

MASARYKOVA UNIVERZITA

FILOZOFICKÁ FAKULTA

ÚSTAV PEDAGOGICKÝCH VĚD

Andragogika

Bc. Lucie Hromádková

**Slad'ování rodinného a pracovního života matek na
rodičovské dovolené**

Magisterská diplomová práce

Vedoucí práce: Mgr. Zuzana Šalamounová, Ph.D.

2017

Prohlášení

*Prohlašuji, že jsem magisterskou diplomovou práci vypracovala
samostatně s využitím uvedených pramenů a literatury.*

.....

Lucie Hromádková

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala Mgr. et Mgr. Bc. Zuzaně Šalamounové, Ph.D. za její odborné vedení, vstřícnost, ochotu, osobní přístup a cenné rady, které mi při vedení této magisterské diplomové práce poskytla.

Dále bych chtěla poděkovat rodině za podporu během celého mého studia.

OBSAH

ÚVOD	6
TEORETICKÁ ČÁST	8
1 MATEŘSTVÍ A ROLE MATKY	8
1.1 TRADIČNÍ VS. MODERNÍ VNÍMÁNÍ ROLE MATKY.....	10
1.2 KARIÉRA ŽENY.....	12
1.3 KONFLIKT ROLÍ.....	13
2 MATEŘSKÁ A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ	16
2.1 LEGISLATIVNÍ VYMEZENÍ.....	16
2.2 RIZIKO DLOUHÉ RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ.....	18
2.2.1 <i>Sociální izolace</i>	19
2.2.2 <i>Nedostatek adekvátní komunikace</i>	21
3 SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA	22
3.1 LEGISLATIVNÍ OPATŘENÍ STÁTU PRO HARMONIZACI RODINY A PRÁCE.....	24
3.1.1 <i>Podpora péče o děti a další členy rodiny</i>	25
3.2 FIREMNÍ OPATŘENÍ PRO HARMONIZACI RODINY A PRÁCE.....	27
3.2.1 <i>Zkrácené úvazky</i>	28
3.2.2 <i>Pružná pracovní doba</i>	30
3.2.3 <i>Sdílení pracovního místa (job sharing)</i>	31
3.2.4 <i>Práce doma</i>	32
3.2.5 <i>Řízení rodičovské dovolené</i>	33
3.3 AKTIVNÍ OTCOVSTVÍ JAKO ZPŮSOB SLAĎOVÁNÍ RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA MATKY.....	34
EMPIRICKÁ ČÁST	38
4 METODOLOGIE VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ	38
4.1 VÝZKUMNÝ CÍL A VÝZKUMNÉ OTÁZKY.....	38
4.2 KVALITATIVNÍ VÝZKUM JAKO VÝZKUMNÉ PARADIGMA.....	39
4.3 VÝZKUMNÝ VZOREK.....	39
4.4 POLOSTRUKTUROVANÝ ROZHOVOR JAKO TECHNIKA SBĚRU DAT.....	41
4.5 ANALÝZA DAT.....	43
4.6 ETICKÉ ASPEKTY VÝZKUMU.....	43
4.7 SPOLEHLIVOST A PLATNOST VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ.....	44
5 VÝSLEDKY VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ	45

5.1	ÚVAHY NAD NÁSTUPEM DO ZAMĚSTNÁNÍ.....	45
5.2	DOPAD ZAMĚSTNÁNÍ NA RODINU.....	48
5.3	PARTNEŘI „NOVÉ DOBY“	53
5.4	PODPORA RODINNÉHO KRUHU	54
5.5	EMOCE VS. RACIONÁLNÍ UVAŽOVÁNÍ MATKY	56
5.6	ZAMĚSTNÁNÍ PŘI RODIČOVSTVÍ.....	58
5.7	SPOKOJENOST ZE SEBE SAMA.....	66
	SHRNUTÍ A DISKUZE VÝSLEDKŮ	69
	ZÁVĚR.....	73
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	75
	SEZNAM PŘÍLOH.....	81
	SEZNAM TABULEK.....	81
	PŘÍLOHY	82

ÚVOD

Tato magisterská diplomová práce se zaměřuje na sladování rodinného a pracovního života matek na rodičovské dovolené. Cílem je zjistit, jak matky na rodičovské dovolené popisují sladování jejich rodinného a pracovního života. Toto téma jsem si vybrala z toho důvodu, že problematika sladování rodinného a pracovního života je mi velice blízká a dle mého názoru i velice aktuální a diskutované¹. V současnosti žijeme v době spěchu, v honbě za kariérou a rodinný život často ustupuje do pozadí. Některé ženy dokonce odkládají mateřství z důvodu své profesní kariéry. Pro maminky s malými dětmi je sladění svých rodinných a profesních rolí nepochybně velmi náročné, jelikož tyto děti vyžadují celodenní péči. Je pro mě proto velmi zajímavé zaměřit se na pracující maminky s malými dětmi, které se v průběhu své rodičovské dovolené věnují i svému profesnímu životu. Pojmy sladování, harmonizace a tzv. work-life balance jsou v této práci pro zvýšení čtivosti používány jako ekvivalenty.

Práce je tradičně členěna na část teoretickou a část empirickou. Teoretická část je členěna do tří hlavních kapitol, které jsou následně rozloženy do jednotlivých subkapitol. První kapitola pojednává o mateřství a roli matky, kde se mimo jiné budeme zabývat tradičním vs. moderním vnímáním role matky, kariérou ženy v kontextu jejího mateřství a konfliktem rolí. Druhá kapitola se věnuje vymezením mateřské a rodičovské dovolené, a to zejména z legislativního hlediska. Dále se v této kapitole budeme věnovat problematice dlouhé rodičovské dovolené v České republice, která může znesnadňovat matkám návrat na trh práce a může způsobovat sociální izolaci a nedostatek adekvátní komunikace. Poslední kapitola teoretické části pojednává o fenoménu work-life balance a zabývá se jednotlivými opatřeními pro podporu sladování rodinného a pracovního života. Mezi opatření státu lze zařadit pracovně právní opatření (především opatření mateřské a rodičovské dovolené) a služby péče o dítě. V druhé části kapitoly se budeme věnovat i firemním opatřením, do kterým můžeme zařadit možnost zkrácených úvazků, pružné pracovní doby, sdílení

¹ Například diskuze Českého rozhlasu (2017) *Automatky: Jak sladit pracovní a rodinný život a docílit trvalejšího a pevnějšího svazku? Pomůže nám stát!* Dostupné z http://www.rozhlas.cz/radiowave/automatky/_zprava/automatky-jak-sladit-pracovni-a-rodinny-zivot-a-docilit-trvalejsiho-a-pevnejsiho-svazku-pomuze-nam-stat--1702759

pracovního místa, práci z domova či řízení rodičovské dovolené. V závěru této kapitoly se pozastavíme u „aktivního otcovství“ jakožto formě podpory sladování rodinného a pracovního života matky.

Na teoretickou část navazuje část empirická. Tato část je rozdělena do dvou hlavních kapitol. První kapitola empirické části se zaměřuje na metodologii výzkumného šetření, která popisuje proces tohoto výzkumu. V této kapitole definuji výzkumný cíl a výzkumné otázky, popisuji výzkumný vzorek, techniku sběru dat, proces analýzy dat, etické aspekty a v neposlední řadě platnost a spolehlivost výzkumného šetření. Druhá kapitola empirické části se již zaměřuje na interpretaci získaných dat, kde se zabývám popisem jednotlivých kategorií. Tato empirická část je zakončena shrnutím a diskuzí.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Mateřství a role matky

Jak už je z názvu této práce patrné, zaměřuje se na **matky** pracující v průběhu své rodičovské dovolené. Vzhledem tedy ke zvolenému tématu diplomové práce považuji za podstatné pozastavit se u pojmu mateřství a s tím spojenou i rolí matky. Tato první kapitola bude tedy věnována charakteristice mateřství jeho významu pro matku i otce dítěte. A protože narozením dítěte dochází ke změnám dosavadního fungování života, kdy žena během mateřství přijímá svou novou roli, roli matky, bude kapitola věnována i bližšímu zkoumání přijetí této role matkou.

Mateřství lze nepochybně zařadit mezi důležité fáze života ženy. Matějček (1994, s. 15) zastává interpretaci mateřství z biologického hlediska, kdy mateřství popisuje jako přirozené, řízené pohlavními a rodičovskými pudy. Mateřství je dle něj dané od přírody a není naučené. Francouzská socioložka Badinter (1998, s. 9) vnímá mateřství spíše jako sociální konstrukt, kdy motivace k němu je získaná prostřednictvím socializačního procesu, hodnotami a normami dané kultury a společnosti. Obě dvě definice lze nepochybně považovat za správné, mateřství lze z biologického hlediska chápat jako přirozené, zároveň ale pro některé ženy je spíše získanou motivací vlivem kultury a společnosti.

Matějček (1994) vnímá mateřské chování jako hodnotu připisovanou ženám, ale i mužům, neboť pro dítě má nepostradatelný význam osoba, která mu mateřskou péči poskytuje. Takovou osobou může být stejně tak muž jako žena. Ve skutečnosti ale většinou dochází k tomu, že matka se i přesto účastní péče o dítě ve větší míře než muž. Hlavně v raném věku dítěte autor uvádí, že matka je považována za nejdůležitější faktor ovlivňující výchovu dítěte. Můžeme říci, že možná i právě proto na rodičovskou dovolenou odchází většinou ženy a mužů, zůstávajících doma s dětmi, je tak málo i přes stále rostoucí tendence otců na rodičovské dovolené.

Ačkoliv je dle Šed'ové (2003, s. 11) pojem mateřství v dnešní společnosti zcela všední, vzhledem k osobní zkušenosti většiny dospělých žen, je ale zároveň i určitým způsobem skrytý. Podle ní se totiž v současném světě tímto fenoménem společnost nijak do hloubky nezaobírá a k širší veřejnosti se tak mohou dostávat pouze omezené informace. Ani v českých pedagogických vědách podle autorky nenajdeme příliš velké zmínky o tomto tématu, a není proto překvapující, že sdílení týkající se problematiky mateřství probíhá spíše mezi matkami a pro širší veřejnost bývá skryté a velmi omezené. Právě proto je dle mého názoru zajímavé se v oblasti slad'ování rodinného a pracovního života zaměřit právě na pracující matky s malými dětmi, a poukázat tak na fenomén mateřství z trochu jiné perspektivy.

Během mateřství přijímá žena novou roli matky, Nakonečný (2003, s. 464) roli definuje následovně:

úloha, kterou jedinec přebírá ve svém sociálním chování a která je reakcí na očekávání, která se na něho kladou z hlediska jeho základních charakteristik (věk, pohlaví, socio-ekonomický status) a z hlediska situace, v níž se nachází (např. role otce, žáka, nadřízeného, vdané ženy na podnikovém večírku).

Roli matky pak tedy můžeme označit jako určitý způsob chování ženy po narození dítěte, který je očekávaný ze strany společnosti. Ve společnosti mohou existovat ustálené představy o tom, jaká je „správná“ či „špatná“ matka“. Často pak může docházet k předsudkům či stereotypům a málokdy je společností akceptován jakýkoliv jiný způsob chování, který je odlišný od toho, který je považován za obvyklý. Právě z toho důvodu by mohly matky, které během rodičovské dovolené pracují, být považovány za ty „špatné“ nebo ne tak „správné“ jako ty, které se v době rodičovské dovolené věnují pouze dítěti. Právě oblasti vnímání souběhu rolí (rodinných a pracovních) okolím jsou věnovány i otázky tazatelského schématu vytvořeného pro účely tohoto výzkumu (viz Příloha 1: Tazatelské schéma).

Podle Vágnerové (2007) je totiž právě představa o dobré matce taková, že matka ve své roli nachází pocit štěstí a celkově je naplněna pozitivními pocity vycházející z péče o dítě. Bartlová (2007) tuto představu ale dále rozšiřuje o negativní pocity,

kdy na základě výsledků jejího výzkumu usuzuje, že ženy mohou být naplněny pozitivními, ale i negativními emocemi vycházejícími z období jejich mateřství. V mateřství totiž nemusí nalézt smysl svého života, jelikož jejich představa o seberealizaci může být odlišná. Existuje mnoho žen, pro které je mateřství důležitou fází života, ale přesto se realizují i v jiných oblastech života.

Matky pracující během rodičovské dovolené mohou být právě jedny z nich, pro které je mateřství určitě velmi důležité, ale zároveň se chtějí realizovat i v profesním životě a nesoustředit se pouze na roli matky. Pro každou ženu může role matky znamenat trochu něco jiného a může ji naplňovat i jiným způsobem. Pro některé dítě znamená celý svět a obětovaly by mu úplně vše, pro některé, i přes velkou lásku k dítěti, je důležitý i profesní život. Záleží na každém, jakým způsobem utváří své role, aby se v nich cítil spokojeně a dokázal sladit svůj rodinný i pracovní život.

1.1 Tradiční vs. moderní vnímání role matky

Jak naznačila předchozí kapitola, role matky mohou pro každou ženu znamenat něco jiného a velmi obdobně se dá tvrdit, že role matky je vnímána odlišně i společnostmi. Zprvu bych proto ráda vysvětlila oba způsoby vnímání role matky, Maříková (1999, s. 14-15) popisuje tradiční model rodiny jako rodinu, kde je muž chápán jako hlavní živitel a nositel finančních prostředků do rodinného rozpočtu. Ženě pak připadá hlavní funkce pečovatelky v domácnosti. Sociální role mezi mužem a ženou popisuje autorka jako vzájemně doplňující a na sobě závislé. Jak uvádí Šed'ová (2003, s. 13), v tradičním pojetí některých společností je mateřství chápáno jako něco, co je naprosto samozřejmé a pro ženu běžné. Ta by měla mateřství přizpůsobit úplně vše a často je to její celoživotní úděl. Oproti tomu v západních zemích je dle autorky mateřství bráno spíše jako určitý interval, který je časově omezený. V tomto intervalu je zahrnutý čas, který matka věnuje pouze dítěti a který je určitým přerušením profesní dráhy ženy, ke které se následně matka vrátí. Tvrzení této autorky dokládá i systém rodičovské dovolené v České republice, která standardně trvá tři roky a ženy se po uplynutí této doby (nebo dříve) většinou vrací do zaměstnání. Také respondentky tohoto výzkumu vnímají dobu strávenou doma s dítětem spíše jako určitý interval, a ne jako

poslání, vzhledem k jejich brzkému návratu do zaměstnání již v průběhu rodičovské dovolené.

S rostoucím podílem žen na trhu práce je model muže „chleboďárce“, zajišťujícího finanční příjem rodiny, a ženy „pečovatelky“ zastávající péči o rodinu a domácnost, nahrazen modelem dvoupříjmové domácnosti, kde do rodinného rozpočtu přispívá nejenom muž, ale také žena (Beck in Formánková, 2010, s. 70). Dvoupříjmová domácnost je přínosná z toho hlediska, že zapříčiňuje menší riziko chudoby, sociální a materiální deprivace a také odpovídá rostoucímu požadavku rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce (Bartáková, 2009, s. 17-18). To potvrzuje například i Vágnerová (2000), která uvádí, že dochází postupně k výrazné změně ve vnímání mužské a ženské role ve společnosti. Ženami je dle autorky tato změna vnímána pozitivně, jelikož dosahují rovnoprávnosti s muži a mají větší šanci získat lepší sociální pozici. Zároveň s tím jsou ale vystaveny vyšší zátěži, která vyplývá ze zvládnání více rolí najednou – role mateřské a role profesní. Lze tedy říci, že tento trend vývoje změny vnímání role muže a ženy ve společnosti je stále rostoucí i v současné době. Ženy už nezůstávají pouze hospodyňkami a pečovatelkami, ale vstupují na trh práce, budují nejen svůj rodinný, ale i profesní život a přispívají tím do rodinného rozpočtu. To potvrzují i respondentky tohoto výzkumného šetření, které se vracejí do zaměstnání již během rodičovské dovolené a zastávají i jiné role, než ty rodinné.

Ačkoli se sice podíl žen na trhu práce stále zvyšuje, péče o rodinu a domácnost ale ve většině případů stále zůstává na matce. Matka tak má sice možnost podílet se na příjmech rodinného rozpočtu a realizovat se v profesním životě, zároveň ji ale zůstává neplacená práce, kterou musí vykonávat doma. Za stejný čas tak musí matka stihnout více povinností. Ženy, které ve svém životě zvládají skloubit všechny mateřské i profesní role, bývají lépe hodnoceny ve společnosti a získávají tím i větší sebeúctu. Ženy, které se realizují nejen v mateřské roli, mají větší možnost rozvíjet své schopnosti, navazovat sociální kontakty a nejsou tak ohrožené sociální izolací. Celkově vedou aktivnější životní styl a získávají větší pocit kontroly nad svým vlastním životem (Vágnerová, 2000). O čemž ostatně v současnosti vypovídají i respondentky výzkumu, které v možnosti pracovat i během rodičovské dovolené spatřují svůj osobní růst. Zároveň s tím jim ale přibývají povinnosti a většinou žádné

neubývají. Většinou totiž matce zůstává stejná práce, kterou vykonává doma, ale musí ji tím pádem stihnout za méně času.

S ohledem na zvyšující důraz žen na svůj profesní život společně s tím, že převážná většina domácích prací stále zůstává na matkách, jsou ženy vystavovány většímu tlaku a napětí, jelikož matky musí skloubit nejen mateřskou, ale i profesní roli. Pozitivním aspektem skloubení vícero rolí s rolí mateřskou je rozvoj schopností matky, její sociální otevřenost a vlastně celková možnost volby. Jak tvrdí Možný (2008, s. 20-24), v tradiční společnosti bylo mateřství zcela přirozené, v současné době se z tohoto přirozeného údělu žen stala svobodná a vědomá volba. V dnešní společnosti se totiž žena rozhoduje sama, zda se stane matkou či nikoliv. Některé ženy se rozhodnout stát se matkou „na plný úvazek“, některé upřednostní kariéru před rodinou a některé se rozhodnou skloubit práci s rodinou a nechat si to „nejlepší“ z obou možností. Jak již však bylo zmíněno, ve společnosti stále převládá tradiční pojetí rodiny.

Vývoj společnosti v naší zemi pozměnil vnímání matky a otce od tradičního pojetí, kdy si rodiče své role rozdělili a matka se výhradně starala o dítě a otec o finanční zajištění rodiny, do situace, kdy se role více prolínají a žena přijímá ke své mateřské roli navíc další role. Na ženu je tak vyvíjen větší tlak, má však větší možnosti volby ohledně své profesní role, a matky se tak i během mateřství nemusí vzdát své profesní kariéry.

1.2 Kariéra ženy

Kariéra ženy je v souvislosti s rolí matky nepochybně komplikovanější záležitostí než kariéra muže. Vzhledem k stále nízkému počtu mužů na rodičovské dovolené se ženy, které se rozhodnou mít dítě, musí rozhodovat, jak naloží se svým profesním životem. Štikar et al. (2003, s. 124) v tomto kontextu rozlišuje tři typy kariéry ženy. První typ označuje jako *konvenční kariéru*, která bývala spojována s tradičním rozdělením rolí v rodině. Tento typ se objevoval u žen, které se krátce po studiích (zřídkakdy vysoké školy) vdaly a měly děti. Zaměstnání pro ně bylo krátkou epizodou, která byla nahrazena péčí o rodinu a domácnost. Další typ popisuje jako *přerušovanou kariéru*, která je ovlivněna mateřstvím, kdy matky

na určitou dobu kariéru přeruší kvůli dítěti a následně se vrací do zaměstnání až je dítě více samostatné. Jako třetí typ uvádí *dvoustopou kariéru*, což znamená, že žena vykonává zaměstnání i péči o dítě současně a kariéra není nijak přerušena. Po porodu žena pečuje o své dítě po dobu mateřské dovolené a následně se ihned vrací do původního zaměstnání. Tento typ kariéry volí většinou ženy zastávající vyšší pozice například v managementu, lékařky, osoby samostatně výdělečně činné, nebo když je otec dítěte na rodičovské dovolené.

Jak je z popisu těchto typů kariéry ženy zřejmé, vždy jsou úzce propojené s rolí matky a jejím vnímáním. Tradiční pojetí rodiny se například neslučuje s dvoustopou kariérou, kdy se matka co nejdříve po porodu vrací do zaměstnání a doma o dítě se stará chůva nebo jeho otec. Ačkoliv se sice objevuje trend otců na rodičovské dovolené, stále je ale číslo takto fungujících domácností malé (Rodičovská dovolená, 2014). O typu kariéry respondentek tohoto výzkumného šetření by se dalo hovořit jako o typu na pomezí přerušované a dvoustopé kariéry. Jejich kariéra totiž byla na nějakou dobu přerušena, nastoupily na mateřskou a následně na rodičovskou dovolenou. Ale po určité době strávené čistě na rodičovské dovolené se rozhodly znovu nastoupit do zaměstnání a věnovat se tak své profesní dráze souběžně s péčí o dítě.

1.3 Konflikt rolí

Kapitola 1.1 se věnovala tradičnímu oproti modernímu vnímání role matky a s tím spojenému i navyšování povinností matky, která mimo svých rodinných rolí zastává i roli profesní. Zároveň bylo naznačeno, že nové role, které matka přijímá, na ni mohou klást větší nároky a vystavovat tak ženu stresovým situacím. Může tak docházet až ke konfliktu rolí, kdy jedna negativně ovlivňuje druhou.

O konfliktu rolí mluvíme v případech, kdy se současně vyskytují dva nebo více nátlakových podnětů daných rolemi a zároveň soulad s jedním z nich stíží soulad s druhým (Kahn et al., 1964). Pokud tedy jedna osoba vykonává několik rolí, které nelze jednoduše skloubit, dostávají se tyto role do vzájemného rozporu. Nemůže být pochyb o tom, že pokud žena tedy zastává roli matky a zároveň roli zaměstnankyně, může docházet ke konfliktu

těchto rolí. Práce může negativně zasahovat do rodinného života či naopak. V takových případech pak žena stojí před určitým rozhodnutím, zda se jí podaří své role skloubit dohromady.

Voydanoff (2007) konflikt rolí nazývá inter-role², kdy člověk vykonává více rolí, které současně nejsou slučitelné. Inter-role konflikt v oblasti sladování rodinného a pracovního života potom dělí podle toho, která oblast je pro člověka náročnější a zasahuje do druhé oblasti. Podle toho rozlišuje work-to-family konflikt, kdy práce zasahuje do rodinného života a znemožňuje výkon některých rodinných povinností a family-to-work konflikt, kdy rodina ovlivňuje pracovní oblast natolik, že znesnadňuje plnění pracovních povinností. Lze tedy říci, že matky pracující během rodičovské dovolené se tak mohou potýkat s nepříjemnými situacemi, kdy musejí čelit možnému zásahu pracovního života do rodinného či naopak. Zde tedy potom nastává otázka sladování a možných způsobů, které matky na rodičovské dovolené volí pro dosažení harmonizace rodinného a pracovního života.

Kromě těchto dvou zmíněných konfliktů se u pracujících matek můžeme setkat i s dalšími konflikty rolí. Matoušek (2001) uvádí například intra-role konflikt³, který spočívá v různorodých očekáváních různých lidí ohledně naplnění dané role. Jak už totiž bylo zmíněno výše, ve společnosti mohou stále přetrvávat ustálené představy o roli matky. Žena, která se rozhodne během mateřství věnovat i jiným činnostem, v našem případě tedy profesnímu životu, může z toho důvodu například pociťovat pocit viny z ponechání dítěte v péči někoho jiného, či naopak může mít špatný pocit vůči svému zaměstnavateli, protože například nemůže pracovat v takovém rozsahu jako bezdětné ženy na plný úvazek. V našem případě se něco podobného děje u respondentek pracujících na částečný úvazek, které pociťují potřebu kompenzovat zaměstnavateli svůj omezený čas strávený v práci prostřednictvím vyššího pracovního nasazení.

Bodláková (2012, s. 131) tvrdí, že přes stále zvyšující se pracovní rovnost žen, stojí ženy před určitými dilematy. Podle autorky jsou tato dilemata zapříčiněna širokou nabídkou studijních příležitostí a následném uplatnění na trhu práce, ale také očekáváními společností

² Volně přeloženo jako „vnitřní konflikt rolí“

³ Volně přeloženo jako „vnější konflikt rolí“

a určitými stereotypy, které předpokládají, že jediná možná a správná péče o dítě je mateřská. Takový konflikt je podle autorky způsoben potřebou realizovat se v profesní kariéře, ale zároveň také potřebou pečovat o dítě. To dokládají i výpovědi respondentek, které vyjadřují touhu po osobním rozvoji, který spatřují právě v realizaci v profesním životě, zároveň ale nijak neznevažují potřebu a nutnost péče o dítě

V souvislostech uvedených literárních děl, věnujících se work-family konfliktu, není na místě pochybovat o tom, že by pracovní a rodinný život nebyl propojen. (Greenhaus & Beutell, 1985). Otázku možného sladění těchto rolí si klade za cíl tato diplomová práce a jak je z této kapitoly patrné, zejména matky mohou pociťovat větší tlak na zvládnání tohoto konfliktu. Pracujícím matkám toto neulehčuje stále převládající tradiční vnímání rodiny, kdy role ženy jako matky značně ovlivňuje její možnou kariéru. S ohledem na zaměření této práce na zaměstnané matky na rodičovské dovolené, věnuji následující kapitolu vymezení těchto pojmů.

2 Mateřská a rodičovská dovolená

V této kapitole se budeme zabývat legislativním vymezením mateřské a rodičovské dovolené vzhledem k zaměření práce právě na pracující maminky na rodičovské dovolené. Dále popíšeme také určitá rizika spojená s poměrně dlouhou rodičovskou dovolenou v České republice, jako riziko sociální izolace matky, nebo nedostatečnou adekvátní komunikaci během rodičovské dovolené.

2.1 Legislativní vymezení

Mateřskou a rodičovskou dovolenou v české legislativě upravuje zákoník práce. Mateřskou dovolenou definuje zákoník práce č. 262/2006 Sb. jako pracovní volno bez náhrady na mzdu v souvislosti s porodem a následnou péčí o dítě. Mateřská dovolená trvá zpravidla 28 týdnů v případě narození jednoho dítěte, 37 týdnů v případě narození dvou a více dětí. Ženy na mateřskou dovolenou obvykle nastupují v 6. týdnu před plánovaným termínem porodu, nejdříve však mohou nastoupit na mateřskou dovolenou 8. týdnů před porodem. Nikdy nesmí být kratší než 14 týdnů a nesmí být ukončena ani přerušena 6 týdnů ode dne porodu. Během mateřské dovolené má matka nárok na čerpání peněžité pomoci v mateřství, kterou stanovuje zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění. Tato peněžitá pomoc je hrazena z nemocenského pojištění, nárok na ni proto vzniká pouze za předpokladu účasti na tomto pojištění minimálně 270 kalendářních dní v posledních 24 měsících. Celková výše poskytnuté pomoci je vypočítávána dle předchozích příjmů zaměstnance, a to ve výši 70 % jeho denního vyměřovacího základu, který vzniká na základně §18 zákona č. 187/2006 Sb.

Kuchařová (2006, s. 83) tvrdí, že naprostá většina žen čerpá mateřskou dovolenou v její plné délce a většina také po skončení mateřské dovolené nastupuje na rodičovskou dovolenou. Dle průzkumů se pouze 3% žen vrací po ukončení mateřské dovolené na svou stávající pracovní pozici (Vývoj ekonomické aktivity obyvatelstva, 2011). Jen velmi malé procento žen se tedy po mateřské dovolené vrací do zaměstnání. Z toho by bylo možné usuzovat, že maminky v České republice neupřednostňují kariéru před rodinným životem,

alespoň co se týče prvních měsíců péče o dítě během mateřské dovolené. K takovém tvrzení by však bylo třeba zohlednit mnoho dalších faktorů, jako například zda má matka možnost hlídání babiček, nebo dostupnost služeb péče o dítě.

Rodičovská dovolená dle zákoníku č. 262/2006 Sb. následuje bezprostředně po skončení mateřské dovolené, v případě otce na rodičovské dovolené nastává již od narození dítěte a slouží k prohloubení péče o dítě. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci rodičovskou dovolenou na jeho požádání v takové rozsahu, jaký si sám určí, nejdéle však do věku 3 let dítěte. Během rodičovské dovolené má jeden z rodičů nárok čerpat rodičovský příspěvek, který se řídí zákonem č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře. Podmínkou pro čerpání tohoto příspěvku je trvalé bydliště na území České republiky rodiče i dítěte. Dobu čerpání tohoto příspěvku může rodič zvolit do dvou let, do tří let nebo do čtyř let věku dítěte, přičemž je možné tuto dobu každé tři měsíce měnit, či se například střídat s partnerem. Celková čerpaná částka je vždy stejná. Maximální výše tohoto příspěvku činí 220 000 Kč. Nemůže však být vyšší jak 70 % hodnoty třicetinasobku denního vyměřovacího základu. Výše měsíčního výpočtu příspěvku nesmí překročit částku 11 500 Kč. Tento příspěvek lze čerpat maximálně do 4 let věku dítěte.

Nárok na rodičovský příspěvek nijak neovlivňuje to, zda rodič pracuje, podmínkou je zajištění celodenní péče o dítě, přičemž tuto péči nemusí nutně zajišťovat pouze on sám, dítě může být svěřeno například babičkám či chůvě. Může být svěřeno i do institucionální péče, tato péče však nesmí překročit dobu 46 hodin měsíčně. Rodič tak může bez jakýchkoliv omezení pracovat i na plný úvazek či samostatně podnikat (Úřad práce ČR & ČSSZ, 2014). Ettlerová (2006, s. 69) uvádí, že ženy na rodičovské dovolené tak mohou volit mezi několika variantami. Mohou zvolit vlastní celodenní péči o dítě, kdy nejsou výdělečně činné (což způsobí snížení rodinného rozpočtu). Další volbou může být příležitostný přivýdělek formou takových činností, které lze vykonávat současně s péčí o dítě, případně společně s využitím institucionálního zařízení. Tato možnost umožňuje matce věnovat se sama sobě, případně vyřídit různé pochůzky atp. Třetí variantu uvádí jako regulérní pracovní úvazek, který však podle ní volí matky většinou až ve vyšším věku dítěte a kombinují ho s institucionálním zařízením, placeným hlídáním či pomocí rodiny. Je tedy patrné, že matky na rodičovské dovolené nejsou nijak z právního hlediska omezované, co se týče jejich ekonomické aktivity.

Maminky, které chtějí v průběhu své rodičovské dovolené pracovat, musejí pouze zajistit péči pro své dítě. Právě tuto možnost pracovat využívají i naše respondentky, které volí především možnost zkráceného úvazku či práce jako OSVČ.

Nastavení sociální politiky v ČR umožňuje matkám, potažmo otcům, zůstat v domácnosti a věnovat se výhradně výchově svého dítěte. Jak bylo uvedeno, naprostá většina matek své mateřské dovolené využívá v maximální délce a většina také poté nastupuje na rodičovskou dovolenou. Jen malé procento žen nastupuje bezprostředně po ukončení mateřské dovolené na svou stávající pracovní pozici. Nástup do zaměstnání je jim umožněn i následně během rodičovské dovolené, kdy za určitých podmínek neztrácí nárok na rodičovský příspěvek. Státní podpora matek je jistě vhodným nástrojem, který pomáhá matce skloubit novou mateřskou roli s rolí profesní. Delší odloučení od profesního života a celková izolace matky může mít i svá rizika, které budou zmíněny v následující kapitole.

2.2 Riziko dlouhé rodičovské dovolené

Předchozí kapitolou popsaná rodičovská dovolená je v České republice poměrně dlouhá, ve srovnání s ostatními evropskými zeměmi až nadstandardní. Mezinárodní organizace práce doporučuje mateřskou dovolenou v době 14 týdnů. Evropská komise doporučuje ženám minimálně 18 týdnů mateřské dovolené. Například v severských zemích je doba pobírání rodičovského příspěvku mnohem kratší. V Norsku je to 47 nebo 57 týdnů, ve Švédsku 480 dní či ve Finsku 158 pracovních dní (Jonášová, Frýdlová & Svobodová, 2012).

Podle Sirovátky a Bartákové (2008, s. 65-67) je dlouhá rodičovská dovolená pozůstatkem socialistického režimu. Před rokem 1989 to neznamenal problém, protože nucená zaměstnanost zaručovala jistotu práce i po delší absenci na trhu práce, tedy i po ukončení dlouhé rodičovské dovolené. V té době byla také rozvinutá síť služeb péče o děti do tří let a rodiny byly podporovány různými, poměrně vysokými, dávkami a úlevami. Po roce 1989 však došlo k transformaci pracovního trhu, který se po revoluci stal nevstřícným k těm, kteří ho na delší dobu opustili.

Křížková a Maříková uvádějí:

„nastavení sociální politiky a zejména dlouhá rodičovská, která se v rukou zaměstnavatelů stává diskriminačním nástrojem, fungují jako zdroj pochopení žen pro diskriminaci ze strany zaměstnavatelů” (2011, s. 219).

Lze tedy říci, že matky v určitém smyslu mají i pochopení pro diskriminaci na trhu práce, jelikož ho na delší dobu opustily z důvodu mateřství a nejsou tak pro zaměstnavatele lukrativním zaměstnancem. Samy matky si totiž pravděpodobně uvědomují úskalí příliš dlouhé rodičovské dovolené. Každodenní péčí o dítě, kdy zůstávají samy doma s dítětem, mohou ztrácet cenné kompetence, jelikož se jim nemusí dostávat dostatek podnětů z profesní oblasti. A vzhledem k neustále se měnícím požadavkům trhu práce je nutné své kompetence nejen udržovat, ale i obnovovat a rozšiřovat. Z toho důvodu lze říci, že ženy na rodičovské dovolené chápou rozhodnutí zaměstnavatele upřednostnit jiného kandidáta oproti ženě, která strávila tři roky doma s dítětem a nevěnovala se svému profesnímu rozvoji. V určitém smyslu toto potvrzují i naše respondentky, které vyjadřují velkou vděčnost svému zaměstnavateli, o kterém vypovídají tak, jakoby dělal něco „navíc“ oproti běžnému zaměstnavateli tím, že je zaměstnal (především tedy vzhledem k umožnění zkráceného úvazku).

Základním negativem rodičovské dovolené, se kterým se mohou matky setkat po návratu na trh práce je diskriminace. Důvodem k diskriminaci může být zmíněná délka rodičovské dovolené, po kterou byla matka mimo trh práce a profesní oblast se mohla nějakým směrem vyvíjet. Matka během této doby byla v určité izolaci, které věnují následující kapitolu, která je dalším rizikem rodičovské dovolené.

2.2.1 Sociální izolace

Jedním z negativních důsledků dlouhé rodičovské dovolené může být právě sociální izolace matky, která zůstává s dítětem po celý den doma sama po delší časové období. Ztráta kontaktu s ostatními lidmi nejen ztěžuje možnost návratu matky do zaměstnání, ale ovlivňuje

psychiku matky během celého období mateřství a proto v této kapitole uvedu i možná řešení, jakými lze sociální izolaci zamezit.

Možný (2003) uvádí, že dříve byl rodinný život více pospolitý, rodina trávila čas společně při práci a matka tehdy netrávila tolik času s dítětem o samotě. Po průmyslové revoluci se práce přesunula mimo domov a i sousedské vztahy začaly ochabovat. Matka se tak ocitla sama doma s dítětem, což může vést až k pocitu sociální izolace. Doležalová (1998) říká, že dnešní matka už nemá jinou práci než péči o dítě a může tak nabývat pocitů vyčlenění ze společnosti. Není tedy proto divu, že některé maminky se mohou cítit samy doma s dítětem osaměle až izolovaně od okolního světa. Nemají totiž dostatek kontaktu s dospělými lidmi podobných zájmů. Brzký návrat do zaměstnání již v průběhu rodičovské dovolené může být právě jednou z těch možností, kterými se ženy na rodičovské dovolené mohou snažit vyhnout sociální izolaci.

Sociální izolace může být definována jako: „*ztráta kontaktu s ostatními lidmi, nucená nebo dobrovolná*“ (Hartl, 2010, s. 233). Geisel (2004, s. 112 – 113) uvádí, že sociální izolace matek je ve společnosti poměrně nový pojem. Dříve byla žena po porodu obklopena všemi svými příbuznými, kteří ji podporovali a pomáhali.

„Ve srovnání s naší společností, v níž se každý pár musí prokousat životem, jak sám nejlíp umí, se tyto způsoby chování, nabízející matce v přelomovém období plném nejistoty s pochybností podporu a péči, jeví jako záviděníhodná instituce“ (Geisel, 2004, s. 114).

Může se tedy zdát, jakoby situace před průmyslovou situací byla pro ženy s dětmi příznivější, než je situace nyní. Ženy s dětmi, ačkoli se věnovaly výhradně péči o dítě a domácnost, byly neustále obklopeny širším okruhem rodiny či sousedy, kteří jí pomáhali. Matka, která sice zůstávala doma s dítětem, tak nezůstávala sama a netrpěla sociální izolací.

Způsobů, jak zabránit sociální izolaci během rodičovské dovolené existuje několik. Matky mohou například využívat služeb mateřských center, kde se setkávají s dalšími rodiči ve stejné situaci a mohou tak aktivně trávit volný čas společně s dětmi. Nebo se také mohou rozhodnout pro dřívější návrat z rodičovské dovolené na trh práce a zabránit tak sociální

izolovanosti. Neztratí tak své sociální kontakty, profesní povědomí ani své schopnosti a dovednosti potřebné pro výkon zaměstnání.

2.2.2 Nedostatek adekvátní komunikace

To, že je matka sama doma s dítětem a nemá dostatečný kontakt s dospělými lidmi, může pro matku znamenat i nedostatek adekvátní komunikace. To může mít za následek až ztrátu schopnosti vést dospělou konverzaci.

Možný (2003) uvádí, že porod dítěte prakticky razantně změní sociální kontakt ženy s okolím. Před porodem většina žen vede rozmanitý život, navazuje nové vztahy a udržuje ty současné, po narození dítěte však matka zůstává doma sama s dítětem a sociální kontakty tak upadají. Podle Ratislavové (2008) komunikace zaměřená pouze na dítě má pak za následek upadání jazykové výbavy a schopnosti logického uvažování.

Je patrné, že takový úpadek může pak matkám, vracejícím se z rodičovské dovolené zpět na trh práce, způsobovat velké potíže při hledání nového zaměstnání. Z důvodu denní komunikace pouze s dětmi mohou pociťovat, že ztrácí schopnost vést dospělou konverzaci, a to jim nástup do zaměstnání může velmi ztížit. Právě z toho důvodu se některé matky mohou snažit vrátit do zaměstnání dříve a vyhnout se tak obtížím spojených s velmi dlouhou rodičovskou dovolenou. To ostatně potvrzují i respondentky zapojené do tohoto výzkumu, které kontakt s okolím a dospělými lidmi, považují za velmi důležitý.

3 Slad'ování pracovního a rodinného života

Pro matku, která se rozhodla zapojit se do zaměstnání dříve než po skončení rodičovské dovolené, je sladění dosavadního rodinného života s pracovním jednou z oblastí, nad kterou přemýšlí před samotným nástupem do zaměstnání. Kromě dosavadních činností ji přibude nová a určitou část svého času bude muset věnovat právě jí. Vzájemnému propojení těchto dvou oblastí se věnuje koncept work-life balance⁴, kterým se v této kapitole budeme zabývat. Dále se pokusíme vymezit možná opatření napomáhající ke sladění rodinného a pracovního života jak ze strany státu, tak ze strany zaměstnavatelů. V neposlední řadě se zaměříme i na aktivní otcovství, kdy otec pomáhá matce ke sladění jejich rodinných a pracovních rolí tím, že aktivně pomáhá s výchovou a péčí o dítě.

Koncept work-life balance můžeme chápat jako proces harmonizace rodinného a pracovního života. Důvod pro vznik tohoto konceptu pramení zejména ze současného fungování společnosti, kdy zejména mluvíme o dnešní době plné stresu a rychlých společenských změn. Bird (2006) uvádí, že problémy spojené se slad'ováním nevychází z neschopnosti lidí své role zvládnout, ale z nedostatečné organizace činností a neodhadnutí jejich důležitosti. Dalo by se tedy říci, že konkrétně v otázce slad'ování pracujících matek na rodičovské dovolené je organizovanost velmi důležitým aspektem pro zvládnutí obou rolí. Jak už bylo řečeno, matce po nástupu do práce přibývají povinnosti, ale většinou žádné neubývají a organizace času a práce je proto nutností. To ostatně dokládají i respondentky ve svých výpovědích, ve kterých hovoří o potřebě organizace času jak doma, tak v práci a s tím spojenou také potřebou vytváření a přehodnocování priorit.

Sladění pracovního a osobního života určuje míra zapojení do pracovních a rodinných rolí a míra spokojení v nich (Greenhaus, Collins & Shaw, 2003). Záleží tedy na tom, jak se člověk sám chce zapojovat do svých rolích a jak je v nich spokojený. Každý jedinec má totiž svoji individuální představu o tom, co znamená ideální rozdělení rolí a je proto logické, že toto optimální rozdělení rolí nemusí vždy znamenat rozdělení rodinného a pracovního života půl na půl.

⁴ Volně přeloženo jako harmonizace či slad'ování pracovního a rodinného života.

Existují různé strategie využívané pro sladování rodinného a pracovního života, dle autorů Peper, van Doorne-Huiskes a den Dulk (2005) se jedná o následující strategie. Jako první uvádějí strategii kariéry. Tuto strategii využívají lidé pracující na plný úvazek, vyznačující se iniciativností, vysokými ambicemi a touhou po kariéře. Tento typ je typickým spíše pro muže. Další popisují jako strategii profesionála, která je také typická pro ambiciózní jedince. Jejich ambice jsou ale spíše řízeny radostí a nadšením pro danou práci než touhou po kariéře. Tuto strategii využívají muži i ženy. Jako třetí uvádějí strategii balancování, která stojí na snaze vyvažovat rodinné a pracovní povinnosti, často formou zkráceného pracovního úvazku, a je využívána spíše ženami. Poslední uvádějí strategii ústupu, která je také typická pro ženy. Stojí na předpokladu, že žena se zcela dobrovolně vzdá možnosti profesní kariéry a věnuje se pouze péči o dítě a domácnost. Pracující matky na rodičovské dovolené by tedy bylo možné zařadit nejspíše do skupiny využívající strategii balancování. Většina těchto matek využívá možnosti právě zkráceného úvazku kvůli lepší možnosti sladění rodinných a pracovních povinností.

Bartáková (2009, s. 171) na základě výsledků svého výzkumného šetření uvádí, že *„základní podmínkou pro návrat do práce je zajištění péče o děti. Načasování i forma návratu (forma úvazku) jsou tomu výrazně přizpůsobeny.“*

Pro ženy je tedy nejdůležitější to, zda existuje možnost využít nějaké institucionální zařízení pro péči o dítě, nebo zda mají k dispozici například prarodiče, kteří jim dítě hlídají. Důležitá je pro ně také domluva se zaměstnavatelem na částečném úvazku či na flexibilní pracovní době. Částečných úvazků je však k dispozici v České republice velmi málo, na částečný úvazek pracuje pouze 8,5 % žen, zatímco evropský průměr činí okolo 19 % (Kombinování rodinného a pracovního života, 2011). Není se proto čemu divit, že většina žen upřednostňuje během rodičovské dovolené celodenní péči o dítě před nástupem do zaměstnání vzhledem k nedostatečným možnostem zkrácených úvazků.

Sladování rodinného a pracovního života určuje míra zapojení matky do jednotlivých rolí. To, do jaké míry se zapojují do jednotlivých rolí, už ale záleží na každé z nich. Pro některé matky může harmonické rozložení práce a rodiny znamenat půl na půl, pro některé například znamená více času pro rodinu a méně v práci či naopak. Klíčovou se ale v každém případě stává schopnost organizace času a práce. Je totiž logické, že s nástupem do práce

matce přibývají povinnosti a musí si tak všechny své činnosti dobře naplánovat, organizace času se tak stává nutností. Důležitou roli při rozhodování matky o nástupu do práce hraje také možnost volby úvazku, většinou tedy zkráceného, který právě umožňuje matce na rodičovské dovolené skloubit rodinu a zaměstnání.

3.1 Legislativní opatření státu pro harmonizaci rodiny a práce

Pro zvýšení podílu žen na pracovním trhu jsou důležitá nově vznikající politická opatření pro harmonizaci rodinného a pracovního života, kterými se budeme zabývat v této kapitole. Pro matku je sloučení těchto dvou oblastí často velmi obtížné, jelikož je náročné věnovat se dítěti i zaměstnání současně. V této situaci se stává klíčové, zda má matka možnost svěřit péči o dítě do rukou někoho jiného. Ne vždy má matka k dispozici členy rodiny, kteří by se o dítě mohli postarat, připadají proto v úvahu institucionální zařízení pro podporu matek s dětmi, těmto podpůrným službám se budu věnovat zejména v kapitole 3.1.1 Podpora péče o děti a další členy rodiny.

Důležitost dětí pro společnost podtrhuje Sirovátka (2006, s 92), který je označuje „*veřejným majetkem (a budoucností společnosti) a lidé, kteří se o děti starají, mohou méně investovat do rozvoje svého vlastního lidského kapitálu, a měli by proto obdržet odpovídající kompenzaci*“. Dospělí lidé, tím že se starají o dítě, určitým způsobem ztrácí možnost investovat sami do sebe a stát by měl proto rodiči nabídnout adekvátní kompenzaci, nebo alespoň zajistit takové podmínky, které budou pro rodiče s dětmi přijatelné.

Z legislativního hlediska ke sladování rodinného a pracovního života napomáhají „*opatření pracovněprávní povahy a existence finančně a teritoriálně dostupných služeb péče o děti*“ (Slučitelnost profesních a rodinných rolí, 2017). Do pracovněprávních opatření spadá především opatření mateřské a rodičovské dovolené (viz výše kapitola 2.1 Legislativní vymezení). Dále sem spadá pracovní volno, možnost úpravy pracovní doby, podmínky práce z domova či pružné pracovní doby.

Zaměstnavatel jako určitou formu benefitu může poskytovat i delší dovolenou na pět a více týdnů. Zaměstnanec má také zákonné právo na poskytnutí *pracovního volna* nad rámec

zákonem stanovené délky placené dovolené, a to v případě potřeby ošetřování dítěte či jiného člena rodiny. Opatřením pro sladění rodinného a pracovního života může být například i dodržování volna o státních svátcích, kdy jsou zařízení pro péči o dítě uzavřena. Zaměstnanci mohou také požádat o *úpravu pracovní doby* (v případě péče o dítě mladší 15 let, těhotenství či péče o dlouhodobě bezmocnou fyzickou osobu) a zaměstnavatel je povinen zaměstnanci vyhovět, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody. To samé platí i pro přizpůsobení místa výkonu práce potřebám zaměstnance, například v nemoci dítěte. Zaměstnanec má tak právo vykonávat práci mimo pracoviště organizace za předpokladu sjednání podmínek v pracovní smlouvě pro *práci z domova* (Slučitelnost profesních a rodinných rolí, 2017).

Během mateřství a rodičovství je harmonizace rodinného a pracovního života umožněna ze strany státu především opatřením mateřské a rodičovské dovolené. Náklady vynaložené během mateřství a rodičovství nespočívají pouze ve vyšších finančních výdajích spojených s rozšířením rodiny, ale také s dočasnou absencí matky na trhu práce. Jsou proto důležitá i další zákonná opatření státu jako například podmínky poskytnutí pracovního volna, možnost úpravy pracovní doby, podmínky práce z domova či pružné pracovní doby. Tyto opatření právě totiž umožňují matce lépe sladit zaměstnání s rodinou.

3.1.1 Podpora péče o děti a další členy rodiny

Z finančního hlediska podporuje stát rodiny s dětmi různými daňovými zvýhodněními a systémem sociálního zabezpečení díky sociálnímu pojištění, které zabezpečuje podporu v nemoci, mateřství, stáří atd. Zabezpečuje také přídavky na děti a rodičovský příspěvek. V roce 2008 vydalo MSPV také prorodinný balíček, který dalšími způsoby pomáhá rodinám s dětmi. Obsahem tohoto balíčku je například daňové zvýhodnění pro zaměstnavatele, kteří poskytují zaměstnancům služby péče o dítě, finanční podpora zaměstnavatelům nabízejících částečné úvazky či sleva na pojistném na sociální zabezpečení (Soubor prorodinných opatření, 2008). Z tohoto hlediska můžeme říct, že stát se snaží podporovat zaměstnavatele k zavádění opatření pro podporu rodiny. Vzhledem k tomu, že pro zaměstnavatele z toho plynou určité výhody, zaměstnávání matek na rodičovské dovolené by mohlo být pro zaměstnavatele zajímavější možností při rozhodování o výběru zaměstnanců.

Dle Bartákové (2009) a výsledků jejího výzkumného šetření, je návrat rodiče na trh práce podmíněn právě zajištěním péče o dítě a tomu také uzpůsobená forma úvazku. Ministerstvo práce a sociálních věcí vyděluje typy služeb péče o dítě na mateřské školy veřejné či soukromé a služby péče o dítě vázané živností („baby-sitting“⁵). Co se týče jeslí, tak jejich provozování bylo dle zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách, ukončeno ke dni 31. 3. 2013 (Slučitelnost profesních a rodinných rolí, 2017). Problémem momentálně je, že do služeb dotovaných ze státního rozpočtu spadají pouze veřejné mateřské školy, soukromá zařízení bývají na velmi vysoké cenové úrovni a dovolit si je tak mohou spíše rodiny s vyššími finančními příjmy. Mimo to veřejné školky přijímají děti většinou od tří let věku dítěte. Vzhledem k ukončení provozování jeslí tak maminky s dětmi mladšími tří let nemají mnoho možností, pokud nemají například babičky, které by pohlídaly, nebo pokud nejsou ochotny si připlatit.

Nově ale od roku 2017 v rámci operačního programu Zaměstnanost vznikají tzv. „mikrojesle“ pro děti od šesti měsíců do čtyř let v kolektivu maximálně čtyř dětí. Mikrojesle je veřejná služba celodenní péče pro dítě, která je v provozu 5 dní v týdnu v rozsahu minimálně 8 hodin denně (Mikrojesle, 2017). Začínají tedy vznikat nové formy pro péči o dítě i mladší než tři roky, jak tomu bývá ve veřejných školkách. Tento projekt je ale stále v začátcích a funguje prozatím jen v několika málo městech. Nepochyb

ně je to krok směrem dopředu, ale stále lze pozorovat určité nedostatky, jako například velmi omezenou kapacitu. Vyzkoušet tuto službu tak bude moci jen velmi málo maminek.

Kromě výhradně finanční podpory, podporuje stát harmonizaci pracovního a rodinného života i provozem institucí, které pomáhají matkám například s hlídáním dětí. Stát tímto podporuje snížení doby, kdy je matka v domácnosti mimo trh práce a zároveň dochází ke snížení finanční závislosti rodiny na finančních příjmech otce, jelikož matka může uvažovat o dřívějším návratu do zaměstnání. Ze státního rozpočtu jsou ale dotované pouze veřejné mateřské školky, které nejenže jsou kapacitně omezené, ale přijímají děti většinou až od třech let věku. Matka, která uvažuje o dřívějším návratu na trh práce a nemá

⁵ Volně přeloženo jako „hlídání dětí“.

například možnost hlídání v rámci rodiny, nemá příliš mnoho možností, jak takovou situaci vyřešit, pokud si nechce připlatit za soukromé zařízení.

3.2 Firemní opatření pro harmonizaci rodiny a práce

Podpora work-life balance neleží pouze na straně státu, pro úspěšnou harmonizaci rodinného a pracovního života je nutné i zapojení firemního sektoru. Kromě podpory zaměstnavatele pro vyvážený životní styl svých zaměstnanců se tato kapitola věnuje i speciální podpoře zaměstnanců s dětmi. Tento trend, zejména ve velkých společnostech potvrzuje i Farková (2009, s. 64). Ta uvádí, že v poslední době si některé nadnárodní společnosti v České republice začínají uvědomovat jak nákladné i časově náročné je zacvičování nových zaměstnanců za matky odcházející na rodičovskou dovolenou. Zavádějí proto „Family - friendly policy“⁶. Tato firemní politika dle autorky umožňuje ženám na rodičovské dovolené například účastnit se různých kurzů, které jim pomáhají k udržení se v pracovním kontextu a celkově držet krok s vyvíjejícími se požadavky trhu práce. Firmy také začínají zavádět firemní jesličky či školky, které také financují. Také Haberlová a Kyzlinková (2009, s. 48-49) poukazují na benefity poskytované zaměstnavatelem zaměřené výhradně na rodiny s dětmi. Uvádějí, že někteří zaměstnavatelé poskytují například příspěvek na služby péče pro dítě, či na různé rekreační pobyty pro děti. Pro ženy na mateřské či rodičovské dovolené mohou být dle nich výhodné například i rekvalifikační kurzy pořádané zaměstnavatelem. Toto vše umožňuje ženám lepší sladění jejich rodinného života s tím pracovním a může být i ulehčením rozhodování o dřívějším nástupu již během rodičovské dovolené. Z hlediska různých kurzů pořádaných zaměstnavatelem to může pro ženu znamenat i snazší návrat na trh práce po delší pauze způsobené mateřskou či rodičovskou dovolenou.

„Za nejsilnější faktory růstu zájmu zaměstnavatelů o programy sladující práci a rodinu jsou považovány změny ve složení pracovní síly (podíl žen) a snaha zaměstnavatelů udržet si své nejlepší pracovníky i pracovnice.“ (Sirovátka, 2006, s. 41).

⁶ „Family - friendly policy“ lze volně přeložit do češtiny jako „firemní politika přátelská k rodině“.

Podíl žen na trhu práce se totiž neustále zvyšuje. Ženy zastávají i řídicí pozice a je proto logické, že se zaměstnavatelé snaží takové zaměstnankyně udržet. Zaměstnavatelé si totiž uvědomují důležitost udržení si kvalifikované a loajální pracovní síly, která je kompetentní pro výkon dané práce a je obeznámena s fungováním organizace (Haberlová & Kyzlinková, 2009, s. 53). Přesně takovými zaměstnanci jsou totiž ženy vracející se z rodičovské dovolené. Mají totiž potřebné kompetence pro výkon dané pozice, znají prostředí a fungování firmy. Zaměstnavatel tak nemusí vynakládat další finanční prostředky pro náročný výběr a zaškolování nového zaměstnance. Mimo to, matky vracející se z rodičovské dovolené či v průběhu rodičovské dovolené, bývají svému zaměstnavateli, v případě splnění jejich požadavků, vděčné a velmi loajální.

Organizace zavádějící tyto politiky zvyšují svoji atraktivnost pro zaměstnance a tím snižují fluktuaci, náklady spojené s náborem nových zaměstnanců a celkově zvyšují svoji profitabilitu (Kocianová, 2012). Firemním opatřením napomáhajícím ke sladění rodinného a pracovního života může být například zavádění zkrácených úvazků, pružné pracovní doby, sdílení pracovního místa, práce z domova či řízení rodičovské dovolené.

Je patrné, že k přeměně vnímání žen dochází napříč celou společností a to i včetně přístupu firem ke svým zaměstnankyním. Firemní sektor se snaží o snížení fluktuace zaměstnanců díky zvyšování své atraktivnosti pro rodiny s dětmi. Rodinám s dětmi poskytují jak finanční, tak nefinanční benefity a matkám po rodičovské dovolené se snaží usnadnit nástup zpět do zaměstnání. Sami zaměstnavatelé si totiž začínají uvědomovat důležitost udržení si kvalifikované pracovní síly. Následující podkapitoly jsou věnovány právě možným firemním opatřením pro harmonizaci rodiny a práce.

3.2.1 Zkrácené úvazky

Jak už bylo řečeno, možnost zvolit si formu pracovního úvazku je jedním z nejdůležitějších faktorů ovlivňujících volbu matky vrátit se do zaměstnání, třeba právě i v průběhu rodičovské dovolené. Nejčastěji se tedy jedná o možnost zkrácených úvazků. Problémem ale je, že v České republice poskytování takových úvazků není příliš časté.

„Česká republika je naprosto výjimečná ve srovnání s ostatními zeměmi EU v tom, že má největší rozdíl mezi mírou zaměstnanosti žen s dětmi a bezdětnými ženami. Ženy u nás buď pracují na plný úvazek, nebo mají děti. Téměř nic mezi tím.“ (Jonášová, Frýdlová & Svobodová, 2012, s. 5).

V České republice jsou částečné úvazky totiž poskytovány opravdu velmi zřídka. Matky na rodičovské dovolené musejí zajistit celodenní péči pro své dítě, je proto velmi náročné sladit rodinu a zaměstnání. Pokud nedostanou od zaměstnavatele možnost částečného pracovního úvazku, nemají příliš šanci na to, aby se mohly během rodičovské věnovat i profesní oblasti života.

Pokud se ženy rozhodnou pro brzký návrat do zaměstnání ještě před dovršením třetího roku dítěte, preferují právě částečné úvazky či flexibilní pracovní dobu. Pokud zaměstnavatel nevyhoví těmto požadavkům, ženy často nenastoupí na původní pozici, ale upřednostní takovou, která více vyhovuje jejich požadavkům, ačkoli by to znamenalo nastoupit k jinému zaměstnavateli i na nižší pozici (Bartáková & Plasová 2007). To potvrzují i respondentky tohoto výzkumu, které často uvádějí, že rozhodujícím pro ně byla právě možnost zkráceného úvazku. To, o jakou pozici se jedná, při jejich rozhodování nehrálo příliš velkou roli. Důležité je, aby bylo možné věnovat se i dítěti, které i přes potřebu realizace v profesním životě, zůstává prioritou číslo jedna.

Plasová (2010, s. 29-51) uvádí, že pokud zaměstnavatel vyhoví požadavkům ženy, získá tak velmi loajálního pracovníka znalého dané pozice. Ženy svému zaměstnavateli bývají vděčné za akceptování jejich požadavků a svou časovou omezenost se často snaží vynahradiť vyšším pracovním nasazením. Lze tedy říci, že ze zaměstnání ženy na rodičovské dovolené plynou pro zaměstnavatele nesporné výhody. Což ostatně dokládají i výpovědi respondentek, ve kterých vyjadřují velkou vděčnost zaměstnavateli za umožnění zkráceného úvazku, velmi si ho za to váží a lze proto říci, že jsou i velmi loajálními zaměstnankyněmi

V České republice počet míst na částečný úvazek postupně narůstá, stále jich je ale velmi málo. V České republice využívá možnost práce na částečný úvazek okolo 6 % pracujících v ČR (Práce, sociální statistiky, 2016). Přičemž stejně jako v celé Evropě využívá

částečného úvazku výrazně větší množství žen, než mužů. V Evropské unii pracuje na částečný úvazek 32 % ze všech zaměstnaných žen, naopak u mužů je toto číslo zhruba třikrát nižší a tohoto úvazku využívá 9 % mužů. Jak bylo již zmíněno, v České republice jsou tato čísla několika násobně nižší a částečného úvazku využívá pouze 9 % žen a 2 % mužů. Menší využití částečného úvazku muži vidíme pouze v Bulharsku, kde navíc téměř 62% mužů volilo tento částečný úvazek nedobrovolně (Práce a mzdy, 2015). Na základě těchto statistických údajů lze říci, že co se týče poskytování částečných úvazků, tak Česká republika výrazně zaostává za ostatními zeměmi Evropské unie. Plasová (2008) tvrdí, že důvodem, proč se u nás částečné úvazky nevyužívají v takové míře jako v jiných evropských zemích je, že zaměstnavatelé mají negativní přístup k částečným úvazkům a také to, že částečné úvazky nebývají dostatečně finančně ohodnoceny.

Základním poznatkem, který shrnuje tato kapitola, je nízké procento zaměstnaných v ČR na částečný úvazek oproti ostatním Evropským zemím. U mužů je procentuální zastoupení druhé nejnižší v celé Evropě a i počet žen, pracujících 4-6 hodin týdně, patří taktéž mezi nízké hodnoty. Západní Evropa je v tomto směru velmi napřed, v Nizozemí pracuje přes 75% žen na částečný úvazek, pro nás s ohledem na nastavení dnešní ekonomiky a fungování rodin prozatím nepředstavitelné číslo. A to navíc v případě Nizozemí mluvíme o velké míře dobrovolnosti zaměstnání na zkrácený úvazek namísto úvazku celého na rozdíl od Bulharska. V trendu posledních let není patrná v případě České republiky výrazná změna a tak stále zůstáváme po boku našich východních sousedů, nezdá se být pravděpodobné v tuto chvíli odhadovat výraznou změnu během nejbližších let.

3.2.2 Pružná pracovní doba

Pružná pracovní doba znamená, že zaměstnanec má možnost si volně zvolit začátek i konec své denní pracovní doby stanovené zaměstnavatelem (Příručka pro personální a platovou agendu, 2017). Zaměstnavatel určuje základní pracovní dobu, ve které musí být zaměstnanec fyzicky přítomen na pracovišti, začátek a konec své pracovní doby si však zaměstnanec určuje sám. Musí přitom ale splnit zákonnou pracovní dobu 40 hodiny za týden.

Plasová (2008, s. 232-233) tvrdí, že právě pružná pracovní doba je opatřením, které je velmi výhodné jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele, a proto je velmi často využíváno.

Lze říci, že konkrétně pro matky na rodičovské dovolené může být toto opatření velice výhodné například z hlediska ranních příprav dítěte a odvážení či vyzvedávání dětí ze školky, nebo od babičky.

Jednou z výhod pružné pracovní doby je možnost lépe sladit zaměstnání a volný čas, zaměstnanec tak může svoje zaměstnání přizpůsobit například fungování školky atd. A ačkoliv Plasová hodnotí pružnou pracovní dobu jako výhodnou pro obě strany, je nutné zvážit i určité limity. Například ve výrobním provozu na směny tuto formu nelze zavést, dále je nutné vhodně nastavit základní pracovní dobu, po kterou musí být všichni zaměstnanci přítomni, neboť opak by mohl mít negativní dopad na efektivitu práce v případech, kdy je nutná kooperace zaměstnanců.

3.2.3 Sdílení pracovního místa (job sharing)

Sdílené pracovní místo je většinou obsazeno dvěma či více zaměstnanci, kteří si mezi sebou dělí pracovní dobu v rámci jedné pracovní pozice. V České republice tato forma opatření však téměř neexistuje z důvodu neefektivity práce. Někteří zaměstnavatelé ale tvrdí, že toto opatření je produktivní, flexibilní a zaměstnanci jsou více spokojení (Čermáková et al., 2002).

Ačkoliv se sdílení pracovního místa může jevit jako opatření, které je výhodné pro pracující rodiče, není tomu úplně tak. Kuchařová se Zamykalovou (2000) uvádí, že opatření ve formě sdílení pracovního místa není vhodnou volbou ani pro zaměstnance, ani pro zaměstnavatele. Pro zaměstnavatele může být nevýhodné z důvodu snížení pracovního výkonu a komplikované organizace práce. Pro zaměstnance není výhodné z hlediska nedostatečného finančního ohodnocení a případnými problémy s předáváním práce mezi pracovníky sdíleného pracovního místa. Haberlová a Kyzlinková (2009, s. 31) potvrzují, že většina českých zaměstnavatelů sdílení pracovního místa shledává jako nevýhodné a svým zaměstnancům ho proto ani nenabízí. Lze tedy shrnout, že s ohledem na složitější předávání práce mezi dvěma zaměstnanci je výhodnější uvažovat o částečném úvazku, který je v našem prostředí častější. Potvrzujícím faktem je i to, že ani jedna z respondentek takovéto možnosti nevyužívá a nijak se o ní nezmínila.

3.2.4 Práce doma⁷

Možnost práce z domova může být právě pro pracující matky s malými dětmi efektivním řešením sladění práce s rodinou, a z mnoha hledisek velice výhodným. Můžou si samy rozvrhnout pracovní dobu a v případě potřeby se i věnovat dítěti.

Dudová (2008) spatřuje výhody práce z domova v lepší možnosti skloubit práci a rodinu, kdy rodič nemusí zajišťovat jinou péči pro své dítě. Nemusí dojíždět do zaměstnání, sníží tedy své finanční i časové náklady, pracovní dobu si může většinou uzpůsobit dle svých vlastních potřeb a není vyrušován pracovním ruchem. Výhody plynoucí z práce z domova vidí autorka i pro zaměstnavatele. Ten může snížit své náklady na vybavení a prostory pro práci. Jeho zaměstnanci pak vykazují vyšší produktivitu i motivaci a zaměstnavatel má tak možnost získat kompetentního zaměstnance, který by za jiných okolností pro firmu nepracoval. Lze tedy říci, že z hlediska úspory času i financí je toto opatření výhodné jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele. V oblasti sladění rodinného života s prací je pro matku výhodná především možnost vlastní zajištění péče o dítě.

Dudová (2008) popisuje také negativa plynoucí z práce z domova. Pro zaměstnance může znamenat izolaci od ostatních členů týmu či problematické vymezení hranic osobního a pracovního života způsobené například workoholismem, nebo když je matka vyrušována dítětem. Pro zaměstnavatele může být nevýhodná ztráta kontroly nad zaměstnancem, neosobní kontakt s nimi či náročná organizace práce. Můžeme říci, že v takovém případě by dřívější návrat matky do zaměstnání pravděpodobně nijak neřešil problém sociální izolace, kterému byla věnována kapitola 2.2.1. V otázkách sladění rodiny a práce by také mohl nastat problém v ovlivňování rodiny, například ve smyslu práce po večerech, či naopak v negativním ovlivněním zaměstnání způsobeným vyrušováním při práci dítětem.

Podle Plasové (2008, s. 234-235) zaměstnavatelé vnímají tuto možnost spíše jako nevýhodnou a proto jim svým zaměstnancům spíše nepovolují. Lze tedy shrnout, že nespornou výhodou pro zaměstnance je jistě kromě pohodlí při práci z domova i snížení nákladů na dojíždění včetně času zaměstnance, ale zejména kvůli obavám ze strany

⁷ V Čechách velmi rozšířené pod anglickým názvem „home office“.

zaměstnavatele o pracovní nasazení svých zaměstnanců může docházet ke skeptickému přístupu a ne všechny firmy tuto formu výkonu zaměstnání povolují. Pro matky má tato forma ještě navíc výhodu v tom, že nedochází ke komplikaci ohledně hlídání dětí.

3.2.5 Řízení rodičovské dovolené

Dle studie gender studies je důležitým opatřením také management rodičovské dovolené, který nabízí lepší možnosti pro sladění rodinného a pracovního života. Naplánovaný návrat do zaměstnání či předem stanovený způsob profesního zapojení během rodičovské dovolené může být jednou z takových možností. Každý může mít v této oblasti jiné preference, a proto se doporučuje právě jasná domluva před nástupem na rodičovskou dovolenou ohledně nástupu zpět do zaměstnání a ohledně spolupráce během rodičovské dovolené, udržovat pracovní kontakt během rodičovské dovolené (například ve formě přístupu na intranet, zasílání informačních emailů či ve formě vzdělávacích kurzů), podpora dřívějšího návratu z rodičovské dovolené či nabídka práce jiné pozice za předpokladu přizpůsobených podmínek pro rodiče s dětmi (Slad'ování osobního a pracovního života, s. 12-13).

Podle Velíškové (2007) je právě spolupráce zaměstnavatele s rodičem na rodičovské dovolené důležitá pro adaptaci zaměstnance po ukončení rodičovské dovolené. Řešením podoby své rodičovské dovolené v dostatečném předstihu totiž umožňuje matce přizpůsobit průběh rodičovství dle svých představ a lze říci, že díky tomu ví naprosto přesně, jak bude probíhat její návrat do zaměstnání a jaké jsou její možnosti.

Předchozí kapitoly nastínily několik směrů, kterými se mohou matky vydat a které jim umožní skloubení rodinného života a profesní kariéry. Některé z těchto nástrojů, jsou iniciovány státem, některé naopak zaměstnavateli a u některých vývoj v naší zemi pokulhává zejména za západní Evropou. S narůstajícím počtem zaměstnaných matek se snižuje stále převládající tradiční pojetí fungování rodiny, matkám je častěji umožněn dřívější nástup do zaměstnání, čímž dochází ke snížení také jejich sociální izolace. Je nutné vzít také v potaz možnou diskriminaci matek, které zůstávají na rodičovské dovolené dlouho. Jedním z řešení je současné skloubení rolí matky a profesní role, pokud to lze a zaměstnavatel umožní například výše popsaný částečný úvazek. Při přehodnocení vnímání rolí v rodině se naskýtá

řešení další a tím je otec, který by zůstal v domácnosti namísto matky. Této myšlence je věnována následující kapitola.

3.3 Aktivní otcovství jako způsob slad'ování rodinného a pracovního života matky

Jedním ze způsobů jak zamezit vyčlenění matky z trhu práce je novodobější pojetí rodiny, kdy se o výchovu dětí stará jak matka, tak otec. V této kapitole se odpoutáme od genderových stereotypů a blíže popíšeme možnost volby obou rodičů a jejich rolí při fungování rodiny.

„Základní předpokladem vyváženosti rodinného a pracovního života je možnost volby alternativních pracovních úvazků a vyšší zapojení mužů do péče o děti.“ (Nývlt, 2016, s. 205). O problematice poskytování částečných úvazků a jejich nízkého využití v České republice jsme se již zabývali (v kapitole 3.2.1 Zkrácené úvazky). Nyní se více zaměříme na téma aktivního otcovství jako formu pomoci ke slad'ování pracovních a rodinných rolí ženy.

„Aktivního otce“ lze podle Šmídové (2008, s. 11-13), která používá spíše termín „nový otec“, definovat jako otce, který se podílí na výchově svých dětí, ale také na péči o ně, na domácích pracích a na veškerých činnostech spojených s rodinou, které nemusí patřit mezi ty zábavné ani příjemné. Takoví muži se vyznačují obecně tolerantností a vstřícností. Takové pojetí je výstižné i pro popis partnerů našich respondentek. Ty o svých partnerech vypovídají jako o velmi tolerantních a podporujících. Podílejí se aktivně na výchově dítěte a v některých případech dokonce zůstávají doma s dítětem, aby umožnili matce nástup do práce.

Ve společnosti ale stále často dochází k jednání na základě genderových stereotypů, tedy na základě určitých zjednodušených popisů chování, které jsou určeny ženám a mužům. Lidé jsou často posuzováni a hodnoceni na základě představ o tomto chování, které je považováno za správné. Jsou hodnoceni bez ohledu na jejich individualitu, výchovu, schopnosti, názory či představy. V dnešní společnosti stále přetrvává stereotyp ideálu matky a otce. Ideál matky je vnímán v plné péči o dítě a domácnost, otec je vnímán jako živitel rodiny, přičemž na výchově dítěte se podílí spíše až v pozdějším věku (Sedláček & Plesková, 2008,

s. 8). Lze předpokládat, že tyto stále přetrvávající stereotypy v nejbližších letech ze společnosti zcela nevymizí. Lze však pozorovat určitý posun. Například pracující matka v dnešní společnosti je považována za zcela „normální“ a nikomu na tom nepřijde nic divného. Také fenomén mužů na rodičovské dovolené je dnes již velmi diskutovaným tématem.

Ostatně už Maříková (1999, s. 19) uvádí, že v souvislosti s prvními výzkumy se začaly objevovat názory odborníků, že i otcové vědí, jak s dítětem zacházet. A aby se mezi dítětem a otcem mohly vytvořit silné citové vazby, je potřeba aby se otec dítěti věnoval již od jeho raného dětství. Souhlasně i Matějček (1994, s. 81) tvrdí, že mateřství není pouze ženská záležitost. Kromě biologických dispozic náležících pouze ženě (jako těhotenství, porod, kojení) neexistuje nic, co by se otec nebyl schopen naučit a v čem by matku nebyl schopný zastoupit. Lze tedy konstatovat, že otec je stejně schopný postarat se o dítě tak jako matka. Kromě biologických dispozic mu v péči o dítě nic nebrání a může se proto o dítě postarat i v matčině nepřítomnosti.

Pravdou ale zůstává, že matky svým dětem obvykle věnují více péče a jsou i proto vnímavější k potřebám dítěte. Otcové mají menší zkušenosti s péčí o dítě, mohou být méně vnímaví k jejich potřebám, a proto mohou mít i menší důvěru v sebe sama, co se týče rodičovských schopností. Pokud je ale otcům projevena důvěra v jejich schopnost postarat se o dítě, jsou schopni změnit svou rodičovskou úlohu a vztah k dítěti a jsou schopni naučit se všechny potřebné dovednosti k péči o dítě (Maříková, 1999, s. 19). Je tedy důležité, aby muži k aktivnímu otcovství byli podporováni. Pokud jim není projevena důvěra, pravděpodobně nebudou k otcovství přistupovat aktivně z vlastní iniciativy. To může být dáno například i zmiňovanými stále přetrvávajícími stereotypy, kvůli kterým nejsou muži podporováni k péči o dítě.

Například v některých západních zemích Evropy je rovnoprávné chápání rozdělení rolí v rodině ve svém vývoji mnohem dál za Českou republikou. V České republice otec může čerpat rodičovskou dovolenou, ale není to jeho povinnost, a tak u nás stále není příliš často volenou variantou. V některých zemích je rodičovská dovolená povinnost i pro otce.

„Skandinávské země mají otázku péče o děti genderově spravedlivě kodifikovanou v zákonech... Některé z těchto zemí (Island, Švédsko, Norsko) mají dokonce legislativně ustavenou kvótu pro dobu, kterou musí otec strávit na rodičovské dovolené.“ (Kubíčková, 2004, s. 21).

Od takových zemích se má Česká republika stále co učit. Ale i v u nás se ženy nepochybně čím dál tím více dožadují dělby všech povinností a úloh, včetně lásky k dětem. Muži jsou více nuceni k vyjednávání se ženami ohledně péče o dítě a rozdělení povinností. Otcové i více přemýšlejí nad vztahem ke svému dítěti a jak dosáhnout co nejlepších citových vazeb. Také se více angažují v péči o dítě a rodičovská role je důležitou součástí jejich identity (Sedláček & Plesková, 2008, s. 34). Lze tedy pozorovat určitý posun i v České republice směrem k aktivnímu otcovství. Obecně ženy po mužích více požadují rovnocennou dělbu práce a není se tak čemu divit, že i rovnocennou péči o dítě. Rovnocenné rozdělení rodinných rolí pak matce umožňuje věnovat se svému profesnímu životu.

Podle Sedláčka a Pleskové (2008, s. 4) častější podíl mužů jako pečujících osob o dítě zvyšuje možnost žen prosadit se více v politice či ve vedoucích pozicích. Celkově dochází k vyšší rovnosti mužů a žen. Ženy získávají větší přístup k řídicím pozicím a muži k výchově a péči o dítě. Můžeme tedy shrnout, že forma aktivního otcovství hraje nepochybně důležitou roli v otázkách sladění rodinného a pracovního života matky. Pokud by celodenní péči o dítě měla zajišťovat pouze matka, neměla by tak příliš mnoho příležitostí zapojit se i do profesní sféry. O tom hovoří i naše respondentky, kterým partneři pomáhají i tím, že zůstávají doma s dětmi. Respondentky vypovídají i o tom, že sami otcové si toto období strávené s dětmi velmi užívají.

I přes snahu rovnocenného vnímání rodičů jsou patrné určité aspekty, které částečně vysvětlují důvody, proč počet otců na rodičovských dovolených zásadně nepřibývá. Jedním z nich může být menší citlivost či schopnost vnímat potřeby dítěte, matka má v tomto ohledu k dítěti blíže než otec, ačkoliv dle několika autorů neexistuje nic, co by se otec nemohl naučit. Další příčinou bude stále převládající tradiční pojetí rodiny a fungování celé společnosti, kdy muži častěji dosahují v zaměstnání vyššího ohodnocení a zároveň jsou pracovní vytíženější, neboť naprostá většina neuvažuje o částečných úvazcích apod. Dle mého názoru kombinace všech těchto aspektů vede k tomu, že o výchovu dítěte se stará převážně žena

a v našem státě navíc na rodičovské dovolené v plné délce a zdá se být logické, že díky tomu i počet zaměstnaných matek nebude nijak výrazný.

V empirickém šetření se těmto zaměstnaným matkám budu věnovat blíže, pokusím se odhalit, jaké byly důvody pro nástup do zaměstnání při mateřství, jak matky kombinaci zaměstnání a výchovy o dítě popisují a jak jsou s touto volbou spokojeny.

EMPIRICKÁ ČÁST

4 Metodologie výzkumného šetření

4.1 Výzkumný cíl a výzkumné otázky

Cílem tohoto výzkumného šetření je zjistit z výpovědí matek pracujících v průběhu své rodičovské dovolené, jak popisují sladění jejich rodinného a pracovního života. V rámci výzkumu se budu také snažit zjistit, jak vypovídají o svém nástupu do zaměstnání a jaké důvody vedly k jejich rozhodnutí. Dále chci také zjistit, jakým způsobem vypovídají matky na rodičovské dovolené o zvládnání role zaměstnankyně v kontextu mateřství a naopak jak vypovídají o zvládnání role matky v kontextu jejich zaměstnání. Výzkumné šetření je založeno na subjektivním popisu respondentky o zvládnání obou rolí. Hlavní výzkumná otázka (HVO) byla proto stanovena následovně:

HVO: Jak matky na rodičovské dovolené vypovídají o souběhu svých rolí matky a zaměstnankyně?

Hlavní výzkumná otázka byla dále rozčleněna do tří specifických výzkumných otázek (SVO), které mají napomoci k získání co nejpřesnější představy o zkoumané problematice:

SVO1: Jak matky na rodičovské dovolené vypovídají o svém nástupu do zaměstnání?

SO2: Jak matky na rodičovské dovolené popisují zvládnání role zaměstnankyně v kontextu svého mateřství?

SO3: Jak matky na rodičovské dovolené popisují zvládnání mateřství v kontextu svého zaměstnání?

4.2 Kvalitativní výzkum jako výzkumné paradigma

V tomto výzkumu jde o to postihnout, jak pracující matky na rodičovské dovolené vypovídají o souběhu role matky a zaměstnankyně. Jedná se tedy o subjektivní popis sociální reality. Právě z toho důvodu je kvalitativní šetření nejvhodnější volbou.

Výzkumné šetření je orientováno kvalitativně, jelikož se jedná se o „*nenumerické šetření a interpretace sociální reality*“ (Disman, 2000, s. 285). Získaná data budou subjektivně interpretována s cílem získat detailní popis sladování rodinného a pracovního života respondentek na rodičovské dovolené.

Kvalitativní výzkum můžeme definovat jako „*proces hledání porozumění založený na různých metodologických tradicích zkoumání daného sociálního nebo lidského problému*“. (Creswell, 1998 in Hendl, 2005, s. 50). V tomto výzkumném šetření se totiž budeme snažit porozumět matkám, které na rodičovské dovolené pečují o dítě a zároveň pracují. Budeme se snažit porozumět jejich rozhodnutí pracovat v průběhu rodičovské dovolené a způsobům sladování jejich rodinných i pracovních povinností. Gavora (2000) uvádí, že kvalitativní výzkum se zabývá podrobným popisem daného jevu a snaží se o zjištění nových souvislostí, ne pouze o generalizaci dat, jako tomu je v kvantitativním výzkumu. Právě o to budeme v tomto šetření usilovat. Budeme se snažit porozumět zkoumanému problému a snažit se v něm najít nové souvislosti, které nejsou na první pohled zřejmé.

4.3 Výzkumný vzorek

Výzkumný vzorek, o který se toto výzkumné šetření opírá, tvoří osm žen. Těchto osm žen jsou matky na rodičovské dovolené s dětmi do dvou let, které současně vykonávají určitou pracovní činnost (viz tabulka 1). Pro účely výzkumu byl vzorek zúžen na matky s dětmi žijící v trvalém partnerském vztahu s otcem dítěte.

Výběr výzkumného vzorku probíhal záměrně. Nejprve byli osloveni přítelkyně a známé, kteří vyhovovali stanoveným kritériím. Po vyčerpání tohoto způsobu vyhledávání respondentů byla použita metoda sněhové koule, kterou Disman (2002) popisuje jako metodu, při níž jeden respondent vede k postupnému získání dalších respondentů. Postupně byla tedy

každá respondentka požádána o poskytnutí kontaktu na matky, které vyhovovaly stanoveným kritériím či o poskytnutí informace, zda by byly vůbec ochotné se výzkumného šetření zúčastnit.

Tabulka 1: Popis sledovaného vzorku

Jméno	Věk dítěte	Typ úvazku	Péče o dítě během pracovní doby matky
Eva	24 měsíců	částečný	prarodiče, soukromá školka
Hanka	23 měsíců	částečný	prarodiče
Irena	24 měsíců	částečný	prarodiče
Iveta	15 měsíců	plný	prarodiče, manžel
Jana	18 měsíců	částečný	prarodiče
Martina	23 měsíců	částečný	prarodiče
Petra	24 měsíců	OSVČ	-
Soňa	15 měsíců	OSVČ	-

Eva je matka na rodičovské dovolené, která se znovu vrátila do zaměstnání, když bylo jejímu synovi 18 měsíců. Její syn chodí část týdne do soukromé školky a část týdne ho hlídají prarodiče. Eva pracuje na částečný úvazek 4 dny v týdnu, některé dny pracuje jen dopoledne, má možnost pracovat z domu a pátky mívá volno. Je vysoce postavenou manažerkou a hlavním důvodem pro nástup do zaměstnání byla touha po osobním růstu.

Hanka se znovu vrátila do zaměstnání, když bylo její dceři 13 měsíců. Dceru jí hlídají prarodiče. Hanka pracuje jako manažerka na částečný úvazek každý den dopoledne. Hlavní důvodem pro návrat do zaměstnání byla určitá touha po změně a nebýt pouze jen doma s dětmi.

Irena vypomáhá během rodičovské dovolené jako administrativní pracovnice 1-2 dny v týdnu. Jejímu synovi bylo 18 měsíců, když nastoupila do zaměstnání. Irena žije ve vícegenerační domácnosti spolu s jejími rodiči, právě proto ji syna během její pracovní doby hlídají rodiče. Do zaměstnání nastoupila, protože nechtěla zůstat pouze doma 3 roky s dítětem a měla obavy z náročného nástupu do zaměstnání až po 3 letech.

Iveta je ředitelkou základní školy a do funkce se opět vrátila, když byl její dceři 1 rok. Do zaměstnání dochází vždy 2 dny v týdnu. Další minimálně 1 den pracuje z domova.

O hlídání dcery se dělí její manžel a prarodiče. Do zaměstnání se vrátila proto, aby sama sebe udržela v pracovním kontextu a návrat do zaměstnání nebyl tak náročný.

Jana pracuje 2 dny v týdnu jako administrativní pracovnice. Jejímu synovi bylo 15 měsíců, když znovu nastoupila do zaměstnání. Syna ji hlídají prarodiče. Do zaměstnání se vrátila poté, co dostala nabídku od původního zaměstnavatele na částečný úvazek. Důvodem pro ni bylo hlavně udržení se v pracovním kontextu a také určitá touha po změně.

Martina má dvě děti. Znovu nastoupila do zaměstnání, když bylo jejímu mladšímu synovi 8 měsíců (pracovala ale již během rodičovské dovolené i s prvním dítětem). Pracuje v bance na částečný úvazek 1 den v týdnu každé pondělí. Její syn je tento 1 den v týdnu u babičky, která se o něho stará. Do zaměstnání se vrátila z důvodu touhy po určité změně, nebýt pouze doma s dětmi.

Petra pracuje na živnostenský list jako OSVČ a zpracovává objednávky pro zajištění dopravy. Pracuje z domova zhruba 4 hodiny týdně, hlídání dcery proto nepotřebuje zajišťovat. Tuto práci Petra vykonávala dlouhodobě již během zaměstnání jako vedlejší činnost. K této činnosti se opět vrátila, když byl její dceři 1 rok. Pracovat během rodičovské byla iniciativa jejího otce, sama o tom původně nepřemýšlela, ale momentálně je za to vděčná a je ráda, že může dělat i něco jiného, než se jen starat o děti.

Soňa pracuje také jako OSVČ na živnostenský list a pracuje pouze z domu. Jelikož pracuje z domova, i ona zvládá zajistit péči o své dítě sama a nepotřebuje tak pro svou dceru hlídání. Soňa z domova dělá překladatelskou činnost. Překladatelství dělala již jako vedlejší činnost během zaměstnání a pokračovala v něm již během těhotenství. Pracuje zhruba 2-3 hodiny denně pouze, když její dcera spí. V pracovní činnosti pokračuje během rodičovské dovolené, protože ji to baví a nechce ztratit kontakt s okolním světem, nechce být pouze doma s dítětem.

4.4 Polostrukturovaný rozhovor jako technika sběru dat

Vzhledem ke stanovenému problému a cíli zkoumání byl jako technika sběru dat zvolen polostrukturovaný rozhovor. „*Cílem hloubkového a polostrukturovaného rozhovoru je*

získat detailní a komplexní informace o studovaném jevu...“ (Švaříček & Šedřová et al., 2007, s. 13). O to se také budeme snažit v rámci tohoto výzkumného šetření – získat detailní a komplexní informace o sladění rodinného a pracovního života respondentek pracujících v průběhu rodičovské dovolené. Díky technice osobního rozhovoru je také možné zachytit výpovědi respondentek v přirozeném prostředí, ve kterém zažívají zkoumané jevy, což je pro toto šetření velmi důležité.

Polostrukturovaný rozhovor probíhal na základě sestaveného tazatelského schématu. Tazatelské schéma vycházelo z hlavní výzkumné otázky, která byla dále rozčleněna na specifické výzkumné otázky. Specifické výzkumné otázky byly přeformulovány na tazatelské otázky, které jsou pak kladeny v samotném rozhovoru. Tazatelské otázky jsou otevřené a tím pádem nijak neomezují respondenta v jeho výpovědi. Respondent má možnost vyjádřit všechny své myšlenky a pocity, které se k dané otázce vztahují. Tazatel má také možnost otázky během rozhovoru doplňovat v návaznosti na obsahové sdělení respondenta, stejně tak pořadí otázek měnit nebo je upravovat dle konkrétní potřeby.

Úvod rozhovoru probíhal vždy tak, že respondentkám byla představena povaha a záměr výzkumného šetření. Poté následovaly úvodní otázky, které volně přešly k otázkám hlavním, které byly vytvořeny tak, aby pokrývaly zájem výzkumného šetření. V průběhu rozhovoru byly některé otázky modifikovány v návaznosti na obsahové sdělení respondentů (viz. Příloha 1 Tazatelské schéma a příloha 2 Přepis rozhovoru). Případně byly některé otázky u některých respondentů vynechány v případě, že pro daného respondenta by nedávaly smysl a byly by zbytečné (např. otázka „*Jakým způsobem jste se rozhodovala o tom, kdo bude o Vaše dítě pečovat?*“ Pro matku na rodičovské dovolené pracující z domova, která nepotřebuje hlídání, by taková otázka nedávala žádný smysl). V závěru rozhovoru bylo respondentkám poděkováno za ochotu a čas, rozhovor poté často přešel ve volné povídání netýkající se výzkumu. Každý rozhovor byl pořízen pouze jednou a byl nahráván se souhlasem. Sběr dat probíhal v období od září 2016 až do prosince 2016.

4.5 Analýza dat

Jak již bylo zmíněno, jako technika sběru dat byl použit polostrukturovaný rozhovor. Rozhovory byly nahrávány a následně přepsány. Pro analýzu dat byla poté použita technika otevřeného kódování. „Kódování obecně představuje operace, pomocí nichž jsou údaje rozebrány, konceptualizovány a složeny novým způsobem.“ (Švaříček & Šed'ová et al., 2007, s. 211). Text byl nejprve rozdělen na segmenty, které většinou tvořily věty, slovní spojení či samotná slova. Těmto segmentům byly postupně přiřazovány významy, tedy samotné kódy. Během otevřeného kódování byly kódy několikrát měněny a upravovány dle potřeby. Pomocí otevřeného kódování vznikl seznam všech kódů, díky kterému bylo možné přistoupit ke kategorizaci dat. Pro snadnější kategorizaci dat byly použity tzv. „lístečky“, kdy seznam kódů byl vytištěn a postupně byl kód po kódu jednotlivě vystříhán. S takto vystříhanými kódy byla velmi snadná manipulace. Jednotlivé kódy byly spojovány do jednotlivých skupin podle podobnosti a vnitřní souvislosti. Na základě těchto skupin kódů byly vytvořeny následující kategorie: úvahy nad nástupem do zaměstnání, dopad zaměstnání na rodinu, partneři „nové doby“, podpora rodinného kruhu, emoce vs. racionální uvažování matky, zaměstnání při rodičovství, spokojenost ze sebe sama.

Kategorizací byla vytvořena základní kostra analytického příběhu a v rámci jednotlivých kategorií byla sestavena jádrová tvrzení pro následnou interpretaci dat. Kategorie pak tvoří názvy jednotlivých kapitol.

4.6 Etické aspekty výzkumu

Výzkumné šetření bylo realizováno v souladu s etickými zásadami výzkumu. Podle Švaříčka, Šed'ové et al. (2007) záleží na každém výzkumníkovi, aby zvážil etické aspekty svého výzkumu, jde však spíše o zásady v obecné rovině.

Termín uskutečnění rozhovoru a také místo setkání bylo domluveno dle požadavků respondentek se snahou se co nejvíce přizpůsobit jejich možnostem. Každá respondentka byla nejprve podrobně informována o záměru výzkumného šetření, stejně tak o způsobu zpracování informací. Respondentky byly ujištěny o anonymitě, o tom, že jejich pravá jména

nebudou v práci použita a nebude tak odhalena jejich identita. Byly také upozorněny na to, že v průběhu rozhovoru mohou kdykoliv odmítnout odpovědět na otázku, pokud by jim nebyla příjemná – to se však během žádného rozhovoru nestalo. Miovský (2006) hovoří mimo jiné i o možnosti odměňování respondentů. V rámci tohoto šetření byli respondenti oceněni poděkováním a malou pozorností.

Všechny rozhovory probíhaly v přátelské atmosféře, respondentky otevřeně odpovídaly na položené otázky a v průběhu rozhovoru nedošlo k žádným nedorozuměním či nepříjemnostem.

4.7 Spolehlivost a platnost výzkumného šetření

Při kontrole výzkumného měření je důležité sledování spolehlivosti a platnosti (resp. reliability a validity). Spolehlivost patří k úskalím kvalitativního výzkumu vzhledem k jeho neopakovatelnosti. Kvalitativní metody nejsou standardizované, a pokud jsou výzkumníkem použity opakovaně, ačkoliv na stejné proměnné, může docházet k odlišným výsledkům (Švaříček & Šedřová et al., 2007). Pro zjišťování toho, jak matky na rodičovské dovolené popisují souběh své role matky a zaměstnankyně, byly jako relevantní zdroj využita data z polostrukturovaných rozhovorů. Pro zajištění spolehlivosti byly rozhovory zaznamenávány na diktafon a poté pečlivě přepisovány do elektronické podoby, tak aby bylo možné se k rozhovorům znovu vracet a byla tak zdokumentována pravdivost získaných dat. Spolehlivosti dat jsem se také snažila dosáhnout opětovným kódováním, kdy jsem několikrát procházela již okódované texty a pokusila se je okódovat znovu, tak aby bylo dosaženo, co nejkvalitnějšího kódovaného materiálu pro interpretaci dat.

Švaříček, Šedřová et al. (2007) hovoří o důvěryhodnosti jako kritériu validity. Pro dosažení důvěryhodnosti je proces výzkumného šetření podrobně popsán v této práci tak, aby bylo jasné, jakým způsobem bylo dosaženo výsledků daného výzkumu. Respondentky byly také proto pečlivě vybírány podle stanovených kritérií. Platnost výsledků je doložena v textu autentickými citacemi respondentů.

5 Výsledky výzkumného šetření

5.1 Úvahy nad nástupem do zaměstnání

Respondentky vnímaly touhu brzy nastoupit do práce již od narození dítěte. O návratu do práce totiž uvažovaly ještě před narozením dítěte a tento návrat měly dlouhodobě naplánovaný. V podstatě od začátku mateřství již věděly, že nebudou chtít být pouze doma s dítětem, ale budou se chtít vrátit do práce. Eva například uvádí: „*My jsme se o tom bavili už dávno s manželem, věděl, že nechci být doma s dítětem 3 roky. Takže už od začátku jsme byli domluveni, že uvidíme podle našich pracovních možnostech a navíc jsme do toho zapojili i naše maminky.*“ Hovoří o tom, že její partner si byl vědom možnosti dřívějšího nástupu do práce již během rodičovské dovolené. Ukazuje se, že návrat do práce byl dlouhodobě naplánován společně s partnerem i rodinou. Také Iveta říká, že měla vše naplánované dokonce již před nástupem na mateřskou dovolenou: „*To jsem měla vymyšlené ještě dřív, než jsem šla na mateřskou, takhle to bylo naplánováno. Byla jsem domluvená se svými nadřízenými i kolegy, že rok zůstanu doma a po roce, že se vrátím aspoň na ty dva dny.*“ Respondentka vypovídá o tom, že vše bylo vymyšleno dlouhodobě dopředu. Veškeré pracovní podmínky návratu byly domluveny předem i s nadřízenými. Také Soňa, která pracuje pouze z domova, vypovídá: „*Tak já jsem s tím počítala už tak nějak roky předtím, protože jsem to vnímala, že ty překlady jsou taková ideální činnost, která se dá i během toho mateřství dělat. A takže já jsem s tím tak nějak počítala vždycky.*“ Opět lze vidět, že respondentka měla jasnou představu o tom, jak bude probíhat její rodičovská dovolená. Z reakcí respondentek je patrné, že u žádné z nich nenastalo období, kdy by delší dobu přemýšlely, zda do práce nastoupit nebo ne. Respondentky učinily pevné rozhodnutí nastoupit do zaměstnání ještě před narozením dítěte a toto rozhodnutí bylo učiněno s dostatečným předstihem. Nešlo o složité a dlouhodobé rozhodování, kdy nastoupit do zaměstnání, ale respondentky už od začátku věděly, co přesně chtějí. Mají totiž svou kariérní dráhu, kterou nehodlají přerušit, a ani mateřství pak toto rozhodnutí nezmění.

Matky na rodičovské dovolené se rozhodují pro návrat do zaměstnání kvůli svému osobnímu růstu. Osobní růst může mít v těchto případech různé podoby. Soňa například hovoří o potřebě seberealizace a rozvíjení mentální úrovně: „...nějakej pocit seberealizace a člověk nechce obětovat úplně všechno tomu prckovi, ale chce si zachovat i nějakou mentální úroveň během ty mateřský.“ Respondentka nesouhlasí s názorem, že ona jako matka na rodičovské dovolené, by měla obětovat celý svůj dosavadní život a čas svému dítěti. Pociťuje touhu po osobním rozvoji a dělat něco sama pro sebe a udržet si tím i svou mentální úroveň. Eva také vypovídá: „Dávalo mi to smysl v tom, co chci dále dělat a nechtěla jsem o tu šanci přijít.“ Dle její výpovědi spatřuje svůj růst v profesním životě. Měla obavy z promarnění právě takové příležitosti, která by ji mohla napomoci v její další kariéře a rozvoji. Hana hovoří o osobním růstu také z hlediska seberealizace: „A samozřejmě i já jsem ta, která prostě chce taky něco dělat, chci už se taky trochu dostat někam jinam.“ Respondentka Hana ve své výpovědi hovoří o potřebě realizace sebe sama, které se ji doma s dětmi nedostává. Je proto pochopitelné, že se respondentky mohou snažit této seberealizace dosáhnout prostřednictvím nástupu do zaměstnání.

Potřeba změny je dalším důvodem brzkého návratu do práce. Ženy samy chtějí znovu pracovat, protože potřebují změnu od určitého stereotypu, který spočívá v každodenní péči o dítě a domácnost. Z výsledků výzkumného šetření pak také vyplývá, že možnost osobního růstu, kterou zaměstnání umožňuje a orientace sama na sebe je pro respondentky právě i určitou formou odpočinku od tohoto stereotypu. Martina například uvádí: „Je to takový dost náročný, ale zas je to takový zpestření, jakože ta práce je jakoby, ehm nenáročná, tak to je odreagující. No prostě, že si taky trochu odpočnu od těchlech raubířů a prostě od tady toho všeho, je to prostě to pondělí příjemná změna.“ Martina popisuje, že její práce není v zásadě nijak náročná a je pro ni určitou formou odpočinku. Respondentka vyjadřuje určitou potřebu uniknout z každodenního stereotypu běžného dne a dělat něco jiného, než se starat o děti a domácnost, ačkoli to nemusí být jednoduché skloubit všechny činnosti dohromady. Podobně to vnímá také Jana: „A taky je fajn dostat se zase mezi kolegy a věnovat se zase něčemu jinému než jen vaření, uklízení, žehlení a tak. Je to vlastně příjemná změna z každodenní rutiny.“ Z Janiny výpovědi je patrné, že touží nejenom uniknout ze stereotypu, ale také z ní vyplývá, že jiné prostředí a kontakt s dospělými kolegy, na rozdíl od každodenního kontaktu

s dětmi, je vítanou změnou. Podle Haslama a kolegů (Haslam, Patrick & Kirby, 2015) je právě interakce s dospělými velmi důležitá pro pocit naplněného osobního života, a je proto pochopitelné, že matky se volbou jiné aktivity vedle péče o dítě mohou snažit tento pocit naplnit.

Během mateřské dovolené je totiž kontakt s ostatními dospělými osobami často omezen, matky věnují většinu času svým dětem a dalo by se předpokládat, že v interakci s dospělými mohou zaostávat zejména matky pracující výhradně z domova. Pro respondentku Soňu, která pracuje z domova, je však interakce s dospělými důležitá nejen z pohledu naplnění osobního života, ale zároveň vypovídá o určité mentální úrovni matek a schopnosti vést adekvátní rozhovor s okolím: „... udržuju se na takovém určitým mentálním levelu a dělám hlavně něco jiného, takže to jako myslím, že ta maminka, která si povídá jen o těch dětech a už je úplně mimo realitu, ale snažím se být v kontaktu s tím normálním světem.“ Její výpověď popisuje názor, že maminky, které jsou v kontaktu pouze s malými dětmi, mohou pociťovat, že ztrácí schopnost vést dospělou konverzaci. Pro Soňu, pracující čistě z domova je možnost pracovat při mateřství jedním ze způsobů jak zůstat s „normálním“ světem v kontaktu. Pracovní činnost během rodičovské dovolené napomáhá respondentkám udržet si právě i jistou mentální úroveň a hlavně neztratit kontakt s okolní realitou.

Finanční aspekty nehrají zásadní roli při rozhodování matky o nástupu do práce. To dokládá například výpověď Martiny, která říká: „*Taková ta, no prostě to odreagování, prostě jako dostat se do trochu jiného světa, kontaktu prostě s lidma, joo, nebylo to jakoby z finančních nutkání, ale z tohohle důvodu se dostat mezi ty lidi*“. Z výpovědi jasně vysvítá, že financím při rozhodování o práci není mezi respondentkami přikládána důležitost. Také Irena k tomuto dodává: „... *ono těch peněz člověk za ten den a půl týdně stejně moc nevydělá, ale věřím tomu, že to dává smysl. Zůstanu v kontaktu s lidmi a nebude to pro mě tak složité pak začít pracovat znovu na celý úvazek*.“ To svědčí opět o tom, že finance nejsou zásadním aspektem při rozhodování o nástupu do práce. Ve své výpovědi hovoří respondentka také o tom, že návrat na plný úvazek bude mnohem snazší díky nástupu do práce na částečný úvazek již během rodičovské dovolené.

Dalším velmi častým důvodem nástupu do práce, které respondentky uváděly, byl záměr udržení se v pracovním kontextu. Respondentky vidí v pracovní činnosti výhodu

udržení si pracovního povědomí i během rodičovské dovolené. Díky tomu pro ně není následný návrat do práce po rodičovské dovolené tak náročný a rychleji se znovu zapojují do pracovního chodu. Iveta k tomuto říká: „*To abych úplně nevypadla z kontextu, protože sedět tady je práce docela náročná a člověk se musí neustále udržovat v informovanosti, co se týká zákonů, předpisů a toho co se v té škole děje, a obávala jsem se toho, že když bych byla tři roky doma, tak by ten návrat byl hodně těžký.*“ Jde o to, že nemá strach z návratu do práce po rodičovské dovolené, díky tomu, že jej uskutečnila brzy. Také Jana vypovídá o náročnosti znovuzaražení do pracovního procesu: „*Víte, když se máte vrátit do práce po třech letech, je to dost náročný. Člověk z toho vypadne, zákony a předpisy se mění dost často a člověk se musí udržovat v obraze.*“ Je patrné, že nástup do práce již během rodičovské dovolené snižuje strach matky znovu se vrátit do zaměstnání na plný úvazek.

Tato první kapitola empirické části práce se věnovala otázkám, které vedou respondentky k tomu, aby zvažovaly nástup do práce již v době rodičovské dovolené. Respondenty souhlasně neoznačují své rozhodnutí nastoupit do zaměstnání jako spontánní, naopak se jedná o předem promyšlené kroky. Velmi často je záměr nastoupit do zaměstnání diskutován s partnerem ještě před samotným nástupem na mateřskou dovolenou a v několika případech je v tomto předstihu vedena diskuze i se zaměstnavatelem. Respondentky jako důvody vedoucí k nástupu do zaměstnání již během rodičovské dovolené uvádějí potřebu osobního růstu, udržení se v pracovním kontextu a potřebu změny určitého stereotypu spočívajícího v denní péči o rodinu a domácnost. Naopak důvodem pro úvahy nad pracovním životem matek nebyla například otázka financí. Promyšlenost výše popsaných kroků je charakteristická pro všechny dotazované respondentky, v následujícím kapitole se budu věnovat dopadu jejich rozhodnutí začít znovu pracovat na děti a další rodinné příslušníky.

5.2 Dopad zaměstnání na rodinu

V návaznosti na předchozí kapitolu, kdy je patrné, že rozhodnutí vrátit se do zaměstnání mají respondentky promyšlené, není pravděpodobně velkým překvapením, že se ženy snaží o postupné připravení svého dítěte na odchod matky do práce. Z výpovědí respondentek je patrné, že preferují postupnou změnu a rodinu na ni nějakým způsobem

předem připravují. Hana k tomuto říká: „*Hele, já si myslím, že voni jsou docela flexibilní ty děcka, a když je na to připravíš, tak voni to přijmou. Já jsem se snažila hodně Terezku na to připravit, že jsem s ní chodila častěji k té babičce, pak jsem ji tam nechávala a postupně tak pak přešlo v to, že mi ji takhle hlídá a já si ji vyzvednu až vodpoledne a myslím, že úplně v pohodě, takže jakmile jsem věděla, že nastupuju, tak jsem do toho prostě šlápla, aby to tak prostě bylo no.*“ Respondentka zde hovoří o přijetí nově vzniklé situace za předpokladu dostatečného připravení na ni. Připravení na situaci v tomto případě respondentka řešila pozvolným přechodem, kdy své dítě postupně čím dál častěji nechávala hlídat u babičky, aby tak dítě mělo dostatečný prostor na to, aby si na situaci zvyklo. Iveta, která je ředitelkou základní školy říká: „*Ten nástup byl pozvolný, protože já jsem nastupovala během prázdnin, takže ty první dny, kdy jsem zase nastoupila do práce, tak jsem chodila do práce s Anetkou, takže ty první dny si okoukla školu, zjistila, že teda maminka někam dochází, že tu jsou nějaké další tety a tak dále, takže nemůžu říct, že by to byl nějaká drastický přechod nebo nějaká drastická změna to rozhodně nebyla.*“ Z výpovědi vyplývá stejná snaha o postupnou změnu a připravení dítěte na ni. Hovoří zde o připravení formou docházení do práce společně s dítětem, kdy si samo zvykne na prostředí, ve kterém matka pracuje. Jde o to, že během prázdnin, kdy Iveta nastupovala znovu do práce, je škola bez žáků, nebyl proto takový problém brát sebou dítě do práce. Lze tedy říci, že respondentky hovoří o dobrém zvládnutí svého odchodu do práce právě díky tomu, že na něj své děti připravily s dostatečným předstihem. Děti měly možnost si na novou situaci postupně zvyknout a nebyla to pro ně proto příliš drastická změna.

Odchod do práce mezi respondentkami způsobil změnu vnímání času. Hana například spatřuje výrazný rozdíl v trávení svého volného času: „*... ale toho času je prostě samozřejmě míň, takže si vybírám fakt jako, s kým chci trávit čas a jak ho chci trávit, takže to si myslím, že je teď velkej zlom u nás doma, kdy prostě s lidma, kterejma nechci trávit čas, tak ho prostě netrávit a věci, který nechci dělat, aby mě někdo do něčeho tlačil, tak se snažim je nedělat. A o to víc se snažim bejt sama s těma dětma, abychom šli ven a užili si to fakt jenom spolu, aby to bylo prostě intenzivní, ... Takže to jsou asi ty věci, co se hodně změnilo, protože ten čas je vzácněj.*“ Zdá se být logické, že s nástupem do práce maminky mohou pociťovat nedostatek času. Z Hančiny výpovědi je patrné, že po nástupu do práce si začala pečlivě

vybírat, jak a s kým bude trávit svůj volný čas. Vzhledem k tomu, že má méně času, je pro ni volný čas vzácnější, a proto se ho snaží trávit s dětmi co nejefektivněji a posilovat svůj vztah s nimi. Podobné vyjádření uvedla také Irena: „*Možná, že se třeba snažím si ten čas s ním víc užít a opravdu se mu věnovat.*“ Z výpovědí respondentek vyplývá, že s ohledem na pokles volného času, kterým dříve disponovaly, se musí nyní více zamýšlet, jakými aktivitami čas tráví. Pracující matky mohou pociťovat, že s dítětem tráví méně času než by samy chtěly, což ovlivní jejich chování v okamžiku, kdy s dítětem jsou. Mohou proto pociťovat potřebu kompenzovat dítěti svůj omezený čas. Jako například Jana, která říká: „*Že jsme spolu míň, tak v ty dny, kdy jsem doma, se mu snažím opravdu věnovat co nejvíc. Tak mu to snažím tak nějak asi i vynahradiť, abysme spolu ten čas využili co nejlíp.*“ Z její výpovědi je patrné, že v době, kdy nepracuje, se svůj čas snaží maximálně využít a co nejvíce se věnovat svému dítěti. Je logické, že respondentky s odchodem do práce mohou pociťovat nedostatek času. Jejich omezený čas se potom mohou snažit dítěti nějakým způsobem vynahrázovat. Pečlivě vybírají aktivity, kterými budou s dětmi trávit čas. Plně věnují svému dítěti v okamžiku, kdy jsou s ním a snaží se oddělovat práci od rodiny.

Podobně také Soňa, která se snaží o co nejefektivnější využití volného času, v okamžiku, kdy její dítě spí, uvádí: „*...když spí odpoledne, tak bych s ní možná trávila ten čas, když spí venku, ale takhle se snažím opravdu to nasměrovat tak, aby spala doma v posteli a já měla tu možnost otevřít ten notebook.*“ Respondentka sdílí úvahy nad tím, jak se jí změnilo vnímání volného času s ohledem na její práci. Soňa pracuje převážně z domova, což samozřejmě ovlivnilo její volný čas. Namísto procházky s kočárkem se nyní snaží maximálně využít tento čas, kdy není rušena dítětem k práci, její volný čas se tím snižuje a ona se snaží o jeho nejefektivnější využití.

S nástupem do zaměstnání v kontextu změny vnímání času souvisí také určování priorit a jejich přehodnocování. Iveta o přehodnocení svých priorit vypovídá následovně: „*...ted' když jsem vlastně v těch stísněných časových podmínkách, tak musím uvažovat, co teda musím udělat já, co musím udělat nejdřív, co ted' hoří, nebo má termíny a co můžu odložit...a to musím říct, že se řeší i doma, jak se dají domácí práce rozdělit mezi třeba další děti, co se musí vyřešit ted', co se může vyřešit později, je to, je to bych řekla jiné vnímání času.*“ Jak respondentka uvádí, k prioritizaci dochází nejen v pracovním,

ale i v soukromém životě. K posuzování priorit často dochází na základě časových podmínek, což může mít vliv na úkoly plynoucí z pracovního a soukromého života. V zaměstnání mohou být termíny často velmi jasně dané, v domácnosti však nikoliv. Ostatně jak uvádí Eva, jedním z takovýchto úkolů, který plyne z domácnosti a lze jej odložit bez velkých důsledků je úklid. *„Postupem času se změnil nějaké priority, třeba úklid, ten mě moc nějak netrápí, samozřejmě se snažím, aby tu nebyl bordel, ale že třeba okna jsem delší dobu nemyla. Radši ten čas trávíme jinak a nějaké věci se snažím spojovat dohromady, co můžu tak děláme s Ondrou společně, a když si potřebuju trochu oddychnout tak i na telku koukáme společně, když má zrovna náladu chvíli ležet a odpočívat.“* Ve výpovědi můžeme vidět, že respondentka přehodnocuje svůj volný čas, a aktivity, které pro ni nejsou důležité, odsouvá a veškerý svůj volný čas se snaží trávit spolu s dítětem. Priority respondentek jsou vesměs velmi podobné, pracovní život nestaví na první místo, to zaujímá soukromý život, zejména pak rodina a domácnost. Nastavení priorit práce-rodina potvrzuje např. Irena: *„Asi to беру trochu uvolněnějc, že prostě vím, že tu práci chci, ale nutně nepotřebuju, že prostě kdybych nestíhala a nezvládala, tak se prostě budu muset rozhodnout tu práci třeba nechat být. Sice by mě to mrzelo, teď nad tím neuvažuju, ale necítím se tím taková svázaná. Beru to jako něco navíc co teď dělám, že hlavní je postarat se o domácnost a pak ta práce.“* Kromě priorit poukazuje tato citace i na to, že respondentky nejsou vázané nutností pracovat, rozhodly se tak dobrovolně a z předchozí kapitoly je patrné, že kromě dobrovolnosti se jedná i předem promyšlený krok. A ačkoliv respondentky spatřují řadu přínosů zaměstnání při rodičovské dovolené a vědomě se rozhodly začít pracovat, jsou též rozhodnuté a ochotné z práce odejít, pokud by nebylo možné skloubit obě dvě své role dohromady a to z důvodu své rodiny, jelikož rodina je pro ně stále to nejdůležitější.

Stanovení priorit vyžaduje schopnost organizace času a práce. Je jisté, že pracující maminky, mají více povinností než maminky, které nepracují během rodičovské dovolené. Pracující matky si tak musejí stanovovat priority a svůj čas i práci co nejlépe organizovat. O schopnosti organizace vypovídá Martina s Janou. *„Spíš si to musím prostě všechno dobře zorganizovat, ty čtyry hodiny tejdne, ač se to nezdá, tak občas chyběj,“* (Martina). *„Možná, že víc přemýšlím nad organizací práce. Co je potřeba udělat hned a co ještě počká. Člověk má přece jenom toho času míň a musí víc organizovat, aby to všechno stihnul.“* (Jana). Mezi

všemi respondentkami je patrné, že jejich časové možnosti jsou omezenější než před nástupem do práce. Z tohoto důvodu je pro ně velmi podstatná pečlivá organizace času, aby dokázaly zvládnout všechny nově nabyté a samozřejmě i předchozí povinnosti za méně času. Organizace práce je důležitá i pro Evu, která vyjadřuje potřebu plánování jak v soukromém, tak pracovním životě. *„Ale je to samozřejmě i tom si to všechno dobře naplánovat, musím prostě ve všem přemýšlet dopředu a všechno si to dobře časově rozdělit, stejně tak i v práci že jo.“* (Eva).

Hana vzhledem ke svým omezenějším časovým možnostem a s tím spojenou potřebou dobré organizace času hovoří o odbourávání některých aktivit v rámci úspory svého času: *„Jako zdá se mi jako, že jako, jak je málo času, toho času je daleko míň jakoby, takže musíš být jakoby daleko efektivnější, takže takový ty sáhodlouhý diskuze, který dřív bývaly, tak ty už nejsou... řekneš jasně ne a ne takový, víš ono by to nebylo dobrý, ne voni prostě aspoň vědí, na čem jsou, prostě ne. Takže jsem asi taková trochu ráznější, co se týče role maminky.“* Respondentka ve své výpovědi zdůrazňuje především to, že nemá tolik času jako dříve, veškerý svůj čas musí pečlivě zorganizovat, využít ho co nejlépe a tím pádem dlouhé diskuze se svými dětmi, kdy jim vysvětluje, co můžou nebo nemůžou, hodnotí jako zbytečnou ztrátu času.

Již od samotného začátku této kapitoly je patrné, že respondentky nejsou mimo realitu a dopad svého rozhodnutí začít pracovat vnímají. Jedná se zejména o jejich časovou vytíženost, kdy jsou časově omezenější než matky nepracující při rodičovské dovolené. V souvislosti s tím dochází ke změně vnímání jejich volného času, určování priorit a pečlivé organizaci času a práce. Mezi výpověďmi jednotlivých respondentek lze spatřit, že jejich největší prioritou není zaměstnání, ale rodina. Nástupem do zaměstnání nedochází tedy k přehození priorit, kde by práce byla tou nejdůležitější, ale pro dotazované respondentky je to stále rodina, kterou by nechtěly prací ohrozit. Rodina je tedy neméně důležitá ať již zmiňujeme pracující či nepracující matky na rodičovské dovolené. Nejčastěji omezovanou prací s nízkou prioritou jsou například domácí práce, jako úklid, vaření složitých jídel či trávení večerů před TV. Matky se namísto těchto činností snaží o co nejefektivnější využití času se svým dítětem.

5.3 Partneri „nové doby“

Při rozhodování, zda nastoupit do zaměstnání či nikoliv, pocitovaly respondentky podporu svých partnerů v jejich rozhodnutí. Například Martina o svém partnerovi vypovídá: „... tak on mi v tomhle jakoby nebránil, bylo to na čtyry hodiny, tak to, takže pak třeba i tohohle toho vyzvedával od babičky, když jsem z práce, joo takže tam jako, nebránil se tomu, že by, že by to bylo jakoby něco, co bych neměla, nebo si to nepřál.“ Tato citace ukazuje, že se respondentka u svého partnera nesetkala s negativní reakcí, ba naopak se jí o to více snaží pomoci s dětmi. Také Irena pocituje podporu svého partnera v jejím rozhodnutí. „... vlastně to byl i jeho nápad, že si myslí, že bych mohla pracovat pro tu firmu, kde jsem předtím byla.“ (Irena). Její partner ji navíc vyjádřil svoji podporu již v začátcích jejího rozhodování ve formě aktivní pomoci při hledání pracovních možností.

Soňa o svém partnerovi uvádí: „Tak on (pozn. partner) našťestí v tomhle je dost benevolentní a zastává ten názor, že by partneri měli spíš být partnery, než že žena bude závislá na muži a ten bude standardně, standardním modelem vydělávat peníze.“ Čímž respondentka vyjádřila, že cítí ve svém partnerovi podporu a není odkázána k fungování standardním způsobem, kdy živatelem rodiny je otec. Respondentka je ráda za to, že její partner není zastáncem tradičního rozdělení rolí. Heinrich (2014) ve své studii zabývající se americkými rodinami hovoří o tom, že občané v současné době vyjadřují názor, že do rodinného rozpočtu by měl přispívat muž i žena a zároveň nesouhlasí s tím, aby se ženy vracely ke stereotypním rolím, což je v souladu s tímto výzkumným šetřením, ze kterého vyplývá, že matky na rodičovské dovolené mají potřebu překonávat stereotypní model rodiny a chtějí se vrátit do zaměstnání.

Partneri některých respondentek dokonce zůstali doma s dítětem, aby respondentky mohly nastoupit do práce. Respondentka Eva uvádí, že její manžel zůstal první měsíce během jejího nástupu do práce doma s dítětem. „... on, že by možná zkusil zůstat chvíli doma, aby Ondra neměl takový šok a abych mu tolik nechyběla... Když jsem vlastně nastupovala, on si to u zaměstnavatele domluvil tak, že byl doma s dítětem 3 měsíce on.“ (Eva). Respondentka také dodává, že možnost otce zůstat doma s dítětem ji umožnila nástup do práce, ale také pro dítě, podle jejího názoru, znamenala postupnější přijetí změny, kdy matka odchází do práce.

Také partner Ivety ji podpořil tím, že zůstává doma každý pátek s dítětem. „... *manžel se těšil, že si užije dítěte, že bude doma, že si užije Anetky, takže ten s tím vůbec neměl žádný problém.*“ (Iveta). Z její výpovědi vyplývá, že její partner nejen podpořil její rozhodnutí vrátit se do práce, ale i on sám si užívá období, které může strávit s dítětem doma. Zaměstnanost matky je vnímána partnery pozitivně a své partnerky v tomto rozhodnutí nejen respektují, ale aktivně jim pomáhají. Ačkoliv situace, kdy na rodičovskou dovolenou nastoupí otec je méně častá než v případě matek, je tento trend rostoucí (Rodičovská dovolená, 2014). Jedním z možných přínosů pro otce je vybudování intenzivnějšího a bližšího vztahu k dítěti (Rutová, 2016).

Respondentky od svých partnerů pociťují podporu, ale péče o rodinu a domácnost v některých případech však stále zůstává pouze na matce. Hana: „... *on je pak v práci dýl a já pak zařizuju všechn ten zbytek. Celá domácnost a starost o děti, úkoly, praní, tak to prostě je na mně.*“ Ve své výpovědi hovoří o tom, že co se týče domácnosti a dětí, tak veškerou práci obstarává v rodině matka. To připisuje tomu, že otec pracuje mnohem více než matka a celkově je proto více pracovní vytížený.

Ze všech výpovědí respondentek je patrné, že pociťují od svého partnera podporu. Zároveň lze spatřovat měnící se uvažování rodin nad tím, kdo by měl či neměl do rodinného rozpočtu přispívat, a ačkoli neočekáváme boom otců na rodičovské dovolené, je zde viditelný posun. Otcové v mnoha případech pomáhají s výchovou dítěte, v některých případech dokonce zůstávají doma s dítětem a respondentky potvrzují, že otcové děti se z tohoto období těšili. Na druhou stranu je nutno zmínit, že ačkoliv se otcové zapojují do výchovy svých dětí, otázka chodu domácnosti je vesměs stále úlohou matky. Musejí tak zvládat stejnou práci za méně času a jak již bylo řečeno, musí si určovat priority a právě činnosti týkající se běžného chodu domácnosti, například úklidu, jsou ty s nejnižší důležitostí.

5.4 Podpora rodinného kruhu

Kromě podpory partnera je pro respondentky nutná i podpora rodiny, která respondentkám pomáhá v zajištění péče o dítě během pracovní doby matky. Podporu své

matky popisuje Jana následovně: „*Rodina mě taky podporovala. Jak už jsem řekla, babička mi vlastně sama nabídla hlídání a druhou babičku mám v záloze, kdyby bylo potřeba. Všichni mě v rozhodnutí vrátit se do práce, teda na ty 2 dny v týdnu, podporovali.*“ Také Hana uvádí: „*... pak mi to nabídla mamka, která je v důchodě, ale dělá na nějakéj částečnej úvazek jenom jako přivýdělek, takže mi s tím pomůže, takže to tak nějak vyplynulo no.*“ Ve své výpovědi hovoří také o tom, že i přesto, že její maminka pracuje na částečný úvazek, je ochotná své dceři pomoci a postarat se o dítě. Eva vypovídá o tom, že velké pomoci se jí dostává od babiček, které zároveň oceňují, že mohou s vnoučetem trávit více času. „*... tak je to na babičkách. Ty nám hodně pomáhají a jsou rády, že mohou hlídat.*“ (Eva). Z výpovědí respondentek je jasně čitelné, že pociťují výraznou podporu nejen od svého partnera, ale také od celé své rodiny. Hlavně potom babičky iniciativně nabízejí pomoc s hlídáním dítěte během matčiny pracovní doby a samy si i užívají čas, který mohou strávit se svým vnoučetem.

Respondentky vyjadřují důvěru ve svěřením svého dítěte právě a pouze jejich rodině. Jana: „*Chůvu k dítěti bychom nechtěli, je to přeci jenom cizí člověk a jesle tady v okolí nemáme a tam bych ho taky nedala, to by byl pořád nemocný.*“ Z výpovědi vyplývá, že respondentka by dítě nesvěřila cizímu člověku a vylučuje také možnost jeslí ze strachu časté nemocnosti dítěte. Iveta také potvrzuje důvěru pouze rodině: „*Já jsem se snažila to vyřešit v rámci rodiny, protože jsme se dohodli s tatínkem, že nechceme chůvu, že nechceme cizího člověka, takže jsme se snažili to vyřešit tak, aby to byl někdo blízký, někdo z rodiny, koho známé a komu důvěřujeme.*“ Je patrné, že respondentky vyjadřují nedůvěru k cizím lidem, kterým by měly svěřit své dítě, proto je rodina v tomto případě tou jedinou možnou volbou.

I přesto, že mezi respondentkami převládá pocit podpory od jejich rodiny, mohou pociťovat nesouhlas ze strany starší generace. Respondentky hovoří o tom, že členové rodiny starší generace mohou zastávat spíše tradiční názor na rozdělení rolí v domácnosti, kde matka pečuje o dítě a domácnost a otec je ten, kdo zajišťuje rodinu po finanční stránce. To dokládá například výpověď Petry: „*Akorát babičky jsou takový možná trochu zastaralý v tomhle, že říkaly, proč se do toho ženu, že jsem praštěná a měla bych se starat doma o děti a o domácnost.*“ Členové starší generace vyjadřují určité pochyby k rozhodnutí matky vrátit se do práce a přiklánějí se spíše k tradičnímu rozdělení rolí. Podobné vyjádření uvedla také

Martina: „*No teďka, když už jsou dvě, tak říkali, že jsem prdlá no, že bych měla bejt spíš doma,...*“ Soňa na toto téma dodává: „*... partnerova maminka, ta už je v důchodu, tak ta možná pro to nemá úplně pochopení, protože je z ty starý generace a tenhle model ji úplně nepřijde standardní, ale ta zas nic neřekne, ta je ráda, že může hlídat a do tohohle se nám nemíchá, takže si myslím, že to respektujou obě strany.*“ Z této citace je patrné, že respondentka vnímá určitý nesouhlas ze strany babičky, zároveň ale vyjadřuje pocit respektu rodiny ke způsobu jejich života. U starší generace rodinného kruhu se tedy mohou objevovat tradičnější názory na rozdělení rolí v rodině a vyjádření určitých pochybností k rozhodnutí matky vrátit se do zaměstnání, ale respondentky zároveň nevyjadřují pocit výrazného nesouhlasu k jejich rozhodnutí ze strany rodiny.

Lze tedy shrnout, že podpora rodinného kruhu je pro respondentky velmi důležitá. Prarodiče vyjadřují podporu respondentkám především tím, že sami nabídli pomoc ve formě hlídání dětí v době, kdy je matka v práci. Důvěru ve svěřením svého dítěte totiž respondentky vyjadřují pouze své rodině, cizímu člověku, kterého neznají, by dítě nesvěřily. Generace rodičů a prarodičů některých respondentek se mohou stavět odmítavě k rozhodnutí nastoupit do práce v průběhu rodičovské dovolené, přesto ale respondentky pociťují od své rodiny podporu a vyloženě s negativními reakcemi se nesetkaly.

5.5 Emoce vs. racionální uvažování matky

Respondentky mohou pociťovat negativní emoce z odchodu do práce. Některé respondentky mohou mít například špatný pocit z opuštění dítěte, jako Eva, která říká: „*... vždycky mu říkám, že musím, ale že třeba zítra nebo odpoledne budu mít čas jen na něj a budu si s ním hrát. Někdy to zabere a někdy ne, ze začátku se někdy ani mě nechtělo do té práce.*“ Z citace vysvítá, že první dny nástupu do práce mohou být i pro matky těžkou situací. Děti mohou vyjadřovat potřebu zůstat s matkou, následně na to mohou matky mít špatný pocit z jejich opuštění a odchodu do práce.

Další negativní emocií, kterou mohou pociťovat je nejistota z ponechání dítěte samotného bez matky. Dítě samozřejmě není ponecháno o samotě, ale péče o dítě je během

pracovní doby respondentek svěřena někomu jinému a matky mohou pociťovat nejistotu z toho, zda jsou jejich děti v pořádku během jejich nepřítomnosti. „*No nemůžu to tak moc řešit, tak jako zavolám, jo třeba jednou, jo jednou, prostě každý babičce jednou zavolám, jestli je všechno v pořádku, nebo jestli se nic neděje,...*“ (Martina). Z výpovědi Martiny je jasné, že během její pracovní doby se její nejistota projevuje v potřebě kontroly průběhu hlídání dětí. „*Občas taky přemýšlím co doma, jak to tam zvládají, ale to si člověk nesmí moc připouštět.*“ (Jana). Výpověď respondentky poukazuje na to, že během její nepřítomnosti uvažuje nad situací doma, zároveň se snaží sama sebe přesvědčit, že není dobré přemýšlet nad tím, co by se mohlo dít. Z těchto výpovědí je patrné, že ačkoliv respondentkám není příjemné svěřit dítě někomu jinému a zanechat jej mimo jejich dohled, musí tento pocit vědomě potlačovat, neboť se samy rozhodly, že do zaměstnání nastoupí a obstarání hlídání dítěte je proto nutností. Žádná z respondentek se však přes tuto zcela logickou obavu nesetkala s negativní zkušeností v době hlídání dítěte.

Ačkoliv respondentky během rodičovské dovolené pracují a mohou pociťovat i výše zmíněné negativní emoce, převládá mezi nimi pocit dostatečně zajištěné péče o dítě. Petra, která pracuje čistě z domova, uvádí: „*Myslím, že to nijak nevnímá. Tak jako jsem s ní doma, když potřebuje, tak k ní odběhnu, takže myslím, že nijak nestrádá.*“ Práce z domova může přinášet řadu výhod, například v možnosti kdykoliv přerušit práci a postarat se o dítě, pokud je to potřeba, kterou právě zmiňuje Petra. Respondentky, které však z domova nepracují, ale dochází do zaměstnání, jsou podobného názoru jako například Martina, která dochází do práce každé pondělí. „*... pak mě vítá, jako když mě tejdén neviděl, volá mami, mami, mami a tak... No, tak možná trochu jo (pozn. možná se mu trochu stýská), ale nestrádá.*“ (Martina). Ačkoliv si Martina připouští, že se jejímu dítěti může trochu stýskat, nemá pocit, že by se mu dostávalo nedostatečné péče a dítěti by matka příliš chyběla. Respondentka Irena také dodává: „*Myslím si, že Míša je natolik zvyklý na babičku s dědou, že mu to ani moc nepřijde. Samozřejmě, že když se vrátím, hned se ke mě má a chce, abych se mu věnovala, ale prozatím, za ty dva měsíce mám pocit, že mu to snad zas tolik nevádí, že s ním ty dva dny nejsem.*“ Respondentka hovoří o tom, že po jejím návratu domů vyhledává dítě její pozornost, i přesto ale nemá pocit, že by její syn snášel novou situaci nějak špatně. To přisuzuje hlavně tomu, že s prarodiči má blízký vztah a celkově je na ně zvyklý.

Respondentky také zastávají názor, že jejich práce nemá výrazný vliv na dítě. Některé respondentky tvrdí, že vliv zaměstnání matky na děti není patrný, neboť jejich děti jsou ještě malé na to, aby ve větší míře vnímaly odchod matky do práce. Výpověď Martiny zní: „*Já si myslím, že ne, že zas tak velký ještě nejsou, že jsou prostě, že jsou malý, že to tak nevnímaj, že to je pondělí, a že jsem prostě pryč a že odcházím, že se probudí a že tam nejsem, to si myslím, že neberou tak na zřetel.*“ (Martina). Petra také vyjadřuje názor, že její práce dítě nijak nezasáhla, jelikož v době nástupu do práce bylo, podle ní, její dítě ještě malé na to, aby ho to ovlivnilo: „*Já si myslím, že v pohodě, tak to byla ještě maličká, a ona byla taková, že furt spala, tak si myslím, že ji to nijak nezasáhlo.*“ Může se zdát, jakoby respondentky ospravedlňovaly opuštění dítěte a odchod do práce útlým věkem svého dítěte. Malé děti (z hlediska tohoto výzkumného šetření děti do dvou let), podle nich, nemohou nijak výrazně vnímat odchod matky do práce a respondentky tak nemají pocit ovlivnění dítěte jejich prací.

Souhrnně je možné říci, že pracující matky se mohou potýkat s negativními emocemi plynoucími z odchodu do práce a opuštění dítěte. Dítě musí svěřit někomu jinému a to může v matkách vyvolávat obavy, zda je během jejich nepřítomnosti vše v pořádku. Přestože také uznávají, že se jejich dětem může po matce stýskat, z racionálního hlediska vědí, že je o jejich děti dobře postaráno a tvrdí, že jejich práce nemá na děti zásadní vliv. To mimo jiné opodstatňují tím, že děti útlého věku (do dvou let), podle nich, nemohou ve větší míře vnímat změnu spojenou s odchodem matky do práce.

5.6 Zaměstnání při rodičovství

Domluvu se zaměstnavatelem na nástupu do práce a pracovních podmínkách popisují respondentky jako bezproblémovou. Respondentky totiž měly již od začátku stanovené podmínky, za kterých chtějí nastoupit do práce. Důležitou podmínkou matek pro nástup do zaměstnání byl právě zkrácený úvazek. Hana k tomuto říká: „*Vzhledem k tomu, že moje podmínka byla zkrácený úvazek, tak jsem prostě brala cokoliv.*“ Z její výpovědi je patrná podmínka zkráceného úvazku, která se jeví jako ze všech nejdůležitější – náplň práce, kterou bude vykonávat, pro ni pak již nebyla příliš podstatná. Irena také uvádí: „*Věděla jsem, že chci pracovat 1-2 dny týdně a než jsem začala hledat někde jinde, zastavila jsem se u bývalého*

zaměstnavatele.“ Respondentka Irena také hledala pouze zkrácený úvazek, znovunavázání kontaktu s předchozím zaměstnavatelem viděla jako nejlepší možnou volbu. Základní podmínkou respondentek pro nástup do práce již v průběhu rodičovské dovolené byl právě zmiňovaný zkrácený úvazek. Rozhodujícím faktorem tedy nebyla ani tak náplň práce, jako spíše forma úvazku. Malé děti nepochybně vyžadují hodně péče a možnost zvolit si výši úvazku může napomoci k optimálnímu sladění rodinného a pracovního života.

Dle výpovědí respondentek jim jejich zaměstnavatel v jejich podmínkách vyhověl. Irena o tom, jak probíhala domluva se zaměstnavatelem, vypovídá následovně: *„Tam jsem mu to řekla, jak se situace má a co hledám a následně mi řekl, že bych mohla pomáhat s administrativou.“* ... *„Byla jsem moc ráda, že se mu ta nabídka líbila a že jsme se dohodli.“* Z této citace je jasné, že respondentka měla jasně stanovené podmínky a vyjadřuje vděčnost za to, že její zaměstnavatel byl ochotný je přijmout. Také Jana uvádí, že její zaměstnavatel byl od začátku obeznámen s jejími podmínkami nástupu do práce: *„Se šéfem jsem na všem domluvená a u kolegové jsou taky v pohodě. Žádný jiný úpravy nepotřebuju a šéf si myslím, že je s tím takhle taky v pohodě, tak od začátku věděl, jak to mám, a že chci maximálně ten zkrácený úvazek, tak snad v pohodě.“* Ve své výpovědi vyjadřuje názor, že vzhledem k obeznámení se situací již od začátku, přistupuje její nadřízený k jejím pracovním podmínkám bez problému. Souhlasně také Martina hovoří o bezproblémové domluvě se svým zaměstnavatelem: *„Ta domluva byla prostě v pohodě a jako voni s tím problém neměli.“* Z výpovědí respondentek je patrné, že co se týče domluvy pracovních podmínek nástupu do práce, ve většině případů se nesetkaly s většími problémy a jejich požadavky byly v souladu s tím, co jim zaměstnavatel mohl nabídnout.

O přístupu zaměstnavatele hovoří respondentky ve většině případů pozitivně. Z jejich výpovědí vyplývá, že cítí podporu a pochopení od svého zaměstnavatele. Eva: *„... počítá s tím, že na druhou stranu, že potřebuji mít trochu odlišný režim, než předtím díky Ondrovi, věnovat se mu, zajít s ním k lékaři na návštěvy a táák.“* Respondentka zde srovnává změnu potřeb v práci před a po narození dítěte a vypovídá o schopnosti její nadřízené tuto změnu přijmout. Iveta také hovoří o podpoře ze strany zaměstnavatele: *„a ta musím říct, že mě podporuje a že tam z její strany žádný problém, ani nic jiného, necítím.“* Mimo jiné hovoří také o dobrém vztahu se svou nadřízenou, se kterou nedochází k žádným problémům. Irena

k tomu dodává: „*Má pochopení, že mám doma malé dítě, on sám má tři děti tak si myslím, že si to dokáže představit a vcítit se do toho.*“ Respondentka ve své výpovědi porovnává nadřízené s dětmi a bez dětí. Dle její výpovědi nadřízený, který má také děti, dokáže lépe pochopit situaci, vžít se do role pracujících matek a vyjádřit tak větší pochopení.

Z výpovědí je patrné, že respondentky velmi oceňují právě ochotu a vstřícnost jejich zaměstnavatelů. „*Hele, myslím si, že, jsem jako ráda, že on je takovej dobrej a citlivej, ten Karel náš, a snaží se mi vyjít vstříc, takže dobrý,...*“ (Hana). Respondentka zde mimo jiné hovoří o spokojenosti se svým nadřízeným, který podle ní disponuje sociálním cítěním a dokáže tak vyhovět specifickým potřebám pracující matky. Petra také vyjadřuje spokojenost se svým nadřízeným, který dokáže vyhovět jejím potřebám: „*Jo, je to dobrej šéf a vycházíme spolu dobře. Vychází mi celkem vstříc.*“ Jana také dodává: „*Noo, vztahy máme dobrý, zatím jsem neměla problém, když jsem třeba potřebovala dřív domů nebo tak, zase někdy zůstanu dýl. Jo vychází mi vstříc, nemůžu si stěžovat.*“ Ve své výpovědi vyjadřuje také pocit dobrých vztahů se svým nadřízeným. Díky jeho vstřícnosti má respondentka možnost upravit si v rámci možností svůj pracovní režim dle vlastních potřeb a není odkázána na striktně stanovený časový harmonogram. Pracující matky na rodičovské dovolené mají jistě specifitější potřeby než běžní zaměstnanci a zaměstnankyně. Jejich specifické potřeby vycházejí z nutnosti postarat se o své malé dítě. Respondentky uvádějí, že jejich zaměstnavatelé dokáží pochopit jejich situaci a vyhovět tak jejich specifickým potřebám.

Hana například hovoří také o vděčnosti svému zaměstnavateli za umožnění práce na částečný úvazek: „*... já si tý práce vážim a chci tady bejt, chci tady fungovat, vážim si toho, že von mi to prostě umožnil, takže ho prostě nechci zklamat,...*“ Z této citace se může zdát, jakoby respondentka měla pocit, že možnost zkráceného úvazku je benefit, kterého se každému nemusí dostat. Má proto pocit, že by měla obhajovat to, že si to ona sama zaslouží a nezklamat tak svého zaměstnavatele.

Respondentky vyjadřují názor spokojenosti jejich zaměstnavatelů. Dle výpovědí respondentek vyplývá, že nejen ony samy jsou spokojené se svým zaměstnavatelem, ale také sám zaměstnavatel, dle jejich názoru, vyjadřuje spokojenost s respondentkami jako svými zaměstnankyněmi. „*Ale myslím, že mě plně respektuje a že je ráda, že jim takhle pomáhám, když nemohli někoho delší dobu sehnat a že ten tým vedu.*“ (Eva). Z této výpovědi je patrné,

že respondentka má pocit respektu od své nadřízené a zároveň vyjadřuje názor, že její nadřízená její práci oceňuje. Něco podobného vypovídá také Martina: „*Noo, tak on je v podstatě rád, že tam chodím aspoň to pondělí, a že tam má někoho, kdo aspoň s něčím pomůže.*“ Je patrné, že respondentky mají pocit přínosu pro svého zaměstnavatele a mají pocit ocenění své pomoci. Spokojenost respondentek s jejich zaměstnavateli vychází v několika případech i z dlouhodobějšího vztahu se svým původním zaměstnavatelem. Respondentky jsou svému zaměstnavateli vděčné za umožnění takových pracovních podmínek, které jsou v souladu s jejich požadavky a zaměstnavatel tak získává velmi loajálního zaměstnance pro svou firmu.

Respondentky vyjadřují pocit podpory i od svých kolegů. „*Bylo to v začátcích a já tu práci neměla ještě od kolegyně úplně přebranou, tak to dodělali ještě oni a takhle mi vlastně pomohli.*“ (Irena). Respondentka ve své výpovědi hovoří o pomoci svých kolegů v situaci, kdy si ještě sama nebyla jistá ve své práci a kolegové ji bez problémů se vším pomohli. Také Jana vypovídá o vzájemné pomoci mezi kolegy: „*V práci se vždycky zastupujeme vzájemně, když je někdo nemocnej nebo tak.*“ Je jisté, že na pracovišti převládání solidární přístup, a pokud někdo z kolegů z nějakého důvodu potřebuje, jiný ho bez problémů zastoupí. Iveta pracující ve školství například hovoří o podpoře kolegyně ve formě hlídání dítěte na pracovišti: „*Nikdo mě to, samozřejmě se děsily, že budou mít víc práce, ale vzali to všichni, takže prostě mě to, že mně to přejou a že se mnou budou samozřejmě spolupracovat a budou mně pomáhat...No tak mi pomáhají, když má třeba volnou hodinu, tak mi ji pohlídá, někdy to tady zvládneme s Anetkou samy.*“ Z její citace je patrné, že její kolegové přijali situaci a i přes počáteční obavy vyjádřili svou podporu. Podle výpovědi respondentky se zdá, že na pracovišti panuje přátelské, možná až rodinné prostředí, kdy kolegyně hlídají dítě ve svých volných hodinách. Z výpovědi respondentek vyplývá, že kolegové si na pracovišti vzájemně pomáhají, v případě potřeby za sebe zaskakují a v některých případech i ochotně pohlídají dítě na pracovišti.

Respondentky taktéž vyjadřují pocit akceptace ze strany svých kolegů. „*Jenom jsem tam dva dny, tak když někdo něco potřebuje, tak se to musí vyřídit v pondělí nebo ve čtvrtek. Ale všichni si už na to zvykli, takže v pohodě.*“ (Jana). Z výpovědi respondentky vyplývá, že necítí ze strany kolegů žádný problém a všichni její situaci přijali. „*Každopádně tak něk se mi*

zdá, že to prostě berou, že prostě jsem tady do jedny a je to tak.“ (Hana). V této citaci respondentka poukazuje na to, že momentální situace, kdy pracuje pouze dopoledne, je prostý fakt a kolegové přijali situaci tak jak je. Zdá se, že kolegové respondentek nejenže akceptovali celou situaci, ale také, dle názoru respondentek, vyjadřují zájem o jejich situaci. Irena například říká: *„Jinak běžně se o děti v práci zajímají, tak to mi přijde trochu jiné než dříve, že prostě vědí, že doma mám dvě děti z toho jedno malý, ale i tak, že jezdím za nima do práce.“* Z výpovědi Ireny vysvítá, že má pocit, že její kolegové se více než dříve o ni zajímají. Dříve byla zaměstnankyní na plný úvazek a teď na částečný úvazek pracuje a stará se k tomu i o dítě. Vyjadřuje názor, že její kolegové se zajímají o to, jak zvládá obě dvě činnosti, jak slučuje zaměstnání s výchovou dítěte. Martina také uvádí: *„... takže jako se bavíme, tak jako se zeptaj, co a jak, ...“* Z této citace je také patrné, že na pracovišti s kolegy běžně hovoří o soukromém životě doma s dětmi a respondentka cítí zájem ze strany kolegů. Respondentky vyjadřují pocit přijetí od jejich kolegů a nesetkaly se s žádnými negativními reakcemi, naopak mají pocit, že se kolegové celkově více zajímají o ně a jejich rodinný život.

V některých případech mají respondentky možnost pracovat i z domova. V případě Ivety, která vyučuje na základní škole, se jedná o splnění vyučovací povinnosti a následně ostatní aktivity má možnost vykonávat z domova. *„já si ve škole musím splnit přímou pedagogickou povinnost, těch sedm hodin odučit a potom můžu pracovat z domova, ...“* (Iveta). Některé respondentky naopak využívají možnost pracovat z domova v případě onemocnění dítěte. Eva: *„jednou Ondrovi nebylo dobře, tak jsem zůstala ten den doma na home officu, ...“* Lze říci, že respondentky vnímají pozitivně možnost pracovat z domova i například v případě nemoci dítěte.

Respondentky pracující čistě z domova vnímají jako největší výhodu možnost rozložení práce během dne dle jejich uvážení. Petra: *„Tak já mám stanovený, co musím udělat, ale kdy to udělám, nemám nijak pevně stanovený, ... Tak prostě, když něco potřebuje, tak já nemám problém na chvíli odběhnout od práce.“* Z citace této respondentky jasně vyplývá, že má sice daný obsah práce, který musí splnit, ale sama si může práci rozvrhnout, tak jak potřebuje. Díky tomu může také i kdykoliv odběhnout k dítěti, když je to potřeba. Soňa také vypovídá o výhodě rozložení práce.: *„Takže buď to jsou termíny, které tak nehoří, takže vím, že si to mohu rozložit do vícero dnů a v podstatě otevírám notebook každý den.“*

Z její výpovědi je patrné, že možnost rozvržení pracovních povinností oceňuje zejména z hlediska množství práce. Práci si může rozvrhnout do několika úseků během celého týdne a může se tak vyhnout velkému obnosu práce nahromaděného do jednoho dne. Práce z domova, ať už příležitostná či pravidelná, poskytuje pracujícím matkám mnoho výhod. Pracovní dobu si mohou rozložit dle vlastního uvážení a v případě potřeby se tím pádem mohou i při zaměstnání postarat o své dítě.

Mezi respondentkami se objevuje názor, že rodičovství má pozitivní vliv na pracovní efektivitu. Hana: *„Co se týče role v práci, tak jsem efektivnější, to mě zase ovlivnila ta role maminky, si myslím. Protože teďka si myslím, že to moje nasazení práci je velmi vysoký, když to vidím s holkama, protože sem tam si zajdou na kafe, sem tam to, a já jsem tydle ty věci plně odbourala, na to nemám čas, já prostě sednu, jedu, vodejdu na oběd, sednu, jedu, a myslím si, že těch mých 60% je tak 80% reálný práce.“* Hana ve své výpovědi hovoří o tom, že dle svého názoru je momentálně v práci mnohem efektivnější než dříve a to i ve srovnání s ostatními kolegy. Veškeré vedlejší aktivity, nesouvisející s prací, jako například pauzu na kávu, Hana vypustila a věnuje se čistě pracovním činnostem. Může se zdát, jakoby za svou zkrácenou pracovní dobou pociťovala větší tlak na podání rovnocenného výkonu s kolegy pracujícími na plný úvazek.

Některé respondentky naopak hovoří o nižší preciznosti práce. Soňa například přiznává, že občas není možné odvést dokonalý výkon v zaměstnání a to zejména v době, kdy se ocitá pod časovým tlakem a nemá dostatek času, který by na splnění úkolu potřebovala: *„No možná někdy neodvádím nebo nemám pocit, že je práce, někdy úplně dokonalá, že na to není tolik času... toho času není tolik a ten čas potom, nebo ten termín hoří a nemám čas se tím zabývat tak dlouho.“* Je patrné, že Soňa nemůže kvůli časové náročnosti výchovy dítěte věnovat extra čas zaměstnání, který by byl potřeba k dokonalému splnění náročnějších úkolů. Musí se spokojit s kompromisem.

Respondentky zastávající vyšší pozice v zaměstnání, mohou situaci, kdy pracují na částečný úvazek, řešit také prostřednictvím delegování na podřízené kolegy. Je pochopitelné, že vyšší pozice mohou znamenat i více zodpovědností a dělení práce mezi kolegy je přirozenou součástí vyšších pozic. S ohledem na to, že respondentky pracující na částečný úvazek mají méně času na práci, může být tento nedostatek času řešen větším

přerozdělováním povinností i kompetencí. Iveta: *„Hodně delegováním. Delegováním práce na podřízené a kolegy. Já v podstatě dá se říct, že většinu práce rozdám a po tom jenom zpětně kontroluju. Takže delegováním... ale je to tak, že já jsem si nechala jen úzkou část té práce, teď přechodně na to období a většinu práce tedy přesouvám na ní a na ty kolegyně.“* Jedná se o to, že po opětovném nástupu do práce nemůže kvůli péči o dítě trávit v práci tolik času a tím pádem nemá čas na všechny pracovní činnosti jako dříve, to potom tedy řeší přerozdělováním kompetencí mezi své podřízené a ona sama se potom věnuje spíše kontrole jejich práce.

Některé respondentky mohou pociťovat nedostatečnou informovanost v práci, kdy s nimi kolegyně nemohou sdílet všechny detaily kvůli tomu, že nepracují na plný úvazek jako jiní kolegové. Hana: *„Hele, někdy prostě nemám ty informace, tím, jak seš tady, nejseš celej den, tak já prostě, mně prostě spoustu, tam se prostě semele, jen tak si tam někdo přijde, něco řekne, tak se tam semele spoustu věcí a já prostě ty informace z toho půl dne nemám, takže já prostě nevím, ted'ka ze začátku jsem se ptala, pak jsem zjistila, že ty lidi začali být alergičtí, když už se to řešilo včera, že jo, tak jsem se přestala ptát, jen když je to jako vyloženě nutný, něco co potřebuju vědět já jako ke své práci, tak to teda jako řeším, ale jinak, prostě to tak je, to je ta daň za to.“* Respondentky pracující na zkrácený úvazek jsou fyzicky přítomny v práci jen určitou část dne. Důležité věci se však odehrávají během celého pracovního dne a informace z něj mohou pak respondentkám při zkráceném úvazku chybět. Respondentky se pak mohou snažit informace zjišťovat od kolegů, které však nebaví interpretovat všechny informace znovu. Výsledkem je, že respondentky zjišťují jen nejnutnější informace a tím se může i stát, že se mohou ocitnout mimo centrum dění.

Převážně z důvodu svého částečného úvazku mohou respondentky pociťovat vyčlenění z kolektivu. Martina: *„... jako jo je to trochu jiný, tím, že tam jsem jen jeden den, tak už člověk třeba ztratí přehled, o čem se třeba spolu baví nebo tak... tak jako jsem tam prostě jen jeden den, tak to je asi normální... že to prostě asi není úplně takový, jako kdybych tam byla každéj den.“* Zejména z hlediska méně času stráveného v práci se může stát, že respondentky mohou být vyčleněny z mimopracovní komunikace mezi kolegy. Hana naopak hovoří o riziku vyčlenění z pracovního dění: *„No prostě, že je to těžký s nima držet krok, když tu prostě nejsem stejnou dobu jako voni. Ale snažim se to nějak zvládat, abych*

nebyla tak úplně mimo dění.“ Respondentky pracující na částečný úvazek popisují pocity částečného vyčlenění z kolektivu zejména kvůli tomu, že netráví s kolegyněmi tolik času, jako spolu tráví ostatní.

Respondentky mohou mít pocit znevýhodnění plynoucí z jejich zkráceného úvazku a proplácení přesčasů. Hana například uvádí: *„A teďka vlastně jakým způsobem se bude finančně nebo časově jakoby řešit ten můj přesčas, protože všichni ostatní to maj proplacený, já ne, já mám vlastně furt proplacenejch jen těch svých 60%, takže to jakoby řešíme aktivně, i jak se k tomu postavit, protože, když by se to navýšilo, nebo takhle, když bych to chtěla, aby mi to propláceli, tak na HR řeknou no tak ji navyš úvazek, což já nechci, já chci mít zkrácenej.“* Respondentka Hana blíže popisuje problém přesčasů, který se v jejím případě týká i zkráceného úvazku. Pracovní náplň je pro ni natolik časově náročná, že ji dle výše uvedené citace nestíhá během alokovaných hodin tak, jak by měla. Nabízeným řešením zaměstnavatele je nabídnutý plný úvazek, což však respondentce s ohledem na malé dítě nevyhovuje.

Hana také vnímá negativně nemožnost přizpůsobit si pracovní dobu zcela podle sebe: *„Takže nejde to takový, abych tady byla brzo, ale taky by se to dalo domluvit, že by je připravil manžel a já bych přišla brzo, ale problém je v tom, že tady nikdo si s tebou nedá ráno v sedm schůzku, ty tady musíš být prostě přes ten den, nejlépe do pozdního odpoledne, kdy to já už tady bohužel nejsem.“* Uzpůsobení pracovní doby zcela podle sebe je pro ni nemožné, neboť pro splnění pracovních povinností je pro ni zásadní pracovní kontakt s ostatními kolegy, přičemž ne všichni ostatní zaměstnanci začínají pracovat brzy ráno a tak je styk s nimi možný často až ve chvíli, kdy respondentka většinou ze zaměstnání odchází.

Lze tedy shrnout, že matky na rodičovské dovolené měly jasně danou podmínku zkráceného úvazku, ve které jim jejich zaměstnavatel, dle jejich výpovědí, vyhověl. O svém zaměstnavateli tedy hovoří jako o ochotném a vstřícném, vyjadřujícím podporu a pochopení pro jejich specifické požadavky vyplývající z péče o dítě. Ani ze strany kolegů respondentky nezaznamenaly negativní ohlasy, naopak mají pocit, že se o ně kolegyně více zajímají. Zaměstnankyně pracující při rodičovské dovolené jsou vděčné svému zaměstnavateli za vyhovění jejich specifickým požadavkům a vyznačují se proto vysokou pracovní efektivitou. Pro zaměstnavatele tak ze zaměstnání matky na rodičovské dovolené plyne

získání efektivního zaměstnance loajálnímu k dané organizaci. Z práce na zkrácený úvazek ale plynou i určitá negativa. Tím, že respondentky nejsou fyzicky přítomny na pracovišti stejnou dobu jako kolegové pracující na plný úvazek, mohou respondentky trpět nedostatkem informací či pocitem vyčlenění z kolektivu.

5.7 Spokojenost ze sebe sama

Respondentky vypovídají o fungující a spokojené rodině, kdy se jim daří sladit všechny své role. „*Zatím, za ty tři měsíce, co chodím do práce, to funguje, dítě ani rodina nijak nestrádá. Když o tom tak, přemýšlím, tak jsou vlastně všichni spokojeni, takže to zvládneme dobře, doufám, že to tak vydrží, než se vrátím do práce na plný úvazek.*“ (Jana). Respondentka mimo jiné ve své výpovědi vyjadřuje přání udržet současný stav rovnováhy mezi rodinou a prací až do nástupu do práce na plný úvazek. Eva také dodává: „*Někdy je to těžké sloučit rodinu a práci... Zatím se mi snad daří to oboje, takže jo, jsem za to ráda, že to takhle máme. Někdo by si to nedokázal třeba představit, ale my s manželem to docela dobře zvládneme.*“ Z její výpovědi je patrné, že starat se o dítě a k tomu pracovat nepovažuje za jednoduché. Sama sebe ve srovnání s jinými lidmi hodnotí jako matku, která zvládne víc než ostatní, mimo jiné také díky podpoře svého manžela. Je jisté, že sladit rodinný a pracovní života v případě matek na rodičovské dovolené nemusí být jednoduchou záležitostí. Respondentky ale vypovídají o tom, že se jim v současné době daří sladit všechny a rodina funguje bez problémů.

Celkově lze říci, práce během rodičovské dovolené, i přes všechny svá úskalí, přináší respondentkám pocit osobní spokojenosti. Soňa: „*Určitě si troufám říct, že je to spojení koníčku a práce.*“ Respondentka Soňa ve své výpovědi hovoří o spojení záliby s prací, kdy práci popisuje jako něco, co ji baví a dělá ráda. Eva ve své výpovědi vyjadřuje spokojenost se svým rozhodnutím nastoupit do zaměstnání: „*Ale nakonec si myslím, že jsme se docela trefili a doma i v práci jsem šťastná.*“ Rozhodnutí nastoupit do zaměstnání a skloubení tak role matky a zaměstnankyně přináší respondentce pocit štěstí. Hana hovoří o spokojenosti se současným stavem, kdy se jí daří skloubit všechny činnosti: „*... myslím si, že to zvládám dobře a jsem jako s tím spokojená a pokud to teďka udržím tak jako to je teď, že tu práci si vopravdu nebudu brát domů a že to jako efektivně, zodpovědně budu řešit tady*

v práci, tak to bude fajn, a že mám pocit i s těma dětma, že to je fajn, takový víc intenzivní, a že jako bych to neměnila.“ Z této citace je patrné, že respondentka vyjadřuje přání udržet současný stav, kdy se jí daří oddělovat práci od rodiny. Hovoří také o tom, že práce mimo jiné pozitivně ovlivnila respondentčin vztah s dětmi, který je teď mnohem intenzivnější. Petra také uvádí: *„Tak jako momentálně jsem spokojená a neměnila bych tak jako to je teď.“* Lze říci, že respondentky hodnotí své rozhodnutí vrátit se do práce pozitivně, možnost práce v průběhu rodičovské dovolené jim přináší pocit osobní spokojenosti a štěstí, a pokud by se měly rozhodovat znovu, své rozhodnutí by nezměnily.

Irena také například vyjadřuje pocit smysluplnosti ze své práce: *„... věřím tomu, že to dává smysl.“* Je pochopitelné, že pokud by respondentky neviděly žádný smysl v tom, že nastoupí do práce již během rodičovské dovolené, pravděpodobně by o tom ani neuvažovaly.

Respondentky vyjadřují nejen spokojenost, ale také pocit hrdosti na sebe sama. Skloubení obou rolí zároveň může být bez pochyb velmi náročné, respondentky jsou právě proto hrdé samy na sebe, že to všechno zvládají. Eva: *„Nechci, aby to vyznělo nějak divně, ale člověk je i trochu pyšný, že se mu v práci daří a doma má zdravé dítě, o které se zvládá starat.“* Je jisté, že Eva vnímá sama sebe velmi pozitivně v tom ohledu, že dokáže být úspěšná v práci a zároveň být i úspěšnou matkou. *„No myslím, že zatím to zvládám docela dobře, tak dobrej. Myslím, že asi není až tolik maminek, co by zvládalo tolik věcí najednou, tak člověk má i radost, že toho tolik zvládne. Práci odvádím dobře a moje rodina je taky spokojená.“* (Jana). V této výpovědi respondentka porovnává sama sebe s ostatními maminkami, které během rodičovské dovolené nepracují a věnují se pouze dítěti. Sama sebe hodnotí jako maminku, která toho zvládne víc než ostatní, vyjadřuje pocit dobře odvedené práce i spokojené rodiny, a proto je na sebe pyšná. Soňa také vypovídá o pozitivním vnímání sebe sama: *„Myslím si, že to je určitě něco, co by člověk sám sebe mohl vážit, přeci jenom těch činností mimo tu práci je dost a nemyslím si, že bych kvůli tomu byla špatná matka, že se snažím dělat věci i pro sebe.“* Z její výpovědi se může zdát, jakoby měla pocit, že někteří lidé mohou vyjadřovat názor, že matka by měla obětovat vše svému dítěti a že mohou odsuzovat pracující matky s malými dětmi za to, že nechtějí být právě jen doma a pečovat o děti a domácnost. Vyjadřuje nesouhlas s tímto tvrzením, chce dělat i něco sama pro sebe, což je

pro ni její práce a naopak je pyšná na to, že zvládá jak péči o dítě a domácnost, tak i svou práci. Respondentky jsou tedy hrdé samy na sebe, že jsou schopné zvládat sladit všechny své role, jak rodinné tak i pracovní, ve kterých se cítí být úspěšnými. Péče o malé dítě je náročná sama o sobě a existuje mnoho maminek, které se z toho důvodu během rodičovské dovolené věnují pouze dítěti. Hrdost respondentek, které se zvládají věnovat i jiným činnostem než péči o dítě, je proto právem opodstatněná.

Petra vyjadřuje například také pocit uznání od svého okolí: *„Vím, že ostatní mě vnímají tak jako, že jsem schopná toho spoustu zvládnout. Tak samozřejmě sem ráda, že jsem něčeho takového schopná, vopravdu že nejsem vyloženě lenoch, kterej se válí na gauči a stěžuje si, jak ho to dítě zaměstnává, což podle mě ani není pravda, že vopravdu, když ta ženská, nevim trošku schopná, tak jako to dítě není ani taková hrozná práce.“* Mimo jiné ve svém projevu popírá tvrzení jiných matek v jejím okolí, že péče o dítě je příliš náročná práce na to, aby se věnovaly nějaké další činnosti. Sama na sobě si cení, že lenost nepatří k jejím vlastnostem a že je schopná zvládnout více činností i během rodičovské dovolené.

Celkově je možné říci, že pracující matky na rodičovské dovolené vyjadřují pocit úspěšného sladění rodinného a pracovního života. Možnost práce souběžně s péčí o dítě přináší respondentkám pocit osobní spokojenosti a štěstí. Samy sebe vnímají velmi pozitivně, jsou na sebe hrdé, že dokáží zvládnout tolik činností najednou a cítí obdiv i od svého okolí.

SHRnutí A DISKUZE VÝSLEDKŮ

V této kapitole se budu snažit shrnout výsledky výzkumného šetření a odpovědět na výzkumné otázky. Hlavní výzkumná otázka zní: ***Jak matky na rodičovské dovolené vypovídají o souběhu svých rolí matky a zaměstnankyně?*** Tuto výzkumnou otázku jsem se snažila zodpovědět pomocí tří specifických výzkumných otázek: *Jak matky na rodičovské dovolené vypovídají o svém nástupu do zaměstnání? Jak matky na rodičovské dovolené popisují zvládnutí role zaměstnankyně v kontextu svého mateřství? Jak matky na rodičovské dovolené popisují zvládnutí mateřství v kontextu svého zaměstnání?*

Jak tedy matky na rodičovské dovolené vypovídají o svém nástupu do zaměstnání? Matky vypovídají o tom, že nešlo o složité a dlouhodobé rozhodování, kdy nastoupit do zaměstnání, ale že už od začátku věděly, co přesně chtějí. Mají totiž svůj profesní život, který nechtějí opustit, a ani mateřství pak toto rozhodnutí nezmění.

Jako důvody pro nástup do práce již během rodičovské dovolené respondentky uváděly potřebu osobního rozvoje, který spočívá v potřebě seberealizace, v udržování mentální úrovně matky a v profesním rozvoji. Dále respondentky uvedly potřebu určité změny, která spočívá v každodenním stereotypu péče o rodinu a domácnost. Možnost pracovat během rodičovské dovolené je pro ně odpočinkem od tohoto stereotypu, mají možnost být v kontaktu s dospělými lidmi a vést s nimi adekvátní rozhovor. Podle Haslama et al. (2014) je totiž právě interakce s dospělými důležitou součástí naplněného osobního života. V neposlední řadě také uváděly důležitost udržení si svého pracovního povědomí. Důležitým aspektem při rozhodování matky nebyl finanční příjem, což je v rozporu například s výsledky výzkumu Kuchařové z roku 2006, která tvrdí, že pro brzký návrat matky na trh práce převažují ekonomické důvody a potřeba finančně zajistit rodinu. Z těchto závěrů by bylo možné usuzovat, že v posledních letech dochází ke změně. Matky na rodičovské dovolené nenastupují do zaměstnání z jakékoliv nutnosti, nýbrž proto, že samy chtějí. Nutno ale podotknout, že ve jmenovaném výzkumu byly respondentky rozděleny dle několika charakteristik, jako například dle dosaženého vzdělání. Zmiňované finanční důvody byly totiž nejdůležitější pro matky s ukončeným základním nebo středoškolským vzděláním. Pro vysokoškolsky vzdělané ženy byly důvody jiné. V rámci našeho výzkumného šetření

nebyly tyto charakteristiky nijak zohledněny a nelze tedy s jistotou říci, že výsledky by byly stejné i za předpokladu zohlednění dosaženého vzdělání.

Jak popisují zvládání role zaměstnankyně v kontextu svého mateřství? Roli zaměstnankyně respondentky zvládají, dle jejich výpovědí, díky bezproblémovému přístupu jejich zaměstnavatele. Respondentky totiž od začátku měly stanovené podmínky nástupu do práce během rodičovské dovolené a jejich zaměstnavatel jim vyhověl. Takovou podmínkou byla zkrácená forma úvazku. Zkrácené úvazky ale nejsou v České republice příliš časté a zaměstnavatelé je poskytují spíše zřídka. Podle analýzy Českého statistického úřadu *Zaměstnanost podle typu úvazku (2016)* pracuje na částečný úvazek pouze 6 % pracujících v České republice.

Respondentky, možná právě proto, že možnost částečného úvazku není v České republice běžnou normou, jsou za poskytnutí částečného úvazku vděčné, cení si ochoty a vstřícnosti zaměstnavatele. I z toho důvodu o sobě matky vypovídají jako o vysoce efektivních a organizovaných zaměstnankyních, jelikož se svou omezeností časem snaží kompenzovat právě těmito vlastnostmi. Což ostatně vyplývá již z loajálního popisu toho, jak jim zaměstnavatel vyšel vstříc. To koresponduje s výsledky Plasové (2010), která říká, že matky svou časovou omezenost kompenzují vyšším pracovním nasazením, a pokud tedy zaměstnavatel vyhoví podmínkám matky, získá tak velmi efektivního a loajálního zaměstnance.

Do oblasti problémů se zvládáním role zaměstnankyně řadí respondentky nedostatečnou informovanost. Tato nedostatečná informovanost je spojená právě s tím, že respondentky pracují pouze na částečný úvazek a nejsou tak fyzicky přítomny na pracovišti po celou pracovní dobu. Důležité události se mohou odehrávat po celý den a informace z něj mohou pak respondentkám chybět. Respondentky se pak mohou snažit tyto informace získat zpětně od kolegů, to ale pro ně může být v určité míře až obtěžující a tak respondentky zjišťují pouze nejnutnější informace potřebné k jejich práci.

Mohou také pociťovat vyčlenění z kolektivu, což je také dáno fyzickou nepřítomností na pracovišti. Jelikož respondentky pracující na částečný úvazek netráví s ostatními tolik času

jako kolegové pracující na plný úvazek, mohou proto pociťovat vyčlenění jak z pracovní komunikace, tak i z té mimopracovní a ocitnout se tak mimo centrum dění.

Jak popisují zvládání mateřství v kontextu svého zaměstnání? Mateřství respondentky zvládají především díky podpoře jejich partnerů a rodiny. Jejich partneři jim aktivně pomáhají, nejsou zastánci tradičního rozdělení rolí a někteří dokonce zůstávají doma s dítětem, aby umožnili matce nástup do práce. Respondentky zároveň vypovídají, že si jejich partneři toto období s dětmi velmi užívají. Přestože otcové se zapojují do výchovy dítěte, v některých případech stále především péče o domácnost zůstává pouze na matce, která tak všechny své povinnosti musí zvládnout za méně času.

Rodina podporuje respondentky tím, že zajišťují hlídání dítěte během nepřítomnosti matky. Respondentky totiž vyjadřují důvěru ve svěření svého dítěte pouze jejich rodině. Člověku, kterého neznají, by péči svého dítěte nesvěřily. Především tedy babičky, dle výpovědí respondentek, svou pomoc aktivně nabízejí.

S ohledem na pokles volného času, kterým respondentky dříve disponovaly, se musí především více zamýšlet, jakými aktivitami čas tráví. Pracující matky mohou pociťovat, že s dítětem tráví méně času než by samy chtěly. Mohou proto pociťovat potřebu kompenzovat dítěti svůj omezený čas. Právě proto respondentky uvádějí, že veškerý svůj volný čas věnují právě dítěti. Z toho důvodu také uvádějí, že velmi důležitá je pro ně také pečlivá organizace času a určování priorit.

Ve spojitosti s odchodem do práce mohou respondentky pociťovat negativní emoce. Tyto emoce se týkají špatného pocitu z opuštění dítěte a ponechání dítěte v péči někoho jiného, i když z racionálního hlediska vědí, že je o jejich dítě dobře postaráno. To může mít za následek úvahy o tom, zda je během matčiny nepřítomnosti vše v pořádku.

Respondentky nemají pocit ovlivnění dítěte jejich prací, což připisují útlému věku jejich dětí. Zdá se, jakoby respondentky ospravedlňovaly odchod do práce právě nízkým věkem dítěte (do dvou let), jelikož malé děti, podle nich, nemohou nijak výrazně vnímat odchod matky do práce. To odporuje tvrzení Ettlerové (2006), která uvádí několik variant, které ženy mohou volit na rodičovské dovolené. Mohou zvolit celodenní péči o dítě, kdy nejsou výdělečně činné. Nebo mohou upřednostnit příležitostný přivýdělek. Třetí variantu

uvádí jako regulární pracovní úvazek (ať už zkrácený nebo plný), který však, podle ní, volí matky většinou právě až ve vyšším věku dítěte.

Lze říci, že respondentky vypovídají o úspěšném sladění rodinného a pracovního života. Možnost práce při rodičovské dovolené jim přináší pocit spokojenosti a štěstí, své rozhodnutí by proto nijak nezměnily. Vyjadřují hrdost na sebe sama, že jsou schopné zvládnout skloubit všechny své rodinné a pracovní povinnosti.

Výsledky tohoto šetření mohlo ovlivnit mnoho faktorů. Jedním z nich by mohlo být to, že některé respondentky jsem znala osobně a měly jsme mezi sebou proto o něco bližší vztah než s respondentkami, které jsem neznala. To by mohlo dát za vznik rozdílům v otevřenosti výpovědí respondentek. Výzkum mohlo ovlivnit také samotné zvolení výzkumného vzorku. V průběhu samotných rozhovorů se totiž velmi výrazně projevila časová omezenost cílové skupiny. Ačkoli většina rozhovorů probíhala v domácím prostředí respondentek, často na nich bylo velmi znát, že by rády rozhovor urychlily a věnovaly se jiným povinnostem. Často byly tedy odpovědi respondentek velmi strohé a musela jsem se hodně doptávat, abych získala hlubší informace.

V této kapitole jsem se pokusila o shrnutí a diskuzi výsledků realizovaného výzkumu. Výsledky této práce se mohou na první pohled zdát možná až trochu moc optimistické. Přesto ale věřím, že realizovaný výzkum může přinést nový pohled na fenomén sladování rodinného a pracovního života z perspektivy pracujících matek na rodičovské dovolené.

ZÁVĚR

V této práci jsem se věnovala matkám pracujících na rodičovské dovolené, zejména sladování jejich rodinného a pracovního života. Práce především zachycuje pohled na to, jak matky na rodičovské dovolené vypovídají o souběhu svých rolí, jaké důvody je vedly k nástupu do zaměstnání již během rodičovské dovolené a kterak vypovídají o tom, jak zaměstnání ovlivňuje roli matky a naopak jak mateřství ovlivňuje roli zaměstnankyně.

Práce je rozdělena do dvou částí, přičemž teoretickou část jsem se snažila logicky strukturovat tak, aby na sebe jednotlivé kapitoly navazovaly a tvořily dostatečný teoretický rámec pro empirickou část. V teoretické části jsem se nejprve zabývala mateřstvím a rolí matky, kariérou ženy a konfliktem rolí. Dále jsem se snažila o legislativní vymezení mateřské a rodičovské dovolené s poukázáním na možné důsledky příliš dlouhé rodičovské dovolené v České republice. V poslední kapitole teoretické části jsem se věnovala konceptu work-life balance a možným legislativním či firemním opatřením pro podporu harmonice rodinného a pracovního života.

V empirické části jsem nejprve v metodologii popsala celý proces výzkumného šetření a poté jsem interpretovala jeho výsledky. V metodologii konkrétně popisují výzkumný cíl a výzkumné otázky, výzkumný vzorek, techniku sběru dat, proces analýzy dat, etické aspekty a v neposlední řadě reliabilitu a validitu výzkumného šetření. V rámci celého výzkumu jsem se snažila zodpovědět hlavní výzkumnou otázku: *Jak matky na rodičovské dovolené vypovídají o souběhu svých rolí matky a zaměstnankyně?* Abych dokázala odpovědět na hlavní výzkumnou otázku, jsem si stanovila tři specifické výzkumné otázky.

V provedeném výzkumném šetření vypovídají matky o souběhu rolí matky a zaměstnankyně. Dle jejich výpovědí zvládají sladit obě dvě své role a možnost práce v průběhu rodičovské dovolené jim přináší pocit spokojenosti. Popisují také pocit hrlosti na sebe sama, že jsou schopné zvládnout více činností než jen péči o dítě, ale že se dokáží realizovat i v profesním životě.

To, že respondentky o souběhu svých rolí vypovídají pozitivně, může být dáno tím, že k brzkému návratu do zaměstnání nejsou nijak nuceny, ale nastupují do zaměstnání,

protože ony samy chtějí. Jejich volba není například nijak ovlivněna potřebou finančního příjmu, jelikož se ukázalo, že pro respondentky finanční aspekty nebyly nijak důležité pro jejich rozhodnutí.

Možná právě i z toho důvodu, že respondentky nastupují do zaměstnání jen proto, že samy chtějí a nejsou k tomu nijak nuceny, jsou ochotné ze zaměstnání i odejít, pokud by z jakéhokoliv důvodu jejich práce nebyla slučitelná s jejich rodinou. Důležitou roli v rozhodování pro ně totiž hrála možnost osobního růstu, změna stereotypu spočívající v každodenní péči o rodinu a domácnost a udržení se v pracovním kontextu. Po návratu do práce respondentky popisují změnu vnímání času a s tím spojenou vyšší potřebu organizace času a určování priorit.

Jako důležitý aspekt pro celé umožnění brzkého návratu do práce respondentky popisují podporu jejich rodiny a partnera. Návrat do práce jim totiž umožnila pomoc především babiček, které děti hlídají, a také pomoc partnerů, kteří v některých případech dokonce zůstávají doma s dítětem. Důvěru ve svěřeni svého dítěte totiž matky vyjadřují pouze své rodině. A ačkoliv mohou pociťovat negativní emoce z opuštění dítěte, z racionálního hlediska vědí, že je o jejich dítě dobře postaráno.

Důležitá je pro ně také podpora jejich zaměstnavatele, který jim vychází vstříc a vyhověl především jejich požadavku práce na zkrácený úvazek. Respondentky jsou za to vděčné svému zaměstnavateli a samy o sobě vypovídají jako o vysoce efektivních a organizovaných zaměstnankyních. Zaměstnavatel má tak možnost získat loajálního zaměstnance a efektivní pracovní sílu. Respondentky možnost pracovat berou jako možnost dělat něco samy pro sebe, a právě z toho důvodu jsou spokojené a šťastné, že dokáží sladit rodinný a pracovní život.

Výsledky výzkumného šetření nelze zobecnit, jelikož se vztahují pouze k danému výzkumném vzorku. Přesto ale věřím, že mohou poskytnout nový pohled na pracující matky a sladování rodinného a pracovního života i v průběhu rodičovské dovolené.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Badinter, E. (1998). *Materská láska od 17. storočia po súčasnosť*. Bratislava: Zaujmové združenie žien Aspekt.

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

Bartáková, H., & Plasová, B. (2007). Mechanizmy rozhodování žen s vysokoškolským vzděláním o přechodu z rodičovské dovolené na trh práce. In P. Mareš & O. Hofírek, *Sociální reprodukce a integrace: ideály a meze* (s. 131-150). Brno: Masarykova univerzita.

Bartlová, P. (2007). Některé aspekty identity matky. *Československá psychologie: Časopis pro psychologickou teorii a praxi*, 51(3), 301-311.

Bird, J. (2006). Work-life balance: Doing it right and avoiding the pitfalls. *Employment Relations Today*, 33(3), 21-30. Dostupné z <https://doi.org/10.1002/ert.20114>

Bodláková, L. (2012). Budování kariéry mladých žen v kontextu mateřské dovolené. In *Studia paedagogica*, 17(2), 127-137. Dostupné z <https://doi.org/10.5817/SP2012-2-9>

Čermáková, M., Hašková, H., Křížková, A., Linková, M., & Maříková, H. (2002). *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Disman, M. (2000). *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele* (3. vyd.). Praha: Karolinum.

Doležalová, H. (1998). *Nápady pro maminky na mateřské dovolené*. Praha: Portál.

Dudová, R. (Ed.). (2008). *Nové šance a rizika: flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR.

Ettlerová, S. (2006). *Harmonizace rodiny a zaměstnání - současné možnosti a jejich reflexe u mladé rodičovské generace*. Praha: VÚPSV.

- Farková, M. (2009). *Dospělost a její variabilita*. Praha: Grada.
- Formánková, L. (2010). Ideály péče v kontextu nových sociálních rizik. In *Sociální studia* 7(1), 69-92. Brno: Fakulta sociálních studií Masarykovy university v Brně.
- Formánková, L., & Hašková, H. (2011). *Kombinování rodinného a pracovního života*. Dostupné z https://www.czso.cz/documents/10180/23205414/tk_sou_110602.pdf/3f30f21d-3bf6-4c64-ad72-64af82136f46?version=1.0
- Gavora, P. (2000). *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido.
- Geisel, E. (2004). *Slzy po porodu: jak překonat depresivní nálady*. Praha: One Woman Press.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. In *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy Of Management Review*, 10(1), 76-88. Dostupné z <http://www.jstor.org/stable/258214>
- Haberlová, V., & Kyzlinková, R. (2009). *Rodinné potřeby zaměstnanců*. Praha: VÚPSV.
- Hartl, P., & Hartlová, H. (2010). *Velký psychologický slovník*. Praha: Portál.
- Haslam, D. M., Patrick, P., & Kirby, J. N. (2014). Giving Voice to Working Mothers: A Consumer Informed Study to Program Design for Working Mothers. *Journal Of Child And Family Studies*, 24(8), 2463-2473. Dostupné z <https://doi.org/10.1007/s10826-014-0049-7>
- Heinrich, C. J. (2014). Parents' Employment and Children's Wellbeing. *The Future Of Children*, 24(1), 121-146. Dostupné z <https://doi.org/10.1353/foc.2014.0000>
- Hendl, J. (2005). *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál.
- Jonášová, K., Frýdlová, P., & Svobodová, L. (2012). Mateřská dovolená, nebo rodičovský čas?: Zkušenosti sedmi českých matek, které pracují a vychovávají své děti v jiných zemích

EU. Praha: Gender Studies. Dostupné z
http://genderstudies.cz/download/Materska_Rodicovsky_Cas_web.pdf

Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress*. New York: J. Wiley.

Kocianová, R. (2012). *Personální řízení: východiska a vývoj* (Vyd. 2.). Praha: Grada.

Křížková, A., Maříková, H., & Hašková, H. (2011). *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).

Kubíčková, K. (2004). Pečující otcové. *Aperio: Čtvrtletník Stejnomeného Občanského Sdružení*, 3(1), 21-22.

Kuchařová, V. (2006). Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů: uplatnění nároků na rodičovskou dovolenou a na volno na péči o nemocného člena rodiny v praxi. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.

Kuchařová, V., & Zamykalová, L. (2000). *Rovnost příležitostí žen a mužů na trhu práce*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.

Maříková, H. (1999). *Muž v rodině: demokratizace sféry soukromé*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Matějček, Z. (1994). *O rodině vlastní, nevlastní a náhradní*. Praha: Portál.

Matoušek, O. (2001). *Základy sociální práce*. Praha: Portál.

Mikrojesle. (2017). In *MVPS*. Dostupné z <http://www.mpsv.cz/cs/23543>

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

Možný, I. (2003). Modernizace české rodiny a mezigeneračních vztahů v mezinárodním srovnání. *Modernizace A Česká Rodina: Sborník Prezentací*, 11-36.

Možný, I. (2008). *Rodina a společnost* (2., upr. vyd.). Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).

Nakonečný, M. (2003). *Úvod do psychologie*. Praha: Academia.

Nývlt, O. (2016). Ženy v rodinných domácnostech s dětmi a jejich postavení na trhu práce v kontextu vývoje po roce 1989. *Demografie: Revue pro výzkum populačního vývoje*, 58(3), 197-212. Dostupné z <https://www.czso.cz/documents/10180/33199355/nyvlt.pdf/eb5ac7fc-7fb1-476e-874a-7c0d9c950796?version=1.0>

Peper, B., van Doorne-Huiskes, J., & den Dulk, L. (2005). *Flexible Working and Organisational Change: The Integration of Work and Personal Life*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.

Plasová, B. Strategie zaměstnavatelů v oblasti harmonizace práce a rodiny v kontextu strategií pracujících rodičů s dětmi. (2008). In T. Sirovátka & O. Hora, *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Boskovice: Albert.

Plasová, B. (2010). Zaměstnavatelé jako aktéři řešení rizika nerovnováhy mezi pracovním a rodinným životem. In J. Winkler & L. Klimplová, *Nová sociální rizika na trhu práce a potřeby reformy české veřejné politiky* (pp. 29-51). Brno: Masarykova univerzita.

Práce a mzdy: Mezinárodní srovnání – podíl zaměstnaných na částečný úvazek. (2015). *Český statistický úřad*. Dostupné z <https://www.czso.cz/documents/10180/32853391/300002164425.pdf/05a0c7c6-5268-43bb-bd00-68f5331ea099?version=1.1>

Práce, sociální statistiky: Zaměstnanost podle typu úvazku. (2016). *Český statistický úřad*. Dostupné z <https://www.czso.cz/documents/10180/32961688/370002160323.pdf/c911a17f-7ce7-4650-85a9-bc1c53cb5178?version=1.0>

Prekop, J., & Schweizer, C. (1994). *Neklidné dítě: rádce pro zneklidněné rodiče*. Praha: Portál.

Příručka pro personální a platovou agendu. (2017). In *MVPS*. Dostupné z <http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=IPB032>

Ratislavová, K. (2008). *Aplikovaná psychologie porodnictví: Psychologie těhotenství, porodu a šestinedělí*. Praha: Reklamní atelier Area.

Rodičovská dovolená v režii otců? Zkušenost, která stojí za to. (2014) In *MPSV*. Dostupné z http://www.mpsv.cz/files/clanky/17476/tz_120314a.pdf

Rutová, P. (2016). *Muži na rodičovské dovolené* (bakalářská práce). Praha. Dostupné z https://www.vse.cz/vskp/50483_muži_na_rodicovske_dovolene

Sedláček, L., & Plesková, K. (Eds.). (2008). *Aktivní otcovství*. Brno: Nesehnutí.

Sirovátka, T. (2006). *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Albert.

Sirovátka, T., & Bartáková, H. Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky. (2008). In T. Sirovátka & O. Hora, *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Boskovice: Albert.

Sirovátka, T., & Hora, O. (Eds.). (2008). *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Boskovice: Albert.

Šed'ová, K. (2003). *Mateřství jako pozitivní hodnota a žitý svět*. In *Sborník prací Filozofické fakulty brněnské univerzity*, 51(U8), 11-27. Brno: Masarykova univerzita, Filozofická fakulta.

Slad'ování osobního a pracovního života: Jak na to? In *Gender studies*. Dostupné z http://genderstudies.cz/download/toolkit_web.pdf

Slučitelnost profesních a rodinných rolí. (2017). In *MPSV.CZ*. Dostupné z <http://www.mpsv.cz/nahled/cs/14472>

Šmídová, I. (Ed.). (2008). *Pečovatelská otcovství: zkušenost a genderové vztahy*. Brno: knihovnicka.cz.

Soubor proročinných opatření. In *MVPS*. Dostupné z http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet_balik.pdf

Štikar, J. (2003). *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum.

Švaříček, R., Šedřová, K., & kol. (2007). *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál.

Úřad práce ČR, & ČSSZ. (2014). *Peněžitá pomoc v mateřství: Rodičovský příspěvek*. Praha: Úřad práce ČR a ČSSZ. Dostupné z https://portal.mpsv.cz/upcr/letaky/ppm_rp_2015.pdf

Vágnerová, M. (2007). *Vývojová psychologie II.: dospělost a stáří*. Praha: Karolinum.

Vágnerová, M. (2000). *Vývojová psychologie: dětství, dospělost, stáří*. Praha: Portál.

Velíšková, H. (2007). *Rovné šance jako konkurenční výhoda*. Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů a Gender Studies, o.p.s. Dostupné z http://genderstudies.cz/download/rp_konkurencni%20vyhoda.pdf

Voydanoff, P. (2007). *Work, family, and community: exploring interconnections*. Mahwah, N.J.: Lawrence Erlbaum Associates.

Vývoj ekonomické aktivity obyvatelstva - 1. čtvrtletí 2011. (2011). *Český statistický úřad*. Dostupné z <https://www.czso.cz/csu/czso/cris/vyvoj-ekonomicke-aktivity-obyvatelstva-1-ctvrtleti-2011-3e7vfvw3xb>

Zákon č. 372/2011 Sb.: Zákon o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování (zákon o zdravotních službách) (2011).

Zákon č. 117/1995 Sb.: Zákon o státní sociální podpoře (1995).

Zákon č. 187/2006 Sb.: Zákon o nemocenském pojištění (2006).

Zákon č. 262/2006 Sb.: Zákoník práce (2006).

SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA 1: TAZATELSKÉ SCHÉMA	82
PŘÍLOHA 2: UKÁZKA ROZHOVORU.....	84

SEZNAM TABULEK

TABULKA 1: POPIS SLEDOVANÉHO VZORKU	40
---	----

PŘÍLOHY

Příloha 1: Tazatelské schéma

HVO: Jak matky na rodičovské dovolené vypovídají o souběhu své role matky a zaměstnankyně?

TO1: V jakém věku jsou Vaše děti a jak se jmenují?

TO2: Jak staré bylo Vaše dítě, když jste nastoupila znovu do zaměstnání?

TO3: Jak jste se rozhodovala o tom, kdo bude o Vaše dítě pečovat?

SVO1: Jak matky na rodičovské dovolené vypovídají o svém nástupu do zaměstnání?

TO1: Co Vás vedlo k tomu, že jste se rozhodla nastoupit do zaměstnání?

TO2: Kdy jste o tom začala poprvé přemýšlet?

TO3: Jak jste se na možném nástupu do zaměstnání domlouvala se svým partnerem?

TO4: Jak se na to, že zvažujete nástup do zaměstnání, kdy bylo Vašemu dítěti xy (např. 20) měsíců, dívala Vaše rodina?

TO5: Jakou jste měla představu o tom, jak bude možné zvládat nástup do práce a péči o dítě?

SO2: Jak matky na rodičovské dovolené popisují zvládnání role zaměstnankyně v kontextu svého mateřství?

TO1: Jak vypadá běžný den, kdy jdete do práce?

TO2: Jak se do Vaší práce promítá to, že máte doma xy (např. Adámka)? Pociťujete to nějak na Vaší práci? Pociťujete to na Vašem přístupu k práci?

TO3: Potřebujete v rámci vašeho zaměstnání určité úpravy (například pracovní doby apod.) dané tím, že jste současně na rodičovské dovolené? Jak se k tomu stavěl váš zaměstnavatel?

TO4: Jak se k tomu staví vaši kolegové?

TO5: Jak v práci řešíte, když je Vaše dítě nemocné? Jak se na to dívá Váš zaměstnavatel? Jak se na to dívají Vaši kolegové?

TO6: Máte pocit, že k Vám Váš zaměstnavatel přistupuje jinak z toho důvodu, že jste současně na rodičovské dovolené? Případně jak?

TO7: Mluvíte v práci o vašem dítěti? S kým?

SO3: Jak matky na rodičovské dovolené popisují zvládnání mateřství v kontextu svého zaměstnání?

TO1: Jak vypadá Váš běžný nepracovní den?

TO2: Jak vypadá den Vašeho dítěte ve dny, kdy nepracujete?

TO1: Jakým způsobem jste vybírala, kdo bude pečovat o Vaše dítě?

TO3: Jak vnímá Vaše dítě, že chodíte do práce?

TO4: Jak Vaše dítě zvládalo první dny, když jste nastoupila do práce?

TO3: Jak se do Vaší role maminky promítlo to, že jste nastoupila do práce?

TO2: Myslíte, že k Vašemu dítěti jinak přistupujete, co jste nastoupila do práce?

TO5: Jak společně trávíte čas od té doby, kdy jste nastoupila do práce?

TO4: Jak se díváte sama na sebe s tím, že se zvládáte tolik rolí současně - starat o dítě a k tomu dokonce i pracovat?

Příloha 2: Ukázka rozhovoru

T: Dobrý den Martino. Nejprve bych Vám chtěla poděkovat, že jste si na mě vůbec udělala čas. Tak je to o tom teda, že já píšu svojí diplomovou práci na téma pracujících maminek a vlastně o tom, jak slad'ují život maminky a zaměstnankyně.

R: Je to takový dost náročný, ale zas je to takový zpestření, jakože ta práce je jakoby, ehm nenáročná, tak to je odreagující.

T: Jak to myslíte odreagující?

R: No prostě, že si taky trochu odpočnu od těchlech raubírů a prostě od tady toho všeho, je to prostě to pondělí příjemná změna.

T: Jasný, dobře. Zeptám se, Vy máte dvě děti, kolik jim je let?

R: Tomu nejmenšímu jsou čtyři měsíce a tomu většímu budou v listopadu dva roky.

T: A jak se jmenují?

R: Ten menší je Matyáš a ten větší Tomáš.

T: A jak to tedy máte nastavené momentálně v práci?

R: Ano, já vlastně pracuju na částečnej úvazek, každý pondělí od dvou do šesti na čtyři hodiny každej tejdne a zpracovávám hotovost v komerční bance. On to má jakoby v zázemí, jo že vlastně nepříjdu do kontaktu s klientama, ale jenom jsem zpracovatel, hmm, zásilek.

T: Aha, a od kdy jste tam začala pracovat během té Vaší mateřské?

R: Já sem tam, já si myslím, že jsem tam byla už při Tomášovi, v létě, on je v listopadu, takže jsem tam vlastně začala v létě dalšího roku, když mu bylo asi sedm, osm měsíců.

T: A co Vás k tomu vedlo, že jste se rozhodla znovu nastoupit do zaměstnání během mateřské?

R: Taková ta, no prostě to odreagování, prostě jako dostat se do trochu jiného světa, kontaktu prostě s lidma, joo, nebylo to jakoby z finančních nutkání, ale z tohohle důvodu se dostat mezi ty lidi.

T: Takže Vás k tomu vedlo, to že jste nechtěla být vyloženě jen doma s dětmi, nebo v tom bylo i něco jiného?

R: Noo, jo, a taky jsem prostě nechtěla vyloženě vypadnout z toho pracovního prostředí, že jo. A vím taky, že pak bude i mnohem jednodušší se vrátit znova do práce na plnej. To mi vlastně řek i šéf, že když budu chodit aspoň to pondělí, že mi pak podrží to místo.

T: A kdy jste o tom začala poprvé přemýšlet, že začnete pracovat během mateřské?

R: Tak já už, když jsem byla jakoby těhotná s prvním, tak jsem říkala jakože, jako, že bych přišla pak na nějakou výpomoc, nebo tak, a vlastně tím, tím, těma prázdninama se to pak jakoby domluvilo.

T: Takže přes ty prázdniny jste se domluvili na výpomoci přes dovolené? A jak to vypadalo potom?

R: Tak oni přes ty dovolené, nebo přes ty prázdniny, když jako potom ta dovolená, jako se vybírá, tak zas jako každý člověk, je jakoby dobrej, jakoby přijde pomoc a je to, jsem zaškolená, zaučená, tak nepotřebujou mě jakoby znova proškolovat, tak vo tom je to jakoby dobrý, že zas tu práci znám. No a po těch prázdninách jsme se domluvili pravidelně na každý to pondělí.

T: Jasně, to určitě. A jak jste se na tom domlouvali se svým partnerem?

R: On mi to jakoby nee, nezakazoval, tam bylo o to, jakoby abych měla domluvený hlídání. A když jsem si ho domluvila, tak on mi v tomhle jakoby nebránil, bylo to na čtyry hodiny, tak to, takže pak třeba i tohodle toho vyzvedával od babičky, když jsem z práce, joo takže tam jako, nebránil se tomu, že by, že by to bylo jakoby něco, co bych neměla, nebo si to nepřál.

T: Takže jak to tedy probíhalo, když jste mu oznámila, že byste chtěla během mateřské pracovat?

R: No já jsem s tím tak jako prostě přišla a jemu se to ze začátku trochu nezdálo, protože říkal, kdo bude hlídat, ale pak když jsem si to takhle zařídila, tak už se tomu nebránil.

T: Takže ty pondělky Vám tedy hlídá babička?

R: Jo jo, babičky, teďka na střídačku vlastně buď teda paní tchýně, nebo na střídačku, že každá má jednoho. Abych to tak nějak teda podělila.

T: Jak se na to, že zvažujete nástup do zaměstnání, kdy bylo Tomáškovu sedm měsíců, dívala Vaše rodina?

R: No teďka, když už jsou dvě, tak říkali, že jsem prdlá no, že bych měla bejt spíš doma, tak je to spíš fakt jako takovej únik, ehm, od těchlech dvou raubířů, ale je to to, je to náročný. Myslim si, že ten jeden den úplně bohatě stačí, že si tak jako malinko odpočinu a vypnu, ale.

T: Tak babičky jsou ale asi zas rády, když mohou hlídat, ne?

R: Joo, to jo, ale pak to tady vypadá, tak jak to vypadá, že už zas jako, mám tak jako skluz, ale joo, ten jeden den je takovej jako až až.

T: Jakou jste měla představu o tom, jak bude možné zvládat nástup do práce a péči o dítě?

R: Zkusila jsem to, no tak, ehm, snažim se o ty děti, ta domácnost je pak už taková jako horší, tu malinko nezvládám, ale tak jako snažim se no. Jako věděla jsem prostě, že to nebude úplně lehký, ale chtěla jsem to zkusit no, tak ono když prostě jsou ty babičky, tak to jde.

T: Byla vaše představa jiná, než jaká je teď skutečnost?

R: Noo, ani ne, tak nějak jsem to čekala, takový jaký to je teď, jen jsem si prostě říkala, že to jsou jen čtyry hodiny, ale občas mi i ty čtyry hodiny chyběj, jako třeba na ten úklid, kterej moc nedávám no.

T: Jak tedy vypadá Váš běžný den, když jdete do práce?

R: Tak ráno, nebo takhle, jako snažim se, tímle že tohohle malýho kojim, tak se snažim i třeba přes noc, prostě si udělat zásobu, aby mu to vyšlo, stačilo, no a tak dopoledne jdeme ven, tak třeba kolem ty devátý, půl desátý s voběma na procházku na chvilku, no a potom mám většinou něco připravenýho z předchozího dne, buď takhle nějakou polívku, nebo nějakou, nějaký jídlo, hlavně pro malýho, já tak jako v letu jím, noo a když chodím na jednu hodinu, tak teda jedna babička přijde buď sem anebo prostě si ho vyzvedne tohohle toho většího, no a pak v těch šest hodin to je zas takovej jako kolotoč, kdy teda je buď teda venku ještě teďka,

nebo si ho vyzvedne tat'ka, no pak pak kolem tý půl sedmý večere, koupání, to už je pak takovej klasicej kolotoč s dětma no.

T: A jak se do Vaší práce promítá to, že máte doma Tomáška s Matyášem?

R: No nemůžu to tak moc řešit, tak jako zavolám, jo třeba jednou, jo jednou, prostě každý babičce jednou zavolám, jestli je všechno v pořádku, nebo jestli se nic neděje, tak tenhle ten (pozn. Ten starší) už je zas takovej, tím, že jako jí všechno, tak je to bezproblémovější a s tímhle tím (pozn. Ten mladší), to co má přichystanýho, tak taky vypije, tak jako joo, dá se to skloubit, tam ten mobil může bejt i při ruce, takže případně nějaká sos, nebo prostě problém, tak dokáže ten manžel jakoby vypomoc, kdyby se něco dělo, kdyby se něco stalo, takže on je taky případně na telefonu.

T: A pociťujete to nějak na Vašem přístupu k práci?

R: Nee, je to takový lepší, je to lepší, jsou to prostě ty čtyry hodiny, který utečou při pondělku strašně rychle, protože tý práce je nejvíc, takže to jako po týhle stránce to je fakt jako v pohodě. A i se pak cejtím dobře.

T: A potřebujete v rámci Vašeho zaměstnání určité úpravy dané tím, že jste na rodičovské dovolené?

R: Né, ne to by musela bejt fakt jako nějaká nemoc nebo takhle, ale jako né, většinou fakt chodím, chodím každej ten tejden v tom pondělí.

T: A jak se k tomu staví Váš zaměstnavatel?

R: Noo, tak on je v podstatě rád, že tam chodím aspoň to pondělí, a že tam má někoho, kdo aspoň s něčím pomůže.

T: A co Vaši kolegové? Jak k Vám přistupují?

R: Tak já myslím, že tak nějak stejně jako předtím, jako jo je to trochu jiný, tím, že tam jsem jen jeden den, tak už člověk třeba ztratí přehled, o čem se třeba spolu baví nebo tak. Ale jinak je to asi v pohodě.

T: Berou Vás tedy jako běžného člena týmu?

R: Noo, to úplně nevím, tak jako jsem tam prostě jen jeden den, tak to je asi normální.

T: Co je podle Vás normální?

R: No, tak nevim, že to prostě asi není úplně takový, jako kdybych tam byla každéj den.

T: Hm, chápu. A jak řešíte třeba to, když je některý z Vašich dětí nemocné? Jak k tomu přistupuje Váš zaměstnavatel?

R: No, tak to jsem naštěstí ještě řešit nemusela. Ne, jako po týhle stránce to bylo zatím v pohodě. A jestli někdy budou nemocné, tak si myslím, že by mi v práci vyšli vstříc, anebo by to prostě babičky nějak zvládli.

T: A máte pocit, že k Vám Váš zaměstnavatel přistupuje jinak z toho důvodu, že jste současně na rodičovské dovolené?

R: Né, tak tam byl ten vedoucí, kterej byl na tolik dobrej, že s ním jako ta domluva byla jako, neviděl žádněj problém, nebo že prostě, ten byl jako v pohodě, co sem tam měla, teď je tam teda jinej, tak je to takový, přístup je jí, je horší, ale tu práci tam prostě mám, a jsem za to ráda, přijdu, odpracuju si jí a jdu domů, jakože s čistou hlavou, tak to není zas takový ňáký horší.

T: V jaké smyslu myslíte horší?

R: S tím člověkem, jakože prostě ten člověk má horší přístup jakoby k lidem, on prostě umí tabulky a prostě rozumí těmhle těm věcem okolo a prostě ten přístup je takovej jakoby chladnější, nebo prostě neumí tak komunikovat jako ten předchozí, tak jako jenom v tomhle tom, ale prostě je to domluvený ještě za toho předchozího.

T: A dělá Vám tedy nějaké problémy?

R: Né, ne to zas ne. Ta domluva byla prostě v pohodě a jako voni s tím problém neměli.

T: A mluvíte v práci s kolegyněmi třeba o dětech?

R: Joo, o tom si povídáme, než, když je třeba nějaká ta mezichvilka, říkám to pondělí je nejvíc náročný, takže jako se bavíme, tak jako se zeptaj, co a jak, tak občas vypadám jak vyvoraná myš, když jako třeba v noci je víckrát vzhůru, ale tak jako jo, tak v tomhle tom období je tam ještě jedna, ta co tam chodila přes prázdniny a jinak to jsou buď, že maj teda

velký děti, nebo nemaj ještě děti, takže to je takový téma, jo jak kluci rostou, co tohle támhle to, takový jakoby všeobecný chvilkový témata tohohle rázu no.

T: A je tam tedy nějaká maminka v podobné situaci, jako je ta Vaše?

R: Ne, tam byla ta jedna, tak ta tam chodila, tam má jednoho klučíka, jinak ne, já nevím, my jsme tam takový asi patnáctičlenná skupinka, takže já jsem teďka takovejhle jako průkopník.

T: Dobře. A jak tedy vypadá Váš běžný nepracovní den?

R: Je to dost podobný. Tak oni po obědě pude spát a pak jdeme vlastně taky ven, tak jako snažim se, protože tím, že budem venku, tak je víc unavenej, jo tím, že běhá, jezdí na motorce, tak je víc unavenej, než když jako je celý den doma, tak jako dopoledne aspoň třeba na tu hodku se snažim, no a pak třeba v ty čtyři hodiny nebo když přijde tat'ka tak třeba v šest domů, tak zase jdem na chvilku ven, no a pak ten kolotoč je stejnej vlastně jako v to pondělí, je to dopoledne, ne to odpoledne jakoby pracovní, tam je to, že ho hodim odpoledne babice, že se domlouvá, která si kterýho vezme, ale tam je to dost podobný.

T: Jakým způsobem jste vlastně vybírala, kdo bude pečovat o Vaše dítě, když jste v práci?

R: Tak u mě to bylo jasný, prostě nejlepší je, když je hlídá někdo, koho znají, tak ty babičky jsou prostě nejlepší, jako asi bych je nechtěla dát někomu cizímu na hlídání, jako nějaký chůvě, nebo tak. A oni prostě ty babičky jsou rádi, že s těma dětmi můžou trávit víc času.

T: A jak vnímají Vaše děti to, že chodíte do práce?

R: Tenhle ten vůbec ne (pozn. Ten mladší), ale tenhle malej (pozn. Ten starší) tím, že je zabavenej tou babičkou, tak to zvládá, si myslim dobře, tak ona s ním jde taky ven, nebo s ním tam má pak ještě sestřenicí s bratránkem tam jsou, takže se jakoby bavěj, nebo jinak mi jakoby volá, občas to je se slzama, když jakoby odcházim, ale oni si je dokážou zabavit, a tím, že jedna, když chodí sem, tak je spící, tak to vlastně neví, a když pak spí u babičky, tak to si na mě jako vůbec ani nevzpomene, to jenom jakoby, když bych mu byla na vočích, tak je to se slzama, ale jinak to jako zvládá dobře, no a pak mě vítá, jako když mě tejden neviděl, volá mami, mami, mami a tak.

T: Takže se mu tak trochu stejská?

R: No, tak možná trochu jo, ale nestrádá.

T: Jak zvládali děti první dny, když jste začala chodit do práce?

R: Tak spíš jako pro mě to bylo spíš trochu náročnější, že prostě zajistit to jídlo, nebo se prostě domluvit, ale není to zas tak jako něco, co by se nedalo, jako když ta práce je, toho člověka to baví, nechodí tam s vodporem, tak se to jakoby skloubit a domluvit dá.

T: A pro děti to byla nějaká změna? Všimli si toho nějak ze začátku?

R: Já si myslím, že ne, že zas tak velký ještě nejsou, že jsou prostě, že jsou malý, že to tak nevnímaj, že to je pondělí, a že jsem prostě pryč a že odcházím, že se probudí a že tam nejsem, to si myslím, že neberou tak na zřetel.

T: A jak se do Vaší role maminky promítlo to, že jste nastoupila do práce?

R: No, tak je tam ta výhoda toho, že tam chodím ten jeden den v tejdnu, což je, je to náročnější, tak jako ta práce vokolo těch dětí, no nevím, jak jinak odpovědět.

T: Jestli pocítujete nějakou změnu právě v roli maminky, tím že chodíte do práce.

R: Ne, to asi ne, je to takový oprostění, jakože jo mám dvě děti, ale dokážu do té práce jako chodit, ehm já myslím, že ne.

T: A myslíte, že k dětem přistupujete nějak jinak, co jste nastoupila do práce?

R: Ehm, no já myslím, že ne. Spíš si to musím prostě všechno dobře zorganizovat, ty čtyry hodiny tejdně, ač se to nezdá, tak občas chyběj, ale jinak jako né no.

T: A jak společně trávíte čas s dětmi, když přijдете domů z práce od té doby, co jste nastoupila do práce?

R: Já myslím, že je to tak nějak skoro stejný. Tam teda říkám jako, buď teda si venku s malým, nebo doma si hrajeme, tak jako to todle to je dost podobný, dost stejný.

T: Jak se díváte sama na sebe s tím, že zvládáte tolik rolí současně? Starat se o dítě a k tomu dokonce pracovat?

R: Tak jako já nevím, jak se mám vnímat, no na jednu starat nechci, nebo chybí mi ten kontakt s těma lidma, protože s těma dětma to je fakt jako náročný prostě, že jo, bejt celej

den, jak je to dlouhý, ale tak když to ta mamina zvládá, tak proč ne. Tak kdybych to hlídání neměla, tak bych se do tohodle nepouštěla, že jo, protože bych tam nechodila za každou cenu, když bych prostě jako neměla hlídání, ale tak když to hlídání je, tak si myslím, že to se dá skloubit no, ale tak to tady taky vypadá, tak jak to vypadá, uklizeno tu teď moc není no.