

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE  
EVANGELICKÁ TEOLOGICKÁ FAKULTA

Bakalářská práce

# **Zajišťují se ženy-matky na důchod?**

Blanka Škodová

Katedra Sociální práce  
Vedoucí práce Mgr. Petra Kubečková  
Studijní program Sociální práce  
Studijní obor Pastorační a sociální práce  
Praha 2016

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci s názvem *Zajišťují se ženy-matky na důchod?* napsala samostatně a výhradně s použitím uvedených pramenů. Souhlasím s tím, aby práce byla zveřejněna pro účely výzkumu a soukromého studia.

V Liberci dne 14. května 2016

Blanka Škodová

## **Bibliografická citace**

Zabezpečují se ženy-matky na důchod?: bakalářská práce/ Blanka Škodová;  
vedoucí práce: Mgr. Petra Kubečková. Liberec, 2016. 85 s.

## **Anotace**

Cílem této práce je zjistit, zda si ženy-matky během svého života spoří na své vlastní zabezpečení v důchodovém věku. Pro lepší přehled jejich životního běhu je v práci použit koncept životního cyklu. Na něm je dobře patrné, že profesní dráha žen-matek je odlišná od ostatních dospělých. A to zejména tím, že je přerušována pečovatelskou fází.

## **Klíčová slova**

Žena-matka, koncept životního cyklu, přerušovaná profesní dráha, důchodový systém a jeho reforma, způsoby zabezpečení se na penzi.

## **Summary**

The aim of this work is to determine whether the mother are during her lifetime saving for their own security in retirement. For a better overview of their life course is used the concept of the life cycle. The concept helps to understand that careers of women-mothers is different than the one from other adults. The difference is in the nursing phases, which are interrupting her working career.

## **Keywords**

Women-mothers, the concept of life cycle, interrupted careers, the pension system and his reforms, methods of securing a pension.

Poděkování: Tímto bych ráda poděkovala vedoucí mé bakalářské práce Mgr. Petře Kubečkové, za její velkou trpělivost a dobré připomínky, které mi pomohly tuto práci napsat. Mým kolegům v práci, kteří mi umožnili věnovat čas a úsilí k napsání této práce. Děkuji svému manželovi za psychickou podporu a trpělivost.

# Obsah

1. Úvod.....	7
2. Životní etapy ženy-matky podle konceptu životního cyklu.....	9
3. Soukromá – rodinná sféra.....	11
3.1. Hlavní etapy v rodinné sféře.....	11
3.1.1. Osamostatnění se od rodiny, období pozdní dospělosti.....	12
3.1.2. Sňatek - manželství.....	13
3.1.3. Narození dětí – období s malými dětmi.....	16
3.1.4. Období se školními dětmi.....	17
3.1.5. Období s adolescenty a jejich dospělost.....	18
3.1.6. Období dospělých dětí (prázdné hnízdo).....	19
3.1.7. Přejít do důchodu (přejít do seniorského věku).....	20
4. Pracovní sféra.....	21
4.1. Hlavní fáze profesní sféry žen - matek.....	21
4.2. Vzdělání a odborná příprava.....	24
4.3. První fáze placeného zaměstnání.....	25
4.4. Fáze věnovaná rodině a domácnosti .....	28
4.5. Druhá fáze placeného zaměstnání.....	30
4.6. Fáze pečovatelská.....	36
4.7. Fáze důchodu.....	37
4.8. Hypotetický přehled pracovní dráhy ženy-matky.....	40
5. Prolínání a ovlivňování sféry pracovní a sféry soukromé.....	43
6. Faktory ovlivňující pracovní a soukromou sféru ženy-matky .....	46
6.1. Vnější faktory.....	46
6.1.1. Proměny pracovního trhu. ....	46
6.1.2. Špatné nastavení pracovních úvazků a malé procento úvazků částičných .....	48
6.1.2. Flexibilní práce.....	48
6.1.3. Nedostatek předškolních zařízení .....	48
6.1.4. Míra nezaměstnanosti.....	49
6.1.5. Prodlužování důchodového věku a vlastní spoření na důchod ...	49
6.1.6. Neustále se měnící koncepce důchodového systému a nedostatečná informovanost mladé generace .....	50
6.1.7. Individualizace a důraz na seberealizaci.....	50
6.1.8. Proměna partnerských vztahů.....	50
6.2. Vnitřní faktory.....	51

6.2.1. Vliv původní rodiny.....	51
6.2.2. Finanční příjmy .....	51
6.2.3. Majetek .....	51
7. Důchodový systém v České republice a jeho reformy .....	53
7.1. Podmínky nároku na starobní důchod.....	53
7.1.1. Potřebná doba pojištění .....	54
7.1.2. Dosažení důchodového věku .....	54
8. Nastavení důchodovém systému v ČR vůči ženám-matkám .....	55
8.1. Prodlužování věku odchodu do důchodu .....	56
8.2. Prodlužování povinné doby pojištění .....	56
8.3. Prodlužování rozhodného období .....	56
8.4. Postupné zvyšování míry ekvivalence .....	57
9. Možné způsoby zabezpečování se na stáří .....	58
9.1. Penzijní připojištění.....	58
9.2. Jiné druhy spoření.....	58
9.3. Jiný druh pojištění.....	58
9.4. Investice.....	58
9.5. Koupě nemovitosti.....	58
9.6. Získání dědictví.....	59
9.7. Zajištění ze strany partnera.....	59
9.8. Zajištění ze strany dětí .....	59
10. Praktická část – Zajišťují se ženy-matky na důchod?.....	60
11. Závěr .....	63
12. Seznam literatury.....	65
13. Přílohy.....	69

# 1. Úvod

Tato práce je jakousi sondou do přemýšlení žen, které se staly matkami. Hlavními otázkami, které budu klást sobě i této skupině žen je, zda se tyto ženy, které jsou v současnosti ve středním nebo mladším středním věku, zabezpečují na své stáří. A pokud ano, kdy se zabezpečováním začaly a jaké pro to zvolily způsoby.

Jak je již z názvu patrné, vybrala jsem si pro svou práci specifickou skupinu, a to ženy – matky. Důvodem mého výběru je jejich odlišnost od ostatních dospělých v jejich životním cyklu a profesní dráze. Rozhodnutí těchto žen mít potomka je nereverzibilní a hluboce ovlivní jak soukromou sféru života, tak jejich profesní kariéru, a to mnohem více než profesní a soukromou sféru otců dětí.

Pro lepší zobrazení a pochopení výše zmíněné odlišnosti jsem v části této práce použila životní etapy ženy-matky podle konceptu životního cyklu, které podrobně mapují Věra Kuchařová a Věra Haberlová ve své studii Rodina a zaměstnání v průběhu životního cyklu. Tato studie byla jedním z hlavních zdrojů při čerpání pro tuto kapitolu.

Životní cyklus ženy-matky pro přehlednost dělím na soukromou a pracovní sféru, protože jejich skloubení a ovlivňování je podstatným napětím, které musí ustát.

Hlavními etapami v rodinné sféře se snažím ukázat na fakt, že se v současné době oproti minulým generacím stalo dítě důležité, a to i přesto, že se jich rodí méně. Ráda bych se zaměřila na jednotlivé přelomové období, která musí žena-matka absolvovat, a to zároveň se svou profesní kariérou. Období, kterými se budu zabírat, jsou: osamostatnění se od původní rodiny, tj. období pozdní dospělosti, sňatek a manželství. V této kapitole uvádím nové fenomény, které jsou spjaté s touto generací. Jedná se o: období pozdní dospělosti, nové formy partnerství, odkládání sňatku na pozdější dobu a velmi silná individualizace.

Pro ženu-matku je nejvíce zlomovým obdobím narození dětí. Ten má největší vliv na její kariéru.

V období se školními dětmi se již vrací do zaměstnání, ale i to má svá úskalí. Proto důležitým bodem této kapitoly bude, jak je žena-matka schopna sladit profesní a rodinný život.

V každém období životního cyklu se snažím na problematiku dívat i ve vztahu k tématu této práce, jestli zbývá něco z finančního penza odložit právě například na zabezpečení na důchod. Přičemž předpokládám, že např. rodina s adolescenty může být jednodušší pro sladění práce a rodinného života, ale je z mého pohledu finančně náročnější kvůli nárokům adolescentů na oblečení, volbě vysoké školy nebo elektronice. V období, kdy děti dospějí a

opouští původní rodinu, by se na první pohled mohlo zdát, že již nebude docházet k žádným speciálním nárokům na mimo pracovní čas ženy. Nicméně tomu tak nemusí být a v této kapitole vyvstane nový problém s péčí o její nebo manželovy rodiče.

Pracovní sféra žen-matek se značně bude lišit od pracovní dráhy mužů a bezdětných žen. V kapitole pracovní sféry se snažím najít, jakým způsobem se ženy-matky vyrovnávají s tím, že je jejich pracovní kariéra přerušena na dobu mateřské dovolené nebo i častěji na dobu rodičovské dovolené. Je to často velká změna, na kterou si celá rodina musí chvíli zvykat, a přesto by se žena měla již v této době nějakým způsobem zajišťovat na své stáří. Což je základní konflikt, který se nese celou prací. K podobnému problému může dojít ve fázi, kdy je potřeba se postarat o rodiče, a to by mohlo znamenat přechod na částečný úvazek, což je pro ženu opět finančně nevýhodné.

Dále zmíním několik faktorů, vnějších i vnitřních, které mohou ovlivňovat celý tento běh velmi individuálním způsobem nebo faktory vnější, na které člověk nemá osobně vliv, ale musí se s nimi vyrovnat. Jako je například stále zvyšující se dynamika trhu práce.

V osmé kapitole v krátkosti popisují důchodové reformy, které proběhly v posledních dvaceti letech.

A v následujících kapitolách uvádím základní podmínky pro získání nároku na důchod a na základě studie Rady Doudové dokládám dopady důchodových reforem na ženy.

Analýzy Ministerstva práce a sociálních věcí v budoucnu předpokládají, že se spíše očekává pokles státních důchodů. To prakticky znamená, že běžná výše starobních důchodů nepokryje potřebné náklady seniorů. Proto se stále častěji poukazuje na nutnost vlastního průběžného zajišťování se na důchod v době pracovní aktivity. Nejčastější způsoby zajištění zmiňuji v deváté kapitole.

A konečně v praktické části této práce se budu snažit najít pomocí webového dotazníku odpovědi na otázky: Zajišťují se ženy-matky na svůj důchod? Ve které životní etapě se zajišťováním začaly a jakou si pro to zvolily formu?



## 2. Životní etapy ženy-matky podle konceptu životního cyklu

Pro snazší a konkrétnější představu, jak život ženy-matky probíhá, jsem použila konceptu životního cyklu. Nebo jinak řečeno konceptu životní dráhy.

Co si pod tímto pojmem máme představit? Velice výstižně to vyjadřují Hašková a Vohlídalová: „*Koncept životní dráhy umožňuje zkoumání životů z hlediska posloupností, časování a významů životních událostí v biografickém, sociálním a historickém čase. Biografický čas propojuje jednotlivé události v životě člověka, historický čas spojuje jednotlivé události v životě člověka s významnými strukturálními a kulturně institucionálními změnami a konečně sociální čas definuje vliv věkově specifických hodnot a norem – v prostoru a čase proměnlivých – na časování životních přechodů.*“<sup>1</sup>

Tématu životního cyklu se věnuje celá řada dalších odborníků jako například Beck, Cainen, Elder, Marshall, Mayer, Muellen, Kohli. Z českých autorů je to Alan, Hašková, Keller, Kuchařová, Možný, Vohlídalová atd. Teoretické vymezení konceptu životního cyklu se stále proměňuje tak, jak stejně se proměňuje naše společnost.

Pro lepší vykreslení odlišností životních drah žen-matek a ostatní populace je koncept rozdělen na sféru soukromou neboli rodinnou a sféru pracovní. Každá z nich je níže stručně popsána. Tyto dvě sféry v konceptu životního cyklu někdy běží spolu, někdy se protínají a někdy na sebe narážejí. A jak tvrdí Kuchařová, „*rodinný život v soukromé sféře a pracovní kariéra ve veřejné sféře jsou dvě základní oblasti lidského života.*“<sup>2</sup>

Tyto dvě sféry jsou v určité vzájemnosti. Höhne to popisuje: „*Ve vzájemném vztahu soukromé sféry a oblasti zaměstnání se promítají jak hodnoty a životní šance aktérů, tak jejich konfrontace s realitou, která obsahuje nejenom podmínky a možnosti pro rozhodování jedince, ale také rizika (např. nejistotu na pracovním trhu) a z nich vzešlé obavy z dopadů rozhodnutí učiněných v jedné sféře na sféru druhou. Oboustranná interference sféry profesní a soukromé a s nimi související nutnost skloubení času věnovaného zaměstnání a ostatním aktivitám se netýká pouze krátkodobého rytmu (denního nebo týdenního) a rozhodování, často se odráží také v podstatně delším časovém horizontu a uspořádání partnerského či rodinného života - např. přerušování kariéry z důvodů péče o dítě nebo jiného člena rodiny se všemi konsekvencemi na straně profesní i v rovině jiných životních plánů či událostí.*

*Při utváření životních strategií mohou být hledána vhodná řešení a spolu s tím zvažováno vzájemné ovlivňování uvedených oblastí - jak intervence sféry*

1 Hašková, H., Vohlídalová, M., 2011, s. 1

2 Kuchařová, V., Haberlová, V., 2008, s. 21

*zaměstnání do rodinného života v rozhodování o životních plánech a krocích, tak vlivu rodiny a soukromé sféry na profesní aktivity.“<sup>3</sup>*

---

3 Höhne, S., Kuchařová, V., Svobodová, K., Šťastná, A., Žáčková, L., 2010, s. 81

### 3. Soukromá – rodinná sféra

*„Jednou ze základních institucí garantujících sociální a kulturní soudržnost je rodina, která tradičně zajišťovala strukturaci soukromého života jednotlivců a byla základním kamenem sociálního řádu a společenské reprodukce.“<sup>4</sup>*

Jak dále uvádějí Françoisca de Singly (2001a) Radka Doudová a Marta Vohlídalová, rodina v dnešní době plní jiné funkce, než tomu bylo v minulosti. Rodina se stává soukromým prostorem, jenž má sloužit jednotlivcům. Za rodinu je dnes považována tzv. nukleární rodina (otec, matka, děti). Hlavním důvodem sňatků dnes není ekonomické zajištění, ale vzájemný blízký vztah manželů. *„Cílem tohoto typu rodiny je umožnit individualizaci všem svým členům, a proto je tolik nestabilní. Je svazkem mezi dvěma svobodnými individui, která se dohadují na konkrétní podobě rodiny a vztahu. Chybí předem daný vzor či model určující, co je to rodina, mateřství, otcovství, jaké role má kdo zastávat.“<sup>5</sup>*

I důrazy ve významu dítěte a jeho výchovy se také změnily. *„Výchova dětí v současné rodině si totiž klade dva cíle: prvním cílem je úspěch ve škole a potažmo v životě, v zaměstnání; druhým cílem je osobní rozvoj dítěte, seberealizace; konstrukce identity dítěte tak, aby z něj vyrostlo autonomní, nezávislé a autentické individuum, které bude v harmonii se sebou samým a se světem a dokáže využívat své skryté zdroje.“<sup>6</sup>*

Ulrich Beck a Elisabeth Beck-Gernsheim poukazují na to, že ačkoliv se v současnosti v západních zemích rodí stále méně dětí, dítě se stává v dnešní době velmi důležité. Rodiče skrze své děti uspokojují své emocionální potřeby. Motiv k tomu mít dítě se spojuje s touhou po zakořenění, smysluplnosti života a vytvoření pevného citového pouta.<sup>7</sup>

*„V situaci, kdy je láska mezi mužem a ženou tolik křehká a nestabilní, se stává právě dítě objektem dlouhodobé a hluboké lásky rodičů. Dítě je totiž od narození vztaheno k rodiči a jeho vztah k němu není jen výsledek nějaké zrušitelné dohody. Tento vztah je tak logicky mnohem pevnější, než všechny ostatní vztahy.“<sup>8</sup>*

#### 3.1. Hlavní etapy v rodinné sféře

Pohlížíme-li na rodinnou sféru z demografického hlediska, můžeme použít pro důležité etapy životního cyklu řazení podle Kuchařové a Haberlové (původní etapy jsou uvedeny kurzivou), jsou však doplněné dvěma etapami popisující důležitá období rodiny s dětmi:

4 Doudová, R., Vohlídalová, M., 2005, s. 2

5 Beck, U., Beck-Gernsheim, E., 1995, s. 50-64.

6 Doudová, R., Vohlídalová, M., 2005 s. 9-10

7 Beck, U., Beck-Gernsheim, E., 1995, s. 105

8 Beck, U., Beck-Gernsheim, E., 1995, s. 72

- *osamostatnění se od orientační rodiny* – období pozdní dospělosti,
- *sňatek* - manželství,
- *narození dítěte (prvního, druhého atd.)* - období s malými dětmi,
- období se školními dětmi,
- období s adolescenty,
- *odchod dospělých dětí (prázdné hnízdo)*,
- *přechod do důchodu (přechod do seniorského věku)*.<sup>9</sup>

Vezmeme-li v úvahu výše uvedené oblasti, uvidíme, že se jedná o sedm důležitých přelomových etap, které žena-matka během svého života prochází a v každé z nich řeší určité specifické úkoly, které jsou s danou životní etapou spojeny; odchod z původní rodiny, nalezení partnera, hledání bydlení, příprava svatby, narození dětí a péče o ně, čas trávený s partnerem, starosti s dětmi v jejich různých věkových stádiích, zpracování odchodu dětí z domova, samostatný život s partnerem, čas trávený v seniorském věku, vyrovnávání se s určitými fyzickými omezeními, role prarodičů, vyrovnávání se s vlastní konečností atd.

Jak ale uvádějí někteří autoři, kteří se věnují zkoumání životního cyklu, dochází k určité destandardizaci. V České republice se tento jev začíná objevovat v devadesátých letech dvacátého století, v jiných zemích tento jev sledují již od let šedesátých.

Bartošová popisuje, že nejenže dochází k rozvolňování přechodů mezi jednotlivými životními fázemi a jejich zvrátitelností (fáze se mohou vracet nebo se vůbec neuskuteční), ale začíná se tu vytvářet nová životní etapa post- adolescence neboli pozdní dospělost. Ta se objevuje mezi obdobím dospívání a dospělosti a projevuje se tím, že z ní mizí některé charakteristické znaky, které byly dříve spojovány s dospělostí.<sup>10</sup> Jedná se o manželství a rodičovství. Tyto znaky úplně v životním cyklu mizí nebo se posouvají do pozdější životní etapy.

### **3.1.1. Osamostatnění se od rodiny, období pozdní dospělosti**

V tomto období ženy končí nebo si prodlužují své vzdělání a snaží se oddělit se od své původní rodiny. Oddělení se od rodičů může vypadat tak, že se žena po ukončení sekundárního vzdělání rozhodně dále ve studiu

<sup>9</sup> Kuchařová, V., Haberlová, V, 2008, s. 27

<sup>10</sup> Bartošová, M., 2011, s. 162

nepokračovat, najde si práci a bydlení, a tak se od rodičů odpoutá i finančně. Tyto ženy častěji opouštějí tuto životní etapu dříve a zakládají rodiny.

Mladá generace žen (za mladou generaci považujeme ženy od ročníku 1973 a výše, tedy generace, které dokončovaly sekundární vzdělání po roce 1989), která se rozhodla pokračovat dál v terciárním studiu, nezůstává za svými vrstevnicemi v osamostatňování se pozadu. Jak uvádí Šťastná s odkazem na „*Biografický výzkum Mladé generace 2002*“<sup>11</sup>: „*Mezi mladými je snaha být poměrně v nízkém věku ekonomicky nezávislý na rodičích, a to již před ukončením studia. Během studia se zřejmě jedná spíše o příležitostné výdělky formou brigád. Ekonomická nezávislost je pak nejčastěji spojena s ukončením studia a s nástupem do prvního trvalejšího (delšího než 3 měsíce) pracovního poměru. Bylo-li subjektivní posouzení ekonomické samostatnosti analyzováno ve vztahu ke vstupu na pracovní trh (první zaměstnání delší než 3 měsíce), pak přibližně jedna třetina dotázaných uvedla věk ekonomické nezávislosti na rodičích nižší než věk při začátku dlouhodobějšího pracovního poměru. U mladých vysokoškoláků tomu tak bylo dokonce ve 40 %.*“<sup>12</sup>

A právě v této životní etapě vlivem nových a rozšířených možností, jak v oblasti vzdělávání, tak v oblasti pracovního trhu i možností cestování, možnostmi vlastní seberealizace, dochází k prodlužování studia, oddalování sňatku a oddalování zakládání rodiny a pro některé ženy je v této etapě významná i práce. Nemusí se však jednat o takzvané ženy kariéristky. Jejich motivace mohou být ovlivněny různými okolnostmi, vlastními aspiracemi či preferencemi. Tato životní etapa se prodlužuje nebo se také může proměnit do období pozdní dospělosti, která je blíže popsána na začátku této kapitoly. Znamená to, že žena v tomto období je oddělená od své původní rodiny, ale nemá potřebu svou vlastní rodinu ještě zakládat. Její preferencí může být ukončení studia, určité zabezpečení se, nasbírání pracovních zkušeností, čas pro sebe, poznávání nových věcí atd. V tomto období žena může i nemusí mít ještě partnera. Pokud ho má, nemusí ještě aspirovat na vstup do manželství. Stručně shrnuto, demografické chování žen, které ukončují své vzdělání (ať sekundární nebo terciární) se po roce 1989 změnilo.

### 3.1.2. Sňatek - manželství

Další životní etapou ženy je sňatek. Co ovlivňuje mladou ženu, která dozrává, k rozhodnutí uzavření sňatku? Jak uvádí Šťastná v partnerském chování žen, má vliv řada faktorů: „*Kromě generačních posunů hrají roli zkušenosti získané v orientační rodině (počet sourozenců, rozvod rodičů či velikost místa bydliště v době dospívání), velmi podstatným faktorem je pak vzdělání. Vzdělání ovlivňuje nejen ekonomický potenciál jedince, ale jsou s ním spojeny také kulturní a hodnotové orientace. Demografické a konkrétně*

11 Paloncyová, J., 2002a

12 Šťastná, A., 2005a, s. 35

*rodinné chování je vzděláním ovlivněno také nepřímo, protože vyšší vzdělání vyžaduje delší studium a vstup do partnerství a formování rodiny je tím posouváno do vyššího věku.*<sup>13</sup> „Časování a také forma prvních partnerských vztahů souvisí s rodinným prostředím, ze kterého žena pocházela.“<sup>14</sup>

Jak už jsem výše uvedla, v dnešní době mladé ženy oproti generacím, jejichž demografické chování bylo ovlivněno socialistickým systémem, zakoušejí často období mladé dospělosti, ve kterém se realizují jako dospělé svobodné bytosti, dokončují si terciární vzdělání nebo pracují a nabírají nové pracovní zkušenosti. Tím pádem oddalují etapu vstupu do manželství a etapu, ve které zakládají rodinu.

Podívejme se teď na statistická data, která ukazují, v jakém věku dnes mladé ženy oproti ženám z předchozí generace vstupují do manželství. Ještě v roce 1990 nejčastěji uzavírají manželství ženy mezi věkem 20 – 24 let, za nimi jsou ženy ve skupině do 19 let, a pak ženy v rozmezí věku 25 – 29 let. Tato skutečnost se mění rokem 2002, kdy se nejvíce žen vdává mezi věkem 25 – 29 let, a dále mezi věkem 20 – 24 let. Za nimi je skupina žen uzavírající manželství mezi 30. – 34. rokem. Jak můžeme pozorovat během dvanácti let, věk uzavírání manželství se posouvá. V roce 2007 dochází k další změně, kdy se ženy stále nejčastěji vdávají mezi věkem 25 – 29 let, ale na druhou pozici v uzavírání sňatků se dostávají ženy mezi věkem 30 – 34 let, ženy ve skupině 20 – 24 let se dostávají na třetí místo. V roce 2007 můžeme pozorovat ještě větší věkový posun žen pro uzavírání manželství. V roce 2011 je průměrný věk ženy pro uzavírání manželství 27 let.<sup>15</sup> „Obyvatelé ČR v roce 2011 uzavřeli 45 137 manželství, o 1,6 tisíce méně než v roce předchozím. V roce 2011 se tak na území ČR konalo nejméně svateb od roku 1918.“<sup>16</sup>

V posledních dvaceti letech dochází k zásadním změnám i ve společnosti. Mění se formy partnerského soužití, narůstá jejich pluralizace. Na jedné straně dochází k velkému poklesu sňatkovosti a na druhé straně velmi narůstají nesezdaná soužití (kohabilitace), přibývá rozvodů a narůstá četnost druhých a třetích sňatků.

Jak bylo uvedeno v úvodu této kapitoly, hlavním důvodem sňatků dnes není ekonomické zajištění, ale vzájemný blízký vztah partnerů. Je však zajímavé, že nejčastějším důvodem, který manželé při rozvodu uvádí, je rozdílnost povah, názorů a zájmů. Jak uvádí Keller: „*Za krizi rodiny lze považovat spíše to, že manželský svazek ztrácí svoji nadindividuální závaznost a z rodiny se stává jen jakási průchozí instituce, jejíž složení se průběžně a stále rychlejším tempem obměňuje. Dochází tedy k určité flexibilizaci rodiny, kdy také tato instituce se*

13 Šťastná, A., 2005a, s. 23

14 Hamplová, 2003, Šťastná, A., 2004

15 [https://www.czso.cz/csu/czso/casova\\_rada\\_demografie](https://www.czso.cz/csu/czso/casova_rada_demografie)

16 [https://www.czso.cz/csu/czso/casova\\_rada\\_demografie](https://www.czso.cz/csu/czso/casova_rada_demografie)

stává jakýmsi kontraktem uzavíraným na omezenou dobu a pružně přizpůsobovaným měnícím se podmínkám. Rodina se stává jen jednou z řady projekcí individualizovaného životního stylu, polem experimentování ohledně nových forem privátního soužití. Toto experimentování má nejrůznější podoby počínaje nesezdanými páry přes bezdětná manželství a páry stejného pohlaví až po neúplné rodiny především matek samoživitelek a jejich nezletilých dětí.<sup>17</sup> Jak dále Keller uvádí, křehkost rodiny nevidí jen v dobrovolném pokusnictví, podíl vidí jak v narůstajících nákladech na výchovu a péči o děti, tak na stále nekompromisnější požadavky flexibilizovaného trhu práce. Jan Keller cituje německého sociologa Christopa Butterwegga (2001), který uvádí, že ochota zakládat rodinu klesá tam, kde stabilní rodinný život přichází do konfliktu s požadavky profesní mobility. Ulrich Beck upozorňuje, že ten, kdo přidává další želízko do ohně nestability rodiny, je samotný stát, který díky své velkorysé sociální politice snížil rizika, která byla dříve spojena s opuštěním rodiny. Tím, že svou pomoc obrací značně na jednotlivce, usnadňuje jim možnost rodinu opustit.<sup>18</sup>

Podívejme se na statistická data, která zachycují počty uzavřených sňatků a počty rozvodů. Pro srovnání jsem vybrala data z roku 1990 a z roku 2011. V roce 1990 byl počet uzavřených sňatků 90 953, počet rozvodů 32 055. Počet uzavřených sňatků v roce 2011 byl 45 137 (z toho okolo 3 000 žen se základním vzděláním, 8 000 žen se středoškolským vzděláním bez maturity, 18 000 žen se středoškolským vzděláním s maturitou, 12 000 vysokoškolaček). Při tom se 74% žen vdávalo poprvé, 25% žen bylo předtím rozvedených a 1% byly vdovy. Počet rozvodů v roce 2011 byl 28 113.<sup>19</sup>

Jednoznačné vnímání rozsahu zaměstnání ženy v této životní rodinné fázi velmi výstižně zachycuje Anna Šťastná v deskriptivní fázi analýzy: *Rodina a zaměstnání III. - Rodiny se školními dětmi z roku 2007: „V prvním období manželství, před založením rodiny je ideálním modelem dvoupříjmové manželství, kdy i žena pracuje na plný úvazek. Odráží se v tom ideální představa o rovných pracovních možnostech a pracovní seberealizaci obou partnerů, jak muže, tak i ženy. Pouze velmi málo respondentů má v této počáteční fázi rodinného cyklu představu, že by žena pracovala na částečný úvazek či zůstala doma. V okamžiku narození dítěte pak žena kariéru přerušuje a zůstává doma nejlépe do 3 let věku dítěte.“*<sup>20</sup>

---

17 Keller, J., 2006, s. 29 a 30

18 Beck, U., 1986

19 [https://www.czso.cz/csu/czso/casova\\_rada\\_demografie](https://www.czso.cz/csu/czso/casova_rada_demografie)

20 Šťastná, A., 2007, s. 43

### 3.1.3. Narození dětí – období s malými dětmi

Životní fáze narození potomka či potomků je fáze, kdy se žena stává matkou. Jen žena má tu jedinečnou výsadu přivést na svět dítě. Na druhé straně, „od narození prvního dítěte se stává rodičovství organizačním principem života partnerů, přitom zásadním způsobem zasahuje především do životního běhu ženy. Rodičovství, nebo již samotné rozhodnutí o počtu dítěte, nemá na rozdíl například od volby školy, profesní orientace, zaměstnání nebo vstupu do manželství, reverzibilní charakter. Jak říká Alice Rossi, nikdy se nestáváme 'ex-rodiči'.“<sup>21</sup> „Snad právě tato nemožnost anulace rodičovské role je jedním z důvodů, proč nemalá část žen vnímá děti jako omezující skutečnost a proč je narození prvního dítěte odkládáno čím dál častěji do vyššího věku, ať už jsou důvodem ekonomické faktory nebo změny v hodnotovém systému. Vstup do fáze rodičovství ovlivňují rovněž představy o ideálním načasování dětí, počtu dětí, plánování a způsob vyjednávání o počtu dětí a dopady narození dětí na život rodiny. Rodina a péče o děti se tak stávají významným hodnotovým rámcem ve chvíli, kdy představují reálnou situaci nebo alespoň potenciální možnost chování jednotlivců i s ohledem na různé fáze, kterými rodina i její členové procházejí.“<sup>22</sup>

Životní etapa narození dětí – vstup do mateřství se sice stále posouvá do pozdějšího věku žen, ale většina z nich ve svém životě s mateřstvím počítá. Jak uvádí Šamanová: „Děti hrají velmi důležitou roli v životech všech lidí, konkrétní umístění v žebříčku důležitosti životních cílů je však ovlivněno aktuální situací člověka.“<sup>23</sup>

Co je ale pro všechny ženy společné je, že se narozením dítěte ženě zcela změnil život. Po porodu žena-matka na nějaký čas opouští své zaměstnání a odchází na mateřskou, posléze i na rodičovskou dovolenou. Dítě je na ni z počátku zcela odkázané a žena-matka tráví většinu svého času péčí o ně. Je pravda, že každá žena toto období prožívá jinak. Pro některé je to radostná chvíle, pro jiné je to přirozená věc, která vstoupila do jejího života, a pro jiné může být dítě i určitá brzda.

Jak popisuje Sobotková: „Pro rozhodnutí o rodičovství je důležitá emoční připravenost mít dítě. Mladší matky prožívají přání mít dítě spíš jako instinkt nebo osud, zato starší matky mají jistý pocit připravenosti jako něco, co získaly časem jako emocionální zralost nebo stabilitu, když dosáhly ostatní životní cíle“<sup>24</sup>

Tato fáze může trvat jakkoliv dlouho, záleží především na tom, v jaké se žena nachází životní situaci. Záleží na jejích aspiracích, na jejím zázemí,

21 Rossi, A. In Možný, I. 2002, s. 123

22 Höhne, S., Kuchařová, V., Svobodová, K., Šťastná, A., Žáčková, L., 2010

23 Šamanová, P., 2006

24 Sobotková, 2007



domluvě s partnerem, na rodinné a sociální situaci a na tom, zda a kdy plánují manželé mít další děti.

Období s malými dětmi jsem vymezila narozením dítěte či dětí a končí vstupem dítěte do školy. V této etapě žena-matka řeší především péči o dítě, jeho psychický, fyzický, emoční vývoj a péči o domácnost. Čím víc dítě roste a „osamostatňuje se“, tím více může žena-matka řešit, jak uspořádá svůj rodinný i pracovní život. Rozhodování ženy bývá ovlivněno mnoha faktory, není to vždy v pravém smyslu rozhodnutí, někdy je konečný „stav“ výslednicí přání ženy a jejích reálných okolností, ve kterých žije. Jak píše Silvie Höhne a kol.: *„Existují rozdíly v individuálních biografiích, které lze vysvětlit mnoha faktory. Některé mohou být spojovány s hodnotami a aspiracemi jedince, jiné mohou záviset na sociálních a kulturních normách, právních omezeních a přístupu k ekonomickým i jiným zdrojům.“*<sup>25</sup> Každá žena si volí s ohledem na svou situaci, jak dlouho zůstane na rodičovské dovolené. Pokud se rozhodne vrátit se zpět do práce, a to třeba jen na částečný úvazek, je nucena hledat pro své dítě/děti hlídání v podobě předškolního zařízení, babiček nebo placeného hlídání. Pokud žena-matka pro své dítě nenajde institucionální péči v podobě předškolního zařízení či podobných zařízení, je nucena zůstat doma nebo hledat jiné řešení.

Když se jí podaří dítě umístit do školky, může se zpět vrátit na částečný nebo celý úvazek do práce. V tomto okamžiku opět záleží na každé ženě-matce a na tom, v jaké situaci se nachází a jak moc je pro ni nebo pro jejich rodinný rozpočet práce důležitá. A také je důležité, jakým způsobem se jí práce a rodina daří sladovat. Pokud má žena-matka manžela/partnera, není na toto vyvažování sama. Záleží na tom, jak mají v rodině rozložené role a jaké životní strategie na zvládnání obou sfér volí.

#### **3.1.4. Období se školními dětmi**

V tomto období již většina žen-matek pracuje nebo se vrací do zaměstnání. Tuto skutečnost zaznamenávají výzkumy, které potvrzují, že v rodinách se školními dětmi je vysoké procento zaměstnaných žen a pro rodiny je typické dvoupříjmové manželství. To potvrzuje i výzkum Anny Šťastné *„Rodina se školními dětmi“*, který byl vypracován v roce 2007 pro Výzkumný ústav práce a sociální věci, když uvádí, že 91% respondentů výzkumu (respondenti byli manželské páry se školními dětmi) uvedlo, že je pro ně důležité, aby se na zajištění rodiny podíleli oba partneři.<sup>26</sup> Ekonomická situace rodin se školními dětmi se tedy v tomto období začíná zlepšovat. Jen malé procento žen-matek nepracuje z důvodu péče o další malé děti nebo nezaměstnanosti.

---

25 Höhne, S., Kuchařová, V., Svobodová, K., Šťastná, A., Žáčková, L., 2010

26 Šťastná, A., 2007, s. 32

V této životní etapě je pro ženy-matky stále náročné sladit práci a péči o rodinu. Velmi záleží na tom, jaké má žena zaměstnání a zda je například možné skloubit její pracovní dobu s vyzvedáváním dětí ze školy, skloubit mimoškolní aktivity, udělat s dětmi domácí přípravu do školy atd. Nehledě na to, že na většinu žen-matek doma čeká takzvaně druhá směna, která se týká domácích prací.

Náročné jsou i situace, které popisuje i Anna Šťastná ve výše zmíněném výzkumu: „*Ženy, které zabezpečují většinu péče o děti a domácnost, naproti tomu častěji pracují v rámci pevné pracovní doby, což jim v některých případech může znesnadnit hladké zajištění nenadálých rodinných událostí.*“<sup>27</sup> Náhlé onemocnění dítěte nebo jiné neočekávané události musí žena-matka najednou akutně řešit. Pokud nemá v dosahu prarodiče nebo přátele, kteří by ji mohli pomoci, musí vzniklou situaci zkombinovat se svým zaměstnáním. Záleží na tom, jaké má možnosti. Je přirozené, že žena-matka dává přednost zabezpečení dítěte před zaměstnáním.

Když tuto životní etapu shrneme, je pro ženu-matku toto období stále ještě náročné ve skloubení péče o děti a domácnost se zaměstnáním.

### **3.1.5. Období s adolescenty a jejich dospělost**

V tomto období jsou děti v podstatě samostatné, ženě-matce se lépe kombinují oblasti práce a rodiny. Děti se umí samy vypravit do školy, samy se účastní mimoškolních aktivit, jsou-li po škole samy doma, dokáží se o sebe postarat. Žena-matka v této životní etapě může volit práci, která jí více zajímá a vyhovuje, kde se může realizovat, není už tak vázaná na rodinu. Je to doba, kdy na sebe mají více času s partnerem, má více čas sama na sebe i své zájmy.

Učí se své děti pouštět do života, v tomto období se děti začínají osamostatňovat, jejich vztah k rodičům se mění.

Finančně je toto období náročnější hlavně kvůli nárokům adolescentů (druh oblečení, typ mobilního telefonu, volba školy a dalších věcí), vlivu vnějšího okolí na ně. Žena-matka i její partner se snaží pomoci svým potomkům v jejich životním nasměrování. Zkoumají a hodnotí, jaká budoucnost by pro jejich dítě byla nejlepší. Jak uvádí Basl ve svém výzkumu: „*V České republice by si téměř dvě třetiny rodičů patnáctiletých žáků pro své dítě přály vysokoškolské vzdělání. Na druhé straně základní školu nebo gymnázium by si celkem přálo jen necelé 1 % rodičů. Pro převážnou většinu rodičů je navíc důležité (76 % velmi a 18 % docela důležité), aby jejich dítě získalo maturitu, to, zda bude dítě pokračovat ve studiu i po maturitě, je pro rodiče důležité méně (35 % velmi a 40 % docela důležité). I tak dalšímu studiu připisují důležitost tři*

---

27 Šťastná, A., 2007, s. 29

čtvrtin rodičů.<sup>28</sup> A jak na základě Josefa Basla ve výzkumu dodává Anna Šťastná: „*Také rodiče mladších dětí, dotazovaní v našem výzkumu, si z více než poloviny představují pro své děti vysokoškolské vzdělání, vyšší odbornou školu by si přálo dalších 15 % rodičů. Pouhá 2 % rodičů by si pro dítě představilo vyučení a pětina středoškolské vzdělání - odborné (18 %) a všeobecné - gymnázium (2%). Vůbec o této otázce nepřemýšlí 8 % dotázaných. Vysokoškolsky vzdělání respondenti si pro své dítě v naprosté většině taktéž představují vysokoškolské vzdělání (84 %), nikdo z nich naopak nevolil možnost vyučení. Vysokoškolský titul si pro dítě přeje také více než polovina (58 %) lidí s maturitou či vyšší odbornou školou. Mezi lidmi se základní školou nebo bez maturity si nejvyšší stupeň vzdělání pro dítě představuje jedna třetina, dalších 36 % by pro něj chtělo odborné středoškolské vzdělání.*“<sup>29</sup>

Děti dokončují sekundární vzdělání a v této době jsou již plnoletí. Rozhodují se, co dál, zda se od rodičů zcela osamostatní nebo budou pokračovat v terciárním vzdělání. I u těchto dětí se projevuje takzvaná etapa pozdní dospělosti, úplně se od rodičů osamostatňují během terciárního studia nebo po jeho skončení. Tím se rodičům prodlužuje doba jejich finanční podpory.

### **3.1.6. Období dospělých dětí (prázdné hnízdo)**

Tato životní etapa je pro ženy-matky „novou“ etapou bez dětí, která pro ně nebývá snadná. Dětem věnovaly dvacet až třicet let péče a není snadné se od takového rytmu rodiny odpoutat. Rodina mívá s dětmi své rituály. Strávený volný rodinný čas byl převážně ovlivněn přítomností dětí. Žena-matka se teď více může zaměřit na svou seberealizaci, a to jak v zaměstnání, tak ve svém volném čase. Pokud má odvalu, může změnit zaměstnání a vybrat si takové, které jí osobně více uspokojuje. Stále na ní více leží domácí práce, ale už trochu v jiném rytmu. Je to čas, kdy se učí žít bez dětí, čas kdy opět žije se svým partnerem sama. V tomto období je dobré cíleně zaměřit svou pozornost na trávení volného času i s partnerem, aby následující období důchodového věku mělo na co navazovat.

Může to být období, kdy její nebo manželovi rodiče potřebují výpomoc nebo její péči, což může vyžadovat nové snížení pracovního úvazku. Pokud péče o rodiče vyžaduje zvýšené finanční náklady, není zkrácený úvazek možný, a to i z důvodu možné profesionální zdravotnické péče, kterou by sama tato žena nebyla schopna poskytnout.

Z výše uvedených demografických údajů je zřejmé, že se dostává do role babičky v pozdějším věku, než tomu bylo u její matky, čímž se dostává

---

28 Basl, J., 2003, s. 65

29 Šťastná, A., 2007, s. 36

do konfrontace s jejími fyzickými možnostmi. Do této role se dostává až o deset a více let později než její matka, která v té době ještě velmi dobře zvládala nároky rodiny s malými dětmi. Není již tak fyzicky zdatná.

Jinou variantou kombinace práce a role babičky může v některých případech (např. pokud má dcera lepší práci) odejít do předčasného důchodu nebo se vzdát svého vlastního zaměstnání a stát se v podstatě babičkou na plný úvazek.

### **3.1.7. Přechod do důchodu (přechod do seniorského věku)**

V tomto období ženy-matky končí svou pracovní dráhu a vstupují do důchodu. Některé se do ní vrací na částečný úvazek. Je to období, kdy žena- matka má více času na sebe, své zájmy, má víc prostoru na společné aktivity s manželem i přáteli. Pečuje o svá vnoučata, o své a partnerovy rodiče. V tomto období reviduje svůj život. Časem zjišťuje svá fyzická omezení související s jejím věkem (omezení pohyblivosti, vysoký tlak, zhoršení zraku, úbytek fyzické síly, atd.). Dostává se do poslední fáze života.

## 4. Pracovní sféra

Po roce 1989 dochází v České republice na poli trhu práce k významným proměnám. I do České republiky dorazila modernizace různých výrobních a počítačových technologií. Vlivem individualizace je kladen důraz na prosazení sama sebe. Stále dynamičtější pracovní trh nutí člověka k velkému výkonu, pružnosti, konkurenceschopnosti a soutěživosti s ostatními.

Z tohoto pohledu můžeme vnímat, že český pracovní trh svým nastavením stále preferuje spíše mužský model práce, tedy takový, který není přerušovaný rodinnými událostmi. Tomuto tempu ještě stíhají bezdětné ženy. Jak výstižně vyjadřují Doudová, a Vohlídalová: „Ženy v důsledku toho důrazu bývají pod vlivem přetrvávajících genderových stereotypů hodnoceny zaměstnavateli jako méněcenná a riziková skupina. Jsou soustředěny v hůře placených profesích s menší sociální prestiží, mají v průměru o 25 % nižší platy a na vedoucích postech nebo mezi politickými elitami je jich stále minimum“.<sup>30</sup> Podle Čermákové se proti ženám ještě staví jeden fakt, ve sféře práce existuje jakási výrazná mužská solidarita. Hlavně muži jsou pak ti, kteří na pracovištích stanovují pravidla hry, neboť oni většinou zastávají střední a vyšší manažerské pozice.<sup>31</sup>

Mužská pracovní sféra životního cyklu probíhá většinou takto: První fází této sféry je odborná příprava na zaměstnání. Toto vzdělání může dosáhnout úrovně sekundárního až terciárního. Po ukončení vzdělání plynule nastupují do zaměstnání, obvykle ve vystudovaném oboru. Tento obor obvykle nemění po celou dobu své kariéry. V lepším případě ho rozvíjejí a následovně se i při práci dovzdělávají. Tato fáze trvá až do nástupu do důchodu a přerušení kariéry bývá ojedinělé z vnějších důvodů, které nejsou plánované. Díky častějšímu kariérnímu růstu je pro ně důchodové zajištění výrazně jednodušší.

### 4.1. Hlavní fáze profesní sféry žen - matek

Pracovní dráha žen-matek se oproti pracovní dráze mužů a bezdětných žen značně liší. Je přerušována fázemi, kdy žena-matka pečuje o děti anebo o své nebo manželovy rodiče. Pracovní dráha mužů a bezdětných žen je přerušována minimálně. Muži a bezdětné ženy nejdříve vstupují do fáze, kdy se věnují své odborné přípravě, poté kontinuálně pokračují v zaměstnání na plný úvazek a na konci své pracovní kariéry vstupují do fáze důchodu.

---

30 Doudová, R., Vohlídalová, M.: 2005 s. 19

31 Čermákové 2000, s. 108

Kdežto profesní dráha ženy-matky vypadá takto:

- „vzdělávání (odborná příprava),
  - první fáze placeného zaměstnání,
  - fáze věnovaná rodině a domácnosti (příp. paralelně se zaměstnáním na zkrácený pracovní úvazek),
  - (možná) druhá fáze placeného zaměstnání (příp. obnovování kvalifikace, práce na zkrácený pracovní úvazek, dočasné práce),
  - (možná) fáze pečovatelská (příp. paralelně s prací na zkrácený pracovní úvazek),
  - fáze důchodu.“<sup>32</sup>

„Pro českou společnost je od konce druhé světové války typická vysoká zaměstnanost žen mimo domov, v případě rodin se hovoří o tzv. dvoupříjmové rodině, kdy jsou oba partneři zapojeni do výdělečné činnosti. Podíl žen na ekonomicky aktivním obyvatelstvu byl v bývalém Československu v poválečném období 36,5 % (v roce 1948). V průběhu 60. a 70. let se zvýšil na 44 % a do současnosti zůstal téměř nezměněn.“<sup>33</sup> „Většina vdaných žen s dětmi byla spíše než ideou pracovní seberealizace nucena k nástupu do zaměstnání sociální situací v rodině, kdy byl druhý, i když podstatně nižší, příjem v rodině nezbytností. Model pracovního zapojení žen se příliš nezměnil ani v období transformace. Podle výsledků sčítání lidu (2001) bylo ze všech ekonomicky aktivních 45 % žen. Z těch pak bylo 90,2 % zaměstnaných a 9,8 % nezaměstnaných. V současné době je však krom nutnosti druhého příjmu v rodině, která je u nižších sociálních vrstev neoddiskutovatelná, zdůrazňována také právě idea seberealizace v zaměstnání, rovných příležitostí pro profesní uplatnění a jisté finanční nezávislosti žen.“<sup>34</sup>

Podívejme se na data z Českého statistického úřadu<sup>35</sup>, která zaznamenávají míru zaměstnanosti žen podle věkových skupin a vzdělání v roce 2014. Tato data vypovídají velmi jasně o průběhu zaměstnanosti během životního cyklu ženy-matky.

32 Kuchařová, V., Haberlová, V., 2008, s. 28

33 Kotýnková, M., Kuchařová, V., Průša, L., 2003

34 Šťastná, A., 2007, s. 14-15

35 <https://www.czso.cz/csu/czso/4-prace-a-mzdy>

#### Míra zaměstnanosti žen podle věkových skupin v roce 2014

<b>Ženy – věková skupina</b>	<b>%</b>
15-19	3,6
20-24	34,9
25-29	63,6
30-34	60,2
35-39	73,4
40-44	85,1
45-49	87,7
50-54	85,6
55-59	69,8
60 a víc	7,7
<b>Ženy celkem</b>	<b>47,1</b>

#### Míra zaměstnanosti žen podle vzdělání v roce 2014

<b>Ženy – vzdělání</b>	<b>%</b>
Základní a bez vzdělání	13,1
Střední bez maturity	46,5
Střední s maturitou	54,1
Vysokoškolské	68,7
<b>Ženy celkem</b>	<b>47,1</b>

Na datech z tabulky „míra zaměstnanosti podle věkové skupiny“ je patrné, že se zaměstnanost žen začíná zvyšovat po pětatřicátém roce, což může být důsledkem postupného návratu žen po rodičovské dovolené. Nejvyšší zaměstnanost žen je prokazatelně mezi 45. – 49. rokem, což nasvědčuje, že ženy nepotřebují zůstat doma z důvodu péče o děti, a zároveň ještě nenastala fáze pečování o vlastní rodiče.

Na datech z tabulky „míra zaměstnanosti podle vzdělání“ je patrné, že nejlépe se na trhu práce uplatňují ženy s vysokoškolským vzděláním, dále pak

ženy se středním vzdělání s maturitou, následně ženy se středním vzděláním bez maturity a nejhůře jsou na tom ženy se základním vzděláním a bez vzdělání. Pro profesní uplatnění a nástup do zaměstnání, potažmo získání druhého příjmu, je důležitá fáze vzdělání a odborné přípravy. Možnosti vzdělání se ženám po roce 1989 výrazně otevřely. Delší doba studia není v současné společnosti žádnou výjimkou.

## 4.2. Vzdělání a odborná příprava

Jak uvádí Klára Kalíšková a Daniel Münich ve své studii *Češky: Nevyužitý potenciál země*<sup>36</sup> z roku 2012, v uplynulých dvou dekadách se v České republice pro ženy více otevřel vzdělávací systém. Z toho důvodu dnes více mladých žen dosahuje terciárního vzdělání, a tím se jim prodlužuje doba, kterou stráví studiem. Podívejme se na statistická data z Českého statistického úřadu<sup>37</sup>:

Vzdělání žen v sekundárním a terciárním stupni vzdělání ve školním roce 1993/94 a ve školním roce 2014/15:

Druh studia	školní rok	Počet	% z celku
SŠ bez maturity	1993/4	102237	39,8
	2014/15	33410	34,5
SŠ s maturitou	1993/4	111072	51,3
	2014/15	108808	51,5
Gymnázia	1993/4	72809	59,7
	2014/15	72770	57
VOŠ	1993/4	X	X
	2014/15	19446	72,1
VŠ	1993/4	55582	43,7
	2014/15	194905	56,1

O faktu prodlužování studia u žen jsem se již minula v souvislosti s nově popsanou životní fází pozdní dospělosti. Tento fakt velmi ovlivňuje míru zaměstnanosti mladých žen v České republice. Další skutečností je i to, že mladé ženy během svých studií minimálně vstupují do mateřství. Opět tuto životní etapu odsouvají na dobu po studiích nebo až na dobu, kdy získají určité

36 Kalíšková, K., Münich, D., 2012, s. 5

37 <https://www.czso.cz/csu/czso/3-vzdelani>



pracovní zkušenosti (záleží na oboru, který studovaly). Jak dále ze statistik vyplývá, mladé ženy dnes vstupují do mateřství nejčastěji okolo třicátého roku svého života. Tyto skutečnosti uvádí i Anna Šťastná ve výzkumu *Harmonizace rodiny a zaměstnání, Mikrosociální a individuální souvislosti rodičovství, část I*<sup>38</sup> z roku 2005, ve kterém uvádí data z roku 1997. Ve svém šetření zkoumá ženy narozené v ročnících 1965 až 1972 a ženy narozené v letech 1973 až 1982. Je patrné, že především u žen vysokoškolaček dochází k posunu sňatku a narození prvního dítěte. Ročníky 1965 až 1972 jsou však ještě ovlivněny navyklym způsobem života v době komunismu. Po dokončení středoškolského nebo odborného vzdělání mladé ženy často uzavíraly sňatek a v návaznosti zakládaly rodiny. Ženy studující vysokou školu měly první děti obvykle již v době studia. Jak ale dále Šťastná popisuje, u mladších ročníků (1973 a dále) byl posun uzavírání sňatku i zakládání rodiny s ohledem na prodloužení odborné přípravy daleko delší než u generací, které vyrůstaly v době komunismu. Tyto generace zakládají rodinu až po ukončení formálního vzdělávání.

Ve svém šetření Šťastná dochází k závěru: „*Při kontrole ostatních proměnných vyplývá: generační podmíněnost časování narození dítěte v závislosti na ukončení řádného studia. Čím mladší ženy, tím tedy více odsouvají založení vlastní rodiny. Při kontrole generačního vlivu pak zjišťujeme také vliv nejvyššího ukončeného vzdělání - středoškolačky mají v porovnání s vysokoškolačkami o 48 % vyšší pravděpodobnost (narození dítěte) a ženy se základním vzděláním nebo střední školou bez maturity dokonce o 84 %.*“<sup>39</sup>

Zhodnotíme-li data z uvedených výzkumů a data z Českého statistického úřadu, potvrzuje se, že se zvýšil počet mladé generace žen v sekundárním a v terciárním stupni vzdělání, který má dopad na posun ostatních životních fází jako je manželství a mateřství, na míru zaměstnanosti, a také na dobu a způsob zabezpečování žen na důchod.

### **4.3. První fáze placeného zaměstnání**

Změnami v devadesátých letech se nejen proměnil vzdělávací systém, ale také trh práce. Anna Šťastná v tomto ohledu uvádí: „*Tlak na zvyšování produktivity a stoupající soutěživost v konkurenčním prostředí s sebou přinášejí na jedné straně otázku, jak zkombinovat mateřství se zaměstnáním, na druhé straně pak nejrůznější možnosti pracovní seberealizace, kterých*

---

38 Šťastná, A., 2005 a, s. 33

39 Šťastná, A., 2005 a, s. 34

*mladá generace žen, jejichž vzdělanostní úroveň se navíc stále zvyšuje, může využít.*<sup>40</sup>

Značná část žen, které ukončily své sekundární nebo terciární vzdělání, nevstupuje hned do mateřství, ale snaží se nabyté vědomosti zhodnotit v praxi. V této souvislosti nemluvíme o ženách, které jsou zaměřené na kariéru a upřednostňují svou kariéru před rodinou, ale jsou to ženy, které hodlají ve svém oboru získat nějakou praxi, než tuto svou kariéru přeruší a rozhodnou se mít děti. Jejich cílem není získání co nejvyšší pozice, jak to mají ženy zaměřené na kariéru, ale získání praxe v oboru, který vystudovaly.

Některým ženám se již při studiu podaří najít zaměstnání, ve kterém zůstávají i po ukončení školy. Před vstupem do mateřství tak získají cenné pracovní zkušenosti, které jim později po skončení mateřské a rodičovské dovolené usnadní možnost návratu zpět do zaměstnání.

*„Ženy z mladší generace oproti svým předchůdkyním odkládají narození prvního dítěte a stráví před založením vlastní rodiny v zaměstnání v průměru o více než rok déle.*

*Kromě již zmíněné generační podmíněnosti mají na dobu strávenou v zaměstnání před narozením dítěte/děti vliv velikost obce, ve které v dětství a mládí ženy žily, nejvyšší ukončené vzdělání a s ním úzce spjatý věk, ve kterém žena začala pracovat.*<sup>41</sup>

Ze studie Michaely Bartošové *Význam placené práce v kontextu životního běhu mladých žen*<sup>42</sup> z roku 2011 vyplývá, že pro ženy, které posouvají své rodičovské aspirace do pozdějšího věku (po dosažení 30. roku), je práce důležitou životní náplní. Popisuje, jaké důvody či jakou významnost ženy svému zaměstnání přikládaly:

- **„Práce jako způsob emancipace** - Některé ženy nepokračovaly studiem na střední nebo vysoké škole a začaly brzy pracovat, mimo jiné i proto, aby se osamostatnily od rodičů. Práce jim umožnila najít si vlastní bydlení a zbavit se finanční závislosti na rodičích. Nástup do zaměstnání je primární finanční zájem související s možností sebezabezpečení.
- **Práce jako zdroj financování jiných aktivit** - pro tyto ženy je práce prostředkem, jak se realizovat ve sféře volného času. Zejména ženy s nižším vzděláním, pro které byla profese spíše zdrojem příjmu než osobního uspokojení, se v určitém období zaměřily na volnočasové aktivity, které u nich hrály podobnou (seberealizační) roli jako u jiných žen jejich zaměstnání.

---

40 Šťastná, A., 2005 a, s. 35

41 Šťastná, A., 2005 a, s. 35

42 Bartošová, M., 2011

• **Práce jako seberealizace a vyplnění času** - Pro většinu žen ve výzkumu, o něco výrazněji pro vysokoškolsky vzdělané znamenala práce v tomto období jeden z důležitých zdrojů seberealizace. Zejména vysokoškolačkám se poprvé naskytl příležitost zúročit dlouholetá studia a vyzkoušet si práci v oboru, který si zvolily. Fáze zaměstnání přichází téměř automaticky po fázi vzdělání, jiná možnost nebývá zvažována. Z některých výpovědí je zřejmé, že získání pracovních návyků po dokončení školy je chápáno téměř jako povinnost. Práce se pak pro mnohé z žen stává jednou z hlavních životních náplní a často jí obětují veškerý svůj čas. Maximální nasazení v práci v této fázi života u některých žen mělo patrně příčinu i v životním stylu singles. Chybějící dlouhodobý a perspektivní vztah a vidina brzkého založení rodiny umožňují věnovat pracovní sféře nebývale velký prostor. K absenci jiného způsobu seberealizace mimo oblast práce se přidružují také vysoké nároky zaměstnavatele, ale i entuziasmus mladých žen k práci. Přestože řada z nich získala ve svém oboru mnoho hodnotných zkušeností, dosáhla vyšších pracovních pozic a zajistila si vysoké příjmy, necharakterizují samy toto období jako prvoplánové budování kariéry.

• **Práce jako rutina a náhražka** - Pokud žena vnímá pozitivní aspekty své práce, není důvod uvažovat nad alternativami, ve chvíli, kdy práce dlouhodoběji vyplňuje veškerý denní čas, zasahuje do ostatních životních sfér a je zdrojem únavy a vyčerpání, může být vnímána jako neplnohodnotná náhrada neexistujícího partnerského nebo rodinného života.

• **Práce jako zvyk** - Opačný přístup k práci se ukázal být u žen, které nepochybovaly o tom, že dítě mít chtějí, ale i s přibývajícím věkem konečné rozhodnutí o mateřství odkládaly. Zdá se, že právě jejich zaměstnání bylo jednou z příčin odkládání mateřství. Nedá se přitom říct, že by se jednalo o lpění na kariéře a neschopnost vzdát se určité „vydobyté“ pozice na pracovním trhu jako spíš o dlouhodobý zvyk na bezdětný životní styl, ve kterém je práce jednou z hlavních náplní.<sup>43</sup>

Shrneme-li tuto životní fázi, dojdeme k závěru, že mladá generace žen více plánuje své životní kroky (vzdělání, práci, vstup do manželství a mateřství). Nejedná se přitom o záměr vybudovat si svou kariéru na úkor mateřství. Mladé ženy chtějí využít nabyté vědomosti ze studií a využít je v praxi, získat pracovní zkušenosti, osamostatnit se od rodičů, věnovat se svým koníčkům, zajistit se na další životní období a poté založit rodinu.

---

43 Bartošová, M., 2011, s. 162-170

#### 4.4. Fáze věnovaná rodině a domácnosti

Jak už bylo v předchozích částech zmíněno, v současné době se věk ženy při narození prvního dítěte zvyšuje. Nejčastěji mají ženy první dítě mezi dvacátým osmým a třicátým rokem svého života. Tato skutečnost je způsobena tím, že se prodlužuje doba studia, a po jeho ukončení ženy odkládají své mateřství a snaží se získaných znalostí využít a prosadit se v zaměstnání. Tyto změny zaznamenávají i data ČSÚ, která srovnávají průměrný věk žen při narození prvního dítěte od roku 1950 do roku 2014.<sup>44</sup>

Délka vzdělání a doba strávená v zaměstnání mají také vliv na skutečném počtu dětí v rodině. Čím později vstupuje žena do mateřství, tím méně uskutečňuje svou představu o počtu svých dětí.

Nejpatrnějším znakem vstupu ženy do mateřství je přerušení jejího zaměstnání a odchod na mateřskou dovolenou. Po dobu dvaceti osmi týdnů pobírá žena-matka peněžitou pomoc v mateřství. Poté si může zvolit dobu, kterou stráví na rodičovské dovolené. K této změně došlo v roce 2008, kdy si žena-matka může zvolit, jak dlouho bude s dítětem doma (tzv. vícerychlostní rodičovská dovolená: 2 roky – zde byla výše rodičovského příspěvku dána výši příjmů ženy, dosáhly na ní jen ženy s vyššími příjmy, 3 roky a 4 roky) a ke každé možnosti byla dána určitá částka rodičovského příspěvku, přičemž, zaměstnavatel musí ženě do tří let věku dítěte garantovat možnost návratu do zaměstnání.

Od roku 2012 lze pružně zvolit délku pobírání rodičovského příspěvku a jeho výši. Celkem může žena-matka z rodičovského příspěvku vyčerpat 220 000,- Kč, nejdéle do čtyř let věku dítěte.

Výše zmíněné podmínky jsou dány rodinnou politikou v České republice. Jak někteří autoři (Saxonberg, Sirovátka, Rabušič, Bartáková, atd.) uvádí, stala se rodinná politika po roce 1989 re-familizační, pro-rodinná. To znamená, že je důraz kladen na přenesení péče o malé děti do rodin. To je znatelné například tím, že se v roce 1990 prodloužila doba poskytování rodičovského příspěvku do tří let dítěte a v roce 1995 až na dobu čtyř let věku dítěte. V roce 2008 se zavedla již výše zmíněná vícerychlostní varianta, v roce 2012 pružnější varianta možnosti vybrat si délku rodičovské dovolené až do čtyř let a dle své potřeby vyčerpat danou částku 220 000,- Kč. Je zajímavé, a jak dokládá například i výzkum Tomáše Sirovátky a Hleny Bartákové *Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky*<sup>45</sup>, že většina mladých žen-matek (a jak výzkum dokládá, je jedno jakého dosáhly vzdělání), preferují možnost zůstat se svým dítětem doma až do jeho tří let. Jakoby díky odkazu

44 [http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/prumerny\\_vek\\_zen\\_pri\\_narozeni\\_1\\_ditete\\_v\\_letech\\_1950\\_2014](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/prumerny_vek_zen_pri_narozeni_1_ditete_v_letech_1950_2014)

45 Sirovátka, T., Bartáková, H., 2008

komunistické de-familizační rodinné politiky, která kladla důraz na vysokou zaměstnanost žen-matek, přenášela péči o malé děti do institucionální péče státu (zavedení jeslí a školek, ranních družin, atd.), se polistopadová sociální politika a určité kulturní, genderové i strukturální nastavení společnosti přiklání k tradičnějším důrazům, jako jsou model muž – živitel rodiny a žena je ta, která má na starosti péči o děti a domácnost v době, kdy jsou děti malé či menší podpora pro zapojení žen-matek s malými dětmi do zaměstnání. Po návratu z rodičovské dovolené vstup ženy do méně náročného zaměstnání, přičemž se svým (spíše menším) výdělkem přispívá do rodinného rozpočtu. Většina takzvané neplacené práce (péče o děti a domácnost) doma spočívá na ženě. I přesto, že v současné době sílí hlavně mezi samotnými ženami preference o rovnější (tzv. egalitárnější) uspořádání ve výše zmíněných oblastech (péče o děti a domácnost, práce a snahy o harmonizaci těchto dvou oblastí), realita je spíše taková, že jak v sociální politice, tak ve společnosti jsou zastávány hodnoty tradičnější.

Jedním z dalších důvodů, proč právě ženy-matky zůstávají nejčastěji na rodičovské dovolené, je výše rodičovského příspěvku. Ta může od přerušení svého zaměstnání spíše odrazuje. Je to dáno i tím, že na trhu práce stále existuje značný rozdíl mezi výdělkem mužů a žen. Rodina tak vybírá pro přerušení kariéry toho člena rodiny, který do rodinného rozpočtu přináší méně. To ve svém výzkumu *Rodiny se školními dětmi* z roku 2007 potvrzuje Anna Šťastná: „Z výzkumu v rodinách s malými dětmi [Kuchařová a kol., 2006], stejně tak jako z oficiálních statistik je zřejmé, že rodičovská dovolená může je mezi rodiči stále považována za něco spíše výjimečného. Jen menšina respondentů považuje za normální situaci, kdy muž pečuje doma o malé děti, zatímco žena pracuje. S výrokem „je v pořádku, když muž pečuje doma o děti a žena chodí do práce“ nesouhlasilo zhruba 67 % mužů a 61 % žen. Muž je ve větší míře spojován se zodpovědností za finanční zajištění rodiny a s vykonáváním pracovních povinností.“<sup>46</sup>

Značná část žen-matek si během doby na mateřské a rodičovské dovolené různým způsobem přivydělává. Formy a možnosti přivýdělku jsou různé. Některé ženy chodí na brigády, jiné začaly podnikat, další napsaly knihu, jiným umožnil původní zaměstnavatel práci na částečný úvazek.

Sociální politika ČR se z jedné strany snaží o zpružnění možností přivýdělku při rodičovské dovolené. Příkladem jsou změny platné od 1. 1. 2012, kdy bylo zrušeno omezení nároku na rodičovský příspěvek dobou docházky dítěte staršího dvou let do předškolního zařízení. U dětí mladších dvou let je pro zachování rodičovského příspěvku nově zavedena

---

46 Šťastná, A., 2007, s. 42

hranice péče mimo rodinu na 46 hodin měsíčně, přičemž příjem ženy-matky není sledován, a tak může svou výdělečnou činností zlepšovat finanční situaci rodiny. Na druhé straně tu chybí větší systematictější podpora pro zapojení matek s malými dětmi do zaměstnání, a to především nedostatečným množstvím kvalitních částečných úvazků, na které by mohly ženy-matky již během rodičovské dovolené pracovat.

Co se týká délky přerušení zaměstnání v důsledku péče o malé dítě, jak uvádí Matějová<sup>47</sup>, tráví ženy-matky průměrně 43 měsíců domácí péčí o děti a dalších 30% jich s dítětem zůstává doma déle. A jak uvádí Věra Kuchařová a kolektiv<sup>48</sup>, tato doba se tak prodlužuje s narozením dalších dětí. Není divu, že některé ženy-matky mohou mít svou pracovní kariéru přerušenu v průměru o dobu 6 až 10 let. Tato skutečnost však velmi komplikuje návrat ženy-matky na trh práce, který je dnes typický právě tím, že se neustále proměňuje a zrychluje.

#### **4.5. Druhá fáze placeného zaměstnání**

Návrat ženy-matky z rodičovské dovolené do zaměstnání je ovlivněn celou řadou okolností. Například záleží, jak je dítě vyzrálé a zda vydrží být samo v předškolním zařízení po dobu, kdy matka musí být v práci.

Další známou skutečností je, že pro děti ve věku tří let není v předškolních zařízeních dostatek volných míst. Stává se tak, že dítě se dostane do školky až ve věku čtyř let nebo až když je předškolák, tedy v pěti letech. V takovém případě má školka povinnost dítě přednostně před ostatními přijmout. To opět ukazuje na stále značný nedostatek předškolních zařízení.

Mezi další okolnosti, které ovlivňují návrat ženy-matky do zaměstnání, je délka její rodičovské dovolené. Velmi záleží na tom, zda se matka do zaměstnání vrací po třech, čtyřech nebo více letech. Jak už bylo zmíněno v předchozí podkapitole, je zákonnou povinností zaměstnavatele, aby do věku tří let dítěte ženě-matce místo zachoval. Ale i tak se stává, že v dosavadním zaměstnání došlo k reorganizaci (ať již skutečně nebo jen předstíraně za účelem možnosti propuštění ženy), kvůli které žena-matka o místo stejně přichází. Pokud se žena-matka vrací do zaměstnání po čtyřech a více letech, stojí před ní další výzva, musí si najít nové zaměstnání. Což není při současné situaci na pracovním trhu snadné. Mnohé ženy mají i kvalitní předchozí pracovní praxi, ale velmi často narazí při pracovním pohovoru na diskriminační otázky typu: Jak zajistí v případě nemoci své děti, aby to nenarušilo její práci? Nebo zda má babičky, které by v případě nemoci dětí

---

47 Matějková, B., 2005

48 Kuchařová, V., et al, 2006

mohla využít? Pokud péči o nemocné děti nemá vyřešené, stává se pro trh práce neatraktivní. Podobně těžké to mají i ženy-matky, které se do svého zaměstnání vracejí po více dětech (např. po 6 až 10 letech rodičovské dovolené). Pokud se svou prací v průběhu dlouhé rodičovské dovolené neudržovaly kontakt nebo se samy nějakým způsobem nevzdělávaly, je návrat do zaměstnání velmi obtížný. Kromě dynamiky práce se za deset let změnilo hodně věcí, např. zaměstnavatel používá nové počítačové systémy, došlo k různým změnám v zákonech, změnila se klientela, místo a způsob práce atd.

Stává se proto, že řada žen-matek práci nenajde nebo ji nezvládnou a čelí nezaměstnanosti. Jedná se o druhou stránku re-familizační sociální politiky v ČR, jejímž důsledkem (dlouhodobé přerušení kariéry) se právě ženy-matky dostávají do skupiny osob, které jsou ohroženy nezaměstnaností. Helena Bartáková cituje P. McDonalda: *„Lze totiž sledovat vztah mezi dlouhou rodičovskou dovolenou a kumulací rizik ve vztahu k návratu na trh práce. Jde například o riziko ztráty či snížení lidského kapitálu pečující osoby, snížení sebevědomí ve světě práce, ekonomickou závislost na partnerovi či sociálním státu, ztrátu sociálních sítí či negativní vztah mezi délkou absence z trhu práce a vývojem výše mezd.“*<sup>49</sup>

Podíváme-li se na mezinárodní srovnání míry zaměstnanosti žen v závislosti na počtu dětí<sup>50</sup> (viz tabulka níže), Česká republika se v roce 2014 nachází v evropské osmadvacítce až na 3. až 4. místě od konce. Míra zaměstnanosti žen-matek je v ČR: s jedním dítětem 41,1%, s dvěma dětmi 48,3 % a s třemi a více dětmi 38%. Průměr míry zaměstnanosti žen-matek v evropské osmadvacítce v roce 2014 je: s jedním 67,2%, s dvěma dětmi 63,4% a s třemi a více dětmi 46,8%.

---

49 Bartáková, H., 2008, s. 178

50 [https://www.czso.cz/csu/gender/1-gender\\_pracemzdy](https://www.czso.cz/csu/gender/1-gender_pracemzdy)

**Mezinárodní srovnání - Míry zaměstnanosti v závislosti na počtu dětí<sup>1)</sup>**

Pramen: Eurostat, 09/09/2015

Země	Ženy 20-49 let					
	1 dítě		2 děti		3 děti a více	
	2010	2014 <sup>2)</sup>	2010	2014 <sup>2)</sup>	2010	2014 <sup>2)</sup>
<b>EU 28</b>	<b>64,5</b>	<b>67,2</b>	<b>60,5</b>	<b>63,4</b>	<b>45,5</b>	<b>46,8</b>
<b>EU 27</b>	<b>64,4</b>	<b>67,2</b>	<b>60,5</b>	<b>63,3</b>	<b>45,4</b>	<b>46,7</b>
<b>Eurozóna 19</b>	<b>65,5</b>	<b>68,0</b>	<b>60,5</b>	<b>63,2</b>	<b>45,4</b>	<b>46,5</b>
<b>Eurozóna 18</b>	<b>65,4</b>	<b>67,9</b>	<b>60,4</b>	<b>63,1</b>	<b>45,2</b>	<b>46,4</b>
<b>z toho:</b>						
Belgie	74,6	75,3	74,5	74,4	53,0	51,5
Bulharsko	52,0	60,9	54,6	55,0	<sup>3)</sup> 23,5	32,5
<b>Česká republika</b>	<b>32,1</b>	<b>41,1</b>	<b>39,7</b>	<b>48,3</b>	<b>33,8</b>	<b>38,0</b>
Dánsko	80,6	71,6	83,5	81,7	87,1	75,9
Estonsko	52,1	54,7	50,7	54,0	51,3	51,9
Finsko	61,0	59,6	66,0	66,3	55,4	51,8
Francie	72,5	76,9	69,5	70,4	48,4	47,5
Chorvatsko <sup>2)</sup>	74,2	68,1	69,3	73,2	55,9	55,6
Irsko	65,7	67,3	56,0	64,2	42,7	49,9
Itálie	58,4	60,1	51,5	52,7	34,5	35,5
Kypr	73,3	70,3	74,7	75,7	69,4	60,1
Litva	74,6	74,6	70,1	73,3	60,3	58,4
Lotyšsko	62,9	65,1	65,1	65,6	52,3	58,7
Lucembursko	77,8	82,5	71,2	79,0	54,5	59,1
Maďarsko	36,5	39,9	36,8	44,9	19,2	25,8
Malta	51,9	68,5	42,8	55,0	25,7	48,5
Německo	62,4	68,0	53,2	62,4	38,8	42,6
Nizozemsko <sup>2)</sup>	80,7	75,3	80,6	78,6	66,1	63,9
Polsko <sup>2)</sup>	64,1	67,0	60,3	64,6	54,3	52,2
Portugalsko	74,8	77,1	71,2	75,9	57,0	62,1
Rakousko	72,9	77,7	63,9	69,3	50,0	57,9
Rumunsko <sup>2)</sup>	66,2	67,5	62,0	61,7	46,0	47,9
Řecko	56,5	53,0	56,7	50,0	44,5	44,6
Slovensko	38,9	36,9	38,4	41,2	24,9	31,6
Slovinsko	82,1	69,2	83,1	79,4	78,3	74,0
Španělsko	63,9	65,4	56,4	58,7	41,7	43,0
Švédsko	69,3	77,3	80,4	82,2	74,9	76,8
Velká Británie <sup>2)</sup>	67,4	70,9	61,6	64,2	40,4	42,6
<b>Ostatní země</b>						
Makedonie	43,8	44,5	39,7	44,1	18,0	21,5
Turecko	26,9	33,3	21,7	26,6	21,3	23,9

<sup>1)</sup> Věk nejmladšího dítěte do 6 let

<sup>2)</sup> Přerušené časové řady

<sup>3)</sup> Nízká spolehlivost



Dalším důležitým faktorem na vliv vstupu ženy-matky do zaměstnání je její vzdělání. Jak uvádí Bartáková a Kulhavý, méně problémový mají návrat do zaměstnání právě vysokoškoláčky, které během rodičovské dovolené zůstávají častěji ve spojení se svým zaměstnáním. Pokud jsou nezaměstnané, bývají aktivnější, mají více dovedností a snáze nacházejí práci, než například ženy-matky s nejnižším vzděláním.<sup>51</sup> Tento fakt můžeme vidět i na statistických údajích ČSÚ v níže uvedené tabulce.

Míra nezaměstnanosti žen podle vzdělání v roce 2014 dle ČSÚ<sup>52</sup>

<b>Ženy – vzdělání</b>	<b>%</b>
Základní a bez vzdělání	20,9
Střední bez maturity	10,1
Střední s maturitou	5,9
Vysokoškolské	3,4

Míra nezaměstnanosti žen podle věku v roce 2014 dle ČSÚ<sup>53</sup>

<b>Ženy – věková skupina</b>	<b>%</b>
15-19	38,5
20-24	14,9
25-29	8,5
30-34	9,4
35-39	7,8
40-44	6,3
45-49	5,9
50-54	5,8
55-59	6,1
60 a víc	2,4
Míra nezaměstnanosti žen celkem	7,4

51 Bartáková, H., Kulhavý, V., 2007

52 <https://www.czso.cz/csu/czso/4-prace-a-mzdy>

53 <https://www.czso.cz/csu/czso/4-prace-a-mzdy>

Data v této tabulce ukazují na to, že nejvyšší míra nezaměstnanosti žen je mezi patnáctým a devatenáctým rokem života. Tyto údaje odpovídají i předchozí tabulce, která uvádí, že největší míru nezaměstnanosti mají ženy s žádným nebo se základním vzděláním, což tedy odpovídá uvedenému věku. Po nich jsou to ženy ve věku 20 – 24 let. A na třetí pozici se drží ženy ve věku 30 – 34 let, které se snaží vrátit na trh práce po rodičovské dovolené.

Typickým projevem české re-familizační sociální politiky je vysoké procento žen-matek pracujících na plný úvazek. Jak uvádí mnoho autorů (Sirovátka, Kuchařová, Bartáková, Hora, Šťastná atd.), jedním z řešení, jak by ženy-matky mohly skloubit péči o rodinu a zaměstnání, jsou různé možnosti alternativních úprav práce. Jedná se o možné částečné úvazky, flexibilní pracovní dobu, možnosti práce z domova atd. Při dotazování na tyto možnosti úpravy práce většina žen-matek souhlasila. Řada z nich by určitý částečný úvazek přivítala již během rodičovské dovolené. Problémem však je, že ne všechny druhy zaměstnání lze vykonávat na částečný nebo upravený úvazek, nehledě na to, že částečné pracovní úvazky jsou v ČR často značně nevýhodné. Jsou špatně ohodnocené, zabraňují v profesním růstu nebo jsou na takovéto úvazky nabízeny pouze méně kvalifikované práce. Jak zmiňuje Tomáš Sirovátka a Helena Bartáková ve své práci *Harmonizace rodin a zaměstnání v České republice a role sociální politiky* z roku 2008, kteří vycházejí ze statistiky *Employment in Europe 2007*, takovýchto úvazků využívá v České republice jen asi 9% žen a toto číslo neroste,<sup>54</sup> což také dokazují data ČSÚ za rok 2014, která uvádí mezinárodní srovnání podílu zaměstnaných žen na částečný úvazek.<sup>55</sup>

---

54 Sirovátka, T., Bartáková, H., 2008, s. 83

55 <https://www.czso.cz/documents/10180/20556865/300002154425.pdf/30669ed6-d16d-43a3-9935-cf6d98432dda?version=1.0>

## Mezinárodní srovnání - Podíl zaměstnaných žen na částečný úvazek, 2014

Pramen: Eurostat, 09/09/2015

Země	Podíl zaměstnaných žen na částečný úvazek	Podíl zaměstnaných žen s terciárním vzděláním na částečný úvazek
<b>EU 28</b>	<b>32,2</b>	<b>24,8</b>
<b>EU 27</b>	<b>32,4</b>	<b>25,0</b>
<b>Eurozóna 19</b>	<b>36,0</b>	<b>27,1</b>
<b>Eurozóna 18</b>	<b>36,3</b>	<b>27,4</b>
<b>v tom:</b>		
Belgie	41,2	31,6
Bulharsko	2,8	1,6
<b>Ceská republika</b>	<b>9,5</b>	<b>10,6</b>
Dánsko	35,0	24,9
Estonsko	11,2	9,6
Finsko	19,3	12,1
Francie	30,5	24,5
Chorvatsko	6,7	3,8
Irsko	34,4	23,8
Itálie	32,1	22,7
Kypr	16,8	16,7
Litva	10,6	7,9
Lotyšsko	8,9	7,2
Lucembursko	35,6	25,8
Maďarsko	8,3	5,2
Malta	28,8	17,2
Německo	46,3	36,6
Nizozemsko	76,7	66,1
Polsko	10,3	7,4
Portugalsko	12,6	7,4
Rakousko	46,3	40,6
Rumunsko	9,5	1,2
Recko	13,0	8,8
Slovensko	6,8	3,4
Slovinsko	13,7	8,9
Španělsko	25,5	19,1
Svédsko	37,3	29,2

Jen malá část zaměstnavatelů umožňuje práci z domova. Jak uvádí Haberlová a kol.: „Obecně je využívání pružné pracovní doby a práce z domova velmi závislé na vzdělání a s ním úzce spojeným charakterem práce. Lidé s vyšším vzděláním mají vyšší šance než ostatní využívat alespoň částečně ve svém zaměstnání práci z domova, ke které je často nutná počítačová gramotnost a připojení na internet (které je opět podmíněno počítačovou gramotností), ale například také životní úrovní zaměstnanců či tím, co je schopen zaměstnavatel poskytnout.“<sup>56</sup>

Nejčastěji by ženy-matky rády využívaly takzvanou flexibilní pracovní dobu, díky které by si mohly lépe přizpůsobit práci a např. vyzvedávání dětí ze školky a školy. Záleží tedy především na zaměstnavateli, zda tuto výhodu

<sup>56</sup> Haberlová a kol., 2006

zaměstnankyni umožní. Některé firmy zakládají na svých pracovištích i firemní školky, jedná se však hlavně o zahraniční nadnárodní společnosti, kterých není mnoho a nepůsobí po celé České republice.

I přestože většina žen-matek pracuje na plný úvazek, dokládají Tomáš Sirovátka a Helena Bartáková ve výzkumu *Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky* z roku 2008 data, ve kterých by 60% žen-matek, které měly děti ve věku 3 až 6 let a skoro 50% žen-matek, které měly nejmladší děti v mladším školním věku, jako ideální pracovní úvazek volilo úvazek částečný. A teprve po odchodu dětí z domu by až 95% žen-matek volilo úvazek plný.<sup>57</sup> „*Relativně dlouhá doba přerušení kariéry z důvodu péče o malé děti a pak návrat do zaměstnání, s výraznou převahou zaměstnání na plné úvazky, jsou specifickým chováním matek v ČR a odlišují nás od většiny vyspělých evropských zemí.*“<sup>58</sup> Takovýmto tempem pracují ženy-matky až do další fáze jejich pracovní kariéry. Pokud hovoříme o ročnicích, které se v současné době vrací zpět do zaměstnání, tak dle směrnice MPSV se zapojují do pracovního procesu ještě cca na třicet let.

#### 4.6. Fáze pečovatelská

Tato fáze může nastat u žen-matek v různém věku. Záleží na stáří a zdravotním stavu rodičů ženy nebo rodičů jejího manžela. Ale obecně můžeme říci, že okolo padesátého roku ženy-matky mohou přicházet situace, kdy je potřeba, aby se jeden z partnerů více zapojil do péče o své nebo partnerovy rodiče. Nejčastěji se do péče o rodiče zapojuje právě žena. Pokud jí to zaměstnavatel umožní, podle potřeby péče o rodiče si může snížit pracovní úvazek, aby na péči měla dostatečný prostor. Na začátku se nemusí jednat o výraznou nebo soustavnou péči. S přibývajícím věkem, a s tím i spojenými zdravotními komplikacemi, se podíl péče o rodiče během týdne i dne zvyšuje.

Ráda bych uvedla, že ne každý touto fází prochází. Pro některé jednotlivce je důležité se o své rodiče postarat. Nemůže-li rodič zůstat sám ve své domácnosti, přestěhují ho do své domácnosti, kde se o něj mohou lépe postarat a podle potřeby mu být na blízku. Pokud se rodiče stávají z důvodu zhoršujícího se zdravotního stavu závislí na pomoci svých dětí nebo jiné osoby, může dítě, které se o rodiče stará (většinou jsou to ženy), pomoci rodiči vyřídít příspěvek na péči a podle potřeby snížit pracovní úvazek nebo zůstat s rodičem doma a pečovat o něj. Jiní lidé volí pro péči o své rodiče různé druhy služeb či zařízení.

Ženy po padesátém roce věku opět začínají spadat do kategorie, která je ohrožená vysokou nezaměstnaností. Důvodem jsou právě různé druhy

---

57 Sirovátka, T., Bartáková, H., 2008, s. 82

58 Kuchařová, V., et al, 2006

reorganizace a modernizace, kdy často dochází k tomu, že jsou propouštěny ženy „starších“ ročníků. Tyto ženy nemusely vždy získat během své kariéry dostatečné znalosti (např. počítačové a jiné). Jsou oproti mladším kolegyním pomalejší. Pokud dochází k propuštění ze zaměstnání, velmi těžko si nacházejí práci. Tyto životní situace jsou pro ženy velmi náročné. Potřebují ještě několik málo let pracovat, aby si odpracovaly požadovanou dobu, kterou potřebují pro získání nároku na důchod.

Již v této životní fázi se stávají babičkami. A kromě péče o rodiče jim přibývá i péče o vnoučata. Některé ženy se vzdají svého zaměstnání, aby se staraly o svá vnoučata. Jejich dcery mají v současné době často vyšší vzdělání i posty a z důvodu toho, aby nepřišly o dobré zaměstnání nebo aby nevypadly na dlouho ze své profese, se vracejí dříve do zaměstnání. Jejich matky se tak stávají chůvami a babičkami zároveň.

#### **4.7. Fáze důchodu**

Doba vstupu do této fáze se mění. Dnešním ženám-matkám, které vstupují do důchodového věku, je ještě umožněno snížení věkové hranice odchodu do důchodu podle počtu vychovaných dětí. Tato možnost se mění a ženám-matkám narozených po roce 1977 a později se počet vychovaných dětí do snížení věkové hranice odchodu do důchodu nepočítá. Ženy od ročníku 1977 odcházejí do důchodu ve věku 67 let a více. Viz tabulka *Důchodový věk pojištěnců narozených po roce 1951* níže, zdroj MPSV. Jak můžeme z tabulky vyčíst, průměrný věk ženy-matky, která v současné době odchází do důchodu, je mezi 57. a 63. rokem. Podle toho, v jakém je žena-matka zdravotním stavu, může tato fáze trvat 20 i 30 let.

V tomto období se nemusí rozhodovat, jak skloubí práci a rodinu. Může se věnovat věcem, na které doposud neměla čas. Rozvíjet své zájmy, může se setkávat s přáteli atd. Pokud jsou naživu její nebo manželovi rodiče, má teď větší prostor pro péči o ně. A také prostor pro svá vnoučata. S přibývajícím věkem si uvědomuje své fyzické limity a omezení. A vstupuje do poslední fáze svého života.

Mezi ženami v tomto období však existuje značná část žen, které musí z důvodu hrozící chudoby nadále pracovat. Jedním z faktorů chudoby je úmrtí partnera. Ženy žijí o 5 až 7 let déle než muži. Žena se tak dostává do finančních obtíží. Její starobní a vdovský důchod jí však nevystačí na pokrytí nákladů na bydlení, jídlo a léky. Mezi další faktory chudoby patří výše jejích předchozích příjmů, doba, kterou strávila péčí o děti, případně o své rodiče atd. Dovolí-li to její fyzické síly, hledá si práci, a to většinou na částečný úvazek.

Níže uvedená tabulka s daty ČSÚ za rok 2014 týkající se žen pracujících v důchodovém věku, je rozdělena dle věku žen a pracovních odvětvích.

59

**Pracující ženy v důchodovém věku podle odvětví ekonomické činnosti a věkových skupin v roce 2014**

Pramen: CSU

Odvětví	Celkem	Věková skupina				
		-54	55 - 59	60 - 64	65 - 69	70+
podíl podle věku (%)						
Celkem	100,0	23,1	11,8	37,6	18,2	9,3
Zemědělství	100,0	.	.	38,3	35,6	3,7
Průmysl	100,0	38,1	12,8	27,2	15,0	7,0
Služby	100,0	20,7	11,4	39,5	18,4	9,9

Důchodový věk pojištěnců narozených po roce 1951						
Rok narození	Důchodový věk činí u					
	mužů	žen s počtem vychovaných dětí				
		0	1	2	3 a 4	5 a více
1951	62r+8m	61r+4m	60r	58r+8m	57r+4m	56r
1952	62r+10m	61r+8m	60r+4m	59r	57r+8m	56r+4m
1953	63r	62r	60r+8m	59r+4m	58r	56r+8m
1954	63r+2m	62r+4m	61r	59r+8m	58r+4m	57r
1955	63r+4m	62r+8m	61r+4m	60r	58r+8m	57r+4m
1956	63r+6m	63r+2m	61r+8m	60r+4m	59r	57r+8m
1957	63r+8m	63r+8m	62r+2m	60r+8m	59r+4m	58r
1958	63r+10m	63r+10m	62r+8m	61r+2m	59r+8m	58r+4m
1959	64r	64r	63r+2m	61r+8m	60r+2m	58r+8m
1960	64r+2m	64r+2m	63r+8m	62r+2m	60r+8m	59r+2m
1961	64r+4m	64r+4m	64r+2m	62r+8m	61r+2m	59r+8m
1962	64r+6m	64r+6m	64r+6m	63r+2m	61r+8m	60r+2m
1963	64r+8m	64r+8m	64r+8m	63r+8m	62r+2m	60r+8m
1964	64r+10m	64r+10m	64r+10m	64r+2m	62r+8m	61r+2m
1965	65r	65r	65r	64r+8m	63r+2m	61r+8m
1966	65r+2m	65r+2m	65r+2m	65r+2m	63r+8m	62r+2m
1967	65r+4m	65r+4m	65r+4m	65r+4m	64r+2m	62r+8m
1968	65r+6m	65r+6m	65r+6m	65r+6m	64r+8m	63r+2m
1969	65r+8m	65r+8m	65r+8m	65r+8m	65r+2m	63r+8m
1970	65r+10m	65r+10m	65r+10m	65r+10m	65r+8m	64r+2m
1971	66r	66r	66r	66r	66r	64r+8m
1972	66r+2m	66r+2m	66r+2m	66r+2m	66r+2m	65r+2m
1973	66r+4m	66r+4m	66r+4m	66r+4m	66r+4m	65r+8m
1974	66r+6m	66r+6m	66r+6m	66r+6m	66r+6m	66r+2m
1975	66r+8m	66r+8m	66r+8m	66r+8m	66r+8m	66r+8m
1976	66r+10m	66r+10m	66r+10m	66r+10m	66r+10m	66r+10m
1977	67r	67r	67r	67r	67r	67r
1978	67r+2m	67r+2m	67r+2m	67r+2m	67r+2m	67r+2m
1979	67r+4m	67r+4m	67r+4m	67r+4m	67r+4m	67r+4m
1980	67r+6m	67r+6m	67r+6m	67r+6m	67r+6m	67r+6m
1981	67r+8m	67r+8m	67r+8m	67r+8m	67r+8m	67r+8m
1982	67r+10m	67r+10m	67r+10m	67r+10m	67r+10m	67r+10m
1983	68r	68r	68r	68r	68r	68r

## 4.8. Hypotetický přehled pracovní dráhy ženy-matky

Podíváme-li se na pracovní dráhu ženy-matky, pozorujeme na ní fáze, kdy pečuje o své děti nebo své či manželovy rodiče, a tím se její pracovní dráha přerušuje. Toto přerušení trvá díky péči o děti (bereme-li v úvahu, že průměrná česká žena-matka má dvě děti) až šest let. Péče o rodiče může mít přerušení různé, vezmeme v potaz dobu od dvou do deseti let. Toto je klasický rys pracovní dráhy ženy-matky. Oproti mužům a bezdětným ženám je její pracovní kariéra daleko komplikovanější co se týče jejího povinného (myšleno sociální pojištění) zabezpečování na důchod.

Jen pro lepší představu jsem sestavila hypotetický přehled pracovní dráhy žen-matek podle dosaženého vzdělání. Jako model jsem si vybrala ženy, které se narodily v roce 1977, čili v době, kdy budou odcházet do důchodu, jim bude 67 let. Ženám z tohoto ročníku se od doby, kdy mají odejít do důchodu, neodpočítávají odchované děti. Při tom jsem brala v úvahu, že průměrně má česká žena-matka dvě děti, které se jí narodily po sobě v rozmezí tří let (druhé dítě se jí narodilo, když prvnímu byly tři roky), takže mezi jejich narozením nenastoupila do zaměstnání. Zhruba okolo 56. roku života jí může zastihnout pečovatelská fáze, kdy jejím nebo manželovým rodičům je okolo 77 let. Jejich věk a s ním spojená fyzická a zdravotní omezení si vyžadují její péči. Tato fáze může trvat jakkoliv dlouho. Žena si během ní může jen zkrátit úvazek nebo musí svou pracovní dráhu ukončit, a pak odchází do předčasného důchodu. Nebo zaměstnání přerušuje jen na nějaký čas, a pak se znovu vrací do zaměstnání a okolo 67. roku života odchází do důchodu. Pro tuto základní hypotézu jsem vzala jako model koncept pracovní dráhy ženy-matky, kterou jsem popisovala v druhé kapitole. Pojdme si ve stručnosti rozebrat jednotlivé typy žen podle jejich dosaženého vzdělání a zkusme na konci vypočítat, kolik let během své profesní dráhy odpracovaly.

Žena, která ukončila pouze primární vzdělání, to znamená okolo 15. roku života, přechází do zaměstnání a v průměru mívá první dítě okolo 25. roku, po třech letech druhé dítě, se kterým je tři až čtyři roky na rodičovské dovolené. Do zaměstnání se vrací okolo 32. roku. Žena pracuje, a pokud jí do života zasáhne pečovatelská fáze, například okolo 56. roku života, zkracuje si úvazek nebo ze zaměstnání odchází úplně. Nebo pečovatelskou fází neprochází a pracuje až do svého 67. roku života, kdy odchází do důchodu. Nebo může po rodičovské dovolené obtížně hledat práci a být nějakou dobu nezaměstnaná, podobné ohrožení na ní čeká právě okolo 56. roku, kdy pro svou nízkou kvalifikaci může z nějakého důvodu přijít o místo, anebo také nemusí. Spočítáme-li, kolik celkem let tento typ ženy během své profesní dráhy pracuje a nepočítáme-li nezaměstnanost, odpracuje tato žena-matka celkem **45 let**, pokud neprochází pečovatelskou fází, a pokud ano, pracuje 34



let, plus minus pět let (variant může být mnoho). Pokud bychom počítali, že by tato žena byla během svého života v průměru 5 let nezaměstnaná, odpracovala by celkem 40 let bez pečovatelské fáze.

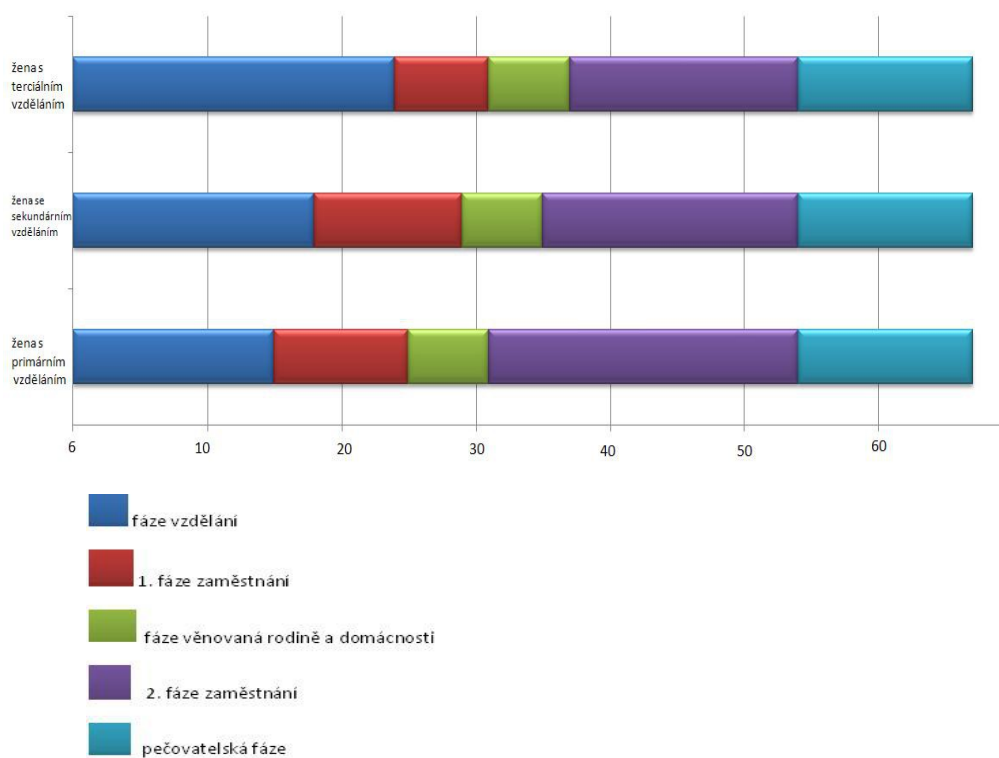
Dalším typem ženy-matky je středoškolačka. Ta ukončuje své vzdělání okolo 18. nebo 19. roku. Nachází si zaměstnání a v průměru má své první dítě okolo 28. roku života. Po třech letech přichází druhé dítě. Žena se navrácí zpět do pracovního systému okolo 34. až 35. roku. Pracuje do pečovatelské fáze, tedy do 56. roku života nebo si snižuje úvazek. V 67 letech odchází do důchodu. Celkem tato žena pracuje **43 let** bez pečovatelské fáze, a pokud po této etapy vstupuje, pracuje 32 let, plus minus 5 let. Odečteme-li i této ženě 5 let, které ztratila z důvodu nezaměstnanosti, odpracovala by celkem 38 let bez pečovatelské fáze.

Posledním typem ženy-matky je vysokoškolačka. Svě vzdělání končí mezi 23. a 24. rokem svého života. Protože chce své nabyté vědomosti využít v praxi, jde nejdříve pracovat. Svě první dítě má okolo 31. roku, po třech letech přichází druhé dítě. Do zaměstnání se vrací v 37 letech. Okolo 56. roku prochází pečovatelskou fází, snižuje si úvazek nebo odchází na dobro ze zaměstnání nebo odchází na nějaký čas a posléze se do zaměstnání vrací a v 67 letech odchází do důchodu. Pokud pečovatelskou fází neprojde, odpracuje celkem **37 let**. Pokud touto etapou prochází, odpracuje jen 26 let, plus minus pět let. Odečteme-li i této ženě jen 3 roky, které ztratila z důvodu nezaměstnanosti, odpracovala by celkem 34 let bez pečovatelské fáze.

Na tomto grafu je velmi dobře patrné, jak se u vysokoškolaček prodlužuje doba vzdělání a zkracuje se celková doba odpracovaných let.

Srovnáme-li tento hypotetický přehled s realitou, zjistíme, že podle zákona č. 306/2008 Sb., kterým se novelizoval zákon o důchodovém pojištění, pokud chce žena-matka narozena v roce 1977 odejít do důchodu, musí dosáhnout důchodového věku, což je u tohoto ročníku věk 67 let (viz tabulka výše) a splnit potřebnou dobu pojištění, a ta je 35 let. To tedy znamená, že by všechny tři kategorie žen- matek popsané v hypotetickém přehledu splnily během své pracovní dráhy požadovanou dobu pojištění.

## Graf pracovní dráhy žen-matek narozených v roce 1977 podle dosaženého vzdělání



## 5. Prolínání a ovlivňování sféry pracovní a sféry soukromé

Důsledkem vnějších a vnitřních faktorů, které ve stručnosti popisují v následujících kapitolách, dochází k tomu, že pracovní sféra se prolíná se sférou soukromou. Toto prolínání je dobře vidět na hypotetickém grafu pracovní dráhy žen-matek narozených v roce 1977 podle dosaženého vzdělání (str. 42).

Změny v dynamičnosti pracovního trhu a nároky zaměstnavatelů nutí ženy stále více k tomu, aby svou soukromou sféru přizpůsobovaly své práci. „Firma, kancelář či továrna stále více zasahují do našich soukromých životů.“<sup>61</sup> Stále častěji se hovoří o snahách a potřebách harmonizace mezi zaměstnáním a rodinou. Zavedením internetu a emailů je dnes u některých zaměstnání možné pracovat z domova, což ale na druhou stranu může vést k tomu, že se prodlužuje čas strávený prací. Práci si tedy člověk nosí i domů.

Podívejme se na to, jak vypadají soukromá a pracovní sféra, položíme-li je vedle sebe. Data z obou sfér jsou dána do přehledné tabulky. Pro lepší pozorování určité časové chronologie jsem ještě do tabulky k oběma sférám záměrně přidala věk ženy, ve kterém se jednotlivé etapy pracovní i soukromé sféry prolínají.

Životní etapy		
věk	Pracovní sféra	Soukromá sféra
6 - 15	Primární vzdělání	Dětství a dospívání
16	Sekundární vzdělání/První fáze placeného zaměstnání	
17		
18		
19		
20	Terciární vzdělání/První fáze placeného zaměstnání	Opuštění původní rodiny- pozdní dospělost
21		
22		
23		
24		
25		Svatba- manželství
26		
27		

61 Beck U., Beck-Gernsheim E., 1995, s. 40

<b>Životní etapy</b>		
28		
29		
30	Fáze věnovaná rodině a domácnosti/ práce na částečný úvazek či brigáda	Narození dětí – období s malými dětmi
31		
32		
33		
34		
35		
36		
37		
38	Druhá fáze placeného zaměstnání/ převážně na plný úvazek	Období se školními dětmi
39		
40		
41		
42		
43		
44		
45		
46		Období s adolescenty a jejich dospělost
47		
48		
49		
50		
51		
52	Období dospělých dětí	
53		
54		
55		
56	Fáze pečovatelská/příp. paralelně práce na částečný úvazek	Období dospělých dětí
57		
58		
59		
60		

Životní etapy		
61		
62		
63		
64		
65		
66		
67		
68	Fáze důchodu	Odchod do důchodu
69		
70		

Podrobněji popsat v této tabulce prolínání pracovní a soukromé sféry není reálné, protože i tento užší vzorek ženy-matky má vysokou variabilitu. Například během vlastní rodičovské dovolené pracují některé matky na plný nebo částečný úvazek, jiné studují a pouze část jich zůstává doma s dětmi. Pro tuto variabilitu není možné, pokud nemluvíme o konkrétní kazuistice, být příliš konkrétní a jít do podrobností.

Je z ní ale možno vyčíst dobu, kdy žena-matka svou pracovní dráhu přerušuje z důvodu péče o děti a rodiče. Tato přerušování, jak jsem již dříve zmínila, jí komplikuje její povinné zabezpečování se (sociální pojištění) na důchod. Otázkou je, zda během své pracovní kariéry přemýšlí a nějakým jiným způsobem si spoří na svůj důchod. Na tuto otázku budu hledat odpověď v kapitole 8 - 10.

## 6. Faktory ovlivňující pracovní a soukromou sféru ženy-matky

Faktory, které v této kapitole rozdělují na vnější a vnitřní, značně ovlivňují pracovní a soukromou sféru ženy-matky. Tyto faktory jí nutí se s nimi vyrovnávat a přizpůsobovat jim svou práci i své soukromí.

Vnější faktory jsou skutečnosti nebo události, které pokud se dějí v určitém časovém období, ovlivňují zvenčí jak pracovní, tak soukromý život žen, které jsou v nějaké jimi dotčené skupině (např. věkové, skupině žen se stejným vzděláním, sociální skupině apod.) Pro ilustraci můžeme uvést změny v rodinné politice: nedostatek předškolních zařízení, zrušení porodného jako dávky, která byla poskytována bez závislosti na výši příjmu rodiny. V současné době je porodné zařazeno jako dávka, která je poskytována v závislosti na výši příjmu rodiny. Nebo změny v důchodové politice: neustále se měnící důchodový systém, který je právě pro ženy-matky oproti zbytku populace nevýhodně nastavený, prodloužení důchodového věku, očekávaný pokles státních penzí, s kterými ve stáří není možné vystačit. Tudíž pokud nechce být žena-matka ve stáří ohrožena chudobou, je nucena si v produktivním věku nějakým způsobem odkládat na dobu svého stáří atd.

### 6.1. Vnější faktory

#### 6.1.1. Proměny pracovního trhu.

Po revoluci v roce 1989 se Česká republika ze socialistického systému mění na systém kapitalistický, což má za následky celou řadu změn v politice, ekonomice a v celé společnosti.

Velká reorganizace se dotkla hlavně pracovního trhu. „*Polistopadový vývoj na českém trhu práce měl svá určitá specifika: nízká míra nezaměstnanosti v prvních polovině devadesátých let byla sice vykoupena všeobecně nízkou úrovní mezd, ale díky určité státní regulaci nebyl přechod ke kapitalistickému hospodářství ve srovnání s ostatními postkomunistickými zeměmi střední a východní Evropy v ČR tolik dramatický. Přesto však postupně docházelo ke stále vyššímu propouštění, které ohrožovalo různou mírou různé skupiny ve společnosti. Z hlediska věku se propouštění týkalo především starých a mladých lidí, z hlediska pohlaví pak byly nezaměstnaností ohroženy více ženy, než muži. Co se týče rozložení nezaměstnanosti podle odvětví, nejdratičtější nárůst byl v oblasti zemědělství a průmyslu.*“<sup>62</sup> Na druhé straně však dochází k vytvoření terciárního ekonomického sektoru nebo-li sektoru služeb (obchod, doprava, komunikace, zdravotnictví, vzdělávání, služby sociální, informační,

---

62 Keune, M., 2003, s. 798 a 799

správní a vládní, finanční, pojišťovací, právní atd.), který najednou vytváří velké množství pracovních příležitostí, a to především pro ženy.

Jak popisuje Sirovátka, stát se snažil o pružnost a dynamičnost pracovního trhu a s příchodem globalizace jsou na člověka kladeny požadavky nejen na zvýšení pracovního výkonu, na flexibilitu, schopnost přizpůsobit se změnám ve vykonávaných činnostech, ale také na neustálé zvyšování kvalifikace.<sup>63</sup>

V devadesátých letech dochází v České republice k rozvoji počítačových systémů, zavedení internetu. Inovují se technologie i organizační systémy, díky kterým se zvyšuje výroba se stále menším množstvím zaměstnanců.

Jan Keller tento pojem vysvětluje tak, že na místo plnohodnotných standardních pracovních smluv dostávají zaměstnanci dílčí a krátkodobé kontrakty na omezenou pracovní dobu. Dále dochází k tomu, že se posilují tendence přecházet z klasického zaměstnaneckého poměru na volnější způsob pracovního vztahu. Tyto skutečnosti mají za důsledek to, že se firmy snaží stále větší část tržní nejistoty přesunout na zaměstnance. Jak Keller dále podotýká: *„Flexibilizace práce snižuje v zemi opticky míru nezaměstnanosti, činí tak ovšem za cenu, že stoupá podíl nízko placené práce a narůstá riziko, že výdělek ekonomicky činného člověka se bude pohybovat na hranici bída či jen těsně nad ní.*

*Pro ženu znamená požadavek flexibility ochotu nemarnit příliš času výchovou dětí a raději se rozhodnout třeba i pro potrat, než si nechat uniknout skvělou, ale prchavou příležitost na rychle se měnícím trhu práce.*

*Flexibilizace je obrovským přínosem pro firmy. Umožňuje jim platit své zaměstnance pouze po dobu tolika hodin a minut, kdy je bezprostředně využívají. Po zbytek času náklady na ně ušetří.*

*Pro samotné zaměstnance již flexibilita takovým přínosem není. Je spojena s požadavkem vysoké prostorové mobility. To znamená, že partneři se nebudou zdržovat například výchovou dětí. Péče o vlastní děti je časově příliš náročná a probíhá vlastně na úkor firmy, která je okrádána o čas a energii, již je flexibilní zaměstnanec svému dočasnému živiteli povinován.“<sup>64</sup>*

Toto tvrzení dokládá i Matějů: *„Placené zaměstnání přestalo být pro lidi samozřejmostí a permanentní soutěž na trhu práce vedla k nutnosti vytváření nových životních způsobů adaptujících se na nově vzniklou situaci. Zároveň se také začaly prohlubovat příjmové rozdíly mezi lidmi, i když zpočátku ne tak dramaticky. V odměňování začal být princip odměňování založený na věku, pohlaví, politické příslušnosti a příslušnosti k uměle privilegovaným profesím pomalu nahrazován principem meritokratičnosti (tj. vzdělání a vykonávaná profese začaly mít zásadní vliv na výši příjmu).“<sup>65</sup>*

---

63 Sirovátka, T., 2005, s. 5

64 Keller, J., 2005, s. 27, 85 - 86

65 Matějů, P., Večerník, J., 1998

### 6.1.2. Špatné nastavení pracovních úvazků a malé procento úvazků částečných

Pracovní úvazky jsou pro ženy-matky špatně vytvořené a nastavené. Neumožňují jim dřívější nástup do zaměstnání po rodičovské dovolené, a to právě na částečný úvazek.

V České republice je oproti jiným zemím v Evropě velmi nízké procento částečných úvazků. Řada žen-matek by určitý částečný úvazek přivítalo již během rodičovské dovolené. Problémem však je, že ne všechny druhy zaměstnání lze vykonávat na částečný nebo upravený úvazek, nehledě na to, že částečné pracovní úvazky jsou v České Republice často značně nevýhodné. Jsou špatně ohodnocené, zabraňují v profesním růstu. Nebo jsou na takovéto úvazky nabízeny pouze méně kvalifikované práce.

Jak Anna Šťastná uvádí: „*Pro českou společnost je od konce druhé světové války typická vysoká zaměstnanost žen mimo domov, v případě rodin se hovoří o tzv. dvoupříjmové rodině, kdy jsou oba z partnerů zapojeni do výdělečné činnosti. Podíl žen na ekonomicky aktivním obyvatelstvu byl v bývalém Československu v poválečném období 36,5 % (v roce 1948). V průběhu 60. a 70. let se zvýšil na 44 % a do současnosti zůstal téměř nezměněn.*“<sup>66</sup> Jak uvádí data Českého statistického úřadu, míra zaměstnanosti žen v roce 2014 byla 47,1%.<sup>67</sup>

### 6.1.2. Flexibilní práce

Tato možnost se zdá jako dobré řešení pro skloubení rodiny a zaměstnání. Jenže „*flexibilní práce na zkrácený a dočasný úvazek nebývá zpravidla placena tak dobře, aby umožňovala odkládat si z výdělku na vlastní penzi. Žije se od jedné sezóny k druhé. To představuje vážný problém pro kapitálový penzijní systém. Úbytek dětí v rodině je zase problémem pro penzijní systém průběžný. Flexibilní model práce prostě není vhodný jako pojistka ani pro krytí předvídatelných sociálních rizik.*“<sup>68</sup>

### 6.1.3. Nedostatek předškolních zařízení

Jak se můžeme dočíst v samotném záměru vlády České republiky s názvem *Strategie mezinárodní konkurenceschopnosti České republiky pro období 2012 až 2020*, v projektu Zvýšení kvality a dostupnosti předškolní výchovy: „*Omezená dostupnost zařízení předškolní výchovy pro děti má kromě jiných řadu národohospodářských dopadů, kterým dosud nebyla věnována dostatečná pozornost. Spolu s mnohdy nevhodnými formami podpory rodičovství v ČR je to příčinou vysoké a dokonce prohlubující se absence žen s dětmi na trhu práce. Pokles míry zaměstnanosti u žen s malými dětmi v ČR tak patří*

66 Šťastná, A., 2005, s. 35

67 <https://www.czso.cz/csu/czso/4-prace-a-mzdy>

68 Keller, J., 2005, s. 27, 85 - 86



*k nejvyšším v EU. Nezanedbatelná část je absence nedobrovolná, způsobená nedostatkem dostupných forem institucionalizované předškolní výchovy. To vede k nevyužití jednoho z mála prorůstových ekonomických zdrojů ČR. Dlouhá absence žen na trhu práce může vést ke snížení jejich celoživotní kariérní příležitosti (to je mimo jiné důvod pro vysoké mzdové rozdíly mužů a žen v ČR). Obtížná dostupnost předškolní výchovy také vede k odkládání mateřství a snižuje samotnou ochotu mít více dětí nebo mít děti vůbec, což samo o sobě prohlubuje problém implicitního zadlužení penzijního systému. Kvantitativní simulace ukazují, že zvýšení nízké participace žen s dětmi ve věku 20-40 let o 10 p.b. by okamžitě snížilo deficit PAYG penzijního systému o více než 10 mld. Kč za rok, což představuje v následujících 20-30 letech více než třetinu každoročního deficitu. Veřejné rozpočty také přicházejí o velký objem daní a sociálních odvodů nepracujících žen.*<sup>69</sup>

#### **6.1.4. Míra nezaměstnanosti**

Dalším vnějším faktorem, který žena nemůže ovlivnit, je míra nezaměstnanosti v daném místě. Samozřejmě se může stěhovat za práci, ale pokud partner práci v místě má a děti jsou již součástí školního kolektivu, není tento způsob jednoduchý.

Obdobím, kdy hrozí zvýšená nezaměstnanost, je návrat z rodičovské dovolené, kde navíc platí pravidlo čím delší doba strávená na rodičovské dovolené, tím hůře se žena vrací do zaměstnání. Zaměstnavatel v některých případech preferuje zaměstnance, u kterých je nižší pravděpodobnost absence v zaměstnání, což ženy-matky nesplňují. Vzhledem k rozdělení rolí v domácnosti a častěji nižšímu příjmu ženy zůstává například s nemocným dítětem doma matka, což je pro zaměstnavatele nežádoucí.

#### **6.1.5. Prodlužování důchodového věku a vlastní spoření na důchod**

Tím, že v České republice dochází ke stárnutí populace a k růstu střední délky života občanů, vláda se snaží hledat řešení pro zachování stability důchodového systému. Roku 1995 došlo ke kompletní důchodové reformě. Od té doby až do roku 2011 dochází průběžně k zvyšování důchodového věku. Požadovaná doba pojištění pro dosažení plného starobního důchodu se prodloužila z 25 na 35 let.

Důraz se stále častěji kladen i na nutnost vlastního dobrovolného spoření na důchod. Tím jsou v současné době lidé ve středním a mladším věku postaveni před nutnost zabývat se svým zajištěním v důchodovém věku. Tento

---

<sup>69</sup> [http://www.vzdelavani2020.cz/images\\_obsah/dokumenty/knihovna-koncepci/smk/projekt\\_20.pdf](http://www.vzdelavani2020.cz/images_obsah/dokumenty/knihovna-koncepci/smk/projekt_20.pdf)

problém nemusely řešit generace před nimi, proto není možné čerpat z předchozích zkušeností. Ve chvíli, kdy člověk dokončí své vzdělání a započiná svou profesní kariéru, je nucen přemýšlet, jakým způsobem se bude zabezpečovat na důchod. Ženy-matky mají v této situaci z mého pohledu ztíženou situaci, jelikož jejich profesní kariéra není kontinuální. Jejich pracovní kariéra se přerušuje a jejich finanční příjmy se mění a liší od ostatní populace.

#### **6.1.6. Neustále se měnící koncepce důchodového systému a nedostatečná informovanost mladé generace**

V České republice dochází k neustálým změnám v nastavení důchodového systému. Z tohoto důvodu nejsou občané o nových možnostech důchodového spoření dostatečně informováni. Naposledy došlo ke změnám v roce 2016, kdy se zrušil 2. důchodový pilíř a 3. důchodový pilíř opět zůstal jako možnost doplňkového penzijní připojištění se státním příspěvkem.

V České republice nefunguje žádné systematické vzdělávání mladé generace ve směru potřeby průběžného zajišťování se na důchod.

#### **6.1.7. Individualizace a důraz na seberealizaci**

Pádem komunismu a nástupem kapitalismu dochází ve společnosti k přeměně. Z důrazu společného vlastnictví a důrazu, že všichni se budou mít stejně dobře, nastupuje zcela opačný trend. To, co se v ČR dělo již na přelomu 19. a 20. století, se po roce 1989 jako by vrací zpět, ale trochu v jiné podobě. Dochází k tzv. re-modernizaci společnosti, která klade důraz na důležitost jedince jako individua. Stává se důležitým, co jedinec prožívá, co si myslí, jak se rozvíjí, důraz je kladem na seberealizaci.

#### **6.1.8. Proměna partnerských vztahů**

Důraz na individualismus ovlivnil i partnerské vztahy. Tuto skutečnost výstižně popisuje Jan Keller: *„Nesporným faktem je výrazný nárůst míry rozvodovosti v posledních desetiletích. Současně s tím však vzrostla i četnost druhých a třetích sňatků. Manželský svazek ztrácí svoji nadindividuální závaznost a z rodiny se stává jen jakási průchozí instituce, jejíž složení se průběžně a stále rychlejším tempem obměňuje. Rodina se stává jen jednou z řad projekcí individualizovaného životního stylu, polem experimentování ohledně nových forem primárního soužití. Toto experimentování má nejrůznější podoby počínaje nesezdanými páry přes bezdětná manželství a páry stejného pohlaví až po neúplné rodiny především matek samoživitelek a jejich nezletilých dětí. Dochází tedy k určité flexibilizaci rodiny, která přenáší starost o bezpečí z rodiny jako pevné instituce na její jednotlivé členy, a to zpravidla na členy nejslabší. Flexibilizace rodiny je mnohem riskantnější pro ženy než*

*pro muže. Ani zisková činnost ani sňatek neposkytují dnešním generacím žen dostatečnou existenční jistotu. Právě matky s dětmi, které si dosud nenašly nového partnera, patří k nejchudším domácnostem vůbec. Jejich situace je o to horší, že na trhu práce často marně shánějí plnohodnotná pracovní místa.*<sup>70</sup>

Jak s předchozího textu vyplývá, kromě individualizace mají na proměnu rodiny vliv i stále vyšší nároky pracovního trhu. Keller dále cituje německého sociologa Christopa Butterwegga: „*Ochota zakládat rodinu, klesá v těch kruzích, kde stabilní rodinný život přichází do konfliktu s požadavky profesní mobility a biografické flexibility.*“<sup>71</sup>

## **6.2. Vnitřní faktory**

Je potřeba zmínit, že člověk není ovlivňován pouze vnějšími okolnostmi. Sám přebírá zodpovědnost za svůj život a svými vlastními pohnutkami a rozhodováním určuje, kam se bude ubírat. Je to velký soubor témat, ke kterým má člověk zcela individuální postoje, a ty utváří celek. Mezi tyto vnitřní faktory mohou patřit postoje k rodinným schématům (a tím pádem k tradičním hodnotám), jsou zde faktory dědičné a vliv původní rodiny, který se promítá již při fázi vzdělání, a také to, jakým způsobem bude utvářet svou vlastní rodinu, např. i rozhodováním o počtu dětí a o délce času, který s nimi matka setrvá doma. Důrazy a hodnoty si nepřenášíme jen z původní rodiny. Vnitřní faktory jsou velmi individuální.

### **6.2.1. Vliv původní rodiny**

Značný vliv na utváření vlastních hodnot, na životní směřování, kam můžeme zahrnout dosažené vzdělání, výběr partnera, životní styl atd., má původní rodina. Tím, jakým způsobem rodiče vychovávají a formují dítě, co mu předávají vlastním způsobem života či hodnotami, ke kterým ho vedou, z velké části určuje celý jeho život.

### **6.2.2. Finanční příjmy**

K dalším vnitřním faktorům patří i finanční příjmy. Záleží na jejich výši. Ta určuje, který z partnerů zůstane s dětmi na rodičovské dovolené, kdo bude zaopatřovat rodinu a kdo své zaměstnání podřídí péči o rodinu.

Partnerův příjem má také vliv na možnosti zabezpečování ženy na důchod. Pokud je partnerův příjem dobrý nebo vyšší, může si žena dovolit odkládat na stáří.

### **6.2.3. Majetek**

Podobně jako finanční příjmy ovlivňuje výše majetku důležitá rozhodnutí jako jsou například počet dětí, volba délky rodičovské dovolené, volba

70 Keller, J., 2005, s. 29 - 30

71 Keller, J., 2005, s. 29

zaměstnání, volba úvazku atd. Má také vliv na rozsah a způsob zabezpečování se na stáří. Majetek, který žena-matka vlastní nebo úspory, které má, jsou opět podmíněné jejím příjmem. Za ně si může pořídit například nemovitost, která jí v době důchodu může dobře zajistit. Další možností jsou získané dary či dědictví, se kterými může nakládat.

Jak můžeme vidět, vnější i vnitřní faktory mají velký vliv na pracovní i soukromou oblast ženy-matky. Nutí ji neustále se s nimi vyrovnávat a přizpůsobovat jim svou práci i své soukromí.

## 7. Důchodový systém v České republice a jeho reformy

Od roku 1995 až do roku 2016 došlo v České republice k několika důchodovým reformám. Do roku 2013 fungoval důchodový systém tak, že hlavním zdrojem důchodů je státní průběžný pilíř, do kterého odchází určité procento povinných odvodů ze sociálního pojištění. Důchodový systém je založen na principu pay-as-you-go, tedy průběžném systému financování. Ten je charakteristický tím, že „*příspěvky plynoucí od aktivních účastníků se okamžitě rozdělí a vyplatí oprávněným poživatelům dávek dle jejich okamžitých nároků. Jedná se o pouhé přerozdělení, aniž by se vytvářel nějaký fond. To má některé závažné důsledky: průběžné financování spoléhá na solidaritu mezi generacemi takového plánu (dnešní aktivní účastníci financují dnešní penzisty s tím, že spoléhají na podobnou podporu od příští generace aktivních účastníků); průběžné financování je proto velmi citlivé na demografický vývoj a vývoj produktivních schopností aktivní populace.*“<sup>72</sup>

Vedle tohoto státního důchodového systému fungovalo od poloviny 90. let 20. století i dobrovolné spoření na stáří – důchodové připojištění se státním příspěvkem.

Od roku 2013 do roku 2016 přešel dosavadní důchodový systém na tzv. tří pilířový důchodový systém. Prvním pilířem byla tzv. státní penze, na kterou jdou odvody z povinného sociálního a důchodového pojištění. Druhý pilíř bylo dobrovolné individuální spoření. Bylo možné se do něj přihlásit jen do konce června 2013 a nešlo z něj vystoupit. Tento pilíř stál na individuálním spoření u specializovaných finančních společností bez státní garance. Třetí pilíř tzv. penzijní připojištění, které se však počítalo jako doplňkové penzijní spoření, bylo založeno na dobrovolnosti, s možností státní podpory a příspěvku zaměstnavatelů. Toto připojištění bylo státem garantované.

Od ledna 2016 došlo k zrušení druhého důchodového pilíře a třetí pilíř tzv. „*doplňkové penzijní spoření se na základě nových opatření otevírá co nejširšímu okruhu zájemců bez omezení věku.*“<sup>73</sup> A je opět dobrovolnou možností spoření si na dobu stáří k prvnímu pilíři. Tak v současné době vypadá po více než dvaceti letech různých důchodových reformách důchodový systém.

### 7.1. Podmínky nároku na starobní důchod

Nárok na starobní důchod je spojen se dvěma základními podmínkami: získáním potřebného počtu let pojištění a dosažením důchodového věku.

72 <http://www.finance.cz/duchody-a-davky/vse-o-duchodech/duchodove-systemy/zpusoby-financovani-penzijniho-systemu/>

73 <http://www.mfcr.cz/cs/soukromy-sektor/penzijni-sluzby-a-systemy/ii-pilir-duchodove-sporeni#4>

### **7.1.1. Potřebná doba pojištění**

Doba odvodu sociálního pojištění začíná po dosažení 18 let života. Pokud v našem případě žena již pracuje, je její účast na důchodovém pojištění ze zákona povinná. Studuje-li, odvádí za ní částku pro důchodové pojištění stát, a to až do 26 let. Pokračuje-li ve studiu i po dosažení 26 let, je povinná si důchodové pojištění v rámci sociálního pojištění odvádět sama.

V roce 2010 došlo k novelizaci zákona č.150/95 Sb., o důchodovém pojištění. zákonem č. 306/2008 Sb. Od této doby zákon umožňuje studentům, kteří dosáhli 18 let věku se dobrovolně přihlásit k účasti na důchodovém pojištění. Touto novelizací dochází také k prodloužení doby pojištění potřebné pro vznik nároku na starobní důchod. Toto prodloužení je postupné. Mluvíme-li však o dospělé ženě středního věku, zvyšuje se jí potřebná doba pojištění z 25 na 35 let.

### **7.1.2. Dosažení důchodového věku**

Druhou základní podmínkou pro vznik nároku na starobní důchod je dosažení důchodového věku. Novelizací zákona 150/95 Sb., o důchodovém pojištění v roce 2010 dochází i k postupnému zvyšování důchodového věku. To lze velmi dobře vyčíst z tabulky Důchodový věk pojištěnců narozených po roce 1951 na straně 39.

## 8. Nastavení důchodovém systému v ČR vůči ženám-matkám

Jak z výše uvedených kapitol vyplývá, ženy-matky mají oproti ostatní populaci odlišný pracovní cyklus. Liší se především tím, že svou pracovní kariéru přerušují neplacenou pečovatelskou činností. To má většinou vliv na jejich zaměstnání, tím pádem na výši jejich příjmů a tudíž i na výši odvodů do důchodového systému.

Podívejme se, jak je nastavený důchodový systém právě vůči ženám. Jak uvádí Radka Doudová, „*současné evropské důchodové systémy byly původně vystavěny podle modelu mužské pracovní dráhy – nepřerušované pracovní aktivity od ukončení přípravy na povolání až do důchodového věku, bez potřeby přizpůsobovat se nárokům péče o děti a obecně soukromého života. Zpravidla se jednalo o práci pro jednoho zaměstnavatele se vzestupnou pracovní dráhou a se zvyšujícími se příjmy v průběhu let. Ženské pracovní dráhy jsou jiné nežli pracovní dráhy mužské. Ženy mnohem častěji přerušují pracovní aktivitu z důvodu péče o děti, případně o další závislé osoby. Ženy o něco častěji zažívají období nezaměstnanosti, případně pracují v různých nestandardních režimech, které jim nezakládají nárok na důchod. Častěji nežli muži pracují na částečný úvazek. Své pracovní dráhy přizpůsobují reálné i očekávané povinnosti primárního pečovatelsví.*“<sup>74</sup>

„*Ve veřejných a politických debatách, které se týkají důchodů a důchodových reforem, nejen v České republice, ale i ve většině evropských zemí naprosto chybí genderové hledisko. To je s podivem zvláště vzhledem k tomu, že ženy tvoří větší část skupiny starších lidí a zároveň také většina seniorů žijících v chudobě jsou ženy.*“<sup>75</sup>

Proč jsou právě ženy více ohroženy chudobou? Velkou roli v tom hraje právě jejich mateřství a rodičovství, stejně jako péče o další potřebné členy rodiny. Realitou české společnosti je všeobecný pohled na to, že se od žen daleko více než od mužů očekává přizpůsobení jejich pracovních aktivit jejich pečovatelským povinnostem. Očekává se, že tak zastanou své povinnosti jak v práci, tak v péči o rodinu. Toto zvýšené pracovní úsilí se však nijak nepromítá do výše jejich důchodových dávek. Ty nebývají příliš vysoké. A pokud ženy žijí samy, malým důchodem nepokryjí veškeré své náklady.

Na vzdory genderově neutrální prezentaci důchodového systému, je systém nastaven tak, že odráží právě jen výsledky dosažené z placené činnosti. Avšak dochází ke zhoršování postavení žen na pracovním trhu. Jak uvádí Doudová: „*Ženy jako skupina jsou na pracovním trhu znevýhodněny: dosahují nižších výdělků, jejich podíl v řídicích a rozhodovacích pozicích je nižší, jsou častěji*

74 Doudová, R., 2013 str. 6

75 Doudová, R., 2013 str. 4

*zaměstnány na tzv. sekundárním pracovním trhu – s krátkodobými smlouvami, nedobrovolnou flexibilitou a obecně špatnými pracovními podmínkami. Velkým dílem je to důsledkem jejich postavení v rodině a v rodičovství.*<sup>76</sup>

Pojďme se teď zaměřit na to, v čem konkrétně mají reformy důchodového systému v České republice negativní dopad na ženy.

### **8.1. Prodlužování věku odchodu do důchodu**

*„Ten se pro ženy prodlužuje rychleji a o větší časové úseky. Navíc je postupně rušena výhoda daná péčí o děti. To znamená, že od žen se očekává rychlejší přizpůsobení nové situaci.*“<sup>77</sup>

Nemluvě o tom, jak významnou roli hraje zvýšení věkové hranice pro odchod do důchodu v zakotvené tradici neplacené péči o vnoučata a stárnoucí rodiče.

### **8.2. Prodlužování povinné doby pojištění**

Doba povinného pojištění se prodlužuje až na 35 let. Což ženy opět znevýhodňuje právě proto, že je jejich pracovní dráha přerušovaná, hůře se uplatňují na trhu práce a jsou častěji nezaměstnané.

### **8.3. Prodlužování rozhodného období**

*„Podobně negativní dopad má prodloužení rozhodného období, podle kterého se počítá výše důchodové dávky, postupně až na celý pracovní život účastníka pojištění. Ženy mají častěji ve své pracovní dráze období, kdy omezily svou výdělečnou činnost, aby se mohly více věnovat neplacené pečovatelské práci, a tím dosahovaly nižších příjmů. Nejedná se přímo o období rodičovské dovolené, která patří do vyloučených dob, ale např. o dobu po rodičovské, kdy žena pracuje na zkrácený úvazek, případně raději volí hůře placené a méně časově náročné povolání, umožňující skloubit práci a rodinu. Jedná se také o období, kdy žena např. nemůže sehnat práci odpovídající její kvalifikaci, jelikož má malé děti a čelí negativním stereotypům potenciálních zaměstnavatelů. Toto prodloužení tedy s nejvyšší pravděpodobností povede k nižším výměrám důchodů pro ženy jako skupinu.“*<sup>78</sup>

---

76 Doudová, R., 2013 str. 26

77 Doudová, R., 2013 str. 27

78 Doudová, R., 2013 str. 27



## 8.4. Postupné zvyšování míry ekvivalence

Dalším prvkem důchodové reformy je postupné zvyšování míry ekvivalence („zvýšení procentní míry, v jaké jsou do důchodu započítány nadprůměrné příjmy“),<sup>79</sup> přičemž ženy dosahují nižších pracovních příjmů. Z této skutečnosti je patrné, že ženy budou dosahovat nižších důchodů.

Z výše uvedených údajů tedy vyplývá, že je důchodový systém v České republice nastaven spíše na model mužské pracovní dráhy. Přerušovaná pracovní dráha žen v něm moc zohledněna není.

Skutečností také je, že většina žen pracuje na plný úvazek, ale dosahuje nižších výdělků. Zákonitě tedy dosahuje i nižších důchodů. Obecně známým faktem je, že ženy jsou v důchodovém věku více ohroženy chudobou než muži, což dokládá i dokument o adekvátnosti penzí Evropské komise z roku 2012.<sup>80</sup>

Žel do budoucna lze spíše očekávat pokles státních penzí. Je tedy možné, aby státní penze ženám-matkám v důchodu pokryla jejich základní náklady, jako jsou nájem, energie, jídlo, léky atd.?

Stanovit dostatečné zabezpečení se na důchod není možné. Nelze přesně odhadnout, jaké výše dosáhnou jejich důchody, který obdrží od státu. Nebo jaké budou ceny nákladů na bydlení, potravin, léků a ostatních potřebných věcí. Není možné předvídat, v jaké budou ženy-matky fyzické a zdravotní kondici, zda budou jejich partneři na živu nebo zda se o ně postarají jejich děti.

Každá žena-matka může mít o svém zabezpečení jiné představy a hlavně jiné možnosti. Některá si bude moci dovolit věnovat se svým zálibám, cestovat, zkrátka si užívat důchodu, jiná těsně pokryje své náklady na život, jiná může být ohrožená chudobou.

Jak je zřejmé, nemůže žena-matka v současné době spoléhat jen na důchod, který obdrží od státu. Měla by se ještě nějakým způsobem na svůj budoucí důchod zabezpečovat. Forem, jak se může zabezpečit na důchod, je více.

---

<sup>79</sup> Doudová, R., 2013 str. 27

<sup>80</sup> Affairs and Inclusion of the European Commission and the Social Protection Committee, 2012, s. 81

## **9. Možné způsoby zabezpečování se na stáří**

Způsoby zabezpečení se na stáří uvedené v této kapitole jsou vybrány záměrně. Jsou to nejčastější způsoby, kterými se občané České republiky mohou zajišťovat na stáří. Tyto způsoby zajištění jsem také použila v dotazníku, kterým jsem se snažila zjistit, zda se ženy-matky zabezpečují na své stáří a jakým způsobem.

### **9.1. Penzijní připojištění**

Patří mezi nejpoužívanější nástroj zabezpečení. Jedná se o připojištění se státním příspěvkem. Je to státem podporovaný systém spoření na stáří a někteří zaměstnavatelé na něj pravidelně svým zaměstnancům přispívají určitou částkou. Jedná se o jakýsi zaměstnanecký benefit.

### **9.2. Jiné druhy spoření**

Mezi další způsoby zabezpečení můžeme zahrnout jiné druhy spoření, například spořicí účty, termínované vklady, penzijní spoření, stavební spoření, vkladní knížky atd.

### **9.3. Jiný druh pojištění**

Další možností zabezpečení jsou různé druhy pojištění, například životní pojištění, úrazové pojištění atd. I u těchto produktů přispívají někteří zaměstnavatelé určitou částkou svým zaměstnancům.

### **9.4. Investice**

I různé druhy investičních fondů mohou sloužit k možnému způsobu zabezpečení se na stáří.

### **9.5. Koupě nemovitosti**

Jedním z dalších prostředků pro zabezpečení je koupě nemovitosti. Pronájemem nemovitosti je možné si pravidelně finance odkládat nebo si přilepšovat k důchodu.

## **9.6. Získání dědictví**

Získání dědictví, které může být v podobě finanční, nemovité nebo v jiné formě je také možnou eventualitou zabezpečení.

## **9.7. Zajištění ze strany partnera**

Některé ženy spoléhají v zajištění na důchod na svého partnera. Spolehnutí se na druhou osobu se mi zdá jako nejistý způsob zabezpečení. Nikdo nemůže vědět předem, jaká bude situace za třicet let. Nelze předvídat partnerův zdravotní stav nebo to, zda spolu partneři zůstanou žít.

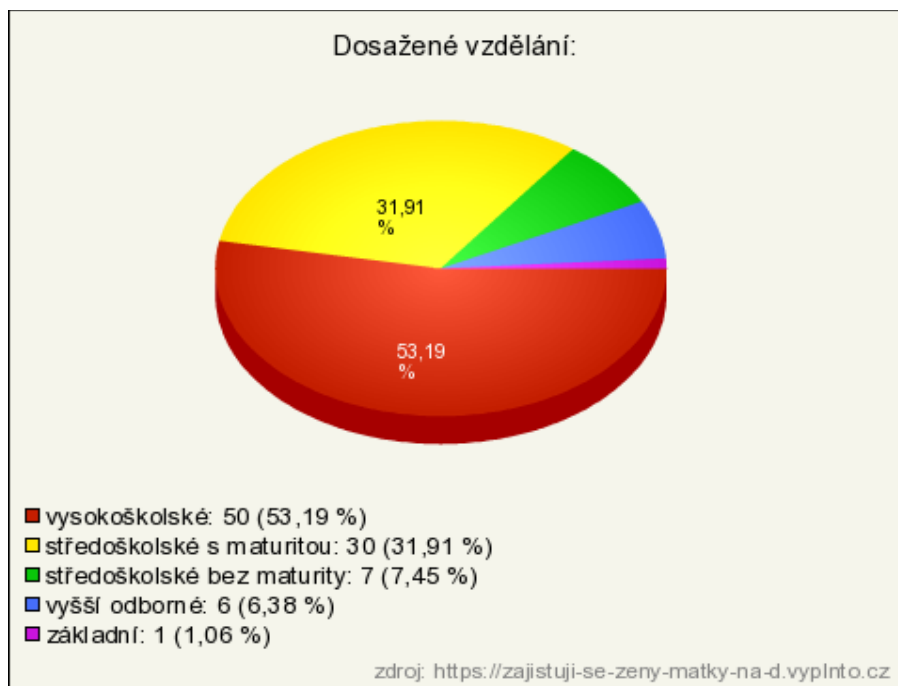
## **9.8. Zajištění ze strany dětí**

I tento způsob zabezpečení některé ženy uvedly. Spoléhání se na to, že se děti o své rodiče na stáří postarají, by se zdál jako přirozené řešení. Rodiče se starají o své děti a ti se pak ve stáří zase postarají o své rodiče. Tento způsob by jistě vyřešil některé problémy, jako je například riziko upadnutí seniorů do chudoby. Problém tkví v tom, že v době, kdy se děti mají postarat o své rodiče, jsou stále ještě pracovně vytíženi a také by si měli odkládat na svůj důchod. Většinou jsou to ženy, které si z důvodu péče o své nebo partnerovy rodiče snižují pracovní úvazek nebo odchází do předčasného důchodu.

## 10. Praktická část – Zajišťují se ženy-matky na důchod?

Pro získání konkrétních dat a pro dokreslení současné situace žen-matek jsem zvolila formu dotazníku, jehož přesné znění je přiloženo jako příloha této práce. Zvolila jsem formu webového rozhraní stránek, které se zabývají přímo dotazníky. Základní otázkou, kterou jsem si kladla za cíl respondentkami zodpovědět, je „Zajišťují ženy-matky na důchod?“ Cílem bylo získání dat, zda o základní otázce zajištění na důchod současná mladší a střední generace žen- matek vůbec přemýšlí a zda ho nějakým způsobem uskutečňuje.

Dotazník byl zaměřen pouze na ženy-matky. Obsahoval 13 otázek a vyplnilo ho 94 respondentek. Věkové rozmezí respondentek bylo od 29 do 55 let. Z 94 respondentek bylo 79 vdaných, 9 rozvedených, 4 svobodné a 2 vdovy. Nejvíce respondentek mělo 2 (35%) nebo 3 děti (34%), 23% dotázaných mělo 1 dítě a 7,45% mělo 4 a více dětí. Nejčastějším dosaženým vzděláním bylo vzdělání vysokoškolské 53,19%, dále 31,91% mělo středoškolské vzdělání s maturitou, 7,45% mělo středoškolské bez maturity, 6,38% vyšší odborné vzdělání a 1,06% mělo základní vzdělání.



Většina žen pracovalo na plný úvazek (51, což je 54,26%), 19 na částečný úvazek, 11 z nich bylo na rodičovské dovolené, 9 bylo OSVČ, 3 byly nezaměstnané a 1 pracovala na dohodu o provedení práce.

Výše hrubého měsíčního příjmu: 15 respondentek má hrubý měsíční příjem 8000,- až 10000,- Kč, 13 respondentek má 12000,- až 14000,- Kč, 12 respondentek má 17000,- až 19000,- Kč, 12 respondentek má 23000,- až 25000,- Kč, 9 respondentek má 20000,- až 22000,- Kč, 9 respondentek má 10000,- až 12000,- Kč, 8 respondentek má 30000,- Kč a víc, 7 respondentek má 27000,- až 30000,- Kč, 3 respondentky mají 25000,- až 27000,- Kč, 3 respondentky mají 6000,- až 7000,- Kč, 2 respondentky mají 3000,- až 5000,- Kč a 1 respondentka má hrubý měsíční příjem mezi 0,- až 2000,- Kč.



Na hlavní otázku, zda se ženy-matky finančně zajišťují do budoucna na důchodový věk, odpovědělo 68% z nich „ano“ a 32 % se na důchod nezabezpečuje. Nejčastějším důvodem, proč se ženy-matky na důchod nezajišťují, je současný nedostatek financí (68%), 14% spoléhalo na státní důchod, 10% o zajišťování na důchod ještě nepřemýšlelo, 7% se zajišťuje jinak, např. sňatek s cizincem – získání důchodu v jiné zemi, 1% nevěří, že se důchodu dožijí.

Období, kdy se respondentky začaly na důchod zajišťovat: 24 respondentek začalo ještě před narozením dětí, 14 začalo po návratu do práce z rodičovské dovolené, 11 během rodičovské dovolené, 7 v období se školními dětmi, 4 v období s adolescenty a jejich dospělostí, 3 po tom, co respondentky přestaly finančně podporovat své děti, 1 se svědomitě začala zajišťovat již v 18 letech a 1 věnoval k narozeninám penzijní připojištění tatínek, sama by si ho nezaložila a na důchod by se nezajišťovala.

Nejčastější způsob zajištění: 74% dosáhlo důchodové připojištění, 22% respondentek se zajistilo koupí nemovitosti, 9% využívá spořicíh produktů, 8% respondentek investuje, 6% spoléhá na zajištění od dětí, 5% na zajištění

partnerem, 3% využívá jiného druhu připojištění, 1,5 % se připojilo ke druhému důchodovému pilíři a 1,5% spoléhá na získané dědictví. Součet procent neodpovídá 100%, neboť respondentky mohly zvolit i více možností zajištění.

Respondentky, které využívají k zajištění některé druhy připojištění, spoření či investic, nejčastěji odkládají měsíčně 500,- Kč a jen 16 z 58 z nich přispívá ještě nějakou částkou zaměstnavatel.

Z dotazníku tedy vyplývá, že z 94 respondentek se 64 (což je 68%) z nich zabezpečuje na své stáří. Nejčastějším způsobem zajištění je penzijní připojištění. Částku, kterou nejčastěji odkládají, je 500,-Kč. Se svým zajištěním většina z nich začala ještě před nástupem na první rodičovskou dovolenou.

## 11. Závěr

V roce 2013 prošla Česká republika velkou důchodovou reformou. Dosavadní důchodový systém přešel na takzvaný tří pilířový důchodový systém. Ten však vydržel jen tři roky. V roce 2016 byl zrušen. Tedy přesněji řečeno, zrušen byl druhý důchodový pilíř. V současné době zůstal první pilíř, tj. státní důchod a k němu si každý může dobrovolně spořit formou doplňkového připojištění, které bylo dříve třetím pilířem.

Tím, že dochází v důchodovém systému k neustálým změnám, je velmi těžké se v problematice zorientovat.

Do otázky důchodového zabezpečení ženy-matky vstupují dva faktory, které jí odlišují od ostatních. Prvním je výrazné přerušení pracovní kariéry při nástupu na mateřskou a rodičovskou dovolenou. Jak je z této práce zřejmé, návrat do původního zaměstnání s původním platovým ohodnocením je velmi složitý skloubit s péčí o rodinu. Vzhledem k tomu, že manžel je stále chápán jako primární živitel rodiny, je v tomto kontextu chápána žena jako ta, která bude řešit nenadálé rodinné situace, jako například nemoc dítěte. V tomto světle je pro zaměstnavatele méně žádoucí. Navíc pokud nastane znovu částečný úvazek spojený s pečovatelskou fází o rodiče, má žena v průměru pro výpočet důchodu malý příjem.

Celý životní cyklus ženy je charakterizován prolínáním rodinného a profesního života, přičemž je v tomto obvykle žena flexibilnější a dokáže na úkor vlastního profesního života vyjít vstříc tomu rodinnému, a to nejenom s ohledem na vlastní děti, ale i v pečovatelské fázi postarání se o své nebo partnerovy rodiče. To všechno je vnímáno jako velmi kladný rodinný postoj, nicméně žena je díky tomuto na tom hůře finančně a profesně. Samozřejmě se může zkusit spolehnout na zabezpečení ze strany manžela nebo dětí, ale je těžké spoléhat se na vztahy, které cca za třicet let mohou být zcela jiné. Navíc zde hraje výraznou roli společnost, která upřednostňuje výraznou roli individualizace jedince, proto je těžké očekávat, že se tak budou chovat naše děti. Samozřejmě, že k tomu můžeme děti vychovávat, ale nemáme jistotu, že tomu tak skutečně bude.

I přesto, že není pracovní trh ani důchodový systém ženám-matkám pozitivně nakloněn a nejvíce ohroženy chudobou jsou právě ženy v důchodovém věku, je z dotazníkového šetření patrné, že celých 68% žen-matek se snaží zabezpečování na období svého stáří realizovat, z čehož nejpočetnější skupinou, a to 74%, jde cestou důchodového připojištění, 22% procent si zabezpečení našlo v koupi nemovitosti. Nejčastějším důvodem (68%), proč se ženy-matky na důchod nezajišťují, je nedostatek financí.

Proto jsem si kladla otázku, zda žena-matka přemýšlí v jednotlivých životních fázích nad možnostmi svého zabezpečení. Díky finančním zdrojům,

kteře se naskytnou při nástupu do zaměstnání před první rodičovskou dovolenou, je toto období nejčastějším počátkem jejich spoření na důchod.

Způsobů, jakými je možno se zabezpečit, je několik. Z hodnot, které vyplývají z analýz Ministerstva práce a sociálních věcí ČR je zjevné, že současná generace třicátníků a čtyřicátníků bude postavena do nové situace a nebude možné zajistit všechny potřeby ze státního důchodu, jelikož starobní důchod bude minimální, což by mělo být jasným impulsem, aby si současná střední a mladší generace tuto skutečnost uvědomila a nemusela tak ve na stáří bojovat s nedostatkem. Je to běh na dlouhou trať, ale přesto stojí za zvážení, zda se nenalezne v rodinném rozpočtu alespoň minimální částka, která by snížila dopad malého státního důchodu.

Jako výstup této práce vnímám, že i přes složitou kariérní cestu a častěji nižšího výdělku jsou ženy-matky schopny část svého příjmu odložit. Způsoby, na které spoléhají, jsou různorodé, tak jak nabízí finanční trh, přesto nezůstávají lhostejné k budoucím problémům, které by jejich netečnost mohla přinést.



## 12. Seznam literatury

- Bartáková, Helena. Problémy přechodu žen na trh práce po rodičovské dovolené. in: Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti, Sirovátka, Tomáš (eds). Brno: Albert, 2008, str.178
- Bartáková, Helana., Kulhavý, Václav. Rodina a zaměstnání II. (Malé rodiny). Deskriptivní fáze analýzy. Brno: VÚPSV, 2007
- Bartošová, Markéta. Vliv placené práce v kontextu životního běhu mladých žen. Brno: FSS MU, 2011
- Basl, Josef. Jaké jsou životní plány patnáctiletých žáků a jak uvažují o budoucnosti svých dětí rodiče? - hlavní zjištění z výzkumu PISA-L. Essentia. Číslo 35/2003 Dostupný na: <http://www.essentia.cz/index.php obsah=6&id=65>
- Beck, Ulrich. Riziková společnost. Na cestě k jiné moderně. Praha: Slon, 2004
- Beck, Ulrich., Beck-Gernsheim, Elisabeth. The Normal Chaos of Love. Cambridge: Polity Press, 1995
- Cain, Leonard. D., Jr. 1964. „Life Course and Social Structure.“ In R.E.L. Faris (ed.) Handbook of Modern Sociology. Chicago: Rand McNally, 1964, str. 272 - 309.
- Doudová, Radka., Vohlídalová, Marta. Souvislosti proměn pracovního trhu a forem soukromého, rodinného a partnerského života v České společnosti – teoretická studie. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2005
- Doudová, Radka., Vohlídalová, Marta. Životní dráhy, Časopis Gender, rovné příležitosti, výzkum, ročník 12, číslo 2/2011. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2011 str. 1 Dostupný na: <http://www.genderonline.cz/cs/issue/30-rocnik-12-cislo-2-2011-zivotni-drahy>
- Doudová, Radka. Reformy důchodového systému v ČR a jejich dopady na ženy. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2013
- Fialová, L., Hamplová, D., Kučera, M., Vymětalová, S. Představy mladých lidí o manželství a rodičovství. Praha: SLON, 2000

- Haberlová, V., Kuchařová, V., Ettlerová, S., Svobodová, K., Šťastná, A. Rodina, zaměstnání a vzdělání. Sekundární analýza dat sociologických výzkumů. Praha: VÚPSV, 2006
- Hamplová, Dana. Vstup do manželství a vzdělání českých žen. In: Hamplová, Rychtaříková, Pikálková: České ženy: vzdělání, partnerství a rodina. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2003
- Sirovátka, Tomáš., Bartáková, Helena. Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky. in Sirovátka, T., Hora, O. (eds.). Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti. Brno: 2008, str. 82, 83
- Havlíková, Jana. Věk v sociologické teorii: Perspektiva životního běhu. Jana- n: Sociální studia. - ISSN 1214-813X - č. 1-2 (2007), str. 179-200 lit.
- Höhne, S., Kuchařová, V., Svobodová, K., Šťastná, A., Žáčková, L. Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus. Praha: VÚPSV, v.v.i., 2010
- Kališková, Klára, Münich, Daniel. Česky: Nevyužitý potenciál země, Krátká studie 3/2012, Národohospodářský ústav AVČR, v.v.i., a Institut ekonomických studií, Fakulta sociálních věd, Univerzita Karlova v Praze; 2CERGE-EI, společné pracoviště Centra pro ekonomický výzkum a postgraduální studií. IDEA CERGE EI, Projekt národohospodářského ústavu, 2012
- Keller, Jan. Soumrak sociálního státu. Praha: Slon, 2005
- Keune, Maarten. „Capitalist Divergence and Labour Market Flexibility in the Czech Republic and Hungary.“ Sociologický časopis/Czech Sociological Review, 2003, Vol. 39, No. 6: 795–813. 795  
[www.sreview.soc.cas.cz/.../162e55d7ae4a950c51c08..](http://www.sreview.soc.cas.cz/.../162e55d7ae4a950c51c08..)
- Klimentová, J. Sociální pojištění - Důchodové pojištění a nemocenské pojištění. 1. vyd. Praha: MPSV. 2001
- Kotýnková, M., Kuchařová, V., Průša, L. Transformace trhu práce, zaměstnanost žen a životní příležitosti. In: The Gender Dimensions of the Social Security Reform in Central and Easter Europe, Case Studie of the Czech Republic. ILO, 2003
- Kuchařová, Věra, Haberlová, Věra. Rodina a zaměstnání v průběhu životního cyklu. in: Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti, Sirovátka, Tomáš

(eds.), Brno: Albert, 2008, str. 24

Mayer, Karl Ulrich. „Whose Lives? How History, Societies and Institutions Define and Shape Life Course.“ *Research in Human Development*, 1 (3), H. Kitschelt & W. Streeck (Eds.), Germany: 2004, str. 161–187

Matějů, P., J. Večerník 1998. "Společenské rozvrstvení u nás: minulé proměny a jejich vnímání." *Kdo je kdo 1/1998*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 1998

Paloncyová, Jana. *Rodinné chování mladé generace, závěrečná zpráva z Biografického výzkumu mladé generace 2002*. Praha, VÚPSV, 2002a

Affairs and Inclusion of the European Commission and the Social Protection Committee, 2012, s. 81

Sírovátka, Tomáš. *Rodina a reprodukce versus zaměstnání a role sociální politiky*. In Sírovátka et al. 2006. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: 2006

Šťastná, Anna. *Vliv rozvodu rodičů na partnerské vztahy dětí na příkladu České republiky*. Magisterská práce, Při FF UK., Praha: 2004

Šťastná, Anna. *Harmonizace rodiny a zaměstnání, Mikrosociální a individuální souvislosti rodičovství, část 1*. Praha: VÚPSV, 2005a

Šťastná, Anna. *Rodina a zaměstnání III. Rodiny se školními dětmi (Deskriptivní fáze analýzy)*, Praha: VÚPSV, 2007

Večerník, Jiří, Matějů, Petr. *Zpráva o vývoji české společnosti 1989 – 1998*. Praha: Academia, 1998

Vymětalová, Simona. *Partnerský vztah*. In Fialová, Ludmila, aj. *Představy mladých lidí o manželství a rodičovství*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2000

Whitehead, Margaret. *Men and Masculinities*. Cambridge: Polity, 2002

## **Použité Internetové odkazy:**

<http://duchodovareforma.mpsv.cz/cs/59>

[https://www.czso.cz/csu/czso/casova\\_rada\\_demografie](https://www.czso.cz/csu/czso/casova_rada_demografie)

<https://www.czso.cz/csu/czso/4-prace-a-mzdy>

<https://www.czso.cz/csu/czso/3-vzdelani>

[http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/prumerny\\_vek\\_zen\\_pri\\_narozeni\\_1\\_di\\_tete\\_v\\_letech\\_1950\\_2014](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/prumerny_vek_zen_pri_narozeni_1_di_tete_v_letech_1950_2014)

<https://www.czso.cz/documents/10180/20556865/300002154425.pdf/30669ed6-d16d-43a3-9935-cf6d98432dda?version=1.0>

[http://www.vzdelavani2020.cz/images\\_obsah/dokumenty/knihovna-koncepci/smk/projekt\\_20.pdf](http://www.vzdelavani2020.cz/images_obsah/dokumenty/knihovna-koncepci/smk/projekt_20.pdf)

<http://www.finance.cz/duchody-a-davky/vse-o-duchodech/duchodove-systemy/zpusoby-financovani-penzijniho-systemu/>

<http://www.mfcr.cz/cs/soukromy-sektor/penzijni-sluzby-a-systemy/ii-pilir-duchodove-sporeni#4>

[http://www.essentia.cz/index.php\\_obsah=6&id=65](http://www.essentia.cz/index.php_obsah=6&id=65)

<http://www.genderonline.cz/cs/issue/30-rocnik-12-cislo-2-2011-zivotni-drahy>

<http://www.mpsv.cz/cs/618>

## 13. Přílohy

### Zajišťují se ženy-matky na důchod?

#### ODPOVĚDI RESPONDENTŮ

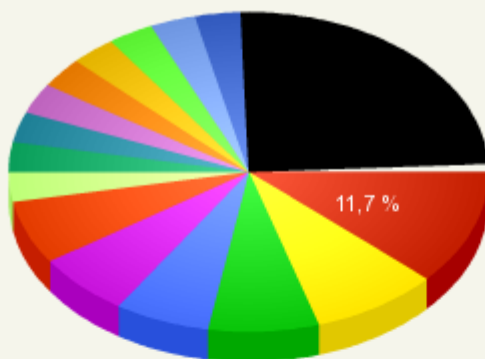
##### 1. Ročník narození:

*Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.*

Odpověď	Počet	Procenta
1973	11	11,7 %
1970	8	8,51 %
1976	7	7,45 %
1982	6	6,38 %
1974	6	6,38 %
1975	6	6,38 %
1967	3	3,19 %
1981	3	3,19 %
1971	3	3,19 %
1988	3	3,19 %
1964	3	3,19 %
1965	3	3,19 %
1969	3	3,19 %
1987	3	3,19 %
1977	3	3,19 %
1979	3	3,19 %
1978	3	3,19 %
1980	3	3,19 %
1968	2	2,13 %
1966	2	2,13 %
1961	2	2,13 %
1983	2	2,13 %
1972	1	1,06 %

1984	1	<b>1,06 %</b>
1963	1	<b>1,06 %</b>
1986	1	<b>1,06 %</b>
1989	1	<b>1,06 %</b>
1991	1	<b>1,06 %</b>

### Ročník narození:



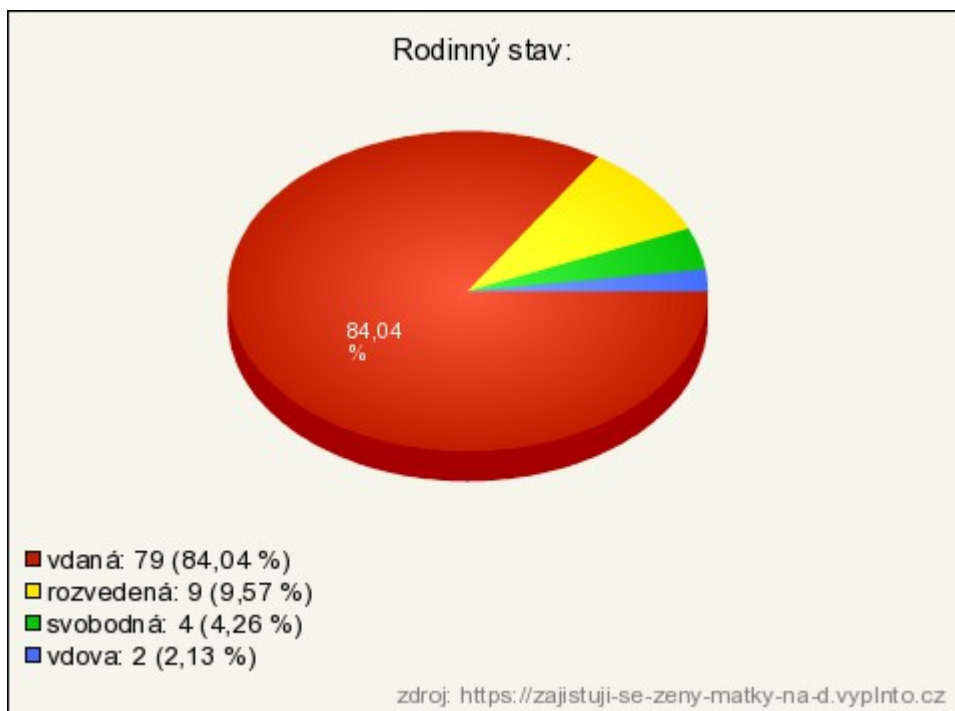
- 1973: 11 (11,7 %)
- 1970: 8 (8,51 %)
- 1976: 7 (7,45 %)
- 1982: 6 (6,38 %)
- 1974: 6 (6,38 %)
- 1975: 6 (6,38 %)
- 1967: 3 (3,19 %)
- 1981: 3 (3,19 %)
- 1971: 3 (3,19 %)
- 1988: 3 (3,19 %)
- 1964: 3 (3,19 %)
- 1965: 3 (3,19 %)
- 1969: 3 (3,19 %)
- 1987: 3 (3,19 %)
- 1977: 3 (3,19 %)
- 1979: 3 (3,19 %)
- 1978: 3 (3,19 %)
- 1980: 3 (3,19 %)
- 1968: 2 (2,13 %)
- 1966: 2 (2,13 %)
- 1961: 2 (2,13 %)
- 1983: 2 (2,13 %)
- 1972: 1 (1,06 %)
- 1984: 1 (1,06 %)
- 1963: 1 (1,06 %)
- 1986: 1 (1,06 %)
- 1989: 1 (1,06 %)
- 1991: 1 (1,06 %)

zdroj: <https://zajistuji-se-zeny-matky-na-d.vypInto.cz>

## 2. Rodinný stav:

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.

Odpověď	Počet	Procenta
vdaná	79	84,04 %
rozvedená	9	9,57 %
svobodná	4	4,26 %
vdova	2	2,13 %

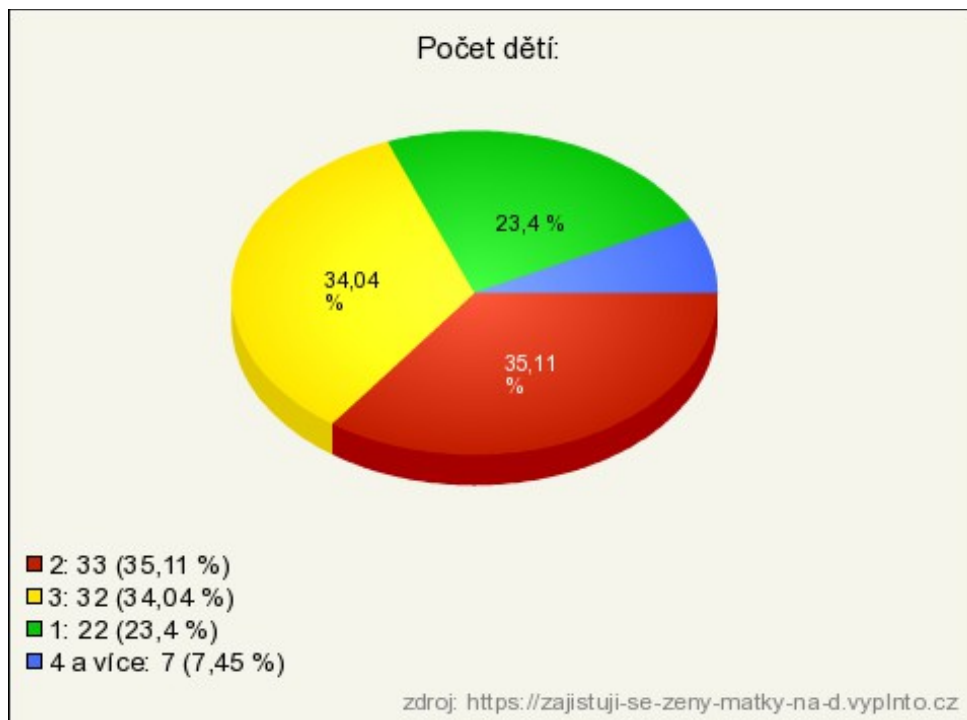




### 3. Počet dětí:

*Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.*

Odpověď	Počet	Procenta
2	33	35,11 %
3	32	34,04 %
1	22	23,4 %
4 a více	7	7,45 %



#### 4. Dosažené vzdělání:

*Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.*

Odpověď	Počet	Procenta
vysokoškolské	50	<b>53,19 %</b>
středoškolské s maturitou	30	<b>31,91 %</b>
středoškolské bez maturity	7	<b>7,45 %</b>
vyšší odborné	6	<b>6,38 %</b>
základní	1	<b>1,06 %</b>

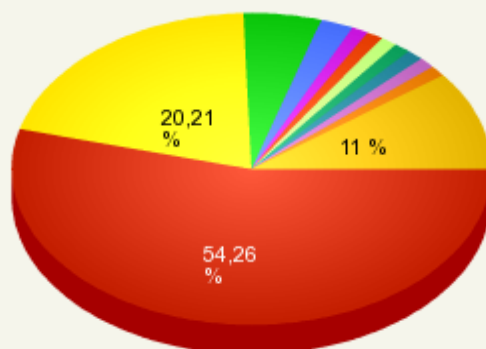


## 5. Pracujete:

*Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí nebo napsat odpověď vlastními slovy.*

Odpověď	Počet	Procenta
na plný úvazek	51	54,26 %
na částečný úvazek	19	20,21 %
OSVČ	5	5,32 %
na mateřské dovolené	2	2,13 %
mateřská	1	1,06 %
na rod. dovolené, takže nevydělávám - můj příjem je 0-4 tis (rodičák) - uvádím kvůli následující otázce	1	1,06 %
nepracuji jsem na mateřské dovolené	1	1,06 %
dohoda	1	1,06 %
Materska dovolena	1	1,06 %
IČO	1	1,06 %
rodičovská dovolená, občasná práce na honorář	1	1,06 %
rodičovská dovolená/plný úvazek (předtím)	1	1,06 %
na plný + OSVČ	1	1,06 %
v domácnosti	1	1,06 %
částečný úvazek a spolupráce v podnikání s manželem	1	1,06 %
nepracuji	1	1,06 %
občasné konzultace	1	1,06 %
jsem na mateřské	1	1,06 %
MD	1	1,06 %
nyní na úp	1	1,06 %
matrsk	1	1,06 %

### Pracujete:



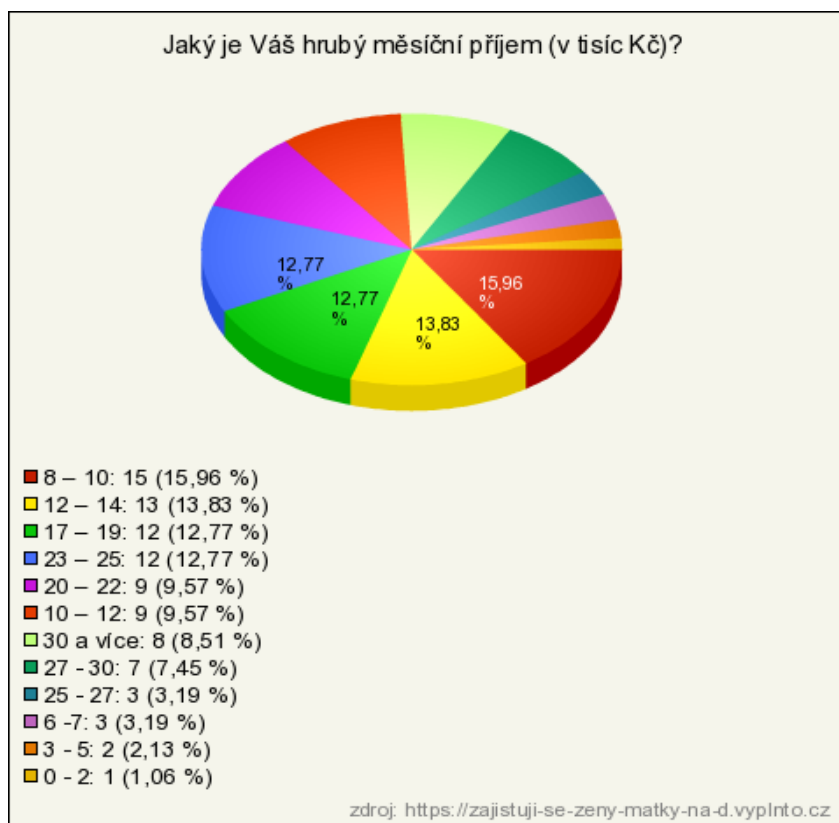
- na plný úvazek: 51 (54,26 %)
- na částečný úvazek: 19 (20,21 %)
- OSVČ: 5 (5,32 %)
- na mateřské dovolené: 2 (2,13 %)
- mateřská: 1 (1,06 %)
- na rod. dovolené, takže nevydělávám - můj příjem je 0-4 tis (rodičák) - uvádím kvůli následující otázce: 1 (1,06 %)
- nepracuji jsem na mateřské dovolené: 1 (1,06 %)
- dohoda: 1 (1,06 %)
- Materska dovolena: 1 (1,06 %)
- IČO: 1 (1,06 %)
- rodičovská dovolená, občasná práce na honorář: 1 (1,06 %)
- Ostatní odpovědi: 10 (11 %)

zdroj: <https://zajistuji-se-zeny-matky-na-d.vyplnto.cz>

## 6. Jaký je Váš hrubý měsíční příjem (v tisíc Kč)?

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí.

Odpověď	Počet	Procenta
8 – 10	15	15,96 %
12 – 14	13	13,83 %
17 – 19	12	12,77 %
23 – 25	12	12,77 %
20 – 22	9	9,57 %
10 – 12	9	9,57 %
30 a více	8	8,51 %
27 - 30	7	7,45 %
25 - 27	3	3,19 %
6 -7	3	3,19 %
3 - 5	2	2,13 %
0 - 2	1	1,06%



## 7. Zajišťujete se do budoucna na důchodový věk?

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí a podle toho se mu zobrazily další otázky [**Ne** → [otázka č. 8](#), **Ano** → [otázka č. 9](#)].

Odpověď	Počet	Procenta
Ano	64	68,09 %
Ne	30	31,91 %



## 8. Z jakého důvodu?

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí nebo napsat odpověď vlastními slovy.

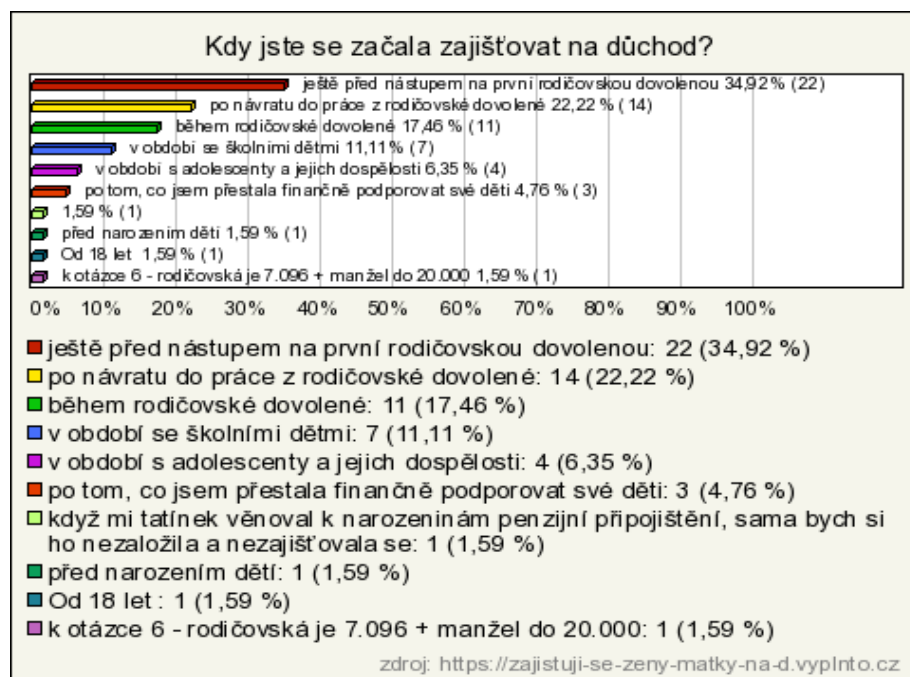
Odpověď	Počet	Procenta
Prozatím nemám dostatek financí, abych si na důchod odkládala.	20	64,52 %
Spoléhám na státní důchod.	3	9,68 %
Ještě jsem o tom nepřemýšlela.	2	6,45 %
penzijní připojištění platí manžel i pro mne	1	3,23 %
Investuji peníze jinak	1	3,23 %
Ještě jsem se k tomu "nedokopala". Stále jen plánuji.	1	3,23 %
nedostatek financí (peníze jsou třeba na provoz rodiny)	1	3,23 %
budu mít důchod v rámci soc.pojištění manžela z USA	1	3,23 %
mám obavu, že než se důchodového věku dožiju, současné spoření nebude mít reálnou hodnotu	1	3,23 %



## 9. Kdy jste se začala zajišťovat na důchod?

Nepovinná otázka, respondent mohl zvolit více z nabízených odpovědí nebo dopsat nějakou vlastní.

Odpověď	Počet	Procenta
ještě před nástupem na první rodičovskou dovolenou	22	34,92 %
po návratu do práce z rodičovské dovolené	14	22,22 %
během rodičovské dovolené	11	17,46 %
v období se školními dětmi	7	11,11 %
v období s adolescenty a jejich dospělosti	4	6,35 %
po tom, co jsem přestala finančně podporovat své děti	3	4,76 %
když mi tatínek věnoval k narozeninám penzijní přípojištění, sama bych si ho nezaložila a nezajišťovala se	1	1,59 %
před narozením dětí	1	1,59 %
Od 18 let	1	1,59 %
k otázce 6 - rodičovská je 7.096 + manžel do 20.000	1	1,59 %

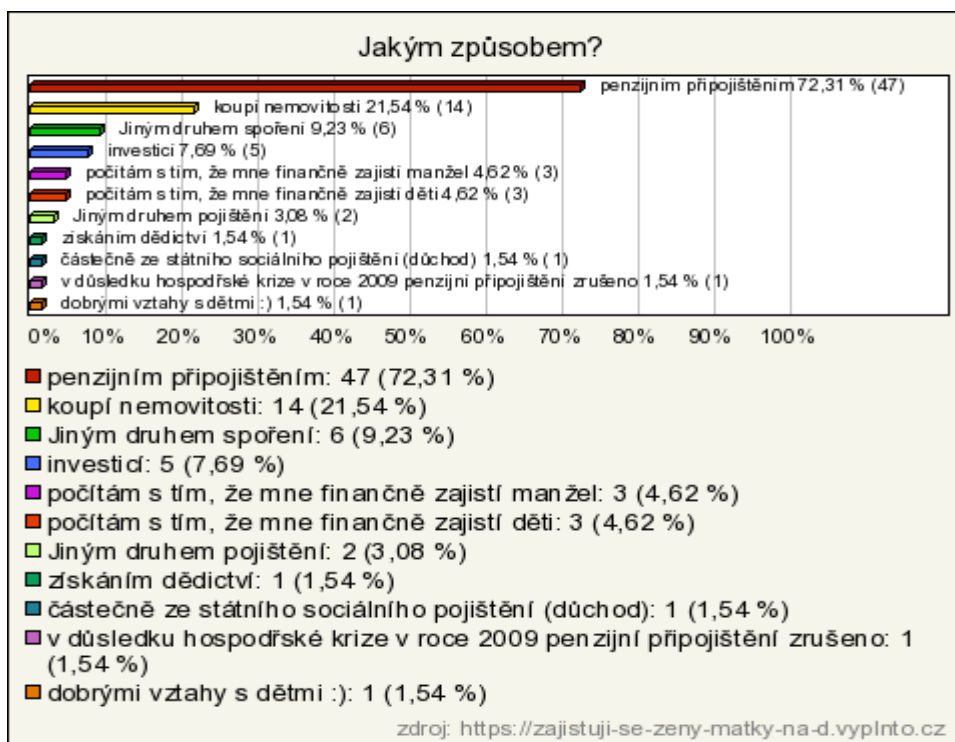




## 10. Jakým způsobem?

Povinná otázka, respondent musel zvolit alespoň některou z nabízených odpovědí nebo dopsat nějakou vlastní.

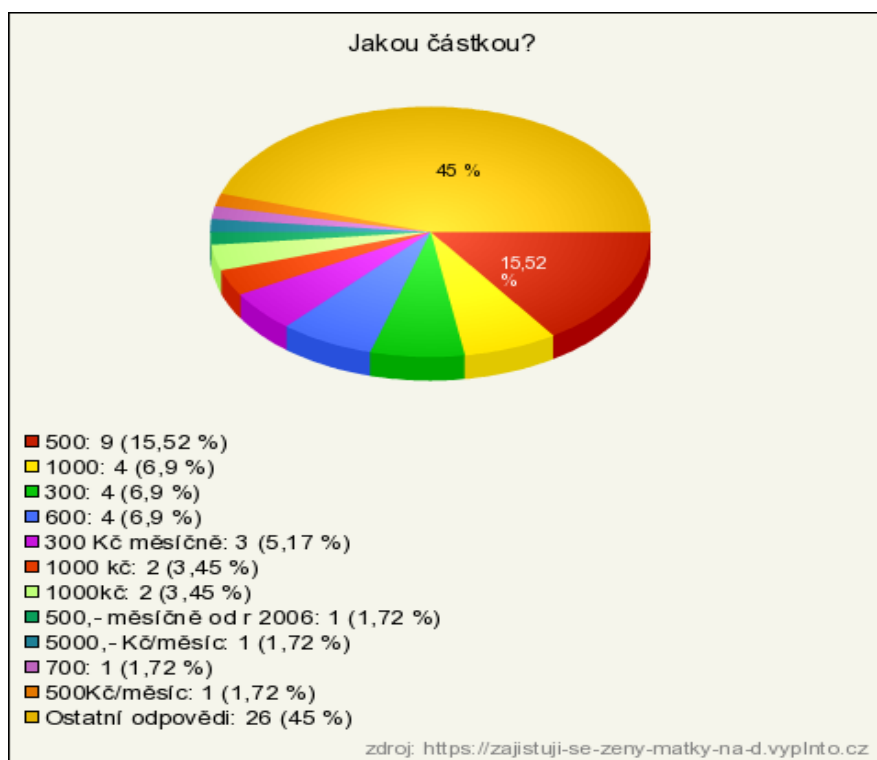
Odpověď	Počet	Procenta
penzijním připojištěním	47	72,31 %
koupí nemovitosti	14	21,54 %
Jiným druhem spoření	6	9,23 %
investicí	5	7,69 %
počítám s tím, že mne finančně zajistí manžel	3	4,62 %
počítám s tím, že mne finančně zajistí děti	3	4,62 %
Jiným druhem pojištění	2	3,08 %
získáním dědictví	1	1,54 %
částečně ze státního sociálního pojištění (důchod)	1	1,54 %
v důsledku hospodářské krize v roce 2009 penzijní připojištění zrušeno	1	1,54 %
dobrými vztahy s dětmi :)	1	1,54 %



## 11. Jakou částkou?

*Povinná otázka, respondent musel napsat odpověď vlastními slovy.*

Odpověď	Počet	Procenta
500	9	15,52 %
1000	4	6,9 %
300	4	6,9 %
600	4	6,9 %
300 Kč měsíčně	3	5,17 %
1000 Kč	2	3,45 %
1000kč	2	3,45 %
500,- měsíčně od r 2006	1	1,72 %
5000,- Kč/měsíc	1	1,72 %
700	1	1,72 %
ostatní odpovědi	27	46,55 %



## 12. Přispívá Vám na ně Váš zaměstnavatel?

Povinná otázka, respondent musel zvolit jednu z nabízených odpovědí a podle toho se mu zobrazily další otázky [ne → otázka č. 14, ano → otázka č. 13].

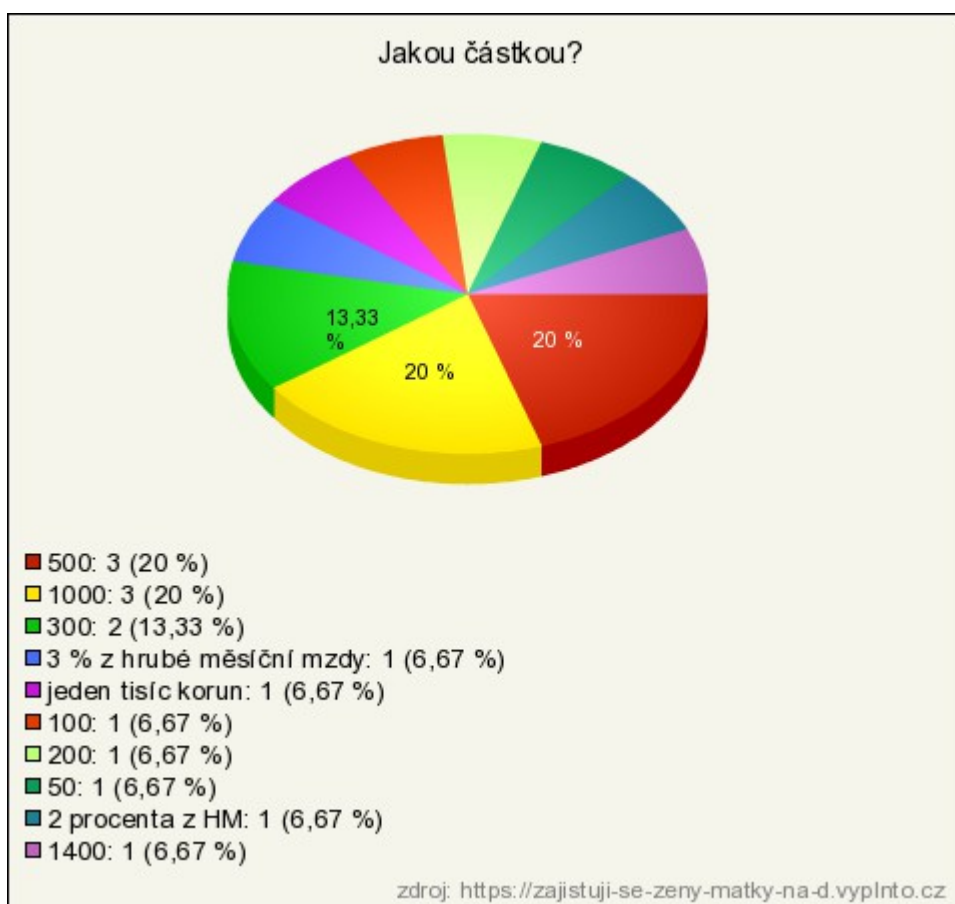
Odpověď	Počet	Procenta
ne	42	72,41 %
ano	16	27,59 %



### 13. Jakou částkou?

*Nepovinná otázka, respondent mohl napsat odpověď vlastními slovy.*

Odpověď	Počet	Procenta
500	3	20 %
1000	3	20 %
300	2	13,33 %
3 % z hrubé měsíční mzdy	1	6,67 %
jeden tisíc korun	1	6,67 %
100	1	6,67 %
200	1	6,67 %
50	1	6,67 %
2 procenta z HM	1	6,67 %
1400	1	6,67 %



#### 14. Místo na vlastní komentář

*Nepovinná otázka, respondent mohl napsat odpověď vlastními slovy.*

Odpověď	Počet	Procenta
prodejem nemovitosti / chaty / lze zajistit finance na stáří	1	16,67 %
Nemám zadne děti.	1	16,67 %
Budem robit do smerti s temi fakany	1	16,67 %
Bohužel při minimální mzdě, je finanční rodinná situace dost napnutá..není z čeho šetřit, děti rostou a člověk žije od výplaty k výplatě jako mnozí lidé..	1	16,67 %
Na otázku 11 nejde při výběru více možností u otázky 10 jednoznačně odpovědět.	1	16,67 %
Povinné odvody na sociální, zdravotní pojištění a daně jsou už tak dost vysoké, nezbyvá ještě na důchodové připojištění. Počítáme s tím, že budeme pracovat co nám zdraví dovolí a pak budeme žít z toho, co jsme si sami jako rodina naspořili. Myslím si, že stát nebude mít dost financí, aby mohl vyplácet důchod.	1	16,67 %