

PŘECHOD K MATEŘSTVÍ – PLÁNY VERSUS REALITA TÝKAJÍCÍ SE PRACOVNÍCH ŽIVOTŮ VYSOKOŠKOLSKY VZDĚLANÝCH ŽEN¹ / OLGA NEŠPOROVÁ

The Transition to Motherhood: Plans versus Reality in the Working Lives of Women with Tertiary-Education

Abstract: The article provides a detailed insight into a critical stage in the life course of young women. It focuses on the transition to first-time motherhood among women with tertiary education in heterosexual dual-earner couples in the Czech Republic. The plans of pregnant women regarding their working lives following the birth of their first child are compared with the subsequent realities of their lives (the first eighteen months of their motherhood). The study is based on longitudinal qualitative research conducted between 2011 and 2014. The research revealed that pregnant women did not consider motherhood and paid work as contradictory and that most of them anticipated working before their child's third birthday. Due to the reality of motherhood and the chances of combining childcare and work, a number of the women in the sample changed their plans, did not return to work once their children reached eighteen months of age and did not expect to return to work in the near future. The lack of available non-maternal childcare or the unwillingness to take advantage of it were found to be the key factors in their decision not to work, coupled with a shortage of part-time work and flexible working arrangements (working hours and place of work). Conversely, the offer of flexible working conditions, the prospect of good financial rewards and a positive relationship between the woman and her work constituted the key reasons for women to return to work during the first eighteen months of their child's age. With regard to the fulfilment of their plans, structural conditions and constraints were identified as being of greater importance than personal preferences.

Key words: motherhood, work-life balance, childcare

Nešporová, Olga. 2015. „Přechod k mateřství – plány versus realita týkající se pracovních životů vysokoškolsky vzdělaných žen.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, Vol. 16, No. 2: 73–84, DOI: <http://dx.doi.org/10.13060/12130028.2015.16.2.222>

Přechod od bezdětnosti k mateřství je významným životním krokem, k němuž se pojí řada kulturně podmíněných představ a norem. Mnohé autorky a autoři upozornili na to, že přechod k rodičovství má v současných západních společnostech výraznější dopad na každodenní život žen v porovnání s muži (Křížková 2006; Sevón 2012; Singley, Hynes 2005). Rodičovství totiž souvisí s dvěma oblastmi, které jsou výrazně genderované, konkrétně s oblastí placené práce a oblastí péče. Přestože se placená práce vně rodiny stala pro české ženy (včetně matek) normou již v 70. letech minulého století (Jirková 1982: 60–65), stále platí, že je vnímána spíše jako součást mužské role. Proti ní stojí oblast péče, která je dodnes spojována primárně s rolí ženskou (Dudová, Volejníčková 2014; Křížková, Vohlídalová 2009; Maříková 2012; Uhde 2009). I poslední kvantitativní sociologické výzkumy potvrdily, že muži se častěji zaměřují na sféru práce vně rodiny, zatímco ženy se více věnují rodině (Mitchell, Hamplová 2012; Svobodová, Höhne, Žáčková 2010).

Je proto zajímavé sledovat, jak se promění život pracujících bezdětných žen s příchodem dítěte. Poněkud překvapivý je fakt, že se v České republice tomuto tématu doposud podrobně nikdo nevěnoval. Patrně je to způsobeno skutečností, že takový přístup vyžaduje longitudinální výzkum, který je poměrně náročný na realizaci. V zahraničí bylo přechodu k rodičovství věnováno víc pozornosti.

Mezi nejznámější patří práce britské feministické socioložky T. Miller, která na základě kvalitativního výzkumu popsala nejprve přechod k mateřství (Miller 2005, 2007) a později i k otcovství (Miller 2011). Zaměřila se na zkoumání mikroroviny, tedy na běžný život osob a na způsob, jak je v něm konstruován gender. Zkoumala představy těhotných žen (a jejich mužů) o rodičovství i následné rodičovské zkušenosti.

Takový přístup navazoval na vlivnou teorii, kterou již na konci 80. let 20. století publikovali C. West a D. H. Zimmerman (2008, orig. 1987). Sledoval přitom, jakým způsobem je v přechodu k rodičovství „dělán“ gender (*doing gender*). S uplatněním tohoto přístupu lze velmi dobře vysvětlit, jakým způsobem je ustavováno normativní chování a jak je reprodukována genderová nerovnost. Kritičky tohoto přístupu však poukázaly na fakt, že se zaměřuje spíše na symbolickou rovinu uskutečňování genderových identit než na konkrétní materiální úkoly (např. na péči o dítě), během kterých se genderové identity realizují. Tím opomíjí dvě další důležité oblasti, a sice sociální vztahy a sociální kontext, ve kterých se ustavování genderových identit odehrává (Fox 2009). Navíc, samotný přístup i termín „dělání genderu“ implikuje nezbytnost replikace genderových nerovností. Za účelem identifikace a analýzy zeslabování těchto nerovností F. M. Deutsch zavedla používání termínu rozvolňování genderu (*undoing gender*) (Deutsch 2007).

Důraz na sociální kontext, především v podobě postojů a strukturálních podmínek jakožto klíčových elementů pro vysvětlení různých pracovních vzorců žen, kladly i další autorky (Crompton, Harris 1998; Crompton, Lyonette 2005, 2011). Právě poukazem na různé sociální kontexty, profesní obory, podmínky na trzích práce i zaměstnanecké politiky v různých státech zpochybnila R. Crompton preferenční teorii C. Hakim (2000) o tom, že existují tři základní typy žen (zaměřené na domov, zaměřené na práci, adaptabilní), které přednostně volí odlišné cesty kombinace pracovního a rodinného života (Crompton, Harris 1998; Crompton, Lyonette 2005). Podle jejího soudu nejde tolik o vlastní osobní preference jedince, ale spíše o různá omezení, se kterými se ženy v profesní sféře hojně setkávají. Tato omezení často souvisejí právě s představami o mateřství a sociálními strukturami formujícími normativní vzorce genderových rolí žen a mužů, matek a otců.

To je důvodem, proč se autorka této studie zaměřuje nejen na konkrétní materiální rovinu, ale i na širší sociální kontext a představy, které se k dané oblasti vážou. Ty byly sledovány především v podobě plánů těhotných žen, kdy se do jejich výpovědí více promítaly normativy a ideály než nutnost řešit konkrétní praktické okolnosti sladování péče o děti a pracovního života. Cílem je nejen poukázat na genderové normy formující mateřství, ale i na jejich proměnlivost a rozmanitost. Autorka studie se zaměřuje na kombinaci pracovního a rodinného života. Představy pracujících vysokoškolsky vzdělaných těhotných žen z heterosexuálních párů očekávajících první dítě budou porovnány s realitou, která následovala po porodu až do doby, kdy bylo dítěti rok a půl. Jaké faktory stojí za zjištěnými proměnami? Lze pozorované výsledky přičíst spíše osobním preferencím, nebo strukturálním podmínkám?

Placená práce a péče

Kombinaci pracovního a rodinného života, respektive těžké pozici žen pracujících jak vně rodiny, tak i uvnitř ní byla věnována hojná pozornost již v dobách komunistické vlády, kdy se vysokou zaměstnanost žen podařilo rozšířit. Matky byly vnímány jako skupina nacházející se v nejnáročnější situaci v důsledku vysokých nároků na péči o děti a domácnost a současnou nezbytností uplatnit se zároveň na trhu práce (Šolcová 1984). A největší napětí mezi mateřskou a profesionální rolí bylo již tehdy zaznamenáno právě u vysokoškolaček (Možný 1983: 16–17). Obecně bylo řešení pro sladění pracovních a rodinných povinností žen spatřováno v rozvoji různých služeb pro rodiny (např. péče o děti a úklidové služby), v racionalizaci domácích prací a ve vylepšení pracovních podmínek žen (Bauerová, Berka 1971; Jirková 1982). Možnost ulehčit ženám tím, že by část jejich domácí práce a péče převzali muži, nebyla před rokem 1989 ještě považována za možnou (viz Hašková, Uhde 2009), protože odporovala kulturním normám a obecně sdíleným představám o genderových rolích.

Po roce 1989 obtížnou situaci, jak sladit práci a péči, vyřešili politikové tím způsobem, že se uchýlili k řešení, kte-

ré ještě více podtrhlo rozdíly mezi genderovými rolemi matek a otců. Ženy s nejmenšími dětmi byly sociální politikou podporovány v tom, aby zůstávaly zhruba tři až čtyři roky mimo trh práce a pečovaly doma o děti (Saxonberg, Sirovátka 2006; Saxonberg, Szelewa 2007; Sirovátka 2004).² Taková politika ovšem přinesla nezamýšlené negativní důsledky v podobě nárůstu diskriminace žen v plodném věku na trhu práce. Klíčovou otázkou mnoha žen s malými dětmi se stalo nalezení akceptovatelného pracovního místa, což bylo často velmi nesnadné (Bartáková 2005; Ettlerová a kol. 2006; Křížková a kol. 2011; Sokačová 2006). S tím souvisely i konkrétní podmínky týkající se sladování zaměstnání a péče o malé děti, kterým se české socioložky v minulých dvou desetiletích hojně věnovaly (viz např. Čermáková a kol. 2002; Dudová 2008; Křížková 2006; Křížková a kol. 2008; Křížková, Vohlídalová 2009; Kuchařová a kol. 2006).

Nově se objevilo téma rovných příležitostí žen a mužů, kde se diskutovalo i o možnosti, že by část domácí práce a péče mohli převzít muži, tedy otcové. Pokud by toto rozdělení bylo rovné, pak by patrně mělo vést k eliminaci znevýhodnění žen na trhu práce. Nejedná se však o obecně sdílenou představu, kulturní normy stále výrazným způsobem podporují genderově segregované role žen a mužů, matek a otců. Svědčí o tom i zanedbatelné množství pečujících otců a mužů, kteří dnes využívají rodičovskou dovolenou (Maříková 2009; Nešporová 2006; Šmídová 2004).³ V důsledku tohoto pohledu jsou práce a péče oblastmi, které musí sladovat především ženy.

Přestože se stav od konce 90. let 20. století velmi zvolna proměňuje,⁴ stále platí, že sociální politika podporuje domácí mateřskou péči o děti mladší tří let. Tomu odpovídá tříletá rodičovská dovolená i velmi omezená kapacita institucionální péče o děti mladší tří let (jeslí).⁵ V mnohých lokalitách je nadto velmi problematické umístit do státní mateřské školy i dítě ve věku od tří do čtyř let (Bartáková 2008). Zkrácené úvazky a flexibilní pracovní režimy jsou poskytovány pouze některými zaměstnavateli a spíše tehdy, když je to výhodné pro zaměstnavatele, než aby jejich poskytování odráželo požadavky zaměstnanců (Dudová 2008; Kyzlinková, Svobodová 2007).

Český trh práce je přitom v evropském kontextu specifický právě velmi nízkou mírou zaměstnanosti matek s malými dětmi do šesti let věku (OECD 2014). Přitom platí, že čím nižší vzdělání, tím nižší je míra zaměstnanosti matek. Vysokoškolsky vzdělané matky malých dětí jsou tak zaměstnané o něco hojněji než středoškolačky a mnohem častěji než matky se základním vzděláním nebo vyučené.⁶ Nezbytné je připomenout i dopady světové ekonomické krize (2008–2012) na český trh práce, a to především s ohledem na aspekty genderu, vzdělání a rodičovství. Zatímco u matek s dětmi mladšími šesti let zaměstnanost během krize ještě poklesla, u středoškolaček a vysokoškolaček naopak vzrostla (Křížková, Formánková 2014: 69).

Metodologie

Plán výzkumu vychází ze zahraničních zkušeností německých kolegů a byl postupně uplatněn v osmi evropských zemích, které se zapojily do komparativního mezinárodního projektu TransPARENT.⁷ Studie je založena na longitudinálním sociologickém kvalitativním výzkumu, který sestával ze dvou vln nestandardizovaných rozhovorů. První vlna byla realizována v letech 2011 a 2012, druhá vlna v letech 2013 a 2014. V první vlně byly zjišťovány plány a představy těhotných žen (a jejich partnerů) o nadcházejícím rodičovství, ve druhé vlně byly rozhovory zaměřeny na realitu každodenního života, s akcentem na zjišťování rozdělení genderových rolí a slaďování pracovních a rodičovských rolí. Druhý rozhovor byl se stejnými osobami proveden v době, kdy bylo dítěti zhruba rok a půl. Rozhovory byly vždy vedeny s oběma partnery rodičovského páru, ovšem s každým individuálně, aby přítomnost druhého nemohla ovlivňovat výpověď dotazované informátorky nebo informátora.

Výzkumný vzorek užitý pro tuto studii sestával v první vlně výzkumu z deseti těhotných vysokoškolsky vzdělaných žen žijících v heterosexuálním partnerství, očekávajících narození svého prvního dítěte nejdéle za půl roku. Vysokoškolačky byly vybrány záměrně, za účelem dosažení větší homogenity vzorku. Dále proto, že vzdělanější ženy mají zpravidla více možností pracovního uplatnění, ale zároveň svoji vysokou kvalifikaci rychleji ztrácejí, pokud na delší dobu opustí trh práce. V neposlední řadě i proto, že nové postoje a vzorce chování zpravidla pocházejí od vyšších společenských vrstev a postupně se rozšiřují k těm nižším. Musí být dále zdůrazněno, že vysokoškolsky vzdělané matky rozhodně nelze v současnosti považovat za marginální skupinu, spíše naopak. V roce 2012 měla vysokoškolské vzdělání celá jedna čtvrtina žen, které v daném roce v České republice porodily (ÚZIS 2013: 2).

Všechny informátorky žily v kariérově a vzdělanostně homogenních partnerstvích a jejich pracovní pozice byla zhruba rovnocenná nebo vyšší než pozice muže. V šesti případech z deseti přitom byla v době prvního rozhovoru mzda ženy vyšší než mzda muže. Devět párů žilo v Praze nebo jejím blízkém okolí, jeden v Plzni. Věkový průměr informátorek činil 31 let, přičemž nejmladší informátorka bylo 27 let a nejstarší 35 let. Sedm žen žilo v manželském svazku a tři žily v nesezdaném soužití.

Informátorky byly získány za pomoci širších sociálních sítí dvou tazatelek,⁸ dále oslovením v čekárnách porodnice, u dětské lékařky a na kurzu cvičení pro těhotné ženy. Rozhovory byly v naprosté většině případů realizovány u informátorek doma.

Rozhovory zjišťovaly v obou vlnách okolnosti každodenního života informátorek, a to s akcentem na oblast rozdělení genderových rolí, práce v domácnosti a rozvržení péče o děti mezi rodiče a další osoby či instituce. V prvním rozhovoru byly ženy dotazovány jednak na aktuální situaci, jednak byly zjišťovány jejich plány a očekávání týkající se nadcházejícího mateřství, a to s akcentem na oblast slaďo-

vání rodičovství s placenou prací. Zcela explicitně byly dotazovány právě na plány týkající se období od porodu do roku a půl věku dítěte, kdy byl posléze realizován druhý rozhovor. Dlouhodobější plány byly rovněž zjišťovány.

Zhruba hodinové rozhovory byly nahrávány na diktafon a posléze přepsány. Jejich následné kódování a analýzy byly provedeny za pomoci softwaru ATLAS.ti. Bylo využito otevřené kódování podle obsahu a kategorizace s následnou obsahovou analýzou. Ta byla realizována opakovaným studiem výpovědí informátorek vztahujících se k vybraným tématům a jejich porovnáváním (Guest, MacQueen, Namey 2012: 161–171). Protože autorka rovněž znala výpovědi mužů, musí být přiznáno, že se tato znalost mohla promítnout do průběhu analýzy a interpretace některých zjištění. Od podrobnější znalosti situace páru nebylo možné při práci s daty odhlédnout. Autorka se domnívá, že tento postup je relevantní a měl by vést spíše ke zpřesnění výsledků než naopak.

Plány a pracovní výhledy těhotných žen

Plánovaly těhotné ženy slaďovat péči a práci, nebo se naopak chtěly věnovat pouze jedné z těchto sfér? Specifické bylo, že dotazované informátorky ve výpovědích o svých plánech na dobu po narození dítěte stavěly péči o dítě na centrální místo. Patrně k tomu nevedlo pouze téma rozhovoru (rodičovství), ale i kulturně stanovené normy týkající se mateřství a otcovství. U nastávajících otců totiž tento postup zaznamenán nebyl. Mezi vysokoškolsky vzdělanými ženami se uplatňoval normativ ženy pečovatelky a kompletně k tomu bylo možné nalézt ve výpovědích jejich partnerů implicitní nebo explicitní předpoklad, že oni se po porodu stanou hlavními živiteli (podrobněji viz Nešporová, Stuchlá v tisku). Primární role matky pečovatelky a otce živitele nezpochybňovala žádná dotazovaná žena. V tomto bodě lze potvrdit, že (rané) rodičovství 'dělá gender' (West, Zimmerman [1987] 2008). Tento normativ ženy pečovatelky a muže živitele byl přitom základním modelem rozdělení rolí i pro ty páry, kde žena plánovala placenou práci dříve než před skončením maximální délky rodičovské dovolené (do tří let věku dítěte).

Rozšířená představa o možnosti slaďovat péči o dítě mladší tří let s placenou prací

Navzdory tomuto hlavnímu rozdělení genderových rolí však naprostá většina informátorek (osm z deseti) zároveň předpokládala, že společně s péčí o dítě budou zároveň v nějaké míře pokračovat v pracovní činnosti dříve, než budou jejich dítěti tři roky. Je tedy zřejmé, že péči o malé dítě, ač ji stavěly na první místo, nepovažovaly za neslučitelnou s placenou prací, naopak.

Výpovědi jednotlivých žen se však lišily v tom, kolik času předpokládaly placené práci věnovat a v jakém věku dítěte s ní plánovaly začít. Představy těhotných žen byly často značně neurčité a otevřené různým možnostem s ohledem na potřeby dítěte i aktuální možnosti ženy samotné, kte-

ré většina informátorek nedokázala dopředu odhadnout. Všechny ženy (s výjimkou jedné) předpokládaly, že budou pokračovat ve stejné práci (zaměstnání či podnikání), kterou vykonávaly před narozením dítěte. Všechny přitom uvažovaly pouze o práci na částečný úvazek, většinou časově flexibilní a mnohdy kombinované s prací z domova. Pouze jedna informátorka plánovala, že nastoupí na plný úvazek v době, kdy budou dítěti dva roky. K tomu ji vedla neochota zaměstnavatele poskytovat zkrácené úvazky, sama by preferovala menší úvazek, který by mohl začít i dříve.

Důvodů, proč ženy plánovaly začít pracovat, bylo několik. Z výpovědí vyplynulo, že při péči o dítě mladší tři let vzdělané ženy často uvažovaly o práci nikoliv z důvodu prosté finanční nutnosti, ale spíše s ohledem na možnosti svého vlastního pracovního uplatnění v budoucnosti, kvůli zachování kontaktu s prací a tím i kvalifikace, ale i proto, že si nedokázaly představit, že jejich každodenní život najednou zaplní pouze péče o dítě a domácnost. Znalost jiných matek kombinujících péči o malé dítě s placenou prací často hrála roli v plánování rychlejšího návratu do práce.

V rozhovorech s ženami se opakovaně vyskytl i motiv práce jako změny a doplnění mateřské role, která byla sama o sobě nejednou anticipována jako nedostatečně uspokojující. Informátorky spojovaly vlastní identitu s profesním uplatněním a předjímaly, že jeho opuštění mohou vnímat negativně. To je pochopitelné, protože jejich dosavadní sociální identita se zakládala spíše na uplatnění v profesním životě než na péči o domácnost a druhé. Toto zjištění plně koresponduje s poznatky zahraničních i českých autorek studujících motivy vysokoškolsky vzdělaných žen pro kombinaci profesního života s péčí o malé děti (Bartáková 2008; Gatrell 2005).

A jak chtěly informátorky zajistit péči o dítě v době, kdy plánovaly pracovat? Je překvapivé, že péče o dítě někým jiným než matkou a otcem nebyla v jeho prvních měsících až letech pro nastávající matky často představitelná. Nebylo výjimkou, že ženy počítaly s tím, že zvládnou realizovat obě povinnosti zároveň. V některých případech předpokládaly, že část péče přenechají partnerovi.

Institucionální péči o děti v podobě jeslí informátorky většinou neplánovaly, některé ji dokonce explicitně odmítaly. Podobně tomu bylo i se službami chůvy, jejichž cena je sice poměrně vysoká, nicméně by vzhledem k příjmům byla pro mnohé páry dostupná. I k tomuto typu péče panovala vesměs nedůvěra a jako možný jej uvedly pouze dvě ženy. Mnohem větší byla důvěra v péči poskytovanou ze strany prarodičů, respektive babiček dítěte. Ani tu ovšem zpravidla ženy neplánovaly pravidelně využívat. Celkově se plány na svěření dítěte do instituce nebo využití nerodinné péče ve výzkumném vzorku vysokoškolsky vzdělaných těhotných žen objevovaly velmi výjimečně. Péče o dítě byla vnímána primárně jako úloha matky, případně s ní mohl pomoci otec dítěte (s čímž mnohé dotazované ženy počítaly či v to doufaly) nebo prarodiče.

O využití institucionální péče o dítě informátorky uvažovaly zpravidla v souvislosti s věkovou hranicí tří let či

více, v jednom případě žena počítala s umístěním dítěte do soukromé školky v jeho dvou letech. Tyto plány vesměs odrážejí strukturální podmínky, tj. aktuální český školský systém počínající se vzděláváním dětí od tří let v mateřských školách a současnou nízkou podporu institucionální i individuální péče pro děti mladší než tři roky (Hašková, Saxonberg 2012; Paloncyová a kol. 2014). Je ovšem nezbytné připomenout, že v lokalitách výzkumu se vyskytovaly jak jesle, tak různé nestátní instituce, které služby péče o děti mladší tří let poskytovaly. Pouze jediný pár z deseti byl otevřen různým možnostem péče o dítě, žena počítala s výraznou pomocí otce v péči o dítě, dále s pomocí babiček dítěte i s využitím případné chůvy a institucionální péče – jeslí pro dítě mladší než dva roky. To bylo ve vzorku výjimečné.

Spíše výjimečná představa „klasické“ tříleté rodičovské dovolené

Druhá a výrazně menší skupina informátorek (dvě z deseti) předpokládala, že po narození dítěte dá přednost „péči na celý úvazek“, tedy že s ním zůstane po dobu tříleté rodičovské dovolené doma. Tyto ženy neplánovaly, že by se ještě před jeho třetími narozeninami uplatnily na trhu práce. Chtěly se plně věnovat svým mateřským povinnostem, protože to považovaly za správné. I ony si ovšem za určitých (spíše nepředvídaných) okolností dokázaly představit, že by mohly začít pracovat ještě před skončením rodičovské dovolené. Pobídkou k práci by pro ně údajně byla například silná potřeba jejich příjmu, zajímavá pracovní nabídka s vysokým finančním ohodnocením nebo zjištění, že je mateřství a péče o dítě plně nenaplnuje a že k seberealizaci potřebují práci vně rodiny.

Realita prvního roku a půl mateřství

Nejvýraznějším rysem, který bylo možné sledovat při porovnání plánů s následnou realitou, bylo opuštění původní představy, že vedle péče o malé dítě se matka rovněž částečně uplatní v placeném zaměstnání. Naopak ale začala pracovat jedna ze dvou informátorek, které to původně neplánovaly. Z rozhovorů bylo zřejmé, že původní záměr matky upravují podle aktuálních okolností a potřeb nejen svých, ale výrazně s ohledem na dítě, partnera, zaměstnavatele a možnosti svěření dítěte do péče jiné osobě. V době, kdy bylo jejich dítětem zhruba 18–21 měsíců, bylo možné informátorky rozdělit při porovnání plánů s realitou do čtyř základních skupin: 1. *matky pečující i pracující ve shodě s plánem*, 2. *matky pečující i pracující v rozporu s plánem*, 3. *matky „pouze“⁹ pečující ve shodě s plánem*, 4. *matky „pouze“ pečující v rozporu s plánem*.

Při rozboru jednotlivých skupin žen a porovnávání okolností vedoucích k naplnění nebo nenaplnění původních představ byly identifikovány čtyři klíčové oblasti: *pracovní motivace, pracovní podmínky, finanční přínos a zajištění péče o dítě*. Těm se budeme v dalším textu podrobněji věnovat.

1. Matky pečující i pracující ve shodě s plánem

Pouze tři ženy naplnily svůj původní plán kombinování péče s placenou prací v prvním roce a půl mateřství. V systému, který v zásadě počítá s tím, že ženy po narození dítěte opustí na tři roky trh práce, je ústřední jasná a silná motivace ženy pracovat v době, kdy může využít placenou rodičovskou „dovolenou“.¹⁰ Tak se to alespoň jevílo z provedeného výzkumu. Důraz na profesní uplatnění souvisel buď se skutečností, že s ní daná žena významným způsobem spojovala vlastní identitu a práce ji „bavila“, nebo byl podněcován vědomím, že dlouhodobé opuštění profese povede ke ztrátě odborných dovedností, případně s přesvědčením, že by delší pracovní přestávka mohla zpřetrhat pracovní vazby a mít negativní vliv na možnost dalšího pracovního uplatnění informátorky.

Jasnou orientací na profesní sféru byl výjimečný případ HR manažerky Aleny.¹¹ Alena v těhotenství plánovala návrat do práce po mateřské dovolené, aniž by využila rodičovskou dovolenou. Motiv práce jako vlastní seberealizace byl v jejím případě velmi silný a sama ve druhém rozhovoru přiznávala, že to byla právě profesní sféra, která jí v počátečních měsících mateřství byla oporou a poskytovala jí pocit bezpečí v porovnání s neznámou sférou mateřství, kterému se musela teprve učit. Alena však zároveň reflektovala, že úspěšné kombinování péče o malé dítě s kariérním postupem je v českém prostředí výjimečné. Pro svého zaměstnavatele pracovala téměř bez přerušení, byť po dobu deseti měsíců pracovala jen v omezené míře několika hodin měsíčně. V deseti měsících věku syna nastoupila na třičtvrtinový úvazek a pracovala tak zhruba 30 hodin týdně až do doby druhého rozhovoru, kdy bylo synovi devatenáct měsíců. Svoji situaci hodnotila velmi pozitivně a byla ráda, že dokázala mateřství sladit s prací, kterou pro svoji identitu považovala za důležitou:

Teď já nepocituji v podstatě v práci vůbec pracovní žádný rozdíl. Prostě pracuji, dělám práci, která mě baví, a umožňují mi jí dělat velmi flexibilně. Takže musím říct, že tady teda jako překvapivě v podstatě a naopak bych řekla, že se mi daří ještě lépe, že postupuji i mi nabízejí nové a nové věci, abych dělala, což se standardně nestává matkám na mateřské [tj. rodičovské] dovolené. Takže jako musím říct, že pracovní já teda netrpím vůbec. [...] Všichni se diví, jak to zvládám nebo jak to jde? Jde to krásně. Chce to jenom si to zorganizovat a mít tu pomoc. Tak já mám ty babičky, nám tu pomůžou. A můžu si to hlavně dovolit. Já vždycky říkám, [že] se to musí vyplatit, chodit do práce, vydělávat dost peněz, abych si zaplatila chuť a ještě mi z toho zbylo, že ano, ty peníze. Ale tam s tou podporou, kterou mám, tak to šlo bezvadně a pro mě to bylo důležité. Já se cítím hrozně dobře tím, že pracuji. Mě to baví ta práce a i ty peníze jsem ráda, že je máme. (Alena, HR manažerka, devatenáctiměsíční syn)

Z její výpovědi je zřejmé, že pokud je silná motivace a orientace na profesní sféru doprovázena vhodnými pracovními

podmínkami, lze mateřství i v jeho rané fázi sladit s profesním postupem. Vědomí výjimečnosti takového postupu rovněž zvyšovalo loajalitu informátorky k zaměstnavateli, který jí takové podmínky vytvořil. Vysoké profesní ambice a motivace Aleny však byly spíše výjimečné, a to i v porovnání s dalšími dvěma pracujícími ženami ve vzorku. Ty se snažily udržovat kontakt s prací primárně proto, aby ji neztratily. V obou případech se totiž jednalo o ženy samostatně výdělečně činné, které byly závislé na odběratelích svých služeb. Vědomí, že nemají zaměstnavatele, který je „musí“ po skončení rodičovské dovolené zaměstnat, patrně rovněž přispělo k omezení délky pracovní přestávky kvůli mateřství. Významnou roli hrála i skutečnost, že si mohly zvolit objem práce a upravit pracovní podmínky.

Výzkum naznačil, že flexibilita a možnost práce na jiný než plný úvazek je pro práci matek nejmenších dětí klíčová proto, aby se pokoušely péči o dítě sladit s placenou prací. Výše úvazku pak nebyla nejdůležitější a informátorky byly ochotné přizpůsobit se požadavkům zaměstnavatele a přijmout i vyšší úvazek, pokud jim bylo umožněno pracovat v časově a místně flexibilním režimu.

Například grafika Gabriela pracující na živnostenský list pokračovala ve své předchozí práci od doby, kdy byly její dceři tři měsíce. Umožnila jí to především skutečnost, že mohla pracovat z domova v době, kterou si sama volila. Výhodou v jejím případě byla i možnost práci jasně úkolově rozdělit a přenechat část někomu jinému, pokud by Gabriela zjistila, že veškerou zadanou práci nestíhá udělat. To se ovšem zatím nestalo. Kombinaci práce a péče popsala následovně:

[...] začala jsem pracovat ve třetím měsíci Gerdičky. No, ono je to sice jakoby plný úvazek, ale víceméně bych řekla, že to je takový poloviční úvazek, protože jsem, pracuji jako grafika z domova pro jedno vydavatelství [...]. A bylo to docela hodně náročné ze začátku, protože právě Gerdička neuměla ještě, nebo neměla vybudovaný ten režim, nespala, ale pak bych řekla, že od toho čtvrtého měsíce dál už jsem přesně věděla, kdy bude spinkat. [...] Takže jsem si tu práci docela hezky organizovala. A pak jsem hodně pracovala večer, když teda šla spát[...]. A teď bych řekla, že si docela umím čas víc naplánovat a víc využívám čas, že v práci přece jenom člověk spoustu času i propovídá, což tady nehrozí. Takže pracuji mnohem intenzivněji. [...] Bylo to náročné, ale jsem za to ráda, že můžu pracovat, i z toho důvodu, že si vyčistím myšlenky trošku. (Gabriela, grafika, dvacetijednáměsíční dcera)

Gabriela si vážila možnosti pokračovat v práci. Částečně i proto, že tím spíše mohla očekávat, že pro ni práce ve vydavatelství bude i v budoucnu. Flexibilní pracovní podmínky a možnost práce z domova předtím neměla a byla za to svému faktickému nadřízenému velmi vděčná. V rozhovoru se zmínila, že jí pracovat umožnil její „hodný šéf“, který je „strašně laskavý“, za což je mu „strašně vděčná“, a doufá, že to tak půjde i nadále, až bude dcera větší. Protože, jak uvedla,

kariéra pro ni není prioritou, „radši bych trávila čas s rodinou”. A to jí právě umožňovala pracovní flexibilita. Její příklad dokládá, že pracovní podmínky jsou ústřední pro možnost sladit péči a práci. Přitom neplatilo, že by se do práce rychle vracely pouze ženy výrazně orientované na profesní život. Finanční stimul i vědomí zachování přívětivých pracovních podmínek, které byly příslibem jednoduššího sladění rodinného a pracovního života do budoucnosti, některé ženy motivovaly k rychlejšímu návratu do práce. Současný kladný vztah k vykonávané práci byl ale také nezbytný. Lze se domnívat, že ekonomická krize po roce 2008 zvýšila motivaci vzdělanějších matek k tomu, aby si snažily udržet dobrou pozici na trhu práce (srov. Formánková, Křížková 2014).

Další důležitou oblastí je finanční odměna za vykonávanou práci. Finanční přínos se objevil i v první citaci manažerky Aleny a grafička Gabriela uvedla, že získané finance jsou pro ni hlavním důvodem, proč pracuje. Třetí pracující matka, lektorka angličtiny (rovněž OSVČ), pracovala výrazně méně a výdělek měla v porovnání s prvními dvěma uvedenými nižší, přesto ho ani ona neopomněla v rozhovoru uvést jako další podpůrný důvod pro to, že pracuje. Pro žádnou ze zkoumaných domácností rozhodně nebyl příjem ženy existenčně nezbytný. Výše příjmu spíše může hrát roli v ochotě platit za služby péče o děti, které jsou poměrně drahé. A tím se dostáváme k poslední důležité oblasti a tou je samotná péče o děti.

Kdo se staral o dítě v době, kdy žena pracovala? Zastoupení otcem bylo ve všech případech možné omezeně, protože všichni pracovali na plný úvazek. Vzájemné srovnání pracujících a nepracujících matek ukázalo, že je to často právě nízká ochota svěřit dítě do péče někoho jiného, co blokuje možnost pracovního uplatnění. Na straně druhé plynou omezení z nedostatečně rozvinutých služeb v této oblasti, jejich vysoké ceny a nízké míry využívání. I pracující informatorky zpravidla upřednostňovaly domácí neplacenou rodinnou péči o děti ze strany otců dětí nebo babiček.

Ze všech deseti žen ve výzkumném vzorku to byla pouze manažerka Alena, která byla ochotná přenechat péči o syna chůvě nebo jeslím. Grafička Gabriela si dokázala představit občasnou výpomoc chůvy či uklízečky, byť ji nevyužívala, a lektorka angličtiny o takových službách vůbec neuvažovala (mimo jiné z důvodu vysokých finančních nákladů). Velký normativní důraz na rodinnou péči o malé děti (mnohdy až do věku tří let) byl v rozhovorech častý. Alena byla výjimkou. Využívala kombinace vlastní péče s péčí otce (která však byla vinou jeho vlastního vysokého pracovního vytížení limitovaná), péčí placené chůvy (kamarádky), obou babiček dítěte a jeslí. Je poněkud překvapivé, že pracující matky ve větší míře nenahrazovaly svoji péči o dítě péčí jinou osobou. Grafička Gabriela pracovala především v době, kdy dítě spalo, příležitostně ho hlídal jeho otec nebo babička. Lektorka angličtiny zajistila jednou týdně péči o dítě na několik hodin otcem a jinak rovněž pracovala, když dítě spalo. Ani jedna neuvažovala o brzkém umístění dítěte do institucionální péče.

2. Matka pečující i pracující v rozporu s plánem

Jedna ze dvou žen plánujících plně pečovat o dítě po celou dobu rodičovské dovolené změnila svůj původní plán a začala pracovat, a to dokonce na plný úvazek. Slib vysoké finanční odměny a práce rozvržená zhruba do jednoho měsíce vedly k tomu, že projektová manažerka Edita přijala pracovní nabídku v době, kdy bylo synovi devět měsíců. Pracovala zejména večer a v noci, kdy syn spal, případně v pracovních dnech, kdy ho hlídaly babičky nebo o víkendech manžel. Když se ukázalo, že je schopna zvládat péči o syna i práci na plný úvazek zároveň, přistoupila hned na další návrh, který znamenal práci na projektu po dobu zhruba tři čtvrtě roku. Za stejnou práci, kterou vykonávala v době před porodem, dostávala jako matka vyšší mzdu a místo původních zhruba 50 hodin týdně ji díky lepší organizaci zvládla vykonat za 25–30 hodin týdně.

Vysoké pracovní nasazení pro ni sice bylo náročné, nicméně vědomí omezeného časového úseku a vysokého příjmu pro rodinný rozpočet jí bylo dostatečnou satisfakcí, aby práci vykonávala. Náročná práce ji navíc těšila. Proměnil se tak i její pohled na možnost sladit péči o dítě s placenou prací. Zatímco v době těhotenství tuto možnost pro sebe vylučovala, v době, kdy bylo Emilovi 20 měsíců, Edita pracovala, byla v pátém měsíci dalšího těhotenství a nevylučovala, že bude i s druhým dítětem při rodičovské dovolené pracovat.

Na programu dne je to, že bych si přibrala k té [další] rodičovské nějakou práci. To určitě na programu dne je. A myslím si, že možná, když tomu druhému dítěti bude třeba rok, rok a něco, tak když bude nejvyšší nouze, tak prostě si k tomu zase vezmu nějakou práci. Ale že bych šla do práce já a manžel [zůstal doma]? To ne. (Edita, projektová manažerka, dvacetiměsíční dcera)

Přestože její mzda byla vyšší v porovnání s manželem, nechtěla mu rodičovskou dovolenou přenechat. Jasný důvod neuvedla. Možná i proto, že poměrně hodně pracovala, zdůrazňovala Edita v rozhovoru zároveň svoji roli hlavní pečovatelky i skutečnost, že chce o svoje děti sama pečovat a rozhodně je nechce ve dvou letech umístit do soukromé školky (jesle v lokalitě nejsou) na celodenní pobyt pět dní v týdnu. Předpokládala spíše kombinaci rodinné péče a využití institucionální péče nejvýš na dva až tři dny týdně.

Souhra faktorů v uvedených čtyřech oblastech byla tedy důležitá k tomu, aby matka devítiměsíčního syna začala pracovat na plný úvazek, aniž to původně plánovala. Podle vlastní výpovědi byla tato změna vedena především ekonomickou motivací a vysokým finančním ohodnocením za vykonanou práci. K tomu dále přistupovala skutečnost, že jí zaměstnavatel umožňoval pracovat značně flexibilně a s výjimkou nezbytných jednání mohla pracovat z domova. Roli hrálo i vědomí časového omezení zadané práce, dále kladný vztah k vykonávané práci a ochota svěřit syna do péče jiných osob. Ta se evidentně zvyšovala s tím, jak vznikala nutnost řešit péči o dítě jinou osobou. Edita se tak po-

stupně stala otevřenější k možnostem umístit dítě do institucionální péče. Původně totiž vůbec neplánovala, že by jí a jejímu manželovi mohl s každodenní péčí o dítě někdo pomáhat.

3. Matka „pouze“ pečující ve shodě s plánem

Do této kategorie lze zařadit pouze jednu z deseti dotazovaných žen. Její důraz na komplementární rozvržení genderových rolí, kdy po dobu tří let rodičovské dovolené o dítě pečuje především matka, zatímco muž se stává hlavním živitelem rodiny, byl doplněn silným přesvědčením, že rodinná péče je pro osobní vývoj dítěte nejlepší. Navíc tato žena v době těhotenství nepředpokládala, že by jí zaměstnavatel mohl poskytnout práci na částečný úvazek a plný nechtěla. V době, kdy bylo dceři osmnáct měsíců, se její postoj ještě více posunul ve prospěch domácí péče o dítě, takže odmítala i možnost částečného úvazku. Byla spokojená se skutečností, že je každodenní a hlavní pečovatelskou a s péčí jí pomáhá otec dítěte a občas její matka, babička dítěte. Její postoj byl jasný, chtěla se péči o dceru plně věnovat, aby se vyhnula nutnosti umístit ji do jeslí. Vysvětlovala to svou negativní zkušeností s jeslemi a dalšími zařízeními kolektivní péče:

[...] Tam (v jeslích) to já jsem brečela, i do školy, v každé školce. Takže ve dvou letech se mi to zdá brzy. Je to samozřejmě individuální. Některé děti, které jsou hlídatelné, které nejsou tak třeba v tom kontaktu těsném s tou maminkou, tak to zvládají dobře. Ale touhle cestou jsem jít nechtěla, chtěla jsem prostě jí ty tři roky dát. I s tím, že bych třeba už od těch dvou let někde třeba pracovala chvíli nebo [...]. Ale ne, určitě ani částečný pracovní poměr jsem nikdy nechtěla. Já chci být prostě doma s ní. (Nina, psychologka, osmnáctiměsíční dcera)

Důraz na pečovatelskou roli byl u této ženy jednoznačný a v podmínkách, kdy byl její partner schopen rodinu uživit, nespatořovala žádný důvod, proč by se měla vzdát možnosti využít tříletou rodičovskou dovolenou a vrátit se do zaměstnání dříve.

4. Matky „pouze“ pečující v rozporu s plánem

Polovina informátorek (pět osob) se z různých důvodů oproti předchozímu plánu rozhodla pro celodenní domácí péči o dítě a neplánovala v blízké době (respektive před koncem rodičovské dovolené) vstoupit zpět na trh práce. Nejčastějším důvodem uváděným pro vysvětlení tohoto postupu byla neochota nebo nemožnost zajistit pravidelnou péči o dítě jinou osobou. Otec dítěte nebyl ochoten převzít péči o dítě v době, kdy by matka pracovala, babičky rovněž nebyly k dispozici a využití chůvy či institucionální péče o dítě matky (nebo jejich partneri) považovaly za nevhodné. A to nikoliv pouze z finančních důvodů, případný finanční zisk některých žen by byl jistě vyšší než částka, kterou by zaplatily za „hlídací služby“.

V některých případech hrála navíc roli omezení ze strany zaměstnavatele, který ženám neumožnil časově a míst-

ně vyhovující flexibilní pracovní úvazek. V jednom případě nebyl zaměstnavatel ochoten poskytnout jakýkoliv zkrácený úvazek, přestože o něj žena měla zájem. Při srovnání jednotlivých případů se zdá, že pokud neměla žena před nástupem na mateřskou dovolenou výrazně kladný vztah k práci, dále jí chyběla pomoc ze strany nejbližší rodiny (otce a babiček dítěte) v podobě alespoň občasného převzetí péče a navíc ji výrazným způsobem nenuťily finanční okolnosti (tj. příjem partnera v kombinaci s rodičovským příspěvkem a případnými dalšími příjmy nukleární rodinu dostatečně finančně zajistil), pak žena upřednostnila péči a neusilovala o uplatnění na trhu práce. Oproti období před porodem to v době, kdy bylo dítěti rok a půl, zpravidla považovala za vyhovující stav až do skončení rodičovské dovolené, kterou případně plánovala prodloužit narozením dalšího dítěte a navázáním další mateřskou dovolenou.

Přestože se konkrétní případy samozřejmě v jednotlivostech lišily, pro ilustraci zde uvedu případ Flory, který vykazoval mnohé shodné rysy s ženami zařazenými do této kategorie. Florin manžel podnikal, byl značně pracovně vytížen, ale zároveň dokázal rodinu dobře finančně zajistit. Flora byla na péči o dítě v zásadě sama. Manžel si sice někdy mohl udělat volno i v průběhu běžného pracovního dne, ale na druhou stranu často pracoval i večer, na telefonu byl klientům a kolegům k dispozici vlastně neustále (včetně víkendů a dovolených). Původní plán pracovat na částečný úvazek před třetím rokem věku dítěte tedy Flora opustila a přeorientovala se více na péči o dítě. Plánovala brzy počít další, takže předpokládala, že bude doma zhruba šest let. Navíc do budoucnosti uvažovala i o volbě méně náročné práce proto, aby ji mohla snadněji sladit s rodinnými povinnostmi. Se svou situací byla v zásadě smířená:

[...] jsem s tím šéfem tam [v práci] domluvená, že dám vědět dopředu, když bych se chtěla vracet, [i] když jsme se o tom ale dlouho nebavili, ale ono je to stejně ještě tak za dlouho a já si třeba nemyslím, že se mi povede vrátit na to samé místo, a ani nevím, jestli bych úplně chtěla. Že to tam bylo takové docela časově náročné a je to docela stresové [...] potom u toho druhého [dítěte] jsem si říkala, jak by bylo ideální třeba v tom dva a půl roce začít chodit na nějaký zkrácený úvazek, aby se do toho člověk postupně dostal. Že si neumím představit jako po pěti, šesti letech si jít rovnou na plný. [...] A já jsem to [začít pracovat] i hodně zvažovala, ale pak jsem nějak se bavila takhle s kamarádkama a vypustila jsem to a jsem docela ráda nakonec. [...] Teď už tu práci, už pro mě není tak důležitá, jako byla před tím, že pro mě je teď jako na prvním místě Felix. Aby hlavně on byl spokojený, a až se tam budu třeba jednou vracet, tak už to pro mě není taková priorita, protože Felix pro mě bude myslím důležitější. (Flora, plánovací specialista logistiky, devatenáctiměsíční syn)

Z vysoce kvalifikované ženy se tak s mateřstvím stala žena, která si profesně příliš nevěří a sice počítá s možností ná-

vratu k původnímu zaměstnavateli, nicméně spíše na horší a méně náročnou pozici.

Podobné postoje i komplexní vliv mnoha spolupůsobících faktorů se vyskytovaly v rozhovorech i s dalšími ženami z této skupiny. S aktuálním stavem domácí pečovatelské práce o dítě byly smířené a předchozí profesní ambice, které mnohdy sdílely ještě v době těhotenství, po narození dítěte v jejich výpovědích postupně ustoupily do pozadí. V zásadě se přizpůsobily tradičním genderovým rolím a staly se hlavními pečovatelkami, zatímco jejich partneři byli hlavními živiteli rodiny.

Rozdíly mezi plány a realitou

Při srovnání postojů a plánů těhotných žen s jejich postoji a realitou v době, kdy byly matkami dětí ve věku rok a půl, se jako nejvýraznější vyjevil rozdíl mezi původním záměrem pokračovat v placené práci i po narození dítěte a následným upuštěním od tohoto plánu. Proč došlo k takovému posunu? Jakou roli v tom hrály vnější okolnosti a nakolik to byla spíše jejich osobní volba? Potvrzují zjištění výzkumu platnost preferenční teorie (Hakim 2000), nebo ji vyvracejí? Jak se na zjištěných rozdílech podílely strukturální podmínky a sociální kontext? Respektive omezení, která sociální kontext a vnější podmínky pro ženy při jejich možnostech sladit péči s prací podle některých autorek (Crompton, Harris 1998; Crompton, Lyonett 2005) utvářejí?

Právě zjištěnou reorientaci od práce k péči lze považovat za doklad toho, že spíše než osobní preference hrají v rozhodování a chování matek roli strukturální podmínky. Původní plán pracovat i pečovat totiž mnohé ženy nenaplnily. Naopak žena, kterou bylo možné v těhotenství zařadit do skupiny těch, které upřednostňovaly rodinu a péči před profesním uplatněním, v případě výhodné změny vnějších podmínek změnila vlastní preference a oproti plánu začala pracovat na plný úvazek. To vyvrací platnost preferenční teorie (Hakim 2000) a přikládá větší význam strukturálním podmínkám.

Jako limitující pro kombinování péče a práce v prvních třech letech mateřství byly na základě rozhovorů s matkami shledány jak vnější okolnosti, tak i s nimi související postoje o rodičovských rolích a péči o dítě. Z vnějších okolností to byl především institut tříleté rodičovské dovolené, nedostatek zkrácených a flexibilních pracovních úvazků, nedostatek dostupné a hojně využívané nerodinné péče o děti mladší tří let, nedostatek rodinné nematěřské péče o dítě (ze strany otce či prarodičů). V oblasti hodnotových a postojových preferencí pak současnou péči a placenou práci matek limitovalo přesvědčení o vhodnosti celodenní mateřské péče o dítě a naopak nedůvěra k nerodinné péči o děti mladší dvou, či dokonce tří let.

Z rozhovorů vyplynulo, že ústřední roli v rozhodování hrají normy a hodnoty týkající se mateřské, otcovské, rodinné a nerodinné péče o nejmenší děti a jejich reálná aplikace v praxi. Mnohé autorky a autoři ukázali, že rodičovství s sebou nese striktnější rozdělení genderových rolí, kdy

matka je vnímána primárně jako pečovatelka a otec jako živel (Bianchi 2000; Fox 2009; Maříková 2006; Miller 2011; Singley, Hynes 2005). To platí nejvíce právě v raných fázích rodičovství, přičemž české prostředí je v tomto ohledu spíše konzervativnější v porovnání s jinými státy Evropy (Chaloupková, Šalamounová 2004).

Všechny těhotné ženy ve vzorku spojovaly přechod k mateřství s určitou pracovní pauzou nebo přinejmenším s výrazným snížením placené pracovní činnosti. Jejich pozornost se od práce přesunula k péči. Z rozhovorů vyplynulo, že mateřskou péči považovaly za nejvhodnější formu péče o malé dítě. Po ní zpravidla následovala péče otcovská, která ovšem byla omezena jednak časově pracovními závazky otce, jednak byla vnímána jako péče doplňková. Tedy sice žádoucí, ale nikoliv v rozsahu, který by byl stejný, nebo dokonce větší než péče matky. O rovnoměrném sdílení rodičovství se tedy nedalo hovořit v žádném ze studovaných případů. Pokud žena pracovala dvacet a více hodin týdně, nebyl to muž, kdo nahrazoval její péči, ale jiné osoby, zpravidla babička dítěte.

Výzkum naznačil, že normy a hodnoty týkající se mateřství a možnosti kombinace péče a práce zakládaly ženy často na příkladech ze svého okolí. Pokud pracovaly ve firmě, kde matky s malými dětmi pracovaly, považovaly to často i ony samy za možnost, jak uspořádat svůj život. Na druhou stranu z rozhovorů vyplynulo, že kombinování péče o nejmenší děti s placenou prací není považováno ani vysokoškolsky vzdělanými ženami za normu, ale spíše za něco výjimečného. Otázkou tedy je, proč vlastně tolik žen z našeho vzorku před porodem předpokládalo, že budou pracovat i během prvních let mateřství a pak od toho upustilo. Vedla je k tomu především nemožnost nebo neochota přenechat péči o dítě někomu jinému. Normativní důraz na ústřední mateřskou péči při stávající absenci jiných forem péče a malé flexibilitě pracovních úvazků činily kombinaci péče a placené práce pro dotazované ženy v prvních letech mateřství mimořádně obtížnou. Lze tedy potvrdit, že to byly zejména strukturální podmínky a sociální kontext, co formovalo jednání a smýšlení žen.

Diskuse

Ve výše uvedeném kontextu se jeví jako velmi důležité zjištění, že dotazované vysokoškolsky vzdělané ženy principiálně považovaly mateřství i v jeho raných stádiích za slučitelné s prací. Většinou předpokládaly, že budou v určité míře pokračovat v placené práci už během prvních tří let dítěte, tedy ještě před koncem nejdelší možné rodičovské dovolené. Teprve konkrétní realita způsobila, že posléze mnohé z nich přehodnotily své plány a od placené práce upustily. Jak lze tato zjištění interpretovat při sledování teorií o dělení (West, Zimmerman 1987) a rozvolňování genderu (Deutsch 2007)? A jaké mohou být implikace těchto zjištění pro oblast sociální politiky a zaměstnanosti žen?

Rozvržení tradičního genderového řádu (dělení genderu) s ústřední mateřskou rolí pečovatelskou a otcovskou rolí živite-

le v rozhovorech zastávaly i ty informatorky, které měly před porodem úspěšnou kariéru nebo vyšší mzdu než jejich partner. I ony jasně považovaly samy sebe za hlavní pečovatelské a od této pozice neustupovaly ani v případě, že péči o dítě kombinovaly s placenou prací. Platilo, že matky pracující 20 a více hodin týdně kladly v rozhovorech jasný důraz na to, aby vynikla i jejich pečovatelská role. Ve všech těchto případech se podíl otcovské péče podle výpovědí žen (i jejich partnerů) ani zdaleka neblížil podílu času, který péči věnovala matka. Významný byl ještě jeden rys, který v českém prostředí zaznamenaly i další autorky (Maříková, Křížková, Vohlídalová 2012). Tím byl mechanismus znevýznamňování finančního přínosu matky pro rodinu v porovnání s přínosem otce. To opět svědčí o snaze naplnit normativ živitelské role otce a pečovatelské role matky. Příjem ženy byl prezentován jako vítaný přivýdělek, který doplní hlavní příjem muže.

Na druhou stranu však byly v rozhovorech zaznamenány stopy rozvolňování genderu v rané fázi rodičovství, a to ve dvou ohledech. Oba se přitom vyskytovaly hojněji v rovině představ než v následné realitě, ale i to je pro budoucí vývoj podstatné.

Prvním byla zjištěná hojná představa o slučitelnosti raného mateřství s placenou prací i identifikace ženy s profesní rolí. Pracující ženy velmi otevřeně hovořily o tom, že je práce vně rodiny baví. Péči o dítě naopak popisovaly jako nudnou a stereotypní. Motiv uspokojujícího profesního života oproti jednotvárné péči o dítě se hojněji vyskytoval v rozhovorech s těhotnými ženami. Toto zjištění naznačuje posun v hodnotách a přesvědčeních o tom, s jakými rolmi se žena může identifikovat. Nepochybně souvisí s výzkumným vzorkem vysokoškolsky vzdělaných žen. Jiné výzkumy totiž dokládají, že většina české populace jednoznačně přikládá největší význam identifikaci žen s rodičovskou rolí oproti roli profesní (viz Maříková 2006). I ve zkoumaném vzorku ovšem tento posun platí více v rovině postojové než v rovině reálného života, kde se ženy po porodu mnohdy „vrátí“ zpět k tradičnějším vzorcům chování a nejen že akceptují svoji rodičovskou roli jako primární, ale od původních profesních ambicí ustupují.

Druhou oblastí byla osobní péče o novorozence ze strany otce. Z rozhovorů vyplynulo, že myšlenka otce podílejšího se alespoň částečně na osobní péči o dítě byla blízká mnohým z informaterek a v těhotenství zpravidla doufaly, že otec bude schopen se o dítě od jeho útlého věku samostatně postarat. Například proto, aby i ony získaly nějaký volný čas. V realitě skutečně většina otců s dětmi čas trávil a byla schopná je i v prvním roce života přebalit, obléci, nakrmit či vykoupat. Zpravidla však tyto záležitosti vykonávali omezeně a mnohé matky (nehledě na skutečnost, zda vykonávaly placenou práci nebo ne) by uvítaly, pokud by otec každodenní péči o dítě mohl věnovat více času. I v tomto případě tedy byly představy o angažovaném otcovství ze strany matky otevřenější v porovnání s následnou realitou.

Možnost matky svěřit dítě do péče někoho jiného si zasluhuje pozornost. Jak upozornili i jiní autoři (Duncan, Ed-

wards, Alldred 2003; Duncan, Erwin 2004), péče o děti rozhodně není oblastí, kde by se rodiče řídili pouze prostým ekonomickým kalkulem. Naopak se jedná o oblast, ve které se výrazným způsobem uplatňují i morální a kulturní hodnoty a normy. Rozhovory s matkami osmnáctiměsíčních dětí ukazovaly spíše na hranici dvou či dvou a půl let věku, která byla hojněji považována za dobu, kdy je možné svěřit dítě do institucionální péče. Bylo zřejmé, že se i v této oblasti uplatňovaly vzory z blízkého okolí. Známi úspěšně využívající pro své dítě jesle nebo soukromé vzdělávací zařízení mohli zvýšit ochotu ženy o takové možnosti rovněž uvažovat. Tato možnost však pro ni musela být finančně a místně dostupná, což bylo patrné z toho, že o ní přemýšlely především ženy s výrazně nadprůměrnými rodinnými příjmy.

Nedostupnost státem podporované formální péče o předškolní děti je častým důvodem, proč jsou matky nejmenších dětí mimo trh práce (Ettlerová 2006; Münich 2012; Hašková 2011). Na druhou stranu je ovšem nezbytné si uvědomit, že samotné zvýšení dostupnosti takové péče¹² neznamená, že ji všichni rodiče budou chtít pro své děti využívat. I provedený výzkum ukázal, že rodičovská péče je zpravidla považována za nejvhodnější způsob péče o nejmenší děti. Mýtus o škodlivosti jeslí pro děti je v české společnosti velmi rozšířený (Dudová, Hašková 2010; Hašková, Saxonberg 2012). I některé ženy z prezentovaného výzkumu považovaly institucionální péči o děti mladší dvou nebo tří let za nevhodnou pro dítě. Lze tedy předpokládat, že její větší dostupnost by rozhodně nevedla k jejímu rychlému a masovému využívání.

Dále musí být uvedena flexibilita práce (místní a časová), která jednoznačně zvyšovala možnosti matek pracovat i přes to, že měly malé děti. Pracující matky byly za poskytnutí takové flexibility svým zaměstnavatelům velmi vděčné, rozhodně ji nepovažovaly za samozřejmost. I tento výzkum potvrdil, že alternativní pracovní úvazky jsou často vnímány jako benefit samy o sobě, proto ruší jiné možné zaměstnanecké výhody (srov. Formánková, Křížková 2009). Je vhodné upozornit i na další negativa, která s sebou pracovní flexibilita může přinášet. Matky často pracovaly „po nocích“, kdy dítě spalo a/nebo případnou péči o něj převzal otec. Většinou to ovšem byly matky, kdo vstával k dítěti v noci. Takový způsob organizace práce a péče může být pro matky velmi fyzicky a psychicky zatěžující.

Častá negativa zkrácených pracovních úvazků v podobě malého prestiže a mnohdy nevýhodného postavení zaměstnanců pracujících na takové úvazky jsou obecněji známá (Křížková, Vohlídalová 2009: 51–52; Kyzlinková, Svobodová 2007; Vohlídalová, Formánková 2012). Z provedeného výzkumu se nicméně zdá, že při porovnání žádného zaměstnání a zaměstnání na jiný než plný úvazek je pro pracovní kariéru ženy v dlouhodobé perspektivě spíše výhodnější pracovat, byť omezeně, než nepracovat vůbec (srov. Formánková, Křížková 2009). Z rozhovorů vyplynulo, že ženy, které pracovaly, si byly jistější, že budou pracovat i v budoucnosti, na rozdíl od žen, které nepracovaly. Udr-

žování kvalifikace a účast na trhu práce by jim mohly do budoucna snížit handicap způsobený dlouhodobou absencí mimo trh práce v souvislosti s mateřstvím.

Ve shodě s některými jinými autorkami a autory (Dudová 2008; Kalíšková, Münich 2012; Mitchell, Hamplová 2012; Palonciová a kol. 2014) i zjištění provedeného výzkumu naznačila, že zaměstnanost žen s nejmenšími dětmi by různými opatřeními bylo možné zvýšit. Z provedeného výzkumu lze odvodit, že u vysokoškolsky vzdělaných žen by změny některých strukturálních podmínek mohly rozšířit jejich možnosti, jak naplnit původní záměry o sladění rodičovských a profesních rolí. Umožnilo by to zejména rozšíření a zvýšení dostupnosti kvalitní péče o předškolní děti, zvýšení nabídky částečných úvazků a větší časová a místní flexibilita práce. Jako klíčové pro to, zda matky dětí mladších zhruba 18 měsíců pracovaly, byly totiž identifikovány následující faktory: pracovní motivace, pracovní podmínky, finanční přínos a zajištění péče o dítě.

Závěr

Sledování deseti vysokoškolsky vzdělaných žen z heterosexuálních párů ve fázi přechodu k rodičovství potvrdilo, že se jedná o životní událost, která je výrazně genderovaná a přináší významnou proměnu každodenního života žen. Život matek se od práce přeorientoval na oblast péče, spíše výjimečně se matkám dařilo sladit obě sféry života, a to navzdory původním plánům.

Plány, normy a hodnoty vztahující se k možnosti sladit péči o nejmenší děti s placenou prací a plány na zapojení se otců do osobní péče o dítě byly mezi vysokoškolsky vzdělanými ženami poměrně volné a indikovaly spíše rozvolňování tradičních genderových stereotypů. Následná realita ale zpravidla vedla k návratu do tradičních rolí matky pečovatelky a muže živitele. Výzkum ukázal, že k tomuto postupu přispívají spíše strukturální podmínky než vlastní osobní preference žen.

Literatura

Bartáková, H. 2005. „Znevýhodnění žen s dětmi na trhu práce.“ Pp. 65–77 in Winkler, J., Klimplová, L., Žižlavský, M. *Účelové programy na lokálních trzích. Jejich význam, potřeba a realizace*. Brno: Masarykova Univerzita.

Bartáková, H. 2008. „Problémy přechodu žen na trh práce po rodičovské dovolené.“ Pp. 175–206 in Sirovátka, T., Hora, O. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Boskovice, Brno: Albert.

Bauerová, J., Berka, J. 1971. *Problémy zaměstnaných žen*. Pardubice: Dům techniky ČVTS.

Bianchi, S. 2000. „Maternal Employment and Time with Children: Dynamic Change or Surprising Continuity?“ *Demography*, Vol. 37, No. 4: 401–414.

Crompton, R., Harris, F. 1998. „Explaining Women's Employment Patterns: 'Orientations to Work' Revisited.“ *The British Journal of Sociology*, Vol. 49, No. 1: 118–136.

Crompton, R., Lyonette, C. 2005. „The New Gender Essentialism – Domestic and Family 'Choices' and Their Relation to Attitudes.“ *The British Journal of Sociology*, Vol. 56, No. 4: 601–620, <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-4446.2005.00085.x>.

Crompton, R., Lyonette, C. 2011. „Women's Career Success and Work-life Adaptations in the Accountancy and Medical Professions in Britain.“ *Gender, Work and Organization*, Vol. 18, No. 2: 231–254, <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-0432.2009.00511.x>.

Čermáková, M. a kol. 2002. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v české společnosti*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Deutsch, F. M. 2007. „Undoing gender.“ *Gender & Society*, Vol. 21, No. 1: 106–127.

Dudová, R. (ed.) 2008. *Nové šance a rizika. Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Dudová, R., Hašková, H. 2010. „Diskursy, instituce a praxe péče o děti do tří let ve francouzsko-české komparativní perspektivě.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, roč. 11, č. 2: 36–47.

Dudová, R., Volejníčková, R. 2014. „Proč ženy pečují? Gender a neformální péče o seniory.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, roč. 15, č. 1: 41–54, <http://dx.doi.org/10.13060/12130028.2014.15.1.100>.

Duncan, S., Edwards, R., Alldred, P. 2003. „Mothers and Child Care: Policies, Values and Theories.“ *Children & Society*, Vol. 18, No. 4: 254–265.

Duncan, S., Erwin, S. 2004. „The Social Patterning of Values and Rationalities: Mothers' Choices in Combining Caring and Employment.“ *Social Policy and Society*, Vol. 3, No. 4: 391–399.

Ettlerová, S. a kol. 2006. *Postoje a zkušenosti s harmonizací rodiny a zaměstnání rodičů dětí předškolního a mladšího školního věku*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.

Formánková, L., Křížková, A. 2009. „Flexibilní pracovní režimy jako nástroj kombinace pracovního a rodinného života.“ *Fórum sociální politiky*, roč. 3, č. 2: 14–19.

Formánková, L., Křížková, A. 2014. „Intersekcionalní perspektiva zkoumání dopadů krize na životní dráhy v ČR: gender, třída, věk (a rodičovství).“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, roč. 15, č. 2: 61–75, <http://dx.doi.org/10.13060/12130028.2014.15.2.131>.

Fox, B. 2009. *When Couples Become Parents: The Creation of Gender in the Transition to Parenthood*. Toronto: University of Toronto Press.

Gatrell, C. 2005. *Hard Labour. The Sociology of Parenthood*. Maidenhead: Open University Press.

Grunow, D., Evertsson, M. (v tisku). *Transition to Parenthood in Europe: Analysing Gender and Labour Divisions*. Cheltenham: Edward Elgar.

Guest, G., MacQueen, K. M., Namey, E. E. 2012. *Applied Thematic Analysis*. London: Sage.

- Hakim, C. 2000. *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century – Preference Theory*. Oxford: Oxford University Press.
- Hašková, H. 2011. „Proměny časování v způsobu návratu matek do zaměstnání.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, roč. 12, č. 2: 40–52.
- Hašková, H., Saxonberg, S. (eds.). 2012. *Péče o nejmenší. Boření mýtů*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Hašková, H., Uhde, Z. 2009. *Women and Social Citizenship in Czech Society: Continuity and Change*. Prague: Sociologický ústav AV ČR.
- Chaloupková, J., Šalamounová, P. 2004. *Postoje k manželství, rodičovství a k rolím v rodině v České republice a v Evropě*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Jirková, M. 1982. *Vzdělání a emancipace ženy*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství.
- Kalísková, K., Münich, D. 2012. Češky: nevyužitý potenciál země. Praha: IDEA.
- Křížková, A. (ed.). 2006. *Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě českých rodičů: plány versus realita*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Křížková, A., Vohlídalová, M. 2009. „Rodiče na trhu práce: mezi prací a péčí.“ *Sociologický časopis / Czech Sociological Review*, roč. 45, č. 1: 31–60.
- Křížková, A. a kol. 2008. *Práce a péče. Proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Křížková, A. a kol. 2011. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Kuchařová, V. a kol. 2006. *Zaměstnání a péče o malé 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.
- Kyzlinková, R., Svobodová, K. 2007. „Práce z domova a její zásah do rodinného života.“ *Fórum sociální politiky*, roč. 1, č. 1: 11–17.
- Maříková, H. 2006. „Genderový aspekt rodičovství.“ Pp. 141–159 in Hamplová, D., Šalamounová, P., Šamanová, G. *Životní cyklus. Sociologické a demografické perspektivy*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Maříková, H. 2009. „Pečující otcové: Příběhy plné odlišnosti.“ *Sociologický časopis / Czech Sociological Review*, roč. 45, č. 1: 80–113.
- Maříková, H. (ed.), Křížková, A., Vohlídalová, M. 2012. *Živitelé a živitelky: reflexe (a) praxe*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Miller, T. 2005. *Making Sense of Motherhood: A Narrative Approach*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Miller, T. 2007. „Is This What Motherhood is All About? Weaving Experiences and Discourse through Transition to First-Time Motherhood.“ *Gender & Society*, Vol. 21, No 3: 337–358.
- Miller, T. 2011. *Making Sense of Fatherhood: Gender, Caring and Work*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Mitchell, E., Hamplová, D. (eds.). 2012. *Kdo se postará? Dítě mezi rodinou, státem a trhem*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Možný, I. 1983. *Rodina vysokoškolsky vzdělaných manželů*. Brno: Universita J. E. Purkyně.
- Nešporová, O. 2006. „Otcové pečující o děti formou rodičovské dovolené.“ *Demografie*, roč. 48, č. 3: 179–193.
- Nešporová, O. (v tisku). „Flexibilní režim čerpání rodičovského příspěvku a sladování rodičovství s placenou prací.“ *Fórum sociální politiky*, roč. 9.
- Nešporová, O., Stuchlá, R. (v tisku). „Constructions of Parenthood in the Czech Republic: Maternal Care and Paternal Help.“ In Grunow, D., Evertsson, M. (eds.). *Transition To Parenthood In Europe: Analysing Gender And Labour Divisions*. Cheltenham: Edward Elgar.
- OECD 2014. *Maternal Employment Rates*. [online]. OECD. [cit. 14. 4. 2015]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/els/family/LMF1_2_Maternal_Employment_Sep2014.pdf>.
- Palonciová, J. a kol. 2014. *Nové formy denní péče o děti v České republice*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.
- Saxonberg, S., Sirovátka, T. 2006. „Failing Family Policy in Post-communist Central Europe.“ *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*, Vol. 8, No. 2: 185–202.
- Saxonberg, S., Szelewa, D. 2007. „The Continuing Legacy of the Communist Legacy? The Development of Family Policies in Poland and the Czech Republic.“ *Social Politics*, Vol. 14, No. 3: 351–379.
- Sevón, E. 2012. „My Life Has Changed, but His Life Hasn't: Making Sense of the Gendering of Parenthood During the Transition to Motherhood.“ *Feminism & Psychology*, Vol. 22, No. 1: 60–80. <http://dx.doi.org/10.1177/0959353511415076>.
- Singley, S. G., Hynes, K. 2005. „Transitions to Parenthood. Work-Family Policies, Gender, and the Couple Context.“ *Gender & Society*, Vol. 19, No 3: 376–397. <http://dx.doi.org/10.1177/0891243204271515>.
- Sirovátka, T. 2004. „Family Policy in the Czech Republic after 1989: From Gendered and Enforced De-Familialism to Gendered and Implicit Familialism.“ Pp. 97–117 in Mareš, P. *Society, Reproduction and Contemporary Challenges*. Brno: Barrister & Principal.
- Sokačová, L. (ed.). 2006. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti. Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha: Gender Studies.
- Svobodová, K., Höhne, S., Žáčková, L. 2010. „Prolínání sfér rodiny a zaměstnání.“ Pp. 65–96 in Höhne, S. a kol. *Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus*. Praha: VÚPSV.
- Šolcová, M. 1984. *Postavení ženy v socialistické společnosti*. Praha: Horizont.
- Šmídová, I. 2004. „Rodiny, kde pečují otcové.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, roč. 5, č. 4: 10–12.
- Uhde, Z. 2009. „K feministickému pojetí péče jako kritické kategorie sociální nerovnosti.“ *Sociologický časopis / Czech Sociological Review*, roč. 45, č. 1: 9–29.
- ÚZIS. 2013. *Aktuální informace*, č. 51. [online]. Praha: ÚZIS. [cit. 9. 4. 2015]. Dostupné z: <www.uzis.cz/system/files/ai_2013_51.pdf>.

Vohlídalová, M., Formánková, L. 2012. „Částečné úvazky v České republice: šance nebo riziko?“ *Fórum sociální politiky*, roč. 6, č. 5: 17–21.

West, C., Zimmerman, D. H. [1987] 2008. „Dělat gender.“ *Sociální studia*, roč. 5, č. 1: 99–120.

Poznámky

1 Článek vznikl v rámci výzkumného projektu č. P404/11/1045 podpořeného GA ČR.

2 „Další mateřská dovolená“ (od roku 2001 „rodičovská dovolená“) mohla trvat až do tří let věku dítěte a (od roku 1995) rodič mohl pobírat rodičovský příspěvek až do čtyř let věku dítěte, při současném omezení pracovat a využívat pro dítě jesle a mateřské školy (podrobněji viz Křížková a kol. 2008: 30–32; Hašková, Uhde 2009: 131–133).

3 Podle statistik MPSV ČR o příjemcích rodičovského příspěvku bylo v roce 2014 mezi příjemci tohoto příspěvku pouze 1,8 % mužů, zbývající část (98,2 %) tvořily ženy ([cit. 8. 8. 2015]. Dle statistiky MPSV ČR dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/10543>).

4 Pozitivně lze hodnotit především odstranění limitu možného přivýdělku při současném pobírání rodičovského příspěvku a zavedení možnosti čerpat vyšší rodičovský příspěvek po kratší časový úsek.

5 K proměnám institutů rodičovského příspěvku a rodičovské dovolené v letech 2007–2014 viz Nešporová (2015).

6 Například v roce 2012 byla zaměstnaná pouze zhruba pětina matek vyučených nebo se základním vzděláním s dětmi do šesti let, mezi středoškolsky vzdělanými matkami stejně starých dětí to byly zhruba dvě pětiny a ani u vysokoškolsky vzdělaných matek dětí do šesti let nedosáhl podíl zaměstnaných poloviny (Křížková, Formánková 2014).

7 Pro podrobnosti o mezinárodním projektu viz <http://www.transparent-project.com/> a shrnující monografii z první vlny výzkumu (Grunow, Evertsson v tisku).

8 Autorka uskutečnila 12 rozhovorů, dalších 8 rozhovorů vedla Růžena Stuchlá, které autorka děkuje za spolupráci. Informátorky jsme (s výjimkou dvou) před výzkumem neznaly.

9 Slovo „pouze“ jsem volila pro jasnější odlišní od matek, které také pečovaly, ale zároveň vykonávaly placené zaměstnání nebo podnikaly. Uvozovky používám proto, abych neznižovala hodnotu pečovatelské práce.

10 K negativním implikacím používaného termínu rodičovská „dovolená“ viz Alena Křížková a kol. (2008).

11 Z důvodu zachování anonymity jsou všechna jména smyšlená.

12 Zde mám na mysli především jesle, ale dále i nově zavedené dětské skupiny, které může zaměstnavatel nebo jiný subjekt zřizovat a provozovat.

© Olga Nešporová, 2015

© Sociologický ústav AV ČR, v. v. i., 2015

Mgr. Olga Nešporová, Ph.D. působí od roku 2004 ve Výzkumném ústavu práce a sociálních věcí v Praze v týmu zaměřeném na rodinnou politiku. Zároveň dlouhodobě spolupracuje se Sociologickým ústavem AV ČR. K ústředním tématům jejího odborného zájmu patří mateřství a otcovství, mezigenerační solidarita, institucionální podpora rodiny, religiozita a smrt. Korespondenci zasílejte na adresu: olga.nesporova@vupsv.cz.