



Zdravotně
sociální fakulta
Faculty of Health
and Social Studies

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Zdravotně sociální fakulta
Katedra sociální práce

Bakalářská práce

Profesní volby mladých žen v souvislosti s mateřstvím

Vypracovala: Lucie Kokešová
Vedoucí práce: PhDr. Martina Hrušková, Ph.D.

České Budějovice 2014

Abstrakt

Problematika profesních voleb mladých žen je spojena nejen se spoustou dilemat, ale i s problémy, které ženám stěžují celou situaci ohledně práce a péče.

Nalezení partnera, který je pro ženu ideální a s kterým se žena rozhodne založit rodinu není jednoduchou cestou a často trvá i několik let. Poté, když v rodině začnou povinnosti spojené s péčí o domácnost a děti, začíná pomyslné rozdělení rolí a úloh, které mohou být počátkem rozbrojů mezi partnery, zejména v době, kdy žena po mateřské nebo rodičovské dovolené opět nastoupí do zaměstnání.

Pracovní návraty žen po mateřské a rodičovské dovolené jdou ruku v ruce s nejistotou nalezení pracovního uplatnění, která koresponduje s diskriminací matek malých dětí na trhu práce. Tato diskriminace je společností vnímána, ale přehlížena a stala se již součástí kultury v České republice.

Česká rodinná politika nabízí několik dávek, které ulehčují situaci při sociálních událostech spojených s těhotenstvím, porodem, mateřstvím a rodičovstvím a které jsou zaměřené zejména na sociální potřeby a zdraví ženy.

Další prostředky pro usnadnění skloubení práce a péče představují flexibilní formy práce, zařízení péče o děti a tradiční výpomoc prarodičů v rámci mezigenerační solidarity.

Praktická část bakalářské práce obsahuje kvalitativní výzkum. Data byla sesbírána formou dotazování, pomocí techniky polostandardizovaných rozhovorů, které byly realizovány s osmi komunikačními partnerkami. Komunikační partnerky byly získány pomocí metody sněhové koule, neboli snowball sampling. Výběrový soubor tedy tvořily mladé ženy, které jsou buď těhotné, nebo jsou matkami již narozených dětí, kterým je od nuly do devíti let.

Rozhovory trvaly několik hodin a probíhaly v prostředí domova komunikačních partnerek, a to v přátelské atmosféře. Cílem výzkumu bylo zjistit profesní volby mladých žen v souvislosti s mateřstvím, a to především vzhledem k faktu, že v oblasti péče o děti zůstávají primárními pečovatelkami. V souvislosti s cílem byla stanovena hlavní výzkumná otázka: Jak se rozhodovaly mladé ženy prvorodičky, pokud

si vybíraly mezi kariérou a mateřstvím a proč. Dále byly stanoveny další výzkumné otázky. Zjišťované otázky byly rozděleny do pěti hlavních okruhů. Výsledky byly zpracovány metodou kódování.

Z výsledků rozhovorů vyplývá, že nejvýznamnějším činitelem, na jehož základě se komunikační partnerky rozhodly mít dítě, byl partner, který byl pro ně ideální. Co se týče přístupu zaměstnavatelů k oznámení těhotenství, nedělali komunikačním partnerkám žádné problémy. Nástup do práce a hledání práce po mateřské nebo rodičovské dovolené přímo souvisí s předchozími pracovními zkušenostmi, případně smlouvou, kterou těhotná zaměstnankyně uzavřela před nástupem na mateřskou dovolenou a značí tak u komunikačních partnerek určitý stupeň jistoty. Komunikační partnerky vědí o diskriminaci žen na trhu práce, ale domnívají se, že s danou situací nelze nic dělat. Ženy, které budou muset hledat novou práci, jsou smířené s tím, že budou muset alespoň ze začátku slevovat ze svých nároků na práci. Ty, které mají zkušenost s hledáním práce, z pracovních nároků také snižovaly, nejen co se týče pracovní pozice, ale i finančního ohodnocení. Nejoblíbenějšími prostředky sladování práce a péče jsou mezi komunikačními partnerkami mateřské školy, školní družiny a samozřejmě výpomoc prarodičů při hlídání jejich dětí. Rovné dělení prací v domácnostech komunikačních partnerek příliš nefunguje, zejména po jejich návratu do pracovního prostředí.

Práce může být přínosem všem mladým ženám, které si vybírají mezi kariérou a mateřstvím. Může přispět k pochopení dilematu a celé situace v oblasti mateřství a práce a problémů s tím spojených.

Klíčová slova

profesní volby – mladé ženy – mateřství – diskriminace žen

Abstract

The issue of young female's career choices is associated with many dilemmas as well as problems, making work and childcare very hard to balance.

Finding an ideal, family-worthy partner takes a long time and is not an easy task. When the responsibilities associated with taking care of the household and children begin, especially when the mother goes back to work after maternity or parental leave, many disagreements between the partners may appear.

Going back to work after maternity or parental leave goes hand in hand with the uncertainty of finding a position that correlates with having children. In the Czech Republic, there is a discrimination of mothers being overlooked by the majority of people, so employers don't make it easy for new mothers.

Czech family policy offers a number of benefits that ease the situation of pregnancy, childbirth, motherhood and parenthood. They are primarily focused on the social and health needs of women.

Other means of combining work and childcare can be flexible forms of employment, daycare facilities, or intergenerational solidarity, especially the traditional help from the grandparents.

The practical part of this thesis contains qualitative research. Data were collected from semi-standardized interviews with eight communication partners using snowball sampling method. The sample therefore contained pregnant young women and mothers of children up to the age of nine.

The interviews lasted several hours and took place at home of the communication partners in a friendly atmosphere. The goal of the research was to get to know the career choices of young women dealing with maternity, because they usually remain the primary caretakers. The main research question was how and why young new mothers decide between career and motherhood. According to the answer, additional research questions were asked. They were divided into five main areas. Results were processed using coding method.

The results show that the most important factor when deciding whether to have children is finding an ideal partner. Employer's reaction to a pregnancy announcement usually wasn't problematic for the communication partners. Going back to work or looking for a job after maternity or parental leave is directly related mainly to previous work experiences. Terms of the contract signed before the maternity or parental leave may give an assurance to some extent. The communication partners are familiar with the discrimination against women in the labor market, and they are of the opinion, that there's nothing they can do about it. Women who will have to find a new job accept the need to lower their expectations and demands in the labor market, at least in the beginning of their maternity. Those more experienced with job search also lowered their expectations about the financial terms of employment and also had to accept worse positions.

The most popular means of combining work and childcare among the communication partners are kindergarten/daycare centers, afterschool clubs and the help of their grandparents. Equal distribution of housework is also notable problem for the communication partners, especially right after their return to work.

Let this thesis be beneficial to all young women deciding between career and motherhood. It should contribute to understanding of this dilemma and all the problems associated with it.

Keywords

career choices – young women – motherhood – discrimination of women

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to – v nezkrácené podobě – v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných fakultou – elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejich internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne 11. 8. 2014

.....

Lucie Kokešová

Poděkování

Děkuji paní PhDr. Martině Hruškové, Ph.D., za odborné vedení mé bakalářské práce, její cenné připomínky a užitečné rady. Dále děkuji komunikačním partnerkám, které mi poskytly rozhovory.

Obsah

ÚVOD	12
1 SOUČASNÝ STAV	14
1.1 Rodina	14
1.1.1 Výběr partnera	14
1.1.2 Manželství vs. nesezdané soužití	16
1.1.3 Pojem rodina a její funkce	19
1.1.4 Genderové rozdělení rolí v domácnosti	20
1.2 Mateřská a rodičovská dovolená	22
1.2.1 Peněžitá pomoc v mateřství	23
1.2.2 Rodičovský příspěvek	23
1.2.3 Porodné	24
1.3 Žena na trhu práce	24
1.3.1 Typicky ženské profese	24
1.3.2 Problematika zaměstnanosti žen	26
1.4 Harmonizace rodinného a profesního života.....	28
1.4.1 Flexibilní formy práce	28
1.4.2 Zařízení péče o děti	30
1.4.3 Další možnosti harmonizace	31
2 CÍL PRÁCE A VÝZKUMNÉ OTÁZKY	32
2.1 Cíl práce	32
2.2 Výzkumné otázky.....	32
3 METODIKA	34

3.1	Analýza a zpracování dat	34
3.2	Výběrový soubor	36
4	VÝSLEDKY	37
4.1	Krátké kazuistiky komunikačních partnerek.....	37
4.2	Hodnocení výzkumných otázek	39
5	DISKUSE.....	50
6	ZÁVĚR	56
7	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	58

ÚVOD

K napsání mé bakalářské práce jsem si zvolila téma Profesní volby mladých žen v souvislosti s mateřstvím. Námět jsem si vybrala pro jeho aktuálnost a diskutovanost mezi generacemi mladých žen v souvislosti se současným pohledem na diskriminaci žen v okruhu práce a péče. Toto téma jsem si vybrala také proto, že je aktuální pro všechny mladé ženy, a i já sama budu za nedlouho řešit problematiku profesních voleb.

V současné době jsou mladé ženy vystavovány rozhodování ohledně jejich budoucnosti. V případě, že se žena rozhodne po krátkém setrvání v práci založit rodinu, jsou její jistoty návratu na pracovní trh po mateřské, nebo rodičovské dovolené v případě nevhodného typu smlouvy, značně omezené. Je všeobecně známo, že ženy jsou na trhu práce diskriminovány, zejména matky malých dětí. A to v kombinaci s požadavky pracovního trhu, který si žádá zaměstnance, kteří nemají závazky, není pro mladé ženy zrovna ideální. Ani po návratu na pracovní trh to nemají ženy jednodušší, protože jim začíná tzv. život na dvě směny.

Prostřednictvím bakalářské práce jsem se pokusila nahlédnout do problematiky profesních voleb mladých žen v souvislosti s mateřstvím, zejména v návaznosti na fakt, že ve sféře péče o dítě zůstávají hlavními pečovatelkami. Dalšími cíli bylo zjistit, co bylo rozhodujícím prvkem při rozhodnutí založit rodinu, jak zaměstnavatelé přistupují k těhotným ženám a matkám malých dětí, jaké prostředky sladění práce a péče užívají, nebo užívaly současné ženy, dále jak celou situaci ženy zpětně hodnotí, co by udělaly jinak, nebo jaké aspekty jsou podle nich podstatné pro spokojený rodinný a pracovní život. Pro získání dat byla použita metoda dotazování, technikou polostandardizovaných rozhovorů se ženami.

V teoretické práci jsem se zaměřila mimo jiné na tradiční požadavky při výběru partnera, genderové rozdělení rolí v domácnosti, na dávky při sociálních událostech těhotenství, mateřství a rodičovství, nastudovala jsem a popsala problematiku zaměstnanosti žen a krátce se věnovala prostředkům harmonizace rodinného a profesního života, těm tradičním i méně užívaným.

Bakalářská práce by mohla být přínosná pro všechny ženy, které se rozhodují v oblasti práce a péče. Zdůrazňuje mimo jiné i skutečnost o diskriminaci žen na trhu práce a může tak být spouštěcím bodem počátku aktivního řešení této problematiky. Dále může těhotným ženám, nebo matkám malých dětí pomoci podkrýt možnosti dalších prostředků harmonizace, které nejsou příliš časté, nebo které by teprve mohly s pomocí iniciativy vzniknout.

1 SOUČASNÝ STAV

1.1 Rodina

1.1.1 Výběr partnera

Dle Jandourka (31) je partnerství charakterizováno jako vztah, který je na rozdíl od přátelství orientován ke společnému cíli, protože u přátelství je vztah směřován k osobnosti partnera.

Výběr vhodného partnera patří mezi základní životní dilemata člověka. Partnerství je totiž základním kamenem k založení rodiny, početí dítěte – pokračovatele rodu. Podle šetření Českého statistického úřadu (14) je nejčastějším způsobem početí potomka v dlouhodobém partnerském vztahu.

Pokud si vybíráme svého životního partnera, je velice důležité zeptat se sama sebe, co od života očekáváme, kdo jsme, jakého partnera si přejeme, jaké máme priority při jeho výběru. Neméně důležité je vědět, co můžeme ve vztahu obětovat a naopak nabídnout. Ale ani to nemusí nutně znamenat, že partnerský vztah vydrží napořád. *„Když se člověk zamiluje už stokrát a končí to pořád stejně, tak pak do těch dalších vztahů jde ne s očekáváním, ale se zkušenostmi. Objektivně. Ne bezhlavě. A po pravdě řečeno – aby si člověk vybral partnera, otevřel se mu, založil s ním rodinu, k tomu potřebuje obrovskou dávku naivismu, hlavně pokud jde o člověka, který dá hodně na pocity a emoce.“* (60).

Výběr partnera ovlivňuje spousta dalších vlivů, které třeba ani nevnímáme. Ovlivňují nás vztahy s našimi rodiči, vztahy našich rodičů mezi sebou, přístup, jaký máme sami k sobě, samozřejmě i to, jak nás naši rodiče vychovali. Dalšími prvky je již zmiňovaná zkušenost s předchozími partnery, která může být jak dobrá, tak špatná, psychický i fyzický vztah člověka, dále prostředí, ve kterém vyrůstáme, lidé, se kterými se vídáme, vzdělání, styl života, koníčky, samozřejmě naše osobnostní rysy, které nás charakterizují. Nicméně pokud není naše potřeba partnerství dlouhou dobu uspokojována, okruh případných budoucích partnerů se zvyšuje tím úměrně, čím člověk

sníží své nároky (60). Dalším, neméně důležitým, aspektem při volbě partnera bývá často kultura a tradice. Vzhledem k faktu, že žijeme ve společnosti, kde se ekonomické a sociální prostředí v poslední době mění, posuzujeme stále častěji majetkové perspektivy potencionálních partnerů. Propast mezi bohatými a chudými se čím dál tím víc rozšiřuje, roste nezaměstnanost, vrůstá míra ekonomických i sociálních nejistot, nestabilita příjmů. Z toho Kreidl (38) vyvozuje dvě teoretické hypotézy: Vzrostla tendence vybírat si partnera se shodným vzděláním, zároveň ale ne všechny skupiny populace projevují stejnou míru vzdělanostní podobnosti a manželství, která vznikla v pozdějším věku, jsou obvykle vzdělanostně komplementárnější než manželství mladých snoubenců. Zároveň Meyer a Pepper, kterého cituje Atkinson (3), uvádí, že souhra partnerů v manželství do pěti let po uzavření sňatku záležela více na homogamitě než na heterogamitě. Další cestu volby partnera popsal D. Mustein, kterého cituje Kratochvíl (35), a uvádí teorii, která je založena na třech klíčových silách, a to podnětu, hodnotách a rolích. Podnětem je partner. U hodnot je důležitá podobnost a shoda v zájmech, postojích a uznávaných hodnotách. Ve fázi kompatibility rolí partneri zjišťují, zda ve vztahu vůbec dokáží recipročně uspokojit své potřeby a vytvořit navzájem doplňující se role.

Výběr a celkově hledání partnera má svá úskalí. Problémem může být například pocit nejistoty. V hlavě nám běží spousta otázek. Budu mít někdy trvalý vztah? Bude ten vztah kvalitní a uspokojivý? Vyplatí se ho vůbec mít? Ti, kteří partnera již mají, jsou v podobné nejistotě a mohou se sami sebe ptát, zda jim současný vztah vůbec vydrží, zda se rozhodli pro správného partnera, zda by měli právě se svým partnerem založit rodinu (60).

Nároky na životního partnera

„Pro mladou generaci je láska tou nejdůležitější podmínkou vzniku partnerství, jeho udržení, pozdějšího sňatku i založení rodiny – na tom se dodnes nic nezměnilo.“ (34). Pokud totiž vstupujeme do partnerství, řídíme se v naší kultuře především svými pocity a představami, o kterých se domníváme, že jsou správné. Máme v sobě jakýsi seznam vlastností a požadavků, o kterých, někde hluboko v sobě cítíme, že s jejich

nositelem bychom mohly být doopravdy šťastné. Přesto postoje mladých lidí k otázce, jaký by měl být jejich životní partner, jsou relativně konzervativní. Klade se důraz především na rodinné hodnoty. Podle určitého výzkumu totiž mladí lidé uvedli jako nejdůležitější atributy partnera nejvíce dobrý vztah k dětem, zodpovědnost a poctivost, dále smysl pro rodinný život a tolerantnost (23).

V dalších průzkumech bylo zjištěno, že ženy ve svém milostném vztahu upřednostňují muže s určitým společenským statusem, protože zámožný muž může být jakousi zárukou bezstarostné budoucnosti nejen pro ni, ale i pro její potomky. Uvedené priority jsou kombinací pragmatické a majetnické lásky (34). U mužů patří vzhled, mládí partnerky a hezké vystupování mezi nejdůležitější hodnoty (21). Podle manželů Kratochvílových, které cituje Matoušek (51), muž čeká, že v domácnosti bude navařeno, uklizeno. Nechce se zabývat problémy, protože očekává, že provoz rodiny bude zajišťovat žena s dětmi. Přeje si, aby mu žena neodporovala v sexu a aby mu vyjadřovala neustálý obdiv, nejen za to, co dělá pro rodinu. Žena si naopak přeje, aby byl muž o něco starší a aby byl schopen ekonomicky zajišťovat rodinu. Mezi další nároky patří očekávání, že muž bude poslouchat starosti ženy a že i on bude vypravovat ty jeho. Dále ženy chtějí s mužem sdílet veškeré své pocity bez zlehčování či ironizace, zkrátka vyžadují určité duševní porozumění. Dalším požadavkem je empatie a reakce na pocity ženy, oceňování toho, co žena pro něj a pro rodinu dělá. Posledním a obvyklým požadavkem ženy každé generace je dostávání trvalých důkazů lásky. Při porovnání s muži přikládají ženy větší důležitost rozhodnosti, citlivosti, úspěšnosti v zaměstnání a vysokoškolskému vzdělání (21).

1.1.2 Manželství vs. nesezdané soužití

„Ideální manželství má dva předpoklady: muž musí být hluchý, žena slepá“ pravil Sokrates (34).

Uvažování dnešních mladých žen o sňatku a mateřství se značně posunulo o několik let dopředu, než tomu bylo v minulosti. Dříve bylo takřka samozřejmostí uzavřít sňatek, pokud měla mladá žena partnera, a to velice brzy. Dokonce bylo ženu,

kteřá se nevdala, společností pohlíženo kriticky. V šetření Českého statistického úřadu v roce 1993 tři čtvrtiny respondentů označily manželství za nejdůležitější věc na světě a jen malá část respondentů si dokázala představit spokojený život bez trvalého a legálního partnerského svazku. Manželství se stalo podmínkou normality a osobního štěstí (21). Po manželství následoval další jasný krok, a to mít dítě. Ale dnešní doba je zcela jiná. Mladé ženy přistupují k založení rodiny podstatně zodpovědněji a s rozvahou. Současná mladá moderní žena má širší možnosti seberealizace. Nejdříve se několik let zabývá studiem a vzděláváním, užívá si, cestuje (48). To dokazuje i fakt, že podle určitých průzkumů měly zájem vycestovat spíše ženy než muži (21). Lipovetsky (48) dodává, že žena dnešní doby studuje proto, aby se stala emancipovanou, nezávislou, ne proto, aby vyhověla nárokům a požadavkům budoucího manžela, jak tomu bylo dříve. Z toho lze vyvodit, že mladé ženy rozmýšlí svou kariéru a až poté uvažují o uzavření manželství, založení rodiny a usazení se. Snaží se tak vytvořit si vhodné zázemí a mít vyřešené různé životní okolnosti, kterými jsou právě dosažené vzdělání, schopnost finančně se postarat o rodinu atd. Dříve mladí lidé po 18. roku života běžně pracovali a zakládali si rodiny, protože finanční podpora státu směrem k rodinám znamenala živnou půdu pro sňatek a rození dětí (59).

Sociolog Ladislav Rabušic (62) tvrdí, že současný vývoj změn hodnotových orientací mladé generace způsobil a bude způsobovat odkládání sňatků. Důvodem změn je podle něj především zvyšování nároků na svobodu, autonomii a rovné příležitosti mužů a žen. Současná generace mladých lidí v porovnání se staršími ročníky tíhne spíše k liberálnějšímu přístupu k manželství a je celkově tolerantnější k nesezdanému soužití. Uvedenou tezi podporuje i Macek (49), který uvádí, že se významně posunula hranice důležitosti mít dítě. Zároveň dospívající nejsou nuceni do sňatku z důvodu těhotenství. To se stalo celkem běžným trendem. Partneři již nepotřebují pro založení rodiny manželský slib. Často to bývá naopak a svatba je uskutečněna až po narození dítěte. Je jen na partnerech, kdy budou chtít mít děti, ale zároveň mají určitou povinnost postarat se o to, aby je měli právě v době, kdy mají pro jejich výchovu ty nejvhodnější předpoklady. Dítě má totiž právo na kvalitní růst a vývoj a v žádném případě nesmí trpět za to, že se narodilo v nevhodnou dobu (62).

Toto celé je způsobeno i svobodou, kterou dnešní mladá generace vnímá jako samozřejmost a která za minulého režimu vlastně nebyla známa (27). Podle šetření Českého statistického úřadu (15) v roce 2011 oproti minulým rokům došlo ke zvyšování počtu kohabitací. Nejvíce úplných rodin tvořených nesezdaným párem se vyskytovalo ve městech nad 100 tisíc obyvatel. Většinu nesezdaných manželství představovaly rodiny bez závislých dětí a s oběma svobodnými partnery. Nejčastěji v kohabitaci žijí lidé s vysokoškolským vzděláním.

Výhody a nevýhody manželství

Podle nového občanského zákoníku (9) je hlavním účelem manželství založení rodiny, řádná výchova dětí a vzájemná podpora a pomoc. Podle Brinesové a Joynerové, kterou citují Höhne, Svobodová a Šťastná (64), je manželství založeno na vzájemné výměně nejen materiálních statků, ale i emocí. Zároveň schopnost doplňovat se je na vysoké úrovni, protože je následkem tradic a právních následků manželství. Tento postoj vyplývá z ekonomické a sociální teorie směny. Z toho můžeme vyvozovat konkrétní právní následky. Manželé se mohou navzájem zastupovat v běžných věcech, jsou povinni přispívat dle svých schopností a možností k běžnému chodu domácnosti, mají vzájemnou vyživovací povinnost. Oproti kohabitaci jsou zde výhody jako společné jmění manželů, dědění v případě smrti jednoho z manželů (17), daňová sleva na manžela či manželku (10).

Vyjma těchto právních výhod má manželství výhodu především pocitovou. V manželství se cítíme jistí a v bezpečí. V případě nesnázi je pro partnera těžší jen tak odejít, utéct od problémů a nechat rodinu na pospas sobě samým. Manželství vyžaduje určitou zodpovědnost za rodinu jako celek a vyvolává tak snahu manželů udržet rodinu v harmonii. Ale co když se manželství stane nepříjemným pro jednoho nebo oba v páru? V případě manželství bez dětí je to jednodušší. Ale pokud má pár nějaké potomky, nastává dilema, zda se řídit rozumem, nebo citem. Zda zůstat a zachovat rodinu kvůli dětem a jejich zdravému vývoji, nebo odejít, rozdělit se a začít znovu žít. K tomu sociologické výzkumy jednoznačně ukázaly, že manželství již není vnímáno jako svazek na celý život (18).

Výhody a nevýhody partnerství

Partnerům žijícím v nesezdaném soužití neplynou žádné povinnosti z důvodů právních, ale co se týče emocí, je tomu stejně, jako v manželství. Podle Brinesové a Joynerové, kterou citují Höhne, Svobodová a Šťastná (64), je „*soudržnost takového partnerství, kde každý prosazuje své zájmy udržitelná na základě principu rovnosti partnerů ve všech oblastech.*“

Z výhod manželství můžeme lehce odvodit nevýhody kohabitanace. Například v případě těžkého úrazu či chronické nemoci, kdy jeden z partnerů druhého opustí, neexistuje žádná právní možnost tomuto chování zabránit. Neexistuje žádné společné jmění, veškerý majetek nabývají oba v páru do svého výlučného vlastnictví, pokud je majetek pořízen ze společných prostředků, pak se stávají podílovými vlastníky (18). Po smrti partnera nemůže pozůstalý druh spoléhat ani na vdovský či vdovecký důchod, který je výsadou pouze zákonných manželů (17). Pravděpodobně největší výhodou nesezdaného soužití je pocit svobody, nezávanosti. V případě, že člověk zjistí, že jeho partner není podle jeho představ, je jednodušší říci sbohem. Avšak pokud nabudeme jistoty, že partner je ten pravý a chceme s ním uzavřít sňatek, je dalším krokem založení rodiny.

1.1.3 Pojem rodina a její funkce

Při vymežování pojmu rodina se můžeme setkat s velkým množstvím různých definic, a to především vzhledem k faktu, že mu byla věnována velká pozornost nejen ve společenských vědách. Rozdíl vidíme v přístupu několika vědeckých disciplín, kterými jsou psychologie, sociologie, demografie, nebo právo.

Sociologie vymežuje rodinu za „*obecně původní a nejdůležitější společenskou instituci, která je základním článkem sociální struktury i jako základní ekonomickou jednotkou a jejímiž hlavními funkcemi je reprodukce trvání lidského biologického druhu a výchova, respektive socializace potomstva, ale i přenos kulturních vzorů a chování kontinuity kulturního vývoje*“ (31). Výše uvedené je jednoznačně v souladu s vysvětlením uvedeným například v psychologickém slovníku, že rodina

je „společenská skupina spojená manželstvím nebo pokrevními vztahy a odpovědností a vzájemnou pomocí“ (26). Nicméně definovat jednoznačně tento pojem, jak uvádí řada sociologů, je velice problematické. Ale jeden prvek je z hlediska historie univerzální. Tímto prvkem je zajišťování reprodukce lidského rodu. Rodina zabezpečuje obživu a výchovu dětí a určitým způsobem reguluje příbuzenské vztahy (49).

Z toho vyplývá, že rodina by měla být operativní v několika základních bodech a funkcích. Mezi podstatné se řadí především biologická a reprodukční funkce, emocionální funkce a tvorba domova, socializační a výchovná funkce, funkce ekonomická. To vše by mělo fungovat v určité harmonii a k spokojenosti všech členů rodiny.

1.1.4 Genderové rozdělení rolí v domácnosti

V domácnosti, kde žijí partneři bez dítěte, funguje nejčastěji demokratické rozdělení úkolů. Domácích prací se chopí ten, kdo má více volného času. Pokud to takto nefunguje, ženy příliš neprotestují – nevadí jim to. Ačkoli v posledních několika desetiletích došlo k postupnému zvyšování rovnosti žen a mužů téměř ve všech dimenzích společnosti, role týkající se péče o děti a domácích prací jsou i nadále velmi genderově specifické (51). Podle Zábrodské (70) ale mužskost a ženskost nejsou konstruovány jako jasná přirozenost jedince, ale jako určitý výsledek společenských norem, tradic a názorů, které si člověk v průběhu života osvojuje, kterým se poddává. Ve chvíli, kdy žena nastoupí do práce, přichází problém v podobě nespravedlivého rozdělení činností v domácnosti. Dokonce se zdá, že existuje značný odpor ke změnám v rozdělení domácích prací v rámci jedné domácnosti, a to často i přesto, že životelkou je manželka (30). Právě tehdy nastává ženě na plný úvazek život na dvě směny a začíná být v manželství nespokojená. Formánková (24) to zevšeobecňuje a uvádí, že celá česká sociální politika jde ve stopách tradičního vzoru mateřství na „plný úvazek. Studie Mencarinové a Sironiové (52) dokazuje, že nerovná dělba práce v domácnosti mezi ženami a jejich partnery má vliv na subjektivní hodnocení štěstí. A zároveň naučit, jak se říká, starého psa novým kouskům, jde těžko. Muž není příliš ochotný vzdát

se něčeho, například volného času a koníčků ve prospěch domácích prací. České ženy se však snaží, místo toho, aby se hádaly, zvládat všechno samy a přesně v ten moment jim partneri přestávají imponovat. Nabývají pocitu, že v muži nemají podporu a cítí se v této situaci samy (20). Chaloupková (12) oproti tomu ve své studii uvádí, že ženy, které trávily nejdélší dobu v prostředí domácnosti péčí o dítě, souhlasily více s výrokem, že právě muž má být živitelem rodiny a žena má zastávat roli takzvané ženy v domácnosti. Naopak ty, které si zvolily delší vzdělávací dráhu, se k tomuto názoru přikláněly nejméně.

Modifikovaný model živitele a pečovatelky

V České republice převažuje dle Höhne, Svobodové a Šťastné (64) rozdělení genderových rolí v oblasti neplacené práce, tzv. modifikovaný model živitele, když žena jako pečovatelka zodpovídá převážně za domácnost a péči o děti a má méně náročné zaměstnání. Muž, dle tohoto modelu, má naopak náročnější zaměstnání, finančně zabezpečuje rodinu, jeho role je tedy rolí živitele. Pokud se zaměříme na dělbu práce v rodině, žena zajišťuje kompletní chod domácnosti. Činnosti jako úklid, vaření, praní, žehlení či nakupování jsou takřka na denním pořádku. Péče o dítě je také převážně doménou ženy. Tento přejímaný vzor v rámci většinové evropské společnosti stále přežívá a v důsledku toho má spousta žen, které jsou pracovně aktivní, problém zvládnout tzv. „dvojitou povinnost“, tedy chodit do práce a pečovat o rodinu. Ženám stále zůstává role hlavních pečovatelek, a proto jsou podstatně více ve stresu a napětí v důsledku snahy o harmonizaci rodinných a pracovních povinností (44). Dokonce i Sigmund Freud, kterého cituje Badinterová (4), vyzdvihává nezastupitelnou roli matky, která je podle něj prvním a nejmocnějším objektem lásky a vzorem všech dalších vztahů. Otec dítěte se naopak vyskytuje naprosto symbolicky a jeho význam pro vývoj dítěte je značně podceňován.

Egalitární model

Egalitární model je z ekonomického pohledu nejvýhodnější a celkově nejspravedlivější. Tento model se vyznačuje genderovou rovností ve sféře harmonizace

zaměstnání – oba partneři mají stejně náročnou profesy a rodiny. Mluvíme zde o rovnosti nejen v oblasti dělby domácích prací a péče o potomky, ale i rovnosti ve smyslu práva žen i mužů na kariéru a na nezávislé trávení volného času svými koníčky, jako jsou například sport, kultura, zájmy. Oba dva partneři mohou chodit do zaměstnání, budovat kariéru a dítě svěřit na hlídání třetí osobě. Tento model má ale i své nevýhody. Mezi nevýhody patří peníze, které jdou na hlídání potomka, čas věnovaný výchově, sobě samým i domácnosti (30).

1.2 Mateřská a rodičovská dovolená

Narození dítěte je významnou událostí v životě rodiny. Tato změna je náročná nejen z hlediska psychiky, ale i z pohledu hmotného zajištění. Sociálními událostmi v tomto případě tedy jsou náklady na zdravotní péči, zvýšené náklady vyvolané potřebným pracovním volnem, zvýšené náklady vyvolané potřebou rodiny adaptovat se na nového člena. Z toho vyplývá, že dávky spojené s mateřstvím jsou cílené především na zdraví a sociální potřeby ženy, nikoliv dítěte (37).

Mateřská dovolená

V souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě má zaměstnaná žena právo na mateřskou dovolenou (11), protože doba čerpání mateřské je důležitou osobní překážkou v práci (22). Trvá 28 týdnů, u současně narozených dvou a více dětí pak v rozsahu 37 týdnů. Na mateřskou dovolenou se nastupuje obvykle od počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku 8. týdne před tímto dnem. O poskytnutí mateřské dovolené žena nežádá, ale oznamuje nástup na mateřskou dovolenou pomocí předepsaného tiskopisu, který jí musí potvrdit příslušný lékař (11).

Rodičovská dovolená

Rodičovská dovolená navazuje na mateřskou dovolenou. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnankyni nebo zaměstnanci rodičovskou dovolenou, pokud o ni

zažádají. Rodičovská dovolená náleží matce dítěte po ukončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, v takovém rozsahu, o který si zažádají, nejdéle však do 3 let věku dítěte. Zároveň v době šestinedělí mohou být s dítětem doma oba rodiče, matka na mateřské dovolené a otec na rodičovské dovolené. Po návratu matky do práce muž přebírá veškerou péči o dítě a tím pádem má stejná práva jako matka na mateřské dovolené a samozřejmě s tím spojený nárok na čerpání dávky nemocenského pojištění - peněžité pomoci v mateřství (22).

1.2.1 Peněžítá pomoc v mateřství

Peněžítá pomoc v mateřství je nejvýznamnější dávkou spojenou s mateřstvím. Tato dávka je hrazena z nemocenského pojištění a je tedy upravena zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. Základní podmínkou pro získání této dávky je, že rodič dítěte, buď otec, nebo matka, platil před porodem nemocenské pojištění, tedy že byl zaměstnán alespoň 270 dnů v posledních dvou letech před tím dnem, od něhož se dávka přiznává. Pokud je rodič osobou samostatně výdělečně činnou, musí být navíc pojištěn alespoň 180 dní v posledním roce. V žádném jiném případě nárok na peněžitou pomoc v mateřství nevzniká, pokud ovšem osoba není v tzv. ochranné lhůtě. Rodičovi, kterému nevznikne nárok na tuto dávku, bude od narození dítěte náležet rodičovský příspěvek. Bonusem je, že od 1. ledna 2009 se může otec s matkou vystřídat v péči o dítě bez rizika ztráty peněžité pomoci v mateřství (22).

1.2.2 Rodičovský příspěvek

Na rodičovský příspěvek má nárok pouze jeden z rodičů, který osobně, celodenně a řádně po kalendářní měsíc pečuje o nejmladší dítě, nejdéle do 4 let jeho věku. Tento požadavek je považován za splněný i v dalších výjimkách. Příspěvek čerpá i rodič, kterému nevznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Je pevně určen a není odvozen od výše platu (22).

1.2.3 Porodné

Porodné je jednorázovou testovanou dávkou, na kterou mají nárok jen ty rodiny, jejichž čistý příjem je menší než 2,4 násobek životního minima. Tato dávka se navíc omezuje pouze na první narozené dítě (1). Otec dítěte má také nárok na porodné, ale pouze v případě, že žena, která porodila dítě, zemřela a dávka porodného nebyla vyplacena jí ani nikomu jinému (22).

1.3 Žena na trhu práce

Žena a trh práce jsou často diskutovaným tématem. Již od počátku historie měla žena různě vymezená postavení a její role byla, je a bude diferencována od role mužské. I přes snahu zajistit rovné příležitosti mužům i ženám jsou ženy na trhu práce nadále diskriminovány a vykonávají z větší části zaměstnání pro ně typické.

1.3.1 Typicky ženské profese

Postavení žen na trhu práce v minulosti

V pravěku byl hlavní „profesí“ žen kult, za který se považovalo získávání duchů obklopujících člověka pomocí darů, ale i zpěvem, tancem a zdobením barevnými předměty (55). Ve 4. století před Kristem filosof vrcholného období řecké filosofie, Aristoteles, tvrdil, že žena je od přírody podřízena muži a on má nad ní převahu, jelikož ženská mysl je slabá jako u dítěte (58). V té době byla otrokem a neměla žádná práva. Ve středověku měla většina malých měst své nevěstince s několika děvčaty. Prostituce byla tehdy považována za nezbytnou ochranu proti cizoložství a svádění počestných dívek. U žen se ale vyskytovaly i jiné profese, zejména v dělnických oborech. Šičky, pradleny, košíkářky a prodavačky ovoce a sýrů byly nejčastějšími zaměstnáními, ale protože byla málo placená, ženy postupně směřovaly přes různá další zaměstnání, např. lázeňské práce, holičky a číšnice opět k prostituci (55). Za další

jakousi profesy bylo považováno i mateřství, které představovalo nejen mravní závazek (47). V novověku přibyla mezi zaměstnání pokojská, švadlena, učitelka, kuchařka. Avšak takto vyhraněná role byla pro ženu tohoto století deprimující. Byla vlastně jen matkou a hospodyňkou. Navíc patriarchální společnost ženy tím více potlačovala, čím více se snažila definovat rozdíly mezi oběma pohlavími. Jak už to ale bývá, potlačení osobnosti vzbudí o to větší bojovnost ducha a ženy se tedy začaly, navzdory přesvědčením společnosti, angažovat ve veřejných médiích a v politice. Šířily se tak znalosti a negramotnost žen měla značně klesající charakter. Ženy prahly více a více po vzdělání, a tak vzplanula expanze edukace. Vznikaly internátní školy, ženské salóny pro intelektuální společnost. Z toho ale muži příliš radost neměli, a proto bylo pro cílevědomou ženu stále velice těžké se prosadit (2). V 19. století tedy došlo k zásadnímu zlomu a ženy se začaly bouřit proti zastaralým postojům. To se jim vyplatilo a vydobily si tak lepší podmínky na vzdělání, pracovní příležitosti a společenské hodnoty. Postupem času se jasněji vyčlenil rozdíl mezi domácími pracemi a klasickým zaměstnáním za mzdu (47). Po roce 1989 došlo navíc k výraznému poklesu zaměstnanosti žen a vzrůstalo ohrožení ztráty pracovního místa. I v současnosti jsou ženy, a to více než muži, ohroženy nezaměstnaností (40).

Ženy a jejich profese v současnosti

Ženy uplatňují své znalosti a zkušenosti nejčastěji v technických, zdravotnických a pedagogických sférách. Obor obchodu a nižší administrativy je taktéž poměrně zastoupen. Vyloženě typicky ženská povolání pak nacházíme v sektoru vzdělávání, zdravotní a sociální péče (36). Podle studie Křížkové a Slobody (42) je jednoznačně nejčastějším zaměstnáním pro českou ženu pozice administrativní pracovnice. Takto pracuje dokonce každá šestá zaměstnaná žena v České republice. Dalšími nejobvyklejšími zaměstnáními českých žen jsou odborné ošetřovatelky a zdravotní sestry. Třetí místo zaujímá profese učitelek na základních školách a předškolní výchovy. Jak ale uvádí Vodáková (69), ženy chtějí na jednu stranu vykonávat i typicky mužské profese a odmítají ochranu před těžkou prací, aby sobě i ostatním dokázaly, že dokáží to, co muži, ale na straně druhé se dožadují výhod z titulu svého ženství.

1.3.2 Problematika zaměstnanosti žen

Diskriminace žen na trhu práce

Podle výzkumu Křížkové a Haškové (40) prošlo 40% žen diskriminací v práci, přibližně polovina z nich z důvodu pohlaví. I přesto v České republice nejsou otázky související s podmínkami zaměstnanosti žen a s pozicí žen na trhu práce stále pokládány za důležité. Soudobý trh práce v České republice stále dělí práci na mužskou a ženskou. Rozdělení trhu podle genderu je uskupeno do několika rovin a vytváří tak různé podmínky pro různé profese. Ty potom vedou k nerovnostem v šancích a příležitostech. Česká populace vidí největší problém v rovném zacházení v postupu na vyšší pracovní pozici (8).

Zaměstnavatelé neprojevují příliš velký zájem o ženu jako pracovní sílu. To pravděpodobně může souviset nejen s kategorií a náplní práce nabízených pozic, ale i s očekáváním určité prosperity naplňování nároků a požadavků v dané profesi. Překážky jsou viděny hlavně v konsensu mezi pracovními požadavky a finančním ohodnocením zaměstnankyně, především ve vlivu mateřství a ve výrazném rozdělení trhu práce podle pohlaví (19). Jednotlivé druhy zaměstnání a pozice jsou různě mzdově ohodnoceny a obecně je známo, že zaměstnání, kde pracují více muži než ženy, jsou výše finančně oceňováni (42). K tomu se přiklání i Křížková, Penner a Petersen (43), kteří uvádí, že mzdové rozdíly mezi muži a ženami jsou nejdůležitějším ukazatelem genderových nerovností. Nízké mzdové ohodnocení, mzdové znevýhodnění a diskriminace v odměňování nebo ve vstupování na trh práce, jeho části či pozice tvoří podstatné ohrožení sociální exkluzí pro některé skupiny žen, kterými jsou osamělé matky, ženy s malými dětmi, ženy po rodičovské dovolené, ženy staršího věku, ženy národnostních a etnických menšin (40). Hned po zatížení ženy péčí o dítě a domácnost je hlavní příčinou nerovnosti struktura pracovního trhu a zaměstnavatelská politika, která je vyhovující více pro muže (44). I statistiky dokazují, že ženy jsou vytlačovány do sekundární sféry zpracovatelského průmyslu a mají nižší platy (33). V některých profesních sférách ale faktem zůstává, že je často předkládáno, že pracovní nasazení žen je stejné jako u mužů z toho důvodu, aby se zabránilo diskriminaci žen na pracovním

trhu (25). Dalším druhem diskriminace, jak uvádí Křížková (42), je zneužití práce žen. Konkrétně to rozvádí Krause (36) a uvádí, že přijímání mladých a současně vysoce vzdělaných a kvalifikovaných žen bývá strategií jak ušetřit na jejich mzdách při porovnání se stejně kvalifikovanými muži. Dále článek v *International Studies in Sociology of Education* (5) popisuje, že přechod ze vzdělávání do práce představuje mnoho situací, kde je pravděpodobné, že dojde k diskriminaci. Shrnuje celou situaci a stejně jako předchozí autoři se přiklání k názoru, že genderové stereotypy obecně znevýhodňují ženy, zvláště pak, když se k nim připojí stereotypy o rodičovské odpovědnosti, dochází k silnému znevýhodňování matek.

Pracovní návraty po mateřské a rodičovské dovolené

V případě, že se žena rozhodne vrátit do zaměstnání ihned po mateřské dovolené, má zaměstnavatel povinnost zařadit ji na pracovní pozici a pracoviště, na kterém se nacházela před odchodem na mateřskou dovolenou. Pokud toto není možné z důvodu, že tato práce odpadla nebo že byla pracovní pozice zrušena, je zaměstnavatel povinen zařadit ji podle pracovní smlouvy. Vrátit se na svou původní pozici může i zaměstnanec po rodičovské dovolené, kterou čerpal v rozsahu, v jakém je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou (22).

Zaměstnavatelé, občas příliš stereotypně, předpokládají u žen s dětmi, že se budou více věnovat rodině a bude tím pádem zanedbávána jejich práce (8). Podle Hakimové (25) se v různých výzkumných zprávách běžně vyskytuje mýtus, že hlavní bariérou zaměstnatelnosti žen je právě péče o dítě. Návrat po mateřské a rodičovské dovolené znamená obnovení kariéry a upevnování svého místa na trhu práce, což je pro ženu velice důležité z pohledu seberealizace, avšak kvalifikace ženy nebývá dostatečnou z důvodu vybočení z určitého pracovního režimu nebo „zamrznutí“. Pro zaměstnavatele je to tak další důvod proč ženu po mateřské nezaměstnat (8). Podle Křížkové (7) je tedy na matku s dítětem pohlíženo jako na velmi nejistou a neperspektivní pracovní sílu. Ženy - matky jsou pak nepřímo nuceny slevovat ze svých požadavků nejen z pohledu pracovní pozice, ale i z určitých představ o mzdě za odvedenou práci.

Pro ženy, jakožto hlavní pečovatelky, je tak stále obtížné skloubit pracovní a rodinný život, zejména kvůli nedostatečné nabídce zařízení péče o dítě, nemožnosti užívat flexibilních pracovních úvazků a samozřejmě i již zmiňované diskriminaci od zaměstnavatelů (30).

1.4 Harmonizace rodinného a profesního života

Harmonizace rodinného a profesního života může být jedním s důležitých bodů v otázce, zda mít dítě, nebo se soustředit na svou kariéru. Pokud máme pro nás dostatek prostředků ke sladění obojího, jde rozhodování o něco lépe. Pomoc státu, rodiny a zaměstnavatele je tak onou pomocnou rukou, která nám k propojení práce a péče může dopomoci. Podle O' Connorové (56) mohou politiky, které usměrňují rozsah pracovní doby, flexibilitu pracovních úvazků, přístupnost různých zařízení pro děti, a rovnost v profesích a v odměnách za vykonanou práci ulehčovat, ale naopak i ztěžovat propojení rodiny a zaměstnání. Studie uveřejněná v *International Journal of Critical Accounting* (66) navíc uvádí, že rovnováha mezi zdravým pracovním a soukromým životem je přímo spojena s celkovou spokojeností člověka, pracovním výkonem a etickým rozhodováním. Proto je harmonizace obou sfér velice důležitá.

1.4.1 Flexibilní formy práce

V dnešní době je potřeba, aby do práce chodili oba rodiče, protože domácností, kde by vystačily s jedním příjmem, je v dnešní době minimum (8). Proto se v následující kapitole zaměříme na jednotlivé typy flexibilní formy práce: práci na částečný úvazek, pružnou pracovní dobu, sdílení pracovního místa, stlačený pracovní týden, práci z domova a konto pracovní doby.

Nejnámějším nástrojem pro harmonizaci práce a rodinného života je práce na částečný úvazek (41). Práce na částečný úvazek znamená, když se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou na kratší pracovní době než je stanovená týdenní pracovní

doba **(22)**. Ta je tedy zkrácena na čtyři nebo šest hodin denně. Bývá sjednávána i na týdenní cykly, nejčastěji na 20 hodin týdně **(41)**. Oproti tomu Hašková a Linková **(7)** uvádějí, že zaměstnavatelé nejsou často ochotni částečné úvazky poskytnout a ani mezi ženami o ně není příliš velký zájem. Dále zdůrazňují, že ženy, které se nechávají zaměstnávat na částečný úvazek, jsou statisticky častěji propouštěny a věnují se práci, která je méně kvalifikovaná.

Další formou flexibilní formy práce je pružná pracovní doba. Zaměstnanec si sám volí začátek, případně konec pracovní doby v rámci určitých časových úseků, které stanovuje zaměstnavatel. Zaměstnanec zároveň musí odpracovat stanovený počet hodin denně, týdně, případně za čtyři týdny. Výhodou pružné pracovní doby je, že nedochází ke ztrátě finanční odměny za odvedenou práci **(22)**.

Sdílení pracovního místa, nebo také job – sharing, není právně nijak odlišeno od práce na částečný úvazek. Spočívá v práci dvou a více zaměstnanců na jedné pracovní pozici, kdy zaměstnanci mají za úkol vykonávat společně jednu náplň práce. Mzda, plat a dovolená jim náleží poměrně dle odpracované doby **(22)**.

Stlačeným pracovním týdnem je myšleno, že týdenní pracovní doba je odpracována pouze ve čtyřech dnech, samozřejmě denní pracovní doba je o to vyšší. Rodičům to tak umožňuje lépe sladit kariérní život s péčí o dítě **(22)**.

Práce z domova musí být vykonávána výhradně v klasickém pracovněprávním vztahu, nebo v rámci pracovních vztahů založených na dohodách o práci konané mimo pracovní poměr **(22)**. Umožňuje zaměstnancům pracovat doma a zaměstnanec si může pracovní dobu rozvrhnout podle svých potřeb.

Konto pracovní doby je druh flexibilní formy práce, která není často využívána z důvodu vysoké administrativní zátěže. Neobvyklým znakem je, že se nevyužívá v nepodnikatelském sektoru. Jeho flexibilita spočívá v nerovnoměrném rozložení pracovní doby zaměstnance **(22)**.

1.4.2 Zařízení péče o děti

Jeden z nejdůležitějších prostředků jak zkoordinovat práci a péči jsou jesle a mateřské školy. Jesle jsou zdravotnická zařízení navazující na péči s rodinou. Jsou řazena mezi zvláštní dětská zařízení léčebně preventivní péče a pečují o všestranný rozvoj dětí ve věku do 3 let. V současné době jsou zřizovány spíše soukromými subjekty. Podle Kuchařové a Svobodové (46) se jesle vyskytují hlavně ve větších městech, což znamená nevýhodu pro rodiny žijící v menších městech a na vesnici.

Rodiče umisťují své potomky nejčastěji do státních nebo soukromých mateřských škol. Jejich činnost je upravena školským zákonem. Vzhledem k faktu, že oblíbenost mateřských škol je mezi rodinami opravdu vysoká a kapacita v současné době značně nedostačující, mateřské školy mnohým žádostem o umístění dítěte nevyhoví, nebo navyšují kapacity volných míst, a to může vést ke zhoršení kvality poskytované péče (27). Jak uvádějí Marksová – Tominová (22), je proto důležité začít hledat školku se značným předstihem. Zvláštním typem mateřských škol jsou mini školky, které jsou určené pro děti ve věku od šesti měsíců do sedmi let. Maximální kapacita je ale pouze do počtu čtyř dětí (54).

Nedostatek kapacit v mateřských školách a jeslích by mohly řešit firemní mateřské školy a jesle. Velkým přínosem může být to, že dítě by chodilo do školky s dětmi kolegů z práce a to obzvlášť, pokud firma pořádá různé tábory či lyžařské kurzy. Další výhodou je fakt, že firemní školka může mít výrazně delší otevírací hodiny než školka běžná (22). Problém ovšem spočívá ve financování daného projektu.

Mezi další důležité institucionální zařízení určené pro matky s dětmi patří zařízení doplňkové péče. Jsou jimi rodinná centra, mateřská centra nebo kluby pro matky. Maminky a jejich děti se zde schází, aby vyšly z izolace (7) a účastní se nejrůznějších kurzů, které jsou pro ně jako cílovou skupinu určené (65).

Čím dál více rozšířené je hlídání dětí, neboli baby sitting. Služba je poskytována jak soukromými firmami, tak osobami, které podnikají na základně živnostenského oprávnění. Často hlídají malé děti i brigádnice nebo studentky. Další možností může být

zaplacení péče o děti směrem od zaměstnavatele k zaměstnanci, a to v době výkonu práce (27).

1.4.3 Další možnosti harmonizace

Nejméně nákladnou a tím pádem nejrozšířenější alternativou péče o dítě je mezigenerační výpomoc, kdy prarodiče hlídají svá vnoučata. V budoucnosti bude uvedena možnost pomoci ale zeslabovat, zejména z důvodu pozdějšího odchodu do důchodu. V současnosti pomoc při hlídání dětí poskytuje podle výzkumu Kuchařové, Ettlerové (et. al.) (21) 74% prarodičů, což znamená převážnou většinu.

2 CÍL A VÝZKUMNÉ OTÁZKY

2.1 Cíl práce

Cílem práce je zjistit profesní volby mladých žen v souvislosti s mateřstvím, především vzhledem k faktu, že v oblasti péče o děti zůstávají primárními pečovatelkami.

2.2 Výzkumné otázky

Pro dosažení cíle byla stanovena hlavní výzkumná otázka: Jak se rozhodovaly mladé ženy prvorodičky, pokud si vybíraly mezi kariérou a mateřstvím a proč? Následovaly okruhy výzkumných otázek.

Výzkumná otázka č. 1

Jaké faktory ovlivnily rozhodnutí žen, aby si zvolily si mateřství?

Výzkumná otázka č. 2

Jaký je přístup zaměstnavatelů, případně školy k těhotným ženám nebo matkám malých dětí z pohledu těhotných žen a matek malých dětí?

Výzkumná otázka č. 3

Jaký je pohled těhotných žen nebo matek malých dětí na hledání práce v průběhu, případně po skončení mateřské a rodičovské dovolené?

Výzkumná otázka č. 4

Jaké prostředky harmonizace práce a péče využívají matky malých dětí?

Výzkumná otázka č. 5

Jaké faktory vidí ženy zpětně jako významné pro založení rodiny a udržení rodinné pohody a co by udělaly jinak, pokud něco takového je?

3 METODIKA

Ke zpracování současného stavu, teoretické části naší bakalářské práce jsem prostudovala především současnou odbornou literaturu, odborné sociologické výzkumy, zahraniční renomovaná i domácí periodika, webové stránky zabývající se problematikou profesních voleb mladých žen v souvislosti s mateřstvím.

Sběr primárních dat byl uskutečněn kvalitativní výzkumnou strategií. Kvalitativní výzkum znamená, jak tvrdí Hendl (28), „*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.*“ Podle Dismana (16) je úkolem kvalitativního výzkumu především porozumět lidem v různých sociálních situacích.

Byla použita metoda dotazování, technikou polostandardizovaných rozhovorů se ženami. Touto technikou si výzkumník určí několik okruhů otázek, které chce zkoumat, zároveň pořadí jednotlivých okruhů může měnit podle potřeby v závislosti na konkrétním komunikačním partnerovi (53).

3.1 Analýza a zpracování dat

Rozhovory byly nahrávány prostřednictvím audiozáznamu. K přepsání rozhovorů byla aplikována transkripce, což znamená první vytřídění (53) nebo také přepis a redukci dat z interview (16).

Dále bylo nutné získaná data zakódovat. Kódování ve výzkumu znamená postup nejprve analýzy informací, poté opětovného složení odlišným způsobem do tematických kategorií (63).

Data byla poté analyzována pomocí metody vytváření trsů, která funguje na principu shromažďování určitých podobných znaků, získaných pomocí kódování do kategorií sestavených dle tématu zaměření a následně aplikovaných do tabulek (53).

Výzkumné otázky byly logicky seřazeny tak, aby na sebe navazovaly a rozhovor měl určitou časovou posloupnost a příběh. Každá výzkumná otázka obsahuje určitý okruh podotázek, aby byly výzkumné otázky lépe ilustrovány a aby došlo ke zjištění odpovědí na ně. Otázky jsem dále utřídila v tabulkách do skupin podle toho, zda odpovídala *žena, která je již pracující matkou (modrá barva)*, *žena, která je těhotná a předtím nepracovala (žlutá barva)* a *žena, která je na rodičovské dovolené a předtím již byla zaměstnána a nyní pracuje (zelená barva)*.

Okruhy upřesňujících podotázek:

Výzkumný okruh otázek č. 1:

- Plánovala jsi již v minulosti mít dítě?
- Cítila jsi nějaký tlak okolí při rozhodování, zda mít, nebo nemít dítě?
- Mělo na tvé rozhodnutí vliv čekání na vhodného partnera?
- Jaký by měl být podle Tebe ideální partner?
- Řešila jsi ekonomickou situaci spojenou s vhodným zázemím?
- Jaké další faktory ovlivnili tvé rozhodnutí?

Výzkumný okruh otázek č. 2:

- Jak jsi pracovala, případně co jsi studovala, před otěhotněním?
- Jak se zachoval zaměstnavatel, případně škola, když zjistili, že jsi těhotná?
- Myslíš si, že jsou ženy - matky na trhu práce diskriminovány? A proč?

Výzkumný okruh otázek č. 3:

- Jak sis představovala, respektive, jak si představuješ nástup do práce po ukončení mateřské, případně rodičovské dovolené?
- Jaká byla realita při nástupu do práce, případně jaká si myslíš, že bude realita při nástupu do práce po ukončení mateřské, případně rodičovské dovolené?
- Musela jsi slevovat ze svých nároků, případně myslíš si, že budeš muset slevovat ze svých nároků?

Výzkumný okruh otázek č. 4:

- Užíváš, respektive plánuješ užívat, nějaké prostředky harmonizace práce a péče?
- Umožňuje ti dané sladování zaměstnavatel? Domníváš se, že ti sladování zaměstnavatel bude umožňovat?
- Jak dané prostředky sladování fungují?
- Jaké jsi měla představy o sladění práce a péče?
- Jaká je realita při sladování práce a péče? Jak se o péči o dítě a domácnost dělíš s partnerem?
- Uvažovala jsi někdy, že by tě na rodičovské dovolené zastoupil partner?

Výzkumný okruh otázek č. 5:

- Co bys udělala jinak, kdybys mohla vrátit čas, pokud něco takového je?
- Co si myslíš, že je důležité proto, aby vše fungovalo tak, jak má, co se týče rodiny, mateřství, kariéry?

3.2 Výběrový soubor

Výzkumný soubor tvořilo 8 mladých žen, které jsou buď těhotné, nebo matkami již narozených dětí v rozmezí od 0 do 9 let věku.

Jejich výběr byl uskutečněn metodou snowball sampling. Snowball sampling, nebo-li metoda sněhové koule, je založená na principu postupného jmenování dalších komunikačních partnerů komunikačními partnery již známými (**13**), kteří jsou ve stejné nebo podobné sociální situaci. Požadovaný výběrový soubor je získán v tu chvíli, kdy ani jeden z komunikačních partnerů nezná další osobu vhodnou do výzkumu nebo navržená potencionální osoba vhodná do výzkumu či nechce spolupracovat (**13**). První komunikační partnerky jsem tedy získala ze svého blízkého okolí, ostatní ženy byly navrženy mou informátorkou.

4 VÝSLEDKY

V této části bakalářské práce jsem vyličila výsledky rozhovorů s ženami, které spojuje jeden osud, osud matky.

První kontakt s ženami proběhl elektronicky, kdy jsem každé z potencialních komunikačních partnerek nejprve vysvětlila, co je cílem mé bakalářské práce, na co bych se mohla zhruba ptát a jaký časový úsek by rozhovor mohl přibližně trvat. Následně jsem je informovala o tom, že veškeré informace, které mi sdělí, jsou plně anonymní a vysvětlila jsem jim, jak přesně bude se získanými daty nakládáno. Poté se samy mohly rozhodnout, zda se výzkumu budou chtít zúčastnit, nebo ne. Všechny rozhovory byly získávány v prostředí, které bylo ženám příjemné, nejčastěji v prostředí jejich domova, u kávy. Celou atmosféru rozhovorů pozitivně ovlivnil i fakt, že ženy mi ihned nabídly tykání.

Nejprve jsem zjišťovala základní identifikační údaje, poté jsem pozvolna přešla na otázky týkající se tématu mé práce. Výsledné rozhovory jsem nejprve zakódovala a poté zpracovala do tzv. „trsů“, které jsem poté aplikovala do tabulek.

Čtyři z osmi komunikačních partnerek jsou zaměstnanými matkami. Tři z osmi komunikačních partnerek jsou ženy na rodičovské dovolené. Jedna komunikační partnerka je těhotnou studentkou vysoké školy, dálkového navazujícího studijního programu. Tabulky jsem rozdělila dle posloupnosti od těhotné ženy, přes matky na rodičovské dovolené, po již pracující matky.

4.1 Krátké kazuistiky komunikačních partnerek

Nejprve představím krátké kazuistiky svých komunikačních partnerek, nejen z důvodů přehlednosti a přiblížení jejich životní situace, ale také proto, že jsou nejdůležitější součástí mé bakalářské práce.

Komunikační partnerka č. 1 je 22letá těhotná studentka navazujícího dálkového magisterského studia. Že je těhotná, zjistila během posledního roku bakalářského studia.

Ráda by v budoucnu získala práci v oboru. Je svobodná a žije s přítelem ve vlastním domě. Přítel má stálou práci. Po porodu plánují svatbu.

Komunikační partnerka č. 2 je 26letá matka 1 ročního dítěte. Pracovala jako referentka, ale měla smlouvu na dobu určitou, po mateřské ji propustili. Nyní je na rodičovské dovolené. Žije s manželem a jeho rodiči v rodinném domě. Manžel má stálou práci u zahraniční společnosti, do které dojíždí. Plánují do 2 let dostavět vlastní dům.

Komunikační partnerce č. 3 je 28 let. Má dítě, kterému bude za nedlouho 1 rok. Pracovala jako učitelka v soukromé umělecké škole v hlavním městě, nyní je na rodičovské dovolené. Žije se svým manželem a svými rodiči ve dvougeneračním domě. Manžel má stálou práci v místě bydliště.

Komunikační partnerce č. 4 je také 28 let a vychovává své první dítě, které je přibližně rok a půl staré. Živila se jako profesionální hudebnice v orchestru, který má vysokou úroveň. V současnosti je na rodičovské dovolené. Žije se svým manželem zatím v pronajatém bytě. Manžel má stálé zaměstnání.

Komunikační partnerce č. 5 je 32 let a pracuje jako sociální pracovníce, tedy v oboru, který vystudovala. Vychovává 3letého syna. Žije se svým manželem v rodinném domě. Manžel má sice časově náročnou, ale stálou práci.

Komunikační partnerka č. 6 je 34letá matka 7letého dítěte. Pracuje jako dělnice ve strojírenské firmě. Žije s manželem v panelovém domě. Manžel je živnostník.

Komunikační partnerka č. 7 je 34letá strojní inženýrka. Má 7leté dítě. Žije v rodinném domě se svým manželem, který také pracuje ve strojírenství.

Komunikační partnerce č. 8 je 35 let. Je matkou 7letých dvojčat. Pracuje v sociálních službách. Žije s manželem, který podniká.

4.2 Hodnocení výzkumných otázek

Výzkumná otázka č. 1: Jaké faktory ovlivnily rozhodnutí žen zvolit si mateřství?

První výzkumná otázka zachycuje v tabulce č. 1, zda se plán mít dítě shoduje se současností. Druhá tabulka ukazuje faktory, které byly hlavním spouštěčem při konečném rozhodnutí mít dítě.

Tabulka č. 1: Plánovala jsi již v minulosti mít dítě?

	Ano, věková shoda	Ano, ale později	Ano, ale dříve
K. partnerka č. 1		X	
K. partnerka č. 2		X	
K. partnerka č. 3			X
K. partnerka č. 4			X
K. partnerka č. 5	X		
K. partnerka č. 6	X		
K. partnerka č. 7	X		
K. partnerka č. 8	X		

Zdroj: vlastní výzkum

Všechny komunikační partnerky se shodly na tom, že dítě plánovaly. U většiny žen se plán shodl s realitou, některé ženy usoudily, že by dítě mohlo přijít později než přišlo, jiné naopak chtěly dítě dříve.

Komunikační partnerka č. 2 dítě s přítelem plánovala, ale jak uvádí, bylo to v danou chvíli nečekané. „*Popravdě tohle přišlo hrozně rychle...obřečela jsem to. Radši bych otěhotněla se smlouvou na dobu neurčitou.*“ Dodala ale, že miminka samozřejmě nelituje, s jinou smlouvou by to ale bylo určitě lepší, byla by si více jistá.

Naopak komunikační partnerka č. 3 chtěla dítě dříve. „*Chtěla jsem mít rodinu dřív, tak o 2 nebo 3 roky.*“ Nakonec však poznamenala, že tím by pak nezískala tolik pracovních zkušeností.

Tabulka č. 2: Co nejvíce ovlivňovalo tvé rozhodnutí zvolit si mateřství?

	Partner	Věk
K. partnerka č. 1	X	
K. partnerka č. 2	X	
K. partnerka č. 3	X	
K. partnerka č. 4	X	X
K. partnerka č. 5	X	
K. partnerka č. 6	X	X
K. partnerka č. 7	X	X
K. partnerka č. 8	X	

Zdroj: vlastní výzkum

Rozhodnutí komunikační partnerky č. 1, stejně jako všech ostatních komunikačních partnerek, ovlivnil především jejich partner. „*Nejdříve jsem dítě tak brzo nechtěla, ale s přítelem jsem šťastná. Chtěl, abych vysadila prášky, mně dítě nevadilo a hned na poprvé se zadařilo.*“ Toto potvrzuje i komunikační partnerka č. 3: „*Od osmnácti bylo mým snem mít rodinu. Čekala jsem jen na vhodného partnera, se kterým by to šlo.*“

Tabulka č. 3: Jaké vlastnosti by měl mít tvůj ideální partner?

	Podporující	Pozorný	Citlivý	Podíl na výchově	Spolehlivý	Pracovitý
K. partnerka č. 1		X			X	X
K. partnerka č. 2	X	X	X		X	
K. partnerka č. 3	X			X	X	X
K. partnerka č. 4	X			X	X	
K. partnerka č. 5	X				X	
K. partnerka č. 6					X	X
K. partnerka č. 7			X	X	X	X
K. partnerka č. 8					X	X

Zdroj: vlastní výzkum

Všechny komunikační partnerky u ideálního partnera preferují spolehlivost. Všechny komunikační partnerky také uvedly, že představa o ideálních vlastnostech partnera se shoduje s vlastnostmi jejich životního partnera. Komunikační partnerka č. 2 doporučuje toho svého jako nejlepšího. „Doporučuju vlastnosti mého manžela. *Hodného, pozorného, aby uměl říct, že tě má rád.*“

Výzkumná otázka č. 2: Jaký je přístup zaměstnavatelů, případně školy k těhotným ženám nebo matkám malých dětí z pohledu těhotných žen a matek malých dětí?

Tabulka č. 4: Jak se zachoval zaměstnavatel, když zjistil, že jsi těhotná?

	Bez problémů	Nebyli nadšeni
K. partnerka č. 1	X	
K. partnerka č. 2	X	X
K. partnerka č. 3	X	
K. partnerka č. 4	X	
K. partnerka č. 5	X	
K. partnerka č. 6	X	
K. partnerka č. 7	X	
K. partnerka č. 8	X	

Zdroj: vlastní výzkum

Komunikační partnerky v tomto ohledu odpovídaly převážně stejně. V práci nebyl problém a zaměstnavatelé vyšli ženám vstříc. „*Ke mně se zachovali výborně. Není problém v tomto odvětví sehnat náhradníka.*“ potvrdila komunikační partnerka č. 4. Pouze u jedné komunikační partnerky si neodpustili narážku a neskrývali negativní pocity v souvislosti s jejím odchodem z práce.

Tabulka č. 5: Myslíš si, že jsou ženy - matky na trhu práce diskriminovány?

	Ano	Nevím
K. partnerka č. 1		X
K. partnerka č. 2	X	
K. partnerka č. 3	X	
K. partnerka č. 4	X	
K. partnerka č. 5	X	
K. partnerka č. 6	X	
K. partnerka č. 7	X	
K. partnerka č. 8	X	

Zdroj: vlastní výzkum

Pohled na diskriminaci mají všechny komunikační partnerky, které již mají zkušenost s pracovně právním vztahem, stejný. Vědí o ní, ale zároveň se domnívají, že se s tím stejně nic nedá dělat, že to tak prostě je. Jsou s tímto stavem smířené, ale i přesto tuto situaci vnímají jako problém.

Komunikační partnerka č. 7 má v tomto naprosto jasno. *„Ženy jsou určitě diskriminovány. Počítá se s tím, že budou mít nemocný děti, že s nima budou doma a budou mít víc absencí, než normální zaměstnanec. Ani kolegové nejsou rádi, protože tu práci, kterou máš dělat ty, musí dělat oni za tebe.“*

Komunikační partnerka č. 2 tento výrok potvrzuje. *„Určitě jsou. Chlapů se nikdo neptá kolik mají dětí při nástupu do práce. A děti když nastoupí do školky, jsou hnedka nemocný.“*

Komunikační partnerka č. 1, která ještě nepracovala, má odlišný pohled na věc. *„Nevím, jestli jsou ženy diskriminovány, spíš si myslím, že je to o známých...“*

Výzkumná otázka č. 3: Jaký je pohled těhotných žen, nebo matek malých dětí na hledání práce v průběhu, případně po skončení mateřské a rodičovské dovolené?

Tabulka č. 6: Myslíš si, že budeš muset po mateřské slevovat ze svých nároků na práci? Musela jsi slevovat ze svých nároků na práci?

	Ano	Ne
K. partnerka č. 1	X	
K. partnerka č. 2		X
K. partnerka č. 3		X
K. partnerka č. 4		X
K. partnerka č. 5		X
K. partnerka č. 6	X	
K. partnerka č. 7		X
K. partnerka č. 8	X	

Zdroj: vlastní výzkum

V převážné většině komunikační partnerky ze svých nároků slevovat nemusí. Je to dané tím, že u zaměstnavatele mají nebo měly smlouvu na dobu neurčitou, která jim zaručuje návrat na tu stejnou pracovní pozici, na které pracovaly před odchodem na mateřskou dovolenou. Ty ženy, které takovou smlouvu nemají nebo neměly, uvedly, že počítají s tím, že budou muset slevit ze svých nároků, alespoň ze začátku.

Komunikační partnerka č. 8 odůvodnila svou nutnost vzít práci „pod úroveň“ svým dosaženým vzděláním. *„Vzhledem k tomu, že mám středoškolské vzdělání ekonomického směru a míst málo, brala jsem nabídky, které jsem dostala. Jedna z prací bylo uklízení.“*

Komunikační partnerka č. 6 si pohoršila finančně, ale vzhledem k faktu, že manžel vydělával dost, to časem přestala řešit.

Komunikační partnerka č. 2 i přesto, že bude muset práci hledat novou, má vyhlídnuté místo v přítelově firmě. Doufá, že ji přijmou.

Výzkumná otázka č. 4: Jaké prostředky harmonizace práce a péče využívají matky malých dětí?

Tabulka č. 7: Jaké prostředky harmonizace práce a péče jsi užívala, užíváš, případně plánuješ užívat?

	Mateřská škola	Prarodiče	Školní družina	Manžel-živnostník	Pružná pracovní doba
K. partnerka č. 1	X	X			
K. partnerka č. 2	X	X			
K. partnerka č. 3	X	X			
K. partnerka č. 4	X			X	
K. partnerka č. 5	X	X			X
K. partnerka č. 6	X	X	X		
K. partnerka č. 7	X	X	X		X
K. partnerka č. 8	X	X	X	X	

Zdroj: vlastní výzkum

Všechny komunikační partnerky se více méně shodly na prostředcích harmonizace. Mateřská školka je u všech na prvním místě, nejen z důvodů ulehčení práce a péče. Komunikační partnerka č. 3 uvedla i další, významný důvod, proč plánuje dát dítě do mateřské školy. *„Do školky dám malého určitě, aby si prošel nemocemi, je tam i sociální důvod.“*

Komunikační partnerky č. 7 a č. 5 jako jediné uvedly flexibilní formy práce jako výsledek domluvy se svým zaměstnavatelem. *„Zaměstnavatel mi umožňoval klouzavou pracovní dobu. Mohla jsem kvůli školce chodit až na sedmou ranní.“*

Komunikační partnerka č. 5 je zaměstnána na částečný úvazek, také s klouzavou pracovní dobou.

Pomoc prarodičů využívá taktéž naprostá většina komunikačních partnerek. Komunikační partnerka č. 3 řekla důležitou větu. *„My jsme ještě ta generace, kdy naši*

rodiče začínají odcházet do důchodu ještě poměrně brzo, v tom máme výhodu oproti mladším maminkám.“ Poukazuje tím na stále se zvyšující věkovou hranici odchodu do důchodu, kdy pracující prarodiče nebudou mít tolik času na výpomoc při hlídání dětí.

Komunikační partnerky č. 4 a č. 7 mají velkou výhodu v tom, že jejich manžel je živnostník a může tedy lépe plánovat svůj čas a více se podílet na výchově potomka.

Komunikační partnerka č. 4 jako jediná výpomoc rodičů nevyužívá, ani neplánuje využívat. Jako důvod uvádí velkou vzdálenost mezi místem jejich bydliště a místem bydliště rodičů obou z manželů, kdy dojíždění není časově možné.

Tabulka č. 8: Jak se o péči o dítě a domácnost dělíš s partnerem?

	Rovnoměrně rozdělené	Jen já	Většinou já
K. partnerka č. 1	X		
K. partnerka č. 2	X		
K. partnerka č. 3	X		
K. partnerka č. 4	X		
K. partnerka č. 5		X	
K. partnerka č. 6	X		
K. partnerka č. 7		X	
K. partnerka č. 8			X

Zdroj: vlastní výzkum

Komunikační partnerky č. 1 až č. 4 a č. 6 uvedly, že se o veškeré činnosti dělí s partnerem rovnoměrně. S jejich partnery se dá na všem domluvit a jsou jim nápomocni ve všem, co potřebují.

Komunikační partnerka č. 5 je momentálně na všechno sama, protože manžel se vrací domů 1x za 14 dní na víkend.

Komunikační partnerka č. 7 dělá také většinu věcí sama. Při mateřské to podle ní bylo ještě pochopitelné, protože manžel byl od rána do večera v práci, i o víkendech.

Ale nyní, když znovu pracuje, se nic moc nezměnilo. „*Veškeré domácí práce obstarávám sama, péči o dítě taky.*“

Komunikační partnerka č. 8 cítí, že je většina práce v domácnosti i péče o potomka na ní, i přesto, že se původně s manželem na všem domluví. „*Většinu péče o dítě mám já, ale tak 40% zajišťuje on. S domácností je to jak kdy, v současnosti se hodně dělíme o domácnost celkově, jen některé práce dělám většinou já.*“

Výzkumná otázka č. 5: Jaké faktory vidí ženy zpětně jako významné pro založení rodiny a udržení rodinné pohody a co by udělaly jinak, pokud něco takového je?

Tabulka č. 9: Co bys nyní udělala jinak, kdybys mohla vrátit čas?

	Ne, nic bych neudělala jinak	Ano, lepší načasování
K. partnerka č. 1		X
K. partnerka č. 2		X
K. partnerka č. 3		X
K. partnerka č. 4		X
K. partnerka č. 5	X	
K. partnerka č. 6	X	
K. partnerka č. 7	X	
K. partnerka č. 8	X	

Zdroj: vlastní výzkum

Komunikační partnerka č. 1 a č. 2, které by mohly určité děje vrátit, by zvolily takové kroky, které by jim zajistily v budoucnu větší jistotu v práci.

Komunikační partnerka č. 1 by zvolila lepší načasování, aby nejdříve získala praxi pro výkon povolání v oboru, který studuje.

Komunikační partnerka č. 2 by zpětně plánovala rodinu, až když by měla práci se smlouvou na dobu neurčitou.

Oproti nim komunikační partnerky č. 3 a č. 4 by o rodině uvažovaly dříve, avšak obě dvě řekly, že by pak ale pravděpodobně nezískaly práci, jakou si přály vykonávat.

Zbytek žen je spokojeno se stavem takovým, jaký je a nic by zpětně neměnily. Komunikační partnerka č. 5 přistupuje ke své životní dráze s optimismem. „*Nic bych neměnila. Všechny zkušenosti jsem potřebovala, abych si udělala jasno ve svých postojích a představách o životě a zaměstnání.*“

Tabulka č. 10: Co je podle Tebe nejdůležitější, pro to, aby vše klapalo, co se týče založení rodiny, rodinné pohody, kariéry?

	Zázemí	Vlastní bydlení	Partner	Finance	Nepolevit ze svých nároků	Soustředit se na péči o dítě
K. partnerka č. 1		X	X	X		
K. partnerka č. 2		X	X			
K. partnerka č. 3	X		X	X		
K. partnerka č. 4			X	X	X	
K. partnerka č. 5	X		X		X	
K. partnerka č. 6		X	X	X		
K. partnerka č. 7		X				X
K. partnerka č. 8	X					X

Zdroj: vlastní výzkum

Poslední otázka byla zaměřena na priority týkající se harmonie mezi prací, péčí a celkově rodinné pohody. Všechny ženy se shodly na tom, že nejdůležitější je mít partnera, který jim bude oporou ve všech ohledech. Druhou nejčastější hodnotu pro ně mělo vlastní bydlení. Finance považovaly spíše za výhodu než nutnost. Několik z komunikačních partnerek uvedlo jako podstatné i rodinné zázemí a podporu rodičů. Několik z žen uvedlo, že nejdůležitější je soustředit se na péči o dítě.

Komunikační partnerka č. 7 je přesvědčená, že právě soustředění pozornosti na dítě a neřešení ostatních záležitostí je to nejdůležitější. „*Myslím si, že důležité je věnovat se především dětem. Práci neřeším, ta se vždycky nějak najde. Ale když ti uteče ten věk dítěte, kdy s ním můžeš být, tak s tím nic neuděláš. Práci můžeš najít vždycky horší, nebo lepší. Dítě je hlavní.*“

5 DISKUSE

V mé bakalářské práci jsem se zaměřila na mladé ženy – matky malých dětí a jejich profesní volby, protože v oblasti péče o dítě stále zůstávají primárními pečovatelkami. Zajímalo mě zejména, co bylo hlavními důvody jejich rozhodnutí vybrat si rodinu a s jakými problémy a situacemi se na jejich vybrané životní dráze potýkají, především z hlediska práce a péče. Výzkumu se účastnilo 8 komunikačních partnerek, u kterých byla získána data na základě polostandardizovaných rozhovorů. Otázky byly systematicky seřazeny do pěti hlavních okruhů vztahující se k cíli této práce. Otázky se týkaly faktorů, které ovlivňovaly rozhodnutí těchto žen zvolit si mateřství, přístupu zaměstnavatele k ženám – matkám, úskalím představujícím hledání práce s malým dítětem, nejužívanějších prostředků sladování práce a péče a nakonec priorit žen při zakládání rodiny.

První výzkumná otázka zněla: **Jaké faktory ovlivnily rozhodnutí žen zvolit si mateřství?**

Z výsledků vyplývá následující. Podle tabulky č. 1 vidíme, že každá z komunikačních partnerek v minulosti plánovala dítě. Komunikační partnerky č. 5, 6, 7 a 8 si předem ujasnily věk ke vstupu do mateřství a tento věk je s uskutečněným mateřstvím v souladu. Komunikační partnerky č. 1 a č. 2 mateřství původně také plánovaly, ale nečekaly, že se nakonec rozhodnou ve věku tak brzkém, či bez vhodné pracovní smlouvy. Naopak komunikační partnerky č. 3 a č. 4, kterým je 28 let, mateřství plánovaly v dřívějším věku. Ženy totiž kolem svých 30 ti let věku přezkoumávají, zda se dostaly do takového společenského postavení, jaké by mělo být, a zda splnily všechny potencionální povinnosti. Pokud ne, směřuje to celé k první větší osobnostní krizi (61). Avšak žádná z komunikačních partnerek nepotvrdila, že by je v rozhodnutí stát se matkou ovlivňoval tlak okolí – přátel, rodiny, médií a celkově společnosti.

Nejpodstatnější okolnost, která v ženách podnítila touhu založit rodinu, byl jejich partner. To objasňuje tabulka č. 2, kde se všechny komunikační partnerky jednoznačně shodly na tomto rozhodujícím činiteli.

Jako vlastnosti svého ideálního partnera komunikační partnerky uváděli rysy jako spolehlivost, pracovitost a podporování jich. Podle Fialové, Hamplové a Kučery (23) upřednostňují ženy u mužů vlastnosti, jako jsou zodpovědnost, tolerantnost, smysl pro rodinný život. Manželé Kratochvílovi, které cituje Matoušek (51) tvrdí, že pro ženy je ideálním partnerem ten, který vydělává dostatečné peníze, je naslouchající, empatický, dává ženě trvalé důkazy lásky. Vyjadřování citů byla jedna z ideálních partnerových vlastností, které uvedly komunikační partnerky č. 2 a č. 7.

Výsledky druhé výzkumné otázky, „**Jaký je přístup zaměstnavatelů k těhotným ženám, nebo matkám malých dětí, z pohledu těchto žen?**“ znázorňují tabulky čtyři a pět.

Zaměstnání, která komunikační partnerky vykonávaly nebo vykonávají, jsou učitelka, hudebnice, referentka, strojní inženýrka, sociální pracovníce, dělnice ve strojírenství a pracovníce v sociálních službách. To je ve shodě s tím, co uvádí Krause (36), který tvrdí, že ženy nejvíce pracují v pedagogických a technických sférách a sférách sociální péče. Administrativní pozici ženám přisuzuje Křížková a Sloboda (42).

Na oznámení o těhotenství reagovali zaměstnavatelé kladně. Jiná reakce jim ale nezbyvá, jelikož zákon matkám poskytuje právní ochranu.

V otázce, zda jsou ženy na trhu práce diskriminovány, odpověděla většina komunikační partnerek, že ano. Komunikační partnerka č. 1 odpověděla jediná, že neví, protože ještě nemá takovou pracovní zkušenost. Komunikační partnerka č. 7 a č. 2 se shodly na hlavním problému, proč zaměstnavatelé nechtějí zaměstnat matky malých dětí. Jsou to opakované nemoci dětí, což znamená být s dítětem často doma. Křížková (7) vysvětluje pohled zaměstnavatelů na takovou zaměstnankyni jako nejistou a neperspektivní, zároveň ale tvrdí, že tento pohled je již stereotypní. I Hakimová (25) považuje zanedbávání práce z důvodu mateřství za mýtus.

O výsledcích třetí výzkumné otázky, která zněla „**Jaký je pohled těhotných žen nebo matek malých dětí na hledání práce v průběhu, případně po skončení mateřské a rodičovské dovolené?**“ vypovídá tabulka číslo šest.

Komunikační partnerky č. 1 a č. 2, které budou muset hledat práci novou, vyjadřovaly při otázce návratů do pracovního prostředí pocity, jako jsou nervozita, stres, strach, že budou hledat dlouho, nízká sebedůvěra. Hamplová (23) se domnívá, že ženy - matky jsou nepřímo přinuceny snižovat své nároky nejen na pracovní místo, ale i z pohledu finančního ohodnocení. I přesto, že komunikační partnerka č. 2 napůl počítá s místem v přítelově firmě, domnívá se, že kdyby situace skončila jinak, vzala by práci jakoukoliv. Komunikační partnerka č. 8 tak učinila a vzala ze začátku práci neodpovídající jejímu vzdělání, a to práci uklízečky. Oproti tomu komunikační partnerka č. 3 si při hledání práce věří. Ví o svých kvalitách. Komunikační partnerka č. 4 se také nebojí a myslí si, že se vrátí tam, kde byla. Avšak jistý návrat na pracovní pozici nemusí být úplně bez stresu, protože kvalifikace ženy není úplně vždy dostačující, jelikož vystoupí ze zaběhnutého pracovního režimu (23). Komunikační partnerka č. 7 měla takto smlouvu na dobu neurčitou, tedy místo zaručené, ale vzhledem k oboru, ve kterém pracuje, bylo nutností doučit se nové technologie, postupy, a to pro ni bylo vyčerpávající.

Čtvrtá výzkumná otázka „**Jaké prostředky harmonizace práce a péče využívají matky malých dětí?**“ je vyobrazená v tabulkách číslo sedm a osm.

Hašková a Linková (7) uvádí, že mezi ženami není příliš velký zájem o práci na poloviční úvazek, což je ve shodě s tím, že tuto flexibilní formu práce využila jen komunikační partnerka č. 5. Pružnou pracovní dobu využily dvě ženy, komunikační partnerky č. 5 a č. 7, tuto výhodu jim umožnil zaměstnavatel na základě vzájemné dohody. Neztrácí zde ani zaměstnankyně, ani zaměstnavatel, tudíž je tato forma konsenzu výhodná pro obě strany (22).

Nejoblíbenějším zařízením péče o děti jsou mateřské školy (7). To dokazují i odpovědi všech komunikačních partnerek, které buď služeb mateřské školy využívaly, využívají nebo budou využívat. Nejrozšířenější a nejtradičnějším nástrojem jak skloubit práci a péči je mezigenerační výpomoc (21), kterou využily všechny komunikační partnerky, které tuto možnost mají. U dětí školního věku uvedly navíc komunikační partnerky č. 6, 7 a 8, které vychovávají školáka, školní družinu. Všechny tyto

prostředky harmonizace fungují dle komunikačních partnerek bez problémů, tak jak mají a jsou jimi považovány za důležité.

Co se týče rozdělení rolí v domácnosti, komunikační partnerky, které dítě buď teprve čekají, nebo jsou na mateřské, či rodičovské dovolené, se o domácí práce a péči o dítě dělí rovnoměrně s partnerem, respektive jim převážná péče o domácnost a dítě nevádí, protože jsou stejně doma. To koresponduje s tím, co popisují Mencarinová a Sironiová (52), které tvrdí, že v domácnosti funguje nejčastěji rovné rozdělení rolí, v tom smyslu, že nejvíce pracuje a pečuje ten, kdo má více času. A pokud to takto klapě, ženy se tomu nebrání. Ale v ten moment, kdy žena nastoupí do práce, nastává jí úvazek na „dvě směny“ (24), což potvrzují komunikační partnerky č. 5, č. 7 a č. 8, které pečují jak o domácnost a dítě, zároveň chodí do práce.

V otázce, zda by chtěly komunikační partnerky, aby je jejich partner vystřídal na rodičovské dovolené, všechny odpověděli razantně že ne. Odůvodnily to tím, že si nechtějí nechat uniknout čas strávený s dítětem, i přesto, že si myslí, že by to jejich partneri zvládli.

Poslední výzkumná otázka je shrnující a zní **„Jaké faktory vidí ženy zpětně jako významné pro založení rodiny a udržení rodinné pohody a co by udělaly jinak, pokud něco takového je?“**

Komunikační partnerky uvedly podle důležitosti nejčastěji tyto faktory jako nejdůležitější pro založení rodiny a udržení rodinné harmonie: vyhovující partner, vlastní bydlení, dostatek financí, rodinné zázemí v podobě podpory rodičů, udržení pracovních kontaktů během mateřské a rodičovské dovolené, soustřeďovat se na péči o dítě a nepolevovat ze svých nároků. Avšak vlastní bydlení, dostatek financí, podpora okolí i udržení pracovních kontaktů značí určitou jistotu a je v rodině určitě výhodou, podle komunikačních partnerek ne nutně podmínkou pro fungování rodiny.

Podle Počtové (60) je nalezení ideálního partnera, se kterým se žena rozhodne mít dítě náročné a zdlouhavé. Je přitom důležité srovnat si své priority. To potvrzuje komunikační partnerka č. 3, která porodila své první dítě ve 28 letech, ale po dítěti toužila již od svých osmnácti let. Říká, že měla určené priority a že bez plánování, financí a bez pocitu, že pro to oba udělají maximum, by do založení rodiny nešla.

Počtová (60) toto lehce ironizuje a tvrdí, že člověk, který dá hodně na pocity a emoce, potřebuje nutnou dávku naivismu. Podle ní by člověk při takto důležitých rozhodnutích měl dát převážně na racionální uvažování.

V otázce, zda by komunikační partnerky udělaly něco zpětně jinak, kdyby byla možnost vrátit čas, byly odpovědi společné zejména v odpovědnějším přístupu ke své budoucí kariéře, a to v nalezení práce se smlouvou na dobu neurčitou nebo získání větší praxe v oboru, kterému se chtějí v budoucnu věnovat. Další komunikační partnerky oproti tomu usoudily, že by bylo lepší mít dítě dříve, ale uznaly, že pak by nedosáhly takových pracovních úspěchů. Ty komunikační partnerky, které jsou již zaměstnány, jsou spokojeny se situací takovou, jaká je a nic by zpětně neměnily.

Z bakalářské práce vyplývá, že pro ženy je rozhodující pro založení rodiny vhodný partner, který by měl mít požadavky podle jejich představ, nejčastěji oplývající znaky dospělého a vyzrálého muže, na kterého se dá spolehnout. Další faktory jako ekonomická situace, vlastní bydlení atd. nejsou podstatné pro založení rodiny, jsou pouze doplňky, které celou situaci zvyhodňují.

Zaměstnavatelé na vzniklé sociální situace, těhotenství a mateřství reagují bez problémů a v případě smlouvy na dobu neurčitou zaměstnankyni její pracovní pozici drží.

Co se týče hledání práce matek malých dětí, je situace obtížnější, vzhledem k faktu, že ženy jsou brány jako pracovní síla, která často vypadává z pracovního režimu kvůli častým nemocem svých dětí s nutností jejich ošetřování, nebo péče.

Nejobvyklejšími prostředky sladování práce a péče jsou tradičně mateřské školy a výpomoc prarodičů při hlídání.

Partneři komunikačních partnerek se na péči o domácnost a výchově dětí podílí v době mateřské a rodičovské dovolené rovnoměrně, avšak v době, kdy žena začne pracovat, rozdělení rolí vyrovnané už není.

Za nejvýznamnější faktory pro ideální situaci v rodinném životě jsou komunikačními partnerkami považovány vhodný partner, vlastní dům nebo byt, finance, podpora nejbližšího okolí, udržení si pracovních kontaktů a nepolevování z nároků.

Má bakalářská práce může být přínosem všem mladým ženám, které se právě rozhodují, zda se věnovat kariéře nebo se zhostit role matky. Ukazuje veřejnosti reálný pohled mladých matek na problematiku uplatnění matek malých dětí na trhu práce a může tak budoucí matky motivovat k plánování budoucnosti tak, aby bylo předcházeno střetu s realitou na trhu práce.

6 ZÁVĚR

Prostřednictvím mé bakalářské práce jsem se pokusila poodkrýt problematiku rozhodování o kariéře mladých matek prvorodiček. Pochopit motivaci žen k rozhodnutí se pro mateřství, jaké prostředky jim pomáhají zvládnout jejich životní roli a nahlédnout, jak celá situace mateřství a rodičovství funguje nebo nefunguje. Cílem práce bylo zjistit profesní volby mladých žen, především vzhledem ke skutečnosti, že v oblasti péči o dítě zůstávají primárními pečovatelkami.

Uvedený cíl práce korespondoval s pěti výzkumnými otázkami. Na všechny otázky bylo během výzkumu odpovězeno. Výzkumný soubor tvořilo osm žen, prvorodiček, které jsou buď těhotné nebo matkami malých dětí v rozmezí od 0 do 9 let věku.

První výzkumná otázka se týkala faktorů, které ovlivnily rozhodnutí žen zvolit si mateřství. Komunikační partnerky se jednoznačně shodly na tom, že za jejich rozhodnutím stál partner, na kterého čekaly a který plně splňuje jejich představy o ideálním partnerovi.

Druhou výzkumnou otázkou bylo zjištěno, jak z pohledu komunikačních partnerek zaměstnavatelé přistupují k těhotným ženám nebo matkám malých dětí. Výsledky výzkumu byly charakterizovány následujícími znaky: všechny komunikační partnerky uvedly, že jejich zaměstnavatelé při oznámení těhotenství nedělali žádné problémy, vzhledem k tomu, že tuto sociální událost upravuje zákon. Zároveň však vyřkly názor, že i přesto se domnívají, že zaměstnavatelé na trhu práce diskriminují matky malých dětí.

Při vyhodnocení třetí výzkumné otázky, jaký je pohled komunikačních partnerek na hledání práce po mateřské nebo rodičovské dovolené, se odpovědi lišily v závislosti na tom, zda měly komunikační partnerky smlouvu na dobu neurčitou, která jim zaručovala návrat na své původní místo, smlouvu na dobu určitou, která vyprchala během těhotenství, nebo nebyly zaměstnány před otěhotněním vůbec. Ty, které neměly jistý návrat na původní místo, uvedly, že buď musely, nebo budou muset slevovat ze svých nároků na práci, alespoň na začátku.

Čtvrtá výzkumná otázka zjišťovala, jaké prostředky harmonizace práce a péče komunikační partnerky využívají. Odpovědi byly téměř totožné. Komunikační partnerky využívají tradiční způsoby skloubení profesního a rodinného života, nejčastěji mateřské školy, výpomoc prarodičů a školní družiny. Partner jim pomáhá rovnoměrně jen v době, kdy jsou ony samy doma, po nastoupení do zaměstnání zůstává většina domácích prací a výchova dítěte převážně na nich.

Pátým zkoumaným jevem byl jakýsi závěrečný pohled do minulosti a ukazuje priority komunikačních partnerech, které jsou podstatné pro harmonický rodinný i profesní život. Polovina komunikačních partnerek odpověděla, že by nic neměnila a že je spokojená tak, jak to je. Druhá polovina by zvolila lepší načasování, ať už z důvodu větší jistoty práce, nebo z důvodů pocitových, kdy cítily, že dítě chtějí již dříve.

Práce může přispět k pochopení situace žen – matek a jejich voleb, které jsou ovlivněny i nepříjemnými vlivy společnosti, jako je např. diskriminace na trhu práce. Tento text zároveň prezentuje, dle mého názoru, pozitivní pohled na roli matky a ukazuje, že mateřská nemusí znamenat jen stres, jak je často prezentováno v médiích, ale že mateřství je role, které se žena dokáže zhostit se stoprocentním nasazením. Poukazuje také na fakt, že nejpodstatnějším a nejzákladnějším prvkem v rozhodování stát se matkou je partner, který splňuje nároky budoucích matek a že je důležité si na „toho pravého“ počkat.

7 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

- (1) AKTUÁLNĚ. Porodné 2014 - kdo má nárok na porodné. *Aktuálně.cz* [online]. 2014 [cit. 2014-03-12]. Dostupné z: <http://www.aktualne.cz/wiki/finance/porodne-2013-zruseni-porodneho/r~i:wiki:2984/>
- (2) AMBRASOVÁ, L. *Zrození moderní ženy*. Brno: Centrum pro studium demokracie a kultury, o. p. s., 2005. ISBN 80-7325-060-8.
- (3) ATKINSON, R. *Psychologie*. 2. vyd. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-71786-40-3.
- (4) BADINTER, E. *Materská láska: od 17. storičia po súčasnosť*. 1. vyd. Bratislava: Aspekt, 1998. ISBN 80-85549-04-2.
- (5) BERGGEN, C. a N. LAUSTER. The motherhood penalty and the professional credential: inequality in career development for those with professional degrees. *International Studies in Sociology of Education*. 2014, č. 1. s. 44-64. ISSN 0962-0214.
- (6) BRATKOVÁ, E. Metody citování literatury a strukturování bibliografických záznamů podle mezinárodních norem ISO 690 a ISO 690-2: metodický materiál pro autory vysokoškolských kvalifikačních prací [online]. Verze 2.0. Praha: Odborná komise pro otázky elektronického zpřístupňování vysokoškolských kvalifikačních prací, Asociace knihoven vysokých škol ČR, 2008 [2014-05-11]. Dostupné z: <http://www.evskp.cz/SD/4c.pdf>
- (7) ČERMÁKOVÁ, A., H. HAŠKOVÁ, A. KRÍŽKOVÁ, M. LINKOVÁ a H. MAŘÍKOVÁ. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., 2002. ISBN 80-7330-026-5.
- (8) ČERMÁKOVÁ, M. Postavení žen na trhu práce. *Sociologický časopis/Czech Sociological Review* [online]. 1997, vol. 33, No.3: 389-404 [cit. 2014-03-12]. ISSN 2336-128X. Dostupné z: http://sreview.soc.cas.cz/uploads/1815c8033438c841b2dca524e33aa4e7dfa234bd_248_389CERMA.pdf
- (9) Česká republika. Občanský zákoník. In: *89/2012 Sb.* 2014. Dostupné z: <http://zakony.centrum.cz/obcansky-zakonik-novy>

- (10) Česká republika. Zákon o daních z příjmů. In: *586/1992 Sb.* 2014. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586>
- (11) Česká republika. Zákon o nemocenském pojištění. In: *187/2006 Sb.* 2014. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/nemocenske-pojisteni/>
- (12) CHALOUPKOVÁ, J. *Rodinné a pracovní dráhy mladých: holistická perspektiva.* Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., 2009. ISBN 978-80-7330-169-9.
- (13) CROSSMAN, A. Snowball Sample. *About.com Sociology* [online]. 2014 [cit. 2014-06-07]. Dostupné z: <http://sociology.about.com/od/Types-of-Samples/a/Snowball-Sample.htm>.
- (14) ČSÚ. Porodnost a plodnost 2006 až 2010. *Český statistický úřad* [online]. 2011 [cit. 2014-03-12]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/p/4008-11>
- (15) ČSÚ. Statistika a my. *Český statistický úřad* [online]. 2013 [cit. 2014-03-12]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/c/A50041548C>
- (16) DISMAN, M., *Jak se vyrábí sociologická znalost.* Praha: Karolinum, 2002. ISBN 978-80-246-0139-7.
- (17) DLOUHÁ, P. Svatba, nebo život na psí knížku? Co se víc vyplatí? *Peníze.cz – Půjčky, Kurzy měn, Akcie, Hypotéky, Bydlení, Daně* [online]. 2012, [cit. 2014-03-11]. Dostupné z: <http://www.penize.cz/spotrebitel/241689-svatba-nebo-zivot-na-psi-knizku-co-se-vic-vyplati>
- (18) DOLEŽÁLEK, V. Je lepší svatba, nebo život na hromádce? *FinExpert.cz – osobní finance* [online]. 2006, [cit. 2014-03-11]. Dostupné z: <http://finexpert.e15.cz/je-lepsi-svatba-nebo-zivot-na-hromadce>
- (19) DUDOVÁ, R. (ed.), *Nové šance a rizika. Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin.* Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2008. ISBN 978-80-7330-138-5.
- (20) DUDOVÁ, R. Kritický bod ve vztahu? Konec rodičovské dovolené. *Psychologie dnes.* 2012, č. 7-8. ISSN 1212-9607.
- (21) ETTLEROVÁ, S. a V. KUCHAROVÁ (et. al.). *Postoje a zkušenosti s harmonizací rodiny a zaměstnání rodičů dětí předškolního a školního věku.* Praha: VÚPSV, 2006. ISBN 80-87007-38-7.

- (22) FIALOVÁ, E., M. ŠTĚPÁNKOVÁ a M. MARKSOVÁ-TOMINOVÁ. *Dostaňte zákon na svou stranu: Jak slad'ovat rodinu a práci?* Praha: Gender Studies, o. p. s., 2010. ISBN 978-80-86520-33-9.
- (23) FIALOVÁ, L., D. HAMPLOVÁ, M. KUČERA a S. VYMĚTALOVÁ, *Představy mladých lidí o manželství a rodičovství*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2000. ISBN 80-85850-87-7.
- (24) FORMÁNKOVÁ, L. a I. DOBROTIČ. Mothers or Institutions? How Women Work and Care in Slovenia and the Czech Republic. *Journal of Contemporary European Studies*. 2011, roč. 19, č. 3, s. 409-427. ISSN 1478-2804.
- (25) HAKIM, C. Five feminist myths about women's employment. *British Journal of Sociology*. 1995, č. 46 (3). s. 429-455. ISSN 0007-1315.
- (26) HARTL, P. *Psychologický slovník*. 2. vyd. Praha: Portál, 2002. ISBN 978-80-7367-569-1.
- (27) HAŠKOVÁ, H. Denní péče o předškolní děti v kontextu aktuálních politických reforem. *Socioweb: sociologický webzín* [online]. 2008, č. 11 [cit. 2014-03-11]. ISSN 1214-1720. Dostupné z:
<http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=321&lst=105>
- (28) HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2012. ISBN 978-80-262-0219-6.
- (29) HUČÍN, J. Svobodné děti nesvobodných rodičů. *Psychologie dnes*. 2001, č. 2, s. 9-13. ISSN 1210-4878.
- (30) JACHANOVÁ, A. Rovné příležitosti jako koncept napravující nerovné podmínky. In: FIALOVÁ, E., K. KOLDINSKÁ, L. SOKAČOVÁ a M. ŠTĚPÁNKOVÁ. *Neviditelný problém – rovnost a diskriminace v praxi: sborník textů autorského kolektivu k problematice rovnosti a diskriminace v ČR*. Praha: Gender Studies, o. p. s., 2010. ISBN 978-80-86520-30-8.
- (31) JANDOUREK, J. *Sociologický slovník*. 1. vyd. Praha: Portál, 2001. ISBN 978-80-7367-269-0.
- (32) JARKOVSKÁ, L. a K. LIŠKOVÁ. Genderové aspekty českého školství. *Sociologický časopis/Czech Sociological Review* [online]. 2008, vol. 44, No.4: 683-

- 701 [cit. 2014-03-12]. ISSN 2336-128X. Dostupné z:
http://sreview.soc.cas.cz/uploads/02c86f73cf4e2848979710541c3a7261a8b6847d_513_2008-4JarkovskaLiskova.pdf
- (33) KABEER, N. Marriage, motherhood and masculinity in the global economy: reconfigurations of personal and economic life. *Institute of Development Studies: Working paper 290*. 2007. ISBN 9781858646642.
- (34) KARSTEN, H. *Ženy – muži: Genderové role, jejich původ a vývoj*. 1. vyd. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7367-145-X.
- (35) KRATOCHVÍL, S. *Manželská terapie*. 2. vyd. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-048-8.
- (36) KRAUSE, D. *Moderní společnost a její proměny: Gender v managementu. Analýza trhu práce v České republice z pohledu problematiky gender se zaměřením na popis stavu a struktury zaměstnanosti žen v managementu, dílčí studie*, Praha: VÚPSV [online]. 2005 [cit. 2014-03-11]. Dostupné z:
http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_178.pdf
- (37) KREBS, V. *Sociální politika*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2010. ISBN 978-80-7357-585-4.
- (38) KREIDL, M. Manželství a sociální změna: Mění se v současné české společnosti pravidla výběru partnera? *Socioweb: sociologický webzin* [online]. 2003 [cit. 2014-03-11]. ISSN 1214-1720. Dostupné z:
<http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=170&lst=105>
- (39) KRÍŽKOVÁ A. a M. VOHLÍDALOVÁ. Kdo se bojí zaměstnané matky? *Socioweb: sociologický webzin* [online]. 2007, č. 11 [cit. 2014-03-11]. ISSN 1214-1720. Dostupné z:
<http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=289&lst=120>
- (40) KRÍŽKOVÁ, A. a H. HAŠKOVÁ. *Průzkum veřejného mínění o postavení mužů a žen na trhu práce*. Praha: Sociologický ústav AV ČR [online]. 2003 [cit. 2014-03-11]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/12450/postaveni-zen-na-trhu-prace.pdf>

- (41) KRÍŽKOVÁ, A. a K. PAVLICA, *Management genderových vztahů*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8.
- (42) KRÍŽKOVÁ, A. a Z. SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce: Kvantitativní a kvalitativní obraz*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., 2009. ISBN 978-80-7330-165-1.
- (43) KRÍŽKOVÁ, A., A. M. PENNER a T. PETERSEN, Genderové nerovnosti v odměňování na stejné pracovní pozici: Sociální vyloučení žen. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. [online]. 2008, roč. 8, č. 2 [cit. 2014-03-12]. ISSN 1805-7632. Dostupné z: http://www.genderonline.cz/uploads/2c8301f211c5c379c2f6a1bceea1f1532890f78d_genderove-nerovnosti-v-odmenovani.pdf
- (44) KRÍŽKOVÁ, A., H. MAŘÍKOVÁ, H. HAŠKOVÁ a L. FORMÁNKOVÁ. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2011. ISBN 978-80-7419-054-4.
- (45) KRÍŽKOVÁ, A., R. DUDOVÁ, H. HAŠKOVÁ, H. MAŘÍKOVÁ a Z. UHDE (eds.). *Práce a péče*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2008. ISBN 978-80-86429-94-6.
- (46) KUCHAROVÁ, V. a K. SVOBODOVÁ, *Sít' zařízení denní péče o děti předškolního věku v ČR*. Praha: VÚPSV, 2006. ISBN 80-87007-51-4.
- (47) LENDEROVÁ, M., B. KOPIČKOVÁ a J. BUREŠOVÁ, *Žena v Českých zemích od středověku do 20. Století*, 1. vyd., Praha: Nakladatelství lidové noviny, 2009. ISBN 978-80-7106-988-1.
- (48) LIPOVETSKY, G. *Třetí žena: Neměnnost a proměny ženství*. 2. vyd. Praha: Prostor, 2007. ISBN 978-80-7260-171-4.
- (49) MACEK, P. *Adolescence*. 1. vyd. Praha: Portál, 1999. ISBN 80-71783-48-X.
- (50) MARHOUNOVÁ, J. *Miluji, tedy jsem*. Praha: Avicenum, 1986.
- (51) MATOUŠEK, O. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-19-9.
- (52) MENCARINI, L. a M. SIRONI. Happiness, Housework and Gender Inequality in Europe. *European Sociological Review*. 2012, č. 28 (2). s. 203-219. ISSN 0266-7215.

- (53) MIOVSKÝ, M. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada Publishing, 2006. ISBN 80-247-1362-4.
- (54) MPSV. Soubor prarodinných opatření – Prarodinný balíček. *MPSV.CZ* [online]. 2008 [cit. 2014-03-12]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet_balik.pdf
- (55) NEUMANN, KOSTKA, S. *Dějiny ženy*. 1. vyd. Praha: Otakar II, 1999. 1075 s. ISBN 80-86355-03-9.
- (56) O'CONNOR, J. S. Gender, Class and Citizenship in the Comparative Analysis of Welfare state Regimes: Theoretical and Methodological Issues. *The British Journal of Sociology*. 2003, č. 3. s. 501-518. ISSN 1468-4446.
- (57) OBČANSKÁ SPOLEČNOST. Rovné příležitosti. *Občanská společnost: informační server* [online]. 2008 [cit. 2014-03-12]. Dostupné z: <http://www.obcan.ecn.cz/index.shtml?w=r&x=132565>
- (58) PERNOUDOVÁ, R. *Žena v době katedrál*. Praha: Vyšehrad, spol. s. r. o., 2002. ISBN 80-7021-544-5.
- (59) PIKÁLEK, Š. *Výchovná a pracovněrehabilitační činnost u těžko mentálně postižitých*. Bratislava: Sapientia, 2004. ISBN 80-96879-77-4.
- (60) POČTOVÁ, J. Čím déle jsi singl, tím těžší je najít partnera. *Psychologie dnes*. 2012, č. 11, s. 8-11. ISSN 1212-9607.
- (61) POTUŽNÍKOVÁ, J. Mezníky v životě ženy. *Psychologie* [online]. 2013, [cit. 2014-03-12]. ISSN 1802-2073. Dostupné z: <http://psychologie.cz/mezniky-v-zivote-zeny/>
- (62) RABUŠIC, L. *Kde ty všechny děti jsou?* 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2001. ISBN 80-86429-01-6.
- (63) ŠÍPOVÁ, I. a J. MELLAN. *Mladé manželství*. 5. vyd. Praha: Avicenum, 1991. ISBN 80-20101-97-7.
- (64) SIROVÁTKA, T. a O. HORA (eds.). *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. 1. vyd. Boskovice: Albert, 2008. ISBN 978-80-7326-140-5.
- (65) SÍŤ MATEŘSKÝCH CENTER. *Co jsou mateřská centra*. [online]. 2009 [cit. 2014-03-12]. Dostupné z: <http://www.materska-centra.cz/sit-mc-v-cr/co-jsou-mc/>

- (66) SMITH, K. T., M. SMITH a T. R. BROWER. An Examination of Work-Life Balance Perspectives of Accountants. *International Journal of Critical Accounting*. 2010, č. 3 (4). s. 367-383. ISSN 1757-9848.
- (67) VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie: Dětství, dospělost, stáří*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-308-0.
- (68) VALENTOVÁ, M. *Rovnováha mezi rodinným životem a pracovní kariérou v kontextu ženské zaměstnanosti*, mezinárodní srovnávací studie, Praha: VÚPSV [online]. 2004 [cit. 2014-03-11]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_152.pdf
- (69) VODÁKOVÁ, A. Hodnotový svět žen a jeho paradoxy. *Sociologický časopis/Czech Sociological Review* [online]. 1995, vol. 31, No.1: 39-47 [cit. 2014-03-12]. ISSN 2336-128X. Dostupné z: http://sreview.soc.cas.cz/uploads/100cdfd951938c99102f18f3dad834bd10c4fa9a_345_039VODAK.pdf
- (70) ZÁBRODSKÁ, K., *Variace na gender: poststrukturalismus, diskurzivní analýza a genderová identita*. Praha: Academia, 2009. ISBN 978-80-200-1752-9.