

Univerzita Palackého v Olomouci

Filozofická fakulta

Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie



**Bariéry trhu práce pro ženy vracející se po
rodičovské dovolené**

**Barriers to labor market for women returning to work after
parental leave**

Magisterská diplomová práce

Bc. Lucie Mahútová

Vedoucí diplomové práce: PhDr. Veronika Gigalová, Ph.D.

Olomouc 2017

Prohlašuji, že jsem magisterskou diplomovou práci na téma „*Bariéry trhu práce pro ženy vracující se po rodičovské dovolené*“ vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použila.

V Olomouci dne

Podpis.....

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala Jirkovi, za pomoc a podporu nejen při psaní diplomové práce, ale i během studia. Děkuji Andree a Radkovi, za jejich věcné připomínky a korekturu práce. Děkuji také všem respondentkám, které se výzkumu zúčastnily za poskytnuté informace. Děkuji vedoucí diplomové práce PhDr. Veronice Gigalové, Ph.D. za vedení a odborné rady. A velké díky patří také rodině, která mě během celého studia podporovala.

Podklad pro zadání DIPLOMOVÉ práce studenta

PŘEDKLÁDÁ:	ADRESA	OSOBNÍ ČÍSLO
Bc. MAHÚTOVÁ Lucie	Užhorodská 1, Jihlava	F140427

TÉMA ČESKY:

Bariéry trhu práce pro ženy vracející se po rodičovské dovolené

TÉMA ANGLICKY:

Barriers to labor market for women returning to work after parental leave

VEDOUCÍ PRÁCE:

PhDr. Veronika Gígalová, Ph.D. - KSA

ZÁSADY PRO VYPRACOVÁNÍ:

A.Cíl práce: Cílem práce je identifikovat, jaké bariéry trhu práce ženy na mateřské a rodičovské dovolené v souvislosti se svým návratem do zaměstnání očekávají a jaké bariéry trhu práce ženy po návratu z rodičovské dovolené skutečně zaznamenaly.

B.Konkretizace cíle a předmětu práce (včetně zdůvodnění): V práci se budu věnovat problematice návratu žen na trh práce po rodičovské dovolené. Popíši problémy nastávající jak na straně ženy zaměstnankyně, tak limity na straně trhu práce a zaměstnavatelů. Cílem je zjistit, jaké bariéry při návratu na pracovní trh ženy očekávají a s jakými se skutečně potýkají.

C.Návrh postupu řešení (metodika): V diplomové práci využiji kvalitativní metodu. Na základě provedených rozhovorů popíši, jaké bariéry trhu práce očekávají ženy na rodičovské dovolené a s jakými se při návratu do práce skutečně potýkají. Zjištěné výsledky budou podkladem pro poradenství jako andragogickou intervencí.

D.Harmonogram práce:

- pracovní verze osnovy práce nejpozději do: září 2015
- hotová práce k poslední konzultaci nejpozději do: únor 2016
- odevzdání definitivní verze práce nejpozději do 31. 3. 2016.

SEZNAM DOPORUČENÉ LITERATURY:

- 1) BARTÁKOVÁ, H. Cesta zpátky: Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v ČR. 1. vyd. Brno: Mezinárodní politologický ústav Masarykovy university, 2009.
- 2) KUCHAŘOVÁ, V., ETTLEROVÁ, S., NEŠPOROVÁ, O. SVOBODOVÁ, K. Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2006.
- 3) MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. 2. vyd. Praha: Slon, 1998.
- 4) STRAUSS, A., CORBINOVÁ, J. Základy kvalitativního výzkumu. Postupy a techniky metody zakotvené teorie. Brno: Sdružení podané ruce. 1999.
Prohlašuji, že jsem zadání konzultovala s vedoucím diplomové práce 13.3.2015 a vedoucí toto znění schválil.

Podpis studenta:

Datum:

Podpis vedoucího práce:

Datum:

Anotace

Autorka práce: Bc. Lucie Mahútová

Katedra: Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie

Vedoucí práce: PhDr. Veronika Gígalová, Ph.D.

Rok obhajoby: 2017

Název práce: Bariéry trhu práce pro ženy vracející se po rodičovské dovolené

Počet literatury a zdrojů: 42

Počet znaků: 133 302

Diplomová práce se zabývá bariérami trhu práce pro ženy vracející se po rodičovské dovolené. Cílem je identifikovat, jaké bariéry trhu práce ženy na mateřské a rodičovské dovolené v souvislosti se svým návratem do zaměstnání očekávají a jaké bariéry trhu práce ženy po návratu z rodičovské dovolené skutečně zaznamenaly. V teoretické části práce je popsána problematika postavení žen ve společnosti, rodině a práci, včetně změn postojů a hodnot ve vnímání mateřství a rodičovství. Problematika uplatnění žen na pracovním trhu je zde hodnocena z pohledu role matky, kde jsou diskutovány především možné problémy s uplatněním na trhu práce. Ve stěžejní části teorie jsou představeny konkrétní bariéry trhu práce, které mohou ženám návrat do zaměstnání po rodičovské dovolené komplikovat. V praktické části práce je popsána metodologie výzkumu, která objasňuje kvalitativní výzkumnou strategii, metodu sběru dat dotazováním a použitou techniku polostrukturovaného rozhovoru. Následně jsou interpretovány zjištěné informace, které dávají představu o současných bariérách trhu práce, které dotázané respondentky na mateřské a rodičovské dovolené v souvislosti s jejich návratem do zaměstnání očekávají a bariéry, které ženy při návratu do zaměstnání skutečně zaznamenaly.

Klíčová slova: Bariéry trhu práce, mateřská dovolená, rodičovská dovolená, ženy na trhu práce, flexibilní formy zaměstnání, kvalitativní výzkum

Annotation

Name and Surname: Bc. Lucie Mahútová

Dpt: Department of Sociology, Andragogy and Cultural Anthropology

Supervisor: PhDr. Veronika Gigalová, Ph.D.

Thesis defense: 2017

Title: Barriers to labor market for women returning to work after
parental leave

Sources: 42

Number of characters: 133 302

This Diploma thesis is focused on barriers in returning women from parental leave to labor market. The main goal is to identify which barriers are expected and which are actually experienced by women returning to work after parental leave. Theoretical part deals with issue of woman's position in society, family and work, including changes in society's perception and attitude to motherhood and parenthood. The participation of women in the labor market is assessed from woman's point of view as a mother, where various issues of employability are discussed. The main theoretical part presents specific barriers complicating women's return to labor market after parental leave. Practical part of this thesis describes methodology of qualitative research and data collection method using semi-structured interview. Interpretation of collected information gives an insight into the barriers which are expected by responded women on parental leave and barriers which were actually experienced by women returning to work after parental leave.

Keywords: Barriers to labor market, maternity leave, parental leave, women in the labor market, flexible work arrangements, qualitative research.

Obsah

Úvod.....	15
TEORETICKÁ ČÁST	19
1 Postavení ženy ve společnosti, rodině a práci	19
1.1 Gender – předsudky a diskriminace	19
1.2 Reflexe změn hodnot a postojů k rodině a rodičovství	22
1.3 Harmonizace osobního a profesního života.....	24
2 Legislativní rámec mateřské a rodičovské dovolené.....	26
2.1 Mateřská dovolená.....	26
2.1.1 Peněžité pomoci v mateřství.....	27
2.2 Rodičovská dovolená.....	28
2.2.1 Rodičovský příspěvek	29
3 Trh práce v ČR	31
3.1 Participace žen na trhu práce	31
3.2 Ženy na trhu práce v historickém kontextu po průmyslové revoluci.....	33
3.3 Rovné podmínky mužů a žen v zaměstnání.....	35
3.3.1 Vliv vzdělávání na postavení žen na trhu práce	37
3.4 Situace žen – matek na trhu práce	38
3.5 Problematika návratu žen na trh práce po rodičovské dovolené .	42
3.6 Flexibilní formy zaměstnání – nabídka a poptávka	43
3.6.1 Aktivní otcovství	46
4 Bariéry trhu práce	48
4.1 Bariéry na straně státu	48
4.2 Bariéry na straně zaměstnavatele	49
4.3 Bariéry na straně zaměstnance – matky.....	50
4.4 Možná opatření napomáhající snadnějšímu začlenění zpět na trh práce	51
5 Shrnutí teoretické části.....	53

PRAKTICKÁ ČÁST.....	57
6 Metodologie výzkumu.....	57
6.1 Úvod do problematiky a cíl výzkumu	57
6.2 Výzkumná strategie	59
6.3 Výzkumný vzorek a způsob jeho výběru	61
6.4 Aplikovaná metoda a technika sběru dat	62
6.5 Sběr a zpracování dat.....	64
7 Analýza a interpretace výzkumných dat	65
7.1 Odchod na mateřskou a rodičovskou dovolenou	65
7.2 Podpora státu	68
7.3 Hodnotová orientace.....	70
7.4 Mateřství a rodičovství	72
7.5 Očekávání bariér trhu práce ženami na M/R dovolené při návratu do zaměstnání	73
7.6 Příprava na návrat do zaměstnání.....	76
7.7 Problémy spojené s návratem do zaměstnání.....	78
7.8 Gender a předsudky	82
8 Shrnutí empirické části a diskuze.....	85
Závěr	91
Seznam literatury a zdrojů.....	97
Seznam příloh	101

Úvod

Postavení žen na trhu práce je v dnešní době velmi aktuální a často probírané téma. Současná podoba trhu práce a nastavení rodinné politiky staví před ženy bariéry, jež mají za následek nerovné a problematické pracovní uplatnění žen. Tato problematika je ještě markantnější v okamžiku, kdy se žena vrací z rodičovské dovolené zpět do zaměstnání, na což se zaměřuje tato práce.

Současný trh práce je charakteristický vysokými požadavky na adaptabilitu a flexibilitu. Tyto nároky trhu práce jsou pro ženy, které přicházejí z rodičovské dovolené a musí řešit harmonizaci práce s péčí o dítě, příliš vysoké, někdy až neslučitelné. Důsledkem bývá, že se pro ženy období návratu z rodičovské dovolené na trh práce stává rizikové právě z důvodu zvýšené nezaměstnanosti, nižší kvality nabízených pracovních míst, s tím související horší platové ohodnocení a samozřejmě snižování jejich nabyté kvalifikace získané před odchodem na mateřskou dovolenou.

Trh práce a uplatnění v něm se tak pro většinu žen stává začarovaným kruhem. Mladá absolventka je v očích zaměstnavatele nezkušená a její zaměstnání s sebou nese i riziko jejího brzkého odchodu na mateřskou dovolenou. Žena s dítětem je zase často považována za nestálou pracovní sílu, která může kdykoliv „vypadnout“ z pracovního procesu právě z důvodu péče o dítě.

Aktuálnost tohoto tématu dokládá i množství publikací a výzkumů, např. od autorek Kuchařové, Křížkové nebo organizace Gender studies, které se touto tematikou zabývají, a na jejichž poznatky je v práci často odkazováno. Také legislativní úpravy v oblasti mateřské a rodičovské dovolené nebo reakce ze strany některých zaměstnavatelů, kteří rozšiřují nabídku flexibilních forem zaměstnávání, mě přiměly k zamyšlení se nad

danou problematikou hlouběji a staly se důvodem výběru mé diplomové práce. Práce je rozdělena na část teoretickou a praktickou.

Teoretická část obsahuje čtyři kapitoly, ve kterých se podrobněji zabývám právě tematikou postavení žen na pracovním trhu. Stěžejním problémem je pro mne především rizikové období jejich návratu zpět do zaměstnání po rodičovské dovolené. Úvodem se zabývám postavením ženy ve společnosti obecně, kde důležitou roli hraje gender. Další část definuje pojmy mateřská a rodičovská dovolená a jejich legislativní ukotvení. Teoretická část je doplněna o konkretizaci rizik v souvislosti pozice ženy na trhu práce po rodičovské dovolené a v poslední kapitole jsou představeny konkrétní bariéry trhu práce včetně možných opatření, která ženám mohou ulehčit jejich návrat do zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené.

Druhá část diplomové práce představuje kvalitativní výzkum na téma očekávaných a skutečných bariér trhu práce pro ženy vracející se po rodičovské dovolené do pracovního procesu. Nejdříve je představen cíl výzkumu a výzkumné otázky. Mým záměrem je prostřednictvím kvalitativního zkoumání za pomoci čtyř dílčích výzkumných otázek odpovědět na hlavní výzkumnou otázku, která zní: **„Jaké bariéry trhu práce ženy na mateřské a rodičovské dovolené se svým návratem do zaměstnání očekávají a jaké bariéry trhu práce ženy při návratu na pracovní trh skutečně zaznamenaly?“** V následující kapitole popisují výzkumnou strategii a důvody, proč jsem zvolila právě kvalitativní přístup. Dále představují výzkumný vzorek a způsob jeho výběru. Výzkumný vzorek zahrnuje dvě skupiny žen a byl vybrán metodou záměrného výběru podle předem stanovených kritérií, která vyplývají z cíle práce. V následujících kapitolách popisují aplikovanou metodu a techniku sběru dat, sběr a zpracování dat a následně jejich analýzu a interpretaci. Praktickou část zakončují shrnutím, v němž odpovídám na dílčí výzkumné otázky.

Diplomová práce přináší aktuální pohled na problematiku uplatnění žen-matek na trhu práce po návratu z rodičovské dovolené. Cílem diplomové práce je identifikovat, jaké bariéry trhu práce ženy na mateřské a rodičovské dovolené v souvislosti se svým návratem do zaměstnání očekávají a jaké bariéry trhu práce ženy po návratu z rodičovské dovolené skutečně zaznamenaly.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Postavení ženy ve společnosti, rodině a práci

Podle Tomešové Bartákové (2009) je vztah mezi rodinou a zaměstnáním v životě ženy ovlivněn soudobými trendy na trhu práce i ve společnosti. V České republice se začaly výraznější změny projevovat především po roce 1989. Začíná být kladen velký důraz na rovnost pohlaví, proměnu ženské role, individualizaci životních drah a další sociální a ekonomické proměny. Podle Kuchařové (2005, s. 31) dochází také ke zvýšení nároků na produktivitu pracovních sil, což se odráží i v možnosti skloubení pracovní a rodičovské role. Tyto trendy se prolínaly s komplexními celospolečenskými změnami, což vedlo ke vzniku specifických životních podmínek. Dnešní situace na trhu práce klade vysoké požadavky na adaptabilitu pracovní síly a vytváří tak tlak v oblasti zaměstnání i rodiny. To zapříčiňuje určitá rizika zejména pro jedince, jejichž možnosti adaptace jsou omezené, např. rodiče (zpravidla to bývají ženy) s malými dětmi. Důležitou součástí kvality života lidí se tak stává potřeba úspěšného sladění pracovní i rodinné sféry (Tomešová Bartáková, 2009, s. 13).

1.1 Gender – předsudky a diskriminace

Často skloňovaným pojmem v dnešní moderní společnosti je gender, tedy kulturní konstrukt, na základě kterého označujeme lidi za muže a ženy. Dle Currana a Renzettiho (2003) lze gender definovat jako kulturně vytvořené rozdíly, představující soubory vlastností a vzorců chování, jež jsou typické právě pro jedno z pohlaví. Autoři dodávají, že předpoklady, které se danému genderu vztahují, jsou společností přijímány jako obecně platné a správné, na jejichž základě volíme odlišný přístup k osobám mužského a ženského pohlaví (Renzetti & Curran, 2003). Právě rozdílný přístup

společnosti představuje ono diskutované nerovné postavení mužů a žen na trhu práce.

Problematika harmonizace rodinného a pracovního života by nebyla zdaleka tak palčivá, kdybychom se nepotýkali s jevem zvaným „diskriminace žen“¹ v kontextu trhu práce. Tato diskriminace je podle Marksové Tominové (2009) spojena především se zažitými genderovými stereotypy a předsudky, které se v naší společnosti vyskytují a váží k oběma pohlavím. Začátek tohoto „zaškatulkování“ začíná již v našem dětství rozdílným přístupem k chlapcům a dívkám. Rozcházejí se názory na to, zda jsou chlapci a děvčata rozdílní už od narození nebo je to dáno tím, s jakým pohlavím se narodili a jak je k nim na základě toho přistupováno. Skutečně dají dívky raději přednost panence před stavebnicí a chlapci modré barvě před růžovou, nebo je to podmíněno tím, k čemu jsou od narození vedeni a jaké mají ve svém okolí vzory? Většina autorů, s jejichž pracemi jsem se při řešení genderové problematiky setkala, například Šnýdrová (2006), Tomešová Bartáková (2009), Jurajda et al. (2006), se však shodují na tom, že společnost skutečně přistupuje k mužům a ženám rozdílně. Důsledkem toho je znevýhodňování jednoho pohlaví oproti druhému. Šnýdrová (2006) dodává, že trh práce představuje sektor, ve kterém se rozdílný přístup projevuje zvlášť výrazným způsobem a ženy v tomto směru představují onu diskriminovanou skupinu.

V naší společnosti jsou určité vlastnosti vnímané jako „typicky ženské“ a „typicky mužské“. Žena bývá považována za jemnou, pasivní, pečující a emotivní, zatímco muži bývají agresivní, racionální, myslící logicky

¹ Úmluva mezinárodní organizace práce č. 111 o diskriminaci v zaměstnání a povolání z roku 1958, zahrnuje do pojmu diskriminace „jakékoliv rozlišování, vylučování nebo dávání přednosti založené na rase, barvě pleti, pohlaví, náboženství, politických názorech, národnostním nebo sociálním původu, které má za následek znemožnění nebo porušení rovnosti příležitostí nebo zacházení v zaměstnání nebo povolání“.

a technicky založení. Tyto genderové stereotypní představy jsou společností uznávány, neboť opravdu většinou odpovídají skutečnému chování mužů a žen. Právě ony pak vedou k diskriminaci na základě pohlaví. Ani tyto biologické vlastnosti však nejsou všeobecně platné, neboť je spousta žen, které jsou technicky nadané či výborně řídí auto. Stejně tak jsou muži, kteří rádi vaří a starají se o dítě. V průběhu let se již mnoho těchto stereotypů překonalo. Některé z nich však nadále v naší společnosti přetrvávají a jejich praktické důsledky vedou k nerovnému postavení mužů a žen na trhu práce, neboť právě ony mužské vlastnosti jsou v naší společnosti ceněny daleko více, než ženské. S tím souvisí i vyšší finanční ohodnocení mužů, mnohdy i v případech, kdy ženy vykonávají stejné pracovní pozice. Také nezaměstnanost je u žen vyšší než u mužů ve všech věkových kategoriích, přičemž největší rozdíl je právě mezi 24 – 39 lety, tedy v době reprodukčního věku žen (Marksová Tominová, 2009, s. 35 - 43).

Samozřejmě i muži jsou genderovými stereotypy poznamenáni, např. v péči o dítě nejsou z pohledu společnosti schopni se o dítě postarat stejně dobře jako matka. V těchto případech se proto objevuje stejná situace, že muž, který o dítě pečuje a zůstává na rodičovské dovolené, stává se diskriminovaným stejně jako žena. Ačkoli je diskriminace z genderového důvodu či rodinného stavu ze zákoníku práce zakázaná, skutečnost je věc druhá a často se s ní dnes bohužel potýkáme (Marksová Tominová, 2009).

1.2 Reflexe změn hodnot a postojů k rodině a rodičovství

Problematické uplatnění žen v reprodukčním věku na trhu práce se přirozeně odráží i ve změně jejich hodnot² a postojů³ k rodině a rodičovství. Důvodem, proč k těmto změnám dochází, může být dle mého názoru i strach z problematického návratu zpět na trh práce a ztráty pracně nabyté kvalifikace a postavení, které si žena před odchodem na rodičovskou dovolenou vybudovala.

Kuchařová (2005) tvrdí, že ačkoli je dítě a rodičovství stále vysoce uznávanou hodnotou, obtížněji než dříve se hledají cesty jejího naplnění. Obzvláště v případě, chtějí-li mladí lidé dosáhnout i dalších životních cílů, kterým dnešní doba umožňuje lepší podmínky. Za současným trendem klesající porodnosti můžeme vidět jednak ekonomické důvody, mezi které patří růst nákladů na děti, tzv. „náklady ztracených příležitostí“, menší jistota zaměstnání, ale i změnu životního stylu a životních drah současné mladé generace. Prodlužuje se délka studia, vidina profesní kariéry je lákavá a především dostupná. Ženy jsou vzdělanější a tím pádem i samostatnější.

Podle Kuchařové (2005) je také rodičovství v dnešní době hodnotou více konfrontovanou s úsilím o dosažení úspěchu a společenského postavení či uplatnění individuálních schopností a vzdělání. Zaznamenáváme i mírný posun v uvědomování si rizik spojených s rodičovstvím, neboť zabezpečení rodiny vyžaduje vysoké osobní investice rodičů, kteří chtějí zachovat určitou životní úroveň pro sebe i své děti a přitom nerezignovat na své profesní aspirace. Otázka založení rodiny je více individuálním aktem, než tomu bylo

² Hodnotu můžeme dle Prudkého (2004, s. 8) definovat jako „přijaté sdělení o důležitosti něčeho či někoho“.

³ Postojem je podle Dvořákové (2008, s. 42) míněno „uspořádání různých přesvědčení, zaměřených na určitý předmět (fyzický nebo sociální, konkrétní nebo abstraktní) nebo situaci predisponující jedince k odpovědi určitým přednostním způsobem.“

dříve. Jedním ze dvou důvodů je změna nazírání na postavení a roli ženy, která dnes není tolik ztotožňována s mateřstvím a vázána na postavení manžela. Druhý důvod je podřízen ekonomicko-sociálním tlakům, neboť na rozdíl od centrálně řízené společnosti, kterou byla ČR před rokem 1989, je rodina více autonomní. Možný (1999, In Kuchařová, 2005, s. 44) například poukazuje na dřívější vliv sociálně ekonomických podmínek na závislost mladých rodin na prarodičích nebo na preferenčním přidělování bytů rodinám s dětmi. Podle Kuchařové (2005) je ale větší nezávislost doprovázena větší odpovědností rodičů za vlastní životní standard a zabezpečení jejich dětí. Postoje k rodičovství se tedy utvářejí na základě toho, nakolik je dítě pro rodiče přínosem či zátěží a to nejen ekonomicky, ale i emocionálně z hlediska stylu života obou rodičů. Narozením dítěte se celkově změní časový fond rodičů, jeho využití a také poměr mezi příjmy a výdaji s negativním dopadem na ekonomickou situaci rodiny. Mění se hodnotový a normativní obsah mateřství a otcovství. V důsledku toho se mění i postavení muže a ženy v rodině, ale i postavení dítěte. Přispěly k tomu kulturně sociální změny, legislativa v oblasti rodinného práva, sociálně pracovní ochrany dětí a zabezpečení práv dětí. V minulosti škola a další instituce přebíraly výchovné funkce rodiny, která postupně ztrácela svou autonomii a částečně i schopnost vychovávat. V současných letech jsou vztahy rodičů a dětí komplikovány např. nedostatečným zohledněním potřeb sladování práce a rodiny nebo změnami společenské atmosféry a hodnotových preferencí. Ty se projevují nedostatkem času na děti, které jsou vychovávány více individualisticky a často také ke konzumentskému přístupu k životu. Na druhé straně jsou vedeny více výkonově a k větší samostatnosti, kterou jim z hlediska práv dítěte zajišťují příslušné právní normy (Kuchařová, 2005).

Česká republika patří společně s dalšími postsocialistickými státy v konfrontaci s ostatními státy Evropy k těm konzervativnějším. V postsocialistických zemích je přikládána vyšší hodnota manželství a rodičovství a tradičnímu rozdělení rolí v rodině, které přisuzují muži roli živitele a ženě odpovědnost za výchovu dětí a péči o domácnost. I přes silnější ztotožňování ženy s rodinou, je v těchto zemích přikládán vysoký význam ekonomické aktivitě žen. Zvyšující se nároky zaměstnání se však dějí do značné míry na úkor mateřských aspirací žen. Pokud české ženy nacházejí cestu zvládnutí svých rolí, jak v rodině tak zaměstnání, bývá to většinou za cenu přerušované pracovní kariéry a feminizace některých povolání i odvětví spojené s nerovnostmi v odměňování. V rodinách zaměstnaných žen v těchto feminizovaných oborech, které jsou spojeny i s nižší kvalifikací a nižšími pracovními pozicemi, jsou příjmy rodin stále závislé na výdělku partnera a nezávislost žen na partnerovi je tedy nejistá a variabilní. Pro muže je dilema rodiny a práce převážně bezproblémové, vyjma situace osamělých otců (Kuchařová, 2005).

1.3 Harmonizace osobního a profesního života

Snahou o harmonizaci osobního a profesního života rozumí Spoustová (2007) udržení si profesního rozvoje a zároveň zajištění dostatku času na výchovu dětí nebo péči o závislé osoby.

Stěžejním problémem je zajištění stejných podmínek pro muže i ženy v souvislosti s výkonem rodičovských práv i celkové zlepšení podmínek na rodičovské dovolené. Základním předpokladem pro řešení této problematiky je rovné dělení domácích prací a odstranění generových stereotypů v rodině i společnosti (Spoustová, 2007, s. 34).

Způsob a rozdělení rolí či povinností v rodině významně formuje možnost obou rodičů sladit osobní i pracovní život. Výzkumy prováděné organizací Gender studies však poukazují na fakt, že ve většině domácností

stále platí tradiční rozdělení generových rolí, tzn. že žena se více věnuje rodině a upřednostňuje ji před svou prací a profesní kariérou a muž se naopak více věnuje práci a zabezpečení rodiny po finanční stránce. Přestože se pracující ženy snaží svého muže do domácích povinností zapojit více než ženy, které nepracují, platí tento model téměř všeobecně. Zajímavým poznatkem výzkumů však bylo zjištění, že převážná většina žen, především v rané fázi rodičovství, je s tímto tradičním rozdělením rolí spokojená (Kuchařová, Ettllová, Nešporová & Svobodová, 2006a, s. 7). Mezi možné způsoby harmonizace osobního a profesního života můžeme podle Spoustové (2007) uvést i flexibilní formy zaměstnávání, viz kapitola 3.6.

2 Legislativní rámec mateřské a rodičovské dovolené

Ochrana rodiny a rodičovství je v České republice zabezpečena Listinou základních práv a svobod, kde usnesení č. 2/1993 Sb. (čl. 32 odst. 1) uvádí, že rodičovství a rodina jsou pod ochranou zákona. Dle tohoto usnesení odst. 5 mají rodiče, kteří pečují o děti, právo na pomoc státu. Z důvodu orientace v dané problematice je třeba definovat mateřskou a rodičovskou dovolenou v kontextu legislativy ČR.

Mateřská a rodičovská dovolená (dále M/R dovolená) se řídí zákoníkem práce a řadí se mezi překážky v práci na straně zaměstnance. Je-li zaměstnanci překážka v práci předem známa, je podle zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce (§ 206 odst. 1) povinen včas požádat zaměstnavatele o poskytnutí pracovního volna. To znamená, že o svém nástupu na mateřskou a rodičovskou dovolenou musí zaměstnankyně, popř. zaměstnanec informovat svého zaměstnavatele v dostatečném předstihu. Zaměstnavatel je pak povinen, dle téhož zákona (§ 191) omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po celou dobu jeho pracovní neschopnosti, tedy i po dobu mateřské nebo rodičovské dovolené či ošetřování dítěte mladšího deseti let (zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce).

2.1 Mateřská dovolená

Nárok na mateřskou dovolenou přísluší podle § 195 odst. 1 zákoníku práce v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě každé zaměstnankyni po dobu 28 týdnů. Narodí-li se 2 nebo více dětí, prodlužuje se mateřská dovolená na 37 týdnů. Dle § 195 odst. 2 nastupuje na mateřskou dovolenou zaměstnankyně většinou začátkem šestého týdne před očekávaným termínem porodu. Ne však dříve než od počátku osmého týdne. Mateřská dovolená v souvislosti s porodem podle § 195 odst. 5 také nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena

před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu (zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce).

Nárok na mateřskou dovolenou přísluší, na rozdíl od rodičovské dovolené, na kterou mají nárok i muži, pouze ženě. Čerpání rodičovské dovolené u zaměstnance po dobu, po kterou může zaměstnankyně čerpat mateřskou dovolenou, má stejné právní důsledky jako čerpání mateřské dovolené u ženy. Např. ochranná doba před výpovědí⁴, před okamžitým skončením pracovního poměru⁵, zařazení zaměstnance na původní práci a pracoviště⁶ po návratu do práce z rodičovské dovolené v rozsahu, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou atd. (Příb, 2002).

2.1.1 Peněžité pomoc v mateřství

Stát poskytuje tzv. peněžitou pomoc v mateřství (dále jen PPM)⁷ od 8. až 6. týdne před očekávaným termínem porodu. Základní podmínkou na poskytnutí této pomoci je účast na nemocenském pojištění po dobu alespoň 270 kalendářních dní v posledních dvou letech. Do doby účasti na nemocenském pojištění se započítává i studium na střední, vyšší odborné nebo vysoké škole či konzervatoři, které je považováno za soustavnou

⁴ Zaměstnavateli se zakazuje dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, to je v době, kdy je zaměstnankyně těhotná nebo kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou nebo kdy zaměstnankyně nebo zaměstnanec čerpají rodičovskou dovolenou (Zákon č. 262/2006 Sb. § 53 odstavec 1 písm. d, zákoník práce).

⁵ Zaměstnavatel nesmí okamžitě zrušit pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské dovolené, zaměstnancem nebo zaměstnankyní, kteří čerpají rodičovskou dovolenou (zákon č. 262/2006 Sb., § 55, odst. 2, zákoník práce).

⁶ Nastoupí-li zaměstnankyně po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, do práce, je zaměstnavatel povinen je zařadit na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že původní práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, zařadí je zaměstnavatel podle pracovní smlouvy (§ 47, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce).

⁷ Peněžité pomoc v mateřství je upravena zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších právních předpisů, s účinnosti od 1. ledna 2009.

přípravu na budoucí povolání pro účely důchodového pojištění. Toto studium však musí být úspěšně ukončeno. Výše dávky činí 70 % redukováného denního vyměřovacího základu za kalendářní den a doba poskytování dávky je 28 týdnů. V případě dvou a více dětí 37 týdnů (Česká správa sociálního zabezpečení, 2016).

Nárok na PPM má i otec dítěte nebo manžel ženy, která dítě porodila. PPM může být muži poskytnuta v případech, kdy převzal dítě do péče z důvodu úmrtí matky nebo z důvodu dlouhodobého onemocnění matky, pro který nemůže či nesmí o dítě pečovat. Dále v případech, kdy uzavřel s matkou dítěte písemnou dohodu, že bude o dítě pečovat. U pojištěnce, který převzal dítě do péče, činí podpůrní doba 22 týdnů a 31 týdnů při převzetí dvou a více dětí. Střídání matky v péči o dítě s manželem či otcem dítěte na základě písemné dohody je možné od 7. týdne ode dne porodu. V případě vystřídání se v péči o dítě se výplata PPM matce zastaví a začne se vyplácet muži z jeho nemocenského pojištění, pokud splňuje podmínky nároku na její výplatu. Od 1. 1. 2012 je pro muže zavedena ještě další podmínka, podle které musí muž pečovat o dítě nejméně 7 kalendářních dnů po sobě jdoucích (MPSV, 2017).

2.2 Rodičovská dovolená

Délka a právo na rodičovskou dovolenou je upraveno zákoníkem práce v § 196, který uvádí, že zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnankyni i zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou.

Participaci mužů na péči o dítě umožňuje novela zákoníku práce, která od 1. ledna 2001 zrovnoprávňuje rodiče v nároku na čerpání neplaceného volna v zaměstnání (Maříková & Radimská, 2003, s. 18).

Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte v rozsahu, o jaký požádají. Nejdéle do dovršení 3 let věku dítěte. Právo na rodičovskou dovolenou je tedy individuální a nepřenositelné právo každého z rodičů, které umožňuje, aby o dítě pečovala matka, nebo otec, nebo oba současně (Příb, 2002).

Rodičovská dovolená je často zaměňována s dobou čerpání rodičovského příspěvku, který bývá poskytován obecně do dosažení 4 let věku dítěte. Mezi 3. a 4. rokem dítěte už ale zaměstnanec nemá nárok na čerpání rodičovské dovolené. V tuto dobu může zaměstnavatel poskytnout rodiči neplacené volno, ale nepožívá již právní ochrany jako po dobu rodičovské dovolené (Spoustová, 2007, s. 40).

2.2.1 Rodičovský příspěvek

Výplata rodičovského příspěvku většinou navazuje na výplatu PPM. Rodičovský příspěvek je dávkou státní sociální podpory a vyplácen Úřadem práce ČR. V případech, kdy matka nemá na PPM nárok, bude rodičovský příspěvek dostávat ode dne narození dítěte a to vždy jen na nejmladší dítě v rodině (Česká správa sociálního zabezpečení, 2014).

Od 1. října 1990 mají podle Maříkové a Radimské (2003) na rodičovský příspěvek nárok také všichni muži bez omezení, pokud splňují zákonem stanovené podmínky. Dle zákona č. 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře (§ 30 odst. 1) má na rodičovský příspěvek nárok rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, nejdéle do 4 let věku tohoto dítěte a nejdéle do doby, kdy byla na rodičovském příspěvku vyplácena z důvodu péče o totéž dítě v rodině celková částka 220000 Kč, není-li stanoveno jinak.

Poskytování rodičovského příspěvku není ovlivněno tím, zda matka či otec pracuje. Musí však zajistit řádnou a celodenní péči o dítě. V případě,

kdy žena během mateřské popř. rodičovské dovolené pracuje, může dítě svěřit např. babičce či chůvě nebo využít předškolních zařízení. Zařazení dítěte mladšího 2 let do jeslí či školky nesmí přesáhnout 46 hodin měsíčně. Při splnění těchto podmínek je možné, aby žena či muž nadále pracovali i na hlavní pracovní poměr či bez omezení podnikali (Česká správa sociálního zabezpečení, 2014).

3 Trh práce v ČR

3.1 Participace žen na trhu práce

Ohlédneme-li se do nedávné historie, zjistíme, že placené zaměstnání hraje v životě českých žen významnější roli až od konce 50. let 20. století, kdy byl prosazován komunistický ideál plné zaměstnanosti včetně zaměstnanosti žen. Od roku 1948 byly ženy podporovány k masovému vstupu na trh práce. Tento komunistický projekt zapojení žen do placeného zaměstnání však opomenul důležitou otázku účasti mužů na neplacené práci, což značně brání snaze o dosažení skutečné rovnosti (Šiklová In Křížková, Maříková, Hašková & Formánková, 2011).

Zaměstnání obecně chápeme jako převažující způsob produkce statků a obživy člověka a jeho rodiny. Po průmyslové revoluci však došlo ke ztotožnění zaměstnání s prací, které zastírá skutečnost, že podstatný díl práce je vykonáván mimo zaměstnání a většinu z ní, že vykonávají ženy. *„Podle odhadů Světové organizace práce připadají na ženy, které tvoří zhruba polovinu lidstva, dvě třetiny odpracovaných hodin, deset procent vyplacených mezd a jedno procento vlastnictví majetku. Tento nepoměr mezi prací a příjmem i majetkem je dán právě povahou rozdílu mezi prací, tedy veškerou lidskou činností, jež produkuje statky a služby, a zaměstnáním, tedy prací vykonávanou za mzdu“* (Možný, 2006, s. 175).

V první polovině minulého století byly podle Možného (2006) formulovány tři postoje k zaměstnanosti žen.

1. Konzervativní stanovisko proklamovalo, že vdané ženy nemají pracovat mimo svou domácnost a matky pak zvláště ne. Děvčata mají být vychovávány jinak než chlapci. Mají pomáhat v domácnosti, dokud se neprovdají, nestanou se samy matkami a nezačnou se věnovat vlastní domácnosti. Podle tohoto názoru ženy nemají konkurovat mužům při

získávání pracovních míst, neboť zaměstnání a účast na veřejném životě vdaným ženám nepřísluší, nýbrž škodí. V druhé polovině minulého století byl tento postoj zatlačen mimo veřejný diskurs a v postmoderním kontextu už nemá praktický význam.

2. Neokonzervativní stanovisko považuje za samozřejmost jen práci bezdětných žen. V okamžiku, kdy přijdou děti, žena zaměstnání opouští a vrací se zpět, až děti odrostou a nejsou na matce bezprostředně závislé. Fundamentalističtější postoj v neokonzervativním stanovisku předpokládá, že žena dá před zaměstnáním přednost svým vlastním dětem, vnoučatům, bude-li to třeba, ale také péči o její či manželovy rodiče, kteří zestárli a potřebují péči. To může zkrátit její druhou fázi zaměstnání.

3. Egalitární přístup pak poukazuje na to, že tento třífázový model (vzdělání – povolání – rodina) způsobuje devaluaci ženské kvalifikace v době péče o děti. Žena dlouhodobou péčí o děti ztrácí svou kvalifikaci a je odsouzena k druhořadé práci v oboru, pokud z něho nevypadne úplně. Přes veškeré vynaložené úsilí, kdy se ženě podaří nejen si kvalifikaci udržet, ale i obnovit postup k odpovědnější a lépe hodnocené práci, jí však roky věnované výchově dětí nedovolují vyrovnat se s muži stejných schopností a boj o „místo nahoře“ zpravidla prohrává. Tento hendikep je podle egalitárního přístupu neslučitelný s nárokem na rovnost životních šancí (Možný, 2006).

Částečně v neokonzervativním stanovisku a především v egalitárním přístupu je již nastíněno, co může způsobovat komplikace při návratu žen na trh práce. Z těchto přístupů můžeme vycházet i dnes. Tato dělení však neuvažují harmonizaci práce a rodiny v širším slova smyslu, což je rozdílné oproti současnému trendu, který směřuje k zrovnoprávnění žen a mužů a k úspěšnějšímu návratu žen na trh práce.

Feministické hnutí na počátku 70. let minulého století položilo velký důraz na ekonomickou nezávislost žen, spjatou s jejich zaměstnáním a vlastním příjmem. Toto hnutí také zdůraznilo, že práce v domácnosti, ač neplacená, má stejný sociální význam a je stejně náročná jako práce mužů v zaměstnání. Protože má však pouze hodnotu užitnou nikoli tržní, byla kapitalismem degradována na práci druhořadou (Možný, 2006).

3.2 Ženy na trhu práce v historickém kontextu po průmyslové revoluci

Chceme-li hodnotit současnou situaci problematiky žen na trhu práce, musíme se ohlédnout přinejmenším do naší blízké minulosti, která působením historických událostí formovala současné postavení žen na trhu práce. Významným milníkem minulého století ve vztahu současného postoje společnosti k rodině byla druhá světová válka. Zaměříme se tedy na vývoj od první poloviny čtyřicátých let.

Západní společnosti podle Možného (2006) ve snaze konsolidovat rodinu, jež byla otřesena nepřítomností mužů a mobilizací žen do válečného průmyslu, zaváděly postupně sociální dávky a přídatky k platu, které měly napomoci uměle zdržovat ekonomický propad početnějších rodin s jedním živitelem. Česká společnost byla od západních společností odříznuta revolučním převratem v roce 1948, který byl silně nepřátelský k rodině. Ženám byla jejich pracovní mobilizace předložena jako dosažení rovnosti. Rovná účast v placeném zaměstnání a osvobození ženy od „hendikepu“ mateřství bylo dosaženo výstavbou sítě školek a jeslí. Ty přijímaly děti od tří měsíců, kdy jejich matkám končila mateřská dovolená a nabízely i celotýdenní péči. Tento program byl podpořen i pediatry, pedagogy a psychology, kteří tvrdili, že dětský kolektiv v jeslích, vedený školenou pečovatelkou, podporuje rozvoj dítěte lépe než diletantsky vedená péče v rodině. Po pár letech se však ukázalo, že totální mobilizace ženské pracovní

síly je ekonomicky problematická, neboť matky malých dětí často chyběly v zaměstnání z důvodu onemocnění dětí a náklady na jedno místo pro dítě v jeslích byly vyšší, než činila kapitalizovatelná nadhodnota z práce zaměstnané ženy. Protože i mzdy mužů byly sníženy natolik, že si základní životní úroveň byla schopna udržet jen rodina, kde byli zaměstnání oba rodiče, nebylo ekonomicky možné ženy demobilizovat zpět. Kompromis se od poloviny šedesátých let začal otevírat v prodlužující se mateřské dovolené. Pediatři, pedagogové a psychologové znovu objevili, že malé děti matku potřebují a egalitární model (viz kapitola 3.1) u nás začal být postupně opouštěn právě ve chvíli, kdy na západě nastupovala první generace žen odhodlaná ho prosadit (Možný, 2006).

Možný (2006) dále tvrdí, že v posledním půlstoletí se v celé Evropě postupně vyvinul model dvoupříjmové rodiny. Období péče o malé dítě překlenuje mateřská a následně rodičovská dovolená, po které se matka vrací zpět ke svému zaměstnání. Zaměstnání žen, a to i žen-matek, se stalo samozřejmostí. Matky nezůstávaly s dětmi doma už tak dlouho, jak tomu bylo v minulé generaci a stále více z nich se snažilo najít způsob, jak propojit mateřství se zaměstnaností. Stále více žen považovalo svou kvalifikaci za zdroj, který by nebylo moudré promarnit, a dbaly na to, aby mateřská dovolená nezpůsobila jejich dequalifikaci.

Pro další vývoj je tedy charakteristické hledání slučitelnosti mateřství a zaměstnání, což vedlo k diferenciaci životních drah. Ženám, kterým však na jejich povolání a nepřerušované kariéře opravdu záleželo, se stále častěji uchylovaly k bezdětnosti a téměř ve všech společnostech našeho kulturního kruhu tak došlo k výraznému poklesu porodnosti pod míru prosté reprodukce (Možný, 2006).

3.3 Rovné podmínky mužů a žen v zaměstnání

V průběhu posledních dekad participace žen na trhu práce v ČR vzrůstá a počet žen zapojených do placeného zaměstnání se přibližuje počtu mužů. Je však důležité položit si otázku, do jakých oblastí trhu práce ženy vstoupily a vstupují, jak rovnoměrné je jejich zastoupení v jednotlivých povoláních a zda zastávají rovnoměrně pozice na všech úrovních zaměstnanecké hierarchie (Valentová, Šmídová & Katrňák, 2010).

Dle Čermákové (1999) svobodná tržní ekonomika a demokratický politický systém otevírají šance v mnoha sférách lidského života. Současně však také vytvářejí a udržují rozdíly mezi lidmi, sociálními skupinami a jinými subjekty, které vedou k sociálním nerovnostem a diskriminaci. Trh práce je institucí zajišťující, že ekonomika může disponovat pracovními silami v požadované struktuře, zároveň má pracovní síla možnost získat prostředky ke své reprodukci. Trh práce však není homogenní. Čermáková (1999) uvádí existenci přinejmenším dvou trhů. Dualistická teorie trhu práce vymezuje primární trh, který disponuje pracovními místy, jež jsou relativně jistá, dobře placená, perspektivní, dobře ošetřená z hlediska péče o pracovníky, zvyšování kvalifikace, školení apod. a s možností pracovního postupu. Sekundární trh práce pak disponuje přesně opačnou charakteristikou - méně stabilními a nejistými místy, která jsou špatně placená, ohrožená propouštěním, bez možnosti kvalifikačního růstu a bez dalších sociálních či platových výhod. Šnýdrová (2006) dodává, že použijeme-li dualistické rozdělení pracovního trhu, nelze hledat příčiny v profesích či typech podniku, ale právě v charakteru dominantních pracovních vztahů.

Čermáková (1999) dále dodává, že přestože je ženám a mužům ústavou a zákoníkem práce zajištěna rovnost, neznamená v praxi garanci rovných podmínek. I pracovní systém tedy vytváří genderové rozdíly,

nerovnosti a diskriminaci, což svědčí o tom, že rovnost mužů a žen na pracovním trhu je pouze abstrakcí. Jsou to právě ženy, které z mnoha příčin tvoří pracovní sílu sekundárního trhu práce a jen obtížně se prosazují na trhu primárním. Ženy jsou na trhu práce segregovány do určitých zaměstnání, čímž dochází k feminizaci⁸ určitých oborů s důsledky nižších platů a ztráty prestiže. Ženy jsou navíc koncentrovány i do nižších statusových pozic. Jedním z důvodů jsou právě děti, rodina a reprodukční schopnosti žen, které bývají proti zaměstnaným a to i bezdětným ženám zneužívány, přestože neexistuje důvod, proč by to měla být právě ona, kdo kombinuje práci a rodinu. Příčiny spatřují sociologové spíše v technické, technologické a organizační charakteristice práce, než přímo v rodině a neochotě partnerů domluvit se na strategii rodinných a pracovních rolí. Dnešní moderní svět vytlačuje rodinu a nahrazuje ji jinými životními styly. Důsledky toho můžeme vidět v nízké porodnosti a neodpovědnosti partnerů k rodinným závazkům (Čermáková, 1999). Dalším důsledkem nerovného postavení jsou dle Šnýdrové (2006) i rozdíly ve mzdách, na které mají vliv i neekonomické a společenské faktory.

⁸ Feminizaci představuje Bendl (2002, str. 20) jako sociální jev, při kterém dochází v určitých oblastech nebo některých profesích k postupné převaze ženské pracovní síly.

Za neekonomické faktory Šnýdrová (2006, s. 45) považuje:

- *výraznější orientaci mužů na pracovní kariéru – v současné době se však ambice žen v oblasti kariéry zvyšují, a proto je nutné posuzovat každou ženu individuálně*
- *nižší úroveň profesní přípravy – je nutné však podotknout, že v dnešní době se vzdělanostní úroveň mezi muži a ženami vyrovnává*
- *přerušovaný charakter profesního vývoje v důsledku mateřské dovolené a péče o rodinu*

Mezi společenské faktory, které jsou tvořeny především společenskými předsudky a stereotypy o jednotlivých pohlavích, patří podle Šnýdrová (2006, 45 – 46):

- *očekávání společnosti od ženy splnění její mateřské role - žena je chápána především jako matka*
- *předpoklad, že muž se stane živitelem rodiny a jeho zaměstnání je tedy prostředkem k naplnění jeho poslání*
- *zaměstnání ženy je chápáno pouze jako určitá forma realizace*

3.3.1 Vliv vzdělávání na postavení žen na trhu práce

Za významný faktor ovlivňující možnosti a postavení na trhu práce a spoluurčení mzdové diference považuje Jarkovská a Lišková (2010) vzdělání. Ovšem model, který říká, že vyšší vzdělání = lepší pracovní pozice = vyšší příjem, nefunguje pro všechny sociální kolektivy stejně. Čím vyšší bude mít žena vzdělání, tím vyšší bude její příjem ve srovnání s jinou ženou, nikoli ve srovnání se stejně, ale i méně vzdělaným mužem.

Zvyšující se kvalifikace žen by měla dle Charlese a Bradleyho (1992) přispívat ke genderové rovnosti na trhu práce, ovšem genderová segregace v povolání se nijak zásadně nemění. Jedním z důvodů je, že ženy a muži jsou směřováni k volbě odlišných oborů vzdělávání. Ženy jsou

nadrepzentovávají především ve sféře služeb, například v úřednických povoláních a obchodě, muži naopak v manažerských a technických povoláních. Obor vzdělání tak silně ovlivňuje postavení na trhu práce, a pokud se muži a ženy vzdělávají v genderově typických oborech, je pravděpodobné, že skončí i v typicky mužských a ženských zaměstnáních. Charles a Bradley (1992, In Valentová et al., 2010, s. 67) spatřují hlavní příčiny opět v kulturně zakořeněných genderových vzorcích, které způsobují, že při výběru vzdělání ženy volí obory, které jsou pro jejich pozdější kariéru snazší a akceptovatelnější. Ženy jsou tedy již od dětství vzdělávány ve feminizovaných oborech, které jim neumožňují snadný a rychlý kariérní postup a jsou hůře odměňované.

V představeném nastavení společnosti i ve výčtu společenských a neekonomických faktorů v kapitole 3.3 jsou nastíněny bariéry trhu práce, které ženám znesnadňují pozici na pracovním trhu nejen před odchodem na mateřskou, ale právě i při jejich návratu zpět, kdy žena navíc musí tvořit určité kompromisy ve vztahu rodiny a práce. Tím se stává pro zaměstnavatele ještě méně atraktivní v porovnání se stejně, ale i méně kvalifikovaným mužem.

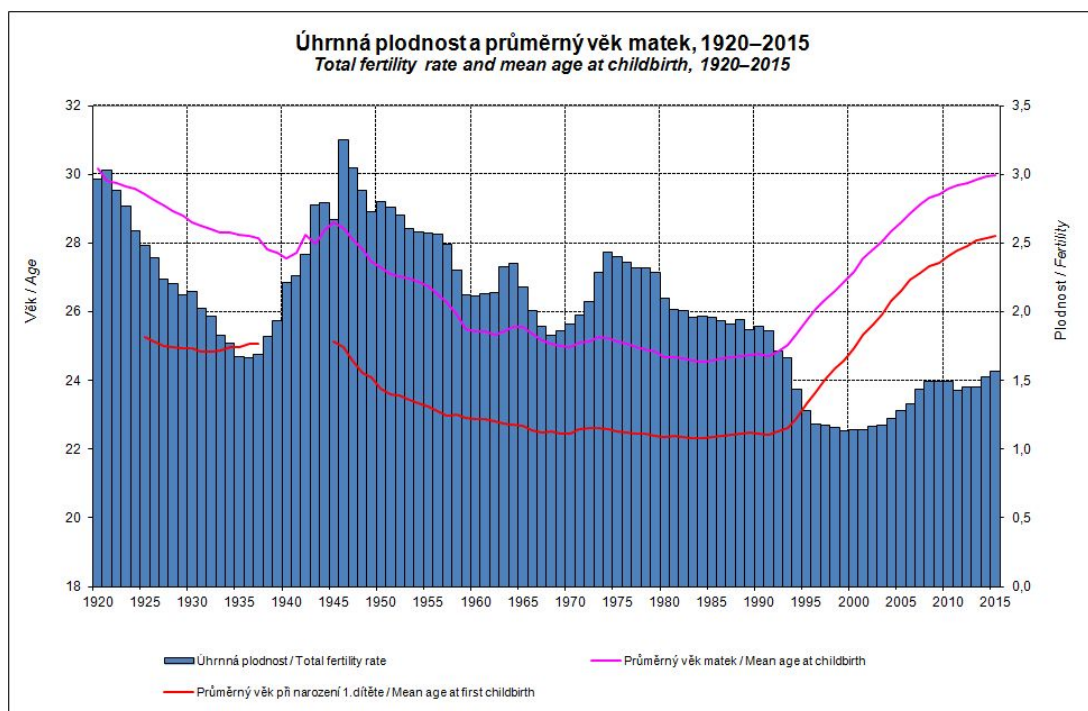
3.4 Situace žen – matek na trhu práce

Postavení žen s malými dětmi na trhu práce je tedy v současné době často diskutovaným tématem, a to jak mezi veřejností, tak v rámci sociální politiky ČR i EU. O aktuálnosti této problematiky svědčí i řada průzkumů, která byla na toto téma představena. Můžeme zde jmenovat např. „*Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce*“ od autorek Haškové a Křížkové (2003). Ty se ve své studii zabývají právě postavením žen na trhu práce a mimo jiné i genderovými nerovnostmi, postoji populace, zvládáním pracovních a rodinných závazků, formami pomoci v péči o nezletilé děti a celkové harmonizaci práce a rodiny. Z jejich průzkumu vyplývá, že práce je

pro většinu českých žen druhou nejvýznamnější životní hodnotou a neliší se tak v připisování významu práce od většiny mužské populace. Práce pro české ženy představuje zejména prostředek finančního zajištění rodiny, domácnosti i vlastní nezávislosti a zabezpečení pro nemoc a stáří. Ze studie také vyplývá, že tři čtvrtiny české populace jsou přesvědčeny, že ženy jsou na trhu práce znevýhodňovány oproti mužům a že ženy s dětmi v předškolním věku, ženy staršího věku a ženy po mateřské dovolené jsou tři z pěti nejčastěji znevýhodněných skupin na trhu práce. Mezi hlavní příčiny nerovného postavení žen na trhu práce, kromě zatížení péčí o děti a domácnost, patří příčiny zakotvené ve struktuře trhu práce a zaměstnavatelské politice, která vyhovuje spíše mužům. 40 % žen také zažilo diskriminaci v zaměstnání a zhruba polovina z nich právě z důvodu pohlaví (Hašková & Křížková, 2003).

Porodnost a následná mateřská a rodičovská dovolená tedy nesporně omezuje pracovní uplatnění žen na trhu práce, což v kombinaci se zájmem žen o profesní uplatnění přispívá ke snížení porodnosti a odkladu narození prvního dítěte do vyššího věku. Tento trend lze pozorovat v ČR od roku cca 1992, viz následující graf.

Graf 1 Úhrnná plodnost a průměrný věk matek.



Zdroj: Český statistický úřad, 2016

Jak už bylo řečeno, ženy v České republice představují téměř polovinu pracovní síly a podílejí se tak dle Šnýdrové (2006) významnou měrou na zabezpečení hospodářských výsledků země. Nezaměstnanost, která se v České republice začala objevovat v 90. letech 20. století a koncem roku 2003 překročila hranici 10 %, se zásadním způsobem dotkla samozřejmě i žen, jejichž odchod ze zaměstnání byl často nedobrovolný s omezenou možností návratu. Ženy i přes skutečnost, že tvoří důležitou součást pracovního trhu, nemají s muži srovnatelné postavení, viz kapitola 3.3.

Přestože by podle platné legislativy (viz kapitola 1.1) nemělo k diskriminačním praktikám vůbec docházet, v praxi se tak bohužel nadále často děje. Diskriminační přístup ze strany zaměstnavatelů je možné pozorovat již při inzerování nabízených pracovních pozic. Díky inzertním formulacím jsou tak jasně určeny pouze jednomu pohlaví či určité věkové skupině apod. Jako příklad můžeme uvést případy, kdy se hledají manažeři, ředitelé, asistentky, sekretářky aj. „Ženy ve srovnání s muži jsou stále

považovány za méně kompetentní, méně stabilní, málo perspektivní a také často za méně výkonné. Téměř automaticky se u nich předpokládá vyšší míra absencí z důvodů péče o děti a rodinu, nižší ochota k přesčasové práci apod. Během přijímacích řízení právě tyto důvody jsou více zohledňovány než dosažené vzdělání a délka praxe. Na tomto místě je třeba také podotknout, že žena často nemá ani šanci dosáhnout délky praxe jako muž, neboť většinou přeruší práci odchodem na mateřskou dovolenou“ (Šnýdrová, 2006, s. 43).

Tomešová Bartáková (2009) ve své publikaci uvádí, že rodičovství ovlivňuje jak ženskou, tak mužskou pracovní sílu. Rozdíl však spočívá ve výsledku, neboť muži s malými dětmi vykazují kontinuálnější pracovní trajektorie zpravidla na plný pracovní úvazek a dosahují vyšší míry zaměstnanosti, než ostatní muži. Situace, kdy má muž alespoň jedno dítě do 6 let, posiluje jeho pozici na trhu práce a odpovídá tak tradičně připisované roli živitele rodiny. U žen dochází ve stejné situaci k zcela opačnému jevu, neboť míry zaměstnanosti žen s dítětem pod 6 let, jsou vždy nižší než u žen, které nemají žádné dítě mladší 6 let.

„Vstup ženy na trh práce bývá tedy velmi často ovlivňován stereotypy ve vnímání ženské pracovní síly. Jedná-li se o ženu absolventku bez rodinných závazků, pak je zaměstnavateli automaticky považována za nejistou pracovní sílu vzhledem k budoucímu pravděpodobnému odchodu na mateřskou dovolenou. Uchází-li se o místo žena, která naopak už děti má, šance na získání zaměstnání se ještě více snižují, protože se u nich předpokládá větší důraz na rodinu než na práci“ (Šnýdrová, 2006, s. 43).

Podle studie Křížkové, Dudové, Haškové a Maříkové (2005) se s osobním znevýhodněním v práci z důvodu pohlaví a mateřství setkal poměrně velký podíl žen. Rodinná zátěž tedy patří k jedné z nejvýznamnějších překážek při hledání práce, nikoliv však k jediné. Jedná se celkově o fakt ženství jako takový, bez ohledu na jejich rodinnou situaci.

I když se ženy vědomě vyhnou všem nejdůležitějším diskriminujícím faktorům, jejich pozici ve srovnání s muži snižuje už jen fakt, že ji vykonává žena.

3.5 Problematika návratu žen na trh práce po rodičovské dovolené

Ženy pečující o malé děti patří k jedné z nejrizikovějších skupin na trhu práce ohrožené vysokou, dlouhodobou a opakovanou nezaměstnaností. Tyto ženy požadují pracovní místa se zvláštní úpravou pracovní doby a pracovního režimu, kterých je obecně nedostatek. Zaměstnavatelé odmítají tyto ženy zaměstnávat zejména kvůli častým absencím z důvodu péče o dítě v nemoci a ty se tak stávají nezaměstnatelnými a dlouhodobě zůstávají v evidenci úřadu práce, i přes dosaženou kvalifikaci. Ve snaze získat práci pak tyto uchazečky přijímají zaměstnání, které jim vyhovuje jako pečujícím osobám, nikoliv však jako lidem s určitým vzděláním a předpoklady pro výkon náročné práce. U žen vracejících se z mateřské a rodičovské dovolené je tato situace o to tíživější, neboť tyto ženy mají z důvodu ztráty profesních znalostí a pracovních zkušeností sníženou sebedůvěru a několikaletá absence na trhu práce je ještě více znevýhodňuje (Kofroňová, Kotíková, Sirovátka & Winkler, 2005, s. 68).

Ztížený návrat žen na trh práce je ovlivněn několika faktory, které se podílejí na rozhodování o délce rodičovské dovolené. Podle výzkumu Kuchařové et al. (2006) je příčinou délka rodičovské dovolené, která je závislá na vzdělání matky, profesi, kterou vykonává a jejím rodinném stavu. Dříve se do práce vrací ženy s vyšším vzděláním, jejíž investice na přípravu na dané povolání byla vysoká nebo si před odchodem na mateřskou dovolenou vybudovaly určitou pracovní pozici. Tyto ženy se také častěji vrací ke svému původnímu zaměstnavateli. Čím kvalifikovanější povolání žena vykonává, tím kratší dobu setrvává doma nebo se alespoň vrací hned po vypršení

rodičovské dovolené. Dříve se na trh práce také vracejí matky svobodné či ovdovělé, které jsou nuceny především ekonomickou situací.

3.6 Flexibilní formy zaměstnání – nabídka a poptávka

Existující alternativou, jak umožnit rodičům lépe skloubit péči o malé děti a návrat ženy na trh práce, jsou tzv. flexibilní formy zaměstnání⁹. Podle Kotíkové a kol. (2013) se začaly rozvíjet v posledních desetiletích minulého století a představují široké spektrum různých typů a forem.

Mezi tyto flexibilní formy zaměstnání řadí Spoustová (2007, s. 34):

- Péči o děti na straně zaměstnavatele
(podnikové školky, jesle, instituce denní péče o děti)
- Pružné rozvržení pracovní doby
- Konto pracovní doby
- Job-sharing
(sdílení jednoho úvazku s kolegou či kolegyní)
- Teleworking
(práce s využívající informačních a komunikačních technologií často řízená z místa bydliště)
- Práce z domova
(zaměstnanec v dohodnutém čase pracuje z domova)
- Částečný pracovní úvazek
(zaměstnanec pracuje např. 4-6 hodin, 4 dny v týdnu apod.)

Péče o děti na straně zaměstnavatele

Autorka Biddle (2012) ve svém článku uvádí, že firemní školy jsou dobrý zaměstnanecký benefit a řešením pro ženy, které by se rády vrátily do zaměstnání, ovšem nedostatek míst ve státních mateřských školkách je

⁹ Flexibilní formy zaměstnání upravuje zákoník práce od roku 2006 (zákon č. 262/2006 Sb.) a jeho následná novelizace s platností od 1.1.2012.

v tomto směru omezuje. Zaměstnavatelé provozem firemních školek zároveň dávají najevo, že o zaměstnance stojí a počítají s jeho rodinnou situací.

Pružné rozvržení pracovní doby

Pružná pracovní doba umožňuje podle Formánkové a kol. (2011) volit začátek a konec pracovní doby v rámci určitých časově vymezených úseků zaměstnavatelem. Poskytuje tak zaměstnanci upravit si pracovní dobu dle soukromých potřeb, což je důležité právě u osob pečujících o děti nebo další členy rodiny a usnadňuje matkám předškolního věku sladit pracovní dobu s provozní dobou zařízení péče o děti.

Konto pracovní doby

Formánková, Dudová a Vohlídalová (2011) definují konto pracovní doby jako možnost rozložení pracovní doby dle aktuálních potřeb, která umožňuje zvyšovat a snižovat počet hodin v pracovní směně bez souhlasu zaměstnance.

Job-sharing

Dle Kotíkové, Kotrusové a Vychové (2013) je job-sharing sdílené pracovní místo. Zaměstnanci si v tomto pracovním poměru sami mezi sebou rozvrhnou pracovní dobu a pracovní náplň připadající na toto pracovní místo. Pro zaměstnavatele je motivující, že pokud nastane překážka v práci na straně jednoho zaměstnance na sdíleném pracovním místě, druhý je povinen ho zastoupit.

Teleworking

Teleworking využívají v ČR především nadnárodní firmy, kterým usnadňuje komunikaci se vzdálenými zahraničními centrály nebo v rámci pracovních týmů, aniž by bylo potřeba zdlouhavého a nákladného cestování. Představuje nový způsob práce přes internet, který šetří jednotlivcům i firmám náklady spojené s telefonováním a především finančně a časově

nákladné cestování (Martoch, 2009). Především ušetření času spojeného s výkonem práce je pro rodiče s dětmi velkou výhodou.

Práce z domova

Dle Kotíkové et al. (2013) představují překážku bránící většímu využívání práce z domova obavy zaměstnavatelů z nemožnosti kontrolovat zaměstnance a produktivitu jejich práce a obtížnější komunikaci se zaměstnancem. Dle zaměstnavatelů však tato forma zaměstnávání představuje opět možnost, jak poskytnout práci matkám s dětmi a jak zaměstnávat více lidí, když jsou omezené prostorové kapacity firmy.

Částečný pracovní úvazek

Částečné pracovní úvazky jsou dle Spoustové (2007) nejtypičtější formou flexibilních forem zaměstnání a jsou také nejčastěji žádány zaměstnanci i zaměstnankyněmi, neboť umožňují věnovat dostatek času své rodině i zaměstnavateli.

Podle Kotíkové et al. (2013) u nás představují největší potenciál těchto flexibilních forem především dohody mimo pracovní poměr, tzn. dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti. Tyto netradiční pracovní režimy napomáhající harmonizaci rodiny a práce, jsou v ČR však stále využívány daleko méně, než ve většině západních zemí, přestože by mohly výrazně usnadnit přechod žen z rodičovské dovolené zpět do pracovního života.

Kotíková et al. (2013) poukazuje na fakt, že v rozvinutých evropských zemích je flexibilita trhu práce významným trendem již několik desítek let. Česká republika společně s dalšími zeměmi střední a východní Evropy však za tímto vývojem výrazně zaostává. Jak zaměstnavatelé, tak zaměstnanci, kteří jsou v našich podmínkách zvyklí pracovat na plnou pracovní dobu, uzavírat poměr na dobu neurčitou, pracovat přesčas, v noci nebo o víkendech, si jenom pomalu zvykají na nové formy flexibilního

zaměstnávání. Důvodem je politika státu, která těmto flexibilním formám nijak nebrání, ale ani je výrazným způsobem nepodporuje. Dále i přístupem zaměstnavatelů a očekáváními, či preferencemi zaměstnanců.

Tento názor zastává i Kuchařová et al. (2006a) podle které je pro ČR charakteristický především vysoký podíl plných úvazků a to jak u matek malých dětí, tak okamžitě po ukončení rodičovské dovolené. Za nevyužíváním možnosti upravené pracovní doby stojí především finanční aspekty, kdy za kratší pracovní dobu náleží nižší mzda, přičemž rozsah vykonané práce není vždy úměrně snížen. Omezená je i možnost dalšího kariérního růstu.

Zkrácené pracovní úvazky jsou tedy v našich podmínkách využívány jen minimálně. Přestože jsou chápány jako vhodná alternativa z hlediska podpory flexibility trhu práce, naráží jejich širší uplatnění především na nedostatečnou motivaci zaměstnanců, která souvisí právě s nedostatečným rozdílem mezi výší mzdy při kratším pracovním úvazku a výší sociálních dávek (Kofroňová et al., 2005). Dalším z důvodů může být i zvýšená nejistota zaměstnání a zmiňovaný nízký příjem u flexibilních pracovníků (Kotíková et al., 2013).

3.6.1 Aktivní otcovství

Dalším z východisek, jak ženám ulehčit problematickou situaci na trhu práce a umožnit jejich dřívější návrat do zaměstnání je podle autorek Maříkové a Radimské (2003) aktivnější zapojení mužů-otců do péče o děti a domácnost. Tímto řešením se nejen sníží znevýhodnění postavení žen na trhu práce, zkrátí se doba jejich absence v zaměstnání, ale také dojde k upevňování a prohlubování vztahu otce s dítětem.

Čerpání rodičovské dovolené ze strany mužů je však využíváno pouze pozvolna, většinou v případech, kdy žena zaujímá lepší pozici na trhu

práce. V ČR tvoří muži pečující o malé děti zhruba 1 % z celkového počtu osob pečujících o malé děti (Maříková & Radimská, 2003).

Podle Jonášové a Frýdlové (2012) za to může především špatná motivace otců a samozřejmě konzervativní naladění společnosti. *„U mužů se totiž stereotypně předpokládá role živitele, a ne otce pečujícího o dítě. Na muže, kteří chtějí zůstat doma s dětmi, se často stále nazírá jako na ‚submisivní podivíny‘“* (Jonášová & Frýdlová, 2012).

4 Bariéry trhu práce

Trh práce v České republice poskytuje relativně špatné možnosti kombinovat pracovní a rodinný život, především z důvodu nedostatečné pracovní flexibility, která by byla vstřícnější k potřebám rodičů. Podle Křížkové patří Česká republika k zemím, kde mají zaměstnanci jen malou možnost spolurozhodovat o svém pracovním rozvrhu, místě výkonu práce a pracovní době, což je především pro ženy-matky značně komplikující. Návrat žen na trh práce po rodičovské dovolené je tedy spojen s četnými problémy a riziky, kterým matky musí čelit. Za tato rizika lze stručně označit např. zvýšenou nezaměstnanost, nižší mzdové ohodnocení či celkově získání horších pracovních pozic (Křížková & Vohlídalová, 2008, s. 92).

Křížková s Vohlídalovou (2008) na toto téma představují tři skupiny, na jejichž straně můžeme bariéry definovat:

- STÁT
- ZAMĚSTNAVATELÉ
- ŽENY

4.1 Bariéry na straně státu

Křížková a Vohlídalová (2008) poukazují na fakt, že stát je svým nastavením v oblasti práce a rodinné politiky rodinám a rodičovství v zásadě nepřátelský. Bariérou bránící trvalému a rovnoprávnému začlenění žen zpět na trh práce ze strany státu patří nedostupnost zařízení pro péči o děti do tří let. Dle Valentové (2004) možnost využití služeb mateřských škol a jeslí hraje významnou roli při nástupu žen zpět do zaměstnání. Jejich nedostačující kapacita pak bývá hlavním nebo vedlejším důvodem, kvůli kterému ženy nastupují zpět do zaměstnání později, nebo nenastoupí vůbec. Mezi bariéry řadí Křížková a Vohlídalová (2008) také genderové stereotypy a předsudky o nutnosti dlouhodobé přítomnosti matky s dítětem v domácnosti. Další

bariérou je právní úprava rodičovské dovolené, umožňující ženám v ČR péči o děti po dobu 3 až 4 let. Dlouhodobou rodičovskou dovolenou dochází k ekonomické ztrátě jak v podobě pracovního potenciálu žen, tak ke ztrátě kvalifikace, které ženy získaly bezplatným vzděláváním od státu. S dlouhým setrváváním na rodičovské dovolené souvisí tzv. „familistický“ trend, jež usiluje o to, aby matky zůstávaly s dětmi doma co možná nejdéle. Na základě toho byly zavírány jesle, mateřské školy a také byla prodloužená rodičovská dovolená na současné 3 až 4 roky. Snaha státu pomoci ženám s jejich potřebou kombinovat pracovní a rodinné závazky jsou podle Křížkové a Vohlídalové opět pouze reprodukovány stereotypy o tom, že se jedná především o ženský problém (Křížková & Vohlídalová, 2008, s. 94 – 95).

4.2 Bariéry na straně zaměstnavatele

Bariéry na straně zaměstnavatele se odvíjejí od nastavení podmínek státu, které činí zaměstnání žen pro zaměstnavatele nevýhodným. Ženy jsou pak ze strany zaměstnavatelů diskriminovány kvůli jejich potenciálnímu či skutečnému mateřství a tedy možnosti opustit zaměstnání na dlouhou dobu, po kterou jim je zaměstnavatel ze zákona povinen držet pracovní místo. Čeští zaměstnavatelé také nenabízejí téměř žádnou alternativu k plnému pracovnímu úvazku s pevně stanovenou pracovní dobou, které by umožňovaly lepší možnost kombinovat zaměstnání s péčí o dítě (Křížková & Vohlídalová, 2008, s. 100).

Bariéry rozšíření částečných úvazků ze strany zaměstnavatelů mají povahu organizační, administrativní a ekonomickou. Organizační a administrativní zátěž spočívá v nutnosti vést účetnictví a další administrativu za vyšší počet zaměstnanců a s vyšším počtem zaměstnanců souvisí i náročnější organizace jejich práce. Zaměstnavatelé se těmto úvazkům brání také z ekonomických důvodů, neboť pro ně jsou ve srovnání

se zaměstnáním jedné osoby na plný úvazek nevýhodné (Formánková et al., 2011).

4.3 Bariéry na straně zaměstnance – matky

Bariéry na straně žen jsou podle Kuchařové et al. (2006) spojeny především s péčí o děti. Jednou z nich jsou časová omezení a nevyhovující pracovní doba. Z výzkumu realizovaného na téma *„rovné příležitosti pro ženy a muže v prosperitě společnosti“*, jsou právě tato omezení velmi významnými důvody bránícími ženě v návratu na původní místo. V těchto případech by zaměstnavatel většinou přijal matku zpět, ovšem není ochoten upravit pracovní dobu podle jejich požadavků tak, aby mohla skloubit zaměstnání s péčí o dítě. Nejcitelnější je tento problém pro ženy zejména v podnicích se směnným provozem a fixní pracovní dobou, která většinou nekoresponduje s otevírací dobou mateřských škol (Kuchařová, Ettlerová, Nešporová, Svobodová, 2006b).

Další bariéra je dle Valentové (2004) ve finanční dostupnosti zařízení služeb péče o děti do tří let. Zatímco počet předškolních dětí v mateřských školách je poměrně vysoký, formální péče o děti do tří let je v České republice velice omezená a málo rozšířená. Podle Valentové se jedná především o finanční důvody. Cena této služby není v porovnání s předpokládaným výdělkem ženy pro rodiny zajímavá a tudíž ani vyhledávaná.

Svou roli zde však z mého pohledu mohou hrát opět i společenské stereotypy, které přiřazují ženám roli matky. Přestože v západních zemích jsou jesle zcela běžné už jen z toho důvodu, že délka mateřské a rodičovské dovolené je zde podstatně kratší a jesle popř. jiné instituce zabezpečující péči o dítě do tří let se tak stávají nutností. V naší společnosti se ženy využívající těchto služeb stále ještě potýkají s označením „špatné“ či „krkavčí matky“. Tuto myšlenku podporují i Jonášová s Frýdlovou (2012), podle kterých

chybějící místa v zařízeních pro malé děti v ČR znemožňují práci tisícům žen. V případech, kdy ženy nezůstávají s dětmi doma až do jejich tří let a služeb jeslí využijí, jsou společnostmi označovány za kariéristky nebo špatné matky. Podle studie těchto autorek je ve vyspělých zemích zcela opačná situace. Např. v norské společnosti, pokud žena nenastoupí do práce co nejdříve, setkává se naopak s názorem, že by se více měla zajímat o svou kariéru (Jonášová & Frýdlová, 2012, s. 53).

Kuchařová et al. (2006b) také dodává, že v praxi občas dochází k rozvázání pracovního poměru se ženou, která se vrátí z rodičovské dovolené. Většinou se tak děje z důvodu nabídky jiného místa, než ze kterého odešla a ona jej odmítá. V „lepších“ podnicích se stává, že zaměstnavatel nemá vhodné místo pro ženu vracující se z rodičovské dovolené a propustí jí pro nadbytečnost. V „horších“ podnicích je pak ženě nabídnuta pozice, která je pro ni zcela neakceptovatelná přímo za účelem, že žena dá výpověď sama a zaměstnavatel jí tak nemusí platit finanční kompenzaci spojenou s propuštěním.

4.4 Možná opatření napomáhající snadnějšímu začlenění zpět na trh práce

Každá organizace řeší odchod matky na mateřskou dovolenou či odchod rodiče na rodičovskou dovolenou a jejich dočasné nahrazení individuálně. Velmi vlivným faktorem, napomáhajícím při návratu zpět do práce může být zájem o další spolupráci, který zaměstnanec projevuje během rodičovské dovolené. Většinou probíhá na bázi neformálních schůzek a návštěv na pracovišti, někdy i účasti na kolektivních podnikových oslavách, jako jsou vánoční nebo mikulášské besídky. Nadřízení tak mohou během těchto kontaktů zjišťovat zájem rodičů o návrat do zaměstnání i jejich potencionální časové možnosti. Stejně tak však mohou i rodiče zjistit zájem zaměstnavatele o jejich návrat. Tento zájem podle výzkumu „*Půl na půl*“

z roku 2006 projevuje zhruba jedna třetina zaměstnanců. Nejintenzivněji udržují kontakty se zaměstnavatelem ti, kteří pro něho během rodičovské dovolené alespoň v omezené míře pracují (Kuchařová et al., 2006b, s. 88 - 89).

5 Shrnutí teoretické části

Teoretická část se zaměřuje na současnou tuzemskou problematiku návratu žen na trh práce po M/R dovolené. Teorie skládá mozaiku této problematiky z odborné literatury, což umožňuje vymezení metodologie výzkumu pro praktickou část práce.

Úvodem teorie je žena diskutována z pohledu společnosti. Jelikož se práce zabývá současnou situací na trhu práce, je zmiňován revoluční rok 1989, který přinesl změny postavení ženy ve společnosti, změny vztahů mezi rodinou a zaměstnáním, ale i změnu hodnot a postojů k rodičovství a rodině samotné. To vše formovalo řešenou problematiku až do současné podoby.

Důležitou roli v naší společnosti nadále hraje gender, který se významnou měrou podílí právě na postavení žen na trhu práce, neboť právě ono genderové rozdělení na ženy-matky a muže-živitele je v naší společnosti i přes značné snahy o jeho potlačení silně zakořeněno a zažité stereotypy staví ženám bariéry nejen na trhu práce.

Gender, současná nálada ve společnosti, strach z problematického návratu do zaměstnání po M/R dovolené, růst nákladů na děti, změna životního stylu a další faktory způsobují klesající trend porodnosti a zvyšující se průměrný věk prvorodiček. To vše jsou nejen příčiny, ale také následky současného stavu trhu práce ve vztahu k ženě-matce. Z tohoto plyne v teoretické části také zmiňovaná potřeba harmonizace těchto mnohdy protichůdných životních cílů úspěšného pracovního a rodinného života.

Dále jsou vymezeny a legislativně ukotveny pojmy mateřská a rodičovská dovolená, jejichž přesná terminologie je pro tuto práci stěžejní, a jejichž užívání je společností stále často zaměňováno, nebo je hranice mezi nimi neostrá. Termín rodičovská dovolená již ve svém názvu vnáší do podvědomí společnosti fakt, že se nejedná o čistě ženskou záležitost, ale že je

přístupná za podobných podmínek oběma rodičům. V České republice není však trend mužů na rodičovské dovolené příliš atraktivní, ačkoli by mohl výraznou měrou přispět k zrovnoprávnění žen na trhu práce. Důvody jsou především finančního rázu. Rodinám se odchod muže na rodičovskou dovolenou často nevyplatí, neboť většinou bývá jeho zaměstnání lépe finančně ohodnocené a rodina by tak přišla o větší finanční příjem, než v případě odchodu ze zaměstnání ženy. Otázkou zůstává, zda by muži stáli o spolupodílení se na rodičovské dovolené a zda by ženy byly ochotné přenechat péči o dítě na partnerovi.

Trh práce a participace žen na trhu práce jsou uvedeny zprvu z historického hlediska, dávají představu o vývoji pozice ženy ve společnosti a umožňují formulaci postojů společnosti k zaměstnanosti žen. To poskytuje možnost sledovat evoluci tuzemského trhu práce a zároveň změny v rodině, které se v posledním půlstoletí vyvíjely na současný model dvoupříjmové rodiny. Což s sebou přináší také problematiku zařízení školek a jeslí.

Postavení ženy na trhu práce je také hodnoceno z pohledu vzdělání, kde je zmiňována častá genderová nerovnost. To je také dáno stereotypem výběru typicky genderových oborů. Dále je pozice pracujících žen hodnocena z role matky, což s sebou přináší i možnou diskriminaci na trhu práce, kde je riziko odchodu ženy na M/R dovolenou dělá méně stabilním zaměstnancem. To také dle použitých zdrojů poukazuje na typickou zvýšenou nezaměstnanost žen-matek, kde ženy pečující o malé děti patří z tohoto pohledu k jedné z nejrizikovějších skupin na trhu práce. Časté absence z důvodu péče o dítě vyžadují speciální pracovní dobu a pracovní režim. Délka M/R dovolené se dále odvíjí od priorit a finančních potřeb ženy-matky.

To přímo navazuje na další téma, kterým je rozbor flexibilních forem zaměstnání, které umožňují harmonizaci pracovního a rodinného života.

Jsou zde kategorizovány i známé typy flexibilních forem zaměstnání. Nutno poukázat na shodu názoru autorů užití literatury v souvislosti s alternativními formami úvazku, kterých je dle nich v ČR používáno minimum.

V poslední části teorie jsou představeny konkrétní bariéry trhu práce, kterým musí žena po návratu z rodičovské dovolené do zaměstnání čelit. Bariéry na trhu práce lze stručně dělit z pohledu tří skupin, na jejichž straně můžeme tyto bariéry definovat. V první řadě se jedná o bariéry na straně státu, kdy stát v této souvislosti plní regulační funkci a v současné době je k rodinné politice spíše nepřátelský. Bariéry ze strany zaměstnavatele se odvíjejí od podmínek stanovených státem a v souvislosti s rodičovstvím ženy-matky na pracovním trhu často diskriminuje. Bariéry na straně zaměstnance, tedy ženy, jsou spojovány většinou s péčí o dítě a s tím souvisejícími stereotypy, které přiřazují ženám roli matky. Zároveň jsou představena i alternativní opatření, kterými je možné některé bariéry, především na straně zaměstnavatele, zmírnit a dopomoci ženám k jejich úspěšnějšímu pracovnímu začlenění zpět do zaměstnání.

PRAKTICKÁ ČÁST

6 Metodologie výzkumu

Metodologie výzkumu se dle Hendla (2005, s. 34) zabývá „*systematizací, posuzováním a navrhováním strategií a metod výzkumu*“. V této kapitole tedy představím cíl práce a výzkumné otázky, zvolenou výzkumnou strategii, výzkumný vzorek včetně způsobu jeho získávání a techniku sběru dat.

6.1 Úvod do problematiky a cíl výzkumu

V rámci teoretické části diplomové práce byla představena aktuální problematika návratu žen na trh práce po rodičovské dovolené. Dle odborné literatury bylo téma vymezeno z pohledu teorie, na základě které byly popsány možné bariéry a problémy, se kterými se ženy při jejich návratu do zaměstnání musejí potýkat. Představeny byly i některé výzkumy, které již byly na podobné téma uskutečněny. Na základě těchto uveřejněných výzkumů a prostudované odborné literatury jsem byla vedena k následnému zkoumání současné situace ve vztahu k dané problematice prostřednictvím kvalitativního výzkumu.

V praktické části této práce se zaměřím právě na bariéry trhu práce pro ženy vracející se z rodičovské dovolené. Cílem je identifikovat, jaké bariéry trhu práce ženy na mateřské a rodičovské dovolené v souvislosti se svým návratem do zaměstnání očekávají a jaké bariéry trhu práce ženy po návratu z rodičovské dovolené skutečně zaznamenaly.

Hlavní výzkumná otázka

Jaké bariéry trhu práce ženy na mateřské a rodičovské dovolené se svým návratem do zaměstnání očekávají a jaké bariéry trhu práce ženy při návratu na pracovní trh skutečně zaznamenaly?

Dílčí výzkumné otázky

Dále jsem si pro dosažení výzkumného cíle stanovila čtyři dílčí výzkumné otázky (dále jen DVO), které vychází z hlavní výzkumné otázky (dále jen HVO) a teoretické části práce.

1. Co ovlivňuje rozhodování žen při odchodu na M/R dovolenou?
2. Jaké bariéry trhu práce ženy na M/R dovolené při svém návratu do zaměstnání očekávají?
3. S jakými bariérami trhu práce se ženy po návratu z rodičovské dovolené setkaly?
4. Jak ženy vnímají své postavení jakožto matky na trhu práce?

Na základě vedlejších výzkumných otázek jsem vytvořila výzkumné otázky (viz příloha č. 1), z nichž jsem při rozhovorech vycházela. Otázky v rozhovoru jsem formulovala tak, aby ženám umožňovaly se o daném tématu rozprávět. U jejich tvorby jsem vycházela ze zásad a doporučení, která shrnuje Hendl (2005). Patří sem především srozumitelnost otázek, jednoznačnost i jejich psychologická přijatelnost, tzn. taktní formulace. Otázky také nesměly působit sugestivně, aby neovlivňovaly odpovědi respondentek (Hendl, 2005, s. 100 – 101).

Na DVO1 se zaměřují otázky č. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8. DVO2 a DVO3 pomáhají zodpovědět otázky č. 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18. Na DVO4 jsou orientované otázky č. 7, 9, 12, 19, 21. Některé otázky jsou však velmi provázané a respondentky v nich odpovídaly i na více DVO současně. Pořadí otázek bylo během rozhovoru zaměňováno dle potřeby, aby rozhovor

probíhal co nejvíce plynule. V některých případech jsem kladla ještě doplňující a vysvětlující otázky.

6.2 Výzkumná strategie

Vzhledem k výzkumnému cíli jsem zvolila kvalitativní výzkumnou strategii. Kvalitativní přístup považuji pro účely této práce za nejvhodnější, neboť v rámci praktické části se zabývám pocity i očekáváním žen, které vyplývají z jejich postavení žen jako matek ve společnosti. Tyto informace lze získat na základě hlubšího prozkoumání, které nám poskytne komplexní obraz o dané skutečnosti. V tomto výzkumném šetření jde o zachycení a vystihnutí pocitů a očekávání žen, spojené s jejich návratem na pracovní trh po rodičovské dovolené, k jehož zkoumání je vhodná právě kvalitativní výzkumná strategie.

Dle Miovského (2006, s. 18) lze kvalitativní přístup vymezit jako přístup využívající *„principů jedinečnosti a neopakovatelnosti, kontextuálnosti, procesuálnosti a dynamiky a v jeho rámci cíleně pracujeme s reflexivní povahou jakéhokoli psychologického zkoumání. Pro popis, analýzu a interpretaci nekvantifikovaných či nekvantifikovatelných vlastností zkoumaných psychologických fenoménů naší vnitřní a vnější reality využívá kvalitativních metod“*. Tato poměrně obšírná definice vychází z charakteristik, které Miovský (2006) kvalitativnímu výzkumu připisuje. Jedná se o jeho jedinečnost a neopakovatelnost, neboť zkoumáme fenomén, jehož výsledky mohou lidé vnímat velmi odlišně a v různých kvalitách. Dále se jedná o kontextuálnost, která zohledňuje fakt, že v psychologii existuje většinou jen málo pravidel a zákonitostí, které by šlo zobecnit. Procesuálnost a dynamika znamená, že zkoumaný fenomén určitým způsobem vznikl, rozvíjí se a zaniká. Historičnost se pak pojí právě s výkladem procesuálnosti a dynamiky. Vzhledem k tomu, že výzkumník se přímo či nepřímo spolupodílí na procesech, které zkoumá, sám je určitým způsobem ovlivňuje a je jimi sám

ovlivňován, je důležité zmínit i reflexivitu. Jednodušší definici pak nabízí Disman (2002), podle kterého je kvalitativní výzkum „*nenumerické šetření a interpretace sociální reality. Cílem tu je odkrýt význam pokládaný sdělovaným informacím*“ (Disman, 2002, s. 285).

Mezi přednosti kvalitativního výzkumu patří dle Hendla (2005) získání podrobného popisu a vhledu do zkoumané situace jedince, skupiny či události. Předmět zkoumáme v jeho přirozeném prostředí. Kvalitativní přístup umožňuje studovat procesy a navrhopat teorie a dobře reaguje na místní situace a podmínky. S kvalitativním zkoumáním se však pojí i řada nevýhod a rizik, které Hendl (2005) spatřuje především v jeho časové náročnosti spojené se sběrem dat. Dále v obtížnosti testování hypotéz a teorie, ovlivnitelnosti výsledků výzkumníkem a jeho osobními preferencemi a v neposlední řadě i to, že výsledky nemusí být zobecnitelné na populaci a do jiného prostředí. Těchto rizik jsem si byla během svého výzkumu plně vědoma a snahou bylo, co nejvíce zmírnit jejich dopad na výsledná data. Jsem si vědoma i toho, že výsledky zjištěné zkoumáním jsou platné pro vybraný vzorek zkoumání, ovšem jen málo zobecnitelné na populaci.

V kvalitativním výzkumu tedy nejde o kvanta, na jejichž základě jsme schopni verifikovat či falzifikovat hypotézy. Podle slov samotných výzkumníků „*síla kvalitativních dat však nespočívá v množství sledovaných lidí, ale ve schopnosti výzkumníka dobře poznat několik lidí v jejich kulturním kontextu. Testem kvalitativního výzkumu není odhalit zdánlivě nekonečnou rozmanitost jedinečných lidských bytostí, ale osvětlit život několika dobře vybraných lidí*“ (Hendl, 2005, s. 57).

6.3 Výzkumný vzorek a způsob jeho výběru

Výzkumný vzorek pro účely této práce jsem vybrala metodou záměrného (účelového) výběru, který dle Miovského (2006) patří mezi metody nepravděpodobnostního výběru. Účelový výběr je dle Dismana (2002, s. 112) „založen pouze na úsudku výzkumníka o tom, co by mělo být pozorováno a o tom, co je možné pozorovat“. Disman dále uvádí, že účelový výběr nám téměř nikdy neumožní opravdu širokou generalizaci našich závěrů, což ale neznamená, že by nebyly užitečné. „Při použití účelového výběru musí výzkumník jasně, přesně a otevřeně definovat populaci, kterou jeho vzorek opravdu reprezentuje“. (Disman, 2002, s. 113). Miovský (2006) ke způsobu výběru dodává, že při aplikaci kvalitativních metod není pevně dán.

Účelový výběr jsem doplnila metodou „sněhové koule“, která v oblasti kvalitativních metod patří k jedné z nejčastěji používaných. Jedná se o kombinaci účelového výběru a prostého náhodného výběru. Aplikace této metody je založená na získání prvotních kontaktů účastníků výzkumu, prostřednictvím kterých získáváme kontakty na další potenciální účastníky. Jedná se o nominování nových kandidátů ze strany vybraných účastníků. Tento proces je možné opakovat do dosažení saturace¹⁰ (Miovský, 2006).

Kritéria výběru vzorku vyplynula ze zadání diplomové práce a formulace výzkumného cíle. Vzhledem k tomu, že se v práci zabývám návratem žen na trh práce, jsou do výzkumu zahrnuty pouze ženy. Výzkumná otázka nám dále tyto ženy dělí na dvě skupiny. První skupina žen musí splňovat podmínku, že jsou v současné době na mateřské nebo

¹⁰ Saturace dle Dismana (2008, s. 300 - 301) znamená, že již nejsou nalézána žádná data, která by přinášela nová zjištění. V tuto chvíli můžeme říci, že výzkum je teoreticky nasycen – saturován.

rodičovské dovolené. Druhou skupinu tvoří ženy, kterým rodičovská dovolená před nedávnem skončila a v současné době aktivně hledají zaměstnání nebo již pracují. Na základě takto stanovených podmínek jsem v první řadě oslovila ženy ve svém okolí a v zaměstnání, o nichž jsem věděla, že splňují tyto podmínky. Na další respondentky jsem získávala kontakt výše popsanou metodou sněhové koule.

Tabulka 1 Přehled respondentek ve výzkumném šetření

Jméno	Věk odchodu na MD	Vzdělání	Profese
Dana	30	VŠ	Anesteziologická sestra
Petra	29	VŠ	Personalista
Markéta	35	SŠ	Barman, číšník, someliér
Klára	26	SŠ	Zástupce vedoucí prodejny
Martina	28	VŠ	HR specialita
Lenka	21	SŠ	Servírka
Broňa	29	VOŠ	Obchodní referent
Beata	29	VŠ	Firemní bankéřka
Milada	31	SŠ	Referent zahraničního obchodu
Tereza	27	VŠ	PR pro muzeum Vysočiny
Eva	24	SŠ	Personalistka a administrativní pracovník
Tamara	34	SŠ	Premiér bankéřka

6.4 Aplikovaná metoda a technika sběru dat

Pro zjišťování dat jsem zvolila metodu dotazování, kterou jsem na základě odborné literatury vyhodnotila jako nejvhodnější pro tento typ výzkumu. Dotazování je dle Reichela (2009, s. 99) specifické právě pro výzkum sociální, který může probíhat písemnou (dotazník) i mluvenou (rozhovor) formou. Podle Hendla (2005) je tato metoda také vhodná v případech, kdy zjišťujeme, co si lidé myslí, jak se cítí, nebo čemu věří.

Jako techniku sběru dat jsem zvolila hloubkový rozhovor, který je dle Švaříčka a Šedové (2007, s. 159) definován jako „*nestandardizované dotazování jednoho účastníka výzkumu zpravidla jedním badatelem pomocí několika otevřených otázek*“. Podle Švaříčka a Šedové (2007, s. 159 - 160) lze prostřednictvím

hloubkového rozhovoru zachytit výpovědi a slova v jejich přirozené podobě a díky otevřeným otázkám porozumět pohledu jiných lidí, aniž by je výzkumník omezoval výběrem položek v dotazníku. Autoři uvádí hlavní dva typy hloubkového rozhovoru. Jedná se o polostrukturovaný rozhovor, který vychází z předem připraveného seznamu témat a otázek, a který jsem použila pro účely této práce. A dále nestrukturovaný, neboli narativní rozhovor. Hendl (2005) také uvádí, že účelem tohoto typu rozhovoru je co možná nejvíce minimalizovat efekt tazatele na kvalitu rozhovoru. Podle Hendla je při této technice výhodou relativně snadné analyzování dat, neboť jednotlivá témata se lehce lokalizují. Vzhledem k tomu, že struktura informací je dána sekvencí otázek, je umožněna replikace průzkumu v jiném časovém pásmu a jinou skupinou vědců. Nevýhodou polostrukturovaného rozhovoru pak spatřuje v restrikci na předem dané téma a kladením stejně formulovaných otázek různým tazatelům, čímž přehlízíme situovanost rozhovoru (Hendl, 2005, s. 173). Miovský (2006, s. 161) dále doplňuje, že velkou výhodou je možnost pokládat doplňující otázky, které nám mohou pomoci dosáhnout vyšší přesnosti a výtěžnosti z rozhovoru. Je však třeba dát si pozor na to, aby tyto doplňující otázky byly relevantní k cíli výzkumu a výzkumným otázkám.

Díky osobním rozhovorům jsem hlouběji pronikla do pocitů žen, které mi pomohly zachytit jejich pohled a názor na dané téma. To mi následně umožnilo dosáhnout stanoveného cíle této práce.

6.5 Sběr a zpracování dat

Rozhovory se ženami jsem uskutečnila v únoru 2017. Každou respondentku jsem zprvu kontaktovala prostřednictvím emailu nebo sociálních sítí, kde jsem vysvětlila důvod, proč se na ně obracím. Dále jsem je seznámila s tématem i cílem diplomové práce, časovou náročností rozhovoru i tím, jak budou jejich odpovědi dále zpracovávány. Všechny byly zároveň informovány o možnosti zůstat v anonymitě a souhlasily s nahráváním na diktafon.

Se všemi ženami jsem se setkala osobně přímo v zaměstnání nebo u nich doma. Rozhovor probíhal standartním způsobem. Většina z nich mi při osobním setkání po chvíli nabídla tykání. Díky takto vytvořené důvěře probíhaly rozhovory na přátelské úrovni a respondentky byly více otevřené.

Všechny rozhovory jsem nahrála a následně přepsala v jejich doslovném znění (viz příloha č. 2). Metoda polostrukturovaného rozhovoru s otevřenými otázkami dle Švaříčka a Šedřové (2007) měla respondentkám připomínat běžnou rozmluvu a přirozeně tak stimulovat k vyprávění. U některých žen jsem však zaznamenala znervóznění vlivem nahrávání rozhovoru. Odpovědi si nemohly dopředu promyslet, což způsobovalo, že ženy neodpovídaly v plném znění na některé otázky. To usuzuji dle toho, že po vypnutí nahrávání se některé k danému tématu samy vrátily a rozpovídaly se. U dvou žen jsem nahrávání opět zapnula a nechala si informace doplnit.

V případě, že se v rozhovoru objevil název konkrétní společnosti, byl z důvodu anonymity zaměněn za společnost „XXX“. Rovněž byla jména respondentek, které si přály zůstat v anonymitě, nahrazena za smyšlená.

7 Analýza a interpretace výzkumných dat

Po provedených a přepsaných rozhovorech následovala analýza dat za pomoci otevřeného kódování a poté samotná interpretace. Otevřené kódování je dle Švaříčka a Šedové (2007, s. 211) „operace, pomocí nichž jsou údaje rozebrány, konceptualizovány a složeny novým způsobem“. Během kódování jsem tedy text - rozhovor, rozdělila na tzv. jednotky, které jsem si od sebe oddělovala značkou z důvodu lepší přehlednosti. Těmto vyznačeným jednotkám jsem přidělovala názvy, které je co nejvíce vystihovaly. Dle Švaříčka a Šedové (2007) mohou těmito jednotkami být jak samostatná slova, tak celé věty i odstavce. Názvy některých jednotek jsem opětovně přejmenovávala, neboť mi nově vymyšlený kód připadal výstižnější, nebo to bylo vhodnější z důvodu slučování více kódů v jeden. Dalším krokem je tzv. systematická kategorizace. To znamená, že vzniklé kódy „seskupujeme podle podobnosti, nebo jiné vnitřní souvislosti“ (Švaříček & Šedová, 2007, s. 221). Z jednotlivých nebo již seskupených kódů jsem tímto způsobem vytvořila následujících 8 kategorií. Prostřednictvím těchto kategorií se nyní pokusím interpretovat výpovědi respondentek a odpovědět na všechny DVO.

7.1 Odchod na mateřskou a rodičovskou dovolenou

Odchod na mateřskou a rodičovskou dovolenou a následný příchod dítěte způsobí v životě ženy zásadní změny. Tyto změny se promítnou téměř do všech oblastí jejího života. Jednou z nich je také sféra práce a profesní kariéry. Tato kategorie poukazuje na okolnosti, které ženy před svým odchodem na mateřskou a rodičovskou dovolenou zvažují a z čeho mají obavy. V této kategorii jsou zahrnuty odpovědi žen z obou skupin.

V rámci kategorie bych v první řadě chtěla poukázat na fakt vyššího věku odchodu respondentek na mateřskou dovolenou. V současnosti je aktuální trend rostoucího věku prvorodiček, kde věk výzkumné skupiny odpovídá státnímu normálu, viz graf 1 na str. 40. Průměrný věk

respondentek, ve kterém na mateřskou dovolenou odcházely, je téměř 29 let (viz kapitola 6.3). Některé ženy chápou tuto hranici třiceti let jako zlomovou, kdy se žena musí rozhodnout pro rodinu nebo pro kariéru.

„...ten věk těch třiceti je takovej ten zlom, kdy si řeknete tak ok, buďto dítě a uvidím, co se bude dít a nebo počkám deset let a můžu dělat tu kariéru a fakt prostě můžu jít nahoru, ale to zas jakoby už je o tom, jestli teda to dítě nebo ta kariéra...“ (Petra).

Z provedených rozhovorů však jednoznačně vyplývá, že je pro ženy před odchodem velmi důležitý pocit jistoty, že se po ukončení rodičovské dovolené budou mít kam vrátit. Ženy tedy při rozhodování berou na vědomí, zda mají pro ně výhodnější smlouvu se zaměstnavatelem na dobu neurčitou a potřebné zkušenosti, které jim jejich návrat na trh práce usnadní.

„No, zvažovala jsem toho spoustu (smích). Jednak samozřejmě věk, který už jsem na to měla, ale zároveň jsem nechtěla odcházet na mateřskou dřív, než bych měla něco odpracovanýho, nějaký zkušenosti a především jistotu, že se vlastně budu mít kam vracet“ (Martina).

„No, abych měla smlouvu na dobu neurčitou a vnitřní pocit, abych se měla kam vrátit“ (Eva).

Většina žen, které tuto jistotu měly, další obavy neřešily a na mateřskou odcházely zcela klidně.

„No jelikož mi bylo řečeno, že moje místo mi zůstane a mám jakoby smlouvu na dobu neurčitou, tak jsem jako nebo s tím pořád počítám, že se budu mít kam vrátit, takže jsem odcházela docela klidná (smích)...“ (Markéta).

„Tím, že jsem jakoby na trvalý pracovní poměr bez nějakýho omezení, tak tam jsem se toho tak nějak ani nebála, nezvažovala jsem asi žádný možnosti. Spíš jenom to, že vlastně jsem v rámci nemocnice Jihlava a nemusela bych se vrátit tam, kam bych

chtěla, na to místo, kde jsem dělala, tak možná jen v tom, jsem zvažovala, ale dítě pro mě bylo důležitější, než jakoby ta práce“ (Dana).

Obavy se promítaly pouze v odpovědích žen, které jistotu trvalého zaměstnání neměly.

„Já jsem odcházela z Brna do Jihlavy, takže už nebyl vlastně možný návrat k tomu stávajícímu zaměstnavateli a strach jsem měla určitě a ten mě provázel celý ty čtyři a půl roku, co jsem byla na tý mateřský dovolený. Jsem vždycky měla obavy, jestli se jako vrátím, kor ještě v Jihlavě, kde ta nezaměstnanost byla vždycky jakoby vyšší a najít tu práci bylo složitější, takže z toho jsem obavy měla“ (Broňa).

Další faktor, který respondentky před odchodem na M/R dovolenou zvažovaly, byly jednoznačně finance, neboť pro většinu z nich jejich odchod ze zaměstnání znamená výrazné snížení příjmů.

„Jaké okolnosti? Že půjdu s penězma zase dolu, protože to byla už druhá mateřská vlastně, takže budu se bavit o tý druhý teda a to je asi tak jediný, abych to tak nějak zvládla tu situaci, ale vzhledem k tomu, že partner byl šikovnej, tak zvládla“ (Tamara).

„Tak než jsem šla na mateřskou, tak jsme jakoby počítali peníze a věděli jsme, že prostě nějakým způsobem vyjdeme. Není to na to, že si prostě ušetříme na nějakou zahraniční dovolenou, ale dá se to jako skloubit“ (Klára).

Na základě těchto výpovědí lze konstatovat, že většina žen odcházela na M/R dovolenou bez větších obav o jejich budoucí pracovní uplatnění. Vzhledem k faktu vyššího věku i ukázek výpovědí lze předpokládat, že je to způsobeno i tím, že tyto ženy za sebou již mají určité pracovní zkušenosti, vybudované pracovní postavení a většinou jistotu návratu zpět k původnímu zaměstnavateli. Otázka financí však skutečně hraje velkou roli. S odchodem žen na M/R dovolenou se výrazným způsobem sníží rodinný rozpočet a ženy tedy zvažují, zda budou schopné tuto situaci zvládnout.

V teoretické části (viz kapitola 1.2) uvádím právě i ekonomické důvody jako jeden z důvodů odkládání mateřství a celkové snižování porodnosti. Rodiče chtějí udržet určitý životní standart, na který byli zvyklí i v době, kdy na svět přijde potomek, proto je pro ně otázka peněz velmi důležitá. Z uvedených výpovědí respondentek z dvoupříjmových domácností lze vyčíst, že se tato situace dá zvládnout, ačkoli k výraznému snížení rodinného rozpočtu skutečně dochází. Na téma rodinného rozpočtu navazuje i další kategorie, která se zabývá tím, jak rodinám v období čerpání M/R dovolené pomáhá ve finanční situaci stát.

7.2 Podpora státu

Jak už bylo zmíněno v přechozí kategorii, otázka peněz je při odchodu žen na M/R dovolenou velmi zvažovaným faktorem. Během rozhovorů jsem se zaměřila i na finanční a jinou podporu státu, zda je pro ženy na rodičovské dovolené dostačující a zda by uvítaly i jinou nepeněžní formu pomoci od státu, která by jim mohla tuto situaci, ale i budoucí návrat na trh práce usnadnit. Ačkoli všechny ženy připustily, že finanční podpora státu je velmi nízká až nedostačující, většina z nich dodává, že však tento problém řešit nemusejí/nemusely, protože jsou ze strany manžela dobře zabezpečeny.

„No, tak co si budem nalhávat, určitě není (smích). Jako tam jde o to, že prostě je daná částka, já to chápu, ale prostě když člověk opravdu chce zůstat doma dýl, tak jako prostě ta částka je strašně minimální na ty výdaje, co jsou, jako plíny a krmení a všechno možný okolo. Takže je to málo no...“ (Markéta).

„No tak pokud má partnera, no, tak kdyby tam bylo tisíc dva navíc, tak by to asi nevadilo, ale pokud má ta žena partnera, tak myslím, že se to dá zvládnout“ (Tamara).

Práci žen během M/R dovolené stát umožňuje za splnění určitých podmínek (viz kapitola 2.2.1). V případě, že však respondentky

využívají/využívaly možnost přivýdělků, jedná se spíše o koníček popřípadě „odpočinutí si“ od každodenní péče o dítě, než o nutnost finančního výdělků.

„Je to vlastně taková jakoby okrajová činnost, ze který si můžu jakoby plánovat svoji práci tak, jak je mi to vhodný vůči dítěti. Není to nic velkého, spíš víceméně koníček a jako bonus jsou ty peníze, spíš tak nějak“ (Dana).

Některé ženy také zmiňovaly horší situaci žen samoživitelek, které to v tomto směru mají dle vyjádření respondentek určitě složitější.

„Tak je pravda, že pokud bych byla samoživitelka, vůbec si nedokážu představit, jak bych vyšla. Tím že mě živí v podstatě manžel, tak to jakoby v podstatě nemusím řešit, ale je mi jasný, že spoustu lidí s tím může mít hodně velký problémy“ (Dana).

Mezi respondentkami ve skupině žen na M/R dovolené byla také jedna žena samoživitelka. Je skutečností, že tato žena chodí na zkrácený úvazek do práce i během rodičovské dovolené, aby byla schopná sebe a dítě zabezpečit. Nutno však podotknout, že ani ona, jako samoživitelka na rodičovské dovolené, neměla problém práci sehnat a domluvit se na vyhovujících podmínkách. S péčí o dítě jí během doby, kdy je v práci, pomáhá babička.

„No mám dobrou, v podstatě je to ta pracovní doba, protože mám od půl osmý do půl druhý, takže se to dá i postupem času třeba skombinovat s tou školkou, kdyby malej nastoupil do školky. A jako je to dobrý pracovní prostředí, nemám problém, když nemůžu náhodou, tak je dobrá domluva jako tam“ (Lenka).

Dříve do zaměstnání se z důvodu financí vracely pouze dvě ženy. Zbývající ženy žijící v manželství nebo partnerství s otcem dítěte finanční zátěž sice pociťují, ovšem nikoli tak zásadní, aby je donutil tuto situaci řešit. Některé ženy dokonce s touto finanční situací počítaly a peníze na M/R dovolenou si spořily předem.

„...my jsme to s manželem rozhodně hodně pocítli. Třeba i z tohohle důvodu, já jsem i poslední dva roky vedla tzv. konto na mateřskou, kam jsem si opravdu dávala bokem nějaké peníze, protože že jo, člověk má nějaký životní standart, který si chce zachovat, i když to dítě přijde na svět, takže opravdu potom, hlavně ta rodičovská, to už je pro některé ženy určitě velký skok, co se financí týče“ (Petra).

Kromě často zmiňovaného většího finančního příspěvku jako další formu pomoci od státu jedna respondentka uvedla i možnost zajištění stáží ve firmách, kam by během M/R dovolené mohly matky docházet, což by zajistilo udržení potřebné kvalifikace při návratu na trh práce. Jedna žena by také uvítala vyšší počet státních, popřípadě firemních jeslí.

7.3 Hodnotová orientace

V rámci kategorie hodnotové orientace bych zmínila opět u všech žen jednoznačnou preferenci rodiny před prací a kariérou. Některé ženy rodinu upřednostňovaly vždy, u druhých došlo k zásadnímu převratu právě po narození dítěte.

„Tak pro mě určitě rodina, já nikdy nebudu žádná kariéristka (smích). Já chodím do práce jenom proto, abych prostě jako uživila malýho, že jo, pro mě je práce fakt jenom prostředek, jako abych si vydělala peníze, takže já jako žádnou kariéru určitě dělat nechci“ (Lenka).

„No určitě se to všechno změnilo. Než jsem nastoupila na mateřskou, tak byla ta kariéra, ale samozřejmě se to všechno přehodilo a teď už je to úplně na druhý koleji. Teď už je to určitě rodina“ (Tereza).

V teoretické části (viz kapitola 1.2) zmiňuji dle Kuchařikové (2005), že rodičovství je v současné době hodnotou více konfrontovanou s úsilím o dosažení úspěchu a společenského postavení. Autorka také zmiňuje, že postavení a role ženy dnes již nejsou s mateřstvím tolik ztotožňovány a vázány na postavení manžela. V důsledku tohoto názoru bych si dovolila

následující odpovědi respondentek rozdělit na dvě skupiny. První a také početnější skupina žen se s rolí matky a pečovatelky o rodinu a domácnost zcela ztotožňuje. Zároveň uvádějí, že manžel je ten, kdo nosí peníze a buduje kariéru.

„Mojí prioritou je, když jsem si pořídila dítě, tak starat se o dítě, o přítele, budoucího manžela a manžel si buduje tu svoji kariéru, takže já mám tu domácnost na starosti“ (Klára).

„Každopádně u nás vydělává ty peníze manžel, takže já jsem ta, co zabezpečuje tu rodinu, takže rodina každopádně na prvním místě, práce až na druhém“ (Dana).

Druhou a podstatně menší skupinou jsou většinou vysokoškolsky vzdělané ženy, kde je možná vazba na vzdělání. Ačkoli je pro ně také na prvním místě rodina a zajištění péče o dítě, zároveň by se nerady své kariéry zcela vzdaly.

„...asi prioritnější je pro mě ta rodina, ale zároveň bych prostě ráda zůstala mezi nebo v komunikaci v té práci, nějakou možnost se realizovat, ale spíš bych byla radši, kdyby to byl částečný úvazek“ (Beata).

„Tak samozřejmě aby bylo postaráno o to dítě, to je vždycky ta priorita, který prostě ať už člověk jede tu kariéru jakýmkoliv způsobem, tak vždycky o to dítě musí být postaráno. Na druhou stranu já si myslím, že existuje víc cest, jak se o to dítě postarat, že to ne vždycky znamená, že u něj musíte sedět dvacet čtyři hodin denně, takže to je takové to A. To B i když nějakým způsobem ta kariéra pro mě hraje roli, tak člověk se snaží i postarat o domácnost a trošku prostě aby to doma fungovalo. To je potřeba. Takže svým způsobem vlastně ta kariéra je potom až na třetím místě, ale to už je o tom time managementu, aby to fungovalo no“ (Petra).

Na základě odpovědí respondentek tedy můžeme říci, že rodina a péče o dítě má v jejich životech jednoznačně primární postavení. Kariéra a pracovní zařazení se s příchodem dítěte u všech dostává až na druhořadou

kolej. Přestože některé z nich by rády měly prostor i pro budování kariéry, žádná z nich není ochotná postavit svou kariéru před rodinu. Na toto téma navazuje i další kategorie „mateřství a rodičovství“, zabývající se právě tím, jak ženy vnímají rodičovství vzhledem ke své práci a profesní kariéře.

7.4 Mateřství a rodičovství

Tato kategorie se věnuje tomu, jak ženy vnímají mateřství a rodičovství vzhledem ke své práci a profesní kariéře. Zajímavým poznatkem je, že většinou spatřují určité omezení v harmonizaci rodiny a práce ženy, které na M/R dovolené v tuto chvíli jsou. Ačkoli většinou uvádí, že nemohou tuto situaci hodnotit, protože ji ještě nezažily, objevují se u nich jisté obavy s tím, že by rodičovství mohlo být v tomto smyslu omezující. Podle některých žen na M/R dovolené lze dokonce skloubit péči o rodinu a domácnost s profesní kariérou jen velmi těžko.

„Myslím si, že když si někdo tvoří kariéru, tak to dítě zanedbává. Jako nejde skloubit kariéra, která je od rána do večera a to dítě. Nebo prostě tu domácnost, takže pak znám lidi, který prostě si pořizují uklízečky domů, protože to doma prostě nestíhají, chtějí se tu hodinu, co vidí to dítě, mu pořádně věnovat“ (Klára).

Ženy na M/R dovolené si tedy častěji myslí, že jim bude snaha o harmonizaci rodiny a práce působit jisté problémy v rodičovství.

„Joo, to asi jo. To asi maj si myslím všechny mámy. Tak jako skloubit to a věnovat ten čas potom těm dětem že jo, protože přijdeš z práce, teď nakoupit honem rychle a to a pak najít si ten čas nějak vyloženě pro to dítě v tom chaosu. Jako dá se to všechno, fakt je to otázka těch priorit no, člověk musí mít na prvním místě to dítě a pak až ty ostatní věci“ (Lenka).

„Určitě, určitě. Tak teď když je člověk na té mateřské, na té rodičovské, tak tam je to tak nějak nastaveno, tam potom možná bude ta otázka zajímavější, až se člověk bude

vracet, jak potom skloubí vyloženě to zaměstnání s tou péčí o dítě. Tam třeba z toho mám trošku větší respekt, že jo“ (Petra).

Velmi zajímavým poznatkem v této kategorii je však zjištění, že většina již pracujících žen své rodičovství vůči své práci jako omezující příliš nevnímá. Některé ženy naopak uvádějí i přínos ve schopnosti lépe si svůj čas naplánovat.

„Hmm, neomezilo mě v ničem. Myslím si, že mě v ničem neomezilo“ (Tamara).

„Myslím si, že mě neomezilo. Spíš si myslím, že mi to jako otevřelo jakoby jiný obzory a dokázala jsem vlastně zjistit, že si umím ten čas naplánovat i tak, jak jsem to dřív neuměla. Že si vlastně dokážu teďka víc hospodařit s tím svým časem“ (Broňa).

Tato kategorie nám tedy ukazuje, že respondentky na M/R dovolené automaticky předpokládají, že jim rodičovství určitá omezení v budoucím pracovním životě přinese. V odpovědích respondentek, které však již do zaměstnání po rodičovské dovolené nastoupily, se téměř žádná omezení nevyskytují. Je tedy možné, že zde svou roli hrají stereotypy, které jsou s ženami-matkami spojované a na jejichž základě tak ženy předem nějaké problémy spojené právě s rodičovstvím předpokládají. Mnoho žen však ještě dodává, že je také důležité, jak funguje otec dítěte a samozřejmě, zda je možnost využít pomoci prarodičů či nikoliv, například právě v době, kdy je dítě nemocné a je tedy potřeba zajistit jeho celodenní péči.

7.5 Očekávání bariér trhu práce ženami na M/R dovolené při návratu do zaměstnání

Kategorie představuje bariéry trhu práce, které ženy na M/R dovolené se svým návratem zpět na trh práce očekávají. Ze strany všech respondentek z této skupiny se jedná o časové skloubení práce s otevírací dobou školek a nemožnost využítí zkráceného úvazku, popřípadě jiné flexibilnější formy

zaměstnání, kterou by zaměstnavatel umožňoval, a která by jim tento časový problém pomohla vyřešit.

„...mám strach z těch směn nebo jakoby z té pracovní doby, aby mi vyšel zaměstnavatel trošku vstříc no“ (Markéta).

„...já pracuju jako anesteziologická sestra na sále a nefunguje to tak, jakože mám jakoby píchačky, tzn. že školka je třeba do čtyřech hodin a mně se může stát, že já ještě ve čtyři budu mít uspanýho pacienta na sále. Takže já musím zajistit někoho, kdo mi to dítě z té školky vyzvedne. A tím, že manžel tam v podstatě dělá se mnou, tak ten to nebude, takže musím mít někoho, kdo mi zajistí jakoby hlídání v době, kdy já už v podstatě oficiálně pracovní dobu nemám“ (Dana).

Co se týče možnosti úpravy pracovní doby ze strany zaměstnavatele, je velmi individuální, zda tuto možnost zaměstnavatel podporuje či nikoli. Některé respondentky uváděly, že je v tomto ohledu jejich zaměstnavatel vstřícný, jiný naopak neumožňuje flexibilnější formy zaměstnání vůbec a pokud ano, většinou se nejedná o příliš výhodné podmínky.

„Zaměstnavatel u nás to hodně umožňuje, takže to je určitě věc, i díky tomu že pracuju v personalistice, tak si moc dobře jsem vědoma toho, že je ze zákona povinen mi to umožnit (smích)...“. “Takže já určitě bod číslo jedna, co jsem tak třeba i okoukala od kolegyň, co si dokážu já představit, až by se nás to týkalo, tak určitě posun začátku pracovní doby“ (Petra).

„...zvažuju to, že bych chodila jenom na jednu směnu.“ „To lze, s tím, že bych šla dolu hodně s penězma a v podstatě bych šla jakoby na tu samou práci, akorát že jakoby svým způsobem tam jsou horší podmínky, když je to jenom na jednu směnu“ (Dana).

Ačkoli se autoři zabývající se touto problematikou (viz kapitola 3.6) shodují na tom, že zkrácených úvazků je využíváno oproti jiným západním zemím jen minimálně, je tomu tak dle odpovědí respondentek především

z důvodu neochoty zaměstnavatelů, kteří tyto flexibilní formy zaměstnání nepodporují. Z odpovědí respondentek lze vyvodit, že mají o zkrácený úvazek zájem právě z důvodu lepší harmonizace rodinného a pracovního života. Na otázku, jakou formu pomoci ze strany zaměstnavatele by ženy uvítaly, se většinou objevují odpovědi právě zkrácených pracovních úvazků nebo flexibilní pracovní doby.

„Bud' zkrácenej úvazek, a nebo třeba pracovat od rána jakoby na ranní, třeba dřív od rána a končit ve tři, ve čtyři“ (Klára).

Ačkoli by ženy zkrácené úvazky alespoň v počátcích uvítaly, zaměstnavatelé v tomto ohledu dle odpovědí respondentek příliš ochotní nejsou. V případě, že však tuto možnost poskytují, je otázkou do jaké míry berou zaměstnavatelé v potaz zkrácení pracovní doby a tomu úměrně i pracovní náplň. Zde bych odkázala i na teoretickou část (viz kapitola 3.6), kde na základě odborné literatury tuto problematiku také zmiňuji. Z odpovědi jedné respondentky pracující v oblasti personalistiky, která je schopna tuto problematiku posoudit díky svému zaměstnání právě i z pohledu zaměstnavatele, vyplývá, že tento problém se u zkrácených úvazků skutečně vyskytuje.

„Možná k tomu rovnou, co mám já strach u těch zkrácených úvazků, zase jsem se s tím sama setkala. Je hrozně těžký u těch zkrácených úvazků říct, kdy opravdu Vám ten zaměstnavatel i pokrátí tu pracovní náplň o tu hodinu. Kdy opravdu on vzal v úvahu ok, bude tady prostě o pět hodin týdně míň, zvládne toho opravdu o tolik a tolik méně. Z vlastní zkušenosti vídám, že to tak prostě není a více méně tu stejnou pracovní náplň, jakou byste jindy měli v mém případě třeba těch čtyřicet hodin, tak ta náplň vám zůstane stejná i na tu dobu zkrácenou“ (Petra).

7.6 Příprava na návrat do zaměstnání

V předchozí kategorii byly popsány očekávané bariéry trhu práce pro ženy vracející se z M/R dovolené. V návaznosti na to bych v rámci této kategorie popsala, jak se ženy na svůj návrat zpět do zaměstnání připravují/připravovaly, zda podnikají/podnikaly nějaké kroky, kterými by si svůj návrat na trh práce usnadnily. Do této kategorie jsem opět zahrnula výpovědi žen z obou skupin.

Většina žen však nepocituje potřebu nějakých příprav, vzdělávání či rekvalifikací z toho důvodu, že převážná část z nich má své místo u zaměstnavatele jisté a tudíž nemá potřebu si tímto způsobem cestu zpět „ulehčit“. Většina žen otevřeně přiznává, že si užívá pouze dítěte a času s ním stráveného, a že na další přípravy či vzdělávání během rodičovské dovolené nezbývá čas.

„Nepodnikám, protože na to nemám čas (smích). Jsem sice na mateřský dovolený, ale to dítě mi dá zabrat od rána do večera, takže není čas jakoby se samovzdělávat“ (Klára).

„Na to nebyl čas (smích), ne“ (Tamara).

Některé z žen však během M/R dovolené se svým zaměstnavatelem dále spolupracují. Většinou se tak děje na základě dohody o provedení práce, což je, jak bylo zmíněno v teoretické části (viz kapitola 4.4), velmi vhodný způsob napomáhající při návratu zpět do zaměstnání.

„Co se potom toho profesního týče, to je vždycky velký otazník, takže nezbývá než doufat, že se vrátím na to místo, ze kterého jsem odcházela. I proto samozřejmě dál spolupracuji s tím mým zaměstnavatelem teďka na té dohodě, aby prostě v uvozovkách člověk zůstal v kontaktu a nesešel tak nějak z očí, z mysli“ (Petra).

„Rozhodně jsem žádnou kvalifikaci nedělala, protože jsem si myslela, že vlastně navážu podobné práci, co jsem dělala, což se nepodařilo. A v kontaktu jsem vlastně

byla, protože jsem plus minus pořád po těch třech letech něco dělala, jak ten grand chystala, tak potom pro zaměstnavatele jsem dělala jakoby soukromý věci, kancelářský“ (Tereza).

Některé ženy zmiňují, že jsou se zaměstnavatelem v kontaktu prostřednictvím neformálních návštěv, nebo se přímo chodí na stav své pracovní pozice ptát. To může mít pozitivní dopad na to, že zaměstnavatel vidí skutečný zájem ze strany ženy. Paní Tamaře bylo právě díky tomu nabídnuto ještě lepší pracovní místo, než ze kterého odcházela.

„To bylo z důvodu toho, že vlastně já jsem se tady asi dvakrát byla ptát na to, jestli tady bude to místo až se budu vracet po té mateřské dovolené. Už jsem si to tak jako dopředu ořukávala a pak jsem vlastně byla oslovená a pozvaná na pohovor, že se tady otevírá vlastně nověj segment v té bance pro vlastně takovou tu VIP klientelu, bodentnější klientelu, tak jestli bych měla zájem se dostavit na pohovor a zkusit si to. Takže jsem šla na ten pohovor a čekala jsem, jak to dopadne a vybrali mě, takže tím pádem jsem se dostala na tu lepší pozici“ (Tamar).

„No moc ne teda, abych pravdu řekla (smích). Akorát se tak jako ukazuju, že ještě pořád žiju (smích). Ale jako ne, tak jako se s mým zaměstnavatelem potkáváme docela často venku. Jihlava je malá, takže jako já si myslím, že snad ne. A tak jsem v kontaktu vlastně s paní sekretářkou, takže jako já si myslím, že se mnou pořád tak počítají, co mi bylo řečeno i s tím návratem, takže doufám, že to tak i platí“ (Markéta).

Cestu rekvalifikace volily jenom dvě ženy. První respondentka však dodává, že to brala pouze jako „trénink mozku“ nikoli jako usnadnění návratu zpět do práce.

„...rekvalifikaci jsem si nakonec v průběhu rodičovské dovolené udělala, ale nevyužívám jí, ale spíš jsem to brala jako trénink mozku, než že bych se do něčeho jiného vrhla“ (Beata).

Pouze u nejmladší respondentky, která nemá svou pozici na trhu práce jistou, právě z důvodu brzkého odchodu na M/R dovolenou, se v odpovědi objevuje téma rekvalifikace a další vzdělávání s cílem si svůj vstup na trh práce usnadnit.

„Jo, dělala jsem si nějaký rekvalifikační kurzy a teďka dělám vysokou školu, takže se snažím nějak jako i při té mateřské se nějak dál vzdělávat, tak doufám, že to pak bude jednodušší no, uvidíme“ (Lenka).

Dalo by se říci, že kategorie příprav na návrat žen na trh práce přímo koresponduje s předchozí kategorií očekávání spojených se vstupem do zaměstnání. Vzhledem k tomu, že většina respondentek má obavy pouze z časové neflexibility, nikoli ze své možné ztráty pracovní pozice, kterou má většina z nich u svého původního zaměstnavatele jistou. Proto pro ně není zajímavá možnost dalšího vzdělávání a rekvalifikací, které by jim mohly rozšířit obzory a oblast uplatnění. Naopak volí cestu buď spolupráce na základě dohody se zaměstnavatelem, anebo případně formu upevnování své pracovní pozice prostřednictvím neformálních návštěv, kterými zaměstnavatele utvrzují v jejich pracovním zájmu.

7.7 Problémy spojené s návratem do zaměstnání

Tato kategorie zahrnuje popis skutečných bariér trhu práce, kterým ženy musely čelit při jejich návratu do zaměstnání včetně chování zaměstnavatelů vůči ženám.

Ženy převážně popisují svůj přechod zpět na trh práce jako zcela bezproblémový. Některé ženy, které měnily zaměstnání, dokonce přiznaly, že je naopak až příliš velký zájem ze strany zaměstnavatele překvapil. Z tohoto důvodu se u těchto respondentek objevily problémy spojené s potřebou rychlého zajištění péče o děti.

„Tam spíš bylo problém, že to bylo velmi narychlo, že jsem vlastně v prosinci šla na pohovor a hned mi asi za dva dny volali, že mě berou a nástup byl od 2. ledna, takže jsem vlastně mohla nastoupit jen díky tomu, že s tím souhlasili moji rodiče, kteří vlastně hlídají děti teďka momentálně. Takže jako na základě, kdyby mi nehlídali oni děti, tak bych asi narychlo takhle hlídání malýho dítěte nezískala“ (Broňa).

Dvě ženy uvedly i diskriminační jednání ze strany některých zaměstnavatelů.

„Já když jsem třeba, přiznám se, byla jsem na několika pohovorech, první otázka je, jestli mám děti, což oni věděli, protože to mám uvedený v životopisu a druhá otázka, jestli mám pro ně hlídání jo. Takže svým způsobem i diskriminující, takže když to řeknu škaredě, tak jsem vlastně byla ráda, že jsem se svým způsobem měla kam vrátit, protože jsem furt měla v XXX dveře otevřené“ (Milena).

„...stalo se mi u jednoho zaměstnavatele, že když se dozvěděli, že jsem ještě na rodičovské dovolené a mám rok a půl staré dítě, takže nakonec z toho vycouvali“. „Já jsem do životopisu nikam nepsala, že jsem na rodičovské dovolené, takže se to dozvěděli v tom jednom zaměstnání náhodou, že mě s dcerou potkali (smích) a následně během půl hodiny přišlo odmítnutí práce“. „Ale vzhledem k tomu, že na Jihlavsku je fakt nedostatek lidí v tom našem oboru, tak jsou jako ochotní to i překousnout nějakým způsobem“ (Beata).

Přestože tyto ženy zkušenost s diskriminujícím jednáním uvádí, žádná z nich následně neměla problém s vlastním uplatněním jinde. Paní Beata dokonce uvádí, že práci sehnala do dvou týdnů po zaslání životopisu. Problém však tato respondentka měla se zajištěním hlídání rok a půl starého dítěte, které musela řešit soukromými jeslemi, protože ve státních zařízeních nebyla zpočátku kapacita. Další problém uvádí posléze s celkovým nastavením a podmínkami přijetí do státních jeslí, které jsou podmíněny zaměstnáním obou rodičů. Zavedený režim ovšem vyžaduje po dobu

jednoho měsíce jejich naprostou časovou flexibilitu z důvodu „zvykacího režimu“ a to i přesto, že dítě zvládá zařazení do této instituce zcela bez problému.

„Dcera nastoupila 1. nebo 2. ledna do jeslí a byl tam zavedený zvykací režim. Takže, první den mohla na hodinu, druhý den na hodinu, třetí den na dvě hodiny a postupně se to takhle mělo prodlužovat a ten zvykací režim měl trvat přibližně měsíc. Ale požadavek těch státních jeslí je, aby rodiče oba dva pracovali. A když ten člověk nemá prarodiče, aby mu pomohli, tak prostě to je naprosto šílené, abychom prostě ráno dali dítě do státních jeslí, já jsem za hodinu letěla zpátky, převezla jsem jí do soukromých jeslí, tam jsem si jí vyzvedla. A takhle jsme jeli prostě tejden a pak už jsem řekla, že ne, že bude na celý den, a že už o tom s nima diskutovat nebudu a jako je na té jedné učitelce vidět, že má s námi problém. Že jsme to nepochopili“ (Beata).

Ostatní respondentky neuvádí žádné potíže, které by jejich návrat do zaměstnání provázely. Dle většiny z nich, není problém skloubit pracovní dobu s provozní dobou školek.

„Jelikož chodím jenom na ranní, tak jsme to dokázali, tak nějak skloubit, že mě to v ničem neomezuje. Že bych řekla, že mám ideální pracovní dobu, od sedmi do půl čtvrtý, když školky jsou od šesti hodin do půl pátý, takže se to krásně stíhá jak ráno, tak odpoledne“ (Milena).

Na otázku, zda jim zaměstnavatel vyšel vstříc v souvislosti s harmonizací pracovní doby a péče o dítě, pak většinou uvádí flexibilní pracovní dobu a jedna žena i možnost zkráceného úvazku.

„Lepší pozice a určitě i flexibilnější ta pracovní doba“ (Tamara).

„Flexibilitnost v tom, že jsem mohla docházet nebo vybrala jsem si vlastně ještě dny, takže jsem nemusela chodit na poloviční úvazek každý den, ale vlastně měla jsem třeba prodloužené tři dny a dva dny jsem mohla zůstat doma. Což bylo úplně super“ (Tereza).

Některé ženy hovořily i o změně situace na trhu práce, která je v současné době dle respondentek velmi příznivá, což samozřejmě hraje velkou roli v jejich rychlém a úspěšném návratu na trh práce.

„Ona se situace trošku změnila, že teďka už je trošku hlad po těch lidech, než to bývalo, když jsem hledala práci třeba ve dvou různých obdobích. Jednou jako absolvent a po druhý, když jsem odcházela z Prahy do Brna. A takže vlastně teďka spíš se mi stávalo v tý Jihlavě, že mi jako volali, nebo mi spíš jako psali, jestli bych poslala životopis“ (Broňa).

Ženy po M/R dovolené tedy nespatořovaly téměř žádné problémy v jejich zařazení zpět na trh práce. Diskriminační chování ze strany zaměstnavatele vůči ženám se sice z důvodu rodičovství občas vyskytuje, ovšem z odpovědí respondentek vyplývá, že tato situace nastává jen zřídka. V případě, že se s ní setkaly, nebyl většinou problém s uplatněním během velmi krátké doby u jiného zaměstnavatele. Některé respondentky také poukazují na fakt, že v současné situaci je na trhu práce velmi vysoká poptávka po pracovních silách, což ženám při návratu po M/R dovolené velmi ulehčuje situaci. Jediný pojmenovaný problémem, který jedna respondentka zmínila, je v souvislosti s využitím služeb státních jeslí, kterých v současné době není mnoho, což má nepříznivý vliv na dostupné kapacity těchto zařízení. Současně bylo zmiňováno, že podmínky související s procesem zařazení dítěte do této instituce je pro pracující rodiče velmi časově náročné. U školek se s tímto problémem respondentky v současné době nesetkaly, žádná z nich neměla s umístěním dítěte do školky problém. Současná situace dokonce umožňuje rodičům vybírat školku i podle jimi stanovených kritérií, kterými zejména bývá jejich dostupnost v blízkosti bydliště či zaměstnání.

7.8 Gender a předsudky

Postavení žen-matek na trhu práce je spojováno s mnoha problémy, předsudky a znevýhodňováním (viz kapitola 3.4). Na otázku, jak vnímají respondentky své postavení na trhu práce jakožto ženy-matky, jsou odpovědi rozdílné. Některé ženy se svou pozicí necítí být znevýhodňovány či diskriminovány vůbec, některé se o jistých omezeních a znevýhodňování na trhu práce zmiňují. Velmi často však mluví i o tom, že záleží také na tom, jak se do péče o dítě a do provozu domácnosti angažuje partner a jak je schopný ženě v tomto směru pomoci. Většina žen také uvádí, že partner u nich doma funguje výborně.

„Já ho vnímám úplně srovnatelně jakoby s muži, neměla jsem nikdy žádnéj problém se prostě nějak prosadit, nebo že by můj názor byl méněcenný, vůbec ne“ (Eva).

„Tak určitě je to diskriminující v tom, že jak říkám, byla jsem na pár pohovorech a první otázka, máte dvě děti a otázky ohledně toho, jestli jsou nemocný, jestli mám hlídání. Takže to je určitě jakoby pro tu ženu takový degradující ty děti určitě. Protože když bude někde nastupovat chlap, tak se ho na tohle nikdo nikdy nezeptá. A je určitě fakt, že když pak jsou ty děti nemocný, tak většinou s nima bývá ta maminka doma. I když u nás to teda pravda není, protože zrovna teďka jsou děti nemocný a tatínek je doma. Ono taky záleží, jak moc ten otec rodiny funguje“ (Milena).

V návaznosti na tyto odpovědi mě zajímalo, zda by respondentky byly ochotné se v rámci posílení své pozice na trhu práce s muži na rodičovské dovolené vystřídat. Na tuto otázku odpověděly všechny shodně, a to že by se jim tento model finančně nevyplatil, protože manžel vydělává více a bylo by pro ně tedy neekonomické si tuto roli vyměnit. Tyto odpovědi mě vedly k položení doplňující otázky, jak by se k této otázce respondentky postavily v případě, že bychom opominuli otázku peněz. Tři ženy odpověděly, že by si to s manželem po roce byly klidně ochotné prohodit.

„No jako určitě by to bylo zajímavý, myslím si, že ta kariéra ženský by tímhle nebyla potlačena, což v podstatě jsem měla v polovině mateřské dovolené velkou nabídku, kterou jsem díky tomu odmítla, protože jsem věděla, že kdybych nabídku přijala, přistoupila bych na to, ukončila bych mateřskou, tak sice bych kariéru nějakou měla, ale celý by to prostě odskákala dcera. Takže pokud by tam byla tahle možnost, tak určitě ano, protože manžel je hodně vytížený, takže v případě tohohle si myslím, že by to bylo super“ (Tereza).

U dalších dvou respondentek se projevilo jisté zaváhání a následně uvedly, že kdyby si to partner chtěl vyzkoušet, tak by proti tomu asi nic nenamítaly. Ostatní ženy se s touto myšlenkou neztotožňovaly a většinou uváděly, že si to s dětmi doma užívaly a s partnerem by se nevyměnily.

„Přítel mi to navrhoval, ale nebyla jsem pro, protože já jsem si to na tý mateřský užívala. Ten čas s dětma mi nikdo nevrátí, takže určitě bych ho tam nepustila (smích)“ (Milena).

„Tak jako já jsem si to, já jsem jako tohle chtěla, takže já musím říct, že prostě mi to vyhovuje, já jsem s tím počítala, že to nebude snadný, ale prostě věděla jsem, do čeho jdu a jako neměnila bych to asi za to, že bych chtěla jít do práce, a aby se o děti staral někdo jinej“ (Markéta).

V odpovědích některých respondentek se také projevily i zažití genderové stereotypy v tradičním rozdělení rolí, které ukládají roli pečovatelky o dítě ženě.

„Myslím si, že ženská jakoby patří k tomu dítěti víc, že ti tatínkové jako si s tím dítětem pohrajou, ale ta ženská prostě to dítě porodí, tak jakoby asi s ním měla bejt doma (smích)“ (Klára).

Zajímavým poznatkem této kategorie je tedy zjištění, že mnoho žen vnímá své postavení srovnatelně s muži, nebo nad tím vůbec nepřemýšlí.

Z většiny rozhovorů lze také vyvodit, že ženy by svou roli matky neměnily a to ani v případě, že by tuto možnost měly ze strany muže nabídnutou.

8 Shrnutí empirické části a diskuze

Na začátku praktické části jsem si stanovila hlavní výzkumnou otázku „*Jaké jsou očekávané a skutečné bariéry trhu práce, se kterými se ženy potýkají při návratu na pracovní trh?*“. HVO se nyní pokusím zodpovědět za pomoci čtyř DVO, které jsem si ve vztahu k HVO stanovila.

Co ovlivňuje rozhodování žen při odchodu na M/R dovolenou?

Odchodu žen na M/R dovolenou předchází jedno z nejdůležitějších rozhodnutí v životě téměř každého člověka - založení rodiny. Jedná se o rozhodnutí, které zásadním způsobem ovlivní život obou budoucích rodičů. U většiny žen je tato situace komplikovanější z důvodu dlouhodobého vyřazení z pracovního procesu, které může způsobit jejich problémový návrat zpět na trh práce.

Faktory, které ovlivnily rozhodování respondentek dle jejich výpovědí, lze shrnout do tří kategorií. Jedná se o pocit jistoty, který je spojený se sjednáním vhodného pracovního vztahu, získáním potřebných pracovních zkušeností a finanční stránka věci.

Z výpovědí respondentek vyplývá, že ženy před svým odchodem na M/R dovolenou usilují o pracovní smlouvu na dobu neurčitou. Pro většinu dotázaných je pocit jistoty, že se po návratu z M/R dovolené budou mít kam vrátit velmi důležitý a své mateřství směřují právě až do chvíle, kdy tuto jistotu mají.

Dalším důvodem je získání pracovních zkušeností. Některé respondentky uváděly, že mateřství odkládaly právě kvůli získání pracovních zkušeností a vybudování lepšího pracovního postavení, které jim usnadní jejich budoucí návrat na trh práce. Tyto skutečnosti také způsobují, že většina respondentek odcházela na M/R dovolenou v pozdějším věku.

V neposlední řadě ženy zvažovaly finanční dopady. Příjem většiny žen se v období rodičovské dovolené snížil na pouhý rodičovský příspěvek, který je vyplácen úřadem práce. Výše této částky rozpočítané do tří let, kterou uváděly respondentky jako nejčastější délku plánované i využívané rodičovské dovolené, je dle dotázaných žen nedostačující. V souvislosti s problematikou peněz však většina žen uváděla společnou domácnost s otcem dítěte, jehož příjem je podle nich v době M/R dovolené ženy dominantní. Ve dvoupříjmové rodině lze dle odpovědí respondentek finanční situaci zvládnout bez větších problémů.

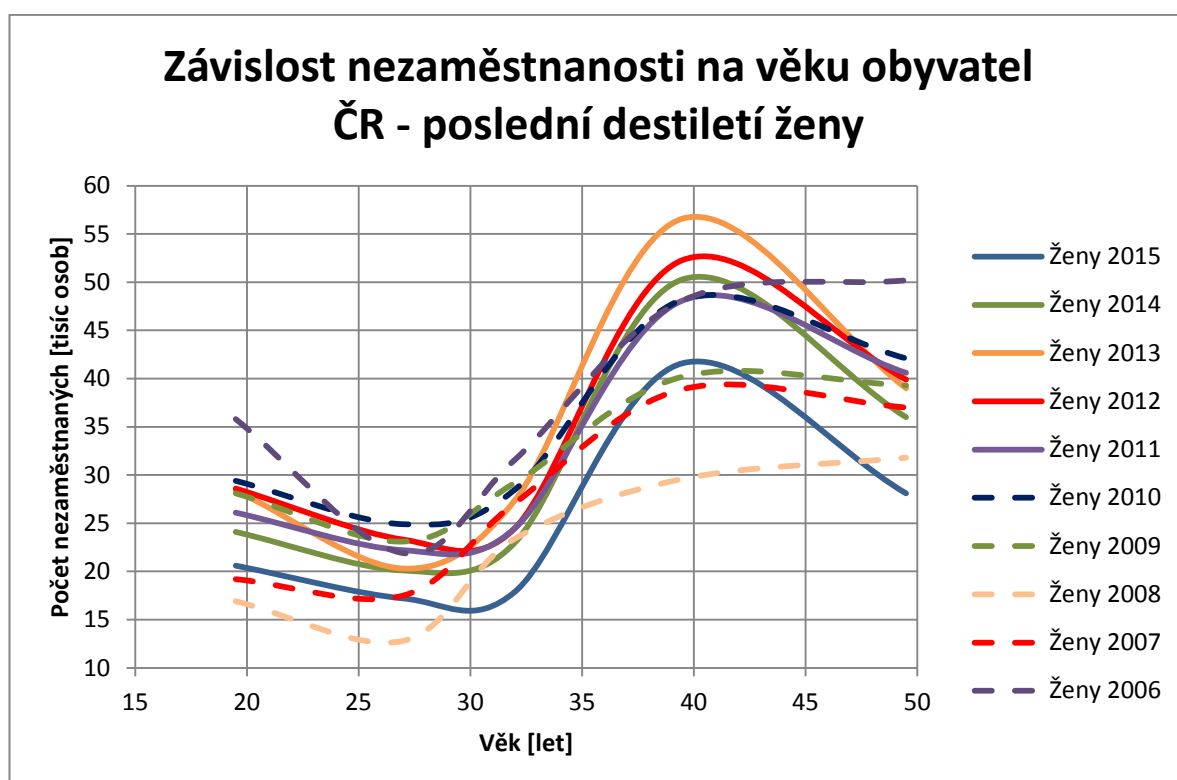
Ačkoli téměř všechny ženy některý z těchto faktorů zvažovaly, na M/R dovolenou odcházely bez větších obav z možné ztráty zaměstnání a neobávaly se tedy s tím souvisejícího ztíženého návratu na trh práce. To je způsobeno právě tím, že tyto ženy za sebou již mají vzhledem k jejich vyššímu průměrnému věku, jak samy uvádějí, určité pracovní zkušenosti, vybudované pracovní postavení a většinou jistotu návratu zpět k původnímu zaměstnavateli. Trend zvyšujícího věku při odchodu na M/R dovolenou je typický od roku cca 1993, viz graf 1.

Průměrný věk prvorodiček v ČR dle téhož grafu je v období 2014-2015 cca 28 let. Tento věk přibližně koresponduje i s průměrným věkem odchodu na M/R dovolenou dotázaných respondentek. Autorka Marksová Tominová (2009, viz kapitola 1.1) považuje za reprodukční věk žen, se kterým se pojí i jejich nejvyšší nezaměstnanost, období mezi 24 až 39 rokem. To by dle předpokladu mělo korespondovat s nejvyšší nezaměstnaností žen. Nahlédneme-li však do grafu 2 níže, který je vytvořen dle dat Českého statistického úřadu právě pro tyto účely, zjišťujeme, že nejvyšší nezaměstnanost za poslední dekádu se pohybuje vždy po cca 40. roku života žen. Proto je v této souvislosti dle mého názoru diskutabilní tvrzení,

že nejvyšší míra nezaměstnanosti u žen je v současné době během reprodukčního věku.

Z tohoto grafu lze také vyčíst, že v roce 2015, což je zároveň poslední rok, pro který byla data zpracována, se nezaměstnanost žen snížila. Toto podporuje i tvrzení o současné situaci na trhu práce, která je pro ženy vracející se z M/R dovolené příznivější, než v letech předchozích.

Graf 2 Závislost nezaměstnanosti na věku obyvatel ČR¹¹



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat Českého statistického úřadu – Věk, vzdělání a specifické skupiny nezaměstnaných

Zajímavým poznatkem v tomto směru je také zjištění, že možná dequalifikace a ztráta profesních znalostí způsobené dlouhodobým

¹¹ Graf byl vytvořen dle dat Českého statistického úřadu jako proložení statistických údajů křivkami. Použité statistické hodnoty o nezaměstnanosti jsou uváděny pro věk 15 až 24, 25 až 29, 30 až 34, 35 až 44, 45 až 54.

setrváváním na M/R dovolené byly uváděny jen minimálně, ačkoli teorie (viz kapitola 3.5) poukazuje na znevýhodnění ženy právě těmito vlivy.

Jaké bariéry trhu práce ženy na M/R dovolené při svém návratu do zaměstnání očekávají?

Návrat žen zpět do zaměstnání po M/R dovolené je z pohledu odborné literatury (viz kapitola 3.5) velmi komplikovaný proces, který je závislý na mnoha faktorech. Z pohledu respondentek, které aktuálně M/R dovolenou čerpají, je očekávána v souvislosti s jejich návratem na trh práce zejména bariéra možné časové neflexibility jejich zaměstnání. V této souvislosti byl zmiňován především možný konflikt pracovní doby a provozních hodin školek, kde je obava z možné neochoty ze strany zaměstnavatele vyhovět těmto potřebám. Z tohoto důvodu by také alespoň těsně po návratu do pracovního procesu uvítaly možnost zkráceného úvazku, který by jim tento problém pomohl vyřešit. Některé respondentky ještě uváděly možné komplikace související s častější nemocností dětí, které často vyžaduje domácí péči ze strany matky. To je ve své podstatě téma týkající se pracovní výkonnosti zaměstnance a speciálních pracovních podmínek¹², které nemusí být dle dotazovaných respondentek ochoten akceptovat každý zaměstnavatel. Jedná se ovšem zároveň o bariéru ze strany zaměstnance, protože zajištění svého potomka v nemoci nemusí být údělem pouze ženy. Při střídání péče o nemocné dítě s partnerem se dopad této problematiky snižuje a může se stát pro zaměstnavatele přinejmenším akceptovatelný. Jak uvádějí i samy informantky, důležitost spolupráce obou rodičů je zde namístě. Jiné bariéry, které jsou dle odborné literatury s návratem žen po M/R dovolené spojovány, respondentkami pojmenovány nebyly.

¹² Speciálními pracovními podmínkami je zde myšlena především možnost práce zaměstnance z domova.

S jakými bariérami trhu práce se ženy po návratu z rodičovské dovolené setkaly?

Ženy pečující o malé děti patří dle literatury (viz kapitola 3.5) k jedné z nejrizikovějších skupin ohrožené nezaměstnaností. Jen obtížně hledají pracovní uplatnění odpovídající jejich vzdělání a nesnadno harmonizují rodinu a práci. Respondentky, které se po M/R dovolené do zaměstnání vracely, však tyto problémy vůbec neuváděly. Pro většinu z nich byl jejich návrat naprosto bezproblémový, a to jak pro ženy, které se vracely ke svému původnímu zaměstnavateli, tak pro ty, které hledaly práci novou. Respondentky, které se nevracely do původního zaměstnání, byly naopak velmi překvapené, jak rychle novou práci sehnaly a jaký zájem o ně zaměstnavatelé projevovali.

Problém s časovým skloubením pracovní doby a školky, který předpokládají ženy na M/R dovolené, jakožto bariéru na straně zaměstnavatele, však neuvádí ani jedna z dotázaných. Většina z nich uvádí, že jim k tomu pomáhá flexibilní pracovní doba a střídání se s partnerem v odvádění a vyzvedávání dětí ze školky. Problém nastává pouze v případě využívání jeslí, kterých je obecně jen velmi málo a jejich kapacita je tedy nedostačující. Otevírací doba je také hůře skloubitelná s prací než u otevírací doby školek a podmínky spojené s přijetím dítěte do jeslí komplikují návrat žen do zaměstnání. V tomto případě se jedná o bariéru ze strany státu. Nutno však podotknout, že této formy péče o dítě využívá pouze jedna žena ze všech dotázaných. Zbylé ženy převážně čerpaly rodičovskou dovolenou po dobu tří let a problém s nedostatečnou kapacitou jeslí tedy řešit nemusely. Ženy také často uvádí i pomoc prarodičů, která jim jejich návrat na trh práce velmi usnadnila.

Tyto respondentky tedy nevnímají své rodičovství jako omezující v jejich profesní kariéře, naopak v něm některé z nich spatřují i přínos, neboť se naučily lépe organizovat si svůj čas.

Jak ženy vnímají své postavení jakožto matky na trhu práce?

Z provedených rozhovorů je patrné, že ženy se v názorech na tuto otázku poněkud rozcházejí a nelze z nich tedy vyvodit zcela jednoznačný závěr. Většinou je to v důsledku zkušeností s pracovním trhem a se zaměstnáními, kterými již v životě prošly. Některé respondentky vnímají své postavení srovnatelně s muži. Některé ženy přiznávají, že jejich pozice matek na trhu práce je v jistém smyslu znevýhodňující. Respondentky zde uvádí zkušenost s diskriminujícím chováním některých zaměstnavatelů právě z důvodu mateřství. Tyto zkušenosti však ženy uváděly pouze ojediněle, většinou neměly v tomto směru se zaměstnavateli žádný problém.

Respondentky také zmiňovaly současnou příznivou situaci na trhu práce, která je pro ně z důvodu nedostatku pracovní síly velmi příznivá. Dále respondentky uváděly velkou angažovanost muže do péče o dítě i pomoc v domácnosti, což je pro ně při snaze o harmonizaci rodiny a práce jednoznačným přínosem. Většina z nich se však se svou rolí matky zcela ztotožňuje a v žádném případě by tuto roli s muži neměnily. Přestože by dle odborné literatury (viz kapitola 3.6.1) mohlo toto větší zapojení muže do péče o dítě ženě pomoci v posílení jejího postavení na trhu práce, například vystřídáním se na M/R dovolené, samy ženy většinou o tuto formu pomoci příliš nestojí. Jak samy tvrdí, tuto roli si zvolily a jsou s ní spokojené.

Závěr

V této diplomové práci se zabývám otázkou návratu žen po rodičovské dovolené na trh práce a bariérami, které ženám tento návrat do zaměstnání komplikují. Práce se zaměřuje především na to, jak je na tuto problematiku pohlíženo samotnými ženami-matkami. Cílem diplomové práce bylo identifikovat, jaké bariéry trhu práce ženy na mateřské a rodičovské dovolené v souvislosti se svým návratem do zaměstnání očekávají a jaké bariéry trhu práce ženy po návratu z rodičovské dovolené skutečně zaznamenaly. Tento cíl jsem se snažila naplnit prostřednictvím kvalitativního zkoumání za pomoci polostrukturovaných rozhovorů. Z důvodu sledovaných cílů, byly respondentky rozděleny do dvou skupin. První skupina byla tvořena ženami na M/R dovolené, u kterých jsem zjišťovala jejich očekávání spojené s návratem na trh práce. Druhá skupina se skládala z žen, které se již vrátily na pracovní trh po M/R dovolené. Zde jsem zjišťovala, s jakými problémy se skutečně potýkaly a co jim jejich návrat do zaměstnání komplikovalo.

Toto téma jsem zvolila z několika důvodů. Hlavním důvodem byla aktuálnost tématu. Problematické uplatnění žen na trhu práce způsobené právě jejich budoucím odchodem na M/R dovolenou a následnou péčí o dítě a s tím související nerovné postavení mužů a žen je dlouhodobě řešeným problémem. Zároveň je pro mě toto téma velmi zajímavé právě z pohledu ženy, budoucí matky. Téma mě také zajímá i z profesního hlediska. Jakožto personalista se pohybuji na poli trhu práce a z pohledu zaměstnavatele často řeším pracovní záležitosti spojené s M/R dovolenou.

Práce je strukturovaná do dvou částí. V teoretické části byla problematika vymezena z pohledu odborné literatury. Zde jsem se zabývala postavením ženy ve společnosti i na trhu práce a důležitou rolí genderu. Dále jsem zde přesně definovala a legislativně ukotvila pojmy, jako je

mateřská a rodičovská dovolená a s tím související peněžitá pomoc v mateřství a následně rodičovský příspěvek. Byl zde představen i stručný vývoj participace žen na trhu práce a problémy spojené s rolí ženy, jakožto matky-pečovatelky o dítě a rodinu. Zabývám se zde i možnostmi flexibilních forem zaměstnání, které by ženám mohly návrat na trh práce usnadnit. V neposlední řadě zde byly představeny i konkrétní bariéry pojmenované odbornou literaturou a možné způsoby, jak ženám dopomoci k jejich úspěšnějšímu návratu na trh práce.

V praktické části byla představena metodologie výzkumu a způsob jeho realizace. Prostřednictvím kvalitativního výzkumu jsem se pokusila zodpovědět hlavní výzkumnou otázku *„Jaké bariéry trhu práce ženy na mateřské a rodičovské dovolené se svým návratem do zaměstnání očekávají a jaké bariéry trhu práce ženy při návratu na pracovní trh skutečně zaznamenaly?“* Na tuto otázku jsem se snažila odpovědět prostřednictvím čtyř dílčích výzkumných otázek.

Z provedených rozhovorů lze konstatovat, že samotné ženy-matky, nepovažují tuto problematiku za tak významnou, jak by se dalo z množství odborných publikací a stále nově vycházejících článků říci. To může být způsobeno jejich hodnotovou orientací, která se podle slov respondentek v okamžiku narození dítěte přenesla na jeho péči. Ačkoli nebylo stěžejním tématem sledovat rozdíl mezi středoškolsky a vysokoškolsky vzdělanými ženami, tato změna hodnot je patrná u všech bez ohledu na jejich vzdělání. Zároveň i odkládání mateřství do vyššího věku nelze u respondentek vyvozovat z dosaženého vzdělání. Ženy v tomto směru zvažovaly především finanční hledisko, pracovní zkušenosti a jistotu návratu do původního zaměstnání. Většina z nich si chtěla před svým odchodem na M/R dovolenou zajistit určitou pracovní pozici, získat potřebné zkušenosti a uzavřít se zaměstnavatelem smlouvu, která jim zaručí možnost jejich návratu

k původnímu zaměstnání. Toto jsou důvody, které respondentky zmiňovaly v souvislosti s jejich pozdějším odchodem na M/R dovolenou.

U žen na M/R dovolené byly s jejich návratem identifikovány očekávané bariéry především ze strany zaměstnavatele, u kterého předpokládají, že jim nejspíše nebude ochotný přizpůsobit pracovní dobu tak, aby byly schopné zařídit péči o dítě. Proto by tyto ženy také uvítaly větší nabídku zkrácených úvazků, které by jim tento problém pomohly vyřešit. Stejně tak očekávají, že zaměstnavatel možná bude mít problém s jejich častou absencí spojenou s péčí o dítě v době jeho nemoci. Jedná se však o bariéru i ze strany samotné ženy, neboť zajistit péči o dítě v době jeho nemoci je povinností obou rodičů a záleží tedy na domluvě mezi partnery.

Ženy, které se na pracovní trh již vrátily, uváděly v souvislosti s bariérami trhu práce problém s časovou neflexibilitou jen minimálně. Téměř všechny respondentky uváděly svůj návrat na trh práce jako zcela bezproblémový s velkou podporou ze strany zaměstnavatele. Respondentky uváděly, že tato podpora většinou spočívala právě v možnosti využívání flexibilní pracovní doby, díky které jsou schopné se např. s otcem dítěte v péči o potomka vystřídat bez výrazných komplikací. Ovšem ani ty, které tuto podporu od zaměstnavatele neměly a jejich pracovní doba je pevně stanovená, problémy se skloubením práce a péče o dítě neuváděly. V pojmenovaných bariérách ze strany zaměstnavatele se pak jen minimálně vyskytovalo diskriminační chování z důvodu mateřství. Přestože je toto chování autory odborných publikací zmiňováno jako jeden z předních a nejčastějších problémů, kterým ženy musí při svém návratu do zaměstnání čelit, objevilo se v odpovědích samotných respondentek pouze minimálně. Tyto ženy však dodávaly, že jiní zaměstnavatelé již tento problém neměli a práci našli velmi rychle. Další zmíněnou bariérou, tentokrát ze strany státu, je malá kapacita, otevírací doba a podmínky přijetí do státních jeslí, které

nejsou pro vracející se nebo již pracující ženy zrovna příznivé. V tomto případě lze dle slov jedné z respondentek harmonizovat práci a péči o dítě jen velmi těžko. Ovšem považuji zde za důležité zmínit, že tento problém byl řešen pouze jednou respondentkou. Zbylé ženy většinou využívaly mateřskou a následně rodičovskou dovolenou v délce 3 let a zůstávaly tedy s dítětem doma až do jeho nástupu do školky, kde se tento problém již nevyskytoval. Téměř všechny ženy však k bezproblémové harmonizaci rodiny a práce zmiňovaly výraznou pomoc partnera a samozřejmě prarodičů, jejichž pomoci využívají téměř všechny respondentky.

Z odpovědí respondentek lze vyvodit, že ženy na M/R dovolené očekávají převážně více bariér trhu práce, než jsou skutečné bariéry uváděné ženami, které se do práce již vrátily. Zajímavým poznatkem je, že žádná z žen na M/R dovolené nebo z těch, které se do práce již vrátily, nezmiňovala strach z možné dequalifikace a z problematického návratu z důvodu dlouhodobé rodičovské dovolené. Právě tyto důvody jsou v odborné literatuře uváděny jako významné. Z tohoto důvodu téměř žádná z respondentek necítila potřebu se na svůj návrat v průběhu M/R dovolené nějak připravovat a možností rekvalifikace či dalšího doplňujícího vzdělávání využívaly jen minimálně. V ojedinělých případech ženy spolupracovaly nebo spolupracují se zaměstnavatelem během M/R dovolené na základě dohody o provedení práce. To je dle literatury jedna z nejefektivnějších možností, jak si uchovat potřebnou kvalifikaci a zároveň zůstat v kontaktu se zaměstnavatelem a tím si usnadnit budoucí návrat. Většina žen spíše uváděla, že si své mateřství doma s dětmi užívá či užívala a za práci by jej neměnila.

Ze závěrů dílčí otázky, která se zabývá postavením žen na trhu práce, vyplývá, že ženy hodnotí své postavení na trhu práce poměrně odlišně. Některé respondentky vnímají svou pozici matky jako znevýhodňující,

přesto by možnost vystřídat se s partnerem na rodičovské dovolené, která by jim mohla tuto pozici ulehčit, spíše neuvítaly. Některé naopak vůbec nevnímají své mateřství vůči profesní kariéře jako omezující.

Ráda bych také zmínila aktuální přívětivou situaci na trhu práce, kterou ve svých výpovědích zmiňovaly i samotné respondentky. To může být v kontrastu s dobou, kdy byla publikována literatura, ze které čerpám v teoretické části, a která předpokládá komplikovanější návrat žen do zaměstnání. Trh práce v současné době disponuje množstvím volných pracovních míst a zaměstnavatelé jsou tak k ženám-matkám více otevření. Právě i tato změna na trhu práce hraje v zaměstnávání žen-matek významnou roli. Na základě provedených rozhovorů lze však konstatovat, že ženy jsou v roli matky a pečovatelky o dítě spokojené, navzdory očekávání vyplývajících z teoretické části. Z výzkumu by se tedy dalo říci, že předsudky spojené s problematickým návratem žen na trh práce jsou stereotypy, které jsou zakotveny spíše v podvědomí společnosti z dob, kdy tomu tak skutečně bylo. Ze sběru informací, které poskytly provedené rozhovory lze tedy usuzovat, že se doba mění a s tím i postavení ženy na trhu práce.

Z důvodu kvalitativního zkoumání jsou závěry platné pro početně omezenou výzkumnou skupinu a nelze je proto plně zobecnit na populaci. Zajímavé závěry, které vycházejí z praktické části této práce lze doporučit k rozsáhlejší kvantitativnímu zkoumání na toto téma.

Seznam literatury a zdrojů

BENDL, S. (2002). *Feminizace Školství a její pedagogická konsekvence*. Pedagogická orientace, č. 4.

BIDDLE, K. (2012). *Společnosti vnímají firemní školky jako dobrý zaměstnanecký benefit*. [online]. [Cit. 2017-01-7]. Dostupné z: <http://zpravy.e15.cz/kancelar/kariera-a-vzdelani/spolecnosti-vnimaji-firemni-skolky-jako-dobry-zamestnanecky-benefit-749095>

ČERMÁKOVÁ, M. (1999). *Gender a pracovní trh*. In VĚŠÍKOVÁ – KALIVODOVÁ, E. & MAŘÍKOVÁ, H. (ed.). *Společnost žen a mužů z aspektu gender: [sborník studií vzniklých na základě semináře Společnost, ženy a muži z aspektu gender pořádaného Nadací Open Society Fund Praha]*. Praha: Open Society Fund.

Česká správa sociálního zabezpečení. (2016). *Peněžitá pomoc v mateřství*. [online]. [Cit. 2016-12-28]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/penezita-pomoc-v-materstvi.htm>

Česká správa sociálního zabezpečení. (2014). *Rodičovský příspěvek*. [online]. [Cit. 2016-12-28]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/2014-10-rodicovsky-prispevek.htm>

Český statistický úřad. 2016. *Obyvatelstvo - roční časové řady* [online]. 2016 [cit. 2016-12-30]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/obyvatelstvo_hu

Český statistický úřad: *Věk, vzdělání a specifické skupiny nezaměstnaných* [online]. [cit. 2017-02-10]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt-parametry&pvo=ZAM08-&pvokc=&sp=A&skupId=748&katalog=30853&z=T>

DISMAN, M. (2002). *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. 3. vyd. Praha: Karolinum.

DVOŘÁKOVÁ, J. (2008). *Morální usuzování. Vliv hodnot, osobnosti a morální identity*. Brno: Masarykova univerzita.

FORMÁNKOVÁ, L. DUDOVÁ, R. & VOHLÍDALOVÁ, M. (2011). *Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy*. Sociologický ústav AV ČR, Praha. [online]. [Cit. 2016-11-10] Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi_prace.pdf

HAŠKOVÁ, H. & KŘÍŽKOVÁ, A. (2003). *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

- HENDL, J. 2005. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál.
- JARKOVSKÁ, L. & LIŠKOVÁ, K. (2010). *Genderové aspekty českého školství*. In JARKOVSKÁ L., LIŠKOVÁ, K. ŠMÍDOVÁ, I. A KOL. *S genderem na trh: rozhodování o dalším vzdělání patnáctiletých*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).
- JONÁŠOVÁ, K. & FRÝDLOVÁ, P. (2012). *Mateřská nebo rodičovský čas?* In: BOSNIČOVÁ, N. & KOLÁŘOVÁ, J. (ed.). *Kde to ladí a kde skřípe: sladování práce a péče v mezinárodní perspektivě*. Praha: Gender Studies.
- KOFROŇOVÁ, O., KOTÍKOVÁ, J., SIROVÁTKA, T. & WINKLER, J. (2005). *Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti: souhrnná zpráva z výzkumné studie provedené v rámci programu "Moderní společnosti"*. Brno: Masarykova univerzita. Středisko pro pomoc studentům se specifickými nároky. [online]. [Cit. 2016-11-12]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/vyzkumnestudie/zprava.pdf>
- KOTÍKOVÁ, J., KOTRUSOVÁ, M. & VYCHOVÁ, H. (2013). *Flexibilní formy práce ve vybraných zemích EU*. 1. vyd. Praha: VÚPSV. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_366.pdf
- KUCHAŘOVÁ, V. (2005). *Postoje k manželství a rodičovství a reflexe změn podmínek pro rodičovství*. In *Rodinná politika jako nástroj prevence sociálního vyloučení: (sborník z česko-německo-rakouské konference): Praha, 25.-26.4.2005*. Brno: Národní centrum pro rodinu.
- KUCHAŘOVÁ, V., ETTLEROVÁ, S., NEŠPOROVÁ, O. & SVOBODOVÁ, K. (2006a). *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů*. In JURAJDA, Š., KUCHAŘOVÁ, V., MACHOVCOVÁ, K. & SOKÁČOVÁ, L. (ed.). *Kariéra-rodina-rovné příležitosti. Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha: Gender studies.
- KUCHAŘOVÁ, V., ETTLEROVÁ, S., NEŠPOROVÁ, O. & SVOBODOVÁ, K. (2006b). *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů*. Praha: VÚPSV. [online]. [Cit. 2016-10-29]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_195.pdf
- KŘÍŽKOVÁ, A., (ed.), DUDOVÁ, R., HAŠKOVÁ, H. & MAŘÍKOVÁ, H. (2005). *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- KŘÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H., HAŠKOVÁ, H. & FORMÁNKOVÁ L. (2011). *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).

KŘÍŽKOVÁ, A. & VOHLÍDALOVÁ, M. (2008). *Kdo se bojí zaměstnané matky?* In KŘÍŽKOVÁ, A., DUBOVÁ, R., HAŠKOVÁ, H., MAŘÍKOVÁ, H. & UHDE, Z. (eds.). *Práce a péče. Proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).

MARTOCH, M. (2009). *Teleworking – práce přes Internet přináší úspory nákladů*. [online]. [Cit. 2017-01-7]. Dostupné z: <http://www.itbiz.cz/teleworking-prace-pres-internet>>.

MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M. (2009). *Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se*. Praha: Portál.

MAŘÍKOVÁ, H. & RADIMSKÁ, R. (2003). *Podpora využívání rodičovské dovolené muži*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

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

MOŽNÝ, I. (2006). *Rodina a společnost*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).

MPSV. *Nemocenské pojištění v roce 2017* [online]. [Cit. 2017-01-08]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/7>.

PRUDKÝ, L. (2004). *Hodnoty a normy v české společnosti – stav a vývoj v posledních letech*. Praha: Akademické nakladatelství Cerm.

PŘIB, J. (2002). *Mateřská a rodičovská dovolená*. Praha: Grada.

REICHEL, J. (2009). *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada Publishing, a.s.

RENZETTI, C. M., CURRAN, D. J., (2003). *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum.

SPOUSTOVÁ, I. (2007). *Výkon rodičovských práv s ohledem na pracovní právo*. In FIALOVÁ, E., SPOUSTOVÁ, I. & HAVELKOVÁ, B. *Diskriminace a právo: Diskriminace na základě pohlaví a rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce z pohledu práva*. Praha: Gender Studies.

ŠNÝDROVÁ, I. (2006). *Manažerka a stres*. Praha: Grada.

ŠVAŘÍČEK, R. & ŠEĐOVÁ, K. (2007). *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál.

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

Usnesení č. 2/1993 Sb. listina základních práv a svobod

Úmluva mezinárodní organizace práce č. 111 o diskriminaci (zaměstnání a povolání), 1958 [online]. [Cit. 2017-01-7]. Dostupné z: <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/04/ILO-11-diskriminace.pdf>>.

VALENTOVÁ, M. (2004). *Rovnováha mezi rodinným životem a pracovní kariérou v kontextu ženské zaměstnanosti: mezinárodní srovnávací studie*. Praha: VÚPSV, výzkumné centrum Brno. [online]. [Cit. 2016-10-08]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_152.pdf>.

VALENTOVÁ, M., ŠMÍDOVÁ, I. & KATRŇÁK, T. (2010). *Genderová segregace na trhu práce v kontextu segregace ve vzdělání v mezinárodním srovnání*. In JARKOVSKÁ L., LIŠKOVÁ & K. ŠMÍDOVÁ. *S genderem na trh: rozhodování o dalším vzdělání patnáctiletých*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).

Zákon č. 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře

Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce

Seznam příloh

Příloha č. 1 – Výzkumné otázky

Příloha č. 2 – Doslovný přepis rozhovorů

Příloha č. 1 – Výzkumné otázky

1. *V jakém věku jste odcházela na MD?*
2. *Jaké okolnosti jste zvažovala při plánování M/R dovolené?*
3. *Jak dlouhou RD jste čerpala? / Jak dlouho byste ráda zůstala na M/R dovolené, resp. do jakého věku dítěte?*
4. *Podle čeho jste se rozhodovala / rozhodujete o době čerpání RD?*
5. *V průběhu mateřské jste čerpala / čerpáte PPM a následně rodičovský příspěvek. Byla/Je pro Vás tato částka dostačující?*
6. *Uvítala byste i jinou (nepenížní) formu pomoci od státu, která by usnadnila návrat žen na trh práce, popř. podpořila skloubení rodiny a práce?*
7. *Pracovala jste/Pracujete během M/R dovolené?*
8. *Popište mi, prosím, co je pro Vás prioritou a v čem (např. skloubení rodiny a kariéry apod.)?*
9. *Jak vnímáte rodičovství vzhledem k Vaší profesní kariéře? V čem Vás omezilo/omezí? V čem naopak vnímáte jeho přínos vzhledem ke kariéře?*
10. *Vrátila jste se / Budete se vracet po ukončení RD zpět ke svému původnímu zaměstnavateli?*
11. *Jaké obtíže provázely / by mohly provázet Váš návrat do zaměstnání po M/R dovolené?*
12. *Co Vám ze strany zaměstnavatele usnadnilo návrat do zaměstnání po RD? / Jakou formu podpory ze strany zaměstnavatele byste po návratu do zaměstnání uvítala?*
13. *Jaké formy péče o děti během doby, kdy jste v zaměstnání, využíváte / byste chtěla využívat?*
14. *Měla jste problém s umístěním dítěte do školky nebo jiného zařízení denní péče o děti? / Máte nějaké obavy spojené se zařazením dítěte do školky či jiného zařízení denní péče o děti?*
15. *Co pro Vás bylo / bude hlavními kritérii při výběru školky?*
16. *Lze skloubit otevírací doba školek s Vaší pracovní dobou? / Máte nějaké další obavy týkající se Vašeho vstupu do zaměstnání v kombinaci s péčí o malé dítě?*
17. *Podnikala jste / Podnikáte v průběhu M/R dovolené něco pro Váš snadnější návrat na trh práce?*
18. *Pomáhal/Pomáhá Vám někdo další s péčí o dítě?*
19. *V současné době se hovoří o tzv. aktivním otcovství, které předpokládá větší zapojení muže do péče o dítě. Uvítala byste vy sama větší zapojení otce do péče, např. i vystřídání se na RD?*
20. *Jak vnímáte své postavení jako ženy-matky na trhu práce?*
21. *Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?*
22. *Jaké je Vaše zaměstnání nebo profese?*

Příloha č. 2 – Doslovný přepis rozhovorů

Dana

V jakém věku si odcházela na mateřskou dovolenou?

Ve třiceti letech.

A jaké okolnosti si zvažovala při plánování té mateřské a rodičovské dovolené ve vztahu k tvé práci, profesi, možný ztrátě třeba zaměstnání, dequalifikaci ...bylo tam něco?

Tím, že jsem jakoby na trvalý pracovní poměr bez nějakýho omezení, tak tam jsem se toho tak nějak ani nebála, nezvažovala jsem asi žádný možnosti. Spíš jenom to, že vlastně jsem v rámci nemocnice Jihlava a nemusela bych se vrátit tam, kam bych chtěla, na to místo, kde jsem dělala, tak možná jen v tom jsem zvažovala, ale dítě pro mě bylo důležitější, než jakoby ta práce.

A jak dlouho bys ráda zůstala na rodičovské dovolené?

Pokud by to bylo ideálně, tak bysme chtěli ještě jedno dítě, tak bych chtěla navazovat, takže tím pádem tak kolem těch pěti, pěti let.

A podle čeho se vlastně rozhoduješ o této délce? Může být vlastně jak zkrácená, na dobu těch dvou let, popřípadě i prodloužená čtyři roky, kde už se samozřejmě nemusí držet to místo v zaměstnání...

Jasně. Určitě tím, že nebudu mít žádný hlídání a jsou pro mě důležitější děti než práce, tak ta ideální délka by byla jakoby u druhýho dítěte tři roky, takže vlastně jakoby do těch třech let toho dítěte, aby tam mohl bejt nástup do té školky v pohodě bez ničeho.

V průběhu dovolený vlastně čerpáš peněžitou pomoc v mateřství, na rodičovský pak rodičovský příspěvek, tak co tahle částka, je dostačující pro ženy na rodičovské?

Tak je pravda, že pokud bych byla samoživitelka, vůbec si nedokážu představit, jak bych vyšla. Tím že mě živí v podstatě manžel, tak to jakoby v podstatě nemusím řešit, ale je mi jasný, že spoustu lidí s tím může mít hodně velký problémy.

Pracuješ nebo přivyděláváš si nějakou formou během rodičovský?

Tak zlehka.

A jestli se můžu zeptat, za jakých podmínek?

Je to vlastně taková jakoby okrajová činnost, ze který si můžu jakoby plánovat svojí práci tak, jak je mi to vhodný vůči dítěti. Není to nic nic velkýho, spíš víceméně koníček a jako bonus jsou ty peníze, spíš tak nějak.

A kdo se v tuto chvíli třeba stará o malého?

Babičky, manžel, nebo to dělám v době, v době kdy spí, takže to můžu dělat jakoby doma.

Zeptám se tě na otázku priorit – rodina, práce, kariéra. Jak to máš?

Každopádně u nás vydělává ty peníze manžel, takže já jsem ta, co zabezpečuje tu rodinu, takže rodina každopádně na prvním místě, práce až na druhém.

A jak vnímáš rodičovství vzhledem k tvý profesní kariéře?

V jakém slova smyslu?

Máš pocit, že tě to nějak omezuje nebo vůbec a vidíš v tom přínos?

Asi mě to v ničem neomezuje.

Ty se tedy budeš po skončení rodičovský vracet k původnímu zaměstnavateli. Budeš třeba požadovat nějaké lepší pracovní podmínky, flexibilní pracovní dobu nebo jinou formu zkráceného úvazku?

No u nás je to dost velkej problém. Takže asi i kdybych chtěla, tak by to asi nešlo s tím, že chci jít zpátky tam, kde jsem byla, ale asi nebudu. Maximálně, maximálně jsem chodila vlastně do směn, tak možná zvažuju to, že bych chodila jenom na jednu směnu.

To lze?

To lze, s tím, že bych šla dolu hodně s penězma a v podstatě bych šla jakoby na tu samou práci, akorát že jakoby svým způsobem tam jsou horší podmínky, když je to jenom na jednu směnu.

Tím pádem, jaké obtíže očekáváš, že by mohly provázet právě tvůj návrat do zaměstnání?

Tak vůbec, vůbec jakoby péče dál o ty děti. Protože já pracuju jako anesteziologická sestra na sále a nefunguje to tak, jakože mám jakoby píchačky, tzn. že školka je třeba do čtyřech hodin a mně se může stát, že já ještě ve čtyři budu mít uspanýho pacienta na sále. Takže já musím zajistit někoho, kdo mi to dítě z té školky vyzvedne. A tím, že manžel tam v podstatě dělá se mnou, tak ten to nebude, takže musím mít někoho, kdo mi zajistí jakoby hlídání v době, kdy já už v podstatě oficiálně pracovní dobu nemám. Ale není to tak, jakože zapískaj a já můžu odejít domů. Takže u mě tohle to je taková nevýhoda.

A máš třeba představu, jak tohle to budeš třeba řešit? Babičky můžou, nemůžou?

Babičky, vlastně obě dvě babičky i dědečci jsou oba dva ještě, nebo všichni jsou jakoby zaměstnaný ještě v té době, ještě když jakoby už budu v práci, tak i když jakoby jedni ještě důchodovej věk mít nebudou, ti druzí věk už důchodovej mají, ale myslím si, že ti pracovat stále ještě budou. Zase ti jedni jsou z Jihlavy, takže si myslím, že by se to nějakým způsobem asi dalo. Myslím si, že by se to možná dalo suplovat i nějakýma kamarádkama jakoby sousedkama tady, že by se to taky dalo, kdyby náhodou došlo na lámání chleba, ale bude to těžký. Myslím si, že tady v tomhle tom, to budu mít těžký, pokud půjdu na tu jednu směnu, kde budu závislá na tom, že se fakt to může stát a stává se to tam dost často a vím, že to moje kolegyně řešily hodně, když jsem ještě já děti neměla. A dost jako nikdo tam jakoby vstříc nevychází v tomhle tom, tak tohle to bude asi největší úskalí. Proto zvažuju, jestli tam zůstat na jednu směnu nebo zůstat na ty dvanáctky s tím, že bych věděla, že tam budu těch dvanáct hodin, takže si na ten den jakoby to hlídání musela zajistit. S tím, že by to ale byly i víkendy, takže dva víkendy v měsíci bych byla zaměstnaná, takže bych musela to hlídání zajišťovat i na víkendy, a nebo bysme se s manželem vůbec neviděli, protože bysme museli sloužit proti sobě.

Takže v podstatě formu podpory ze strany zaměstnavatele bys určitě uvítala, co se týče nějaký flexibility?

Mně by v podstatě stačila i to co se jakoby zvažovalo, že by tam byla firemní školka. S tím, že by to bylo jakoby součástí špitálu, že by tam byla ta pohotovost taky čtyřiašedesátihodinová, že když sestřička půjde na noční službu, dá dítě do školky na noc, když půjde na denní službu, bude tam jakoby celý den, ale to hlídání bude mít zajištěný. Zvažovalo se to, bohužel se to neuskutečnilo, takže v tomhle by mě jakoby to stačilo. Flexibilita, je to špitál, není to firma, že vypnu mašinu a můžu odejít. Takže jsem si vědoma, že na tom, na téhle pozici ta flexibilita není možná, takže pokud budu chtít jít zpátky na svoje zaměstnání, tak to nepůjde. Byla by ta možnost, že bych mohla jít někam jinam jakoby v rámci i špitálu, ale to zatím nechci.

Jaké formy péče o děti vlastně tedy v budoucnu zvažuješ?

Tak jako asi asi ta školka. O jeslích jsem neuvažovala, protože bych chtěla jakoby si ty děti odchovat jakoby do toho školkového věku doma. Občas nějaká babička. Jako stále ještě nejsem rozhodnutá, jakoby jakou formu, jestli teda nastoupím na tu osmihodinovku nebo tu dvanáctihodinovku, to jsme stále jakoby ještě nevyřešili, takže nevím ještě v tomhle tom.

A máš nějaká kritéria, co se týče těch školek? Dostupnost, otevírací doba nebo něco takového?

Tak otevírací doba by byla samozřejmě důležitá, protože tím, že jakoby nejsem schopná to dítě vždycky v ty čtyři hodiny vyzvednout. Takže to ano. Dostupnost taky, protože pokud by mi vyzvedávaly babičky, tak ani jedna babičky nemá řidičák, takže by to muselo být v dostupnosti špitálu. Nejlip vlastně i našeho bydliště tady. Jinak by se mi i tak jako líbilo i ohledně jakoby vzdělávání toho dítěte, aby tam ta školka byla kvalitní, aby to nebylo vyložené jenom odkládiště toho dítěte, aby z toho něco mělo, když tam bude trávit tolik toho času.

A podnikáš vlastně nějaký kroky pro tvůj snadnější návrat do práce?

Tak tím, že mám jakoby už plnohodnotný vzdělání, že už v podstatě snad mít ani vyšší nemůžu na svoji profesi, tak ne teďka. V týhle fázi už vlastně bych ani nemusela, takže teďka se vlastně věnuju jenom tomu dítěti.

Zeptám se ještě, v současné době se hovoří o tzv. aktivním otcovství, které vlastně předpokládá větší angažovanost otce do péče o dítě. Mě vlastně zajímá, jestli by si ty sama uvítala třeba i vystřídání se s otcem vlastně na rodičovské dovolené?

Tak z několika důvodů ne. První důvod je ten, že já mám děti, protože jsem děti chtěla a chci se jim věnovat a nechtěla bych se o to nechat ochudit. Druhý důvod je ten, že ještě než jsem vůbec nastoupila na mateřskou, tak měl manžel větší plat než mám já, takže by to nebylo ani rozumný, ani si myslím, že by se nestalo, že já bych se svým vzděláním a on se svým vzděláním, že bych měla vyšší plat než on, takže by to nebylo i ekonomický, aby to tak bylo, takže ne.

Takže v podstatě i kdyby se opominula ta otázka peněz, tak i přesto bys vlastně stejně chtěla si to dítě vychutnat?

Přesně tak.

A ještě se zeptám, jak vnímáš své postavení jakožto ženy matky na trhu práce?

Tím že to jakoby v podstatě nemusím řešit, tak jakoby na to nemám asi nějak moc jakoby vyhraněnej názor, ale je mi jasný, že jakoby žena, tím že v podstatě musí zajistit výchovu toho dítěte nebo vůbec péči o to dítě, tak je fakt, že to bude složitější, tím, že já budu ta, která potom s tím dítětem bude pokud onemocní, budu muset zůstat doma. A vím, že to byl velký problém, když jsem byla ještě jakoby bezdětná v zaměstnání, že to jakoby jednak kolegyním vadilo, že za tu dotyčnou musely jít do práce. Jednak vedením, protože jim to jakoby zkomplikovalo život, tak je mi jasný, že jakoby žena nebo matka od malého dítěte nebo od malých dětí není úplně perspektivní. Což ale na druhou stranu zas jakoby i chápu. Dnešní doba není nastavená na to, aby tam byly nějaký úlevy a prostě nastoupíš a musíš pracovat. A je pravda, že tam pokud tam ten dotyčnej není, tak za něho musí někdo tu práci převzít a pokud je zrovna ten dotyčnej má cokoli domluvenýho a musí jít za někoho jinýho, tak se nedivím. Na druhou stranu ta ženská se o to dítě musí postarat. Tak já jsem to teda vždycky chápala, ale nemyslím si, že až nastoupím já, že to všechny pochopí stejně, tak jak jsem se to snažila pochopit já a vycházela jsem vstříc těm matkám s těma malejma dětma, tak jsem docela zvědavá, jak se ty kolegyně postaví k tomu. Ale můj kolektiv do jakého se budu vracet, je kolektiv už žen, co mají děti kolem... v podstatě dospělé. Je tam pár těch, co jakoby byly v době, co já jsem tam byla, že měly ty děti malé, uvidíme, jestli si to budou pamatovat.

A když teda ještě na to navážu, tak třeba napadá tě nějaká klidně jako nepeněžní forma pomoci od státu, která by třeba toto mohla vyřešit nějakým způsobem? Co by vlastně ten stát mohl udělat proto, aby to těm ženám usnadnil?

Já přemýšlím, jestli bych jako matka dala své nemocné dítě někomu cizímu na hlídání, což si myslím, že asi ne. Takže jakože nějakou dotaci na chůvu, ale já bych ho stejně jakoby s ním chtěla být doma, takže to by asi řešení nebylo. Tohle si myslím, že asi je spíš v myšlení lidí, co mám takovou zkušenost aspoň u nás v zaměstnání, že jim spíš vadilo, že musí za někoho pracovat. Já nevím.

A poslední už jenom doplňující otázky. Jaké je tvoje nejvyšší dosažené vzdělání?

Vysokoškolské.

A jaká je tvoje profese nebo zaměstnání?

Anesteziologická sestra.

Děkuji moc.

Petra

V jakém věku si odcházela na mateřskou dovolenou?

Bylo mi dvacet devět let.

A jaké okolnosti si vlastně zvažovala při plánování té mateřské a rodičovské dovolené?

Myslíš jako kdy si pořídít to dítě?

Spíš v souvislosti právě s prací s možnou dequalifikací nebo ztrátou zaměstnání...

No, to jsem hodně zvažovala, ale to je asi ta chvíle, kdy prostě vyhraje to, že buď to to dítě člověk chce, nebo nechce. My jsme se bavili docela otevřeně s nadřízenými a bylo to, je to takové, ten věk těch třiceti je takovej ten zlom, kdy si řeknete tak ok, buď to dítě a uvidím, co se bude dít a nebo počkám deset let a můžu dělat tu kariéru a fakt prostě můžu jít nahoru, ale to zas jakoby už je o tom, jestli teda to dítě nebo ta kariéra, takže já jsem si vybrala to dítě.

A jak dlouho bys ráda zůstala na mateřský dovolený?

To jsem říkala od začátku, čekala jsem, jak se to moc změní nebo nezmění, protože všichni vám vyhrožují hormonama a jak potom člověk přimkne k tomu dítěti a podobně. Já to tak úplně nemám, myslím, že se na tom nic moc nezměnilo, takže já mám takový scénář, že bych se ráda vrátila do práce co nejdřív, takže tím, že chceme dvě děti, tak jsme se s manželem domluvili, že je dáme tak nějak řekneme relationě rychle za sebou, protože si myslím, že nemá smysl vrátit se do práce na rok a zase odcházet kvůli další mateřský, takže spíš dáme obě dvě děti za sebou a potom bych se třeba vracela, když by tomu druhému dítěti byl třeba i rok, tak si dokážu představit už se i vracet na plný úvazek do práce.

A tím pádem v tuto chvíli byste řešili jakou formu péče o dítě?

Těch scénářů je samozřejmě víc, když to vezmu takovej ten nejkritičtější nejnegativnější je samozřejmě nějaká vyloženě chůva, paní na hlídání, která to všechno zastane. Takový ten nejpozitivnější scénář, co máme rozjednaný, tak je třeba i ten, že by maminka manžela šla dřív, řekneme ona ještě nemá možnost jít do předčasného důchodu, ale zkrátka že by odešla z práce a byla by k dispozici tadyhle k tomu účelu, takže uvidíme, až ten čas přijde. Pořád před sebou máme nějaké dva, dva a půl roku určitě, takže počkáme, jak se ta situace vyvine, ale jak říkám, jsme zatím psychicky připravení i na tu variantu nějaké té chůvy, nějakého toho hlídání. Protože těžko říct, jak potom pak fungují ta děcká centra, jak je to s tím ročním dítětem, úplně jsme to nezjišťovali, spíš potom jak je to u toho staršího. Spolímám

trošku i potom, že třeba by to bylo dočasné opatření, že potom už od těch dvou let dneska třeba můžou vzít i do té školky. Pracuju ve firmě, která i nějakou tu firemní školku pro tuhle věkovou kategorii řeší nějakým způsobem, takže nám jde o to, když to tak řeknu přežít ten rok, nějak to zoládnout, takže uvidíme, uvidíme.

A je tedy tenhle ten předčasný návrat spojený právě s prací, se zaměstnáním, s kvalifikací, abys nezůstávala moc dlouho doba kvůli tomu, nebo se chceš vrátit, že tě to baví?

Je to asi určitá kombinace určitě. Protože to asi jde ruku v ruce. Já jsem i na tu mateřskou jsem neodcházela, hodně třeba žen kolem mě to má tak, že odchází, protože nějakým způsobem utíkají z té práce, že je to nebaví, že v tom vidí nějaké vysvobození a naopak to chtějí natáhnout na nějakou maximální možnou dobu. Já jsem to takhle neměla, mě ta práce vždycky hrozně bavila, takže to je takové to A a to B určitě je nějakým způsobem o té kvalifikaci, o tom abych nevypadla úplně z toho co se děje. Více méně i z toho důvodu už jsem teď na dohodu začla zase zpátky pracovat, takže to tam určitě hraje roli.

Když už jsi nakousla, že si začla pracovat, tak za jakých podmínek?

Dohoda o provedení práce, zaměstnavatel mi úžasným způsobem vyšel vstříc, nahrálo mi samozřejmě i to, že zrovna byla ta potřeba, že zrovna se tam rozjížděl projekt, na který jsem se jim hodila s těma mejma zkušenostma, takže opravdu do práce docházím jednou týdně na odpoledne na nějaké čtyři hodiny, abychom spíš tak jakoby si řekli co bylo, co je nového, co je potřeba udělat, jak jsem pokročila a tu práci jako takovou vykonávám vlastně doma spíš tak nějak po večerech nebo když babička vozí kočár, tak tady holt neběhám s hadrem a nevytírám, ale místo toho se věnuju té práci.

Takže v tuhle chvíli hlídá babička především?

Ano, ano, jednoznačně.

V průběhu mateřský čerpáš peněžitou pomoc v mateřství, následně pak rodičovský příspěvek, tak co tahle částka, je dostačující?

(smích) No, né no (smích). Ne, určitě ta částka, ta peněžitá pomoc jasně, tam je to nějaké procento z toho příjmu, takže tam bych řekla, že to dostačující je, protože pokud se bavíme o nějaké čisté částce, tak si člověk o tolik nepohorší oproti tomu, na co byl zvyklý. Na druhé straně, pokud máte nějaký, řekněme slušný až velmi slušný příjem, tak to, že dostanete paušální částku, tak bez ohledu na to, jaký ten původní příjem byl, může pro některé ženy znamenat opravdový skok, takže my jsme to s manželem rozhodně hodně pocítily. Třeba i z tohohle důvodu já jsem i poslední dva roky vedla tzv. konto na mateřskou, kam jsem si opravdu dávala bokem nějaké peníze, protože že jo, člověk má nějaký životní standart, který si chce zachovat, i když to dítě přijde na svět, takže opravdu potom, hlavně ta rodičovská, to už je pro některé ženy určitě velký skok, co se financí týče.

Popsala bys mi prosím, co je pro tebe prioritou a v čem, co se týče právě rodiny, práce, skloubení.

Tak samozřejmě aby bylo postaráno o to dítě, to je vždycky ta priorita, který prostě ať už člověk jede tu kariéru jakýmkoliv způsobem, tak vždycky o to dítě musí být postaráno. Na druhou stranu já si myslím, že existuje víc cest, jak se o to dítě postarat, že to ne vždycky znamená, že u něj musíte sedět dvacet čtyři hodin denně, takže to je takové to A. To B i když nějakým způsobem ta kariéra pro mě hraje roli, tak člověk se snaží i postarat o domácnost a trošku prostě aby to doma fungovalo. To je potřeba. Takže svým způsobem vlastně ta kariéra je potom až na třetím místě, ale to už je o tom time managementu, aby to fungovalo no.

A jak vnímáš rodičovství vzhledem k tvý profesní kariéře?

Hmm, jak bych to tak jako řekla. No.

Omezuje tě nějakým způsobem? Nebo nemáš pocit, že by tě to nějak omezilo?

Určitě, určitě. Tak teď když je člověk na té mateřské, na té rodičovské, tak tam je to tak nějak nastaveno, tam potom možná bude ta otázka zajímavější, až se člověk bude vracet, jak potom skloubí vyloženě to zaměstnání s tou péčí o dítě. Tam třeba z toho mám trošku větší respekt, že jo. Protože vůbec dneska, když posloucháte ošude, jak školky zavírají ve čtyři hodiny, a už o půl čtvrtý tam to vaše dítě je vlastně poslední, tak spíš myslím, že tahle ta otázka přijde až společně s tím návratem.

A s tím návratem očekáváš tedy jaké problémy, že se tam budou vyskytovat?

Ten čas hlavně, ten čas. Co se potom toho profesního týče, to je vždycky velký otazník, takže nezbývá než doufat, že se vrátím na to místo, ze kterého jsem odcházela. I proto samozřejmě dál spolupracuji s tím svým zaměstnavatelem teďka na té dohodě, aby prostě v uvozovkách člověk zůstal v kontaktu a nesešel tak nějak z očí, z mysli. Ale spíš potom ten čas, protože opravdu podřizujete se tomu dítěti. Když je dítě nemocný, když prostě máte jet na služebku, tak už řešíte, jestli může někdo pohlídat, znamená to, že si musí tady manžel vzít dovolenou a podobně a podobně. Takže to spíš asi nás čeká až potom s tím návratem.

Ty se tedy nejspíš budeš vracet ke svému původnímu zaměstnavateli, budeš požadovat nějakou úpravu těch pracovních podmínek nebo nějakou flexibilní pracovní dobu? Umožňuje to zaměstnavatel?

Zaměstnavatel u nás to hodně umožňuje, takže to je určitě věc, i díky tomu že pracuju v personalistice, tak si moc dobře jsem vědoma toho, že je ze zákona povinen mi to umožnit (smích), takže i tohle to hraje velkou roli. Takže já určitě bod číslo jedna, co jsem tak třeba i okoukala od kolegyň, co si dokážu já představit, až by se nás to týkalo, tak určitě posun začátku pracovní doby. Máme flexibilní pracovní dobu, kterou nabízí zaměstnavatel, ale volí se vždycky samozřejmě takový ten začátek té pracovní doby, ten jsem do teď měla od sedmi, ale určitě bych ho posunula třeba na šestou, že si dokážu spíš představit ten scénář, že já půjdu do práce zkrátka dřív a manžel vyprovodí to dítě do školky, a naopak potom odpoledne manžel zůstává dýl v práci a já třeba můžu dřív z té práce odejít. Takže to je určitě jeden bod. Dokážu si představit i nějakou formu zkráceného úvazku, na druhou stranu určitě by to nebyl zkrácený úvazek řekněme o nějaký velký procentní úsek. Protože mám tedy potom trošku i pocit, že se člověku skoro nevyplatí do té práce jet kvůli nějakým třem, čtyřem hodinám, když strávíte půl hodinu na cestě tam, půl hodinu na cestě zpátky a podobně, tak myslím, že to už by potom asi z toho nikdo nic v uvozovkách neměl. Ale dokážu si představit o nějakou hodinu denně si třeba zkrátit tu pracovní dobu, tak určitě. Možná k tomu rovnou, co mám já strach u těch zkrácených úvazků, zase jsem se s tím sama setkala. Je hrozně těžký u těch zkrácených úvazků říct, kdy opravdu vám ten zaměstnavatel i pokrátil tu pracovní náplň o tu hodinu. Kdy opravdu on vzal v úvahu ok, bude tady prostě o pět hodin týdně míň, zvládne toho opravdu o tolik a tolik méně. Z vlastní zkušenosti vídám, že to tak prostě není a více méně tu stejnou pracovní náplň, jakou byste jindy měli v mém případě třeba těch čtyřicet hodin, tak ta náplň vám zůstane stejná i na tu dobu zkrácenou.

Ještě se tě zeptám, jak se třeba staviš k jesličkám, jakožto instituci hlídání dětí?

Když to musí být, tak proč ne, nějak se toho nebojím. Já jsem v tomhle tom asi taková trošku otevřená. Proč né, určitě to je i řešení, jak jsem sama řekla, taková ta ideální varianta, když můžou hlídat ty prarodiče, co si budem povídat, dneska s tím jak se posouvá ten důchod, tak málo kdo tu možnost má, i když se, že jo, nějakým způsobem zvyšuje věk těch rodičích matek, tak pořád to ještě nekoresponduje tady s tou skutečností. Takže za mě proč ne. Nemyslím si, že tam to dítě nějakým způsobem řekněme trpí nebo že mu něco chybí. Já v tomhle tom vždycky mám názor, že i sama to vídím, když jsem doma na tý mateřské, to že jsem doma s tím dítětem, neznamená, že u něj prostě deset hodin sedím a že pro něj dělám první poslední, a že opravdu se mu věnujete stoprocentně. To nejde, musíte nějakým způsobem uklidit, uvařit, musíte normálně fungovat. Takže si myslím, že i když těch pár hodin prostě se z toho odebere a to dítě je třeba v tý školce v těch jesličkách a pak mu věnujete ten plnohodnotný čas

odpoledne, tak si myslím, že to tomu dítěti nějakým způsobem bez problému stačí. Dřív to byl standart. Dřív, když si vezmeme naše děctví, tak se takhle chodilo normálně a nemyslím si, že by to nějakým zásadním způsobem ovlivnilo vývoj těch dětí.

A potom teda až budou trochu starší, tak školku zvažuješ?

Určitě, určitě.

A budou nějaký speciální kritéria při výběru školek?

Dlouhá otevírací doba (smích). To je asi takové to nejdůležitější. Ta dostupnost, tím že jsme z Jihlavy, tak ono ať je na druhém konci Jihlavy nebo hnedka u nás, tak to nehraje až takovou roli si myslím, všude je člověk tady do doseti minut. Takže opravdu co já vidím jako velký kritérium, tak je ta otevírací doba. Protože málokterá školka tady v Jihlavě má otevřeno déle než do těch čtyř hodin a jak říkám, s tím, že něco zabere ta cesta, něco musí člověk počítat rezervou na oblečení těch dětí, tak to opravdu znamená odcházet z práce nejpozději ve tři, a co si budem povídat, to v dnešní době je prostě poměrně takové až šibeniční někdy.

A už máš tak nějak vytipovaný, myslíš, jsou tady po Jihlavě školky, kde by to mohlo fungovat? Kde mají delší pracovní/otevírací dobu?

Jsou tady, jsou takové myslím do těch půl páté, jedna myslím do páté, že jsou. A hlavně by se tady měla i do dvou let vlastně do roka vlastně postavit nová školka, kde by měl běžet i nějaký internátní provoz. Což už je zas trošku zas extrém, to už samozřejmě není to, co bychom my nějakým způsobem potřebovali. Ale každopádně řádná pracovní doba by tam měla být do šesti do večera. Není to o tom, že tam to dítě člověk chce každý den do těch šesti nechat, ale je to o takovém tom psychickém klidu pro ty rodiče, že když se mi prodlouží nějaká schůzka, prodlouží se mi termín, tak nemusím celá uhnaná prostě vystresovaná letět, že jo, že opravdu za pět minut ta školka zavírá a přesto, že je relativně brzy odpoledne. Ale takový ten klid, že prostě v pohodě, že o to dítě je postaráno a když přijedu až třeba o půl páté, tak prostě pořád to dítě tam ten servis má.

A v návaznosti tady na to, uvítala bys třeba i nějakou nepeněžní formu pomoci od státu, kromě vlastně těch příspěvků, které dostáváš?

Myslíš teď na mateřské?

Spíš po tom návratu na trh práce. Ať už se to týká školek, nebo právě nějakých podmínek stanovených státem, co by musel vlastně ten zaměstnavatel udělat.

Zatím to tak nevidím. Já si myslím, už jenom to, že ten pobyt v té školce je státem hrazený, opravdu platí se nějaké to jídlo, což si myslím, že je nějakým způsobem férový, takže tam problém nevidím. Určitě kdyby ta školka měla být hrazená i pokud se jedná o státní školku, tak bych tam problém viděla. To tady u nás není, takže potom už se fakt bavíme spíš o té motivaci těch rodin pro ty děti, takže spíš o nějakém tom daňovém zvýhodnění a podobně, ale to už je asi takové trošku jiné téma.

Ještě se zeptám, v současné době se hovoří i o tzv. aktivním otcovství, které vlastně předpokládá větší angažovanost muže na péči o dítě. Tak uvítala bys i ty sama třeba větší zapojení, popřípadě i vystřídání se na té rodičovské dovolené?

Hm, já bych se té myšlence určitě nebránila, já myslím, že někde to tak zkrátka funguje, že jo, takové ty rodiny, kde třeba žena vydělává víc než manžel, ta možnost je i dneska, i když samozřejmě trošku za jiných podmínek. Ale že bych to tam úplně potřebovala, to bych asi neřekla. Líbí se mi teď, co se řešilo, snad i schválilo takový ten týden pro tatínky, když se narodí vlastně prcek, takové to že vlastně podpoří tu maminku na té mateřské, tak to si myslím, že je fajn. To je určitě velká podpora. Ale potom na tom, na té rodičovské těžko, těžko říct. Já si myslím, že když si ten tatínek vezme dovolenou, že to svým způsobem splní podobný účel, určitě to hraje i velkou roli, jaký má ten tatínek zaměstnání. Já třeba zas možná kvůli své práci, že trošku do toho oboru vidím, tak si myslím, že to není tak úplně

jednoduchý jen tak si odejít na čtrnáct dní, na tři týdny ze zaměstnání. Takže není to zkrátka nic, co bych nějak potřebovala a viděla v tom nějaký velký bonus.

A ještě se zeptám, jak teda vnímáš své postavení jako ženy matky na trhu práce?

No moc pozitivně určitě ne (smích). V tomhle tom určitě jsem nějakým způsobem psychicky taková klidnější, že věřím, že se k tomu svému zaměstnavateli budu vracet. Pro mě spíš je vždycky, když se na tohle téma narazí otázkou, jestli to bude na to stejné místo, na tu stejnou pozici, to samozřejmě vždycky je trošku až do poslední chvíle ve hvězdách, co se za tu dlouhou dobu tam skutečně udá, ale na druhou stranu, pořád věřím, že se mám kam vracet. Takže určitě bych tohle to vnímala jinak, kdybych v tuhle tu chvíli byla opravdu řekněme nezaměstnaná nebo odcházela od nějakého zaměstnavatele, že bych měla smlouvu na dobu určitou a tak podobně. Tak určitě bych byla trošičku nervóznější, protože věřím, že pro ty ženy s tím dítětem to není úplně, úplně snadné to uplatnění. Samozřejmě záleží i trošičku, otázka trh práce. Třeba v dnešní době, kdy my se bavíme, tak zas myslím, že je to takové jednodušší, protože je zkrátka hlad po těch lidech. Když si vezmu nějaký rok dva osm, dva devět, kdy horko těžko sháněli uplatnění i lidé kvalifikovaní, kteří prostě v takové situaci nebyli, tak tam věřím, že ty matky to měly úplně až extrémně složité.

Ještě se tě teda zeptám tedy, nejvyšší dosažené vzdělání?

Vysokoškolské.

A jaké je tvé zaměstnání nebo profese?

Personalista.

Děkuju.

Markéta

Moje první otázka je, v jakém věku si odcházela na mateřskou dovolenou?

No to bylo cca třicátý pátý rok.

Jaký okolnosti si zvažovala při plánování mateřský a rodičovský dovolený?

No teďka bych potřebovala spíš konkretizovat, jako jak to myslíš?

Jde mi o to, jestli třeba si měla strach odejít z toho důvodu, že bys pak nemusela najít práci, že by si nějak ztratila místo, kontakt se zaměstnavatelem a takhle.

No jelikož mi bylo řečeno, že moje místo mi zůstane a mám jakoby smlouvu na dobu neurčitou, tak jsem jako, nebo s tím pořád počítám, že se budu mít kam vrátit, takže jsem odcházela docela klidná (smích), doufám, že to tak bude i pokračovat no, tak uvidíme.

Takže se vracíš ke svému původnímu, nebo plánuješ vrátit k původnímu zaměstnavateli?

Tam jde spíš o to, jakože s čím jako mi vyjde vstříc potom můj zaměstnavatel. Samozřejmě zase budeme muset probrat pár věcí, protože ta směna, kterou jsem měla v té práci, tak asi jako pro mě nebude moc ideální, když mám dvě malé děti, protože tam to byla odpolední směna. Teď se jedná o to, jestli mi vyjde vstříc, že by mi třeba nabídnul nějaký ranní směny.

A tak už majitele trochu znáš, myslíš, že by to mohlo vyjít?

No tak jako doufám, že jo, pořád s tím počítám, že by to tak mohl vyjít, že je to rozumnej člověk, a že se na něčem domluvíme. Tak jde o to, že prostě jsem byla u člověka, kterej má víc provozoven, tak si říkám, že prostě když by to nešlo v tý jedný, tak že by sme se mohli domluvit, abych prostě mohla třeba fungovat jakoby v jiný provozovně, kde ta směna prostě jde no, tak uvidíme no.

A jak dlouho bys vlastně ráda zůstala na mateřský nebo rodičovský dovolený, respektive tedy do jakýho věku dítěte?

No, tak jelikož je to moje druhý dítě ted'ka a doufám, že i poslední (smích) a chci si to užít, tak jsme plánovali, že ještě ty, jakoby těch tři let jejího věku, no takže ještě mě čekaj tak ty dva roky.

Takže neplánuješ si to prodloužit na čtyři roky, který v podstatě jsou možný?

No, čtyři roky opravdu ne, to už se mi zdá hodně a jako co si budem nalhávat, jako peníze jsou taky potřeba, takže určitě se budu po těch třech letech, když to pujde, tak určitě po třech letech.

Když už jsi zmínila ty peníze, tak v průběhu mateřský čerpáš peněžitou pomoc v mateřství a na rodičovský potom rodičovský příspěvek, je pro tebe tahle částka dostačující?

No, tak co si budem nalhávat, určitě není (smích). Jako tam jde o to, že prostě je daná částka, já to chápu, ale prostě když člověk opravdu chce zůstat doma dýl, tak jako prostě ta částka je strašně minimální na ty výdaje co jsou, jako plíny a krmení a všechno možný okolo. Takže je to málo no, proto věřím tomu, že hodně zvažuje jakoby žen se vrátit třeba i po dvou letech do práce, což mi jako taky občas řešíme, jestli nezvednout výši rodičáku a jít dřív a nebo to prostě nějak vydržet a zkusit si třeba nějak brigádně přivydělat no.

A přivyděláváš si nějakou formou ať už brigády nebo jednorázových akcí?

No to jsem řešila u prvního dítěte, ted'ka, ted'ka ne. Ted' ještě to druhý je na to hodně malý jako, ale u prvního jsem šla jedno léto si brigádně přivydělat, aby jsme to prostě trošku zoládlí, aby jsme si mohli užít i třeba dovolenou trošku a volno.

Umožnil ti to tvůj zaměstnavatel a nebo jsi šla k někomu jinýmu?

No já jsem dostala nabídku od kamarádky, tak jsem toho využila, takže jsem šla k někomu jinýmu.

Uvítala by si ještě i jinou ať už peněžní nebo nepeněžitou formu pomoci od státu?

No tak každá pomoc je dobrá, že jo, kdo by toho nevyužil (smích), když by to přišlo, tak určitě že jo.

A napadá tě něco, co třeba bys uvítala?

Tak já, ted'ka momentálně mě nic nenapadá, abych pravdu řekla, ale jako když se pořád točí kolem těch peněz, tak jako ty peníze jsou základ, to je prostě v dnešní době, holt je to nutnost, bez toho se nedá žít. A jako jde spíš o to, že jsou nějaký kritéria a když člověk je trošku jakoby přesáhne, tak prostě nemá nárok. Pak už se nevidí to okolo, hypotéka a ještě spoustu jiných věcí, výdaje za školku a spoustu tohohle, takže prostě je to málo no.

A co se týče třeba institucí péče o děti, jako jsou školky, jesličky. Kdyby vlastně ta možnost byla, dát to dítě buď dřív do školky nebo je problém ted' v současné době docela s umístěním dítěte, tak v rámci toho, jestli by si uvítala, že třeba se zvýší kapacita školek, jeslíček a tak?

No já nevím, já to asi beru z toho svého mateřskýho hlediska, takže jako mě to připadá zas dávat to dítě takhle malinký do školky, takový trošku brutální no. Já když jsem to slyšela třeba, když mi mamka říkala, že my jsme chodili už do jeslíček jako malý v roce a půl a jaký to bylo pro ní těžký, tak jako já myslím, že bych to asi taky nedala, že by mi to asi rovalo srdce no. Ale každopádně, když prostě by to bylo nutný a když by to jinak nešlo, tak jako co se dá dělat, že jo. Věřím, že spousta lidí to takhle musí řešit no, že se to nedá, ale pak je to taky o tom, dát je do soukromý školky a zase je to o těch penězích. Takže tam jde o to, jestli se to vyplatí prostě za tu cenu prostě to, co se pak dá za tu školku, ale člověk je z toho psychicky zničenej, jestli to takhle využívat no.

Můžeš mi ještě popsat tedy, co je pro tebe prioritou, co se týče skloubení rodiny, práce, co upřednostňuješ?

Tak jako teď to mám tak, že první samozřejmě rodina, pak bude práce. No tak práce, samozřejmě zdraví, to je vždycky na předním místě, ale ta rodina je v popředí nad prací, to určitě. Jako já si myslím, že v dnešní době práce je jako kdekoli jako dá se sehnat, záleží, jak se člověk k tomu postaví, když si budu moc vybírat a nebude mi spousta věcí vyhovovat, tak tu práci nenajdu, ale jinak si myslím, že je docela dost velké výběr.

Jak vnímáš rodičovství vzhledem ke své profesní kariéře?

No, tak teď nevím, co na to mám odpovědět (smích).

Máš pocit, že tě to nějak omezuje nebo naopak vůbec, spíš tímhle směrem?

Teď jsem to zatím neřešila, takže nevím jako, jestli to mám hodnotit. Bude to samozřejmě jiný, až půjdu do práce, pak uvidím, jaký budu mít možnosti, jestli mi ta rodina to umožní třeba se posunout někam dál, ale teď jsem to zatím neřešila. Zatím s tím nemám zkušenosti, takže nevím, protože jedu vlastně, jsem navázala od jednoho jakoby mateřství do druhého, takže ani jsem nemohla srovnávat, jestli tam bylo nějaký omezení nebo ne, takže uvidíme no.

Na to teda bude navazovat částečně i další otázka a to, jaké vlastně obtíže očekáváš, že by mohly provázet tvůj návrat do zaměstnání?

No tak to bylo to, co jsem říkala na začátku, že mám strach z těch směn nebo jakoby z té pracovní doby, aby mi vyšel zaměstnavatel trochu vstříc no. Protože nedokážu si představit, kdybych chodila na tu směnu, co jsem dělala, což byla odpolední, a viděla své děti jenom večer v posteli a ráno jenom vypravila do školy a do školky a zas je půl dne neviděla, tak to by pro mě asi bylo docela těžký (smích), takže spíš tohle no. Uvidíme, jak se k tomu postaví no.

Takže formu podpory ze strany zaměstnavatele by pro tebe byla určitě úprava pracovních směn a ještě něco?

No tak záleží taky ještě jak mě finančně ohodnotí, jestli zůstanu u toho svého co jsem dělala a nebo co mi sám nabídne, co by pro mě bylo, jaký alternativy. A pak záleží, když budou děti občas marodit, je to větší frekvence než u dospělých lidí, tak pak bude záležet, jak mi třeba vyjde vstříc, až budu mít ošetřování dětí a budu muset zůstat doma no, jestli to bude problém, nebo nebude.

My už jsme tady nakously tu školku, jedno to starší dítě ti teda už chodí do školky, druhý budeš chtít taky umisťovat?

No určitě, tak jako školka je dobrá příprava si myslím, že i kolektiv dětí a všechno do budoucna do školy, takže jako nejsem proti školcám, takže určitě.

Co je hlavním kritériem při výběru školky?

No, tak samozřejmě asi jakoby program, co tam je udělaný pro děti, samozřejmě jsou i nějaký reference okolo od těch rodičů a jako u nás teda hrála jakoby roli babička, která tam pracuje a tu školku jsem znala, takže jako jsem věděla do čeho to dítě jde a ta školka prostě pro mě je dobrá a byly tam i děti, který už jakoby to moje první dítě znalo, takže to bylo takový lehčí.

A byl problém s umístěním dítěte do školky nebo ne?

No my jsme měli štěstí, že jako místa byly, takže problém nebyl. My jsme měli i docela dost na výběr.

A využíváte ještě jinou péči o dítě?

No naštěstí ne, máme babičky v důchodu, nebo jednu aspoň s dědou, takže naštěstí nemusím, a když je potřeba, tak pohlídá babička.

Ty už to v podstatě znáš, takže otázka obav spojených se zařazením dítěte do školky. ...asi už víš, co tě čeká a nemine nebo je tam ještě něco?

Hm já si myslím, že né, tak tam jde pak jenom, to už jsou jenom takový ty vyložené rodičovský obavy, jestli to dítě tam bude chtít chodit nebo nebude. Ale to si musí prostě přežít každej rodič, ale jinak ne, já myslím, že s umístěním snad né, uvidíme no, tak když by byl problém tak jako vždycky se musí nějak najít nějaký řešení. Školek je tady si myslím poměrně dost v Jihlavě, takže to si myslím, že by snad neměl bejt problém.

A jejich otevírací doba, myslíš bude v pohodě v kombinaci se zaměstnáním?

No to doufám, že jo. Tak jako třeba tam kam chodí moje první dítě, tam je to úplně bez problému. Tam maj od rána už někdy od šesti tam jsou a jsou do pěti do večera, takže jako tam by problém být neměl.

Podnikáš nějaké kroky pro tvůj snadnější návrat do zaměstnání?

No moc ne teda, abych pravdu řekla (smích). Akorát se tak jako ukazuju, že ještě pořád žiju (smích). Ale jako ne, tak jako se s mým zaměstnavatelem setkáváme docela často venku, Jihlava je malá, takže jako já si myslím, že snad né. A tak jsem v kontaktu vlastně s paní sekretářkou, takže jako já si myslím, že se mnou pořád tak počítají, co mi bylo řečeno i s tím návratem, takže doufám, že to tak i platí. Uvidíme za dva roky, když uděláme rozhovor, tak ti pak povím (smích).

A ještě teda jedna otázka, která se vlastně týká péče otce o děti. V současné době se hovoří o tzv. aktivním otcovství, nevím, jestli si o tom slyšela nebo ne. Každopádně mě zajímá, jestli by si uvítala, kdyby se otec dětí více angažoval v péči o dítě, třeba právě i vystřídaním se na rodičovský dovolený?

Jo tak třeba v našem případě jo, tak to mě trošku pobavilo, jako já mám teda výbornýho partnera, jako co se děti týče, jako super jo, ale takový jakože na hraní, ale nedokážu si představit tu praktickou stránku, kdyby...(smích), spíš to vaření a tak. Moje drahá polovička nevaří, tak to nevím, ty děti by asi trpěly hladem. Ale jinak on by se o ně postaral, to jako to věřím že jo, ale myslím si, že by to asi nedal. Že je to hodně i psychicky vyčerpávající, takže já si myslím, že prostě by stačil týden a asi by mě volal zpátky (smích).

A ty, jak bys to brala ty tuhle situaci?

Tak jako já jsem si to, já jsem jako tohle chtěla, takže já musíme říct, že prostě mi to vyhovuje, já jsem s tím počítala, že to nebude snadný, ale prostě věděla jsem, do čeho jdu a jako neměnila bych to asi za to, že bych chtěla jít do práce, a aby se o děti staral někdo jinej. Prostě jsem si tady tu roli teďka prostě zvolila a počítám s tím, takže jako pro mě je zásadní a neměním. Musím říct, že zase jako po těch letech, co jsem byla v práci tak je to zas jiná etapa života, zase jiná změna a jako super. Třeba za dva roky se zase budu těšit do práce, že jo, to o tom žádná, ale prostě teď je to tak, jak jsem chtěla, takže dobrý.

Jaké je tvoje nejvyšší dosažené vzdělání?

Středoškolské

Jaké je tvoje zaměstnání nebo profese?

Barman, číšník, someliér.

Klára

V jakém věku si odcházela na mateřskou dovolenou?

Dvacet šest.

Jaké okolnosti si při plánování mateřský a rodičovský dovolený zvažovala?

...

Rozumíš otázce?

Ne.

Myslím tím ve vztahu, jak k tvé práci, kariéře. Jestli si z toho měla strach, jestli si přemýšlela právě o tom, co bude, až se budeš vracet, jestli tě to na dlouhou dobu vyřadí z pracovního procesu, nebo naopak si chtěla odcházet ...tak nějak celkově, co se ti honilo hlavou?

Dělala jsem vlastně zástupce vedoucí a už když jsem odcházela, tak jsem věděla, že prostě jakoby se na to místo nevrátím, protože pracovní době byla od osmi do šesti, plus ještě v sobotu od osmi do dvanácti, a jelikož jsme se stěhovali i na vesnici, tak dojíždět do zaměstnání a mít dítě ve školce, kde školka má do pěti, bylo nereálný. Takže jsem jakoby nepřemejšlela nad tím, že bych se vrátila tady do té firmy, ale říkala jsem si, že uvidíme, co se bude dít. Že si budu muset najít nějakou práci buď na zkrácený úvazek a nebo někde, kde prostě mi budou vyhovovat, tak jak budu potřebovat dělat.

Měla jsi tedy smlouvu na dobu určitou nebo neurčitou? Byla ta možnost se tam vrátit? Bylo to vyloženo tvoje rozhodnutí a nebo tam v tom bylo i to, že vlastně si třeba tu smlouvu neměla?

Mám smlouvu na dobu neurčitou, takže pokud mi firma jako dovolí se tam vrátit, s tím, že by mi upravila nějak pracovní dobu, tak bych se tam vrátila, když bych nic jinýho nesehnala. Ale jelikož ta firma, ve který jsem dělala, tak většinou posílá ty zaměstnance do jinýho města, aby sami odešli, tak z toho důvodu se tam nevrátím.

Takže v podstatě je ti umožněný návrat, nicméně za takových podmínek, který jsou naprosto nereálný?

Přesně tak (smích).

Jak dlouho bys vlastně ráda zůstala na rodičovský dovolený, do jakýho věku dítěte?

Mám to do věku tří let.

Podle čeho ses o této době rozhodovala? Protože ta doba, by mohla být jak zkrácená, tak naopak prodloužená.

No z finančního hlediska, protože na čtyři roky to vychází asi na pět tisíc měsíčně, což ten příjem není moc a na dva roky si myslím, že to dítě je ještě malý. Takže jsme to udělali na tři roky s tím, že malá půjde možná už od září do školky, takže si začnu hledat prostě práci o něco dřív.

V září bude holčičce kolik?

Dva a půl.

Zmínily jsme otázku peněz, v průběhu mateřský vlastně čerpáš peněžitou pomoc v mateřství a následně rodičovský příspěvek. Moje otázka je, je tahle částka teda dostačující?

No, musí být dostačující. Tak než jsem šla na mateřskou, tak jsme jakoby počítali peníze a věděli jsme, že prostě nějakým způsobem vyjdeme, není to na to, že si prostě ušetříme na nějakou zahraniční dovolenou, ale dá se to jako skloubit.

Uvítala bys nějakou klidně i nepeněžní formu pomoc od státu?

...

Myslím tím třeba i, co se týče nastavení, kdyby vlastně se změnila nějaká právní úprava, která by buďto umožňovala ženám právě návrat zpět do zaměstnání, co se týče právě toho, že by byla umožněná úprava pracovní doby, nebo pro změnu navyšovali by se kapacity školek nebo se otvíralo více jesliček. Něco takového myslím.

Tak my bydlíme na vesnici, takže se školkou problém nemáme, s počtem dětí, že ve školce malou vezmou. Ale jako kdyby člověk byl v nějaký firmě po tý mateřský, měl jistotu tý práce, že bude dělat od rána prostě do tří a skončí, a může se starat o dítě, tak by to bylo supr. Protože v dnešní době je buď třísměnný provoz, a nebo v obchodákách od devíti do devíti, to taky úplně není jako ideální.

Pracuješ během mateřský a rodičovský dovolený?

Nepracuju, užívám si to (smích). Už jsme o tom přemýšlela, že vlastně malý budou dva roky, takže bych šla někam na brigádu, ale pak jsem si říkala, že už to půl roku, že už budu s ní doma, že nechávat jí u babiček, aby jí babičky rozmazlovaly čokoládíčkama a takovýma věcmi, tak to mi za to nestojí (smích). Takže jako kdyby se naskytlo něco, kde by mě vzali brigádně a následně potom do práce, tak už bych jako šla, ale zatím nás to nějak netlačí, tohleto řešit.

A jaký je tvůj postoj k jeslím?

Když já nejsem člověk, kterej by si šel za tou kariérou, takže já jesle nepotřebuju, ale když je člověk ambiciózní a potřebuje v roce a půl udat dítě do jeslí, tak proč ne jako, to je na každým.

Tím jsme se vlastně i tak trochu nakously otázku priorit, můžu tě poprosit, abys mi popsala, co je vlastně tvou prioritou a v čem, co se právě týče rodiny, kariéry a jejich skloubení?

Mojí prioritou je, když jsem si pořídila dítě, tak starat se o dítě, o přítele, budoucího manžela a manžel si buduje tu svojí kariéru, takže já mám tu domácnost na starosti. Jako já jsem nikdy nebyla kariérní typ, takže kariéru si neplánuju ani budovat, takže asi tak.

A jak vnímáš rodičovství právě vzhledem ke kariéře, práci. Omezuje tě to nějak nebo vidíš v něčem přínos nebo naopak potíže?

Myslím si, že když si někdo tvoří kariéru, tak to dítě zanedbává. Jako nejde skloubit kariéra, která je od rána do večera a to dítě. Nebo prostě tu domácnost, takže pak znám lidi, který prostě si pořizují uklízečky domů, protože to doma prostě nestíhají, chtějí se tu hodinu, co vidí to dítě, mu pořádně věnovat.

U tebe teda je na prvním místě rodina a pak práce a myslíš, že to rodičovství tě nějakým způsobem omezuje při vstupu do zaměstnání nebo v budoucnu, za toho půl roku nebo rok, co budeš nastupovat. Máš z něčeho strach nebo myslíš, že tam budou nějaký komplikace, popř. to vůbec neřešíš?

Zatím nad tím až tak jakoby nepřemýšlím, myslím si, že to nebude jednoduchý najít si práci, která půjde skloubit s tím, že vlastně je na mě vyzvedávat dítě a přítel prostě má tu svojí práci, kde jezdí domů z práce pozdě a je schopnej vyzvednou dítě prostě jedno do tejdne maximálně jakoby ze školky.

Ještě tě poprosím teda jednou shrnout, už to tady tak trochu zaznělo, jaký obtíže očekáváš, že budou provázet tvůj nástup do zaměstnání?

Pracovní doba.

Jenom pracovní doba?

Hm.

Jakou formu podpory teda ze strany zaměstnavatele, bys po návratu do zaměstnání uvítala?

Bud' zkrácenej úvazek a nebo třeba pracovat od rána, jakoby na ranní, třeba dřív od rána a končit ve tři, ve čtyři.

Kdyby ti umožnili pracovat dřív od rána, ze školkou by nebyl problém?

To by zvládl přítel ráno vypravit dítě, takže by problém nebyl.

Jakou formu péče o děti bys teda v budoucnu chtěla využívat?

Jenom školku.

Máš nějaký obavy spojený právě se zařazením dítěte do školky?

Asi nemám, myslím si, že to bude všechno v pohodě. Naše malá jakoby je taková, že se na děti těší, takže když nebude nějaká učitelka teroristka nebo nějaký dítě, který je tam bude šikanovat, tak to bude asi dobrý.

Ty si naznačila, že vlastně bydlíte na vesnici, a že školku budete nejspíš využívat tady v tomto místě, jsou tam ještě nějaký jiný kritéria výběru školky, který bys upřednostnila nebo kvůli čemu bys jí dala dejme tomu do Jihlavy do města?

No do Jihlavy bych jí dala z důvodu, že bych měla práci v Jihlavě a končila bych prostě jakoby pozdě a nebylo by jiný východisko toho, že prostě školka končí v pět, já končím o půl pátý a nebyla bych schopná se dostat na tu vesnici a vyzvedávat to dítě. Ale jelikož máme trvalý bydliště na vesnici, tak si myslím, že umístění do Jihlavy do školky bude problém. Protože i když by nám to vyhovovalo třeba teďka víc po tý mateřský, že tam mám babičky, který by mohly vyzvedávat, tak v Jihlavě je prostě přetlak dětí a asi to nebude možný. Zatím plánujeme, že jí dáme tady u nás na vesnici, aby prostě znala ty děti, se kterýma se bude denně potkávat a do budoucna uvidíme, jak to půjde nebo nepůjde.

A kromě toho, co už jsme nakously, máš ještě nějaký další obavy týkající se tvého vstupu do zaměstnání v kombinaci s péčí o dítě?

Nemám zatím, zatím je to první dítě, tak nemám žádný obavy (smích).

Podnikáš nějaký kroky pro snadnější návrat na trh práce?

Nepodnikám, protože na to nemám čas (smích). Jsem sice na mateřský dovolený, ale to dítě mi dá zabrat od rána do večera, takže není čas jakoby se samovzdělávat.

A pomáhá ti někdo další s péčí o dítě?

Akorát babička když přijede, tak si na chvílku malou vezme, tak stihnu umejt nádobí a nebo něco uvařit (smích).

A jak je na tom tatínek s péčí o dítě?

Tatínek je na tom s péčí o dítě, že když má čas, tak si s ní jde chvíličky hrát nebo se teďka spolu začali sprchovat, aby spolu trávil nějaký čas, nebo o víkendy, ale jelikož ještě předěláváme barák, tak toho času není tolik na péči, takže péče je na mě s tím, že tatínek přijde, pohraje si a sedne si zpátky k počítači a pracuje dál.

A vyhovuje ti tohle rozdělení rolí?

No, co jinýho zbyde (smích), peníze jsou potřeba, takže je to fajn jako. Je supr, že máme babičky, který prostě pohlídají, že si ten člověk trochu jako vorazí a tatínek když může, tak se postará. Mně to vyhovuje.

Já se na to ptám z důvodu, že v současné době hovoří o tzv. aktivním otcovství, jestli si o tom slyšela, kde vlastně se předpokládá právě větší zapojení otce do péče o dítě a mě vlastně zajímá, jestli bys ty sama toto větší zapojení vlastně uvítala, např. i vystřídáním se na rodičovské dovolené, pokud samozřejmě nebereme v úvahu otázku peněz.

Jelikož tatínek nám dělá kariéru, tak on nosí prostě víc těch peněz a takhle se to v dnešní době musí počítat, jakože když jde ženská na mateřskou, tak se počítá s tím, že prostě má nižší příjem. Znam známý, který prostě plánujou, že budou mít dítě a tatínek půjde na mateřskou z důvodu, že žena vydělává prostě víc peněz, takže obětují tatínka, ale jako myslím si, že je to takový automatický, jakože ta ženská je na mateřský. Bylo by to supr, ale prostě v dnešní době bez peněz to nejde.

A kdyby jsme tam právě tu otázku peněz nebraly, dejme tomu, že byste vydělávali oba dva stejně, tak změnila bys něco nebo bys to nechala tak jak to je?

Myslím si, že bych si chtěla jakoby tu malou užít jako malou a už jenom proto, že třeba kvůli kojení, i když jako vynecháme kojení. Myslím si, že ženská jakoby patří k tomu dítěti víc, že ti tatínkové jako si s tím dítětem pohrajou, ale ta ženská prostě to dítě porodí, tak jakoby asi s ním měla být doma (smích).

Nejvyšší dosažené vzdělání?

Středoškolský s maturitou.

A jaká je tvoje profese nebo zaměstnání?

Mám vystudovanej obor obchodně podnikatelská činnost, takže ekonomika, účetnictví.

Martina

V jakým věku jsi odcházela na MD?

Necelých dvacet devět.

Jaké okolnosti jste zvažovala při plánování M/R dovolené?

No, zvažovala jsem toho spoustu (smích). Jednak samozřejmě věk, který už jsem na to měla, ale zároveň jsem nechtěla odcházet na mateřskou dřív, než bych měla něco odpracovanýho, nějaký zkušenosti a především jistotu, že se vlastně budu mít kam vrátet. Protože jsem vlastně studovala až do šestadvaceti, tak jsem vlastně začala pracovat až později, což se samozřejmě podepsalo právě na tom pozdějším odchodu na mateřskou, protože jak říkám, chtěla jsem získat zkušenosti, který nenasbíráš za půl roku. Navíc jsem hned po škole dostala místo v oboru, ve kterém jsem chtěla, takže to bylo i takový, že jsem vlastně nechtěla ani hned odcházet.

A v kdy ses tedy rozhodla, že přišel ten správný čas?

(smích) No tak po roce jsem získal smlouvu na dobu neurčitou, což byl vlastně jakože můj první cíl, no a během toho druhýho roku se to pak pomalu začalo ve mně lámat (smích).

Jak dlouho bys ráda zůstala na M/R dovolené resp. do jaké věku dítěte?

No mám to teď na tři roky, ale asi bych chtěla navázat rovnou, teda jestli se to samozřejmě podaří, protože je mi jasný, že se to nedá úplně takhle naplánovat, ale asi bych ráda navázala hned druhým, takže by se to vlastně protáhlo na těch pět, šest let, uvidíme.

A podle čeho se rozhoduješ o době čerpání RD?

No tak dva roky utečou jako voda, to vidím už teď (smích) a čtyři už je dost, navíc v tu chvíli už přicházíš o tu jistotu návratu zpátky do práce, takže myslím, že to je takovej zlatej střed.

V průběhu MD vlastně čerpáš PPM a následně pak rodičovský příspěvek. Je pro tebe tato částka dostačující?

No moc to není, co si budem povídat. Děti nejsou levná záležitost, a když ten příspěvek rozpočítáš vlastně do těch tří let, tak jdeš měsíčně o hodně dolů, takže tam opravdu pak záleží na tom, kolik vydělává partner a jak moc tím ten rodinný rozpočet utrpí. Takže není to tak, že bys najednou vlastně musela počítat každou korunu, to zas jako ne, ale ani nevyrazíš do Cityparku na nákupy. Jednak proto, že si ty nový věci nemáš moc kam vzít (smích) ale spíš si rozmyslíš, jestli není potřeba něco užitečnějšího.

Pracuješ během rodičovský?

Zatím nepracuju. Než jsem na mateřskou odcházela, tak jsem si říkala, že si nedovedu představit, že budu několik let teď jenom s dítětem doma a že určitě to budu nějak řešit, ale zatím to fakt jako utíká, takže nevíím. Spíš přemejšlím, že bych si zkusila zařídit hodiny němčiny, abych aspoň ten jazyk nějak posilovala a něco mi v tý hlavě zůstalo.

Popište mi, prosím tě, co je pro tebe prioritou a v čem např. skloubení rodiny a kariéry apod. ?

No tak dítě, rodina jednoznačně, ale určitě mi záleží i na tom, co mám za práci, jestli mě to baví a tak. Takže samozřejmě rodina vítězí, a když se budu muset rozhodovat, tak samozřejmě upřednostním rodinu, ale doufám, že tam bude prostor i na tu kariéru.

A jak teda vnímáš rodičovství vzhledem k tvý profesní kariéře?

No tak na tohle ti odpovím asi až se do tý práce budu vracet no. Měli jsme ženský na oddělení, který měly děti, a myslím, že to zvládali poměrně v pohodě. Taky záleží, jak moc je ochotnej ti vlastně pomoci partner popřípadě třeba babička. U nás babičky ještě obě pracují, takže tam to určitě na denní péči nebude, ale zase nebude problém, kdybych někdy potřebovala, aby mi to dítě vyzvedly, protože se musím zdržet, tak to problém nebude. Moje mamka má vlastně v tomhle o něco flexibilnější pracovní dobu, takže určitě je možnost se nějak domluvit. Přítel, ten dojíždí za prací, takže, takže tam je to trochu komplikovanější no, že se nedostane domu nebo do tý školky hned. Ale nikdo z nás nepracuje ve směnným provozu a pokud by nějaký zádrhel přišel a bylo teda potřeba, aby se někdo pro to dítě dostal, když bych třeba já nemohla, tak to se určitě dostane. Nemám strach, že by tam chuděrka musel nocovat, to určitě ne (smích).

Takže nemáte obavy z návratu zpět do zaměstnání?

Zatím asi ne. Možná je na to moc brzo a člověk si teď užívá toho dítěte a nad tím hle asi moc nepřemejšlí. Je mi jasný, že něco se určitě naskytne, co bude potřeba vyřešit, nebo že nějaká problémová situace nastane, ale zatím je to pro mě ještě daleko, takže ty obavy, co bude, tu zatím nejsou.

Na začátku si říkala, že tvůj cíl byla smlouva na dobu neurčitou, takže se tedy budeš vracet k původnímu zaměstnavateli?

No můj cíl sice byla smlouva na dobu neurčitou, abych měla jistotu, že se mít kam vracet budu, nicméně neříkám, že se nezkusím porozhlídnout ještě jinde.

Co tě k tomu vede?

No, ta práce, kterou jsem vlastně doted' dělala je hodně časově a psychicky náročná. Není to o tom, že bys nemohla ve čtyři skončit a jít, to jako můžeš, ale tu práci za tebe stejně nikdo neudělá. No a na konci měsíce to prostě musíš chtít nechtít mít hotový, takže se mi třeba stávalo, že jsem tam pak na konci měsíce seděla i do deseti do večera, protože ta práce se samozřejmě nedá úplně dobře rozvrhnout tak, jak ty si naplánuješ a většina věcí se dá řešit opravdu až během těch uzávěrek, takže pak tam si třeba dva dny patnáct hodin. Nevidím problém v tom, že by se přítel o děti nezvoládl postarat, to vůbec, ale spíš, jestli to budu chtít bejt ochotná absolvovat já. Když nemáš děti, tak je ti to jedno, teď už ten volnej čas raději strávíš s nima. Takže uvidím. Až se budu vracet, zas bude ta situace jiná. Uvidím, jaký budou možnosti a tak.

Jakou formu podpory ze strany zaměstnavatele bys teda po návratu do zaměstnání uvítala? Například nějakou formu zkráceného úvazku atd.

Kdyby část té práce, kterou jsem dělala, dělal ještě někdo jinej, aby vlastně celá ta zodpovědnost nebyla jen na mě (smích). Jinak o zkráceném úvazku jsem taky zatím nepřemýšlela. Zatím počítám, že se vrátím normálně na plnej.

A jaké formy péče o děti bys v budoucnu chtěla využívat?

No určitě školku, to v každým případě, protože si myslím, že děti kolem sebe ten kolektiv stejně starých dětí potřebujou a navíc jiná možnost ani není, protože jak už jsem řekla, babičky ještě v duchodovém věku nejsou, takže to je jediná asi možnost.

A jak se stavíš k jesličkám?

Nepotřebuju je. Nic proti nim nemám, když se někdo z nějakýho důvodu do práce chce vrátit dřív, tak proč ne, určitě v tom nevidím nic špatnýho, v západních zemích to tak funguje normálně, ale když mám tu možnost s tím dítětem bejt a nic mě nenutí se po roce vracet, tak tu potřebu nemám.

A co pro tebe bude hlavními kritérii při výběru školky?

Tak určitě by bylo dobrý, kdyby to bylo trochu při cestě, abych nemusela lítat z jedno konce města na druhý no a pak asi jak to v té školce chodí, jaký maj možnosti, jak se tam těm dětem věnujou. Já mám kamarádku, která ve školce učí, takže pak asi budu sbírat informace a doporučení od ní.

A co provozní doba školek v kombinaci s tvou pracovní dobou?

No tak já mám takovou tu standartní pracovní dobu od 7 do půl čtvrtý a školky bejvaj myslím i od šesti tak do čtyř, půl pátý určitě. Takže buď je ráno odvede přítel, který jezdí autem a nemá pevně stanovenou pracovní dobu, takže je může kdyžtak hodit do školky ráno on a já je pak vyzvednout no a ...a tak asi myslím, že to i bude nakonec.

Máte nějaké obavy spojené se zařazením dítěte do školky?

No nevím, asi ne nebo jak konkrétně to myslíš?

No třeba s umístěním, počtem dětí nebo jiné důvody.

Jo, no jako vím, že občas ty problémy jsou, že je třeba nedostatek míst, ale teď jsem dlouho od nikoho neslyšela, že by nedostal dítě do školky, takže zatím se nebojím. Jo a teď mě tak ještě napadá, to, nemoci. Je mi jasný, že ve školce se ty bacily mezi dětma šířej rychlejc a navíc si to pořád dokola předávaj, takže tam pak možná bude problém s tím, že to dítě bude častěji nemocný a někdo s ním bude muset zůstat doma, ale to už se nějak prostřídáme.

A podnikáš nějaký kroky pro snadnější návrat na trh práce?

Zatím ne, ale chtěla bych ten jazyk oživit a začít na něj chodit. To je asi tak jediný, co si myslím, že pro to teď můžu udělat, protože ten se mi v práci určitě hodí a vím, že na něm musím zapracovat.

A kdo by ti v tomto případě pomáhal s péčí o dítě?

No tak určitě přítel, protože ty soukromý hodiny jdou domluvit i na pozdějc, takže už by mohl být v pohodě doma a nebo babička.

A pomáhá ti někdo další s péčí o dítě?

No tak doma jsme na to s přítelem dva, partner je určitě velká pomoc, jak v péči o dítě, tak o domácnost a pokud můžou, tak ty babičky o víkendech rády pohlídají, tak jen doufám, že jim to vydrží (smích).

Zmínila jsi pomoc partnera, v současné době se hovoří o tzv. aktivním otcovství, které předpokládá větší zapojení muže do péče o dítě. Uvítala by si ty sama větší zapojení otce do péče, např. i vystřídání se na RD?

Partner se zapojuje dost, takže si nemám na co stěžovat. No a vystřídání ...já nevím, vlastně asi ani ne (smích). Nehledě na to, že můj příjem je v porovnání s jeho nižší, takže pro nás je určitě tohle rozdělení výhodnější.

Takže bys to neuvítala, ani kdyby jsme pominuly otázku peněz?

Asi ne. To by musela přijít nějaká super nabídka, kterou by byla škoda odmítnout, tak pak bych nad tím možná uvažovala, ale zatím nic nepřišlo a zatím nám to takhle vyhovuje.

Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Vysokoškolské.

Jaké je Vaše zaměstnání nebo profese?

Personaliska.

Super, děkuju.

Lenka

V jakém věku si odcházela na mateřskou dovolenou?

V jednadvaceti.

A jaký okolnosti si zvažovala při plánování mateřské a rodičovské dovolené ve vztahu k tvý práci, možný dequalifikaci, ztrátě zaměstnání atd.?

Tak u mě to bylo tak, že jsem otěhotněla dřív, než jsem do tý práce v podstatě nastoupila, protože jsem dala výpověď, odjela jsem do ciziny, pak jsem vrátila, otěhotněla, aniž bych to věděla, tak jsem teda do tý práce nastoupila a dostala jsem smlouvu na rok vlastně. Takže jsem na tý mateřský, nebo takže jsem zůstala v práci dokad' jsem nenastoupila na tu mateřskou. Takže to bylo takový komplikovanější v tomhle jo, že jsem neměla čas plánovat, protože jsem otěhotněla, aniž bych plánovala.

Takže v podstatě si měla smlouvu na dobu určitou, tzn., že vlastně se v tuto chvíli nemáš kam vrátit?

Ne nemám.

A jak vlastně dlouho rodičovskou dovolenou bys ráda čerpala?

Tři roky.

A podle čeho se vlastně o této délce rozhoduješ? Protože mohla být jak zkrácená, tak prodloužená.

Jo já jsem jí původně měla zkrácenou na dva roky, ale vzhledem k situaci, protože se rozvádíme, tak jsem si jí prodloužila na ty tři roky, abych mohla být s malým jakoby dýl.

V průběhu mateřský dovolený čerpáš peněžitou pomoc v mateřství, následně pak rodičovský příspěvek. Zajímá mě vlastně tato částka, je dostačující pro ženy na mateřské dovolené?

Ani náhodou, ne.

A jak tuto situaci tedy řešíš?

Chodím do práce při mateřský, na zkrácený úvazek.

A máš tam třeba ještě nějaké jiné lepší podmínky, kromě zkráceného úvazku, kterým vlastně vyhovujou tobě jako matce na mateřský?

No mám dobrou, v podstatě je to ta pracovní doba, protože mám od půl osmý do půl druhý, takže se to dá i postupem času třeba skombinovat s tou školkou, kdyby malej nastoupil do školky. A jako je to dobrý pracovní prostředí, nemám problém, když nemůžu náhodou, tak je dobrá domluva jako tam. Ale hlavně je to o tý pracovní době no, protože to je těžký asi nejvíc na tý mateřský potom nebo i po mateřský nastoupit do práce skrz tu pracovní dobu no. Protože školky jsou většinou od sedmi třeba a pracovní doba od šesti, takže je to takový náročný.

A zeptám se, malý už chodí do školky nebo jakou formu vlastně péče o děti využíváš, když si v práci?

Zatím nechodí, půjde až od září, protože mu jsou teďka dva a takže hlídá babička těch šest hodin ráno.

A jaký máš třeba postoj k jesličkám?

Tak já bych proti jesličkám nic neměla, když ty děti to zoládnou, když nejsou nějaký mamánci, ale tady jich je málo, tady jsou vlastně jedny a jako není moc šance se tam dostat no.

A zkoušela si to?

Né ani né, protože mám známý jakoby ve školce, učitelku a to říkala jsem, jaká je šance a říkala, že teďka se tam nedostanu jakoby v tom škoním roce jakoby v průběhu, takže jsem to ani nezkoušela.

A babička je vlastně v důchodovém věku, takže tam nebyl vůbec problém?

Ne, ne, ne, ne, ne.

Zeptám se tě na otázku priorit, jak to máš – rodina, práce, kariéra?

Tak pro mě určitě rodina, já nikdy nebudu žádná kariéristka (smích). Já chodím do práce jenom proto, abych prostě jako uživila malýho, že jo, pro mě je práce fakt jenom prostředek, jako abych si vydělala peníze, takže já jako žádnou kariéru určitě dělat nechci. A já hlavně chci, aby mě ta práce bavila a jako nešla bych určitě na úkor rodiny, jakoby budovat nějakou kariéru, to ne.

A jak vnímáš rodičovství vlastně vzhledm k tvý práci? Omezuje tě nějak nebo třeba naopak, je tam nějaký přínos?

Rodičovství vůči práci? Ted' nevím asi...

Jestli tě to jako v něčem omezuje, jestli tam jsou nějaký komplikace, jestli v tuhle chvíli pociťuješ, že prostě jakožto žena matka budeš mít problém se skloubením vlastně té rodiny a práce.

Joo, to asi jo. To asi maj si myslím všechny mámy. Tak jako skloubit to a věnovat ten čas potom těm dětem žejo, protože přijdeš z práce, ted' nakoupit honem rychle a to a pak najít si ten čas nějakaj

vyložene pro to dítě v tom chaosu. Jako dá se to všechno, fakt je to otázka těch priorit no, člověk musí mít na prvním místě to dítě a pak až ty ostatní věci.

Říkala si vlastně, že nejhorší to bude skloubit s tím časem, očekáváš ještě nějaký jiný problémy, který vlastně tvůj nástup do práce přinese?

No jako myslím si, že ne, že tam je to hlavně o tom čase no. Hlavně o tom fakt skloubit tu školku, dovést to dítě do školy, teď honem do práce, zase do školky a pak už odpoledne je klid že jo, ale spíš ráno to bude asi takový náročný. A pokud pak budu mít jinou práci, kde fakt budu chodit na šestou, tak tam si myslím, že to bude problém. Takže budu hledat práci, kde to bude nějak jako možnost asi třeba od těch sedmi hodin nebo tak.

Takže nebudeš pokračovat u toho zaměstnavatele, u kterého si vlastně teď přivyděláváš?

To ještě neví, to uvidím no. Tam mám zatím teďka jakoby brigádnickou smlouvu a pak se uvidí no, jak to bude. Takže teďka to mám po dobu tý mateřský a vlastně ještě studuju, takže asi pak vlastně asi nebudu chtít dělat dál servírku, pokud vystuduju, že jo, takže tohle je ještě ve hvězdách no.

Zeptám se tě ještě, co se tý školky týče, říkáš si, že v září klouček nastupuje, už máš něco vyhládlého, kde víš, že by třeba právě s tou dobou pracovní to mohlo fungovat?

No já předpokládám teda, že půjde do soukromý školky, protože bude mu dva a půl, takže jako zkusíme státní, půjdeme k zápisu, ale spíš jsme koukali po těch soukromých školkách a tam už je to takový hodně individuální. A tady s tou prací to půjde úplně v pohodě časově.

A jak to teda bude s otázkou financí? Soukromá školka bude zase trochu přece jenom finančně náročnější, půjde to zvládnout?

Jo, určitě. Tak hlavně mi pomůže tatínek malýho. Bavili jsme se o tom, takže s tím souhlasí, protože ty školky jsou zas lepší ty soukromý, skrz stravování, skrz tu péči a tak, takže.

A jak se tedy tatínek angažuje do péče o dítě?

Ten pomáhá hodně. Bere si ho, jako fakt sám chce, i se za ním stavuje v tejdnu a hodně si ho bere na víkendy, až moc (smích) mi přijde. Takže tady není problém. Stará se hezky.

Ještě se zeptám, v současné době se vlastně poměrně často hovoří o tzv. aktivním otcovství, což právě znamená větší angažovanost otce do té péče o dítě. A mě zajímá, jestli ty sama bys třeba uvítala např. vystřídaní se na té rodičovské dovolené s otcem, třeba v půlce.

Ne, myslím si, že ne, nechtěla bych asi (smích).

A podnikáš třeba nějaké kroky pro tvůj snadnější návrat na trh práce? Vlastně mluvila si už o vzdělávání...

Jo, dělala jsem si nějaký rekvalifikační kurzy a teďka dělám vysokou školu, takže se snažím nějak jako i při tý mateřský se nějak dál vzdělávat, tak doufám, že to pak bude jednodušší no, uvidíme.

A ještě poslední taková otázka, jak teda vnímáš své postavení jakožto ženy matky ve společnosti a na trhu práce především?

No já si myslím, že vzhledem k tomu, že jsem ještě jako mladá (smích) si myslím máma, takže bych to jako nemusela mít zase tak těžký no, že navíc jsem taková docela ukecaná, aktivní (smích), myslím si, že prosadit se dokážu. Tak prostě uvidím no. Ono jako dneska většina ženských stejně matky jsou nebo budou, takže prostě si myslím, že se to takhle nedá úplně brát, že to maj těžší. Nevím jako no, uvidíme, zatím jsem neměla problém ani při tý mateřský si tu práci najít, takže po mateřský snad taky nebude.

Takže žádný větší problémy v podstatě neočekáváš?

Jako doufám, že ne, nemyslím si.

A už jenom poslední doplňující otázky. Jaké je tvoje tedy momentálně nevyšší dosažené vzdělání?

Tak momentálně maturita.

A jaká je tvoje profese nebo zaměstnání?

Teď dělám servírku.

A profesi nebo co máš vystudovaného, čemu by ses ráda věnovala?

Mám vystudovanou veřejnoprávní ochranu, takže bych buď potom něco v tomhle tom směru a teďka vlastně studuju cestovní ruch a marketing, management, tak potom uvidíme dál no.

Dobře, děkuju moc.

Broňa

Můžu se Vás zeptat, v jakém věku jste odcházela na mateřskou dovolenou?

Když mi bylo dvacet devět let.

Jaké okolnosti jste zvažovala při plánování mateřský/rodičovský dovolený vzhledem k Vaší profesní kariéře?

Teď úplně nevím, co tím myslíte?

Myslím tím, jestli jste třeba měla z nějakých důvodů strach odejít právě kvůli tomu, aby Vám to nesnížilo kvalifikaci nebo přece jenom to vyřadí ženu na delší dobu z práce, tak aby nedošlo buď ke snížení kvalifikace popř. ke ztrátě toho zaměstnání, tak celkově co se týče té kariéry.

Tak ono vlastně, já jsem odcházela z Brna do Jihlavy, takže už nebyl vlastně možný návrat k tomu stávajícímu zaměstnavateli a strach jsem měla určitě a ten mě provázel celý ty čtyři a půl roku, co jsem byla na tý mateřský dovolený. Jsem vždycky měla obavy, jestli se jako vrátím, kor ještě v Jihlavě, kde ta nezaměstnanost byla vždycky jakoby vyšší a najít tu práci bylo složitější, takže z toho jsem obavy měla.

A jak jste dlouho teď zaměstnaná?

Jeden měsíc.

Jeden měsíc, úplně čerstvě a byly tam tedy nějaké problémy, které jste teď zmiňovala, že jste z nich měla strach?

Ona se situace trošku změnila, že teďka už je trošku hlad po těch lidech, než to bývalo, když jsem hledala práci třeba ve dvou různých období. Jednou jako absolvent a po druhý, když jsem odcházela z Prahy do Brna. A takže vlastně teďka spíš se mi stávalo v tý Jihlavě, že mi jako volali, nebo mi spíš jako psali, jestli bych poslala životopis.

Takže ta situace dá se říct, byla vlastně úplně opačná, než z čeho jste měla strach?

Přesně.

A ještě bych se vrátila k té mateřské a rodičovské. Jak dlouho jste rodičovskou dovolenou čerpala?

Vlastně čtyři a půl roku asi nebo čtyři roky, a teďka bych v červnu byla už pátý rok a nastoupila jsem v lednu, takže je to vlastně, no čtyři a půl roku.

S jedním dítětem nebo jste to měla dohromady?

Dohromady.

A tomu mladšímu je kolik let teď?

Dva roky a teď mu budou vlastně dva a půl roku.

Takže jste odcházela do práce přibližně po dvou letech jeho věku?

Ano.

Podle čeho jste se rozhodovala o délce trvání rodičovské dovolené?

U toho prvního jsem věděla, že budu chtít pokračovat navázat hned druhým dítětem, takže tam jsme to vlastně dali na tu maximální výši, která byla možná a u toho druhého dítěte jsem to dávala tak, aby jsme byli možná ...nějakým způsobem, aby to bylo aspoň vyrovnaný ten náš rozpočet rodinný. A vlastně v únoru by mi končila rodičovská dovolená a musela bych nastoupit na úřad práce. Ale s tím, že já jsem tu práci úplně aktivně nehledala, protože malý byl ještě malý a není umístěn v žádném zařízení ještě v současné době.

V průběhu mateřské čerpáte PPM a následně teda rodičovský příspěvek. Už jsme se o tom zmínily. Byla pro Vás tato částka dostačující?

Já jsem u druhého dítěte už nárok na mateřskou dovolenou, tak se to jmenovalo, neměla a na mateřský příspěvek, protože jsem měla smlouvu na dobu určitou a u druhého dítěte už se přechází plynule, pokud není smlouva na dobu neurčitou, na rodičovský příspěvek.

A uvítala byste i jinou, klidně nepeněžní formu pomoci od státu?

Záleželo by asi jakou, ale určitě.

Napadá Vás něco, co by Vám třeba mohlo pomoci? Ať už v tom návratu nebo v péči o dítě?

No tak třeba napadlo, že by, já nevím, jak to teďka třeba funguje na úřadě práce, jestli jsou nějaký jako možnosti třeba těch žen, aby se uplatnila např. nechci říct rekvalifikační kurz, protože to není úplně jako, co bych tím myslela, ale například různý stáže, třeba stáže v nějaké firmě, že by zajistily, aby ta žena na té mateřské dovolené si znovu osvojila návyky, pracovní nebo aby se zase dostala do toho, protože že jo ta úroveň té techniky se mění, a tak jako že by jí to trošku zase dostalo zpátky, aby viděla no.

A pracovala jste během rodičovské dovolené?

Po prvním dítěti vlastně, kdy se mi narodil, tak jsem ještě zpracovávala jednu vlastně zprávu pro minulého jakoby zaměstnavatele a on mi pak v průběhu roku volal, jestli se nechci vrátit, ale to už jsem věděla, že do Brna nechci, a že vlastně čekám druhé dítě.

A jestli se můžu zeptat, v čem Vás Vaše rodičovství vzhledem k Vaší profesní kariéře nějakým způsobem omezilo?

Myslím si, že mě neomezilo. Spíš si myslím, že mi to jako otevřelo jakoby jiný obzory a dokázala jsem vlastně zjistit, že si umím ten čas naplánovat i tak, jak jsem to dřív neuměla. Že si vlastně dokážu teďka víc hospodařit s tím svým časem.

Takže v tom vidíte možná spíš přínos?

Přesně tak.

A jaké obtíže teda provázely Váš návrat zpět teď do zaměstnání vzhledem k péči o dítě?

Tam spíš bylo problém, že to bylo velmi narychlo, že jsem vlastně v prosinci šla na pohovor a hned mi asi za dva dny volali, že mě berou a nástup byl od 2. ledna, takže jsem vlastně mohla nastoupit jen díky tomu, že s tím souhlasili moji rodiče, kteří vlastně hlídají děti teďka momentálně. Takže jako na základě, kdyby mi nehlídali oni děti, tak bych asi narychlo takhle hlídání malého dítěte nezískala.

Takže využíváte zatím formu péče prarodičů a ještě nějakou jinou?

Tak starší syn chodí do školky, ale je často nemocný, takže teďka momentálně hlídají moji rodiče oba dva kluky a já vlastně z toho rodičovského příspěvku, který mi zbývá, já jsem ho trochu rozděvila a jim z toho hradím to hlídání, aspoň částečně.

A ještě se zeptám, jaký je Váš postoj třeba k jesličkám?

Já bych jako přivítala, tady jsou myslím jedny jesle, už se to začíná měnit, jsou tady soukromé školky, ale mě přijde, žejako já jsem ráda, ale určitě bych tu možnost uvítala i já, ale mám pocit, že můj syn momentálně není schopen navštěvovat takovýhle zařízení.

Dále bych se chtěla zeptat, co Vám ze strany zaměstnavatel usnadnilo ten návrat zpět? Byly tam nějaké výhody, o které jste si mohla požádat a co Vám nabídli?

Vlastně u tohohle zaměstnavatele byla největší výhoda ta pružná pracovní doba, která je stanovená a já tím můžu vlastně různě kombinovat, třeba že jdu brzo do práce a pak přijdu třeba ve tři domu, což bych si myslím u jiného zaměstnavatele, takovou možnost neměla.

Uvítala byste ještě nějakou jinou formu pomoci od zaměstnavatele?

Tak vím, že u toho zaměstnavatele třeba v Brně je možnost i nějaké školky, která je přímo, jakože si ji zřizuje ten zaměstnavatel.

Firemní školka?

Ano, firemní školka.

O tom tedy, jaké formy péče o děti využíváte, jsme se bavily. Zeptám se, měla jste nějaké problémy s umístěním dítěte do školky?

Neměla.

A jaká kritéria zvažujete při výběru školky? Otevírací dobu, dostupnost, tak abyste to měla blízko nebo zase se to dalo skloubit se zaměstnáním?

Blízko, protože vlastně bydlím blízko mých rodičů, kteří hlídají ty děti, takže vlastně ta školka zvítězila blízko toho bydliště, aby je když tak teda mohli vyzvedávat oni.

A lze skloubit otevírací doba školky s pracovní dobou?

No... No já myslím, že kdyby to bylo jen na mě, tak ne, musí tam prostě vždycky figurovat někdo další, aby ty děti mohl vyzvednout a jelikož partner pracuje v Brně, tak ta šance vlastně nebo ta možnost přichází na můj rodiče.

Takže manžel je úplně mimo?

Hm.

A vidíte ještě nějaké další problémy s Vaším nástupem do zaměstnání v kombinaci s péčí o malé dítě, nebo jsme to vyčerpaly?

Já myslím, že jsme to vyčerpaly, protože já si tam chodím odpočinout (smích).

A podnikala jste v průběhu rodičovské dovolené něco pro Váš snadnější návrat do zaměstnání?

Ne podnikala, jo podnikla jsem maximálně, že jsem si udělala řidičský průkaz minulý rok.

V současné době se hovoří ještě o tzv. aktivním otcovství, nevím, jestli jste o tom slyšela nebo ne, jedná se vlastně o větší zastoupení muže v péči o děti. A chtěla jsem se zeptat, právě jestli by jste uvítala větší angažovanost otce do péče o dítě, např. třeba i vystřídáním se na té rodičovské dovolené?

Já vím, že tenhle ten model je, myslím, že v těch Švédských zemích. Mně se to líbí, akorát, že jakoby to by muselo být vyrovnaný i platově, což si myslím, že není, protože kdyby jakoby na rok vypadl ten náš příjem toho partnera a měl by tu rodičovskou, tak si myslím, že bysme to měly hodně nahraň jakoby finančně.

Takže se to v podstatě odvíjí i od těch peněz?

Ano.

Ale kdyby jsme otázku peněz pominuly, tak byste určitě se třeba ráda vystřídala?

Já myslím, že určitě. Jakože do toho roku bych s tím dítětem třeba byla doma, protože tam je taková ta základní potřeba to kojení a dejme tomu a od toho roku si myslím, že už jakoby ten muž by mohl jakoby zastoupit, proč né, to by se mi líbilo (smích).

A už jen poslední otázky. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Vyšší odborné.

A Vaše zaměstnání nebo profese?

Obchodní referent.

Super, děkuju moc.

Beata

V jakém věku si odcházela na mateřskou dovolenou?

Asi dvacet devět.

A jaké okolnosti si zvažovala vlastně při plánování mateřské dovolené?

Já jsem neplánovala mateřskou dovolenou (smích), takže já jsem tam nezvažovala asi nic. Nic mě nenapadá.

Nic, co se týče právě toho odchodu z práce na delší dobu, možnou dequalifikaci?

Tak teoreticky jako finance, to asi zvažuje každej, requalifikaci jsem si nakonec v průběhu rodičovské dovolené udělala, ale nevyužívám jí, ale spíš jsem to brala jako trénink mozku, než že bych se do něčeho jiného vrhla.

Takže ale byla tam nějaká snaha během té rodičovské dovolené vlastně nějak si ten vstup zpátky usnadnit?

Určitě. Rozšířit si vzdělání, jako úplně jiným směrem, než vlastně jsem měla.

A jak dlouhou rodičovskou dovolenou si čerpala?

Rok a půl.

A podle čeho ses o této délce rozhodovala?

Vracela jsem se z finančních důvodů. Takže měla jsem tu dvouletou, ale s tím, že jsem si říkala, že bych jako po těch dvou letech chtěla nastoupit a jako více méně se ta práce naskytla, nebo začala jsem hledat a naskytla se dřív, než jsem předpokládala, že se něco najde. Protože já jsem hledala už asi od třičtvrtě roku dcery něco na částečný úvazek, ale nic jsem nenašla, takže pak už jsem to začala...

Nenabízeli ti nic zaměstnavatelé, nebo si spíš hledala v rámci svého oboru?

Nic jsem, nebo ptala jsem se vlastně ve své bývalé práci, tam mě řekli, že teďka na částečnej úvazek nic nemají a zároveň by to ani ten částečnej úvazek nepokrylo náklady na soukromé jesle. Takže by to vlastně bylo neekonomické. A takže to tak nějak....a jiné nabídky vlastně ani nebyly na částečnej úvazek.

A když už jsme nakously ty finance, říkáš si, že ses vracela z finančních důvodů, znamená to, že vlastně ta částka, kterou stát vlastně během mateřské a rodičovské přispívá, je opravdu nedostačující?

Je řekla bych hodně nízká, neříkám, že my jako rodina jsme na tom byly špatně, ale finanční důvody to byly.

A uvítala bys právě třeba i jinou nepeněžní formu pomoci od státu?

*Já přemýšlím, jako co by mohla být jako ta nepeněžní forma? (smích)
Třeba ty státní jesle. Ano, ano!*

A třeba co se týče zaměstnavatele, v podstatě kde by musel zasáhnout stát, aby...

No jako kdyby byly nějaké firemní jesle nebo něco takovéhohle, aby to člověk měl aj, že přijede do tý práce, odpracuje si ty čtyři hodiny a může se vrátit zpátky a nemusí jezdit po celým Brně, kde ta doprava je fakt jako na dlouho, takže tam by člověk ani na mateřské to nezvoládl plný úvazek, aby to všechno stihnul, jako určitě by to bylo, bylo pro mě hodně zajímavý benefit. A to bych třeba byla ochotná vrátit se na částečný úvazek třeba v půl roce dítěte s tím, že bych ho měla někde blízko u sebe, mohla bych se o něj v potřebných situacích postarat a pak se zase vrátit k práci.

A když ses vracela v podstatě takhle brzy, jaké formy péče o dítě využíváš?

To jsou soukromé jesle před tím, vlastně když jsem nastoupila a teď se nám konečně podařilo po třičtvrtě roce dostat se do státních jeslí.

A vlastně finanční náročnost těch soukromých jeslí, furt se vyplatilo do zaměstnání jít i přes tuto skutečnost?

Ano, na Jihlavsku se to vyplatí, v Brně se to nevyplatí.

A pomáhal ještě někdo další?

Akorát když jsem nastoupila do práce, tak mi čtrnáct dní hlídali mí rodiče. A občas přijedou na návštěvu a občas pohlídá tchýně, ale to je hodně sporadicky a musí jí u toho někdo asistovat, takže nemůžu být jako já v práci...

Takže jesličky to zachraňují?

Hm.

A teď se zeptám právě na otázku priorit, rodina, práce.

Jako pro mě ideální skloubení obojího dvojího, protože ta mateřská je hodně náročná na psychiku, a kdyby vlastně v partnerském vztahu bylo všechno ok, tak bych asi zůstala dýl na rodičovské dovolené. Takže asi prioritnější je pro mě ta rodina, ale zároveň bych prostě ráda zůstala mezi nebo v komunikaci v té práci, nějakou možnost se realizovat, ale spíš bych byla radši, kdyby to byl částečnej úvazek.

Ale dá se říct, že vlastně ta kariéra mezi prioritama hraje velkou roli?

Určitě jo.

A v čem tě vlastně rodičovství vzhledem k tvý profesní kariéře omezilo?

Bylo to určitě to přerušlení té práce, že vlastně jsem se nemohla vrátit do stávajícího zaměstnání, musela jsem začít hledat někde jinde. A více méně začínat úplně od znova.

A to bylo z důvodu, protože si hledala na částečnej úvazek a tvůj zaměstnavatel bývalý to neumožnil?

Ani na, ani na plný úvazek by mě nevzal.

A neměla si smlouvu na dobu určitou?

Měla jsem smlouvu na dobu neurčitou, ale výrazně bych si pohoršila. Jako šla bych dělat práci úplně jinou, ne za nižší peníze, ale jako...

Pracovní náplň?

Pracovní náplň nebyla jako to, abych vůbec byla ochotná to podstoupit.

A z důvodu rodičovství nebo z jakého důvodu?

No, že měl obsazené ty pozice, ze které jsem odcházela, což je jako logické. Nemůže nechat prázdné nebo vykrývat to prostě... Je to firemní bankovníctví je dlouhodobý proces. A nejde, nejde prostě si na dva roky tam dát někoho jinýho a pak zase zpátky, což je pochopitelné, že on to takhle musí udělat.

A za jak dlouho si vlastně tedy sehnala tu práci, po té, co ses rozhodla, že vlastně bys chtěla začít pracovat?

V Brně jsem sháněla asi tři čtvrtě roku, a jakmile jsem se přesunula na Jihlavsko, tak to bylo během čtrnácti dnů (telefon).

Tak abychom navázaly, bavily jsme se o návratu, o době, po jaké době si sehnala práci. V Brně to teda bylo třičtvrtě roku a nedařilo se a říkala si, že ses přestěhovala do Jihlavy, kde to bylo jednodušší?

Tady to bylo potom po čtrnácti dnech více méně od toho, co jsem poslala životopisy.

Z jakého důvodu myslíš, že tato situace tu je, že v Brně to nešlo?

Za prvý, určitě je tady nebo byly v tý době více nabídek práce, co se týče mého oboru a zřejmě, co jsem tak jako vysledovala, co se týče kvalifikace, tak tady nebylo zas takové zastoupení, aby prostě byla tady tak vysoká konkurence, aby ty pozice už byly obsazené.

A stěhovala ses vyloženě za práci?

Ne, to určitě ne.

To byla spíš náhoda, že jako zrovna v Jihlavě, kde si sehnala tak rychle práci?

No my jsem se s manželem bavily, jakože buď nastoupím do práce v Brně a už se nebudeme nikdy stěhovat, a nebo že se teda přestěhujeme a já si začnu hledat práci v Jihlavě. A manžel mi řekl, že se teda chce přesunout, takže nakonec to bylo takhle.

A co ti tedy ze strany toho současného zaměstnavatele vlastně usnadnilo ten návrat do práce?

Asi flexibilní pracovní doba a jinak asi...

Ptala ses třeba i na ten zkrácený pracovní úvazek?

Firemní bankovnictví se nedá dělat na zkrácený úvazek (smích). Tady už jsem se ani ale neptala, se příznám, nebo hledala jsem jako primárně zkrácený úvazek, ale nic jsem nenašla, takže potom už jsem se jako neptala, potom už jsem se prostě smířila s tím, že půjdu na plný úvazek.

A lze tady na tomto pracovním místě skloubit tu rodinu, práci?

Je to hodně těžký.

A co se týče těch jesliček? Otevírací doba?

Od šesti do půl čtvrté.

A ta jde skloubit s tvou pracovní dobou nebo se musíte nějak střídat?

Hodně těžce a vzhledem k tomu, že se nestřídáme, tak je to hodně náročné.

A jiné formy vlastně pomoci, co se týče hlídání dětí, využíváte? Babičky, chůvy...

Občas, ale je to, je to velmi zřídka. Bud' teda, že jde do těch soukromých jeslí, když je třeba nemocná, tak tam mi ju vezmou, na rozdíl od těch státních jeslí. Takže to využíváme a babičky, jako občas odpoledne, ale aktuálně jak přes den, jako že by nahradily ty jesle, tak to ne.

A co se týče jesliček, byl tam problém s umístěním? Počtem dětí...

Do státních ano, tam jsme čekali tři čtvrtě roku, do soukromých tam ještě kapacitu naplněnou neměli.

A vzali vám jí okamžitě?

Do čtrnácti dnů.

Takže ono těch jesliček není po Jihlavě tolik, takže tam asi moc žádná jiná kritéria, která byste zvažovali při výběru, asi nejsou?

Ne.

Jsou ještě nějaké další problémy, které jsme nezmínily právě v kombinaci rodina, práce. Napadá tě ještě něco?

Ze začátku to bylo hodně časté ježdění na služební cesty, které vlastně byly dlouhodobě, tak to bylo hodně náročné teda, ale to je asi v každém zaměstnání, no u těch velkých firem je to standartní, že se musí dojíždět někam.

A v tuhle tu chvíli se tedy o holčičku staral kdo? Jak jste to řešili tuhle situaci?

Zůstávala v jeslích.

To lze?

Pokud si to člověk zaplatí v soukromých jeslích, tak ano.

Ještě bych se chtěla zeptat vlastně teda na tatínka a jeho péči o dítě. V současné době vlastně je hodně časté téma, tzv. aktivní otcovství, znamená to vlastně větší angažovanost otce do péče o dítě. A mě zajímá, jestli právě by ses vystřídala s otcem na rodičovské dovolené, případně jak to vnímáš?

Tak jako z finančních důvodů jsme se vystřídali vlastně tři měsíce před koncem rodičovské dovolené, kdy já jsem vlastně nastoupila do práce. Ale byl to vlastně spíš takový jako oficiální krok, že on

pokračoval v práci na OSVČ, takže normálně dál fungoval, malá chodila do jeslí, že to nebyla ta pravá rodičovská dovolená.

A kdyby tam vlastně jakoby byla ta možnost, že třeba by opravdu šel na rodičovskou dovolenou otec dítěte, brala bys to jako žena?

Nemám proti tomu nějaké větší výhrady. Jako mě bylo doma s malou fajn, ale jako když by ten otec to chtěl vyzkoušet s tím, že by jako s ní zůstal opravdu na té rodičovské dovolené, tak já bych s tím neměla problém, když bych byla schopna zajistit jako finančně rodinu.

A jak vnímáš tedy své postavení jako ženy matky na trhu práce v současné době?

Je to určitě složitější, než u otců, protože jakmile se to zaměstnavatel dozví, tak často z toho i vycouvají. Že když ještě nejsou podepsané smlouvy, tak stalo se mi u jednoho zaměstnavatele, že když se dozvěděli, že jsem ještě na rodičovské dovolené a mám rok a půl staré dítě, takže nakonec z toho vycouvali. Ale vzhledem k tomu, že na Jihlavsku je fakt nedostatek lidí v tom našem oboru, tak jsou jako ochotní to i překousnout nějakým způsobem.

A když si zmínila právě ty pohovory, ještě v něčem maj problém, co si zaznamenala, co tě právě třeba během toho pohovoru...

Já jsem do životopisu nikam nepsala, že jsem na rodičovské dovolené, takže se to dozvěděli v tom jednom zaměstnání náhodou, že mě s dcerou potkali (smích) a následně během půl hodiny přišlo odmítnutí práce.

A co se týče třeba pracovních míst? Myslíš, že tam je rozdíl mezi pozicemi, které vykonávají muži a které ženy?

V tom mojem oboru asi ne. V tom bych řekla, že to je tak jako nastejno. Je otázka, jestli to může to mateřství aj nějakým způsobem ovlivnit.

Dobře. Ještě se zeptám, jaké je tvoje nejvyšší dosažené vzdělání?

Vysokoškolské.

A jaká je tvoje profese nebo zaměstnání?

Firemní bankéřka.

Děkuju.

Pozn.: Následuje doplnění informace k jeslím, na které jsme narazily po skončení rozhovoru, a které jsem si ještě dodatečně nahrála.

Dcera nastoupila 1. nebo 2. ledna do jeslí a byl tam zavedený zvykací režim. Takže, první den mohla na hodinu, druhý den na hodinu, třetí den na dvě hodiny a postupně se to takhle mělo prodlužovat a ten zvykací režim měl trvat přibližně měsíc. Ale požadavek těch státních jeslí je, aby rodiče oba dva pracovali. A když ten člověk nemá prarodiče, aby mu pomohli, tak prostě to je naprosto šílené, abychom prostě ráno dali dítě do státních jeslí, já jsem za hodinu letěla zpátky, převezla jsem jí do soukromých jeslí, tam jsem si jí vyzvedla a takhle jsme jeli prostě tejden a pak už jsem řekla, že ne, že bude na celý den, a že už o tom s nima diskutovat nebudu a jako je na té jedné učitelce vidět, že má s námi problém. Že jsme to nepochopili.

Jako v těch státních jesličkách?

Jo. Ale šli jsme tam z toho důvodu, že prostě to máme pod barákem, je to levnější. Soukromé jesle neměli žádnou možnost jít ven, žádnou zahradu. Tam je obrovitánská zahrada, takže malá je prostě denně venku a vzhledem k tomu, že má oslabenou imunitu, tak si myslíme, že to je pro ní prostě vhodnější. A nechodí tam nemocný děti ještě teda, do těch státních jeslí. V soukromých berou i nemocný.

A teď aktuálně je tedy...

Ve státních.

Milena

V jakém věku si odcházela na mateřskou dovolenou?

Bylo mi necelých jednatřicet.

A jaké okolnosti si zvažovala před plánováním mateřský a rodičovský dovolený, ve vztahu právě třeba k dequalifikaci nebo je to přece jenom vyřazení na dlouho dobu.

Tak takhle jsem asi neuvažovala, pro mě bylo směřodatný, že už jsem tak nějak v té době cítila, že mám věk, a že už bych toho prcka brala. A druhá věc byla to, že i situace v práci nasvědčovala tomu, že je nejvyšší čas jakoby odejít, že by to mohlo vyřešit mateřství, takže to byla druhá věc, která mě, jakoby v uvozovkách dohnala k tomu, jít na mateřskou.

A jak dlouhou rodičovskou dovolenou jsi čerpala?

Bylo to vlastně šest let. Tři roky na jedno dítě, tři roky na druhé.

A podle čeho si se o této délce rozhodovala?

Ono se to vlastně může třeba dát na dva roky pak protáhnout nebo obráceně ze čtyř na tři, ale tak nějak i z okolí, co kamarádky už děti měly, tak mi bylo řečeno, že ty tři roky se mi stejně budou jednou zdát i krátká doba, takže pro mě tři roky byla jasná volba. Dala jsem rovnou tři roky a neměnila bych.

V průběhu té mateřské čerpáš peněžitou pomoc v mateřství a následně rodičovský příspěvek, co výše tohoto příspěvku, je dostačující?

Tak určitě záleží, jestli jste v manželství nebo v partnerství s otcem dítěte, protože pokud si myslím, že když ta žena nemá v domácnosti toho druhého, tak určitě ty peníze jsou nedostačující. Jelikož ale prostě žiji s otcem dětí, tak se to dalo v pohodě zmáknout.

Uvítala by si i jinou, třeba nepeněžní pomoc od státu?

Ted' asi nic, v tuhle chvíli nenapadá žádná, jelikož jsem nebyla v situaci, abych musela v uvozovkách počítat každou korunu, byla jsem vlastně vyčerpaná z peněz, takže tohle mě nikdy nenapadlo.

A zeptám se, pracovala si během rodičovský dovolený?

U prvního dítěte ne, to jsem si užívala opravdu jen toho prcka a pak když jsem měla druhé dítě, tak přemejšlím, že jsem měla určitě... Jo měla jsem potom ke konci už, když třeba byly dva roky Sabince, tak jsem měla brigády.

A za jakých podmínek?

Za podmínek takových, že to musela bejt jenom ranní, a protože Adélka šla do školky a já jsem ještě byla asi 4 měsíce doma, než jsem nastoupila do práce, tak v týchle době jsem pracovat mohla, protože taky záleží, jakou máte situaci, jestli máte hlídací babičky. My jelikož nejsme z Jihlavy, kde bydlíme, nemáme tady babičky, takže se musíme spoléhat jenom na sebe s přítelem.

A kdo tedy pomáhal s péčí o to mladší dítě, když jste měla brigádu?

Oba dva prcky jsem měla ve školce. Takže vlastně mateřská škola se postarala a já měla čas jít si přivydělat nějakou korunu na brigádu.

A v kolika letech Vám to mladší dítě vzali do školky?

No vlastně byly tři roky, s tím, že já jsem si trošičku tu mateřskou protáhla. Já jsem vlastně přišla do práce a to Adélce byly tři roky a asi čtyři měsíce.

Zeptám se nebo poprosím tě, jestli bys mi popsala, co je pro tebe prioritou, co se týče práce, kariéry nebo rodiny.

Tak pro mě určitě prioritou je to, abych mojí práci nenarušovala chod rodiny, protože ta je pro mě na prvním místě. Abych určitě nezanedbávala děti, protože za to mi žádná práce nestojí, abych odstavila děti na druhou kolej. Takže vlastně přichází v úvahu jenom ranní, protože si vlastně zvládnou děti odvést sama do školky a i pracovní doba, když mi končí o půl čtvrtý, tak já stihnu si krásně dojít pro děti do školky, i když odpoledne už by to zmákl i přítel, ale to je pro mě prioritou, aby mi to nenarušilo jakoby náš rodinný život a hlavně aby mě práce bavila. Bavila, to je taky pro mě hodně důležitý, aby mě práce bavila a naplňovala svým způsobem.

Ty si na začátku mluvila o tom, že vlastně si na tu mateřskou odcházela i kvůli situaci v práci, takže vracela ses pak ke svému původnímu zaměstnavateli?

Ano, vracela jsem se k původnímu. Musím teda přiznat, že jsem zvažovala, jestli se semka chci vrátit zpátky, ale na druhou stranu musím zase říct, že jsem ženská s dvěma dětma, nejsem určitě žádný terno, je to tak. Já když jsem třeba, přiznám se, byla jsem na několika pohovorech, první otázka je, jestli mám děti, což oni věděli, protože to mám uvedený v životopisu a druhá otázka, jestli mám pro ně hlídání jo. Takže svým způsobem i diskriminující, takže když to řeknu škaředě, tak jsem vlastně byla ráda, že jsem se svým způsobem měla kam vrátit, protože jsem furt měla v XXX dveře otevřené. Takže jsem se vrátila, ale nelituju. Lidi se tu jakoby proměnili, ale práce mě baví, ta mě bavila, spíš šlo o to, že jsem odcházela za situace, že se to hodně tady stupňovaly nároky a přišlo mi to až neúnosné. Ale teď se to zase trošičku zklidnilo a zatím, zatím se cítím dobře.

A máš teď v současné práci tedy nějaké zvýhodnění nebo nějakou flexibilnější pracovní dobu, popřípadě umožnil ti zaměstnavatel nějaké výhody, co se týče kombinace právě rodiny a práce?

Nastoupila jsem úplně za stejných podmínek, jako jsem odcházela. Co takhle vím, tak bohužel vedení neudělalo žádný kroky, aby třeba těm maminkám na mateřský nějak vyšlo vstříc. Není tady, mám kamarádky, co se třeba chtěly vrátit zpátky do XXX, ale za situace, že by potřebovaly zkrátit pracovní dobu, ale to jim nebylo vyjito vstříc, takže myslím si, že v tomhle tom ohledu zaměstnavatel nijak nevychází vstříc.

V čem vlastně teda, už si zmínila tu diskriminující část u pohovoru, ještě v něčem vnímáš to, že tě rodičovství nějak omezilo, vzhledem k tvé profesní kariéře?

No omezilo určitě i v tom, že člověk nechce v práci trávit tolik času. Jako určitě trávil, když neměl děti, že pokud člověk tady musel zůstat, tak tady zůstal, nijak extra to neřešil. Teď už se teda tomu zůstávání v práci dýl vyhýbám, jako nechci tady trávit celý svůj den, protože vlastně děti ráno odvedu o půl sedmý do školky a nechci se s nima vidět zase o půl osmý, jako při koupáním, takže určitě to mateřství vás diskriminuje v tomhle tom, v čase, že nejste tak flexibilní, že jo. Pak když jsou děti nemocný, tak musíte s nima zůstat doma. Je to takový docela stresující, že když víte, že třeba děti jsou nemocný, půjdete na OČR, co tomu to vedení řekne. Že už jsem zase, já nevím, po druhý za čtvrt roku s nima doma nemocná jo, takže určitě diskriminující je, děti, svým způsobem ty jejich nemoce a absence v práci, kvůli nim.

A už si se setkala s nějakými potížemi, co se týče tohohle toho, že by nějak zaměstnavatel proti tomu něco měl?

Co se týče tady, vyložení v týhle firmě, tak ne, já jsem tady hlavně krátce, takže, ale co takhle jsem slyšela, tak v tomhle tom ohledu ne, v tomhle nebyl problém.

A jaké obtíže vlastně tvůj návrat do zaměstnání po rodičovský provázely, co se týče kombinace třeba hlídání atd.?

Jelikož chodím jenom na ranní, tak jsme to dokázali, tak nějak skloubit, že mě to v ničem neomezuje. Že bych řekla, že mám ideální pracovní dobu, od sedmi do půl čtvrtý, když školky jsou od šesti hodin do půl pátý, takže se to krásně stihá jak ráno, tak odpoledne.

A je něco, co ti ze strany zaměstnavatele pro změnu usnadnilo ten návrat do práce?

No, teď tak nějak přemejšším, co... Nic mě asi v tuhle tu chvíli nenapadá, protože říkám, nastoupila jsem za stejných podmínek zpátky.

Takže asi pouze ty ranní směny?

Pouze ty ranní směny, hm.

A jaké formy péče ještě, zmínily jsme školku, využíváš ještě něco jiného?

Ne, nic.

A byly nějaké problémy, právě se školkou třeba s umístěním, nedostatkem místa?

To bylo u prvního, protože byl narozený roku dva deset a to asi bylo hodně dětí, protože pak když jsme vlastně, oni berou do školky, to byl docela problém, že dítě musí mít dovršený tři roky a Tomášek vlastně byl prosincovej. Takže když měl v září nastoupit, tak mu bylo necelý tři roky a nevzali mi ho. Nevzali mi ho, protože bylo moc dětí, takže on šel vlastně až za rok na to do školky a byl skoro čtyřlétéj.

A jak si tuto situaci řešila?

Nemusela jsem to řešit nijak, protože jsem byla vlastně těhotná, čekala jsem druhé dítě, takže jsem byla furt na mateřský nebo už jsem vlastně měla druhé dítě, protože oni jsou od sebe dva a sedm měsíců. Takže, ale byl by to problém, když bych těhotná nebyla a nečekala bych druhé dítě, tak bych to musela určitě řešit soukromýma školkama, což by bylo teda finančně zase určitě mnohem náročnější, než státní školka.

A u druhého dítěte už to teda bylo v pořádku?

Tam to bylo v pořádku, jo. No tak taky záleží, kdy jsou ty děti, jakoby v jakým měsíci narozený no (smích).

A zvažuješ ještě nějaká jiná kritéria při výběru školky?

Tak určitě z doslechu, že jo, jaký má ta daná školka recenze, ale u mě byl výběr jasný, protože my bydlíme hnedka vedle jedné školky, tak to bylo pro mě jasná volba, protože máme to dvacet metrů a jsme ve školce. A ta školka si myslím, že má velice dobré jméno, mám tam od kamarádek dětí, co byly spokojeny, takže já jsem z ničeho nevybírala. Já jsem měla jasnou volbu.

A podnikala jsi v průběhu rodičovský dovolený něco pro tvůj snadnější návrat na trh práce?

Ne (smích)

A kdo Vám pomáhá ještě s péčí o dítě? Babičky teda si říkala, že jsou mimo.

Babičky až tak ne to jen spíš jenom, že jsme tam víkendový, ale ne, zvládám to sama.

V současné době se i hovoří o tzv. aktivním otcovství, znamená to větší angažovanost otce dítěte do péče o dítě. Zeptám se, uvítala bys ty sama třeba vystřídaní se na té rodičovské dovolené nebo ne?

Přítel mi to navrhoval, ale nebyla jsem pro, protože já jsem si to na tý mateřský užívala. Ten čas s dětma mi nikdo nevrátí, takže určitě bych ho tam nepustila (smích).

Ale možnost teda byla?

Určitě.

A poslední otázka ještě, jak tedy vnímáš své postavení jako ženy na trhu práce, ve společnosti, právě oproti těm mužům?

Tak určitě je to diskriminující v tom, že jak říkám, byla jsem na pár pohovorech a první otázka, máte dvě děti a otázky ohledně toho, jestli jsou nemocný, jestli mám hlídání. Takže to je určitě jakoby pro tu ženu takový degradující ty děti, určitě. Protože když bude někde nastupovat chlap, tak se ho na tohle nikdo nikdy nezeptá. A je určitě fakt, že když pak jsou ty děti nemocný, tak většinou s nima bývá ta maminka doma. I když u nás to teda pravda není, protože zrovna teďka jsou děti nemocný a tatínek je doma. Ono taky záleží, jak moc ten otec rodiny funguje.

A u vás?

U nás funguje výborně.

Ještě se zeptám na nejvyšší dosažené vzdělání?

Střední škola s maturitou

A jaká je tvoje profese nebo zaměstnání?

Tak jsem na pozici referent zahraničního obchodu, vyvážíme zboží.

Tereza

V jakém věku si odcházela na mateřskou dovolenou?

No... dvacet sedm.

A jaký okolnosti si zvažovala při plánování té mateřský a rodičovský dovolený ve vztahu vlastně k té práci. Takže možná dequalifikace, ztráta zaměstnání, vypadnutí na dlouhou dobu, bylo tam něco takového, nebo vůbec?

Určitě bylo, protože v té době jsem měla vést velkej projekt, na kterej jsem psala vlastní grant, takže to bylo docela takový špatný období. Protože jsem čekala vlastně velkej finanční obnos z toho, nebo vlastně přívýdělek k práci a zlepšení finanční jakoby celkově té situace a i postup jakoby v práci na lepší pozici. Takže tohle v podstatě jsem se musela vzdát.

A jak dlouhou rodičovskou dovolenou si čerpala?

Měla jsem to na tři roky a prodlužovala jsem to na čtvrtý rok bez jakoby toho čerpání, prostě jsem to vyčerpala ve třech a prodloužila jsem si to zadarmo, takže nějaký sociální se tam platí.

A z jakého důvodu si to prodlužovala?

No abych si užila víc dítěte, že jo (smích).

Takže si v podstatě vlastně nevyužila školku vůbec nebo využíváš teď, nebo jak to teďka máš?

Nevyužívám, dcera je doma a půjde vlastně až do školy.

A kdo se stará o dceru?

Do čtyř let v podstatě já a rok byla s babičkou a teď je v podstatě zase se mnou.

A v průběhu vlastně teda jsme se zmínily o těch penězích, tak v průběhu mateřský čerpáš peněžitou pomoc v mateřství a následně rodičovský příspěvek a co výše této část, je dostačující pro ženy na mateřské, rodičovské dovolené?

Tak záleží asi, v jaký jsou situaci (smích), já jsem tohle vůbec neřešila, ale ještě jsem si k tomu ve třech letech dcery přivydělávala, protože jsem vlastně dostala možnost podílet se na jednom grantu v práci.

V rámci tvého zaměstnavatele původního?

Ano. Měla jsem to na dohodu, takže to šlo jakoby bokem.

A tak jaké další podmínky tam byly? Dohoda o provedení práce nebo pracovní činnosti?

Jo, tak to nevím člověče. Asi o provedení práce si myslím.

Na 300 hodin?

Hm.

A měla si třeba upravenou pracovní dobu nebo jak ti zaměstnavatel v tomhle ohledu vyšel vstříc?

Já jsem to měla úplně flexibilní, protože to byla v podstatě manažerská pozice, takže jsem si pracovala z domu, když jsem potřebovala.

Zeptám se tě na otázku priorit – rodina, práce, kariéra... Jak to vnímáš, jak to máš?

No určitě se to všechno změnilo. Než jsem nastoupila na mateřskou, tak byla ta kariéra, ale samozřejmě se to všechno přehodilo a teď už je to úplně na druhý koleji. Teď už je to určitě rodina.

A jak vnímáš vlastně rodičovství vzhledem k tvý profesi?

No, tak jako určitě se to skloubit dá, ale pokud člověk nemusí nebo má ty priority jinde, tak nevím. Vlastně jsem šla na poloviční úvazek. Co jsem přišla.

A nastupovala si k původnímu zaměstnavateli?

K původnímu zaměstnavateli, ale úplně na jinou pozici a v podstatě i pod jinýho šéfa. Takže absolutně změna profese.

A bylo to z důvodu teda právě té dlouhodobé rodičovské dovolené, nebo tam byly jiné důvody, proč tě přeřadili?

No, myslím si, že určitě z poloviny to bylo ta dlouhodobá absence v práci, že kdybych se vracela opravdu třeba po těch dvou letech, tak ještě by tam byla nějaká šance se vrátit, ale hrálo určitě roli i to, že některý, no chyběl zaměstnanec jinde, takže jsem byla přesunuta.

A tu práci, na kterou si byla přesunuta, byla pořád v rámci tvýho oboru? Nebo to bylo úplně něco jinýho?

Úplně něco jinýho, absolutně od nuly.

A nějakým způsobem naplňovalo tě to nebo naplňuje?

Ne, byla to práce z povinnosti no. Vrátila jsem se tam, čekala jsem, v podstatě jsem měla nabídky od šéfa, co bych měla dělat, ale situace se tejdén před nástupem úplně změnila a dostala jsem vlastně pozici, kterou potřeboval vyplnit, takže nebyla to práce, kterou bych někdy chtěla dělat, kterou bych vlastně měla k tomu kvalifikaci vystudovanou, absolutně ne.

A říkala si tedy na zkrácený úvazek, ještě nějaký další třeba podmínky zvýhodnění právě co ti usnadnilo ten návrat na trh práce v kombinaci s rodinou?

Flexibilitnost v tom, že jsem mohla docházet nebo vybrala jsem si vlastně ještě dny, takže jsem nemusela chodit na poloviční úvazek každý den, ale vlastně měla jsem třeba prodloužené tři dny a dva dny jsem mohla zůstat doma. Což bylo úplně super.

A jakou formu podpory teda ze strany zaměstnavatele ještě bys uvítala, je tam ještě něco, co by třeba ti ten návrat usnadnilo?

Ne, já si myslím, že udělali pro to úplně všechno z téhle strany. Více méně si nemůžu vůbec na nic stěžovat. Měla jsem vlastně flexibilní dny a měla jsem i flexibilní pracovní dobu, co se týkalo hodin, takže pro mě absolutně jako v tomhle, nemůžu si stěžovat.

Tys říkala, že vlastně tedy tenhle ten rok, který pracuješ, holčičku hlídá babička, zeptám se, z jakého důvodu si nevolila školku?

No určitě tam bylo víc faktorů. Jednak že není očkováná, to znamená, že nemohla nastoupit do státní školky, protože to je vlastně podmíněno zákonem. A pak taky z důvodu stravování, protože vlastně jsme na polovinu vegetariáni a další bylo to, že se nám nelíbí ani systém vlastně dnešního školství, takže měli jsme tuhle možnost, takže jsme to využili takhle.

Podnikala si vlastně během té rodičovské dovolené i nějaké kroky právě třeba ke snadnějšímu návratu na trh práce? Co se týče třeba dodělávání si nějaké kvalifikace, popř. že si byla neustále v kontaktu se svým zaměstnavatelem.

Rozhodně jsem žádnou kvalifikaci nedělala, protože jsem si myslela, že vlastně navážu podobné práci, co jsem dělala, což se nepodařilo. A v kontaktu jsem vlastně byla, protože jsem plus mínus pořád po těch třech letech něco dělala, jak ten grand chystala, tak potom pro zaměstnavatele jsem dělala jakoby soukromý věci no kancelářský.

A zeptám se, při vlastně tvém návratu na ten trh práce, tak co tam bylo nejhorší, nebo jestli tam byly nějaký problémy v rámci právě skloubení rodiny a zaměstnání?

Asi časově jakoby zvyknout si na to, ale jinak bych to neviděla nebo nehodnotila nějak úplně, že by to bylo nějaký strašný.

A pomáhá ti ještě někdo další s péčí o dítě?

No samozřejmě že manžel a jinak nikdo (smích).

A když si zmínila manžela, tak v současné době se hovoří o tzv. aktivním otcovství, tzn. větší angažovanost otce do péče o dítě. Mě vlastně zajímá, jestli ty sama by si třeba uvítala např. i vystřídání se s otcem třeba v polovině na té rodičovské dovolené.

No jako určitě by to bylo zajímavý, myslím si, že ta kariéra ženský by tímhle nebyla potlačena, což v podstatě jsem měla v polovině mateřské dovolené velkou nabídku, kterou jsem díky tomu odmítla, protože jsem věděla, že kdybych nabídku přijala, přistoupila bych na to, ukončila bych mateřskou, tak sice bych kariéru nějakou měla, ale celý by to prostě odskákala dcera. Takže pokud by tam byla tahle možnost, tak určitě ano, protože manžel je hodně vytižený, takže v případě tohohle si myslím, že by to bylo super. Ale jinak jakoby při jeho vytiženosti zaměstnání to vůbec jakoby není reálné, aby se to nějakým způsobem změnilo. Musel by mít prostě zaměstnání, který by to umožňovalo.

A ještě se tě obecně zeptám, jak vlastně vnímáš své postavení jakožto ženy matky na trhu práce?

No v sobě, takhle jsem o tom ještě nepřemýšlela, protože finanční situaci svojí nemusím asi tak řešit, jako třeba spoustu jiných manželských párů. Ale já tím, že prostě je pro mě prioritou ta rodina, tak to nevidím jako, asi takhle až mi bude prostě třeba, až to bude za delší dobu, nebo bych ztratila to zaměstnání a ucházela bych se asi někde jinde a zjistila bych, že prostě opravdu ty kvalifikace a i to, že prostě to dítě je a je občas nemocný, tak je problém, tak bych to pocítila, ale zatím jsem jakoby neviděla v tom nějaký problém, protože jsem to nemusela řešit.

A co se tedy ještě vlastně týče toho skloubení té rodiny, práce nebo celkově těch podmínek, napadá tě třeba nějaká jiná možnost pomoci, klidně nepeněží, od státu? Co by ten stát vlastně mohl zlepšit, aby ty ženy měly třeba ty podmínky snadnější?

No, to se musím asi hodně zamyslet. Vůbec mě nic nenapadá.

Nebylo tam nic, co by sis právě třeba při tom návratu říkala, že by mohlo být jinak, že by to bylo vlastně snadnější v tu chvíli?

No myslím si, že třeba, mě to nenapadlo, ale dokud jakoby člověk třeba neřeší, jak je to dítě narozený. Že třeba, když jsou narozený ty děti třeba v polovině toho roku, tak v podstatě ta ženská musí shánět školku třeba od prosince, nebo prostě takhle jo. My jsme to řešit nemuseli, ale opravdu jakoby je to, to třeba na to jsme narazili, že kdyby se mohlo zůstat ještě ten půl rok v podstatě doma, kdy třeba ty školky nabírají děti až třeba od září nebo takhle, takže to si myslím, co jsme třeba řešili, že vlastně je takový v podstatě problém pro spoustu rodin, že to dítě třeba musej někde dát na nějaký soukromý hlídání, jenom kvůli tomu, že prostě ty školky nabírají jak kdyby na jaře, že jo ty děti. Takže to jsem viděla jakoby problém.

Takže vlastně nějakou možnost, že by...

Možnost toho si to buď jakoby to nějakým způsobem řekněme řešit dopředu a nebo si to prostě nějakým způsobem nechat jakoby prodloužit, že tam vlastně opravdu ta mateřská končí vlastně dnem narození toho dítěte nebo narozenin, tak to je takový občas, jo... Že to může padnout i do poloviny vlastně léta jo, což vlastně je problém s hlídáním úplně, nějaký prázdniny.

Ještě se tě tedy zeptám, ty tedy teďkom v tuto chvíli se chystáš na další MD, tak předtím si vlastně zvažovala právě tu práci, že tam byla nějaká ta možnost toho kariérového posunu, jak je to tedy v tuto chvíli máš to samý nebo odcházíš...ehm?

(smích) Odcházím zvesela, ano (smích). Určitě je to jinak, protože vlastně jsem nenastoupila na tu pozici, co mě bavila, co jsem i v podstatě trochu vystudovala, takže teď už mi to nedělá žádný problém. Opravdu odcházím v podstatě zlehka, tam tu práci za sebou předám někomu jinému. Neříkám, že se mi stejskat nebude, protože samozřejmě kolektiv a i celkově ten zaměstnavatel opravdu vycházel vstříc, jak mohl, ale to pořád prostě nepřevyšovalo nad tím, že ta kvalifikace nebo ta pozice byla prostě úplně v podstatě mimo můj obor a mimo prostě to co by mě i naplňovala, bavilo, takže teď mi to nedělá žádný problém odejít.

Ale smlouvu se zaměstnavatelem máš takovou, že vlastně bude i dál se možnost se tam vrátit zpět?

Určitě, ale jako právě tím, že to není pozice, na kterou bych se chtěla vracet, tak už jakoby i teď mě to tak nějak jakoby vede k tomu, že člověk jako přemejšlí o tom, že zůstane na tý mateřský co nejdýl, protože pokud samozřejmě, že jo ten čtvrtek rok je taková dobrá vůle toho zaměstnavatele, pokud na to kejvne, tak asi prostě budu dlouho doma. Protože jestli mi nenabídne nějakou novou pozici, tak to pro mě není vůbec smysluplná práce, takže co bude, to se uvidí.

Dobře. Zeptám se, tvoje nejvyšší dosažené vzdělání?

Bakalářské.

A profese nebo zaměstnání?

*Profese, co jsem dělala, dělala jsem vlastně PR pro muzeum Vysočiny Jihlava.
Dobře, děkuji.*

Eva

V jakém věku si odcházela na MD?

24 let.

A jaké okolnosti si zvažovala při plánování mateřský a rodičovský dovolený?

No, abych měla smlouvu na dobu neurčitou, a vnitřní pocit, abych se měla kam vrátit.

Bylo tam ještě něco mimo toho, co se týče třeba strachu o to, že přijdeš o tu pozici, protože ta je ti vlastně hlídaná půl roku, tak něco z tady toho?

Vůbec ne, jako s tím jsem neměla nějaký problém, ta jistota tam byla.

A jak dlouhou rodičovskou dovolenou jsi čerpala?

Tři roky.

A podle čeho ses o této délce čerpání rozhodovala?

Podle věku dítěte, abych měla zajištěnou školku.

Takže o čtyřech letech si neuvažovala vůbec?

Ne vůbec.

A o dvou třeba? O jesličkách?

Taky ne.

V proběhu mateřský vlastně čerpáš peněžitou pomoc v mateřství a pak následně rodičovský příspěvek, byla pro tebe tato částka dostačující?

Tak vzhledem k výši platu, tak je to poměrná část toho, takže dostačující určitě nebyla, protože na jiný finanční prostředky jsme zvykly, že jo když chodíme do té práce a když jsme pak jakoby na tý mateřský, takže jsem musela vlastně i pracovat.

Když už ses zmínila o té práci, tak pracovala si u svého zaměstnavatele aktuálního?

Ano, pracovala.

A jaké jsi měla podmínky?

Jaký podmínky jako myslíš?

Myslím tím, co se týče třeba zkráceného úvazku nebo nějaký lepší pracovní doby, aby vlastně si to mohla skloubit.

Lepší pracovní dobu, stávající smlouvu a poměrně stejný peníze.

A ty podmínky byly upravený nebo pracovní doba v její flexibilitě, a nebo třeba zkrácený úvazek?

Ne, v její flexibilitě.

A od kolika let si vlastně šla pracovat během rodičovský?

Od jednoho roku dítěte.

Ještě bych se vrátila jednou k těm příspěvkům, uvítala bys třeba i jinou klidně nepeněžní formu pomoci od státu, vzhledem právě kombinace mateřství – práce?

Určitě bych uvítala víc finančních prostředků od státu a ne žádný jiný bonusy, který by třeba jakoby republika nabízela nebo tady tenhle systém.

Můžu se tě zeptat, jestli bys mi popsala, co je pro tebe prioritou a v čem zase opět rodina, práce, skloubení.

Určitě fungující rodina je pro mě prioritou číslo jedna, tak aby to doma všechno fungovalo, a aby bylo postaráno o dítě. A s tím souvisí samozřejmě i ta práce, aby na to byly finanční prostředky, na to zajištění. Takže to je jedno s druhým.

A v čem tě vlastně rodičovství vzhledem k tvé profesní kariéře omezilo?

Neomezilo.

Vůbec nevnímáš žádné problémy?

Ne.

A když si pracovala během rodičovské, jak vlastně bylo postaráno o dítě, jakým způsobem?

Měla jsem chuť a staraly se babičky, a nebo jsme se střídaly, protože jsem měla home office, takže jsem mohla pracovat z domu a přizpůsobit si i tu pracovní dobu i tímhle tím.

Provázely nějaké obtíže tvůj návrat zpět do zaměstnání?

Vůbec ne, to bylo takový jako přirozený, jak člověk pracuje i v době jakoby tý rodičovské, takže tam jako byl plynulej přechod. Mně ani nepřišlo, že jsem na tý rodičovské byla (smích).

A vlastně po tom jednom roce, kdy ses teda vracela, za těch lepších podmínek, tak tam bylo nějaký omezení, kromě toho, že si řešila to hlídání, byly tam ještě nějaký jiný problémy?

Nebyly.

A jaké formy péče o děti vlastně využíváš teď během zaměstnání?

Teďka školku, státní školku.

A byly tam nějaké obtíže právě s přijetím dítěte do školky?

Nebyly, protože bydlíme na vesnici, takže těch dětí tam není moc a dostaly jsme se tam téměř ve 2,5 roku.

A lze skloubit otevírací doba školek s pracovní dobou?

Lze.

A máš tam nějaké kritérium, které si ještě zvažovala při výběru školky?

Pro mě to bylo určitě místo bydliště, aby to bylo dostupný, jak pro babičky, tak pro nás všechny, co jezdíme autem případně hromadnou dopravou.

Podnikala si ještě něco v průběhu mateřský a rodičovský dovolený pro tvůj snadnější návrat?

Tak vzhledem k tomu, že my máme velmi dobrého zaměstnavatele, který nám v rámci pracovního poměru ty kvalifikace umožňuje, takže nad rámec jsem si nemusela nic splňovat, mám to vlastně v rámci benefitů jakoby v zaměstnání.

V současné době se hovoří o tzv. aktivním otcovství, nevím, jestli si o tom slyšela, znamená to vlastně větší angažovanost muže do péče o dítě. A mě zajímá, jestli by si uvítala i ty sama třeba právě i vystrídání se s otcem na rodičovské dovolené?

Určitě bych to uvítala, ale myslím si, že to je jakoby role ženy, tady v tomhle tom. Určitě na nějaký čas ať je třeba tatínek doma, ale myslím si, že to mateřství jako náleží ženě než muži.

Poslední otázka, jak vnímáš vlastně své postavení jako ženy na trhu práce, ve společnosti?

Já ho vnímám úplně srovnatelně jakoby s muži, neměla jsem nikdy žádný problém se prostě nějak prosadit, nebo že by můj názor byl méně cenný, vůbec ne.

Takže co se týče trhu práce, vnímáš to své postavení srovnatelný s muži?

Srovnatelný.

A v podstatě tvůj návrat byl naprosto bez problémů?

Ano.

Jaké je tvoje nejvyšší dosažené vzdělání?

Středoškolské s maturitou.

A jaká je tvoje profese nebo zaměstnání?

Personalistka a administrativní pracovník sociálního zařízení.

A vracela ses po tom roce z mateřské dovolené z finančních důvodů?

Určitě taky to bylo částečně, protože ten stát, co si budem povídat, nic moc jakoby nedá. A jak už jsem říkala před tím, tak člověk je jakoby zvyklý na něco a teď prostě to něco jakoby chybělo do toho, co jsem dostávala, takže jeden z důvodů to bylo taky tohle. A vzhledem k tomu, že mě ta práce jakoby baví a měla jsem tu možnost pracovat i z domu, tak i to rozhodlo.

Tamara

V jakém věku jste odcházela na mateřskou dovolenou?

Třicet... třicet čtyři.

A jaké okolnosti jste zvažovala před odchodem na mateřskou/rodičovskou dovolenou?

Jaké okolnosti? Že půjdu s penězma zase dolu, protože to byla už druhá mateřská vlastně, takže budu se bavit o tý druhý teda a to je asi tak jediný, abych to tak nějak zvládla tu situaci, ale vzhledem k tomu, že partner byl šikovnej, tak zvládla.

A vzhledem k Vašemu postavení v práci?

No postavení tam taky hrálo roli, protože jsem zrovna měla postoupit na lepší pozici, ale zvítězilo mateřství.

A jak dlouhou rodičovskou dovolenou jste čerpala?

Šest let. Takže dvakrát tři roky.

A podle čeho jste se o této délce rozhodovala?

Podle toho, abych byla co nejdýl s dětma.

V průběhu té mateřské čerpáte vlastně peněžitou pomoc v mateřství a následně pak rodičovský příspěvek. Je tato částka dostačující pro ženu na mateřské?

No tak pokud má partnera, no, tak kdyby tam bylo tisíc dva navíc, tak by to asi nevadilo, ale pokud má ta žena partnera, tak myslím, že se to dá zvládnout.

A uvítala byste třeba i jinou klidně nepeněžní formu pomoci od státu?

Ne.

Pracovala jste během rodičovský dovolený?

Ne (smích), naštěstí jsem nemusela.

Tak se Vás zeptám, jestli byste mi popsala, co je vlastně pro Vás prioritou, ať už se to týká rodiny, práce, jejich skloubení.

Rodina, to každopádně je prioritou pro mě.

Takže podle toho se pak odvíjí vlastně i ta práce a podmínky nastavené v práci?

Přesně.

Můžu se zeptat, v čem Vás a jestli vůbec vnímáte, v čem Vás Vaše rodičovství vzhledem k Vaší profesní kariéře omezilo?

Hmm, neomezilo mě v ničem. Myslím si, že mě v ničem neomezilo.

Nebo přínos?

No postoupila jsem ještě na lepší pozici.

Kvůli mateřství?

(smích) Kvůli mateřství, ale tak nějak kvůli plynulosti situace, když jsem se měla vlastně vrátit, tak vlastně mi byla nabídnuta daleko lepší práce.

A byly tam nějaké problémy při návratu z rodičovský?

Ne.

Vůbec, co se týče skloubení práce?

Absolutně ne.

Jaké formy péče o děti využíváte?

Péče o děti?

Školka, jesličky, babičky...

Využívám školku, dvě soukromý školky využívám. Jestli chcete vědět z jakého důvodu, klidně řeknu.

No, můžete (smích).

No, že vlastně jedno dítě není doočkovaný a jedno dítě není vůbec očkovaný. Takže z těchto důvodů jsem musela volit tuhle alternativou soukromý školky.

A byl tam například problém s umístěním, počtem dětí?

To určitě. Bylo, bylo. To jsem si vytelefonovala, to bylo docela těžký, ale byla náhoda, že se mi uvolnilo jedno místo, takže jsem tam to dítě dostala do té školky.

A jak dlouho to trvalo, než se Vám tam podařilo dítě umístit?

Jako ono ta návaznost, vlastně mi vznikla už od toho září, to bylo v pohodě, ale musela jsem to vytelefonovávat asi tak půl roku dopředu.

A zvažovala jste ještě i jiná kritéria při výběru právě té školky? Jde mi o dostupnost, aby Vám to šlo skloubit s pracovní dobou.

No určitě abych to měla, protože dojíždím, bydlíme kousek za Jihlavou, tak abych to měla při cestě, abych nemusela jezdit s jedním dítětem tam, s druhým tam, protože ta druhá dcera ta zas chodí taky ještě do jiný školky soukromý, takže určitě jsem zvažovala, aby mi to nějak navazovalo, aby člověk třeba neprojezdil, třeba náklady a tak. Takže to člověk nějak musí zvážit. Naštěstí mi to navazuje dobře.

A otevírací doba lze skloubit s pracovní dobou?

No tak díky tomu, že mám toho partnera, kterej je schopnej je vyzvednout, protože já je mám na starosti ráno, on odpoledne, takže to máme tak nějak skloubený.

A nějaká jiná forma péče, pomáhají babičky nebo chůvy?

Ne. No, jako když jsou nemocný děti, tak babička vypomůže, aby jsme nemuseli na OČR.

Co Vám ze strany zaměstnavatele usnadnilo ten návrat na trh práce?

...

Nějaká výhodnější podmínky?

Lepší pozice a určitě i flexibilnější ta pracovní doba.

A uvítala byste ještě i nějakou jinou formu pomoci od zaměstnavatele?

No další forma pomoci od zaměstnavatele vlastně byla, že mi přispívá na tu školku. Jestli částku chcete slyšet?

Ne, ne, ne (smích). Tu slyšet nepotřebuju.

Takže určitě je tam další výhoda tohle to, no.

A podnikala jste v průběhu té rodičovské dovolené nějaké kroky ke snadnějšímu návratu na trh práce? Dovzdělávání nebo něco takového?

Na to nebyl čas (smích), ne.

V současné době se hovoří o tzv. aktivním otcovství, my jsme to tady nakously už tu péči otce, zajímá mě, jestli vy sama byste uvítala nějaké větší zapojení muže třeba i co se týče vystřídaní se na rodičovské dovolené?

Jakože na nějaký čas, že bysme se třeba prostřídali, jo? Hmm, asi myslím, že by tahle kombinace nebyla dobrá. Nevím, abych jako na chvíli šla do práce a pak bych se třeba jako vrátila, to mi přijde takový...

A nebo třeba v půlce. Je to na tři roky, tak rok a půl žena a rok a půl muž.

Ne, protože tam záleží, kdo z koho vydělává víc peněz. A pokud je to ten muž, tak rozhodně asi by se nám nevyplatilo, aby šel na mateřskou, že jo.

Ano a kdybychom ještě pominuly tu otázku peněz, jde mi o to, jestli...

Aby si to taky zkusil? Tak joo, určitě (smích).

Ještě se Vás zeptám, jak vlastně vnímáte své postavení jako ženy, matky na trhu práce?

Já tam nevidím žádný problém, pokud, pokud ta matka teda není samoživitelka. Coby samoživitelka, tak rozhodně to má složitější. Tam asi by, tam by asi problémy určitě byly, ale tím že mám toho partnera, tak nemám potřebu tohle řešit. Určitě samoživitelky tenhle problém tam mít můžou.

Takže v podstatě ten návrat na trh práce byl, co se týče kombinace rodiny, naprosto bez problémů.

Přesně.

Dobře a ještě se Vás zeptám, ta vaše lepší pozice, která je po nástupu, tak byla spojená s tím, že se zrovna místo uvolnilo nebo z jakého důvodu jste se dostala na jinou pozici?

To bylo z důvodu toho, že vlastně já jsem se tady asi dvakrát byla ptát na to, jestli tady bude to místo až se budu vracet po té mateřské dovolené. Už jsem si to tak jako dopředu ořukávala a pak jsem vlastně byla oslovená a pozvaná na pohovor, že se tady otevírá vlastně nověj segment v té bance, pro vlastně

takovou tu VIP klientelu, bodentnější klientelu, tak jestli bych měla zájem se dostavit na pohovor a zkusit si to. Takže jsem šla na ten pohovor a čekala jsem, jak to dopadne a vybrali mě, takže tím pádem jsem se dostala na tu lepší pozici. Dostala tu možnost se zúčastnit toho konkurzu.

Takže ta Vám byla nabídnuta vlastně díky i tomu, že jste se aktivně vypytovala?

Vypytovala, jestli to místo tady je nebo není a bylo to i na doporučení.

A vracela jste se ke svému původnímu zaměstnavateli nebo jinému?

Původnímu.

Původnímu, takže Vám držel místo?

Ehm, ehm.

A poslední otázka, jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Středoškolské.

A zaměstnání nebo profese?

Jako premiér bankéřka, premiér bankéř.

Dobře, děkuji moc.