzdělávacích akcí, tak určitě to vzdělávání teďka využívám tady tou možností další, že se vzdělávám v rámci oboru.“* Stejně tak Soňa vyjádřila

nutnost dále se vzdělávat zejména vzhledem ke skutečnosti, že ji čeká povýšení v zaměstnání: „Právě teď s tou změnou té mé pozice budu muset. Ale vnímám to spíš jako takové příjemné věci, když mě někdo vyšle na ten seminář nebo když sama sebe vyšle, tak to vnímám, jako že to bude super... spíš je to takové příjemné odreagování a získání nových dovedností, vědomostí, cokoli, vítám to.“

Barbora, Karolína a Denisa plánují zapracovat na své znalosti cizích jazyků a absolvovat jazykové kurzy. Denisa: „Chci se pustit do studia angličtiny... chci si doplnit ty jazykové znalosti, protože to je taky to, co mě tak trošku tíží, jak to člověk nepoužívá z té školy, v práci to nevyužiju, tak opravdu to upadá tady ty znalosti toho jazyka. A mrzí mě to, když pak člověk jede někam na dovolenou nebo si potřebuje něco na internetu přečíst a musím hledat ve slovníku, tak to je taková věc, se kterou bych chtěla potom pokračovat.“

K otázce opětovného návratu do systému formálního vzdělávání a absolvování další vysoké školy se informantky stavěly spíše zamítavě. Tuto možnost rezolutně zamítly Klára, Elena a Zorka s tím, že je to pro ně už uzavřená kapitola a do školních lavic už se vracet nehodlají. Klára v dosažení magisterského studia u sebe spatřuje strop toho, co si v rámci svého vzdělání předsevzala. Elena taky plánuje pouze neformální vzdělávání, jelikož pro ni formální studium při rodičovské dovolené představovalo velkou organizační zátěž. Zorčin argument je následující: „Už i manžel říkal, že už stačilo. My už jsme se vyčerpali a teďka ještě kor s tou prací a ty děti nebyly a mám tu práci, takže už si to ani neumím představit... navíc už ani necítím nějakou potřebu, doplnila jsem si to, co jsem chtěla.“ Naopak Michaela s Karolínou přistoupily na myšlenku, že by ještě vstoupily na akademickou půdu a vystudovaly další vysokou školu. Michaela přiznává: „Přemýšlela jsem o tom, no, pořád jako mám tyhle myšlenky, čas od času si vyhledám nějakou zajímavou vysokou školu.“ Karolína: „Plánuju, plánuju. Určitě nějaké ty jazyky a možná ještě potom pokračovat v nějakém dalším vysokoškolském vzdělávání... asi v oboru. Jako nevím, jestli v té sociální práci nebo

brousit spíš tím směrem k té andragogice. Mně by se docela líbilo učit na univerzitě třetího věku nebo tak něco.“ Barbora a Šarlota vyslovily jistý předpoklad, že by v případě potřeby a okolností studium vysoké školy ještě zvažovaly. Šarlota říká: *„Pokud to bude nezbytně nutné, pokud usoudím, že už opravdu doma není do čeho píchnout a děti mě nepotřebují, nemám strach se přihlásit, zkusit to a jít do toho.“*

6.2 Osobní význam a přínos studia aneb Dalo mi to něco?

Důležitou kategorií, která vzešla z výpovědí informantek, a která také úzce souvisí s motivací ke studiu, je osobní význam a přínos, který ve vzdělání jednotlivé ženy spatřují, a který mu přisuzují. Nejčastěji z úst informantek zazníval význam vzdělání, který koresponduje s motivací, jež uvedly všechny, tedy s možností lepšího pracovního uplatnění. Konkrétně pro Soňu bylo získání vyššího stupně vzdělání (mimo jiné) vstupenkou k profesnímu povýšení: *„Od příštího roku půjdu na pozici zástupce ředitele, což dejme tomu nepramení jenom z toho, že jsem získala nějaký titul, ale věřím, že je to prostě jeden kámen k celkové té mozaice, který k tomu přispěl.“* Mimo to Soňa vnímá, že jí vzdělání přineslo lepší společenský status, jelikož žije na malém městě a cítí, že na vysokoškolský titul je zde pozitivně nahlíženo. Karolína přínos jejího vzdělávání v průběhu rodičovské dovolené přisuzuje také daleko větším možnostem, které se jí naskytly v okamžiku, kdy opět hledala zaměstnání a vstupovala do procesu výběrových řízení. I když se nakonec vrátila zpět k původnímu zaměstnavateli, její zkušenost, jež ji ujistila, že to mělo smysl, mluví následovně: *„Já když jsem chodila na pohovory, tak v podstatě na všech pohovorech, kde jsem byla, mě zvali od dalších kol, protože jim přišlo naprosto neskutečné, že jsem se na mateřské dovolené pustila do studia a to studium jsem zvládla. Takže když jsem začala tady o tomhle mluvit, tak všichni řekli 'vau, tak to je*

dobrý, a tak se mě vyptávali a přišlo mi, že mi to hodně pomáhalo k získání práce.“ Michaela k významu vzdělání ve smyslu pracovního uplatnění dodává: *„Aby si prostě člověk pak mohl vybírat, co chce dělat, aby byl v životě spokojený, aby dosáhl toho vzdělání a měl pak tyhle možnosti.“* Naproti tomu ve výpovědích informantek zazněl i ojedinělý názor Kláry, která význam a přínos dosaženého vzdělání nespatřuje primárně v možnosti lepšího pracovního uplatnění. Dle ní má v jejím profesním oboru daleko větší váhu praxe: *„Za mě nemůžu říct, že by mi to nějak pomohlo profesně ve smyslu těch znalostí, tím, že v tom pracuju, tak hodně věci znám nebo ty, co jsem neznala, tak ani nemám pocit, že bych je měla v praxi nějak použít. Takže pro mě, když v tom oboru pracuju, nemůžu říct, že by to studium bylo pro mě extra přínosné upřímně“.*

Studium nemusí představovat pouze zatěžující povinnosti, které je nutné plnit, ale může přinášet i uspokojení, zálibu. Pro Barboru a Karolínu se studium v průběhu rodičovské dovolené stalo něčím, co nazvaly koníčkem. Jejich výpověď tak potvrzuje skutečnost, která zaznívá v odborné literatuře ve vztahu ke specifikům vzdělávání dospělých, jež podmiňují jejich vstup do vzdělávacího systému – zájem. Karolína k tomu říká: *„Mě to studium bavilo... já jsem se v tom docela našla, mě to prostě naplňuje, spíš to není ani povinnost, ale já to studium cítím jako hobby.“* Barbora sekunduje: *„Pro mě je studium trošku i koníček, že se v té oblasti něco dozvím. Je to i můj případ, protože jsem nikdy nechtěla chodit do školy kvůli tomu, že mě to tam štválo, jak se jenom všichni slepě učí... Ale myslím si, že každý studuje výšku hlavně proto, aby pak dělal něco, co ho bude bavit.“*

Soňa, Šarlota a Karolína spatřují pro ně důležitý význam vzdělání také v možnosti a potřebě rozšiřovat svůj všeobecný rozhled s akcentem na znalosti, nikoli na titul. Hezky tuto myšlenku vyjadřuje Soňa: *„Pro mě je vzdělání opravdu moc důležité. Je důležité mít všeobecný přehled, není pro mě zase tak důležité mít titul, je pro mě důležité prostě vědět. Mít znalosti, orientovat se, být*

schopná se domluvit, ne jenom jedním jazykem, všeobecně se tak nějak zajímat o své okolí, nebýt pasivní.“

Na otázku, jakou výhodu konkrétně ženy spatřují v tom, že na rodičovské dovolené dosáhly vysokoškolského titulu, a jaký hlavní přínos v této skutečnosti spatřují, byla odpověď u všech informantek jednoznačná. Všechny do jedné vyjádřily obdiv ke své vlastní osobě, jakýsi pocit zadostiučinění, hrdosti, že byly schopné i přes všechny komplikace při rodičovské dovolené studovat. Dokládá to vyjádření Denisy: *„Jsem na sebe hrdá, že jsem to vůbec dokázala. Byl to nějaký takový můj osobní splněný sen, že jsem si splnila něco, co jsem prostě chtěla už dávno, takový ten skrytý tajný sen.“* Šarlota hovoří o osobním uspokojení, které jí absolvování vysokoškolského studia přineslo. Elena pokračuje: *„Mě se asi i zvýšilo sebevědomí, že jsem to dokázala, ale taky hlavně jsem taková klidnější, že mám takovou tu pojistku.“* Soňa uzavírá v podobném duchu: *„Já jsem si tím tak nějak prostě uzavřela něco, co jsem vždycky chtěla dokázat. Takže já jsem si tím uzavřela nějakou takovou etapu, byla jsem v ní spokojená. Mám radost, že se mi to povedlo a je to prostě dosažení toho cíle, který jsem si dala.“*

S obdivem na jednotlivé ženy také nahlíželo okolí, které hodnotilo skutečnost, že studují při rodičovské dovolené. Ani jedna z informantek nezaznamenala vysloveně negativní reakci okolí. Pouze Karolína se nedočkala přílišného pochopení přímo z okruhu svých blízkých: *„Blízká rodina mě od toho studia spíš odrazovala s tím, že nemám představu, co je to studovat dálkově, i když já jsem i bakaláře studovala dálkově, takže představu jsem měla... u nás v rodině totiž není nikdo vysokoškolsky vzdělaný, tudíž jejich potřeba toho, proč já chodím do školy, je úplně mimo jejich chápání... Třeba moje tchýně se k tomu stavěla, jako že si klepala na čelo, proč to dělám, na co mi to bude.“* Šarlota k tomu naopak říká: *„Většinou jsem se setkala s pozitivními, až obdivnými reakcemi, jo, že to nebylo takové 'ježišmarjá, ty chodíš do školy, zanedbáváš svoje dítě', to v žádném případě ne, bylo to naopak 'ježišmarjá, to já bych nedala, to tě obdivuju, seš dobrá'. Protože všichni viděli,*

že to dítě docela prospívá, jo, že je najezené, docela čistě oblečené, že ty jeho základní potřeby jsou naplněné a já ještě k tomu navíc dělám něco jiného.“ Michaela dodává: „Reakce byly velmi obdivné, bych řekla. Zejména těch, kteří už měli děti, tak prostě říkali 'ježíš, jak to zvládáš, to je úžasný'.“ Klára ovšem zmínila, že svému okolí nedávala příliš najevo, že je ženou na rodičovské dovolené, která zároveň usedá do školní lavice, neměla tu potřebu: „U mě to spíš nikdo ani nějak vehementně nekomentoval, já popravdě tím, že jsem to nikde neprezentovala, že studuju, tak už se mě na to možná ani nikdo neptal, když jsem o tom sama nemluvila. Takže jsem určitě nepocítila, že by mě lidi nějak hodnotili, protože okolí o tom všeobecně nějak nevědělo.“ Soňa vyjádřila názor, že v dnešní době studující matka není nic neobvyklého: „Já si myslím, že teďka v současné době už je to celkem běžná věc, že to nijak zvlášť moc nevybočuje... rozhodně bych ani nečekala nějaké ohromné pozitivní ovace a tleskání. Řekla bych prostě, že je to jako jakýkoli jiný student.“

Jednohlasně se informantky také staví k podpoře ostatním ženám, které zvažují studium při rodičovské dovolené. Nenašla se jediná, která by ostatním studium při rodičovské dovolené rozmlouvala, případně je odrazovala. Zazněla sice slova o náročnosti celého období, ve kterém studovaly a zároveň pečovaly o dítě a rodinu, o nutnosti podpory rodiny, ovšem všechny byly nakonec rády, že se nenechaly odradit a celý proces absolvovaly. Šarlota k tomu říká: „Já si myslím, že pokud ta maminka má to prostředí, ty podmínky a chce, tak ať do toho ty maminky jdou, protože vzdělání je věc, kterou ti nikdy nikdo už nevezme.“ Klára zaujímá obdobný postoj s akcentem na složitost období, kdy se vzdělávala na rodičovské dovolené: „Já to podporuju, rozhodně to podporuju, pokud to ty maminy chtějí a pokud je to nějakým způsobem dobrovolný, tak určitě. Ale je to sakra těžký.“

6.3 Bariéry při studiu aneb Nějak se to komplikuje

Studovat při rodičovské dovolené není zrovna jednoduchá věc, to zřejmě potvrdí každá žena, každá matka, která musela svou pozornost a úsilí dělit mezi mateřské a studijní povinnosti. Tato kombinace s sebou nese přirozeně i obtíže a problémy, které ženy musí řešit, aby našly rovnováhu mezi těmito odlišnými světy. Následující kategorie představuje bariéry, které identifikovaly informantky během svého studia při rodičovské dovolené. Zároveň také bariéry, které na základě vlastní prožité zkušenosti informantky zaregistrovaly jako možné překážky, jež by mohly ostatní ženy na rodičovské dovolené od případného studia odradit.

Nejčastější bariérou studia při rodičovské dovolené, kterou informantky ve svých výpovědích uváděly, bylo hlídání, zajištění péče o jejich děti a celkově podpora rodiny. Tuto okolnost zmínily všechny ženy, kromě Soni, která hlídání dětí nepovažuje za hlavní bariéru, která by měla ženu od studia odrazovat. Vychází to z faktu, že Soňa jako jediná z informantek studovala doktorský program a její časová investice, kdy musela být fyzicky přítomna ve škole, byla dle jejích slov minimální. Sama navíc nepociťovala, že by musela hlídání svého dítěte při studiu nějak významně řešit. Další informantky ovšem v tomto aspektu vidí bariéru primární. Michaela k tomu říká: *„Jednoznačně hlídání. Protože to je samozřejmě docela důležitá věc a mě podržela obrovským způsobem rodina. Protože manžel s tím souhlasil, že budu studovat a jeho rodiče jsou ochotni hlídat téměř kdykoli.“* Klára pokračuje v podobném duchu: *„Strašně důležité je to zázemí rodinný ve smyslu jako jestli by měly matky tu podporu doma, protože to si myslím, že je strašně důležité, už to, že ten muž nebo kdokoli z rodiny je ochotný hlídat, když bude studovat nebo bude potřebovat ten čas a jejich podporu.“* Šarlota také uvažuje nad důležitostí podpory rodiny: *„Bariéra i pro ostatní ženy by mohla být to, že jsou bez partnera, že nemají ty podmínky zajištění toho malého dítěte k tomu, aby se mohly připravovat, protože to není sranda. Tam je potřeba mít tu*

podporu té rodiny, a když není manžel nebo nejsou hlídací babičky, tak si myslím, že to jde velice těžko.“ Stejného názoru je Denisa: „To může být taky jedna z překážek, proč ženy nejdou studovat, pokud ta podpora od toho partnera tam není, tak je to strašně problematické a strašně těžké vystudovat.“

Informantky také velmi často uváděly jako významnou bariéru časové a organizační aspekty. Ty se dají vnímat v úzké souvislosti s harmonizací studijního a rodinného života, ale tato samostatná kategorie bude představena později. Například Denisa a Zdena zmínily čas jako největší překážku ve zvládnutí studia a rodiny. Denisa vycházela ze své předešlé zkušenosti, o kterou se mohla opřít: *„Když jsem se hlásila na magisterské studium, tak už jsem měla představu, jakým způsobem si to nějak zorganizuju, jestli je to zvládnutelné. Ale když jsem šla tehdy studovat bakalářské, tak jsem přemýšlela, jestli to vůbec bude možné s dětmi nějakým způsobem skloubit.“*

Od čtyř informantek také zaznělo, že během svého studia na rodičovské dovolené často pociťovaly výčitky svědomí a zažívaly špatný pocit v okamžicích, kdy musely volit mezi péčí o děti a studiem. Tuto skutečnost také vnímají jako podstatnou bariéru, která může silně ovlivnit rozhodnutí matky jít studovat nebo se ve vzdělávacím systému udržet. Šarlota k tomu říká: *„Bylo to šílené, byl to takový ten vnitřní boj, že se teď musím naučit, musím teď udělat ten korespondenční úkol, nějakou seminárku a nemůžu se synovi plně věnovat, jo. Musela jsem trošku volit mezi tím, takže jako spíš vnitřní boj... Bylo to jako že ten čas, který jsem věnovala škole, jsem ukrajovala jemu.“* Zdena hovoří na stejné vlně: *„Řekla bych, že je to i trochu psychicky, že to je prostě vyčerpávající. Když je třeba to dítě hodně malý, což je vždycky na tý rodičovský, tak je to trošku psychicky, trošku výčitky svědomí, že to dítě zanedbáváš, to miminko.“* Zorka na sobě často pozorovala, že má špatnou náladu, protože se musí učit a tyto pocity přenášela i na děti, což si mnohdy vyčítala. Karolína prožívala podobné chvíle: *„Dost tam bylo takové to, že v sobě jsem částečně bojovala, že teď musím dětem říct, nechte mě*

být, teď se maminka učí. Spíš takové to, že oni si prostě chtěli hrát a nepochopí, že maminka má prostě zkoušku, že, takže to pro mě bylo hodně těžké.“

Pouze ve dvou případech z úst informantek zazněly finance jako skutečnost, která pro ně představovala bariéru při studiu. Pro ostatní informantky toto nebylo stěžejní. K otázce financí se vyjádřila Karolína, která je zmínila jako první bariéru, kterou při studiu na rodičovské dovolené musela zohledňovat: *„Dost jsem řešila finance, protože ony ty materiály, sice škola nám je poskytuje, nicméně člověk to musí třeba vytisknout a tak. Takže tam to bylo hodně po finanční stránce.“* Barbora se přidává: *„Další věc jsou finance. Tím, že rodičák je nastavený tak, jak je, je to prostě fakt strašně málo už dlouhodobě.“* Další dvě informantky uvedly finance jako možné bariéry, které by mohly ovlivnit ostatní ženy, jež uvažují o studiu při rodičovské dovolené.

Kromě dostupnosti školy a zvládnutí její náročnosti, což byly bariéry, které od informantek zazněly minimálně, častěji se objevila ještě jedna překážka, kterou musely ženy při studiu během rodičovské dovolené zvládat, a tím byla velká únava a spánkový deficit. Jednou z nich byla i Šarlota: *„Spánek, absolutní nedostatek spánku, ale to spíš až ve finále, to znamená v době, kdy jsem dodělávala bakalářskou práci a připravovala se na státnice, tak jsem vyloženě fungovala na autopilota a nějakým způsobem to období proběhlo a já už si to ani nedovedu představit a už bych to snad ani nikdy nechtěla zažít.“*

Další výrazná skutečnost, kterou v otázce bariér informantky zmiňovaly, se týká spíš možných překážek žen, které se ke studiu v průběhu rodičovské dovolené odhodlávají. Informantky v tomto ohledu vycházely ze své zkušenosti a často zmiňovaly nedostatečnou motivaci ke studiu a vůbec sebedůvěru ženy vstoupit do vzdělávacího procesu. Tuto bariéru vyslovila například Zorka: *„Bariérou určitě může být to, že nemají motivaci, když už na té mateřské jsou, aby něco takového začaly dělat, protože ta práce je jako na dlouho. Prostě člověk nemá pocit, že to má smysl na té mateřské dělat.“* V tomto ohledu Zorka

vychází z vlastní zkušenosti, kdy naopak ji samotnou, stejně jako dalších sedm informantek, hnala představa jistého odpočinku a úniku od stereotypu na rodičovské dovolené při studiu. Stejného názoru v otázce možných bariér je i Barbora: *„Matky na rodičovské se ani nechtějí vzdělávat, nemají vůbec tu motivaci. Jsou některé ženy, které nechtějí vůbec studovat, necítí to, nemají tu potřebu.“* Klára se připojuje: *„Chybí vlastní sebedůvěra a takový to, že já bych na to neměla, prostě že mám pocit, jestli bych to zvládla.“*

Ojedinělý názor zazněl od Eleny, která za bariéru nepovažuje ani tolik samotné studium a jeho náročnost, ale spíše prvotní fázi, která mu předchází: *„Myslím si, že nejvíc matkám brání to, že si nedokážou představit to, že by udělaly přijímačky a že by se musely učit na ty přijímačky. Je ani tak nestraší to, že by se musely učit v průběhu té rodičovské, jako to, že by se musely připravit na ty přijímačky.“*

6.4 Harmonizace studijního a rodinného života aneb Jak jsme to při studiu všechno zvládaly?

V rámci kategorie o harmonizaci studijního a rodinného života se informantky rozpovídaly o studijní přípravě během rodičovské dovolené a zejména o tom, do jaké míry se zapojoval partner a bližší rodina do pomoci vše zdárně zvládnout a skloubit.

Studijní příprava jednotlivých informantek nebyla jednoduchá, velmi úzce souvisela se stanovením priorit v ten konkrétní okamžik, což některé z nich zmínily již v bariérách při studiu výše. Příprava ke studiu u jednotlivých žen byla rozmanitá, ovšem shodly se ve většině, že nejlepší příležitost k samostudiu byla doba spánku jejich dětí. Denisa k tomu uvádí: *„Tak já jsem se připravovala v podstatě kdykoli děti spaly. To znamená, že dokud mi v poledne děti usínaly, tak jsem se připravovala v poledne a pokud bylo před zkouškovým a ještě jsme*

měli napsat nějaké práce, tak samozřejmě jsem se připravovala i po večerech.“ Šarlota ve své studijní přípravě postupovala podobně: „Pokud bylo potřeba udělat úkol, pokud bylo potřeba se naučit na zkoušku, tak jsem to udělala tak, aby děti byly buď s manželem anebo u babiček. A pokud to nešlo, tak jsem se učila v noci. A až šel malý spinkat, tak jsem otevřela skripta a tak právě fungoval ten obrovský spací deficit.“ Soňa se při svém doktorském studiu věnovala zejména psaní disertační práce: „Co se týče mě a té výzkumné práce, tak já jsem v podstatě všechno dělala večer. Veškeré psaní, jakmile dítě uslo, tak večer jsem měla prostě ty svoje dvě hodinky, to jsem si tam bádala a přes den se v podstatě nic nedělo, protože to nešlo.“ Michaela také studovala po nocích, ale přiznává, že jí to vyhovovalo, jelikož se považuje za noční typ. Navíc měla dobrý pocit, že noční studijní přípravou nešidí svoje děti přes den.

V rámci studijní přípravy se objevily i zajímavé informace v podobě prohlášení Barbory, která k učení s malým dítětem přistupovala často velmi kreativně: *„Já jsem se učila i takovým stylem, že my máme takový ten průchozí byt, kdy se dá chodit dokola. Takže jsem tak chodila dokola se skriptama a malá se za mnou plazila. Já jsem si třeba uvázala nějakou šňůrku s hračkou na nohu a tak jsem chodila a ona se za mnou pořád plazila.“*

Velmi důležitá pro většinu informantek byla také jakási logistika a organizace v okamžiku, kdy musely odcestovat do školy na zkoušky nebo přednášky. Složitě to bylo zejména pro Eleny, která musela v rámci posledního roku studia jezdit na zkoušky i s manželem a jejich malým miminkem, které kojila: *„Nejhorší to asi bylo, když jsme museli jezdit do školy na ty zkoušky a na ty přednášky, že všechno jsem musela absolvovat s tím miminkem. Tady mi strašně pomohl manžel našťástí... On mohl jezdit se mnou, takže já jsem si třeba dala na jeden den tři, čtyři zkoušky a on jezdil po Brně s kočárkem a já jsem vždycky jenom odběhla kojit, udělala jsem zkoušku, zase jsem odběhla nakojit, udělala zkoušku a tak to bylo celý den.“*

Zapojení a pomoc partnera, případně bližší rodiny, v období studia, uváděly informantky jako nejčastější bariéru toho, na čem může studium ženy na rodičovské dovolené ztroskotat. V případě dotazovaných žen byla podpora partnera v průběhu jejich studia výrazná a pochvalovala si ji většina. Nedostatečnou, případně nulovou podporu partnera v tomto období ovšem vyslovila Barbora, Denisa a Soňa. Barbora na otázku, zdali tuší důvod nezájmu partnera, odpověděla následovně: *„Možná právě proto, že tady byli moji rodiče. Anebo možná proto, že on je cítil v tom našem vztahu dominantněji, že by jim možná ani neřekl ne, já vám dceru nedám, teď ji budu mít já.“* U Barbory toto vyjádření vychází ze skutečnosti, že její rodiče měli k vnučce velmi blízký vztah a v péči o ni se často a rádi angažovali. Partner Barbory na základě toho zaujímal spíše pasivní postoj. V případě Soni byl manžel při hlídání a péči o jejich dceru stranou jednoznačně kvůli velkému pracovnímu vytížení, i když ochotu z jeho strany Soňa zmínila jako pozitivní. Denisa si postěžovala, že podpora manžela během jejího studia byla velmi špatná. Zároveň zmínila, že to pro ni bylo období, kdy veškerý volný čas věnovala studiu a snažila se neřešit studijní povinnosti v přítomnosti manžela, který pro to neměl příliš velké pochopení. Denisa k tomu říká: *„Tam prostě ta podpora nebyla, dá se říct, že jsme ty první tři roky na tom bakalářském studiu docela s tím bojovali. Když jsem se pak přihlásila na magisterské, tak se mnou asi dva dny nemluvil, respektive to jsem mu ani neřekla, já jsem mu řekla, až když mě přijali... Já jsem to očekávání měla trošičku jiné, co se týče toho partnerského vztahu, že ta podpora tam bude větší.“* Vzápětí ovšem dodala, že ke konci studia se situace zlepšila a manžel se začal více zapojovat. Tyto informantky, které se nemohly spolehnout na podporu partnera v průběhu studia, naopak našly pomoc u bližší rodiny, zejména u svých rodičů.

Oproti výše zmíněným ženám byly ty, které během studia k dispozici podporu partnera měly. Například Zorka je manželovi vděčná zejména za trpělivost, kterou v náročném období projevil: *„Partner hlídal nejvíc, ten musel*

hlídat děti, když jsem šla na zkoušky, no víceméně třeba jako i ten stres v tom zkouškovém období, no musel to prostě, chudák, se mnou vydržet. Jako fakt pomáhal teda, musím říct, že manžel opravdu moc.“ Karolína odpovídá: „Manžel byl z blízké rodiny jediným, který mě podporoval. Ten byl, řekla bych, i pyšný na to, že třeba když to někdy vykládal chlapům u piva, tak spíš měl i radost ze mě, že studuju... Manžel se zapojoval hlavně tím, že mi umožnil nějak tu školu chodit, že si třeba vzal volno v práci, protože jsem to studovala kombinovaně... případně kdykoli, když jsem měla nějakou zkoušku nebo něco, tak mi vyšel vstříc... bral na to dost ohled.“ Výrazné pomoci od manžela se dočkala také Šarlota: „Manžel byl naprosto bez problémů. Jestli jsem doma byla já nebo manžel ve finále nebyl vůbec žádný rozdíl... naprosto stoprocentní zástup.“

S podporou partnera a současně s pomocí bližší rodiny při studiu mohla počítat přesná polovina informantek. Všechny do jedné vyjádřily stoprocentní spolehlivost rodiny a poskytnutí pomoci, kdykoli bylo potřeba. Dokládá to vyjádření Šarloty: „Fungovali na 100%, možná i na 150%.“ Zorka a Karolína byly naopak ty, které se musely spolehnout s pomocí pouze na své partnery. Zorka k tomu uvádí: „Bylo to teda pro nás náročný s manželem, protože ty babičky nemáme... Babičky u nás třeba, jako párkrát pohlídaly, ale to bylo úplný minimum.“ Zorka během rozhovoru několikrát zmínila, že angažovanost prarodičů do péče o její děti nebyla nikterak veliká. Pramenilo to čistě z jejich nedostatečného zájmu, neměli tu potřebu.

6.5 Rodičovská dovolená aneb Jak si to naplánuji?

V rámci této kategorie od informantek zazněly názory a osobní zkušenosti s institutem rodičovské dovolené ve smyslu nastavení délky rodičovské dovolené a determinant tohoto rozhodnutí a také vnímání podpory státu či názory na problematiku aktivního otcovství.

Kritéria, která přispěla k rozhodnutí o délce setrvání na rodičovské dovolené, byla u jednotlivých informantek relativně podobného charakteru. U poloviny z nich se jejich rozhodnutí opíralo o fakt, že se chtějí po rodičovské dovolené vrátit brzy zpět do zaměstnání, tedy po dvou letech na rodičovské dovolené. Zajímavá je ovšem skutečnost, že tři z těchto žen, které svůj profesní návrat chtěly uspíšit, zároveň plánovaly pořídit si dvě děti bezprostředně po sobě a nevracet se mezi jednotlivými rodičovskými dovolenými do zaměstnání. Dá se říct, že právě počet dětí určil délku setrvání těchto žen mimo pracovní proces. Zorka k tomu uvádí: *„No, já jsem se chtěla docela rychle vrátit do práce, takže jsem už od začátku věděla, že budu vlastně jenom dva roky s jedním a dva roky s druhým doma a podle toho jsme si to druhý pořídili hned po sobě, aby to bylo všechno jednodušší, abych to nemusela absolvovat dvakrát... Já jsem spíš chtěla brzo do práce, nějak jsem cítila, že nechci být dlouho doma, těch šest let nebo osm, to ne.“* Podobný záměr ve své výpovědi vyslovila i Denisa: *„Tak hlavní bylo to, že jsem si přála dvě děti a chtěla jsem je mít po sobě, abych neměla mezeru mezi tím... Takže po dvou letech se mi narodilo další dítě, takže ta rodičovská vyšla přesně na těch 5 let.“* Stejně tak Karolína nechtěla mít děti od sebe déle než tři roky a před návratem do zaměstnání navázala plynule jednou rodičovskou dovolenou na druhou. Klára je také jedna z těch, které plánovaly vrátit se brzy do zaměstnání po rodičovské dovolené. Její délku si stanovila na dva roky, kterou skutečně dodržela, ovšem sama dodává: *„Mně připadalo, že dva roky doma je strašně dlouho, jsem říkala, že si to nedám na tři roky, protože to je hrozně dlouho. Pak když to uběhlo, tak si říkám ‘tyy jo’. Takže nějaká nevědomost toho, že to bylo moje první dítě a to vědomí času mi přišlo dost dlouhý.“* Soňa jako hlavního hybatele jejího rozhodnutí o délce rodičovské dovolené, která v jejím případě trvala dva roky, uvádí hlavně možnost vrátit se brzy zpátky do zaměstnání, které ji baví a naplňuje.

Šarlota naopak k nastavení délky rodičovské dovolené potřebovala pouze jediné kritérium, které rozhodlo: „*Já jsem věděla, že budu doma tři roky a věděla jsem to proto, že jsem si to chtěla užít, jelikož jsem věděla, že je to moje poslední mateřská.*“

U Barbory rozhodla o délce setrvání na rodičovské dovolené skutečnost, že během ní vystudovala bakalářské studium a následně se dostala na navazující magisterské: „*Já jsem si rodičák dávala na začátku na tři roky. Jsem si říkala, že udělám bakaláře, pak budu mít před sebou ještě rok krásného sezení na písku, kávičky... No a právě proto, že jsem se rozhodla jít na to magisterské, tak jsem si ten rodičák posunula na čtyři roky. A kdyby to šlo dýl, tak si to posunu ještě dál.*“

Elena vycházela při rozhodování o délce své rodičovské dovolené s druhou dcerkou primárně ze své předchozí zkušenosti, kdy měla rodičovskou dovolenou s prvním dítětem nastavenou na dva roky, což následně usoudila, že je málo. Elena uvádí následující důvod: „*Já jsem měla dceru, která ve dvou letech ještě nebyla vůbec spolehlivá třeba s čuráním, jsem ji musela strašně hlídat, tak jsem ji nechtěla dávat takhle do školky. A ta druhá byla to samé... Možná je to individuální, ale moje děti fakt byly schopné odejít od maminky a byly spolehlivé až v těch dva a půl letech.*“

Zajímavým poznatkem je, že na otázku ohledně kritérií, která ovlivnila rozhodnutí o délce setrvání na rodičovské dovolené, pouze Soňa uvedla, že u ní hrála významnou roli finanční stránka. Zorka naproti tomu zmínila, že finance byly to poslední, co v tomto směru řešila. Denisa šla cestou jakési finanční přípravy na období rodičovské dovolené, při které věděla, že bude finančně limitována. Říká k tomu: „*Já jsem s tím počítala, že na tu rodičovskou půjdu, to znamená, že budu finančně omezená, to znamená, že jsem se snažila si udělat rezervu na to, až budu na rodičovské dovolené, abych nebyla odkázaná na partnera... Takže já jsem si tu rezervu udělala tak, abych prostě dokázala těch 5 let nějakým způsobem normálně žít.*“ Nutno ovšem podotknout, že v globálu všechny

informantky během rodičovské dovolené do jisté míry spoléhaly na zabezpečení rodiny jejich partnerem a současně ve většině neopomněly zmínit matky samoživitelky, v jejichž kůži by se ani jediná nechtěla ocitnout.

Pokud se neobjevily finance jako stěžejní bod při rozhodování žen o délce setrvání na rodičovské dovolené, tak v otázce výše rodičovského příspěvku už se ozývaly jiné hlasy. Drtivá část informantek si posteskla, že se jim zdá výše rodičovského příspěvku velmi nízká. Pouze Denisa v této souvislosti zmínila, že věci, které nemůže ovlivnit, bere tak, jak jsou, neřeší je a odkázala se na svou, již zmíněnou, finanční rezervu, kterou si vybudovala před nástupem na rodičovskou dovolenou. To Zorka ve své odpovědi byla razantnější: *„Mně to přijde naprosto strašný, jako aby mi někdo dal 7 a půl tisíce, teda jak je to na ty tři roky, já jsem měla 11 tisíc, ale aby mi někdo dal 11 tisíc, když ví, kolik jsem vydělávala předtím, což stát ví, že jo... Oni počítají automaticky s tím, že se o vás postará prostě manžel, to mi přijde prostě strašný.“* Ve třech případech také zazněl argument nároku žen na vyšší rodičovský příspěvek, který vyslovila i Karolína: *„Myslím si, že vychovávám budoucí plátce daní, kteří sice... já se teď o ně budu pár let starat, ale oni potom od produkčního věku až vlastně do důchodu, budou tomu státu, doufám, odvádět daně. Takže v podstatě si to tisíckrát splatí.“*

I když se ve výpovědích informantek objevovaly negativní ohlasy na nastavení rodinné politiky ČR, ve většině případů ihned následovala poznámka a odkaz na srovnání s jinými zeměmi. A netýkalo se to pouze výše rodičovského příspěvku, ale také flexibility a možností nastavení délky rodičovské dovolené. V konečném důsledku tato souvislost lehce zmírnila rozhořčení informantek a uznání, že se nakonec nemají tak špatně. Dokládá to vyjádření Šarloty: *„Já mám švagrovou ve Švýcarsku, kde je mateřská dovolená 6 týdnů. Následně si musí matka hradit za sebe sociální, zdravotní a následně odchází do zaměstnání, úplně jiný systém tam je. Takže to, že my můžeme být doma tři, potažmo čtyři roky a ještě za to dostáváme peníze, byť malý, samozřejmě... ale*

dostávám za to peníze, takže to je obrovský luxus a jsem ráda za to, že mám ty děti tady u nás. Takhle to nikde jinde ve světě není, aby člověk tři roky dostával měsíčně takový peníze od státu.“

S odkazem na srovnání s ostatními zeměmi mne také zajímal názor informantek na otázku aktivního otcovství a na skutečnost, do jaké míry byla diskutována možnost výměny rolí v jejich rodině. Většina žen uvedla, že debata v podobném duchu probíhala, ovšem vždy spíše v hypotetické rovině a se zamítavým postojem. Hlavním důvodem byly finance a skutečnost, že partner díky vyšším příjmům dokáže rodinu lépe zabezpečit. Klára k tomu říká: *„On je opravdu ten, který u nás vydělává ty peníze, že my svoje platy úplně nemůžeme srovnávat, že bych byla schopná já přinášet domů to, co on.“* Stejně tak Michaela k tomu zmiňuje: *„Bavili jsme se o tom, ale myslím, že jsme to velmi rychle zamítli a to z finančních důvodů, protože prostě manžel je na tom finančně líp než já, je to tak.“* Karolína s Elenou vyjádřily nesouhlas se zažitým rozdělením rolí, kdy žena pečuje a muž živí a hlasují za rovnocennost v partnerství v tomto směru. Karolínino vyjádření zní následovně: *„Já úplně nesouhlasím s tím, že manžel musí prostě živit a žena se musí starat... Myslím si, že takové to, že muž musí jenom vydělávat a žena se jenom starat, tak to se mi moc nelíbí. My máme třeba s manželem sdílené finance a máme tak nějak rozdělenou péči a mně ten náš systém vyhovuje. Já nepotřebuju, aby mi manžel chodil z práce jedenkrát za týden, protože cestuje po služebních cestách a vozil sto tisíc. Mně vyhovuje, kdy máme tak nějak peníze, abychom prostě v pohodě žili, děti nestrádaly, ale zároveň když ho mám doma.“* Stejně tak v této otázce převládal názor, že žena by si měla mateřství užít a rodičovské dovolené se nevzdávat. Minimálně ne v prvních dvou letech života dítěte. Dokládá to tvrzení Karolíny: *„Je fakt, že tomu dítěti je asi nejlíp tu první dobu s mámou. Já jsem třeba dceru do dvou let kojila, syna taky dlouho nebo relationě dlouho... Myslím si prostě, že na takové to, aby se dítě přebalovalo, krmilo, že možná je lepší využít tu mámu.“* Denisa dodává: *„Já bych si to zase nenechala*

ujít, prostě absolutně, abych s těma malýma dětma nebyla. Já to prostě neberu tak, že se mi nějak pokazila kariéra. Pro mě to bylo období života strašně krásné... Vůbec bych se nenechala o to připravit jenom kvůli tomu, že bych si řekla, že mi něco uteče, to ne.“ Zároveň ovšem ani jedna informantka nepochybovala o tom, že by její partner péči o dítě nebo děti zvládl. Šarlota dokonce zmínila, že její manžel je 100% rodič, který by byl schopný ji plně zastoupit: *„On kromě kojení dával úplně všechno.“* Vzápětí se ovšem zamyslí a dodává: *„Nevím, jak to dávají ty maminky, protože to musí být podle mě těžký pro ty maminky. Obrovský rozhodnutí, když vidí, že když to doma funguje, takový ten pocit toho na jednu stranu snad i osobního selhání, protože jako ženská to prostě máme v genech, to tak jako je.“*

6.6 Návrat do zaměstnání aneb Od dětí k pracovnímu stolu

Následující kategorie pojednává o reálném návratu informantek zpět na pracovní trh po skončení rodičovské dovolené.

Zpět k původnímu zaměstnavateli se vrátila převážná část žen, pouze Zdena a Barbora hledaly a našly nové pracovní uplatnění. Zdena studovala vysokou školu při rodičovské dovolené právě z důvodu lepšího pracovního uplatnění a nalezení nového zaměstnání v oboru svého studia. To se jí tedy po návratu zpět na pracovní trh podařilo. U Barbory byla situace trochu jiná. Po skončení rodičovské dovolené jí trvalo více než rok, než našla vhodné pracovní uplatnění. Tato prodleva pramenila ze skutečnosti, že Barbora své zaměstnání jednoduše dlouho vybírala ke své spokojenosti. Sama k tomu říká: *„Mohla jsem jít dělat třeba, já nevím, pojišťováčku nebo lidem vykládat blbosti, nemám ráda takové ty povolání jako pojišťovák, obchodní zástupce, nějaké předváděčky, prostě mě to trhá úplně žily, takže jsem věděla, že tady tu práci prostě nemůžu dělat. Že prostě nemůžu dělat práci, o které nebudu přesvědčená, že to je fajn a tak. A taky jsem*

věděla, že nechci dělat čistě kancelářskou krysu... A tak jsem si pořád říkala, prosím, prosím, potřebuju nějakou práci, kde to bude takové trošku rozličné, kdy nebudu sedět pořád, ale zase se úplně neudřu, práci s lidma, a když jsem viděla tady ten inzerát na tuhleto práci v neziskovce, kterou teď dělám, tak jsem věděla, že to je moje.“

K návratu k původnímu zaměstnavateli se nabízí také otázka, zdali informantky během rodičovské dovolené se svým zaměstnavatelem udržovaly kontakt. Tuto skutečnost uvedly pouze dvě z nich. Michaela zmiňuje: *„No, něco málo ano, na nějakou tu dohodu, to byla nějaká taková jednorázová záležitost.“* Soňa je tou druhou: *„Já jsem vlastně ještě během mateřské pořád ještě do školy, jako kde pracuju, chodila, protože tam vedu granty... Já jsem tam byla v podstatě neustále v nějakém kontaktu.“* Klára se sice vrátila zpět k původnímu zaměstnavateli, ale zmiňuje, že během rodičovské dovolené byla oslovena svým bývalým nadřízeným, pro kterého začala částečně pracovat z domova: *„Takže jsem nemusela do žádné kanceláře. Po těch dvou letech na rodičovské už jsem se vrátila klasicky ke svému zaměstnavateli.“* Žádné jiné informantky během rodičovské dovolené nepracovaly.

Návrat do zaměstnání po rodičovské dovolené všechny informantky označily jednohlasně za bezproblémový. Ve vztahu k zaměstnavateli se nevyskytla žádná obtíž, která by jim nástup znemožnila, zaměstnavatelé spíše nabízeli podporu a ochotu vyjít ženám vstříc. Bylo samozřejmě nutné nadefinovat podmínky nástupu. U informantek mne tedy zajímalo, s jakými požadavky vstupovaly do jednání s nadřízeným. Většina žen nastoupila do zaměstnání rovnou na plný pracovní úvazek. V těchto případech také zafungovala důvěra a pružná domluva se zaměstnavatelem, který ženám umožnil v případě potřeby hnout s pracovní dobou. To byl taky požadavek jednotlivých informantek. Šarlota vyzdvihuje výhodu pružné pracovní doby: *„My máme pevnou pracovní dobu pouze od osmi do půl druhé, jinak můžeme být v práci od šesti do šesti, jak chceme. Dodržuje se tam nějaký úřední den, který mám*

samozřejmě s vedoucí domluvený na plánu, to vždycky, když má manžel v práci volno, takže dopředu hlásím, kdy můžu držet úřední den a službu za oddělení, v tom mi vychází vstříc.“ O vzájemné důvěře a podpoře svého zaměstnavatele hovoří i Denisa. Její původní požadavek byl vrátit se zpět na částečný úvazek, realita pak ovšem dopadla jinak: „Slíbili mi, že mi vyjdou ve všem vstříc, co se týká času, školení, že pokud nebudu moct školit třeba v Brně, tak nebudu a vezmou to třeba ostatní kolegové, jo. Takže byl tam takový ústní příslib, že mi budou se snažit vyjít vstříc.“ Denise navíc zaměstnavatel jakožto jedné z mála ve firmě schválil flexibilní pracovní dobu, které plně využívá. Elena se ve svých požadavcích spoléhala na předchozí zkušenost svých kolegyň, když zaměstnavatele žádala o úpravu pracovní doby. Aktuálně pracuje na zkrácený plný úvazek: „Vím, že těch maminek s dětma po mateřské, že takových je tam víc, které chodí o hodinu nebo o dvě méně. A nikdy to problém nebyl.“ Elena navíc uvádí, že úprava pracovní doby je jediným požadavkem, se kterým do jednání se zaměstnavatelem vstupovala. Karolína si se zaměstnavatelem vykomunikovala plný pracovní úvazek s možností home office. Pozice terénní sociální pracovníce jí to umožňuje: „Výhoda mého zaměstnání je v tom, že máme možnost home office... A vedoucí mi říkala, že s tím nemá problém, pokud si to nakombinuju tak, abych měla zajištěné to nejnütnější. To byla moje jediná podmínka... Ono je zase dobrý, že na té charitě jsou všechny sociální pracovníce maminky, moje vedoucí, z ní se stala teď babička, jo, ještě má jedno vnouče ve školce... Takže to byla vlastně podmínka toho, že jsem chtěla tady tu práci, protože jsem věděla, že se to bude dát dobře skloubit.“ Karolína zároveň velmi vyzdvihuje celkový přístup a pochopení svého zaměstnavatele ve vztahu k ní jako k matce a zmiňuje, že nezaregistrovala jediný požadavek, se kterým by jí zaměstnavatel nevyšel vstříc. Soňa narovinu přiznává, že žádné požadavky svému zaměstnavateli po návratu z rodičovské dovolené nedefinovala. Každopádně zmiňuje, že „pokud by ta nutnost vyvstala, tak by tam ten prostor pro komunikaci a vyjednávání určitě byl.“

Michaela, Klára a Zorka byly ty, jež od počátku vyžadovaly částečný pracovní úvazek, který jim byl bez problémů umožněn. Michaela říká: *„Bylo to tak jako oboustranné, takový kompromis. Zaměstnavatel věděl, že mám prostě dítě, kterému ještě nebyly tři roky... tak mi vyšel maximálně vstříc. Ačkoli se původně předtím asi nepočítalo s tím půl úvazkem, nevím, tak jsme se prostě s ním domluvili a nebyl problém.“* Kláře také vyhověl zaměstnavatel s časovou flexibilitou v podobě polovičního úvazku. Klára navíc jako jediná zmínila i další požadavek, který měla: *„Pak možná úplně takový detail, tak to je třeba parkovací místo. Jak já bydlím za Prahou a jezdím do Prahy a jak tam jsou navíc ty zóny, takže nemůžeš jen tak někde zaparkovat, tak třeba pro někoho to může znít jako banalita, ale pro mě je to třeba i denně přes půl hodiny ušetřeného času, že můžu zaparkovat v baráku. A fakt s tím prckem počítám každou minutu.“* Nutno podotknout, že i v tomto ohledu jí zaměstnavatel vyšel vstříc.

U informantek mne zajímaly bariéry, které pocítily při opětovném vstupu na pracovní trh a také jakým způsobem se dle jejich názoru změnil trh práce po jejich delší pracovní odmlce. Hlavní bariéry, které zazněly u většiny informantek, byla zejména harmonizace rodinného a pracovního života, problematika zajištění péče o jejich děti, tedy mateřské školy a také nemocnost dětí. Právě nemocnost dětí považují informantky v převaze za klíčový limit pracující matky. Elena se vyjádřila následovně: *„Mně osobně teď velmi limituje moje mladší dcera, teď jsem docela ráda, že jsem u původního zaměstnavatele, protože ona co nastoupila do školky, tak je furt nemocná a já jsem pořád na paragrafu.“* Následně zapřemýšlela nad svou profesní budoucností a vyjádřila mírnou obavou, zdali tento stav bude dlouhodobě únosný: *„... my máme v práci z 99% ženský kolektiv v tom zdravotnictví, takže takhle s tím oni nějak počítají... ale já se spíš obávám toho, jestli to třeba nebude časem potíží, jak často budu muset využívat ten paragraf. Protože vím, co jsou tam maminky, co mají malé děti a mají ty děti nemocné, tak většinou každý řekne však jo, to děcko je malé, to my chápeme. Ale prostě*

jsou tam i maminky, které mají ty děti nemocné často a už si třeba o nich někteří povídají, že toho zneužívají.“ Barbora se také vyjádřila k nemocnosti dětí jako k výraznému limitu pracující matky: *„Neuděláte nic, protože někdo s těma dětma musí zajít k doktorovi, a když je jedno dítě, tak ještě dobrý, ale když je to jedno, druhé, třetí a všechny jsou prostě malé a všechny od sebe chytají ty nemoci, tak je to těžké.“* Karolína také vnímá nemocnost svých dětí jako možnou překážku ve vztahu ke své práci, ovšem podotýká, že v případě jejího zaměstnavatele se v tomto ohledu setkává s obrovským pochopením: *„Tady v práci řeknu, že mám nemocné děti a všichni mi popřejou brzké uzdravení a ještě mi třikrát napíšíou, jak se nám daří.“* Zaměstnavatel Eleny dokonce pro případy pracovního výpadku z důvodu nemocnosti dětí, případně dalších rodinných důvodů, ponechal v zaměstnání kolegyni, která již měla nastoupit do důchodu, aby vykryla personální absence: *„Oni si ji tam právě z tohoto důvodu nechávají, kdybych já nepřišla do práce... Oni vlastně počítají s tím, že u mě je to takové nejisté, že kdykoli ráno můžu zavolat, že děcko je nemocné, zůstávám doma.“* Ojedinělou zmínkou na otázku možných bariér pracujících matek pak bylo vyjádření Karolíny: *„Já si myslím, že tam je nejvíc takové to odloučení. Tak na jednu stranu se těší do práce, ale na druhou stranu já jsem třeba byla v euforii, že jsem v práci, jupí, ale v podstatě jsem pořád hypnotizovala telefon, jestli mi nevolají paní učitelky ze školky, že něco.... Já jsem na ty děti byla hodně fixovaná v podstatě 5 let 24 hodin denně skoro, jo. Takže tohle pro mě bylo asi nejnáročnější.“*

Obecně informantky nahlížely na pracovní trh jako na prostředí, ve kterém ženy už nejsou tolik znevýhodňovány oproti mužům. Stejně tak se vyjadřovaly v otázce diskriminace. Bezprostřední osobní zkušenost s ní při návratu po rodičovské dovolené neměla žádná z těch, která se vracela k původnímu zaměstnavateli. Naproti tomu dvě z informantek, které po skončení rodičovské dovolené hledaly nové uplatnění a prošly několika osobními pohovory, k tomu již mají co říct. Zdena: *„Setkala jsem se s takovým*

případem, kdy mně to vyloženě neřekli, ale mám takové informace, že se báli, že bych chtěla druhý dítě. Samozřejmě při tom pohovoru to tak neřeknou nebo to neproběhne, ale tím, že tady to byl případ, kdy vím, že tam pracovala moje kamarádka, tak mi pak říkala, že se báli prostě toho, že bych chtěla druhý dítě.“ Stejně tak Barbora se zúčastnila výběrových řízení a hovoří o podobné zkušenosti: „Když jsem tehdy hledala, tak lidí byla spousta a zaměstnavatelé si mohli vybrat kvalitního člověka, že. Rozhodně dávali přednost někomu, kdo se doma nemusí starat o malé dítě. Protože mě se třeba i ptali na pohovorech, jakože co by bylo, kdyby dítě bylo nemocné, jestli mám hlídání nebo jestli bych byla pořád na paragrafu a takové věci.“

Některé informantky také zmínily, že na ženy po rodičovské dovolené zaměstnavatelé nahlíží naopak velmi pozitivně a to zejména z důvodu dovedností, které jim právě rodičovská dovolená sama o sobě umožnila získat. Šarlota zastává následující názor: *„Myslím si, že v dnešní době maminky na mateřské na toho zaměstnavatele působí tak jako dost manažersky vychytané, že nemají problém s tím je zaměstnat. Protože pokud matka zvládne celou domácnost, zaopatřit děti a lítá a lítá a má toho v hlavě, takže dokáže i v té práci takovým způsobem fungovat.“* Stejný postoj zaujímá také Soňa: *„Myslím, že matky jsou vnímané těmi zaměstnavateli jako velice schopné... si myslím, že na ně nahlíží jako na velice pracovité, takový ten multitasking té maminky tam jde vidět.“*

K tomuto tématu se váže také zamyšlení informantek, zdali měly pocit, že během rodičovské dovolené a absence na trhu práce, ztratily nějaké dovednosti, případně kvalifikaci. Všechny informantky jednoznačně odpověděly, že ztrátu kvalifikace ani ztrátu dovedností, které ovládaly před mateřskou pauzou, nepocítily. Pouze v několika případech bylo nutné menší zapracování po nástupu, oprášení toho, co již znaly, případně zvládnutí nových dovedností a pochopení nových informací v rámci své pracovní pozice. Podobně to měla Denisa: *„Dá se říct, že se změnila spousta nějakých procesů... jiné priority, které byly jinak než před těmi pěti lety, ale jinak dá se říct, že*

stačilo nějak najít ty systémy a teď ty procesy... naopak jsem cítila, že mi ty dovednosti přibýly.“ Zorka a Michaela zmiňují minimální změnu při návratu z rodičovské dovolené: „Možná takové ty věci, co se hrozně rychle vyvíjí, ano, jako jsou třeba sociální sítě, které mám třeba taky na starosti, tak tam k nějakým změnám došlo, to je jasné, protože prostě to je každý měsíc úplně jinak... Ale jinak co se týče té práce, tak si myslím, že to je pořád stejné.“ Šarlota byla jediná, která zmínila nutnost kompletně obnovit své předešlé dovednosti a osvojit si nové informace, ovšem tato skutečnost je daná povahou její práce: „No, jelikož dělám v daňářině, tak je za tři roky všechno jinak.“ Dodává ovšem, že i tak se zapracovala velmi rychle. Klára s Karolínou naopak vyjádřily, že profesně téměř nepostřehly svou rodičovskou pauzu a do zaměstnání se vrátily naprosto plynule. Dokládá to tvrzení Karolíny: „Ona právě i ta vedoucí si ze mě doted' utahuje, že jsem nějak zapomněla na to, že jsem tři měsíce ve zkušební lhůtě hájená a že jsem se do toho obula. Já si prostě myslím, že to je i disciplína z té školy. Že člověk tak nějak ví, že má povinnosti, a že ty povinnosti musí splnit... já bych řekla, že jsem do toho vtrhla se strašným nadšením.“

U infomantek mne také zajímalo, do jaké míry jejich studium a vysokoškolský titul ovlivnily pracovní uplatnění a zdali znalosti, které studiem získaly, mohou aplikovat i ve svém zaměstnání. Ani jedna z informantek nemá pocit, že by díky svému vysokoškolskému vzdělání byla zvýhodňována před svými kolegy, kteří jsou vzdělanostně níže. Stejně tak shodně uvedly, že by si samy u zaměstnavatele nedefinovaly požadavky, které by se o titul opíraly. Přikláněly se spíše k názoru, že jim studium otevřelo nové možnosti v podobě širších pracovních kompetencí a důvěry nadřízeného. Karolína k tomu zmiňuje: „Ta výhoda je spíš možná toho, že tak nějak mi vedoucí dává víc volnou ruku, protože ví, že jsem vystudovala tu andragogiku, jako vzdělávání dospělých, tak nějak předpokládá, že s těma dospělýma umím jednat. Vedoucí mě prostě bere jako že už mám toho magistra... abych s těma

lidma mohla dělat, takže ona už to bere asi tak, že ví, co dělám, hloupá nejsem, tak mi dává hodně volnou ruku.“ Stejnou zkušenost nabízí i Zorka: „Výhoda to pro mě určitě je, protože teď mám vyšší kvalifikaci a můžu, když se sama ucházím o nějakou zakázku, tak můžu sama jako nabídnout, že mám vlastně tohle vzdělání. Takže sama s tím můžu vystupovat s tím, že mám něco víc než naše konkurence.“ Zorka navíc soudně dodává, že jako žena po rodičovské dovolené si ze své pozice nemůže definovat například vyšší finanční podmínky jen kvůli dosaženému titulu: „No jako každý, kdo je nohama trochu na zemi a vrátil se zpátky do zaměstnání, tak určitě nemůže požadovat vyšší plat, protože vlastně se znovu učí a jakoby pro tu firmu prvních pár měsíců nepřináší žádný přínos, takže určitě bych si nedovolila chtít teďka víc peněz.“ Šarlota výhodu svého vysokoškolského titulu spatřuje spíš v hypotetické rovině, kdy se cítí jistější ve smyslu, který sama objasňuje: „Spíš si říkám, že splňuju kritéria toho mého pracovního místa jakoby nad rámec, tudíž v momentě, kdy přijde nějaký příkaz a bude se snižovat stav, tak předpokládám...že ten argument pro to zůstat tam, by tam v tom případě byl ten vysokoškolský titul.“

V oboru svého studijního zaměření pracuje sedm z deseti informantek. U všech bylo také profesní uplatnění motivací k jejich vysokoškolskému studiu. Jak bylo zmíněno, vysokoškolské vzdělání v globálu informantkám přineslo zejména širší kompetence a možnost vykonávat v zaměstnání činnosti, které by bez terciárního vzdělání zastávat nemohly. Absolvování studia během rodičovské dovolené tedy bezesporu přispělo k jejich profesnímu uplatnění. Zároveň také všechny tyto ženy uvedly, že znalosti, jež prostřednictvím studia získaly, mohou ve svém zaměstnání zúročit. Dokládá to vyjádření Denisy: „Tak já tím, že jsem studovala obor, který je přímo určený na vzdělávání dospělých, tak jsem si z tama vzala opravdu spoustu věcí, jakým způsobem sestavit školení, metody, co je vůbec důležité v rámci toho vzdělávání. Můžu říct teda, že v té mé organizaci se vůbec s něčím takovým nepracuje, ani mě nikdo nějakým takovým způsobem neproškolicil... a potom, co jsem se vrátila po té mateřské dovolené, tak mi i

kolegové říkají, že mám spoustu dobrých nápadů, kde jsem se to třeba dozvěděla, kde jsem ty informace získala a podobně.“ Soňa také zmiňuje konkrétní přínos studia pro svou profesní praxi: „Teoreticky by se dalo říct, že ty teoreticky nabyté dovednosti jsem schopná zúročit, protože můj level angličtiny je teď díky tomu C2... řekněme, že ano, protože jsem si 100% jistá, co těm dětem říkám.“

Pouze Elena, Michaela a Barbora vystudovaly během rodičovské dovolené jiný obor, než ve kterém se nyní profesně pohybují. Barbora každopádně při svém aktuálním zaměstnání také dokáže zúročit znalosti, které získala díky studiu, i když primární zaměření se od jejího zaměstnání liší, ne však zásadně: *„Díky studiu jsem se naučila orientovat v těch zákonech o hmotné nouzi a veškeré to sociální zabezpečení a to je to, co já teď vlastně uplatňuju v té mé práci.“* Michaela zmiňuje, že studium během rodičovské dovolené jí sice nedalo konkrétní znalosti pro obor, ve kterém nyní pracuje, ovšem rozhodně se studiem cítí obohacená v jiném směru: *„Možná, že to bylo tím, že bylo všechno v pořádku, že když jsem nastoupila zpátky do práce, nemusela jsem se s tím dlouho sžívat. To bylo možná právě tím, že jsem se na té rodičovské věnovala nějakému studiu, a že jsem zaměstnávala vlastně pořád tu hlavu a pořád musela řešit ten management toho volného času a tak.“* Elena své studium při rodičovské dovolené absolvovala zejména s výhledem do budoucna. Nepočítá totiž, že by ve svém současném zaměstnání kvůli zdravotním potížím zůstala delší dobu a rozhodně má v plánu najít uplatnění v oboru svého studia. Uznala také, že do něj chtěla vstoupit už při návratu z rodičovské dovolené, ovšem nakonec usoudila, že jako žena s dětmi, která se vrací na pracovní trh, nemůže být natolik flexibilní, aby byla schopná uspokojit nového zaměstnavatele. A flexibilitu by její vysněná práce učitelky v mateřské škole vyžadovala. *„V těch lázních, jak pracuju, je to takové trošičku lepší než v té školce, kde bych chtěla pracovat... tam je to náročné, tam jsou prostě dvě paní učitelky a není, kdo by za mě zaskočil, kdybych já furt byla doma. Tak se bojím, že v té školce by to byl velký problém, abych jako já byla*

furt doma na paragrafu... v té školce mě to vlastně limituje, to děcko, že je nemocné... jinak bych šla asi hned, kdyby nebyl tady ten problém, tak bych šla hned, ale teď mě to trošku svazuje.“ Zdena je tedy jediná ze všech informantek, která našla nové zaměstnání a zároveň v oboru svého studia, což byl taky záměr, se kterým šla na rodičovské dovolené studovat. V jejím případě se tedy bezesporu vyplatilo, že čas na rodičovské dovolené věnovala studiu a dosažení vysokoškolského vzdělání.

6.7 Harmonizace pracovního a rodinného života aneb Jak to všechno zvládneme při zaměstnání?

Následující kategorie se zaměřuje na skutečnosti, které provázely informantky po nástupu do zaměstnání po rodičovské dovolené ve vztahu k harmonizaci jejich pracovního a rodinného života. Stejně tak jako v případě studia během rodičovské dovolené, je i zde kladen důraz na podporu partnera a bližší rodiny a také na to, jak probíhala a probíhá sladění a organizace rodiny a zaměstnání v případě pracující matky.

Téměř všechny informantky, které se dočkaly podpory a pomoci při studiu jak od partnera, tak od bližší rodiny, uvedly, že situace se nezměnila a podpora přichází i nyní, když jsou zaměstnané. Situace se v tomto ohledu trochu změnila pouze u Kláry, která na otázku zapojení partnera říká: *„Tak u nás je to teď všechno úspěšně na mně. Protože můj muž je taky hodně pracovní vyčerpán a navíc on si tak trochu zvykl, že já to všechno zvládám sama. Já když ho cíleně požádám, tak mě neodmítá, jo, ale není takový, že by se nějak vehementně angažoval, že by říkal ok, tak já budu vozit do školky a ty budeš vyzvedávat, to prostě ne... A tím, že já mám tu možnost té flexibility, tak jsem schopná to obsáhnout sama. I když mi to někdy leze na palici, tak to zvládám.“* Stejně tak to nemá Klára jednoduché ani s pomocí v okruhu bližší rodiny: *„Já mám babičku jednu 300 km daleko na Moravě a to je*

teda babička v důchodu, která by obecně mohla hodně hlídat a je hlídací babička, ale je daleko. A pak mám moji mámu teda v Praze, ale to je zase padesátiletá ženská, která plně pracuje, takže ona je taky ochotná hlídat víkend, to nemá problém, nebo nějaký večer, ale není to tak že by mi mohla nějak extra pomoci s tím voděním do školky, vyzvedáváním a tak. Navíc já ji nechci nějak extra moc využívat.“ Michaela, Šarlota, Zdena a Elena uvedly, že se v pomoci mohou spolehnout jak na partnera, tak na bližší rodinu. Šarlota k tomu říká: *„Podpora je pořád. Kdykoli řeknu, že něco chci nebo potřebuju, vždycky se to nějak udělá, vždycky se domluvíme, vždycky se to dá nějak zařídit.“* V podobném modu to funguje i u Zdeny: *„Určitě ta pomoc rodiny tady zase je a mám zase blízko rodiče, takže vyzvedávají i rodiče, babička s dědou, takže bez té pomoci si to nedokážu představit vůbec... Jako kdybych byla svobodná matka, tak bych si nedokázala představit, že bych pracovala.“* I Michaela s Elenou zmiňují, že podpora partnera a jejich rodičů je obrovská a zastupují se navzájem.

Denisa byla jedna z těch, kterým chyběla větší podpora partnera v období studia. Situace je ovšem jiná a nyní, když je opět zaměstnaná, s manželem fungují naprosto v pořádku. Denisa to přičítá právě skutečnosti, že se studiem při rodičovské dovolené její partner příliš nesouhlasil, s prací je to jiné. Denisa říká: *„Už opravdu vnímá, že už nejsem schopná to zvládnout všechno úplně sama, takže i co se týče úklidu, i co se týče toho, že je schopný vzít ty děti sám ven třeba bobovat aktuálně nebo třeba k rodičům... abych já si mohla třeba něco doma udělat. Je pravda, že potřebuju občas pracovat i do práce, protože někdy se prostě na ty školení musím nachystat... a musím to prostě dodělat večer.“* Situace se otočila i v případě Barbory a Soni, které při studiu také postrádaly větší angažovanost jejich partnera. Barbora ovšem říká s lehkou ironií v hlase: *„Aktuálně se partner zapojuje více... partner funguje, musí, nic jiného mu nezbývá, je to přece jenom jeho dítě.“*

Všechny informantky se zároveň shodly, že podpora musí být oboustranná a stejně tak, jako se dočkávají pomoci od svých partnerů, vycházejí vstříc i ony jim. Zorka k tomu zmiňuje: *„Jdu cvičit, hlídá, když nestíhám, vyzvedne je oba dva, jako fakt, já si na manžela v tomto směru nemůžu vůbec stěžovat. Kamkoli potřebuju jít, s kamarádkama nebo takhle, tak nikdy jsem neslyšela, že by mě zastavil, ale je to oboustranný, já ho taky pouštím teda, nikdy neprskám, že on někam chodí.“*

Zkušenost s profesionální pomocí s chodem domácnosti v okamžiku, kdy ženy nastoupily do zaměstnání a potřebovaly v určitém směru úlevu, zmínila pouze Denisa. Zároveň ovšem dodává, že ne zvolila příliš dobrou variantu vzhledem k tomu, jak to pak ve skutečnosti probíhalo: *„Taky jsem jednu dobu využila, což nebyla péče o dítě, ale pomoc s domácností. Dostala jsem kontakt na jednu uklízečku, když jsem fakt nestíhala a byl ten prosinec, byly ty svátky, blížily se zkoušky, prosinec, leden, tak jsem říkala, že to vyzkouším a zkusila jsem to dvakrát nebo třikrát, protože to prostě nešlo. A navíc jsem zjistila, že vždycky než ta uklízečka přijede, tak já mám takový pocit, že tady přece musím uklidit, že tady nemůžu přece pustit cizího člověka. Takže já jsem vždycky předtím pořádně uklidila, abych ju tady mohla pustit. Takže pak mně už manžel říkal prosím tě, tak proč ji platíš, vždyť to je úplný nesmysl, takže tohle jsem potom taky vyřadila.“*

V otázce péče o děti a vyzvedávání ze školky informantky shodně odpověděly, že nemají pevně nastavený řád, ale vše je na domluvě mezi partnery na základě jejich časových možností a aktuálních pracovních okolností. Stejně tak informantky, které si při návratu zpět do zaměstnání vyjednaly flexibilní pracovní úvazek, uvedly, že je to zejména z důvodu pružnosti a možnosti včas vyzvedávat děti z předškolních zařízení.

6.8 Předškolní zařízení aneb Kdo se postará o mé dítě?

Tato kategorie velmi úzce souvisí s harmonizací rodinného a pracovního života, jelikož institucionální péče a využívání předškolních zařízení výrazně ovlivňuje okolnosti, které musí pracující ženy - matky, potažmo rodiče, řešit. Kategorii uvádím samostatně stran harmonizace rodiny a práce vzhledem k tomu, že k ní od informantek vzešla z rozhovorů značná spousta informací, jež si zaslouží oddělenou kapitolu.

Všech deset informantek uvedlo, že využívají institucionální předškolní péči, a to konkrétně mateřské školy. Rozdíly byly jen ve zvoleném typu zařízení. Šest informantek uvedlo, že pro péči o své děti využívají státní mateřskou školu a tři ženy zvolily soukromé zařízení. Desátá informantka Soňa je v tomto směru trochu specifický případ, jelikož využívá speciální státní mateřskou školu z důvodu postižení její malé dcerky. Nicméně i Soňa uvedla, že má zkušenost s klasickou státní mateřskou školou, kam dcerku ze začátku s manželem umístili, než zjistili, že vyžaduje poněkud jinou péči. Soňa k tomu říká: *„Já jsem si tehdy na jaře podala žádost, my jsme tedy nastoupili do mateřské školky základní, jako klasické státní, ale vzhledem k tomu, že to prostě nešlo, nebyla to dobrá cesta, nefungovalo to... od září pak nastoupila do speciální školky.“* Soňa zároveň uvedla, že neměla nejmenší problém s dostupností takové školky vzhledem ke skutečnosti, že je jejich dcerka cílová skupina.

Informantky, které uvedly zkušenost se státní mateřskou školou, víceméně vyjadřují spokojenost s tímto typem předškolního zařízení pro své děti. Velmi diskutovaná běžně bývá dostupnost mateřských škol v okamžiku, kdy se žena po rodičovské dovolené vrací zpět do zaměstnání. Ani jedna z žen neuvedla problém dostupnosti jako bariéru pro návrat do pracovního procesu. Karolína si navíc chválí umístění mateřské školy pro své děti: *„My máme školku přes cestu, takže my jsme úplně krásně ve spádové oblasti... my máme navíc velkokapacitní*

školku a v podstatě se hlásilo 55 dětí a všech 55 dětí se vzalo.“ Informantky se také vyjadřovaly konkrétně k programu mateřských škol, personálnímu složení školky a přinášely jakési osobní hodnocení k tomu tématu. Například Šarlota zmiňuje: „Se školkou jsem spokojená, mají tam samozřejmě nějaký tvoření a tak, protože od letoška jsou rozděleni na malinký a veliký. S těma malinkýma se dělají, že jo, básničky, děti umí zpívat, tančit a dělat takový věci. Určitě s nima netrénují písnička, ani nic takového... a to, že moje školka nemá angličtinu pro děti ve třech letech, mě vůbec netrápí, protože budu ráda, když se můj chlapec naučí nejprve pěkně mluvit česky a teprve potom se začneme věnovat tady těm cizojazyčným aktivitám.“ Další hodnocení mateřské školy přidává Denisa: „Já myslím, že ta školka byla taková asi jediná volba, protože je to nejlevnější, ta státní školka. A myslím si, že vůbec není špatná. Je to vždycky jenom o učitelích. Pro mě bylo vždycky důležité, aby ty holky chodily do školky rády, aby se prostě učitelů nebály, nebo aby neplakaly, že nechtějí chodit do školky.“

Karolína a Michaela spatřují velkou podporu ze strany mateřské školy v možnosti umístění sourozenců ve stejné třídě, což dle nich velmi napomáhá k hladké harmonizaci rodinného a pracovního života. Karolína: *„Syn nastoupil loni a dcera nastoupila hned po něm rok, tak já jsem si zažádala, že mi chodí do stejné třídy... Já si myslím, že ty děti ve školce spolu je fakt výhoda i pro ty rodiče, že je ráno zavedete do jedné třídy, vyzvednete z jedné třídy, stejný program, stejný den výlet, stejný den všechny ty aktivity. Je to fakt dobré.“* Karolína v tomto směru navíc spatřuje velký přínos pro sourozenecký vztah jejich dětí: *„Jak mi oni nastoupili spolu, tak oni k sobě mají hrozně blízko... já jsem nezažila, že by mi dcera nějak výrazně tesknila. Protože vždycky ona tam má toho brácha“.*

Služeb soukromé mateřské školy využívají pouze Zorka a Klára, ovšem zkušenosti s tímto typem zařízení uvedly také Michaela a Zdena, jež mají své děti aktuálně ve státním zařízení. V případě Michaely to byla krátkodobá zkušenost v podobě dvou soukromých školek, ovšem spokojená příliš nebyla:

„Takový jako zvláštní přístup... tvrdili mi, že moje dítě, že se mu tam nelíbí a tak dále a přitom on zrovna měl takovou povahu, že byl všude jako doma. Ale já nevím, co se tam dělo, když jsem tam nebyla, prostě říkali, že se mu tam nelíbí... ale byl hodně malinkej, já si myslím, že on tam ani věkově nezapadal a že s ním pro ně byla spousta práce.“ Následný přestup syna do státní školky proběhl bez problémů. Barbora soukromou mateřskou školu pro svou dceru zvolila z důvodu jejího umístění v blízkosti bydliště, aby mohla lépe skloubit rodinný a pracovní život. Ovšem následné události v jejím případě změnilы soukromý sektor předškolního zařízení ve státní: *„I když ze začátku jsme měli trošku takové peripetie, protože ta školka soukromá nám potom zkrachovala, najednou jsem měla dítě doma, ani jsem nevěděla jak. Ale nakonec se město postaralo, takže dcera pak chodila vlastně do klasické státní školky.“* Klára využívá soukromou mateřskou školu a jako jediná uvedla problém s dostupností státního předškolního zařízení jako důvod toho, proč je syn v soukromé školce. Ten spočívá zejména ve skutečnosti, že Klára s rodinou žijí v okolí hlavního města, kde je dostupnost předškolních zařízení všeobecně velký problém. *„Státní jsme teda ani nezkoušeli, protože tam měl jít ve dvou letech a to je státní úplně pasé... jak jsme tady z okolí té Prahy, kde je to prostě tragédie tady to dítě dostat do státní školky... a teď, když oba pracujeme, tak si můžeme dovolit platit soukromou školku.“*

V otázce zkušeností s jinou alternativní péčí o děti po návratu z rodičovské dovolené zpět do zaměstnání se přihlásila pouze Klára, která využila pomoc paní na hlídání po svém nástupu do zaměstnání po rodičovské dovolené: *„Já jsem párkrát využila i paní na hlídání ve smyslu, když jsem se zaučovala po tom roce na tu práci, tak jsem potřebovala ve 14 dnech tam párkrát strávit v té firmě, abych se to naučila. Tak to jsem si našla nějakou paní na hlídání. To bylo párkrát, na prstech jedné ruky bych to asi spočítala.“* O jiných možnostech péče o dítě pracující ženy uvažovala nahlas Denisa: *„No, já jsem přemýšlela o nějaké studentce, která by mi vyzvedla děti ze školky, protože já třeba nestíhám o půl hodiny pouze, protože*

potřebuju třeba přijet o půl páté a musím vždycky požádat mého tatínka... to znamená, že by mi vyhovovala nějaká taková studentka z naší vesnice, která by je třeba jenom vyzvedla a tu půl hodinu by s nima pobyla třeba na hřišti.“

V otázce možné podpory státu, případně i zaměstnavatele, v podobě formální péče o děti, byly odpovědi informantek relativně rozmanité. Ve smyslu snadné harmonizace rodinného a pracovního života se pouze Denisa pozastavila nad otevírací dobou školek v souvislosti s personálním zajištěním: *„Pokud by měl ten stát něco udělat je to, aby právě ty školky a družiny a podobně, tak aby tam byl dostatek personálu na to, aby mohli to zařízení otevřít v sedm hodin ráno, nebo v půl sedmé třeba to už někde funguje. A zavřít třeba v šest odpoledne, aby se tam ten personál byl schopný vystřídat... to by bylo o hodně jednodušší pro všechny ty rodiče, aby nemuseli být omezovaní tou prací nebo ty matky hlavně, protože si myslím, že vyzvedávají ty matky... vlastně když si vezmu třeba jenom ty školky, i když se udělá nějaká besídka, tak nikdy se neudělá po skončení školky, prostě se udělá o půl hodiny dřív... myslím si, že by to ten stát měl zařídit tak, aby ti rodiče tu podporu v těch institucích měli a ne aby se neustále někde honili a spěchali prostě, kdo ty děti vyzvedne, kdy to stihnou.“* Dvě informantky, konkrétně Klára a Michaela, by od státu uvítaly podporu v podobě jesliček. Michaela uvádí: *„Napadají mě právě ty jesličky. Protože on malej, jak si pořád ještě trénuje s plínkama, trénuje to chození na nočník a v té školce prostě není prostor. Já jako nemůžu chtít, aby ho to učili oni... přitom vím od známých, že v jesličkách to probíhá jinak.“* Nutno podotknout, že Klára a Michaela jsou jedny z těch, které volily kratší dobu setrvání na rodičovské dovolené a jejich děti tedy šly do předškolního zařízení v nižším věku. Obě zároveň k jesličkám přidávají ještě požadavek na firemní školky nebo dětské skupinky přímo v zaměstnání, připojuje se k nim i Karolína. Michaela vysvětluje výhodu, kterou v této podpoře spatřuje: *„Že by ty děti byly po ruce, nemusel by člověk pro ně jezdit a řešit jakoby na dálku, když se třeba něco přes den děje.“* Klára to vidí podobně: *„Myslím si, že třeba nějaký firemní školky jsou*

fajn, ale to se týká spíš těch velkých firem, korporátů, ale myslím si, že je to super... Když budu mluvit jako všeobecně, tak si myslím, že právě firemní školky nebo třeba firemní chůva je fajn. Dovedu si představit, že budu využívat nějakou firemní chůvu ve smyslu, nečekaně mám nějakou schůzku, nemám ho kam dát, tak mi ho tady někdo hodinku pohlídá v nějakém hezkém koutku a tak.“ Zorka by souhlasila s vyšším počtem dostupných předškolních zařízení a to z následujícího důvodu: „Stát by se měl určitě zaměřit na to, když teda umožňuje matkám, aby se mohly vrátet dřív do práce a vyčerpat tu rodičovskou dovolenou během dvou let věku dítěte, tak by se měl následně postarat o to, kam ty děti potom půjdou... myslím si, že určitě by měl tady s těma dětma do dvou let víc počítat do těch státních zařízení.“ Elena přichází s velmi ojedinělou myšlenkou na otázku možné podpory státu pracujícím matkám: „Nevím, jestli mám správný názor, ale já bych byla pro, aby pro matky s dětmi do deseti let, pro ty, které chtějí, aby pro ně existovala možnost toho zkráceného úvazku. Ale aby to bylo i dobře zaplacené, jakože ne, že umožním pracovat na pět hodin, ale dostanu za to almužnu. Já bych to teda viděla aspoň do deseti let. Ale kdyby to mělo být třeba jenom do těch školkových, třeba jenom do těch šesti let. Jakože zaměstnavatel zaplatí těch šest hodin nebo pět hodin a stát by do těch osmi hodin nějakou poměrnou částku, takovou prodlouženou rodičovskou, doplatil... možná si už dost vymýšlím, ale mně by to takhle přišlo ideální.“ Šarlota s Barborou jsou maximálně spokojené se státní mateřskou školou a jiný návrh na podporu ze strany státu nevyžadují.

7. Shrnutí empirické části a diskuze

V této kapitole přistoupím ke shrnutí výsledků z výzkumného šetření, za pomoci tří dílčích otázek odpovím na hlavní výzkumnou otázku a zároveň zkonfrontuji výzkumné zjištění s poznatky z teoretické části práce.

DVO1 Jaká byla očekávání/motivace žen na rodičovské dovolené, které se v jejím průběhu formálně vzdělávaly?

Motivace představuje jednu ze stěžejních složek vzdělávacího procesu, obzvlášť pro dospělého člověka, který vstupuje do systému vzdělávání dobrovolně a z vlastní vůle. Jeho hnacím motorem musí být silný motiv, který jej úspěšně vede k cíli. V případě, že se vzdělávat rozhodne žena na rodičovské dovolené, její motivace musí být podpořena dvojnásob vzhledem k okolnostem, kdy ji čeká nesnadné období, ve kterém dělí svou pozornost a síly mezi péči o rodinu a studium.

Motivace jednotlivých informantek výzkumného šetření byla rozmanitého charakteru, i když se ve více případech opakovala. Nejčastěji od žen na otázku motivace ke studiu zazněla možnost lepšího pracovního uplatnění, ke kterému jim dosažení vysokoškolského vzdělání v průběhu rodičovské dovolené pomůže. V případě informantek bylo toto lepší uplatnění myšleno spíše v rámci prohloubení znalostí daného profesního oboru, získání širších kompetencí a také profesních možností do budoucna, jelikož osm z deseti žen se po rodičovské dovolené vracelo k původnímu zaměstnavateli. Neusilovaly tedy o pracovní uplatnění ve smyslu snazšího nalezení nového zaměstnání po návratu na pracovní trh. Ve všech osmi případech jim dosažené vzdělání v tomto směru skutečně pomohlo a přineslo ženám širší možnosti v rámci své profese. Dvě informantky, jež po rodičovské dovolené absolvovaly výběrová řízení a hledaly nové pracovní uplatnění, nové zaměstnání skutečně našly, jen jedna ovšem v oboru svého studia.

Další výraznou motivací, jež hnala ženy kupředu v rámci studia při rodičovské dovolené, byl jistý únik od mateřských povinností, který ve studiu spatřovaly. Tato motivace se dá v rámci vzdělávání dospělých považovat za specifickou a vlastní zejména ženám na rodičovské dovolené, které ve své životní situaci rutinních činností a jisté izolace hledají únik do jiného světa.

Neméně frekventovanou motivací ke studiu, jež informantky výzkumu zmiňovaly, byla vlastní potřeba vzdělávat se a dosažení seberealizace prostřednictvím studia. Ženy, které tuto skutečnost uvedly, zároveň v rodičovské dovolené spatřují ideální dobu k tomu, aby se vzdělávaly, což také plnohodnotně využily.

Motivace osobního charakteru, která u některých informantek vycházela čistě z jejich rodinné situace, či rodinných okolností, se vyskytla pouze ve dvou případech, ovšem v těchto dvou případech byla vyslovena ženami jako motivace primární. Dá se tedy v případech těchto dvou žen považovat za hlavní motiv, který je vedl do systému formálního vzdělávání v průběhu rodičovské dovolené.

V otázce dalšího vzdělávání, které informantky plánují do budoucna, převažovala ochota vstoupit spíše do oblasti neformálního vzdělávání. Téměř všechny informantky považují své dosažené vzdělání v průběhu rodičovské dovolené za dostačující. Žádná z nich nevyslovila vyloženou potřebu podpořit svou úroveň dosaženého vzdělání dalším vysokoškolským titulem. Pouze dvě z žen zmínily, že by do budoucna uvažovaly o dalším vysokoškolském studiu, ovšem jejich motivací by byl čistě jejich osobní zájem. Neformální vzdělávání plánuje v budoucnu realizovat všech deset informantek, zejména vzdělávání, vztahující se k jejich profesi. Tato skutečnost opět souvisí s jejich motivací studia pro dosažení lepšího pracovního uplatnění, kterou ženy vyslovily i v případě formálního studia při rodičovské dovolené.

Pokud nahlédneme do kapitoly 3.1 teoretické části práce, která pojednává o motivaci žen na rodičovské dovolené ke vzdělávání, konkrétní vzdělávací potřeba, jež je nezbytnou podmínkou pro vzdělávání u dospělého člověka, se vyskytla u všech žen. Vytvořila spolu s motivací základ pro vstup do vzdělávacího systému v průběhu rodičovské dovolené. Jednotlivé podoby motivace, jež informantky demonstrovaly, vesměs korespondují s výsledky dvou předložených výzkumů v teoretické části práce. Stěžejní motiv ke vzdělávání i v případě žen na rodičovské dovolené, nikoli pouze dospělých, představuje snaha o zlepšení možnosti uplatnění na trhu práce. Potvrdil se také osobní rozvoj v podobě vlastní seberealizace a informantky v několika případech vyslovily jako motivaci ke studiu možnost rozšířit svou kontaktní síť a poznání nových lidí. Zajímavým poznatkem může být to, že v uvedených výzkumech zazněla jako motivace ke vzdělávání dospělých obava ze ztráty zaměstnání, případně konkrétního pracovního místa, což u žen, vracejících se z rodičovské dovolené na pracovní trh, nastat může. V případě dotazovaných žen tuto obavu ovšem vyslovila pouze jedna, ostatní informantky nepociťovaly nejistotu v podobě ztráty svého zaměstnání. Tato jistota pracovního uplatnění může pramenit právě ze skutečnosti, že svůj čas na rodičovské dovolené ženy věnovaly studiu, které by jim mělo k jistému uplatnění na trhu práce po jejich návratu dopomoci.

Ve výpovědích jednotlivých žen se také velmi často skloňoval význam a přínos studia, který informantky spatřují, a jež velmi úzce souvisí s motivací ke studiu. Nejčastějším přínosem byla právě možnost lepšího pracovního uplatnění, kterého se ženy po návratu do zaměstnání po rodičovské dovolené dočkaly. Stejně tak z úst informantek zazněl význam vzdělávání v podobě osobního uspokojení, zájmu, rozšíření všeobecného rozhledu a v neposlední řadě obdiv, vyjádřený jak vlastní osobě, tak ze strany okolí směrem ke studujícím matkám. Zde se opět do značné míry potvrdily teze z teoretické

části práce, kdy právě zájem, vlastní uspokojení a prohloubení znalostí vede dospělého člověka ke vzdělávání.

Protipólem motivace ke vzdělávání žen na rodičovské dovolené můžou být naopak bariéry, které takovým ženám vzdělávání v tomto období života znesnadňují. Informantky v tomto ohledu nejčastěji zmiňovaly hlídání, zajištění péče o jejich děti a celkově podporu rodiny při studiu. Další bariéry, které z úst informantek zazněly, byly časové a organizační aspekty, výčitky svědomí a také únava a spánkový deficit. Pouze v jednom případě zazněly finance jako překážka ke studiu během rodičovské dovolené. Pokud se podíváme na výzkumy, uvedené v kapitole 3.2 v teoretické části práce, jež se vztahují všeobecně k bariérám studia dospělých, shodují se s bariérami dotazovaných žen pouze v otázce nedostatku času pro studium. Ostatní bariéry, které jsou ve výzkumech uvedeny jako hlavní, dotazované ženy nezmínily jako podstatné, případně od nich nezazněly vůbec. Nedostatek financí, nedostatek motivace, nízká informovanost o možnostech vzdělávání, nedůvěra v efektivnost dalšího vzdělávání pro pracovní uplatnění nebo malý zájem o osobní rozvoj a seberealizaci, kterou uvádí dospělí jedinci jako bariéru, informantky stavěly spíše do protikladu a byly pro ně naopak impulzem ke vzdělávání na rodičovské dovolené.

DVO2 Jak ženy prožívaly skutečný návrat na pracovní trh po rodičovské dovolené?

Stejně jako přechod z pracovního procesu na rodičovskou dovolenou znamená velkou změnu v životě ženy, u následného opětovného návratu do zaměstnání tomu není zdaleka jinak. Dva odlišné světy, kterými práce a péče o dítě jsou, musí žena téměř spojit v jeden a dokázat v nich plynule fungovat.

Na začátek je nutné zmínit, jaká byla pro informantky hlavní kritéria, jež rozhodla o tom, jak dlouho budou absentovat na trhu práce z důvodu rodičovských povinností. Zde se jednotlivé ženy ve svých výpovědích příliš nerozcházely. Polovina žen plánovala brzký návrat do zaměstnání, zvolila si tedy délku rodičovské dovolené na dva roky. Dvě z těchto žen se skutečně do zaměstnání po dvou letech vrátily, zbylé tři navázaly další rodičovskou dovolenou s dalším dítětem. S druhým dítětem ovšem opět zůstaly doma jen dva roky. V tomto ohledu se zkušenost poloviny informantek poněkud rozchází s údaji, které jsou uvedeny v teoretické části práce. Trendem v ČR je využití rodičovské dovolené v plném rozsahu, tedy do 3 let věku dítěte, což v případě těchto žen realizováno nebylo. Zároveň je ovšem možné opřít se o tvrzení několika autorek, jež jsou citovány v teoretické části práce. Ty tvrdí, že všeobecně volí kratší délku rodičovské dovolené ženy vzdělanější než ty, které spadají do nižší vzdělanostní skupiny. V případě informantek bylo vzdělání také určujícím faktorem, které ovlivnilo jejich potřebu rychlého návratu zpět na trh práce. Byla u nich patrná také potřeba seberealizace a osobního rozvoje, kterého během rodičovské dovolené dosahovaly prostřednictvím studia a následně formou jejich zaměstnání. U zbylé skupiny informantek, jež zvolily délku rodičovské dovolené na standardní dobu tří let, hrály výraznější roli spíše osobní motivy, které tuto délku určily.

Informantky výzkumu shodně označily jejich návrat do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené za bezproblémový. Nepocítily, že by se pracovní trh výrazným způsobem změnil během doby jejich pracovní absence. Osm z deseti žen se vracelo zpět k původnímu zaměstnavateli, s nímž udržovaly kontakt během rodičovské dovolené pouze dvě. Dvě ženy našly po rodičovské dovolené pracovní uplatnění u nového zaměstnavatele. V případě dotazovaných žen je možné potvrdit tezi z kapitoly 2.3.1, která uvádí, že vzdělanější ženy mohou očekávat mírnější negativní dopady, způsobené jejich

absencí na trhu práce. Stejně tak je zmíněno, že vysokoškolský titul je jakousi garancí lepšího uplatnění na trhu práce, což byla i vesměs primární motivace ke studiu v průběhu rodičovské dovolené, jež informantky výzkumu zmiňovaly. Zároveň všechny informantky zmínily, že nemají pocit jejich znevýhodnění na trhu práce jako ženy, jelikož situace rovnoprávnosti žen se dle jejich názoru výrazně upravila. Vyplývá to zejména ze skutečnosti, že se všechny během své profesní praxe, včetně pracovního návratu po rodičovské dovolené, nesetkaly se situací, kdy by se vůči mužským kolegům cítily jakkoli znevýhodňovány či podceňovány.

U dotazovaných žen po návratu do zaměstnání po rodičovské dovolené převažoval plný pracovní úvazek. Odborná literatura uvádí silnou preferenci částečných pracovních úvazků ženami po rodičovské dovolené, v případě většiny informantek tento požadavek vysloven nebyl. Na plný pracovní úvazek nastoupilo po rodičovské dovolené sedm žen. Jistá forma flexibility se ovšem objevila i u těchto žen. Tu u svého zaměstnavatele našly v podobě možnosti upravení pracovní doby nárazově v případě potřeby. Zbýlé tři informantky vstupovaly do jednání se zaměstnavatelem rovnou s požadavkem částečného pracovního úvazku.

V otázce bariér, jež určitým způsobem limitovaly dotazované ženy při návratu na pracovní trh po rodičovské dovolené, zazněla od informantek jako stěžejní pouze jedna a tou je nemocnost dětí. Ženy vyslovily pochopení ze strany jejich zaměstnavatele pro tuto skutečnost, ovšem zároveň podotkly, že přílišná absence v zaměstnání z důvodu péče o nemocné dítě i přes pochopení jejich zaměstnavatele přináší špatný pocit spíše jim samotným. Další bariéra, která ovšem zazněla od informantek v daleko menší míře, byla opatření související s institucionální péčí, tedy s předškolním zařízením. Bariéra v podobě nedostatečné podpory partnera či rodiny v rámci péče o děti v okamžiku, kdy žena pracuje, byla zmíněna spíše v rovině možných

překážek, které mohou ženu potkat. Genderovou diskriminaci, kterou uvádí odborná literatura, informantky zaznamenaly ve dvou případech a nikoli napřímo. Jednalo se o ženy, které se nevracely k původnímu zaměstnavateli, ale procházely osobními pohovory, kde se tato skutečnost projevila.

Ztrátu kvalifikace či dovedností po návratu do zaměstnání nepocítila žádná z dotazovaných žen. Hovořily pouze o kratším zapracování bezprostředně po nástupu do zaměstnání, které přirozeně vyplynulo z potřeby osvěžit si původní dovednosti k výkonu profese. V jednom jediném případě byla nutná větší obměna znalostí, jelikož to vyžadovala povaha samotné práce informantky, jejíž profesní obor prochází pravidelnými změnami. V tomto ohledu se potvrzuje, že ani rodičovská dovolená a delší absence na trhu práce nemusí představovat hrozbu v podobě ztráty dovedností, či kvalifikace. Záleží ovšem velmi na konkrétní pracovní pozici a do jisté míry také na aktivitě samotné ženy v průběhu rodičovské dovolené. Nezřídka totiž od dotazovaných žen zaznělo, že právě díky vzdělávání v průběhu rodičovské dovolené jim naopak určité dovednosti, jež mohou užít i v zaměstnání, přibyly. Jedná se zejména o měkké dovednosti, které zmiňuje kapitola 3.3.3 v teoretické části práce.

V otázce toho, jak vzdělání, dosažené v průběhu rodičovské dovolené, ovlivnilo následný návrat na pracovní trh, se informantky bez výjimky shodly. Vliv vzdělání na pracovní uplatnění spatřují všechny zejména v kompetencích a možnostech, které jim dosažené vzdělání u zaměstnavatele otevřelo.

DVO3 Jaké možnosti a zázemí měly ženy při harmonizaci rodinného, studijního a následně pracovního života?

Harmonizace studijního a rodinného života představovala pro informantky jednu z hlavních činností, kterou musely v průběhu rodičovské

dovolené řešit. Od rodinných možností a okolností se také odvíjela jejich studijní příprava. Téměř všechny ženy se studijním povinností věnovaly v okamžiku, kdy jejich děti spaly a jejich studijní příprava vyžadovala velké zapojení zejména v nočních hodinách, kdy nemusely pečovat o děti. Stejně tak se všechny informantky shodly na nutnosti podpory partnera nebo bližší rodiny, i když ne všechny dotazované ženy měly takovou podporu k dispozici. Přesná polovina žen zmínila pomoc při studiu jak od partnera, tak od bližší rodiny, třem ženám chyběla podpora partnera a dvě ženy se musely spolehnout spíše na pomoc bližší rodiny. Jak bylo zmíněno v rámci druhé dílčí výzkumné otázky, informantky uváděly nedostatečnou nebo nulovou podporu partnera a rodiny jako jednu ze zásadních bariér studia pro ženy na rodičovské dovolené.

Harmonizace pracovního a rodinného života u jednotlivých informantek nedoznala zásadních změn a podpora partnerů a bližších příbuzných trvá i v okamžiku, kdy se ženy vrátily po rodičovské pauze zpět do zaměstnání. Lehkou změnu v podpoře partnera vyjádřila pouze jedna žena, jejíž partner se příliš nezapojuje do péče o dítě, jelikož vidí, že to žena zvládá sama. Naopak jedna informantka, které scházela podpora partnera v průběhu studia při rodičovské dovolené, se jí nyní dočkala. Důvodem byl zejména nesouhlas jejího manžela se studiem ženy, v otázce jejího zaměstnání už je tolerantní a projevuje více zájmu.

Teoretické poznatky se v otázce harmonizace pracovního a rodinného života vyjadřují zejména s přihlédnutím k flexibilním pracovním úvazkům, jakožto podstatným nástrojem k tomu, aby žena dokázala skloubit práci a péči o svou rodinu. Stejně tak teorie uvádí, že zaměstnavatelé mají tendenci nebrat v potaz rodičovskou úlohu svých zaměstnanců a dochází tak k diskriminaci a to zejména žen (Kuchařová, 2006). V případě dotazovaných žen je možné tuto tezi vyvrátit, jelikož ani v jednom případě informantky nepotvrdily neochotu

svého zaměstnavatele v tomto směru. I když většina dotazovaných žen nastoupila na plný pracovní úvazek, byl to jejich požadavek, který vyslovily na základě zhodnocení svých možností, a naopak jejich zaměstnavatelé jim vyšli vstříc s případnou úpravou pracovní doby v případě potřeby, aby mohly dostatečně skloubit práci a rodinu. Tři ženy při návratu z rodičovské dovolené vyžadovaly částečný pracovní úvazek a ten jim byl zaměstnavatelem bez problémů poskytnut.

Důležitou oblastí v rámci harmonizace pracovního a rodinného života je bezesporu pomoc, kterou ženy hledají v okamžiku vstupu zpět na pracovní trh v předškolních institucích. Zkušenost s mateřskou školou vyslovilo všech deset informantek. Rozdílly byly pouze v typu předškolního zařízení. Sedm informantek využívá státní mateřskou školu a tři soukromou. Ve všech deseti případech pak byla vyslovena relativní spokojenost s předškolním zařízením. Žádná z žen také neměla problém s dostupností mateřské školy, pouze jedna žena zmínila, že zvolila soukromou mateřskou školu pro své dítě záměrně, jelikož z důvodu bydliště by státní školka pro jejího syna dostupná nebyla. Tato bariéra, kterou také uvádí teoretická část (kapitola 2.4.3.2) jako překážku pro ženy, vracející se po rodičovské dovolené na trh práce, se tedy vyskytla pouze v jednom případě. Stejně tak další limit, kterým je nepříznivá otevírací doba školek, byla u dotazovaných žen zmíněna pouze v jednom případě, ostatní ženy ji jako bariéru nehodnotily. V tomto ohledu může být velmi podstatná právě zmiňovaná podpora partnera nebo rodiny.

V případě dotazovaných žen je možné také vyvrátit tvrzení, že si ženy nemohou dovolit předškolní zařízení z důvodu finanční zátěže, a proto volí delší setrvání na rodičovské dovolené. K takové skutečnosti u informantek nedošlo a to ani v případě těch žen, které umístily své dítě do soukromé mateřské školy a jsou tedy nuceny vynaložit větší finanční prostředky. Zde se

ovšem nabízí jako důvod zejména vyšší finanční zázemí ženy, jež jí soukromé předškolní zařízení umožňuje využívat.

I přes výše zmiňovanou spokojenost informantek s předškolními zařízeními se v otázce možné podpory státu nebo zaměstnavatele ke snadnější harmonizaci pracovního a rodinného života objevilo několik návrhů z jejich strany. Zaznělo především zajištění podpory v předškolních institucích směrem k pracujícím rodičům, tedy širší dostupnosti mateřských škol, prodloužení doby jejich provozu a objevil se také návrh na větší frekvenci jesliček a firemních školek. Nicméně je na místě podotknout, že žádný z uvedených návrhů nepředstavuje pro informantky problém, jež by považovaly v otázce hladkého skloubení pracovního a rodinného života za zásadní.

ZÁVĚR

Cílem diplomové práce bylo zjistit, jaká mohou být subjektivní očekávání, motivace a zázemí žen na rodičovské dovolené, které se v jejím průběhu formálně vzdělávaly a jakým způsobem probíhal návrat těchto žen zpět na pracovní trh po ukončení rodičovské dovolené.

Teoretická část představila poznatky odborné literatury, jež se vztahují k problematice žen na rodičovské dovolené a jejich následného uplatnění na trhu práce. Pozornost se v teoretické části práce soustředila zejména na ženy, které se v průběhu rodičovské dovolené formálně vzdělávaly prostřednictvím studia na vysoké škole. V rámci jednotlivých kapitol byly popsány pojmy mateřská a rodičovská dovolená, rodinná politika v České republice, následně byly ženy konfrontovány z pohledu jejich uplatnění na trhu práce v kontextu historického vývoje. Teorie se dotýkala také harmonizace rodinného a pracovního života, jež pro ženy, vracející se z rodičovské dovolené, představuje jednu ze základních aktivit, kterou musí řešit. V rámci kapitoly o harmonizaci byly popsány možné bariéry pro vstup žen – matek na pracovní trh a blíže byly představeny i možnosti flexibilních úvazků, jež odborná literatura považuje za stěžejní nástroj, umožňující ženám skloubit rodinný a pracovní život. Dále se teorie zabývala možnostmi formální péče o malé děti a pojmem aktivní otcovství. Kapitola o ženách na rodičovské dovolené, které se v jejím průběhu formálně vzdělávají, byla věnována motivaci a bariérám ke studiu, a následně byly uvedeny možnosti vzdělávání žen na rodičovské dovolené s akcentem na formální vzdělávání prostřednictvím studia na vysoké škole.

Empirická část práce se zabývala konkrétním výzkumným šetřením. Vzhledem k povaze definovaného cíle byl zvolen kvalitativní výzkum a metoda hloubkového rozhovoru. Výzkumná data byla získána od deseti

informantek, které splňovaly jednotlivá kritéria, jež bylo nutné stanovit si před započatím výzkumu. Součástí empirické části práce byl popis metodologie výzkumu se všemi jeho aspekty. Stěžejní kapitolu empirické části práce představovala interpretace výzkumných dat a popis jednotlivých kategorií, jež z rozhovorů s informantkami výzkumu vzešly. Empirickou část práce uzavřelo shrnutí výsledků výzkumu a diskuze.

Rodičovská dovolená bude v životě ženy vždy představovat zásadní období, jež zasáhne do jejího života a způsobí v něm změny, na které je třeba reagovat, a kterým je třeba se přizpůsobit. Zároveň toto období a skutečnost, že žena opouští pracovní trh a do jisté míry přerušuje svou profesní kariéru, v žádném případě nemusí znamenat ztrátu kvalifikace a nezbytných dovedností. Návrat zpět na pracovní trh po rodičovské dovolené může probíhat hladce, bez výraznějších problémů, jen je třeba počítat s více okolnostmi, jež je nutné zohlednit a řešit.

Správné odhodlání a motivace k tomu, využít volný čas na rodičovské dovolené ke vzdělávání, vnímají dotazované ženy jako tu nejlepší variantu, kterou mohly zvolit. I když se potýkaly s nedostatkem spánku, i když je občas opouštěly síly, i když byly několikrát nuceny volit v daném okamžiku mezi dítětem a studijními povinnostmi, i když věděly, že bez podpory rodiny jsou ztraceny a musí neustále plánovat, organizovat a řešit. Nelitovala ani jedna z nich.

Věřím, že byly zodpovězeny všechny výzkumné otázky a tím také došlo k naplnění cíle této diplomové práce.

Seznam použité literatury:

BARTÁK, J. (2007). *Profesní vzdělávání dospělých*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského.

BARTÁKOVÁ TOMESHOVÁ, H. (2009). *Cesta zpátky – návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. Brno: Masarykova univerzita.

BARTOŇKOVÁ, H. (2013). *Teorie celoživotního vzdělávání*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.

BURDOVÁ, E. (2009). *Těhotenství, mateřská a rodičovská dovolená*. Praha: Nakladatelství ASPI.

DE SINGLY, F. (1999). *Sociologie současné rodiny*. Praha: Portál.

DISMAN, M. (2007). *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Karolinum.

DVOŘÁKOVÁ, M. & ŠERÁK, M. (2016). *Andragogika a vzdělávání dospělých – vybrané kapitoly*. Praha: Univerzita Karlova v Praze.

HAŠKOVÁ, H., KŘÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H. & DUDOVÁ, R. (2003). *Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny?* Praha: Sociologický ústav AV ČR.

HAŠKOVÁ, H. (ed.), VOHLÍDALOVÁ, M., MAŘÍKOVÁ, H., DUDOVÁ, R., UHDE, Z., KŘÍŽKOVÁ, A. & FORMÁNKOVÁ, L. (2014). *Vlastní cestou? Životní dráhy v pozdně moderní společnosti*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).

HENDL, J. (2016). *Kvalitativní výzkum: Základní teorie, metody a aplikace*. 4. vyd. Praha: Portál.

HRONÍK, F. (2007). *Rozvoj a vzdělávání pracovníků*. Praha: Grada Publishing.

MOŽNÝ, I. (2008). *Rodina a společnost*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).

KOUBEK, J. (2012). *Řízení lidských zdrojů: Základy moderní personalistiky*. 4.vyd. Praha: Management Press.

KŘÍŽKOVÁ, A. (ed.), DUDOVÁ, R., HAŠKOVÁ, H. & MAŘÍKOVÁ, H. (2005). *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

KŘÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., HAŠKOVÁ, H. & FORMÁNKOVÁ, L. (2011). *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).

KŘÍŽKOVÁ, A., DUDOVÁ, R., HAŠKOVÁ, H., MAŘÍKOVÁ, H. & UHDE, Z. (eds.). (2008). *Práce a péče. Proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).

KŘÍŽKOVÁ, A. (2007). *Životní strategie žen a mužů v řízení (a) podnikání*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

KUCHAŘOVÁ, V. & HABERLOVÁ, V. (2008). *Rodina a zaměstnání v průběhu životního cyklu*. In SIROVÁTKA, T. & HORA, O. (eds.) *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Brno: Masarykova univerzita.

KUCHAŘOVÁ, V., ETTLEROVÁ, S., NEŠPOROVÁ, O. & SVOBODOVÁ, K. (2006). *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů – uplatnění nároků na rodičovskou dovolenou a na volno na péči o nemocného člena rodiny v praxi*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.

MAŘÍKOVÁ, H., KŘÍŽKOVÁ, H. & VOHLÍDALOVÁ, M. (2012). *Živitelé a živitelky: reflexe (a) praxe*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

MIOVSKÝ, M. (2006). *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada Publishing.

- NAKONEČNÝ, M. (1996). *Motivace lidského chování*. Praha: Academia.
- PALÁN, Z. (2007). *Další vzdělávání ve světe změn*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského.
- PALÁN, Z. (1997). *Výkladový slovník vzdělávání dospělých*. Praha: Daha.
- PALÁN, Z. & LANGER, T. (2008). *Základy andragogiky*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského
- PETŘKOVÁ, A. (2006). *Psychologie učení a vzdělávání dospělých*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- POLÁKOVÁ, O. (1997). *Rodinná politika*. In KREBS, V., DURDIŠOVÁ, J., POLÁKOVÁ, O. & ŽIŽKOVÁ, J. *Sociální politika*. Praha: Codex Bohemia.
- PŘIB, J., BŘESKÁ, N., PILÁTOVÁ, J. & ŠPUNDOVÁ, E. (2003). *Mateřská a rodičovská dovolená*. Praha: Grada Publishing.
- RABUŠICOVÁ, M. & RABUŠIC, L. (eds.). (2008). *Učíme se po celý život? O vzdělávání dospělých v České republice*. Brno: Masarykova univerzita.
- RYDVALOVÁ, R. & JUNOVÁ, B. (2011). *Jak sladit práci a rodinu... a nezapomenout na sebe*. Praha: Grada Publishing.
- SIROVÁTKA, T. & HORA, O. (2008). *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Brno: Masarykova univerzita.
- SOKAČOVÁ, L. (2012). *(Ne)dělání rodinné politiky v České republice*. In BOSNIČOVÁ, N. & KOLÁŘOVÁ, J. (eds.) *Kde to ladí, kde to skřípe: sladování práce a péče v mezinárodní perspektivě*. Praha: Gender Studies.
- ŠVAŘÍČEK, R. & ŠEĐOVÁ, K. (2007). *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál.
- VÁGNEROVÁ, M. (2000). *Vývojová psychologie – Dětství, dospělost, stáří*. Praha: Portál.

VALENTOVÁ, M. (2004). *Rovnováha mezi rodinným životem a pracovní kariérou v kontextu ženské zaměstnanosti*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.

Internetové zdroje:

ČSSZ. (2017). *Peněžitá pomoc v mateřství*. [online] [Cit. 2018-12-14]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/penezita-pomoc-v-materstvi.htm>

ČSSZ. (2014). *Rodičovský příspěvek*. [online]. [Cit. 2018-12-14]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/2014-10-rodicovsky-prispevek.htm>

ČSÚ. (2015). *Předškolní vzdělávání*. [online] [Cit. 2018-12-6]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20555525/23004215t01.pdf/731cc521-bdfb-48ef-af7f-28bb6401c98e?version=1.1>

ČSÚ. (2014). *Vzdělávání dospělých v České republice v evropském kontextu. Specifické výstupy z šetření Adult Education Survey2011*. [online]. [Cit. 2018-12-22]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20561197/23004114.pdf/2defbde6-c04e-4355-93b9-78acdf7b0b4d?version=1.0>

ČSÚ. (2016). *Vzdělávání dospělých v České republice: výstupy z šetření Adult Education Survey 2016*. [online]. [Cit. 2019-1-15]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/76208655/23005318k2.pdf/31710590-1ee5-4c63-8a49-4b46f5a20bf9?version=1.1>

DONATH-BURSON-MARSTELLER. (2009). *Vzdělávání dospělých v ČR. Průzkum vnímání problematiky vzdělávání dospělých u laické a odborné veřejnosti*. (2009). [online]. [Cit. 2019-1-20]. Dostupné z:

<http://www.dbm.cz/pfile/1Vysledna%20zprava%20pruzkum%20vzdelavani.pdf>

ESFCR. (2018). *Cesta zpátky*. [online]. [Cit. 2019-1-22]. Dostupné z: https://www.esfcr.cz/detail-clanku/-/asset_publisher/BBFAoaudKGfE/content/cesta-zpatky?redirect=%2Fprogramy%2Fop-zamestnanost

FORMÁNKOVÁ, L., DUDOVÁ, R. & VOHLÍDALOVÁ, M. (2011). *Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy*. Praha: Sociologický ústav AV ČR. [online] [Cit. 2018-12-6]. Dostupné z: <http://docplayer.cz/845818-Bariery-a-moznosti-vyuziti.html>

KOTÍKOVÁ, A., KOTRUSOVÁ, M. & VYCHOVÁ, H. (2013). *Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU*. [online] [Cit. 2018-11-12-6]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_366.pdf

MANAGEMENT MANIA. (2016). *Měkké dovednosti (Soft skills)*. [online]. [Cit. 2018-12-3]. Dostupné z: <https://managementmania.com/cs/mekke-dovednosti-soft-skills>

MELHUIISH, E. (2016). *Poskytování kvalitních služeb rané péče o děti*. [online] [Cit. 2018-12-22]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/294892714_Poskytovani_kvalitnich_sluzeb_rane_pece_o_deti Kratka zprava Ceska Republika Brussels European Commission <http://ceuropeaeusocialmainjspcatId1024langIdennewsId2335moreDocumentsyestableNamenews>

MPSV. (2014). *Peněžité pomoci v mateřství, rodičovský příspěvek*. [online] [Cit. 2018-12-14]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/letaky/ppm_rp_2015.pdf

MPSV. (2018). *Počet příjemců rodičovského příspěvku podle pohlaví*. [online] [Cit. 2018-11-3]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/10543>

- MPSV. (2018). *Rekvalifikace*. [online]. [Cit. 2018-12-14]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/rekvalifikace>
- MPSV. (2018). *Rodina*. [online] [Cit. 2018-11-3]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/31622>
- MPSV. (2008). *Rodinná politika na úrovni krajů a obcí*. [online] [Cit. 2018-12-14]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/6778/Rodinna_politika.pdf
- MŠMT. (2001). *Národní program rozvoje vzdělávání v České republice: Bílá kniha*. [online]. [Cit. 2018-12-22]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/dokumenty/bila-kniha-narodni-program-rozvoje-vzdelavani-v-ceske-republice-formuje-vladni-strategii-v-oblasti-vzdelavani-strategie-odrazi-celospolecenske-zajmy-a-dava-konkretni-podnety-k-praci-skol>
- MŠMT. (2007). *Strategie celoživotního učení ČR*. [online]. [Cit. 2018-12-14]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/dalsi-vzdelavani/strategie-celozivotniho-uceni-cr>
- MŠMT. (2018). *Vývojová ročenka školství 2007/08 – 2017/18*. [online]. [Cit. 2018-12-22]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/skolstvi-v-cr/statistika-skolstvi/statisticka-rocenka-skolstvi-vyvojova-rocenka>
- MUŽÍK, J. (2000). *Profesní vzdělávání dospělých*. [online]. [Cit. 2018-12-16]. Dostupné z: <http://www.uklizeno.cz/docmuzik/doc/profesni.pdf>
- NÚV. (2019). *Kvalifikace*. [online]. [Cit. 2019-1-12]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/nsk2/kvalifikace>
- PALÁN, Z. (2012). *Andragogický slovník*. [online]. [Cit. 2012-12-14]. Dostupné z: <http://www.andromedia.cz/andragogicky-slovník/neformalni-vzdelavani-dospelych>

ŠEĎOVÁ, K. & NOVOTNÝ, P. (2006). *Vzdělávací potřeby ve vztahu k účasti vzdělávání dospělých*. In *Pedagogika*. [online]. [Cit. 2019-1-8]. Dostupné z: <http://pages.pedf.cuni.cz/pedagogika/?p=1559&lang=cs>

ŠTĚPÁNKOVÁ, M. (2010). *Mateřská, rodičovská dovolená, čerpání peněžité pomoci v mateřství, rodičovského příspěvku*". In WICHTERLOVÁ, L. & FIALOVÁ, E. (eds.), ŠTĚPÁNKOVÁ, M. & MARKSOVÁ – TOMINOVÁ, M. *Dostaňte zákon na svou stranu: jak sladovat rodinu a práci?* Praha: Gender Studies. [online] [Cit. 2018-11-8]. Dostupné z: https://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/publikace_web.pdf

VALENTOVÁ, M. (2009). *Přerušení účasti na trhu práce z důvodu péče o děti a subjektivní vnímání jejich důsledků*. [online] [Cit. 2018-11-3]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/41574867_Preruseni_ucasti_na_trhu_prace_z_duvodu_pece_o_deti_a_subjektivni_vnimani_jejich_dusledku

VESELÝ, A. (2006). *Teorie mnohačetných kapitálů*. [online] [Cit. 2018-12-4]. Dostupné z: http://publication.fsv.cuni.cz/attachments/117_014_Vesely.pdf

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1 – Výzkumné otázky

Příloha č. 2 – Transkripce rozhovoru (vzor)

Příloha č. 1 – Výzkumné otázky

DVO1 Jaká byla motivace/očekávání žen na rodičovské dovolené, které se v jejím průběhu formálně vzdělávaly?

- ✓ Jaká byla vaše hlavní motivace formálně se vzdělávat v průběhu RD?
- ✓ Myslíte si, že může vzdělávání matce během RD nějakým způsobem pomoci? Jak?
- ✓ Co matkám nejvíce brání studovat při RD?
- ✓ Jak vnímáte status studující matky? Jak dle vás na studující matku nahlíží společnost/okolí?
- ✓ Co pro vás bylo při studiu a péči o dítě nejsložitější? S jakými problémy jste se nejčastěji potýkala?
- ✓ Jak probíhala vaše studijní příprava v průběhu RD?
- ✓ Jakou hlavní výhodu spatřujete v tom, že jste na RD dosáhla vysokoškolského titulu?
- ✓ Jaký je obecně váš názor na vzdělávání matek v průběhu RD?
- ✓ Je pro vás osobně vzdělání důležité? Proč zejména?
- ✓ Vzdělávala jste se při rodičovské dovolené i jiným způsobem než formálně ve škole? Jak?
- ✓ Plánujete se ještě dále vzdělávat? Jak?

DVO2 Jak ženy prožívaly skutečný návrat na trh práce po rodičovské dovolené?

- ✓ Podle čeho jste se rozhodovala o délce setrvání na rodičovské dovolené? Jaká byla hlavní kritéria?
- ✓ Jak vnímáte nastavení rodičovského příspěvku a vůbec péči státu o matky na rodičovské dovolené?
- ✓ Jak dlouho jste byla mimo pracovní proces z důvodu péče o dítě? Po jaké době se vracíte zpět do zaměstnání? Pocítila jste po takové době ztrátu kvalifikace nebo nějakých dovedností? Pomohlo vám studium v tomto směru ty dovednosti zpět nabýt?
- ✓ Pocítila jste při návratu zpět do zaměstnání, že se trh práce nějakým způsobem změnil? Jak konkrétně ve vašem případě?
- ✓ Vracela jste se zpět ke svému původnímu zaměstnavateli nebo jste našla uplatnění jinde? Vyžadovala jste flexibilní pracovní úvazek nebo jste nastoupila na plný pracovní poměr? Případně práce z domova?
- ✓ Dle jakých požadavků jste se rozhodovala, zdali nabídku přijmete? (pokud matka našla nové pracovní uplatnění)
- ✓ Pracovala jste i během RD?

- ✓ Jaké překážky/bariéry jste zaregistrovala při opětovném vstupu na pracovní trh?
- ✓ Jakou podporu ze strany zaměstnavatele jste při svém návratu obdržela nebo jste naopak očekávala a ona nebyla splněna? (ve vztahu k tomu, že jste studovala a máte titul nebo ve vztahu k tomu, že jste matka a máte děti)
- ✓ Jak vnímáte postavení ženy/matky na trhu práce?
- ✓ Co konkrétně vnímáte jako nevýhodu žen/matek, které se vrací po RD na pracovní trh?
- ✓ Máte pocit, že jste jako matka na pracovním trhu vnímána jinak než žena bezdětná? Setkala jste se někdy s diskriminací kvůli skutečnosti, že jste žena a navíc matka?
- ✓ Přispěl váš vysokoškolský titul, získaný během RD, k lepšímu či snadnějšímu nalezení zaměstnání? Pocítila jste tuto skutečnost, že jste vysokoškolsky vzdělaná jako výhodu? Zmiňoval zaměstnavatel vaše vzdělání jako výhodu oproti ostatním k tomu, aby vás do zaměstnání přijal?

DVO3 *Jaké možnosti a zázemí měly ženy ve sladování rodinného, studijního a následně pracovního života?*

- ✓ Jakým způsobem se zapojoval váš partner a případně vaše bližší rodina do péče o děti v době, kdy jste studovala?
- ✓ Jakým způsobem jste zvládla skloubit studijní povinnosti a péči o malé dítě?
- ✓ Pociťujete někdy absenci dostatečné podpory ze strany rodiny při sladění rodinného a pracovního života?
- ✓ Uvítala byste i jinou formu pomoci od státu, která by umožnila lépe skloubit osobní a profesní život?
- ✓ Jaké formy péče o děti využíváte nebo byste chtěla využívat, ale nemáte tu možnost?
- ✓ Jak se zapojuje váš partner a případně vaše bližší rodina do péče o děti nyní, když jste zaměstnaná?
- ✓ Jak vnímáte zažité rozdělení rolí ženy a muže při péči o dítě? Uvažovali jste s partnerem o výměně rolí, kdy by váš partner byl ten, který půjde na RD?
- ✓ Jaký je váš názor na muže na rodičovské dovolené?
- ✓ Jakou máte zkušenost s předškolními zařízeními? Do jaké míry je využíváte? Měla jste problém s dostupností školky při návratu do zaměstnání?

Příloha č. 2 – Transkripce rozhovoru (vzor)

ŠARLOTA

Jaká byla tvoje motivace pro studium na vysoké škole?

No, já jsem v tomto docela jiná, mě hnalo to, že manžel měl hotové bakalářské studium a dostal nabídku účastnit se magisterského studia a já jsem si na rovinu řekla, že nechci, aby měl vedle sebe hlupačku. Takže to byla moje největší motivace, prostě vyrovnat se manželovi a tak nějak dosáhnout té seberealizace ve vztahu k němu. Já jsem to opravdu dělala kvůli tomu, abych se vyrovnala svému muži.

Myslíš si, že vzdělávání během rodičovské dovolené může matce nějak pomoci? A pokud ano, tak jak?

Asi může pomoci, určitě jí to může pomoci do budoucna při tom hledání nového zaměstnání nebo při postupu ve stávajícím zaměstnání, a byť je ta mateřská samozřejmě velká divočina, tak je to čas, který se k tomu podle mého názoru dá využít docela obstojně, protože v momentě, kdy už je práce a ještě rodina k tomu, tak je to dle mého názoru mnohem složitější.

A co matkám dle tebe nejvíce brání k tomu, aby se v průběhu rodičovské dovolené vzdělávaly?

Tak možná nízké sebevědomí, možná pokud už je to doba, kdy na rodičovské už nějakou dobu jsou, tak si zvyknou na tu, v uvozovkách, pohodu nebo takový nějaký denní rytmus a už si ho nechtějí rušit. Může to být taky to, že jsou bez partnera, že nemají ty podmínky toho zajištění toho malého dítěte k tomu, aby se mohly připravovat, protože to není sranda. Tam je potřeba mít tu podporu té rodiny, a když není manžel nebo nejsou hlídací babičky, tak si myslím, že to jde velice těžko.

A jak ty sama vnímáš status studující matky? Jak dle tebe na matku na rodičovské dovolené, která zároveň studuje, nahlíží okolí?

Většinou jsem se setkala s pozitivními, až obdivnými reakcemi, jo, že to nebylo takové jakože 'ježíšmarjá, ty chodíš do školy, zanedbáváš svoje dítě', to v žádném případě ne, bylo to naopak 'ježíšmarjá, to já bych nedala, to tě obdivuju, seš dobrá'. Protože všichni viděli, že to dítě docela prospívá, jo, že je najezené, docela čistě oblečené, že ty jeho základní potřeby jsou naplněné a já ještě k tomu navíc dělám něco jiného. Takže jakoby pochvalné, obdivné a takové jako 'držíme ti palce', takže pozitivní.

A co pro tebe bylo při studiu a péče o to dítě nejsložitější? Jaké hlavní problémy jsi musela řešit?

Spánek, absolutní nedostatek spánku, ale to spíš až ve finále, to znamená v době, kdy jsem dodělávala bakalářskou práci a připravovala se na státnice, tak jsem vyloženě fungovala na autopilota a nějakým způsobem to období proběhlo a já už si to ani nedovedu představit a už bych to snad ani nikdy nechtěla zažít, protože to bylo šílené. Ale jinak to byl takový ten vnitřní boj, že musím se teď naučit, musím teď udělat ten korespondenční úkol, nějakou seminárku a nemůžu se mu plně věnovat, jo. Musela jsem trošku volit mezi tím, takže jako spíš vnitřní boj, ale nebylo to překážka jako taková. Bylo to jako, že ten čas, který jsem věnovala škole, jsem ukrajovala mu.

Jak probíhala tvoje studijní příprava během rodičovské dovolené?

Já myslím, že úplně bez problémů, já jsem se snažila nějakým způsobem, pokud bylo potřeba udělat úkol, pokud bylo potřeba se naučit na zkoušku, tak to udělat tak, aby děti byly buď s manželem anebo u babiček. A pokud to nešlo, tak jsem se učila v noci. A až šel malý spinkat, tak jsem otevřela skripta a tak právě fungoval ten obrovský spací deficit.

Jakou hlavní výhodu spatřuješ v tom, že jsi na rodičovské dovolené dosáhla vysokoškolského titulu?

Takový jakože osobní pocit uspokojení, takový to, že jsem to dokázala. Není to nic... jak říkám, já jsem to nikdy nedělala pro okolí, pro nějaké takové ty běžné důvody. Já jsem to dělala kvůli sobě, abych sama sobě zvedla sebevědomí, abych si to dokázala, že jo. A možná taky, ač to zní zvláštně, takový to vyrovnání se s minulostí. Já jsem taky jako blbla v těch nácti a tu vysokou jsem mohla mít už dávno, ale všechno to šlo prostě jiným směrem. Tak takový jakože splacení dluhu těm rodičům, kdy věděli prostě, ano, měla jsem na to, mám na to a dokázala jsem to a tečka.

Jak se ty sama obecně díváš na vzdělávání matek na rodičovské dovolené?

Já si myslím, že pokud ta maminka má to prostředí, ty podmínky a chce, tak ať do toho ty maminky jdou. Protože vzdělání je věc, kterou ti nikdy nikdo už nevezme. A není to nic jako... prosedět to na dětském hřišti nebo v kavárně u kafe s kamarádkou, možná je lepší přečíst si ty skripta a něco nového se dozvědět. Do budoucna to tomu člověku může jenom pomoci. Prostě je to věc, která už v té hlavě zůstane, pokud teda to je nějaká důležitá věc a ten titul možná otevírá dveře k něčemu do budoucna. A není možný ho získat během měsíce, jako fakt je to doba minimálně těch tří let, na ten první, že jo. To není tak jakože udělám si to zachvilku. Podle mě ta mateřská je ideální doba na to vystřídat ty povinnosti v zaměstnání s povinnostma trošku jinýma, který samozřejmě nezabírají tolik času denně, ale může z nich být nějaké to ovoce.

A proč je pro tebe osobně vzdělání důležité?

Vzdělání je důležité obecně. Ono to není jenom o titulu, ale čím člověk víc studuje nebo víc se zajímá o celý ten okruh a má ty znalosti obecný, tak tím ve společnosti dokáže mluvit s kýmkoli. Dokáže se bavit jak s vysokoškolsky vzdělaným člověkem, tak s člověkem, který třeba, já nevím, ukončil jenom základní školní docházku, ale má to povědomí. Dokáže se bavit s expertem na danou problematiku, protože povrchně třeba zná to téma, jo. Dokáže mluvit o nějakých ekonomických věcech, jenom proto, že se

zajímá a drobně ví, jaká je třeba úroková sazba. Prostě člověk, který se vzdělává, studuje a hledá informace, tak nějak obecný, tak ať přijde kamkoli do společnosti, tak podle mého názoru nikdy nevypadá jako úplný pitomec.

Jinak při té rodičovské dovolené ses vzdělávala i jinak než formálně? Probíhala i nějaká jiná forma vzdělávání?

Já myslím, že ne.

Podle čeho ses primárně rozhodovala o tom, jak dlouho budeš na rodičovské dovolené? Jaká byla ta hlavní kritéria?

Já jsem věděla, že budu tři roky a věděla jsem to proto, že jsem si to chtěla užít, jelikož jsem věděla, že je to moje poslední mateřská.

A jak vnímáš nastavení rodičovského příspěvku a vůbec to, jak stát o ty matky na rodičovské pečuje?

Víš co, tam jsou dva úhly pohledu. Na jednu stranu na Kubička jsem před deseti lety brala 7 600 Kč a v současné chvíli o deset let později jsem brala 7 tisíc rovných. To mi přišlo trochu jako nesoulad, bylo to takové jako zvláštní, ale na druhou stranu mám švagrovou ve Švýcarsku, kde je mateřská dovolená 6 týdnů. Následně si musí matka hradit za sebe sociální, zdravotní a následně jako odchází do zaměstnání, úplně jiný systém tam je. Takže to, že my můžeme být doma tři, potažmo čtyři roky a ještě za to dostáváme peníze, byť malý, samozřejmě, nechtěla bych být samoživitelka, ale dostáváme za to peníze, takže to je obrovský luxus a jsem ráda za to, že mám ty děti tady u nás. Takhle to nikde jinde ve světě není, aby člověk tři roky dostával měsíčně takový peníze od státu.

Pocítila jsi při návratu zpátky do zaměstnání po rodičovské dovolené ztrátu kvalifikace nebo nějakých dovedností, které jsi musela obnovit a znovu získat?

No, jelikož dělám v daňovině, tak je za tři roky všechno jinak. Ať je to jakoby ta aplikace, ve které pracujeme, tak samozřejmě to stěžejní zůstává, jsou tam drobný věci,

který jsou jinak, ale člověk do toho musí znovu najet, takže ztráta takových těch, že to děláš automaticky, že prostě víš, že najedeš, zadáš rodné číslo, klik klik klik a seš tam. Takže znovu ten postup, který samozřejmě stačí zopakovat jenom jednou a člověk by už věděl. Ale takové to připomenutí si toho, plus samozřejmě studium těch zákonů v daňové sféře.

A když ses vracela zpátky k původnímu zaměstnavateli po rodičovské dovolené, byl tam z tvé strany nějaký požadavek a nové podmínky, které jsi chtěla, aby ti zaměstnavatel splnil?

Neměla, nechtěla jsem, nepotřebovala jsem z toho důvodu, že u nás funguje pružná pracovní doba. My máme pevnou pracovní dobu pouze od osmi do půl druhé, jinak můžeme být v práci od šesti do šesti jak chceme. Dodržuje se tam nějaký úřední den, který mám samozřejmě s vedoucí domluvený na plánu, to vždycky, když má manžel v práci volno, takže dopředu hlásím, kdy můžu držet úřední den a službu za to oddělení, v tom mi vychází vstříc. Jinak i do školky zvládnou odvést dítě, to znamená jeden den jdu na osm, jeden den jdu na šest, je mi to jedno, musím splnit časový fond těch 160 hodin měsíčně.

Zaregistrovala jsi při návratu na pracovní trh nějaké bariéry nebo překážky, které pro tebe byly nové?

Určitě ne.

A splnil zaměstnavatel všechny požadavky, které jsi při nástupu do zaměstnání měla?

Ne, nebyl problém. Jak říkám, u mě to bylo víceméně o domluvě a domlouvání tady těch služeb, případně čerpání zbytku dovolené, které jsem měla hodně, protože mně nedali dovolenou, nebo neproplatili dovolenou, když jsem odcházela na mateřskou, takže já jsem v letošním roce měla si 35 dní dovolené, což bylo docela zajímavý. Takže ve všem mi vyšli vstříc a vyhovovali a víceméně, co jsem tak nějak chtěla, to nejsou

jako veliký věci, jo, ale nějaký drobnosti, který mě jako učiní šťastnou v tom pracovním procesu, tak se dá domluvit a vždycky jako jsou.

Jak obecně vnímáš postavení žen-matek na trhu práce, jak je na ně nahlíženo?

V současné době si myslím už úplně jinak a v mnohém se to zlepšilo. Zaprvé ta nezaměstnanost už je tady tak nízká, že oni zaměstnavatelé potřebují už i ty matky, takže už to není ta doba taková 'no, vám nemá kdo hlídat dítě, tak vás nevezmeme'. Nejde o to, že se na to nemůžou ptát, že tyhle ty otázky by už neměly vůbec padnout, vždycky okrajově padnou nebo si to ten zaměstnavatel potencionálně zjistí, jak je to s hlídáním a podobně. Ale myslím si, že v dnešní době už maminky na mateřské působí na toho zaměstnavatele tak jako dost manažersky vychytaně, že nemají problém s tím je zaměstnat. Protože pokud matka zvládne celou domácnost, zaopatřit děti a lítá a lítá a má toho v hlavě, takže dokáže i v té práci takovým způsobem fungovat.

Takže to vnímáš i jako výhodu matek, tady ty dovednosti, které se naučily přirozeně při rodičovské dovolené?

Je to možný, ano, ano.

Setkala ses v zaměstnání někdy s „diskriminací“ v rámci toho, že jsi žena – matka?

Ne, ne, ne.

Pocítila jsi skutečnost, že jsi vysokoškolsky vzdělaná někdy jako výhodu v zaměstnání, například oproti jiným kolegům?

No, osobně, jak říkám, lehce mi to dodalo sebevědomí, ale nikdy v životě bych nedala na venek nějakým způsobem znát nějakou nadřazenost nebo něco takového, protože kolegové, byť nejsou vysokoškolsky vzdělaní, tak ve svém oboru profíci jsou. A já s nimi mluvím o tom, v čem nějakým způsobem pracujeme a děláme na stejné vlně, jo, takže takhle určitě ne. Je to moje takové osobní uspokojení. Jediné, co mi to komplikuje, je prostě to, že ten titul musím všude uvádět, takže já do kdejaké kolonky furt prostě

vypisuju tituly a já tím, že mám dva, před i za, tak já furt vypisuju titul jak blázen na kdejaký úřední záznam, takže je to naopak spíš lehce obtěžující. Ale jinak ve srovnání s kolegy, kteří nemají vysokoškolské vzdělání, si připadám taková jako hůř vyhoditelná, kdyby k něčemu došlo. Spíš si říkám, že jakoby splňuju kritéria toho mého pracovního místa jakoby nad rámec, tudíž v momentě, kdy přijde nějaký příkaz a bude se snižovat stav, tak předpokládám, byť to tak vůbec být nemusí, tak jako osobně předpokládám, že ten argument pro to zůstat tam, by tam v tomto případě byl ten vysokoškolský titul.

Pokud se pobavíme blíže o tom, jaké jsi měla zázemí při studiu, i teď v tom skloubit rodinu a zaměstnání, jakým způsobem se tedy zapojoval manžel nebo nějaká tvoje bližší rodina do péče o malého, kdy jsi studovala?

Fungovali na 100%, možná i na 150%.

Takže ne pouze manžel, ale i bližší rodina se zapojovala?

Samozřejmě, i babičky, dědečkové, jo, to fungovalo, protože s babičkama jsem vždycky, dědečkové i babičky přijeli někdy na hlídání, když já jsem musela někam odjet, když byl i manžel v práci nebo tak, ale jinak manžel je naprosto bez problémů. Jako jestli jsem doma já nebo manžel ve finále není vůbec nějaký rozdíl. Když už ženský řeknou třeba, jo, to musela být hromada špinavého prádla, nebo něco takového... já jsem teď byla v té nemocnici, přijela jsem a bylo vypraný prádlo, bylo ze sušičky vytažený, nachystaný. Takže nepociťuju, že by nějakým způsobem jsem nebyla doma já, ale byl doma sám manžel. Naprosto stoprocentní zástup.

A jaká je aktuálně situace v té péči teď, když pracuješ?

Ne, podpora je pořád. Kdykoli řeknu, že něco chci nebo potřebuju, vždycky se to nějak udělá, vždycky se domluvíme, vždycky se to dá nějak zařídit. A vzájemně si samozřejmě musíme vycházet ostríc. To není tak jakože dneska jdu ven a prostě někdo se postarejte. Ale dopředu prostě plánujeme – chtěli bysme jít tam a tam, jedna babička nebo druhá babička, nebo já bych chtěla jít ten večer s kamarádkama, dívám se, kdy má

manžel službu, prostě jednou to jde, jednou to nejde, ale prostě vzájemně si vycházíme vstříc a vždycky se domluvíme.

Napadá tě třeba nějaká forma pomoci od státu, která by ti umožnila ještě lépe skloubit rodinný a pracovní život?

Takhle, čoveče, takhle na rychlouku asi ne... Kdybych byla samoživitelka, tak bych asi přemýšlela, ale v současné chvíli, ač to zní možná jako úplně zvláště, tak já se mám opravdu jako prase v žitě, takže mě nic nenapadá.

Jakou máš zkušenost s předškolním zařízením a do jaké míry je využíváš?

Jiřík chodí do školky, školku máme kousek od baráku, chodí do státní školky, chodí tam od září, to znamená tři roky a dva měsíce mu byly. Se školkou jsem spokojená, mají tam samozřejmě nějaký tvoření a tak protože od letoška jsou rozdělení na malinký a veliký. S těma malinkýma se dělají, že jo, básničky, teď jsme byli na besídce, takže jako ty děti umí zpívat, tančit a dělat takový věci. Určitě s nima netrénují písmenka, ani nic takového, protože to s těma maloškama ani nejde, ale mají jeden den tancování, co platíme navíc a dneska, vlastně, každé pátek jezdí bruslit, mají kurz toho bruslení, což taky nebývá úplně standardním vybavením školky. A to, že moje školka nemá angličtinu pro děti ve třech letech mně vůbec netrápí, protože budu ráda, když se můj chlapeček naučí nejprve pěkně mluvit česky a teprve potom se začneme věnovat tady těm cizojazyčným aktivitám.

A měla jsi při návratu do zaměstnání problém s dostupností školky?

My máme spádovou, máme ji u baráku a my jsme už podnikli ten krok, že jsme ho přihlásili v době, kdy měl dva roky, i když jsme věděli, že nám ho nevezmou, což se nakonec potvrdilo, tak jsme věděli, že o něm budou příští rok vědět.

Je nějaké forma péče o dítě, kterou bys ráda využívala, ale nemáš tu možnost?

Školka byla první a jediná volba. Určitě bych měla nějakým způsobem možnost využít babiček a tak, což by mi přišlo neskutečně sobecké, protože vím, kolik to dítě potřebuje

mých životních sil a dávat ho každé den babičkám... ne, to by byla situace, která by musela být přechodová, třeba na nějaký období by to asi takhle šlo, ale rozhodně ne pořád. A soukromá školka, to pak jako jestli platit soukromou školku a to, co vydělám, mám dávat jim, to můžu být doma s tím dítětem, že jo. Tam je ten rozdíl tak markantní, že už by to jako nemělo ten efekt úplně.

Jak vnímáš to zažité rozdělení rolí, kdy žena je ta, která pečuje a muž je ten, který živí? Uvažovali jste s manželem třeba o výměně rolí, že on by pečoval na RD a ty bys šla do práce?

Neuvažovali jsme a to z jednoho prostého důvodu a to jsou finance. Pokud bych já vydělávala tu částku, pak bych neměla nejmenší problém a asi by to tak i dopadlo, protože péče manžela o děti... on kromě kojení dával úplně všechno.

A jak se obecně díváš na to, když je otec na rodičovské dovolené?

Myslím si, že to pro to dítě musí být úplně paráda. Nevím, jak to dávají maminky, protože to musí být podle mě těžký pro ty maminky. Obrovský rozhodnutí, když vidí, že když to doma funguje, takový ten pocit toho na jednu stranu snad i osobního selhání, protože jako ženská to prostě máme v genech, to tak jako je. Ale myslím, že ty děti... pokud už ten tatínek rozhodne jít na ten rodičák, tak si myslím, že ty děti rozhodně netrpí.

Máš ještě v plánu se dále nějak vzdělávat?

Takhle, abych to vzala úplně oklikou, tak když jsem dělala vyšší odbornou školu, narodil se nám Kubíček, když jsem dělala teďka to bakalářský studium, máme Jiříka, já mám strach. Já mám strach, protože mine první ročník a já jsem těhotná (smích). Pokud to bude někdy v budoucnu nezbytně nutný, rozhodně neříkám, že ne. Nechtěla jsem pokračovat dál při té mateřské, protože jsem věděla, že je poslední a já jsem si prostě za ten rok a půl to děcko víceméně neznala, takže jsem si ho chtěla užít a chtěla jsem jít pryč od papírů. Ale připouštím možnost, že se to ještě stane, že to bude potřeba a nebojím se toho.

A uvažovala bys o tom vstoupit ještě do školy nebo by to bylo v rámci nějakého neformálního vzdělávání?

Tak neformální vzdělávání podniknu stoprocentně, ať už to budou v rámci zaměstnání nějaký kurzy, ať už to bude školení řidičů a takhle, takže tomuto se budu věnovat jakoby po celý život, ale to formální, jako doplnění si toho vysokoškolského vzdělání úplného, říkám, pokud bude nezbytně nutné, pokud usoudím, že už opravdu doma není do čeho píchnout a děti mě nepotřebují, nemám strach se přihlásit, zkusit to a jít do toho.

Děkuju ti.