

KARIÉRA – RODINA – ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI

Bc. Martina Pastorčáková

Diplomová práce



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2008/2009

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Martina PASTORČÁKOVÁ**
Studijní program: **N 7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Kariéra - Rodina - Rovné příležitosti**

Zásady pro vypracování:

Zpracování teoretické části - pojmosloví
Zpracování základních témat teoretické části
Metodologie výzkumu - komparace
Výsledky výzkumu - aplikovatelnost výsledků
Doporučení pro praxi

Rozsah práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

Kopřiva, K.: Lidský vztah jako součást profese. Praha: Portál, 1997, ISBN 80-7178 -150-9.

Matoušek, O. a kol.: Základy sociální práce. Praha: Portál, 2001, ISBN 80-7178-473-7

Kuchařová, V., Zamykalová, L. Rovnost příležitostí žen a mužů na trhu práce. Praha: VÚPSV, 2000

Lichá K., Hoskovcová S., Maříková H.: Inspirace pro rovné šance. Praha: Občanská inspirace, 2007, ISBN 978-80-904000-0-9

OAKLEY, A. Pohlaví, gender a společnost. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-403-6

Vedoucí diplomové práce:

Ing. Mgr. Leona Hozová

Ústav pedagogických věd

Datum zadání diplomové práce:

17. února 2009

Termín odevzdání diplomové práce:

15. května 2009

Ve Zlíně dne 17. února 2009



prof. PhDr. Vlastimil Švec, CSc.
děkan

L.S.

Mgr. Soňa Vávrová, Ph.D.
vedoucí katedry

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové/bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že diplomová/bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí;
- na moji diplomovou/bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou/bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové/bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové/bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Ve Zlíně

.....

1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevdělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výtisky, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.

3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užit či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Diplomová práce Rodina – Kariéra – Rovné příležitosti se zabývá subjektivním pohledem rodin s malými dětmi na možnosti sladování rodinného a pracovního života. Jaké je jejich postavení a možnosti na trhu práce.

Teoretická část představuje základ zkoumané problematiky a skládá se z tří tematických částí – rodina, kariéra a rovné příležitosti. Praktická část je zaměřena na výzkum pomocí kvalitativní metody.

Závěr práce pak poskytuje odpověď na hlavní výzkumnou otázku a je shrnutím celé práce.

Klíčová slova:

Rodina, kariéra, trh práce, sociální politika státu, rovné příležitosti, gender.

ABSTRACT

The graduate thesis Family – Career – Fair opportunities deals with the subjective view of the families with small children towards possibilities to co-ordinate the work- and homelife. What is its position and possibilities on the employment market.

The theoretical part shows the base of the surveyed problems and consists of three topical parts – family, career and fair oppurtunities. The practical part is focused on the research by qualitative method.

The conclusion of the thesis offers the answer to the main research question and is the summary of the whole thesis.

Keywords:

Family, career, employment market, social policy of the state, fair oppurtunities, gender.

Poděkování

Ráda bych poděkovala vedoucí mé práce Ing. et Mgr. Leoně Hozové za odborné vedení, rady a připomínky při psaní diplomové práce.

Také bych chtěla poděkovat rodičům, kteří se zúčastnili výzkumu a byli ochotní sdělovat své osobní informace. Děkuji také svým blízkým za podporu a trpělivost.

OBSAH

ÚVOD	10
TEORETICKÁ ČÁST	12
1 RODINA	14
1.1 MODEL RODINY	14
1.2 FUNKCE RODINY	15
1.2.1 Biologicko – reprodukční funkce	16
1.2.2 Ekonomická funkce.....	16
1.2.3 Emocionální funkce.....	16
1.2.4 Sociálně – výchovná funkce.....	17
1.3 PROMĚNY DNEŠNÍ RODINY.....	17
1.4 ZMĚNY VE SPOLEČNOSTI A JEJICH DOPAD NA ŽIVOT RODIN.....	18
1.4.1 Rodina jako sociální instituce	19
1.4.2 Faktory ovlivňující změny v rodinách:.....	20
2 KARIÉRA	22
2.1 KARIÉRA ŽEN	22
2.1.1 Postavení na trhu práce očima žen	23
2.2 KARIÉRA MUŽŮ	25
2.3 ALTERNATIVNÍ FORMY PRÁCE A PRACOVNÍ DOBY	26
2.3.1 Alternativní formy práce	26
2.3.2 Flexibilní uspořádání pracovní doby.....	27
2.3.3 Základní kritické body flexibility na trhu práce:.....	29
2.4 SOCIÁLNÍ POLITIKA STÁTU.....	31
2.4.1 Sociální / veřejné politiky směřující k podpoře harmonizace práce a rodiny.	31
2.4.2 K harmonizaci práce a rodiny mohou sloužit např. opatření v podobě:.....	31
3 ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI	34
3.1 POSTAVENÍ MUŽŮ A ŽEN NA TRHU PRÁCE	34
3.1.1 Zdroje (ne)rovné pozice mužů a žen na trhu práce	34
3.2 GENDER	35
3.2.1 Genderové předsudky a stereotypy.....	36
3.2.2 Genderové nerovnosti na trhu práce v ČR	36
3.2.3 Rovné příležitosti z hlediska právních norem.....	37
3.2.4 Vztah zaměstnání, vzdělání a rodičovství.....	38

PRAKTICKÁ ČÁST.....	39
4 METODOLOGICKÁ ČÁST	40
4.1 CÍL VÝZKUMU	41
4.2 VÝZKUMNÁ STRATEGIE	42
4.3 VÝZKUMNÁ JEDNOTKA.....	42
4.4 VÝBĚR VÝZKUMNÉHO VZORKU	42
4.5 VÝZKUMNÝ VZOREK	42
4.6 SBĚR DAT	45
4.7 METODY ZÍSKÁVÁNÍ DAT.....	46
4.8 KONTROLA KVALITY VÝZKUMU	47
4.9 OPERACIONALIZACE DÍLČÍCH VÝZKUMNÝCH OTÁZEK	47
5 EMPIRICKÁ ČÁST.....	50
5.1 STRUČNÉ CHARAKTERISTIKY ÚČASTNÍKU VÝZKUMU	50
5.2 VÝSLEDKY VÝZKUMU A JEJICH INTERPRETACE.....	50
5.3 ANALÝZA ROZHovorŮ	50
5.4 KATEGORIZACE	102
5.5 METODA POZOROVÁNÍ – MOJE VLASTNÍ RETROSPEKCE	104
5.6 OBSAHOVÁ ANALÝZA DOKUMENTŮ.....	106
6 ZÁVĚR:.....	110
SEZNAM POUŽITÉ ODBORNÉ LITERATURY	112
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	116

ÚVOD

Mnoho rodičů s malými dětmi se potýká s problémem, jak úspěšně sladit rodinu a zaměstnání. Je to úkol nelehký, může být příčinou třecích ploch, které se dotýkají všech rodinných příslušníků. Úkolem společnosti by měla být snaha, nejen o podporu úspěšného založení rodiny, ale už v jakékoliv formě soužití, ale také o to, aby v jejím úspěšném rozvoji bylo co nejméně bariér, které musí překonávat. To, že právě rodiny s malými dětmi jsou skupinou, která je ohrožena na trhu práce, byl akcent pro vznik této práce. Jaký je subjektivní pohled rodičů na sladování rodinného a pracovního života. V české společnosti stále převažuje tradiční uspořádání rodiny – tedy muž živitel a matka pečovatelka. Na pečovatelskou roli se postupně nabalují další povinnosti, práce a odpovědnosti v rodině a domácnosti. Přitom však je zcela normální, že žena plní tuto svou funkci dál i po nastoupení do zaměstnání a přijímá tak dvojí břemeno. Ve společnosti také přetrvávající stereotypy o nižších schopnostech ženské pracovní síly, která je však na trhu práce paradoxně zastoupena velkým podílem. Jedním z důvodů tohoto přístupu je fakt, že se v domácnostech počítalo a počítá s dvojitým příjmem, a proto se musela i žena podílet na zlepšení ekonomické úrovně rodiny. *Je zřejmé, že zejména rodiny s malými dětmi (zhruba do 6 let) často řeší konfliktní či vyhrocené situace. Finální podoba individuálních strategií rodičů v oblasti skloubení pracovních a rodinných povinností může být determinována mnoha strukturálními, kulturními a institucionálními faktory.*¹ Každému jedinci by se mělo umožnit zvolení vlastní strategie v kombinaci práce a péče a nepenalizovat určitý typ volby.

Rodiče s malými dětmi vnímají ochotu, či neochotu ze strany zaměstnavatelů dohodnout se na případných změnách pracovních podmínek jako důležitou součást sladování pracovního a rodinného života. Je jasné, že ženy a muži mohou svou situaci a postavení ve společnosti chápat jinak, a proto pro lepší nastínění problému, je třeba zabývat se názory každého jedince individuálně a subjektivně. Je třeba zjistit, jaké jsou postoje všech zúčastněných, co si myslí o dané problematice, jaké jsou jejich preference a strategie.

¹ FUČÍK P., RABUŠIČ L. Partnerství, rodičovství, rodina. Slavkov u Brna: Protisk s.r.o., 2/2008. 112 s. ISBN 1214-813x, MK ČR E 15090. s.90

Hlavní výzkumná otázka zní: Jak vnímají rodiče situaci na trhu práce s pohledu sladování rolí pracovních a rodinných.

Téma harmonizace práce a rodiny jsem volila také z toho důvodu, protože jsem sama mohla do výzkumu přispět vlastní zkušeností a prožitkem tohoto problému.

Získané informace mohou být využity několika způsoby. Např. poskytnout získaný výstup státním i nestátním organizacím, které je mohou využít při budování strategií v oblasti prorodinných služeb. Také mohou přispět k řešení problému alternativní zaměstnanosti rodin s malými dětmi.

Celou práci otevírám nejdříve vysvětlením významu rodiny, jejím poslání a úkoly. V druhé části jsem se zabývala kariérou a jejím popisem. V poslední části teorie jsem popsala problém rovných příležitostí, který je úzce spjat s výzkumnou otázkou. V metodologické části jsem popsala, jak jsem výzkum provedla a definovala jednotlivé složky výzkumu. V empirické části jsem stručně charakterizovala účastníky výzkumu a popsala jednotlivé výzkumné otázky a odpovědi. V závěru shrnuji poznatky empirické části. Přílohu tvoří výzkumný nástroj – záznamové listy podle návodu. Přílohou je také Cd se záznamem provedených rozhovorů.

I. TEORETICKÁ ČÁST

„Rodina je základní jednotka celé společnosti“.

PhDr. Ivana Binarová, Ph.D.

1 RODINA

„Rodina je původní a nejdůležitější sociální skupina a instituce, která je základním článkem sociální struktury i základní ekonomickou jednotkou. Z hlediska sociologie je rodina skupinou primární. Základem rodiny je manželský pár, který reprezentuje zároveň dvě hlavní role rodičů.“²

1.1 Model rodiny

Pod pojmem typický model rodiny si představujeme uzavřenou malou skupinku jedinců, která má mezi sebou intenzivní citové pouta, silné vztahy, výraznou soudržnost a intimitu. Zpravidla tuto skupinku tvoří matka, otec a děti. Rodina je založena na sdílení, ztotožňování, podpoře, spolehlivosti a také na vzájemném ovlivňování.

„Rodina byla chápána jako základní instituce garantující sociální a kulturní soudržnost, která tradičně zajišťovala strukturaci soukromého života jednotlivců a byla základním kamenem sociálního řádu a společenské reprodukce.“

V posledních několika stoletích prošla zásadním vývojem nejen moderní rodina, ale také vztah k dítěti. *Podle francouzského historika Philippa Aričse (1973) jsou city k dětem a k rodině veskrze moderní, dětství bylo objeveno teprve nedávno, zatímco v minulosti bylo toto období života téměř ignorováno. Rodina sice existovala jako skutečnost, ale nebyla chápána jako morální či sentimentální hodnota. Teprve postupně začínala být dětem věnována zvláštní pozornost a vznikl cit pro rodinu, zaměřený na děti a jejich výchovu.³*

V posledních desetiletích se v evropských zemích mění podoba rodiny. Domácnosti konstituované manželským párem s dětmi, což se tradičně chápe jako rodina, tvoří dnes v Evropě jen asi čtvrtinu všech domácností.

² Zdroj: www.jpod.viod.eu.com, VIOD, Praha 7, © Vzdělávací institut ochrany dětí

³ UHDE, Z. Gender, rovné příležitosti, výzkum - časopis oddělení Gender & sociologie, Sociologický ústav Akademie věd České republiky, Praha 1. Ročník 6, číslo 1/2005. ISSN 1213-0028. s.1, 2

Ve sféře rodinného života dochází ke změnám, k oslabování partnerských svazků, k oslabování vnitřní koheze rodin, dále ke snižování celkového potenciálu její vnitřní solidarity a vzájemné pomoci. Dochází k zpochybňování jejího dosavadního konceptu, uspořádání vztahů uvnitř rodiny, její stability. Dochází k oslabování funkčnosti a role rodiny.

„Celkově slábne jak finanční, tak i časový potenciál rodinné solidarity. Mezi faktory, snižující potenciál rodinné solidarity hraje roli také zaměstnání obou partnerů a z toho plynoucí ztráta značné části disponibilního času pro realizaci rodinné solidarity“.⁴

Z toho vyplývá, že je potřeba upozornit na skutečnost, že pokud se oba partneři věnují na plný úvazek pracovním povinnostem, nezůstává jim příliš času na rodinu i sebe navzájem. Z tohoto důvodů může v rodinách vznikat napětí, neboť povinnosti v zaměstnání ovlivňují i plnění jejich povinností v rodině. Tento časový deficit je charakteristický pro většinu evropských zemí, včetně České republiky. Toto rozdělení disponibilního času platí pro zaměstnané osoby obecně, především však pro ty, kteří vykonávají manažerské či externí práce, a také jejichž výkon v zaměstnání vyžaduje vysokoškolské vzdělání.

1.2 Funkce rodiny

Podle Binarové rozlišujeme 4 základní funkce, které jsou univerzální a platí pro všechny rodiny.

1.2.1 Biologicko- reprodukční funkce

1.2.2 Ekonomická funkce

1.2.3 Emocionální funkce

1.2.4 Sociálně – výchovná funkce⁵

⁴ SIROVÁTKA, T. et al. Rodina, zaměstnání a sociální politika. Brno:Albert, 2006. 280 s. ISBN 80-7326-104-9. s 30

⁵ BINAROVÁ, I. Partnerství, sexualita a rodina. Olomouc: Univerzita Palackého, 2001. 48 s. ISBN 80 – 244 – 0138 - X . S. 33

1.2.1 Biologicko – reprodukční funkce

Je to základní funkce rodiny. Obsahuje v sobě nejen reprodukci (plození dětí), ale i uspokojování sexuálního pudu. Je důležitá pro zachování lidského rodu. Pro svůj zdárný rozvoj potřebuje společnost stabilní reprodukční základnu, což také vyjadřuje současný Zákon o rodině. Podle něj je hlavním účelem manželství založení rodiny a řádná výchova dětí. Podstata této funkce se nemění, ale podle současného trendu je ve většině vyspělých zemí dítě často vnímáno jako překážka v profesním růstu a vlastní seberealizaci obou rodičů a v rodinách s nižšími příjmy pak také jako přepych.

1.2.2 Ekonomická funkce

Ekonomická funkce v sobě zahrnuje to, že rodina by měla zabezpečit materiálně všechny své členy, kteří spolu trvale žijí a společně hradí náklady na své potřeby. Děti představují pro rodinu finanční zatížení, které není nejmenší. Finančním zatížením jsou myšleny nejen finanční náklady, ale také činnosti, kterými je zajišťován chod domácnosti. Díky rodinným řemeslům a dědičným povoláním bývala ekonomická funkce v minulosti výraznější, rodina bývala ekonomicky soběstačnou. Poruchy ekonomické funkce se projevují v hmotném nedostatku rodin, což v současnosti může být důsledkem nezaměstnanosti, nebo také zvyšování životních nákladů.

1.2.3 Emocionální funkce

Rodina je nezastupitelná při uspokojování základních emočních, psychických i biologických potřeb rodiče i dítěte. Z důvodu potřeby zázemí bezpečí a jistoty je třeba vytvářet pro dítě domov, kde najde vše potřebné pro svůj emoční vývoj. I rodič uspokojuje svou potřebu, např. předávání svého já druhému jedinci, potřeba citově se angažovat na osudu někoho jiného, starat se o druhé, pečovat o někoho. Zdravá rodina je stále jednou zárukou výchovy zdravých a emocionálně stabilních dětí.

Rodinné prostředí velmi výrazně ovlivňuje vývoj každého jedince. Rodiče by měli svému dítěti poskytnout především pocit jistoty, lásky a bezpečného zázemí.

Dítě potřebuje intenzivně vnímat projevy náklonnosti.⁶ Jedním z nejdůležitějších posláních rodiny je péče a ochrana pro jednotlivé členy v obdobích, kdy nejsou schopni se o sebe postarat.

1.2.4 Sociálně – výchovná funkce

Předávání tradic, norem a postojů k dané společnosti dalším generacím je další z funkcí rodiny. Tentokrát socializační. Výchova v rodině je chápána jako souhrn interakcí, způsobů komunikace, rituálů a stereotypů. Rodina se stává prvotní skupinou, která formuje jeho osobní vývoj i postoje k dalším skupinám. Je pro dítě modelem celé společnosti. Děti přebírají od svých rodičů i vztahy k hodnotám. Jsou rodiny orientující se na materiální blaho, jsou jiné, které podporují duchovní hodnoty. V současné době je orientace na materiální hodnoty značná. Dokonce se dá říct, že někteří rodiče se s majetkem identifikují s pocitem, čím více ho mají, tím oni sami mají vyšší hodnotu.⁷ Současná pedagogická teorie je většinou zajedno v názoru, že rodinná výchova a rodinné prostředí je nejvýznamnějším činitelem formujícím mladého člověka.⁸

1.3 Proměny dnešní rodiny

V pozadí zvýšené pozornosti věnované harmonizaci vztahu mezi rodinou a zaměstnáním stojí zájmy hlavních sociálních aktérů, ať již to jsou osoby žijící v různých formách rodinného života od klasického manželství, až po různé podoby nesezdaného soužití, zaměstnavatelé od drobných živnostníků až po velké nadnárodní firmy či národní (sociální) stát. Je to logické, neboť trh práce, rodina a (sociální) stát představují tři vzájemně se ovlivňující významné prvky současné společnosti. Všechny tři také v posledních desetiletích prošly významnými strukturálními změnami společenských hodnot a norem,

⁶ DOLEŽALOVÁ, E. Hry pro rodiče s dětmi. Praha: Grada Publishing, a.s., 2005. ISBN 80-0991-0. s. 7

⁷ BINAROVÁ, I. Partnerství, sexualita a rodina. Olomouc: Univerzita Palackého, 2001. 48 s. ISBN 80 – 244 – 0138 - X , str. 35

⁸ PRUCHA, J., WALTEROVÁ, E., MAREŠ, J. *Pedagogický slovník*. Praha: Portál, 2001. 322 s. ISBN 80-7178-579-2. s.202

(ať již jako jejich příčina či důsledek), které se promítli jak do života jednotlivých rodin, tak i do preferencí jejich členů.⁹

1.4 Změny ve společnosti a jejich dopad na život rodin.

*„Společnost ovlivňuje rodinu a rodina ovlivňuje společnost. Změny ve společnosti se odrazí ve změnách charakteru rodin a tyto změny v rodinách pak zpětně působí na celou společnost.“*¹⁰

Z širšího hlediska lze chápat rodinu jako bezesporu nejvýznamnější jednotku naší společnosti, na jejichž prosperitě závisí udržitelný rozvoj naší společnosti, rozvoj kulturní, sociální a ekonomický.¹¹ Rodina nemusí nutně kopírovat společenské požadavky či normy. Od těchto požadavků se rodiny více či méně odchylují. Rodina byla pokládána za jednu ze základních institucí garantujících sociální a kulturní soudržnost, které byly pokládány za základní kámen sociálního řádu a společenské reprodukce. *K zásadním změnám v organizaci rodinného života došlo v první polovině 20. století, kdy se poprvé silně prosazuje požadavek lásky mezi manželi jako podmínka k založení rodiny.*

Rodina nabývá formu nukleární rodiny, v níž je manželství založené na vzájemné lásce a kde panuje silná dělba rolí a práce mezi mužem a ženou. Výsledkem této fáze je mimo jiné babyboom, ke kterému v západních zemích došlo v 50. letech – lidé vstupují do manželství mladí a mají děti z lásky. Od 60. let 20. století je logika lásky v rodině ještě více posílena. Manželé by spolu měli zůstat, jen pokud se milují. Hlavní povinností rodičů je věnovat dětem lásku a pozornost. Pozice muže a ženy se zrovnoprávňují se vstupem žen do zaměstnání. Cílem již není rodina jako taková, ale jednotlivá individua, která ji tvoří. Což vede k mnohým legislativním a praktickým změnám, například právní usnadnění a množství rozvodů či zrušení institutu „otcovské autority“.

⁹ SIROVÁTKA, T. et al. Rodina, zaměstnání a sociální politika. Brno: Albert, 2006. 280 s. ISBN 80-7326-104-9. s 20

¹⁰ BINAROVÁ, I. Partnerství, sexualita a rodina. Olomouc: Univerzita Palackého, 2001. 48 s. ISBN 80 – 244 – 0138 - X , s. 31

¹¹ Zdroj: http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce_rodina.pdf

„Rodina se stává soukromým prostorem, jenž má sloužit jednotlivcům.“¹² Proces proměny rodiny je zprostředkovaný kulturní tradicí, hodnotami a normami, a také institucemi a „politickou akcí“ - mj. z toho vyplývají „národní rozdíly“ v procesu proměny instituce rodiny, v cílech a strategiích členů rodin.¹³

V posledním století docházelo k výrazným společenským změnám, které měly a mají vliv na podobu rodin. Společnost i rodina se vyvíjejí. Například se zvyšují očekávání všech, kteří jsou její součástí a také se demokratizují vztahy v rodině. Důsledkem emancipace a ekonomické nutnosti je vstup žen na trh práce. Tato kombinace zapříčinila změny ve struktuře domácnosti, rodinného života a životního stylu.

1.4.1 Rodina jako sociální instituce

Ne všechny sociální struktury působí na jednání jednotlivců stejnou silou. Některé jsou trvalejší a míra jejich objektivního tlaku na člověka je veliká. Jiné sociální struktury jsou méně stabilní a působivé. Nejtrvalejší a nejvlivnější sociální struktury nazýváme sociální instituce¹⁴. Základní a nejdůležitější sociální instituce je rodina. V posledních desetiletích se v evropských zemích nejen radikálně proměnila podoba rodiny, ale došlo i k zpochybnění jejího dosavadního konceptu (funkcí, uspořádání vztahů uvnitř ní, její stability atd.), tyto změny otřáslly i rodinnou ideologií věku modernity.¹⁵

Způsoby jakými si sociální aktéři organizují soukromý, partnerský a rodinný život, nutně souvisejí s vnějšími podmínkami a vlivy a následně zpětně ovlivňují toto „vnější“ prostředí.

¹² UHDE, Z. Gender, rovné příležitosti, výzkum - časopis oddělení Gender & sociologie, Sociologický ústav Akademie věd České republiky. Praha 1. Ročník 6, číslo 1/2005. ISSN 1213-0028. S. 2

¹³

zdroj: http://209.85.129.132/custom?q=cache:SnUzMnXQ4xIJ:www.internetovestranky.com/Images/Documents/Katedra_SPSP/projekt/RZV_SEN2b_Sirovatka.ppt+soci%C3%A1ln%C3%AD+instituce+rodina&cd=3&hl=cs&ct=clnk&lr=lang_cs&inlang=pl&client=pub-9351958709261256

¹⁴ zdroj: <http://fss.muni.cz/~winkler/kapitola6.html>

¹⁵ SIROVÁTKA, T. et al. Rodina, zaměstnání a sociální politika. Brno: Albert, 2006. 280 s. ISBN 80-7326-104-9. s 30

1.4.2 Faktory ovlivňující změny v rodinách:

- nárůst účasti žen na trhu práce,
- závislost na výdělků obou partnerů,
- příprava na zaměstnání, vzdělávání, rozšiřování pracovní doby,
- ústup od rodinných norem,
- menší stabilita rodin,
- změny demografického chování rodin,
- nárůst rozvodovosti a nesezdaných soužití,
- odkládání rodičovství do vyššího věku partnerů,
- rozvoj antikoncepce a plánované rodičovství.

Oblastí, která má významný vliv na rodinné životy, je pracovní trh, pracovně – profesní situace aktérů a jejich pracovní vytížení. *Důvodem, proč se rovnováha mezi prací a rodinou stala v současné době problémem a probudila zájem sociálních aktérů, je souběh působení vzájemně souvisejících strukturálních a hodnotových změn, které se v posledních desetiletích objevily v průmyslově rozvinutých zemích. Na jedné straně se mění formy rodinného soužití spolu s funkcemi rodiny a vzájemné vztahy mezi členy rodiny, současně se změnami, ke kterým dochází ve struktuře zaměstnanosti a v povaze i podmínkách zaměstnání a ve vztazích mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Na druhé straně pak lze znamenat změny strategií sociálních aktérů, založené na jejich individuálně, ale sociálně podmíněných preferencí.*¹⁶ Na změnách v procesu vytváření rodin se podílí také klesající trend uzavírání manželství, či alespoň oddalování tohoto kroku, oddalování mateřství, jež má za následek klesající počet dětí. Tyto trendy mohou být popisovány také jako důsledek

¹⁶ SIROVÁTKA, T. et al. Rodina, zaměstnání a sociální politika. Brno:Albert, 2006. 280 s. ISBN 80-7326-104-9. s 22

růstu vzdělání žen v rámci postupující emancipace. *Tři čtvrtiny české populace ji hodnotí pozitivně a považují takovéto uspořádání intimity za ideální.*

Ostatní způsoby soužití (svobodní, žijící v nesezdaném soužití, rozvedení /žijících bez partnera/ a ovdovělí) jsou hodnoceny alespoň o stupeň negativněji.¹⁷ Proces proměny rodiny je zprostředkovaný kulturní tradicí, hodnotami a normami, a také institucemi a „politickou akcí“ - mj. z toho vyplývají „národní rozdíly“ v procesu proměny instituce rodiny, v cílech a strategiích členů rodin. Proto role sociální politiky je přínosná či nepřínosná v závislosti na tom, zda její cíle, motivy a opatření odpovídají cílům, motivům a strategiím členů rodin při formování a realizaci jejich životních šancí.¹⁸

¹⁷ Zdroj:<http://www.soc.cas.cz/projects/cz/15/57/Souvislosti-promen-pracovniho-trhu-aforem-soukromeho-a-partnerskeho-zivota-v-ceske-spolecnosti.html> s.7

¹⁸ http://www.internetovestranky.com/Images/Documents/Katedra_SPSP/projekty/RZV_SEN2b_Sirovatka.ppt.

2 KARIÉRA

Pojem **kariéra** je velmi mnohotvárný a může být definován nejrůznějšími způsoby. *Podle Horalíkové je to postup, který se odehrává na časové ose*¹⁹. Vymezení kariéry bývá různým způsobem upřesňováno. Její počátek může představovat okamžik nástupu do zaměstnání, respektive do jistého typu školy a obecně řečeno koncem kariéry bývá myšlen odchod do důchodu. Dá se říct, že pracovní kariéra jsou různé body na této časové ose pracovního života, které se skládají ze zaměstnání, práce, pracovních pozic. Pracovní kariéra úzce souvisí se vzdělaností, tedy se systémem vzdělání. Pohled na kariéru mužů a žen se liší. Tradičně byl za živitele rodiny považován muž. Tento náhled se již částečně změnil a dnes je málo domácností, ve kterých by se nepočítalo s příjmem obou partnerů. Přesto však je muž stále pokládán za hlavního živitele. Disharmonie mezi rodinou a zaměstnáním má dnes stále výrazný gender rozměr. Celkem 80% pečujících o své rodinné příslušníky jsou ženy²⁰ a 80% z těchto pečujících žen jsou ženy zaměstnané!²¹

2.1 Kariéra žen

Příčinou odlišnosti vývoje kariéry u žen a u mužů může být také výraznější zaměření žen na mateřství, péči o děti a orientaci na rodinu. Právě z toho vyplývají různá kariérní omezení, kdy žena většinou přerušuje kariéru a nastupuje zpět /pokud je jí to umožněno/ na pracovní post po skončení mateřské dovolené, popř. poté, co je dítě samostatnější. Setkáváme se také s typem žen, které před sňatkem, či narozením dítěte krátce působí v zaměstnání a poté ukončí svou kariéru. Dalším typem může být žena, která i po narození dítěte pokračuje ve výkonu povolání. Práce a rodina se nemusí vylučovat.

¹⁹ HORALÍKOVÁ, M., 1998: Etika v činnosti podniků. Sborník z vědecké konference Agrární perspektivy VII. - „Evropská integrace a využívání přírodních zdrojů“. PEF ČZU, Praha, ISBN 80-213-0471-5, s. 198-202.

²⁰ SIROVÁTKA, T. et al. Rodina, zaměstnání a sociální politika. Brno:Albert, 2006. 280 s. ISBN 80-7326-104-9. s. 48

²¹ SIROVÁTKA, T. et al. Rodina, zaměstnání a sociální politika. Brno:Albert, 2006. 280 s. ISBN 80-7326-104-9. s. 48

Kariérové působení žen na trhu práce lze rozdělit do 4 druhů:

- Žena, která po skončení studia nastupuje krátce do pracovního procesu, poté odchází na mateřskou dovolenou a ukončuje svou kariéru.
- Žena, která se po nástupu do zaměstnání věnuje kariérnímu růstu. Odkládá mateřství až na dobu pracovní stability.
- Žena, která po porodu pečuje o dítě a nadále pokračuje ve výkonu povolání.
- Žena, která se rozhodne (z jakýchkoliv důvodů) pro bezdětnost a věnuje se kariéře.

„Je zřejmé, že zejména růst podílu neúplných rodin a osaměle žijících a bezdětných jedinců představuje současnou, ale především budoucí možnost vzniku jiným formám solidarity, než je solidarita rodinná. Zejména ženy v neúplných rodinách, mají značné potíže sladit rodinný a pracovní životů“.²² Dnešní mladé matky nespátřují v mateřství své jediné životní poslání, ale chtějí se realizovat i v profesním životě. V praxi to vypadá tak, že se snaží skloubit rodinu s kariérou za cenu značného vypětí a jistých ústupků na obou stranách. Rodičovství ale nemůže fungovat, pokud se oba, tedy muž i žena, rozhodnou pro tradiční mužskou roli.²³

2.1.1 Postavení na trhu práce očima žen

Na postavení žen na trhu práce má vliv více faktorů. Tyto faktory jsou ve vzájemné interakci a ženy je mohou vnímat jinak, rozdílným způsobem. K pochopení těchto individuálních pohledů mohou sloužit teorie založené na konceptu lidských preferencí.

- **Preferenční teorie**

Ze snahy předvídat a vysvětlit volbu žen mezi prací na trhu práce a prací v domácnosti vznikla tzv. preferenční teorie. Tato teorie pracuje s prvky jako osobní hod-

²² JURAJDA, Š., KUČAŘOVÁ, V., MACHOVCOVÁ, K., Kariéra, Rodina, Rovné příležitosti. Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2006. ISBN: 80-86520-12-9 . s. 58

²³ MOŽNÝ, I. *Sociologie rodiny*. Praha: SLON. 2002. 251 s. ISBN 80-86429-05-9

noty a rozhodování. Tuto teorii předložila v roce 2000 britská socioložka Catherine Hakimová. *Podle jejího názoru „velmi užitečnou právě pro vysvětlení současných trendů v plodnosti“.* Hakimová vytvořila typologii žen podle preferencí ve vztahu k rodině a placené práci. *Podle Hakimové faktory, které radikálně proměnily chování žen a jejich preference ve společnosti a na trhu práce jsou následující:*

- *antikoncepční revoluce* (umožnila ženám svobodu a kontrolu plodnosti),
- *revoluce v rovných příležitostech* (dala ženám možnost rovného přístupu k povoláním, pozicím),
- *rozmach povolání „bílých límečků“ - která jsou pro ženu atraktivnější než dělnická povolání,*
- *vznik možnosti zaměstnání na částečný úvazek* (tato možnost je výhodná pro ženy, které se nechtějí věnovat práci na úkor rodiny),
- *vzrůstající důležitost hodnot a osobních preferencí ve volbě životního stylu.*²⁴

- **Teorie racionální volby**

Teorie racionální volby je také založena na rozhodování jednotlivce. Jde o vysvětlení lidského chování. Toto chování je popisováno jako snaha o maximalizaci zisku. Jde nejenom o zisk, ale také o rozhodnutí, které bude minimalizovat ztráty. Jde o volbu toho, co je zrovna racionální v dané situaci a také v sociálním kontextu. U této volby je riziko, že jedinec nemusí být schopen volby v případě, že pro něj nemají stejnou hodnotu, či jsou nedoměřitelné. *Členové domácnosti rozdělují svůj čas mezi placenou práci a neplacenou práci v domácnosti tak, aby maximalizovali užitek celku domácnosti. Maximalizace užítku jinými slovy znamená, že ten, kdo má lépe placené zaměstnání nebo zaměstnání s lepší perspektivou kariérního růstu, soustředí své časové investice na výkon své profese na trhu práce, druhý partner se pak více zaměří na sféru domácnosti a rodiny.*

*Tato teorie je postavena na předpokladu, že čím více času věnuje jedinec placenému zaměstnání, tím větší má příjem a naopak tím méně se zapojuje do výkonu domácích prací.*²⁵

²⁴ SIROVÁTKA, T. et al. Rodina, zaměstnání a sociální politika. Brno: Albert, 2006. 280 s. ISBN 80-7326-104-9. s 30

- **Kulturní teorie**

Autorkou této teorie je Pfau-Effinger. *Zohledňuje dimenzi kultury, jejích ideálů a hodnot, které sdílí většinová společnost a její instituce.*²⁶ Tato teorie je založena na třech konceptech:

- Genderová kultura

Tato koncepce vychází z předpokladu jednotné myšlenky ve vztahu k dělbě práce mezi ženami a muži v kulturním rámci každé moderní společnosti.

- Genderový systém

Tato koncepce obsahuje vztahy mezi sociálním státem, rodinou, trhem práce, neziskovým sektorem ale hlavně interakcí mezi těmito institucemi s genderovými strukturami, tzn. Genderovou dělbou práce a mocenskými vztahy.

- Genderové uspořádání

Tato koncepce je propojením genderové kultury a genderového systému. Podle této koncepce chování žen tedy ovlivňuje kontext dělby práce podle genderu.

2.2 Kariéra mužů

Práce a kariéra většinou znamená pro muže něco jiného než pro ženu. Muži jsou více citlivější na kariérní postup, což vede k větší soutěživosti mezi kolegy na pracovišti. Materiální a mocenské aspekty práce mají většinou pro muže větší význam než pro ženy. Organizací, které mají ve svých řadách, na všech úrovních, vyrovnaný počet mužů a žen, je poskytnou. Přitom spolupráce obou pohlaví přináší komplexnější zastoupení podstatných manažerských dovedností. Společnosti, které mohou dávat stejný prostor mužům a ženám, jsou pak však schopny vybírat opravdu ty nejlepší.

²⁵ zdroj:http://www.feminismus.cz/download/marikovatekst.doc+%C2%B7+Teorie+racion%C3%A1ln%C3%AD+volby&cd=7&hl=c&ct=clnk&lr=lang_cs&inlang=pl&client=pub-9351958709261256

²⁶ zdroj:http://209.85.129.132/custom?q=cache:_BK1ihSboJ:sreview.soc.cas.cz/upl/archiv/files/513_KrizkovaVohlidalovaSC2009.pdf+teorie+Pfau-Effinger&cd=2&hl=cs&ct=clnk&lr=lang_cs&inlang=pl&client=pub-9351958709261256

Flexibilní pracovní doba patří k nástrojům napomáhajícím lepší slučitelnosti rodinného a pracovního života i rovných příležitostí pro muže a ženy²⁷.

2.3 Alternativní formy práce a pracovní doby

*Dynamika ekonomických a politických změn s sebou přináší nutnost pružné reakce na pracovním trhu spojené s hledáním optimálních řešení problémů, mezi něž bezesporu patří vysoká míra nezaměstnanosti a nízká efektivita práce. Z tohoto důvodu se v Evropě stále více rozrůstají nové formy zaměstnávání a organizace pracovní doby, které charakterizuje flexibilita směrem k potřebám a zájmům všech zúčastněných stran, tj. zaměstnavatelů, zaměstnanců i nezaměstnaných osob²⁸. Na jednu stranu může flexibilizace práce a pracovní doby přinést potřebnou možnost harmonizovat práci a rodinu, ale na stranu druhou představuje z hlediska rodin hrozbu. Pokud se jedná např. o práci z domova je velmi obtížné a těžké oddělit od sebe čas věnovaný práci a čas, který chceme věnovat rodině. Původním záměrem nabídky flexibilní pracovní doby bylo dosažení vyšší výkonnosti ekonomiky nárůstem zaměstnanosti žen a vytvoření vhodných podmínek pro jejich zaměstnávání. Nepříznivý demografický vývoj vyvolal v posledních letech potřebu hledat nové **alternativní formy práce**²⁹.*

2.3.1 Alternativní formy práce

- **Sdílené úvazky (pracovní funkce)**

Jde o možnost sdílet pracovní místo s další osobou. Dobré zkušenosti se sdílením pracovního místa poukazují na to, že uplatňování flexibilních opatření může být výhodné opravdu pro obě strany.

²⁷ zdroj: http://pravnicaradce.ihned.cz/c4-10077460-20974840-F00000_d-flexibilni-formy-zamestnavani-a-organizace-pracovni-doby

²⁸ KOLÍNSKÁ, R. Sdílené úvazky a další alternativní formy zaměstnání. Síť mateřských center, o.s 2008.28 s. projekt Sdílené úvazky jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti č. CZ.04.3.07/1.1.01.4/1155 s.5

²⁹ KOLÍNSKÁ, R. Sdílené úvazky a další alternativní formy zaměstnání. Síť mateřských center, o.s 2008.28 s. projekt Sdílené úvazky jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti č. CZ.04.3.07/1.1.01.4/1155 s.5

Rodič zůstává v kontaktu s profesí, zlepšit i svou finanční situaci a firma neztratí osvědčenou pracovníci či pracovníka.³⁰ Tato forma práce není zákoníkem upravená, a proto záleží na zaměstnavateli, jak bude tuto formu práce realizovat. Tato forma pracovního úvazku je rozvíjena a podporována především vládami v Rakousku, Irsku a v Německu.³¹

- **Rotace práce**

Jde o systémovou prevenci nezaměstnanosti osob, jejichž pracovní místa jsou ohrožena strukturálními změnami. Tito zaměstnanci jsou uvolněni na své dozdělávání, ale je jim zaručeno právo na dosavadní pracovní místo. Po dobu zvyšování své kvalifikace jsou nahrazeni speciálně připravenými náhradníky z řad čerstvých absolventů nebo nezaměstnaných, kteří získáním této praxe a zkušeností mají následně větší šanci získat adekvátní práci.³²

2.3.2 Flexibilní uspořádání pracovní doby

Ve Finsku, které se v první polovině devadesátých let potýkalo s vysokou nezaměstnaností, znamenalo zavedení politiky podpory flexibilního režimu pracovní doby výrazné navýšení pracovních míst. Jednalo se o tzv. 6+6 model, podle kterého byl standardní den rozdělen na dvě za sebou následující šestihodinové směny.³³

- **Práce na částečný úvazek**

Zákoník práce výslovně upravuje možnost sjednat se zaměstnancem kratší pracovní dobu (částečný pracovní úvazek) a v této souvislosti stanoví, že zaměstnanci přísluší mzda (plat), která odpovídá této kratší pracovní době. Rozvržení kratší pracovní doby závisí na rozhodnutí zaměstnavatele nebo na dohodě se zaměstnancem. V žádném případě však délka směny nesmí překročit 12 hodin.

³⁰ JURAJDA, Š., KUCHAROVÁ, V., MACHOVCOVÁ, K., Kariéra, Rodina, Rovné příležitosti. Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2006. ISBN: 80-86520-12-9 . s. 23

³¹ KOLÍNSKÁ, R. Sdílené úvazky a další alternativní formy zaměstnání. Síť mateřských center, o.s 2008.28 s. projekt Sdílené úvazky jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti č. CZ.04.3.07/1.1.01.4/1155 s. 6

³² KOLÍNSKÁ, R. Sdílené úvazky a další alternativní formy zaměstnání. Síť mateřských center, o.s 2008.28 s. projekt Sdílené úvazky jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti č. CZ.04.3.07/1.1.01.4/1155 s. 6

³³ http://pravnicaradce.ihned.cz/c4-10077460-20974840-F00000_d-flexibilni-formy-zamestnavani-a-organizace-pracovni-doby

Zaměstnavatel také nesmí zaměstnancům s kratší pracovní dobou nařizovat práci přesčas, za kterou se považuje až práce konaná nad stanovenou týdenní pracovní dobu (např. 40 hodin za týden). Práce konaná nad sjednanou kratší pracovní dobu je také možná jen se souhlasem zaměstnance.³⁴ Česká republika se vyznačuje velmi nízkým podílem osob pracujících na zkrácený úvazek. Pokud jsou taková místa nabízena, jde nejčastěji o nízkokvalifikované oblasti trhu práce s nejnižší prestiží i finančním ohodnocením.

- **Práce na směny**

Směnou rozumíme část stanovené týdenní pracovní doby bez práce přesčas, kterou je zaměstnanec povinen na základě předem stanoveného rozvrhu pracovních směn odpracovat v rámci 24 hodin po sobě jdoucích.

- **Pružná pracovní doba**

Pružná pracovní doba se v ČR využívá již dlouho, nyní je však nově upravena v Zákoníku práce (§84 Rozvržení pracovní doby a § 85 a), b), c) a d).³⁵ Přes tento deklarovaný zájem vyjít vstříc zájmům zaměstnanců, se pružná pracovní doba uplatňuje většinou kvůli zájmům zaměstnavatelů využít maximálně provoz a životnost strojů, spíše než že by byli vedeni snahou umožnit zaměstnancům harmonizovat pracovní a rodinný život. Tak to vnímají i zaměstnanci.

- **Nepřavidelná a nerovnoměrná pracovní doba**

Jde o nejméně rozšířenou formu práce. Kalkulace pracovní doby probíhá v delším časovém období (obvykle za měsíc, čtvrtletí nebo rok).

- **Práce z domova s podporou IT (teleworking)**

Stejně jako všude ve světě se tato forma zaměstnávání pojí zejména s prudkým rozvojem výpočetní techniky a zvýšením výpočetní gramotnosti obyvatelstva. Jedná se především o práci spojenou s plněním pracovních úkolů prostřednictvím informačních (a telekomunikačních) sítí z odlišného místa.

³⁴ http://pravniciradce.ihned.cz/c4-10077460-20974840-F00000_d-flexibilni-formy-zamestnavani-a-organizace-pracovni-doby

³⁵ <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>

Tuto formu práce lze i kombinovat s klasickou prací na pracovišti. Nicméně klasická manuální práce doma technického charakteru nespojená s výpočetní technikou má v ČR dlouhou historii.

- **Práce na zavolání (on-call work)**

Je též označována za nepravidelnou výpomoc. Za zaměstnance na nepravidelnou výpomoc se považují ti, kteří vykonávají svou sjednanou práci jen občas a nepravidelně.

- **Týmová práce, skupinová práce**

Konkrétní úkol či úkoly jsou zároveň s pevným termínem ukončení zadány určité skupině pracovníků. Na jejich členech a vedoucím závisí organizace pracovního času.³⁶

2.3.3 Základní kritické body flexibility na trhu práce:

- a) Ke změnám v možnostech organizace práce a zavádění opatření na podporu skloubení práce a rodiny dochází v českém prostředí velmi pomalu, a pokud k němu dojde, tak téměř výlučně na nižších stupních klasifikace zaměstnání, na pozicích s nižší odpovědností apod. Tedy paradoxně možnosti žen a mužů na pozicích s nejvyšší mírou odpovědnosti a časové náročnosti zvládat zároveň práci i rodinu se nemění.
- b) Problémem je také v zaměření těchto opatření téměř výhradně na kategorii žen na základě předpokladu jejich větší angažovanosti v rodině, což pozici žen na trhu práce ještě oproti mužům dále významně oslabuje a mužům neumožňuje zvýšit jejich podíl na rodinných vztazích.

Český trh práce je nepřátelský k rodině. Je neflexibilní, je zde málo rozšířená pružná pracovní doba – využívá ji pouze 16,2 % žen, 28 % mužů. Nenabízí alternativu k plnému úvazku (rozšíření částečných úvazků je jedno z nejnižších v Evropě; podíl částečných úvaz-

³⁶ KOLÍNSKÁ, R. Sdílené úvazky a další alternativní formy zaměstnání. Síť mateřských center, o.s 2008.28 s. projekt Sdílené úvazky jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti č. CZ.04.3.07/1.1.01.4/1155 s.7-8

ků na celkové zaměstnanosti je 4,7 % x Norsko, Švédsko, Dánsko více než 20 %). Mateřství má velký negativní dopad na aktivitu žen na trhu práce.³⁷

ČR má velmi nízký počet částečných pracovních úvazků.

Jedná se o cca 3,5 % všech pracovních úvazků.

<i>Pro srovnání :</i>	<i>Rakousko</i>	<i>27,9 %</i>
	<i>Francie</i>	<i>12,9 %</i>
	<i>Dánsko</i>	<i>19,6 %</i>
	<i>Holandsko</i>	<i>34,5 %</i>
	<i>Polsko</i>	<i>11,5 %</i>
	<u><i>Velká Británie</i></u>	<u><i>23,3 %</i></u>
	<i>EU 25</i>	<i>19,0 %</i>

Zvláště markantní je tento údaj u kategorie žen ve věku 20 – 49 let s dětmi mladšími 12 let. Údaje uvádějí procento zaměstnaných žen v této kategorii celkem, a v tom procento částečných úvazků.

CELKEM ÚVAZKŮ	ČÁSTEČNÉ
<i>EU 25 60,4 %</i>	<i>22,7 %</i>
<i>Belgie 67,5 %</i>	<i>27,2 %</i>
<i>ČR 54,1 %</i>	<i>3,9 %</i>
<i>Německo 60,0 %</i>	<i>35,1 %</i>
<i>Holandsko 69,6 %</i>	<i>54,7 %</i>
<i>Rakousko 72,1 %</i>	<i>32,3 %</i>

Z těchto údajů je zjevné, že v této kategorii máme velmi nízkou míru ekonomické aktivity, a to i ve srovnání se zeměmi podobného civilizačního okruhu, jako je Německo či Rakousko. Hlavním důvodem je dramaticky nižší počet částečných pracovních úvazků. Sklou-

³⁷ Gender sociologie. Oddělení Gender & sociologie Sociologického ústavu Akademie věd České republiky, v.v.i. Konference Rodičovská práce nebo rodičovská dovolená? 16.10.2007. Dostupný z: <http://www.genderonline.cz/view.php?cisloclanku=2007091001>

*bení péče o dítě se zaměstnáním na plný pracovní úvazek je pro zaměstnance velmi obtížně, proto podpora kratších úvazků u této skupiny osob má opodstatnění.*³⁸

2.4 Sociální politika státu

Sociální politika je soubor aktivit, které promyšleně směřují:

- a) ke zlepšení základních životních podmínek obyvatelstva jako celku, resp. určitých skupin obyvatelstva;
- b) k zabezpečení udržování "sociální suverenity" a "sociálního bezpečí" v rámci daných hospodářských a politických možností země.

Je to politika orientovaná k člověku, k rozvoji, kultivaci a zdokonalování jeho životních podmínek a dispozic. Role státu je považována v sociální politice za nezastupitelnou a v jistém slova smyslu i za nejvýznamnější.

2.4.1 Sociální / veřejné politiky směřující k podpoře harmonizace práce a rodiny.

Sociální stát může vstupovat svojí intervencí i k takovým problémům, jako je harmonizování rodinného života a pracovní kariéry.

2.4.2 K harmonizaci práce a rodiny mohou sloužit např. opatření v podobě:

- a) Finančních prostředků – jedná se zejména o sociální dávky různého typu, jež mohou rodiny použít jako náhradu finančních prostředků získávaných na trhu práce.
- b) Rozvojem netržních služeb – zaměřujících se na šetření práce v domácnostech, na pomoc při investicích rodin do dětí.
- c) Legislativou – pomoci vyrovnávat handicap rodičů s těmi, kteří nemají děti, popř. i zvýhodněním těchto rodin.

³⁸ III. Soubor prorodinných opatření – Prorodinný balíček s. 85 -86 dostupný z http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet_balik.pdf

Legislativní úpravou pracovních podmínek a vztahů vstupuje sociální stát i do firemní sféry. Velice zajímavá je existence tzv. „Evropského auditu rodin a zaměstnání“. Tento audit existuje v Evropské unii a podniky, které se snaží vyjít svým zaměstnancům při sladění rodiny a zaměstnání, v něm mohou získat prestižní značku Work & Family. Audit zkoumá 10 oblastí, které se shodují s opatřeními, které by napomohli k harmonizaci rodiny a práce.

- *Pracovní doba (opatření zaměřená na vytváření flexibilní pracovní doby co do objemu, času, započtené doby).*
- *Pracovní postupy a náplň práce (prvky a metody flexibilní organizace práce).*
- *Pracoviště (možnosti flexibilního pracovního místa - doma, v kanceláři, na cestách - a jeho propojení v podniku).*
- *Informační a komunikační politika (vnitřní informovanost o prarodinných aktivitách v podniku).*
- *Kompetentnost řídicích pracovníků (prarodinné chování vedoucích pracovníků, aktivní podpora prarodinných dohod, podpora komunikačních schopností a schopností řešit konflikty).*
- *Personální vývoj (další vzdělávání a podpora zaměstnanců s rodinami).*
- *Naturální a finanční dávky (naturální a finanční podpora rodin s dětmi)*
- *Služby rodinám (nabídka zaopatření pro děti nebo rodinné příslušníky, kteří potřebují péči).*
- *Podniková specifika (inovativní opatření zaměřená na rodiny které nepatří do žádné z uvedených oblastí, zůstávají vnitřní záležitostí podniku dosažitelná dobrovolnickou prací).*

- *Podnikový a personální datový model (nalezení, spojení a analýza podnikohospodářských dat a informací, které mají sloužit ke střednědobému až dlouhodobému stanovení nákladů na prarodinná opatření.³⁹*

Sociální politika může hrát roli usměřovače sociálních procesů a může iniciovat společenské změny nebo jim naopak zabránit.

³⁹ SIROVÁTKA, T. Rodina, zaměstnání a sociální politika. Brno:Albert, 2006. 280 s. ISBN 80-7326-104-9. s. 236

3 ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI

Všichni lidé by měli mít možnost svobodně rozvíjet své schopnosti, využívat příležitosti a rozhodovat se bez omezení plynoucích ze striktně vymezených genderových rolí.

3.1 Postavení mužů a žen na trhu práce

Z historie víme, že pozice žen a mužů na trhu práce je odlišná. Tradiční model rodiny byl postaven na rozdělení rolí v domácnosti. Žena měla roli pečovatelskou (stará se o rodinný krb) a muž roli živitelskou (vydělávat peníze). Tato situace se postupem doby změnila. Ženy dnes vstupují na trh práce a dnešní rodina spoléhá na více příjmů. Muži stále častěji vstupují do role pečovatele. S rostoucími socio-kulturním tlakem se zvyšuje také zájem na vyrovnávání genderových rozdílů. Ženy se hlásí o svá práva pracovat na stejných pozicích a za vykonanou práci získat stejné ohodnocení jako muži. Situace na trhu se sice změnila, ale rozdíly v neprospěch žen proti mužům stále setrvávají.

3.1.1 Zdroje (ne)rovné pozice mužů a žen na trhu práce

Objektivní rovina

- ***Tlak sociálně definované role v rodině.***

Nerovná dělba práce mezi manželi (partnery) v rodině (domácnosti). Bez ohledu na to zda jsou zaměstnány či nikoliv, ženy přebírají v rodině většinu péče o děti a domácí práce. Proto potřebují ohledy od zaměstnavatelů, jež tuto okolnost berou na zřetel. Rodiče občas shledávají, že je obtížné vyrovnávat požadavky trhu práce a povinnosti v zaměstnání na straně jedné a povinnosti v rodině na straně druhé.

- ***Předsudky aktérů***

Firmy se často zaměstnávání žen brání, protože pod vlivem sociálně definovaného vzorce rolí v rodině přijímají předsudek o předurčenosti žen obecně starat se o zaopatření domácnosti a rodiny. Předjímají pak obecně nižší míru flexibility, tedy možnost žen se přizpůsobit potřebám výroby kvůli jejich závazkům v domácnosti. Z něj vycházejí diskriminující praktiky zaměstnavatelů vzhledem k ženské pracovní síle. V důsledku genderového stereotypu jsou ženy považovány za méně výkonné a vhodné pro (dobře placená) specifická zaměstnání.

Subjektivní rovina

Vliv role na trhu práce a v domácnosti na motivaci, sebevědomí a individuální strategie. Jedno z možných vysvětlení znevýhodněné pozice žen je úvaha, že ženy sami reflektují zmíněné objektivní okolnosti a sami se tak považují za tržně slabé, a proto velmi často akceptují takové podmínky, které jsou pro muže většinou nepřijatelné.⁴⁰

Rozdíly v zacházení mezi muži a ženami lze doložit zejména ve mzdách a také, jak již bylo zmíněno, v nerovném přístupu k výběru nových pracovníků či pracovnic. Za rizikové a nestabilní zaměstnankyně jsou považovány zejména mladé ženy ve věku kolem 30 let, kdy se očekává, že budou chtít mít děti. Také ženy s malými dětmi bývají považovány za rizikovou skupinu. Požadavky na trhu práce jsou směřovány nejlépe na jednotlivce bez jakýchkoliv závazků, který je schopen si organizovat svůj život podle zaměstnání a bude časově flexibilní.

3.2 Gender

„Slovo gender znamená v řečtině rod. Z řečtiny byl tento pojem přejat do celé řady evropských jazyků, a stal se tak jejich nedílnou součástí. V angličtině pojem gender v sobě zahrnuje především sociální a společensky podmíněné kulturní rozdíly, očekávání, předsudky a specifika v postavení mužů a žen.“⁴¹ „Gender je ve své podobě v podstatě vyjádřením, že se lidské bytosti dělí na dvě skupiny, muže a ženy, které mají do značné míry odlišné mužské (maskulinní) a ženské (femininní) charakteristiky, vlastnosti, schopnosti atd. Jedná se tedy o koncept vztahový, neboť maskulinita má smysl pouze ve vztahu (protikladu) femininitě, a femininita / maskulinita „neoznačuje mystickou kvalitu či esenci, kterou všechny ženy (muži) mají, protože jsou biologicky osobami ženského (mužského) pohlaví, ale je to množina struktur a podmínek, které vymezují, co to typicky znamená být ženou (mužem) v dané společnosti, i typický způsob, jakým ženy (muži) žijí tuto situaci.“⁴²

⁴⁰ SIROVÁTKA, T. Rodina, zaměstnání a sociální politika. Brno: Albert, 2006. 280 s. ISBN 80-7326-104-9. s. 236

⁴¹ ŠIKLOVÁ, J. Gender studies a feminismus na univerzitách ve světě a v ČR. In. VĚŠÍNOVÁ-KALIVODOVÁ, E. *Společnost žen a mužů z aspektu gender*. Praha: Open Society Fund, 1999. ISBN 80-86429-18-0

⁴² SMETÁČKOVÁ, I., JANKOVSKÁ, L., PAVLÍK, P., *Gender ve škole*, Praha: Otevřená společnost, o.p. s. 2006. 67 s. ISBN 80-903331-5-X

Gender zahrnuje sociální a společensky podmíněné kulturní rozdíly, předsudky, očekávání a specifika v postavení mužů a žen. „*Rodina jako základní jednotka sociálního systému je strukturována a hierarchicky uspořádána právě na bázi jednotlivých pohlaví*“.⁴³

3.2.1 Genderové předsudky a stereotypy

Genderové role vykazují muže do oblasti veřejné a ženy do oblasti spíše soukromé. Děje se to na základě předpokládaných osobních motivací. Vymezení mužské genderové role ho zařazuje do vnějšího světa, do sféry placené práce a produkce. Naopak ženské genderové role se přenáší na pojetí ženské pracovní síly na trhu práce. U žen se předpokládá možnost nástupu na MD, dále nižší stabilita, poté absence kvůli nemocnosti dětí, menší výkonnost a vůbec celková nižší motivace ke kariéernímu postupu. Její pozice je zatížena mateřstvím, ať už potencionálním či skutečným. Z tohoto důvodu jsou nezdánka ženy pro zaměstnavatele již dopředu nespolehlivou a méně stabilní pracovní silou. Zaměstnavatelé obtížně překonávají stereotypní vnímání žen a mužů v pracovní oblasti. *Pro Českou republiku je charakteristická výrazná segregace ženské a mužské pracovní síly podle hospodářských odvětví (činnosti), ženská pracovní síla na jedné straně a mužská na druhé straně se soustřeďuje do určitých ekonomických segmentů. Tato odvětvová koncentrace pracovní síly ovlivňuje i mzdové úrovně a vztahy.*⁴⁴

V pracovní sféře mají předsudky zelenou zejména v těch organizacích, které nechávají posouzení o přijetí potencionálních kandidátů /kandidátek pouze na osobních pocitech liniových manažerů.

3.2.2 Genderové nerovnosti na trhu práce v ČR

Jak již bylo mnohokrát popsáno ve statích týkajících se specifík ženské a mužské zaměstnanosti v ČR, postavení mužů a žen na trhu práce se stále významným způsobem odlišuje.

⁴³ MAŘIKOVÁ, Hana. *Proměny současné české rodiny (Rodina – gender – stratifikace)*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2000. 170 s. ISBN 80-85850-93-1. s.10

⁴⁴ ŠEVČÍKOVÁ S., BAJER P., ZOUBKOVÁ P. Sociální práce. Časopis pro teorii, praxi a vzdělávání v sociální sféře. Asociace vzdělavatelů v sociální práci. Brno 2005. Číslo/ročník 3/2005. 176 str. ISSN 1213-6204. S.76

Navzdory právně zakotvené zásadě rovných příležitostí a rovného zacházení se totiž šance mužů a žen na úspěch na trhu práce významně rozcházejí. Odlišné zacházení s muži a ženami v ČR lze doložit zejména rozdíly ve mzdách a také diskriminačním postupem některých zaměstnavatelů při výběru nových pracovníků či pracovníc. Hlavně mladé ženy ve věku kolem 30 let, kdy se obecně očekává, že budou mít děti, a ženy s malými dětmi bývají považovány za nestabilní a rizikové zaměstnankyně a bez ohledu na jejich schopnosti nebo ambice se u nich automaticky předpokládá konflikt ženských rodinných a pracovních rolí. Zvláště na lépe placená a prestižnější místa proto někteří zaměstnavatelé vybírají raději muže. Mužská pracovní síla bývá mnohdy ve srovnání s ženskou považována za apriorně kompetentnější, stabilnější, perspektivnější a výkonnější, a to bez ohledu na skutečné individuální schopnosti daného jedince.⁴⁵ V důsledku těchto tlaků jsou ženy mnohdy na hůře placených místech a profesích, než na jaké mají schopnosti.

3.2.3 Rovné příležitosti z hlediska právních norem

Problematikou rovných příležitostí pro muže a ženy se zabývá jak česká, tak i mezinárodní legislativa. Z českých právních norem se jim věnují např. Listina základních práv a svobod, Zákoník práce, Zákon o zaměstnanosti, Zákon o inspekci práce, Zákon o mzdě a Zákon o platu. Z mezinárodní legislativy je do českého práva postupně zaváděna řada evropských směrnic formou euronovel Zákoníku práce.

Jedná se například o:

- zákaz jakékoliv diskriminace z důvodů pohlaví,
- zásada stejné odměny za stejnou práci (práci stejné hodnoty),
- zásada rovného zacházení s muži a ženami, pokud jde o odbornou přípravu, přístup k zaměstnání, služební povýšení, pracovní podmínky,
- bližší vymezení pojmů pozitivní a negativní diskriminace,

⁴⁵ UHDE, Z. Gender, rovné příležitosti, výzkum - časopis oddělení Gender & sociologie, Sociologický ústav Akademie věd České republiky, Praha 1. Ročník 7, číslo 1/2006. 62 s. ISSN 1213-0028. s. 26-27

- *obtěžování a sexuální obtěžování.*⁴⁶

3.2.4 Vztah zaměstnání, vzdělání a rodičovství

*Důležitý diferenciační faktor pro zaměstnanost žen i pro genderové rozdíly v míře zaměstnanosti je úroveň vzdělání. Míry zaměstnanosti jsou obecně mnohem vyšší u vzdělaných žen (i mužů) než u žen z nižších vzdělanostních skupin, a to v případě částečných i v případě plných úvazků.*⁴⁷ Přítomnost dítěte má většinou na zaměstnanost, či odloučení z trhu práce horší dopad právě na ženy či muže vysokoškolsky vzdělané. Rodiče s nižším vzděláním se při přerušení kariéry (i dlouhodobějším) nevystavují takovým ztrátám (platovým, pozice, potencionální postup, ztráta lidského kapitálu) než ženy a muži z vyšším vzděláním. Výsledky výzkumů ukazují, že rodiče s nižším vzděláním většinou mívají více dětí než rodiče s vyšším vzděláním. Také s klesající porodností ve všech vzdělanostních skupinách bylo zjištěno, že tento klesající trend v porodnosti je v největší míře znatelný právě u žen s vyšším vzděláním. Jedním z důvodů proč tomu tak je, může být i posunutí narození prvního dítěte díky studiu (přípravy na povolání) na pozdější dobu a tím i oddálení potřeby rodičovství. Velkou roli také hraje možnost harmonizace práce a zaměstnání u lidí s náročnou profesí.

*Jako jedna z významných příčin odkládání prvního sňatku i mateřství je uváděna obava z ekonomické situace, která vzniká v mladé domácnosti s příchodem dítěte, případně dětí. Nedostatečná valorizace stávajících rodinných dávek se stala jedním z faktorů, které významně přispěly k poklesu porodnosti.*⁴⁸

⁴⁶ VELÍŠKOVÁ, H., 2007: Rovné příležitosti jako konkurenční výhoda. Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů a Gender Studies, o.p.s. Praha, ISBN 978-80-86520-19-3, s.9.

⁴⁷ SIROVÁTKA, T. et al. Rodina, zaměstnání a sociální politika. Brno:Albert, 2006. 280 s. ISBN 80-7326-104-9. s 213

⁴⁸ zdroj:http://209.85.129.132/custom?q=cache:c6aw643_68AJ:www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce_rodina.pdf+N%C3%81RODN%C3%8D+KONCEPCE+RODINN%C3%89+POLITIKY&cd=1&hl=cs&ct=clnk&lr=lang_cs&inlang=pl&client=pub-9351958709261256

PRAKTICKÁ ČÁST

4 METODOLOGICKÁ ČÁST

Pro praktickou část mé výzkumné práce jsem, vzhledem k tématu, zvolila kvalitativní výzkum. Jde o kvalitativní metodologii, kterou považuji pro tento druh výzkumu za nejvhodnější. Kvalitativním přístupem lze získat hloubkový popis případů, jde o podrobné studium jednotlivých případů. Výhodou je, že je umožněno komplexnější porozumění daného problému a, že předem neomezuje počet sledovaných proměnných a vztahů mezi nimi. Jeho metody jsou založené na zcela odlišném přístupu k datům, výstupy mají odlišný charakter a jsou jiného typu.

Podstatou kvalitativního výzkumu není nalezení obecných zákonitostí platných pro celou populaci, ale nalezení teorie, která je platná pro zkoumanou skupinu. Někdy se hovoří o tzv. analytickém zobecnění, tedy zobecnění směřuje ne směrem k populaci, ale směrem k teorii: k vývoji nové teorie, potvrzení nebo modifikaci staré nebo k rozhodnutí mezi soupeřícími teoriemi. Cílem takového výzkumu je získání širšího, holistického pohledu na společnost, instituce či určité skupiny lidí. Tento přístup odráží široké spektrum zájmů, zkoumá jedince, skupiny, obsahy a formy jejich myšlení interakce a sociální praktiky.⁴⁹

Pomocí výzkumné práce se snažím o pochopení pohledu rodin s malými dětmi na možnost slučitelnosti rodiny a zaměstnání. Tato skupina je velmi znevýhodněna na trhu práce a přitom patří k základnímu článku společnosti o který se opírá. Při volbě tématu pro svou výzkumnou práci jsem se rozhodla právě pro tuto problematiku, protože se dotýkala i mne samotné. Sama jsem pocítila jaké to je, být v podstatě ze dne na den postavena před rozhodnutím jakou rodinnou strategii zvolit. Chtěla jsem především zjistit pocity a názory lidí, kterých se tato problematika dotýká. Také proto jsem zvolila techniku rozhovoru - polostrukturované interview, techniku pozorování – introspektivní přístup, a dále techniku obsahové analýzy dat a dokumentů. Kvalitativní výzkum dokáže přinášet specifická a bohatá data. To je umožněno díky flexibilním metodám, které jsou zaměřeny na objevení a popsání jevu, a proto jsou založeny na jisté otevřenosti v otázkách a pozorování.

⁴⁹ HENDL., J. Kvalitativní výzkum. Praha: Portál, 2005. 408 s ISBN 80-7367-040-2. s. 150 - 151

Záměrem výzkumníka provádějícího kvalitativní výzkum je za pomoci celé řady postupů a metod rozkrýt a reprezentovat to, jak lidé chápou, prožívají a vytvářejí sociální realitu.⁵⁰

„Kvalitativní výzkum se snaží zachytit všechna data v maximální bohatosti a zpracovat je pomocí specifických analytických postupů. Jádrem těchto postupů je kódování, což je proces, kdy prvotní (surová) data převádíme do menších jednotek, s nimiž je možné dále pracovat. Tyto jednotky označujeme názvy.“⁵¹

4.1 Cíl výzkumu

Cílem práce je získat odpověď na hlavní otázku **„Jak vnímají rodiče situaci na trhu práce s pohledu sladování pracovních a rodinných rolí.“** Ve svém výzkumu jsem se zaměřila na tři oblasti, jenž jsou spolu provázány a každá z nich přináší popis daného tématu. V empirické části se pokouším hledat odpověď na hlavní otázku a zaměřuji se na výskyt a popis jednotlivých témat. Zajímalo mě, jaké možnosti řešení v souvislosti s vlastní situací dotazovaní volí. Jaké způsoby řešení navrhují a jak je odůvodňují. Cílem výzkumu by měl být pokus o vytvoření uceleného pohledu na problematiku z pohledu samotných rodičů. Také bych chtěla, alespoň částečně, přispět k porozumění a možná i zlepšení současné situace rodin, a dát zároveň konkrétní podněty k lepší slučitelnosti rodinné a pracovní sféry. V této práci včetně empirického šetření bych chtěla shromáždit množství konkrétního podkladového empirického materiálu, které posléze utříděním a zpracováním zvýraznit a poukázat na překážky, které pociťují rodiny s malými dětmi při snaze o sladování práce a rodiny. Pro lepší orientaci během rozhovorů s respondenty jsem si vytvořila strukturu rozhovoru. Otázky mi posloužili jako návodné otázky polostrukturovaného rozhovoru, který jsme s respondentem rozvíjeli a vedly nás k myšlenkám, které se jim jevili pro danou problematiku z jejich pohledu důležité.

⁵⁰ zdroj:http://fsps.muni.cz/~lazarova/kvalitativni_vyzkum/materialy/Workshop_Kvalitativni_vyzkum_ve_spolecenskych_vedach_2008.pdf

⁵¹ ŠVEC, V. *Pozvání do metodologie pedagogického výzkumu*. Brno: Paido. 2006. 90 s. ISBN 80-7312-121-9. s.53

4.2 Výzkumná strategie

Zajímali mě hlavně vlastní interpretace a subjektivní názory dotazovaných na danou problematiku. Z tohoto důvodu jsem zvolila rozhovor za pomoci polostrukturovaných návodných otázek, ve kterém je hovor veden spíše formou volnějšiho rozhovoru, ve kterém budou moci respondenti lépe vyjádřit své názory a myšlenky. Z tohoto důvodu je třeba si uvědomit, že se jedná o údaje, které vyjadřují subjektivní postoje, názory a mínění respondentů. Na druhé straně nelze podceňovat fakt, že zjištěné údaje vyjadřují názor zainteresované skupiny tázaných, které lze v řadě údajů považovat za reprezentativní.

4.3 Výzkumná jednotka

Na základě teoretické práce jsem jako výzkumnou jednotku zvolila rodiče na mateřské nebo rodičovské dovolené, protože jak uvádím v teoretické části práce, je zejména pro rodiny s malými dětmi těžké skloubit zaměstnání s rodinou.

4.4 Výběr výzkumného vzorku

Zvolila jsem metodu záměrného výběru, kdy jsou cíleně vyhledáváni respondenti podle určitých předem stanovených vlastností. K provedení šetření jsem si zvolila Rodinná a mateřská centra. Snažila jsem se najít v každém ze tří center pět rodičů, kteří svým způsobem reprezentují jistou kategorii. Snažila jsem se o zařazení rodičů z úplných rodin, neúplných rodin /sám žijící rodič/, rodičů žijících v nesezdaném soužití, rodičů samoživitelů, a také o zařazení dvou či více rodičů stejného, např. manželského stavu, ale rozdílného vzdělání.

4.5 Výzkumný vzorek

Pro tento výzkum jsem si vybrala výzkumný vzorek patnácti rodičů na mateřské či rodičovské dovolené. Respondenti byly ve věkové kategorii 20 až 39 let a měli malé nezaopatřené děti. Rodiče jsou návštěvníci Rodinných a mateřských center ve Zlínském kraji. Rodiče tam navštěvují aktivity určené pro rodiny s dětmi. Všechny rodiče jsem na začátku rozhovorů informovala o anonymitě, proto do charakteristiky uvádím jen číslo a jméno respondenta.

č. 1. Lenka

Paní Lenka bydlí v rodinném domku v obci blízké většímu městu. Je jí 29 let a je vysokoškolsky vzdělaná. V současné době je na rodičovské dovolené a před nástupem pracovala jako rehabilitační sestra u postižených dětí. Žije v úplné rodině s manželem a jejich sedmnácti měsíční dcerou.

č. 2. Petra

Paní Petra bydlí na sídlišti v městě. Je jí 31 let a má středoškolské vzdělání. V současné době je na rodičovské dovolené. Před mateřskou dovolenou pracovala jako uklízečka. Je rozvedená a žije sama s tříletým synem a osmnáctiměsíční dcerkou. Syn nastoupil do MŠ.

č. 3. Katka I.

Paní Katka I. bydlí v rodinném domku na vesnici. Je jí 25 let a je vysokoškolsky vzdělaná. V současné době je na rodičovské dovolené a před nástupem pracovala jako učitelka AJ. V současnosti stále aktivně vyučuje. Žije v nesezdaném soužití s přítelem a jejich synem. Syn má dva roky.

č. 4. Ondřej

Pan Ondřej bydlí na sídlišti v panelovém domě. Je mu 32 a je středoškolsky vzdělaný. V současné době je na rodičovské dovolené a před nástupem pracoval jako projektant. Na část úvazku pracuje dál. Žije v neúplné rodině s dvěma dětmi. Synům je jeden rok a pět let. S výchovou mu pomáhají jeho rodiče.

č. 5. Alena

Paní Alena bydlí v okrajové části města. Je jí 28 let a má základní vzdělání. V současné době je na mateřské dovolené a před nástupem pracovala jako prodavačka. Žije v úplné rodině s manželem a jejich šesti měsíční dcerou.

č. 6. Věra

Paní Věra bydlí v dvougeneračním domku v centru města. Je jí 35 let a je vysokoškolsky vzdělaná. V současné době je na rodičovské dovolené a před nástupem pracovala jako asistentka ředitele. Žije v úplné rodině s manželem. Má dvě děti, tříletou holčičku a ročního chlapce.

č. 7. Zuzana

Paní Zuzana bydlí ve městě na velkém sídlišti. Je jí 29 let a je středoškolsky vzdělaná. V současné době je na rodičovské dovolené a před nástupem byla nezaměstnaná. Paní Zuzana je svobodná a své dítě vychovává sama s pomocí své matky. Má rok a půl starou dceru.

č. 8. Katka II.

Paní Katka II. bydlí v rodinném domku na kraji města. Je jí 32 let a je středoškolsky vzdělaná. V současné době je na rodičovské dovolené a před nástupem pracovala jako zdravotní sestra. Žije v úplné rodině s přítelem (v nesezdaném soužití). Ona i nynější přítel jsou rozvedení. S bývalým manželem má osmiletého syna. S nynějším přítelem mají čtrnácti měsíční dvojčata. Dceru a syna.

č. 9. Carmen

Paní Carmen bydlí na sídlišti malé obce. Je jí 20 let a je středoškolsky vzdělaná. V současné době je na rodičovské dovolené a před nástupem pracovala jako manipulanka ve velkém podniku. Žije v úplné rodině s manželem a jejich tříletou dcerou.

č. 10. Zita

Paní Zita bydlí v rodinném domku ve městě. Je jí 30 let a je vysokoškolsky vzdělaná. V současné době je na rodičovské dovolené a před nástupem pracovala jako vedoucí oddělení v obchodu. Žije v úplné rodině s manželem a mají spolu dvě děti. Šestiletou holčičku a dvouletého chlapce.

č. 11. Romana

Paní Romana bydlí v řadovém domku v centru malého města. Je jí 25 let a je středoškolsky vzdělaná. V současné době je na rodičovské dovolené a před nástupem nepracovala, protože je stále ještě studentkou vysoké školy. Žije v úplné rodině s manželem a jejich osmnáctiměsíční holčičkou.

č. 12. Miroslava

Paní Miroslava bydlí v bytové jednotce v domě pro více rodin. Bydlí na vesnici. Je jí 29 let a je středoškolsky vzdělaná.

V současné době je na mateřské dovolené a před nástupem pracovala jako nákupčí pro jednu kosmetickou firmu. Žije v neúplné rodině a má dvě děti. Dva roky a tři měsíce. S výchovou jí pomáhá přítel a jeho rodiče.

č. 13. Vladislava

Paní Vladislava bydlí v rodinném domku ve městě. Je jí 30 let a je vysokoškolsky vzdělaná. V současné době je na rodičovské dovolené a před nástupem pracovala jako magistra v lékárně. Žije v úplné rodině s manželem a mají tři děti. Nejstaršímu je čtrnáct let, prostřední dvanáct a nejmladší holčičce jsou tři roky.

č. 14. Dáša

Paní Dáša bydlí v panelovém domě v odlehlé části města. Je jí 34 let a je středoškolsky vzdělaná. V současné době je na rodičovské dovolené a před nástupem pracovala jako účetní. Žije v úplné rodině s manželem a jejich dvouletým synem.

č. 15. Irena

Paní Irena bydlí ve městě v domku s rodiči. Je jí 36 let a je vysokoškolsky vzdělaná. V současné době je na rodičovské dovolené a před nástupem byla nezaměstnaná. Paní Irena je rozvedená a své děti vychovává sama. Má šestiletého syna a roční dcerku.

4.6 Sběr dat

K dosažení cíle jsem zvolila metodu rozhovoru, která je vhodná v případě zájmu o názory, pocity a přesvědčení respondentů. V rámci této metody jsem dále vybrala rozhovor pomocí struktury - návodu. Připravila jsem si seznam otázek, ke kterým jsme se postupně v rozhovoru dostávali. Rozhovor nebyl striktně veden, jen pouze určována jeho linka. Tedy zaměření celého rozhovoru. Předpokládala jsem, že během rozhovoru budu pokládat účastníkům výzkumu doplňující otázky. Rozhovory s účastníky jsem prováděla v průběhu měsíce října a listopadu 2008 v Rodinných a mateřských centrech ve Zlínském kraji. Délka rozhovorů byla přibližně mezi 40 a 60 minutami. Rozhovory jsem nahrávala na záznamník MP3 a následně přepsala. Všem účastníkům výzkumu jsem slíbila zachovat anonymitu, proto jsem rozhovory při přepisování anonymizovala. Doslovné přepisy rozhovorů a rozhovory jsem kvůli jejich rozsahu přiložila k diplomové práci na CD.

4.7 Metody získávání dat

U kvalitativního výzkumu si lze metody sběru dat představit jako určité kroky či posloupnosti, při nichž se snaží výzkumník odhalovat a rozkrývat skutečnosti, které vytvářejí sociální realitu v konkrétním společenství. Vzhledem k zvolenému tématu jsem použila tyto základní metody kvalitativního sběru dat.:

- **Metoda moderovaného rozhovoru (polostrukturované interview)**

Polostrukturovaný rozhovor dává možnost pro otázky přímo na místě a taky dává možnost svobodnější volby zaměření hovoru. Bývá považován za nejvíce používanou metodu interview. Tato metoda vyžaduje (oproti nestrukturovanému rozhovoru) více přípravy, kdy si vytváříme konkrétní schéma, které obsahuje okruhy otázek, na které je potřeba hovor zavést. K potřebě zodpovězení hlavních otázek jsem si připravila dílčí výzkumné otázky. Během samotného hovoru jsem se snažila do něj příliš nezasahovat, jen v případě posunutí k dalšímu tématu otázek. Respondenti často odpovídaly na otázky sami a spontánně aniž bych některé z nich musela pokládat. V úvodu každého rozhovoru jsem každého z respondentů zasvětila do důvodu své výzkumné práce a pokusila jsem se jim vysvětlit, proč se o tuto problematiku zajímám. Všechny dotazované jsem požádala, zda jim nebude vadit použití Mp3 záznamníku, na který jsem všechny hovory nahrávala. Také jsem jim zaručila anonymitu při přepisu získaných rozhovorů a domluvila se, že před vlastní publikací je požádám o autorizaci přepsaných hovorů. Rozhovory s respondenty proběhly v období listopadu a prosince 2008 a trvaly cca 40 – 60 minut. Získané rozhovory jsem přepsala do textové podoby, nahraný text analyzovala. Zvolila jsem, pro snadnější orientaci, metodu otevřeného kódování. Proto jsem utvořila kategorie pro následnou interpretaci.

Kategorizace otázek:

1. Má rodič na RD možnost pracovního uplatnění?
2. Podávají rodiče s malými dětmi v práci jiný výkon než zaměstnanci bez rodinných závazků?
3. Jak rodiče hodnotí možnosti harmonizace práce a rodiny?
4. Existuje na trhu práce diskriminace?

- **Obsahová analýza dokumentů (veřejné a soukromé dokumenty)**

Dokumenty mohou tvořit buď samostatný datový podklad, nebo doplňovat data, získaná jinými cestami. Ke sběru potřebných dat jsem využívala jak odbornou literaturu, tak i informace z internetu, kde jsem vyhledávala potřebné informace vztahující se k tématu rodina – kariéra – rovné příležitosti. Pro zpracování dat jsem použila metodu obsahové analýzy, která je vhodnou metodou ke zkoumání písemného či vizuálního materiálu.

- **Metoda pozorování – introspektivní metoda (retrospekce)**

V historii kvalitativního výzkumu má tato metoda nezastupitelné místo. Zvláštnost této metody spočívá v tom, že i výzkumník, jako každý jiný člověk, provádí sebereflexi. Retrospekce je pohled do minulosti, na proběhlý zážitek. Pozorujeme to, co v nás zážitek zanechal a co o něm můžeme vypovědět. Je to další s pohledů na zkoumanou problematiku. Účelem tedy není jen samo pozorování, ale také nalezené zprostředkovat.

4.8 Kontrola kvality výzkumu

Cílem bylo, aby byl výzkum spolehlivý. Této spolehlivosti jsem se snažila dosáhnout pomocí triangulace. Triangulace je technika, při níž výzkumník používá ke zkoumání téhož problému více metod, různé zdroje informací. Ve své práci jsem použila triangulaci metod získávání dat, kdy jsem použila metodu polostrukturovaných interview, metodu pozorování – vlastní retrospekce a analýzu dokumentů z dostupných zdrojů.

4.9 Operacionalizace dílčích výzkumných otázek

Ke zdárnému provedení rozhovorů bylo nutné dílčí výzkumné otázky operacionalizovat, tedy najít způsob, jak z rozhovorů získat odpovědi na dílčí výzkumné otázky a následně na hlavní výzkumnou otázku od účastníků výzkumu.

HVO 1: Jakou dobu čerpání rodičovské dovolené jste si vybral (a)?

DVO 1: Myslíte si, že jste zvolil (a) vhodně? A proč?

DVO 2: Uvažovali jste o možnosti nástupu na RD druhým partnerem?

HVO 2: Mají muži a ženy stejný přístup k zaměstnání?

DVO 3: Co pro vás znamenalo vaše zaměstnání před nástupem na MD?

DVO 4: Máte po ukončení RD možnost návratu do stávajícího zaměstnání ?

(Pokud ne, hledáte si již nyní nějakou formu práce?)

HVO 3: Uvažujete o tom, že byste si v případě možnosti pracovního uplatnění zkrátili RD?

DVO 5: V případě, že ano: ocenil (a) byste možnost práce na částečný úvazek, formou sdíleného úvazku či práce s domova?

DVO 6: Byla vám nabídnuta nějaká forma spolupráce před nástupem na MD a RD?

HVO 4: Mají muži a ženy stejné postavení na trhu práce?

DVO 7: Myslíte si, že mají ženy stejné postavení na trhu práce jako muži?

(pokud ne, v čem se jejich situace liší? Máte s tím nějakou zkušenost?)

DVO 8: Myslíte si, že existují typické mužské a ženské práce?

HVO 5: Myslíte si, že žena – matka (či muž v obdobné roli) podává jiné výkony než osoby bez dětí?

DVO 9: Myslíte si, že v zaměstnání rozlišují nadřízení pracovníka s malými dětmi a bez nich?

DVO 10: Proč myslíte, že tomu tak je?

HVO 6: Jak ve vašem případě spatřujete slučitelnost rodiny se zaměstnáním? (včetně možnosti umístění dítěte ve školce či obdobném zařízení)

DVO 11: Myslíte si, že se vám daří harmonizovat rodinu a zaměstnání?

DVO 12: Myslíte si, že naše společnost připravuje rovné příležitosti pro ženy a muže uplatnit se na pracovním trhu?

HVO 7: Jak rodiče reflektují na možnosti využití prorodinných opatření v zaměstnání?

DVO 13: Myslíte si, že byste využil (a) některé z opatření, které někteří zaměstnavatelé realizují pro zaměstnance s dětmi – např. školky, jesle na pracovištích, příspěvky na chůvy? (pokud ano, v jakém případě?)

DVO 14: Jsou ve vašem zaměstnání připravovány, či propagovány nějaké výhody pro rodiny s dětmi?

HVO 8: Myslíte si, že existuje rovnost v odměňování mezi ženami a muži? (pokud ne, jak si to vysvětlujete?)

DVO 15: Myslíte si, že je v pořádku, když ženy vydělávají víc než muži?

DVO 16: Kdybyste vydělávala víc než váš manžel/partner, vyhovovalo by to vám oběma?

HVO 9: Je sociální politika státu vstřícná rodinám s malými dětmi?

DVO 17: Myslíte si, že sociální politika státu je vstřícná vůči rodinám s dětmi? (Pokud ano, či ne – proč?)

DVO 18: Myslíte si, že sociální politika má možnost ovlivňovat rodinný život?

HVO 10: Setkal (a) jste se na trhu práce s projevem diskriminace nebo s nerovným zacházením ve srovnání s druhým pohlavím? (pokud ano, řešil (a) jste to? Jak?)

DVO 19: Setkal (a) jste se na trhu práce s diskriminací kvůli potenciálnímu či skutečnému mateřství? (Pokud ano, jakým způsobem a v jaké situaci)

DVO 20: Byl (a) jste dotazován (a) na pracovišti nebo při výběrovém řízení na věk, případně děti?

5 EMPIRICKÁ ČÁST

5.1 Stručné charakteristiky účastníku výzkumu

Výzkumu se zúčastnilo patnáct rodičů. Mužů i žen na rodičovské či mateřské dovolené. Jejich věk se pohyboval mezi 20 až 39 lety.

Charakteristika účastníků výzkumu:

Rodinný stav účastníků výzkumu byl následující:

V manželském svazku žilo osm z celkového počtu tázaných. Rozvedení byly tři, svobodní byly dva a v nesezdaném soužití žili také dva z dotazovaných.

Vzdělání:

Jeden z dotazovaných měl základní vzdělání, devět respondentů mělo středoškolské a pět tázaných vysokoškolské vzdělání.

Počet dětí: od jednoho do tří.

Věk dětí: od tří měsíců až do čtrnácti let.

Přehled profesí:

Rehabilitační sestra, uklízečka, projektant, učitelka AJ, prodavačka, asistentka, zdravotní sestra, manipulanka, vedoucí obchodu, dělník, nákupčí, magistra - lékárnice, účetní, dvě z účastnic byly nezaměstnané.

5.2 Výsledky výzkumu a jejich interpretace

Jak vnímají rodiče situaci na trhu práce s pohledu sladování pracovních a rodinných rolí jsem zjišťovala pomocí dílčích výzkumných otázek, ze kterých jsem následně dostala odpověď na hlavní otázky. Snahou bylo poukázat na překážky, které pociťují rodiny s malými dětmi při snaze o sladování práce a rodiny.

5.3 Analýza rozhovorů

Ke každé hlavní otázce se vztahují dvě dílčí otázky, které mají dopomoci analyzovat hlavní otázky a zpracování metodou otevřeného kódování. Z textu vybírám jen podstatné odpovědi a neuvádím celý rozhovor.

č. 1. LENKA

Paní Lenka bydlí v rodinném domku v obci blízké většímu městu. Je jí 29 let a je vysokoškolsky vzdělaná. V současné době je na rodičovské dovolené a před nástupem pracovala jako rehabilitační sestra u postižených dětí. Žije v úplné rodině s manželem a jejich sedmnáctiměsíční dcerou.

HVO 1: Jakou dobu čerpání rodičovské dovolené jste si vybral (a)?

Vybrala jsem si dvouletou variantu.

DVO 1: Myslíte si, že jste zvolil (a) vhodně? A proč?

Myslím si, že ano. Po skončení chceme mít další dítě a myslím, že jsem si zvolila vhodně.

DVO 2: Uvažovali jste o možnosti nástupu na RD druhým partnerem?

Ne, považuji to za jasnou věc, že na MD budu já.

HVO 2: Mají muži a ženy stejný přístup k zaměstnání?

DVO 3: Co pro vás znamenalo vaše zaměstnání před nástupem na MD?

Zaměstnání před nástupem na MD mě uspokojovalo a bavilo. Je pro mě důležité.

DVO 4: Máte po ukončení RD možnost návratu do stávajícího zaměstnání?

(Pokud ne, hledáte si již nyní nějakou formu práce?)

Po ukončení MD mám možnost návratu do stávajícího zaměstnání. Pokud bych měla další dítě a RD na tři či čtyři roky, chtěla bych využít práce s domova.

HVO 3: Uvažujete o tom, že byste si v případě možnosti pracovního uplatnění zkrátili RD?

DVO 5: V případě, že ano: ocenil (a) byste možnost práce na částečný úvazek, formou sdíleného úvazku či práce s domova?

Protože jsem si vybrala RD na dva roky, tak o zkrácení neuvažuji. Pokud bych měla další dítě a RD na tři či čtyři roky, chtěla bych využít práce s domova.

DVO 6: Byla vám nabídnuta nějaká forma spolupráce před nástupem na MD a RD?

Ne nebyla, ale asi bych ji ani nepřijala. Ted' chodím občas na výpomoc.

HVO 4: Mají muži a ženy stejné postavení na trhu práce?

DVO 7: Myslíte si, že mají ženy stejné postavení na trhu práce jako muži?

(pokud ne, v čem se jejich situace liší? Máte s tím nějakou zkušenost?)

Myslím si, že určitě to postavení je jiné, protože na muže či ženu jsou kladeny jiné psychologické i fyzické požadavky. V sociální sféře, tam kde pracuji (stacionář pro postižené děti), jsou převážně ženy, tak tam ti muži vyloženě chybí.

DVO 8: Myslíte si, že existují typické mužské a ženské práce?

Ano, tak například zedníků je celkem dost, ale zednice? Ne, jde spíše o odvětví o obory, ve kterých je zbytečně moc ženských, nebo zbytečně moc mužů. Například přefeminizované učitelství, či sociální sféra. Nebo technické a vysoké manažerské funkce, politika.

HVO 5: Myslíte si, že žena – matka (či muž v obdobné roli) podává jiné výkony než osoby bez dětí?

DVO 9: Myslíte si, že v zaměstnání rozlišují nadřízení pracovníka s malými dětmi a bez nich?

Myslím si, že v té práci by to mělo být stejné, ale může hrát roli nevyspání matky, nemocnost dětí. No a na pracovišti určitě zaznamenají, když potřebujete zajistit rodinu, že nemůžete někdy být déle a tak. No, jde o to jak se snažíte.

DVO 10: Proč myslíte, že tomu tak je?

No protože to tak bylo vždycky. Nevím, je to tak dané.

HVO 6: Jak ve vašem případě spatřujete slučitelnost rodiny se zaměstnáním? (včetně možnosti umístění dítěte ve školce či obdobném zařízení)

DVO 11: Myslíte si, že se vám daří harmonizovat rodinu a zaměstnání?

My bydlíme na vesnici, kde je školka od 6,30 do 15,30 hod. a přijde mi to nereálné sloučit s mým zaměstnáním, kde pracuji od 7,00 do 15,30 hod. kdy bych to dítě nestihla vyzvednout. Spíš bych přijala ten zkrácený pracovní úvazek, tak od 7,00 do 15,00 hod. kdybych mohla pracovat. Stejně si myslím, že většinu dne ten rodič stráví v práci a potom na děti není čas.

DVO 12: Myslíte si, že naše společnost připravuje rovné příležitosti pro ženy a muže uplatnit se na pracovním trhu?

Možná připravuje, ale praxe tomu neodpovídá. Ne.

HVO 7: Jak rodiče reflektují na možnosti využití prorodinných opatření v zaměstnání?

DVO 13: Myslíte si, že byste využil (a) některé z opatření, které někteří zaměstnavatelé realizují pro zaměstnance s dětmi – např. školky, jesle na pracovištích, příspěvky na chůvy? (pokud ano, v jakém případě?)

Mě osobně by se to určitě líbilo, protože pracuji s dětmi a pokud by tam mohli být moje děti, jako ve školce, tak by se mi to líbilo a určitě bych toho využila.

DVO 14: Jsou ve vašem zaměstnání připravovány, či propagovány nějaké výhody pro rodiny s dětmi?

Ne, nemyslím si, že by bylo něco nad rámec, něco nadstandardního.

HVO 8: Myslíte si, že existuje rovnost v odměňování mezi ženami a muži? (pokud ne, jak si to vysvětlujete?)

DVO 15: Myslíte si, že je v pořádku, když ženy vydělávají víc než muži?

Jasně, nevidím důvod pro by to tak nemělo být.

DVO 16: Kdybyste vydělávala víc než váš manžel/partner, vyhovovalo by to vám oběma?

Bylo by dobré, kdybych vydělávala alespoň tolik co manžel.

HVO 9: Je sociální politika státu vstřícná rodinám s malými dětmi?

DVO 17: Myslíte si, že sociální politika státu je vstřícná vůči rodinám s dětmi? (Pokud ano, či ne – proč?)

Já politiku moc nesleduji, a nemám v tom přehled.

DVO 18: Myslíte si, že sociální politika má možnost ovlivňovat rodinný život?

Myslím, že ano. Tím co připravují, jaké zákony a tak.

HVO 10: Setkal (a) jste se na trhu práce s projevem diskriminace nebo s nerovným zacházením ve srovnání s druhým pohlavím? (pokud ano, řešil (a) jste to? Jak?)

DVO 19: Setkal (a) jste se na trhu práce s diskriminací kvůli potenciálnímu či skutečnému mateřství? (Pokud ano, jakým způsobem a v jaké situaci)

Myslím si, že to mají těžké ženy, které třeba pracovali u soukromníků, kteří jim to místo po návratu z MD nedrží, takže si hledat práci. Potom to máme těší v tom, že na MD člověk zapomene spoustu informací, např. ze studia i celkově vypadne z pracovního koloběhu. Bylo by dobré, kdyby než nastoupí žena do práce byl nějaký kurz, nebo školení, kdy ta žena dostane nějaké informace či znalosti. Nebo např. by ten zaměstnavatel řekl: jednou v měsíci na den, nebo na pár hodin. Můžete přijít pracovat.

DVO 20: Byl (a) jste dotazován (a) na pracovišti nebo při výběrovém řízení na věk, případně děti?

Ne.

Rozhovor s Lenkou mi odpověděl na kategorizované otázky:

1. Má rodič na RD možnost pracovního uplatnění?

Záleží na jeho volbě, ale spíše ne.

2. Podávají rodiče s malými dětmi v práci jiný výkon než zaměstnanci bez rodinných závazků?

Ano, dítě je vnímáno jako závazek.

3. Jak rodiče hodnotí možnosti harmonizace práce a rodiny?

V případě dalšího dítěte by chtěla pracovat doma, aby nebyla dlouho mimo obor.

4. Existuje na trhu práce diskriminace?

Ano a pociťuje ji nepřímo i Lenka. Mluví o obráceném přístupu, že by byla ráda, kdyby v sociální sféře bylo víc mužů.

č. 2. PETRA

Paní Petra bydlí na sídlišti v městě. Je jí 31 let a má středoškolské vzdělání. V současné době je na rodičovské dovolené. Před mateřskou dovolenou pracovala jako uklízečka. Je rozvedená a žije sama s tříletým synem a osmnáctiměsíční dcerkou. Syn nastoupil do MŠ.

HVO 1: Jakou dobu čerpání rodičovské dovolené jste si vybral (a)?

DVO 1: Myslíte si, že jste zvolil (a) vhodně? A proč?

Tři roky a myslím si, že ano. Nevěděla jsem co bude za dva roky, myslím se zaměstnáním.

DVO 2: Uvažovali jste o možnosti nástupu na RD druhým partnerem?

Ne, jsem rozvedená.

HVO 2: Mají muži a ženy stejný přístup k zaměstnání?

DVO 3: Co pro vás znamenalo vaše zaměstnání před nástupem na MD?

Tak byla jsem ráda, že něco mám. Není to špatná práce. Myslím si, že se něco najde.

DVO 4: Máte po ukončení RD možnost návratu do stávajícího zaměstnání ?

(Pokud ne, hledáte si již nyní nějakou formu práce?)

Po ukončení RD mám možnost návratu dostávajícího zaměstnání, takže nic nehledám.

HVO 3: Uvažujete o tom, že byste si v případě možnosti pracovního uplatnění zkrátili RD?

DVO 5: V případě, že ano: ocenil (a) byste možnost práce na částečný úvazek, formou sdíleného úvazku či práce s domova?

Pokud bych měla možnost dát dítě do školky, či jeslí, a byla to dobře placená práce, tak ano. Brala bych i jen částečný úvazek, nebo tak něco. I teď si chodím přivydělávat.

DVO 6: Byla vám nabídnuta nějaká forma spolupráce před nástupem na MD a RD?

Ano, byla jsem ráda. Domlouvala jsem se na záskocích.

HVO 4: Mají muži a ženy stejné postavení na trhu práce?

DVO 7: Myslíte si, že mají ženy stejné postavení na trhu práce jako muži?

(pokud ne, v čem se jejich situace liší? Máte s tím nějakou zkušenost?)

Tak určitě nemají. Já osobně jsem se setkala s tím, že jsem chtěla dělat k kanceláři pomocné práce a přijaly kluka. Měl stejnou školu, ale myslím si, že protože tam jsou v té práci skoro samý chlapy, tak vzali chlapa.

DVO 8: Myslíte si, že existují typické mužské a ženské práce?

Nevím, asi jo. Tak třeba učitelů je málo, nebo sestřiček, že jo. No a ženských řídicích nákladňáků taky není moc, takže asi jo.

HVO 5: Myslíte si, že žena – matka (či muž v obdobné roli) podává jiné výkony než osoby bez dětí?

DVO 9: Myslíte si, že v zaměstnání rozlišují nadřazení pracovníka s malými dětmi a bez nich?

Jo. Musí se víc snažit. Zvládnout dobře práci a pak ještě doma, děti a tak.

DVO 10: Proč myslíte, že tomu tak je?

No tak mají přece děti, tak musí stihnout víc věcí.

HVO 6: Jak ve vašem případě spatřujete slučitelnost rodiny se zaměstnáním? (včetně možnosti umístění dítěte ve školce či obdobném zařízení)

DVO 11: Myslíte si, že se vám daří harmonizovat rodinu a zaměstnání?

Tak já mám babičku, která mě malého občas zavede do školky a nebo ho vyzvedne. Jinak bych to nestíhala.

DVO 12: Myslíte si, že naše společnost připravuje rovné příležitosti pro ženy a muže uplatnit se na pracovním trhu?

Nevím, v tomhle se moc nevyznám.

HVO 7: Jak rodiče reflektují na možnosti využití prorodinných opatření v zaměstnání?

DVO 13: Myslíte si, že byste využil (a) některé z opatření, které někteří zaměstnavatelé realizují pro zaměstnance s dětmi – např. školky, jesle na pracovištích, příspěvky na chůvy? (pokud ano, v jakém případě?)

No určitě. Věděla bych, že se tam můžu na děti kdykoliv podívat a měla bych to kousíček, takže by odpadl stres s přebíháním práce – školka.

DVO 14: Jsou ve vašem zaměstnání připravovány, či propagovány nějaké výhody pro rodiny s dětmi?

Asi takové ty normální věci jako příplatek na tábor, dělají dětský den, tak to je fajn, ale že by něco víc, to asi ne.

HVO 8: Myslíte si, že existuje rovnost v odměňování mezi ženami a muži? (pokud ne, jak si to vysvětlujete?)

DVO 15: Myslíte si, že je v pořádku, když ženy vydělávají víc než muži?

No to bych brala, ale to je nereálné. Platy jsou podle chlapů a ženských. Je to rozdělené.

DVO 16: Kdybyste vydělávala víc než váš manžel/partner, vyhovovalo by to vám oběma?

Nevím, možná by mu to vadilo.

HVO 9: Je sociální politika státu vstřícná rodinám s malými dětmi?

DVO 17: Myslíte si, že sociální politika státu je vstřícná vůči rodinám s dětmi? (Pokud ano, či ne – proč?)

Není, já musím každý papír nosit tisíckrát na všechny možné úřady, nedokážou se ani domluvit.

DVO 18: Myslíte si, že sociální politika má možnost ovlivňovat rodinný život?

No určitě.

HVO 10: Setkal (a) jste se na trhu práce s projevem diskriminace nebo s nerovným zacházením ve srovnání s druhým pohlavím? (pokud ano, řešil (a) jste to? Jak?)

Ano. Jak jsem říkala, když jsem chtěla nastoupit do té kanceláře.

DVO 19: Setkal (a) jste se na trhu práce s diskriminací kvůli potenciálnímu či skutečnému mateřství? (Pokud ano, jakým způsobem a v jaké situaci)

Ne, ne očividněmu.

DVO 20: Byl (a) jste dotazován (a) na pracovišti nebo při výběrovém řízení na věk, případně děti?

Ne, nebyla ale bylo to jasné, že ke mně tak přistupovali.

Rozhovor s Petrou mi odpověděl na kategorizované otázky:

1. Má rodič na RD možnost pracovního uplatnění?

Pouze na záskoky.

2. Podávají rodiče s malými dětmi v práci jiný výkon než zaměstnanci bez rodinných závazků?

Ano, musí podávat lepší výkony

3. Jak rodiče hodnotí možnosti harmonizace práce a rodiny?

Jen s podporou rodiny, je to těžko sloučitelné. Hlavně pro rodiče samoživitele.

4. Existuje na trhu práce diskriminace?

Ano.

č. 3. KATKA I.

Paní Katka I. bydlí v rodinném domku na vesnici. Je jí 25 let a je vysokoškolsky vzdělaná. V současné době je na rodičovské dovolené a před nástupem pracovala jako učitelka AJ. V současnosti stále aktivně vyučuje. Žije v nesezdaném soužití s přítelem a jejich synem. Syn má dva roky.

HVO 1: Jakou dobu čerpání rodičovské dovolené jste si vybral (a)?

DVO 1: Myslíte si, že jste zvolil (a) vhodně? A proč?

Zvolila jsem 3 roky. Mám možnost dál pracovat na pár hodin, takže to je dobré.

DVO 2: Uvažovali jste o možnosti nástupu na RD druhým partnerem?

Ne, ani nevím jestli by to šlo, když nejsme manželé.

HVO 2: Mají muži a ženy stejný přístup k zaměstnání?

DVO 3: Co pro vás znamenalo vaše zaměstnání před nástupem na MD?

Zaměstnání je pro mě hodně důležité. Tím, jakou mám práci, tak vím, že si práci vždycky najdu.

DVO 4: Máte po ukončení RD možnost návratu do stávajícího zaměstnání? (Pokud ne, hledáte si již nyní nějakou formu práce?)

Nynější zaměstnavatel mě místo drží.

HVO 3: Uvažujete o tom, že byste si v případě možnosti pracovního uplatnění zkrátili RD?

DVO 5: V případě, že ano: ocenil (a) byste možnost práce na částečný úvazek, formou sdíleného úvazku či práce s domova?

Já to mám dobré v tom, že si část hodin můžu naplánovat dle potřeby. Nemusím proto nic krátit. Mám práci z domova, což je super.

DVO 6: Byla vám nabídnuta nějaká forma spolupráce před nástupem na MD a RD?

Ano a dohodli jsme se co a jak.

HVO 4: Mají muži a ženy stejné postavení na trhu práce?

DVO 7: Myslíte si, že mají ženy stejné postavení na trhu práce jako muži? (pokud ne, v čem se jejich situace liší? Máte s tím nějakou zkušenost?)

Postavení určitě nemají. V mé profesi je mužů málo a kolikrát toho zneužívají při prosazování svých požadavků. Např. mají přednost při vybírání dovolené. Je fakt, že ve školství je potřeba víc mužů, ale neviděla bych to na úkor žen.

DVO 8: Myslíte si, že existují typické mužské a ženské práce?

Asi ano. Ve školství je to samá ženská.

HVO 5: Myslíte si, že žena – matka (či muž v obdobné roli) podává jiné výkony než osoby bez dětí?

V mém případě ne. Práci si musím odvést.

DVO 9: Myslíte si, že v zaměstnání rozlišují nadřízení pracovníka s malými dětmi a bez nich?

Určitě, ale záleží na tom, jestli se dokáží domluvit. Dobrou práci můžete odvést i s dítětem, pokud chcete.

DVO 10: Proč myslíte, že tomu tak je?

Hlavně se i zaměstnavatel musí ohlížet, aby byla práce odvedena, musí kombinovat.

HVO 6: Jak ve vašem případě spatřujete slučitelnost rodiny se zaměstnáním? (včetně možnosti umístění dítěte ve školce či obdobném zařízení)

DVO 11: Myslíte si, že se vám daří harmonizovat rodinu a zaměstnání?

Já to mám opravdu dobré. Můžu si domluvit individuální hodiny, doučování, suplování apod. Tato práce je i celkem dobře placená, takže nemám potřebu pracovat na celý úvazek. Mohu si do budoucna nástup dítěte do MŠ skloubit s prací.

DVO 12: Myslíte si, že naše společnost připravuje rovné příležitosti pro ženy a muže uplatnit se na pracovním trhu?

Jestli ano, tak je potřeba se o ně hlásit.

HVO 7: Jak rodiče reflektují na možnosti využití prarodinných opatření v zaměstnání?

DVO 13: Myslíte si, že byste využil (a) některé z opatření, které někteří zaměstnavatelé realizují pro zaměstnance s dětmi – např. školky, jesle na pracovištích, příspěvky na chůvy? (pokud ano, v jakém případě?)

Hlídání na pracovišti bych přijala velice kladně. Nemusela bych si zařizovat hlídání jinde.

DVO 14: Jsou ve vašem zaměstnání připravovány, či propagovány nějaké výhody pro rodiny s dětmi?

Výhodu vidím v tom, že si můžu rozvrh poskládat podle sebe.

HVO 8: Myslíte si, že existuje rovnost v odměňování mezi ženami a muži? (pokud ne, jak si to vysvětlujete?)

DVO 15: Myslíte si, že je v pořádku, když ženy vydělávají víc než muži?

Ano. Proč ne?

DVO 16: Kdybyste vydělávala víc než váš manžel/partner, vyhovovalo by to vám oběma?

Ano.

HVO 9: Je sociální politika státu vstřícná rodinám s malými dětmi?

DVO 17: Myslíte si, že sociální politika státu je vstřícná vůči rodinám s dětmi? (Pokud ano, či ne – proč?)

Myslím, že je vstřícná jen k rodinám, které jsou schopny se víceméně zabezpečit sami.

DVO 18: Myslíte si, že sociální politika má možnost ovlivňovat rodinný život?

Ano a hodně.

HVO 10: Setkal (a) jste se na trhu práce s projevem diskriminace nebo s nerovným zacházením ve srovnání s druhým pohlavím? (pokud ano, řešil (a) jste to? Jak?)

DVO 19: Setkal (a) jste se na trhu práce s diskriminací kvůli potenciálnímu či skutečnému mateřství? (Pokud ano, jakým způsobem a v jaké situaci)

Neřekla bych, že přímo k diskriminaci. I zaměstnavatel si musí dělat plány.

DVO 20: Byl (a) jste dotazován (a) na pracovišti nebo při výběrovém řízení na věk, případně děti?

Při nástupu do zaměstnání jsem se musela zavázat (slovně), že nepůjdu hned na mateřskou. Což vyhovovalo i mě, protože jsem rozhodně hned dítě nechtěla. Takže jsme si vyšli vstříc.

Rozhovor s Katkou I. mi odpověděl na kategorizované otázky:

1. Má rodič na RD možnost pracovního uplatnění?

Ano, má. Katka sama nastupovala na MD s vědomím, že část hodin povede dál, bez přerušování (samozřejmě částečného)

2. Podávají rodiče s malými dětmi v práci jiný výkon než zaměstnanci bez rodinných závazků?

Jiný ne, své si musí odpracovat tak jako tak.

3. Jak rodiče hodnotí možnosti harmonizace práce a rodiny?

Katka se sladováním nemá problém. Ví, že jí partner podporuje.

4. Existuje na trhu práce diskriminace?

Ano, ale nevidí to jako velký problém.

č. 4. ONDŘEJ

Pan Ondřej bydlí na sídlišti v panelovém domě. Je mu 32 a je středoškolsky vzdělaný. V současné době je na rodičovské dovolené a před nástupem pracoval jako projektant. Na část úvazku pracuje dál. Žije v neúplné rodině s dvěma dětmi. Synům je jeden rok a pět let. S výchovou mu pomáhají jeho rodiče.

HVO 1: Jakou dobu čerpání rodičovské dovolené jste si vybral (a)?

DVO 1: Myslíte si, že jste zvolil (a) vhodně? A proč?

Zvolil jsem si dva roky. Potřebuji se vrátit co nejdřív do práce.

DVO 2: Uvažovali jste o možnosti nástupu na RD druhým partnerem?

Ne, já jsem neměl možnost volby. Žena se vzdala péče o dítě.

HVO 2: Mají muži a ženy stejný přístup k zaměstnání?

DVO 3: Co pro vás znamenalo vaše zaměstnání před nástupem na MD?

Zaměstnání je pro hodně důležité. Přece musím zajistit příjem. Doma s dětmi je taky fajn, ale nedá se žít s tak mála peněz.

DVO 4: Máte po ukončení RD možnost návratu do stávajícího zaměstnání? (Pokud ne, hledáte si již nyní nějakou formu práce?)

Do práce se budu vracet, na stejnou pozici. Uvidím.

HVO 3: Uvažujete o tom, že byste si v případě možnosti pracovního uplatnění zkrátili RD?

DVO 5: V případě, že ano: ocenil (a) byste možnost práce na částečný úvazek, formou sdíleného úvazku či práce s domova?

Zkrátit asi ne, to je ještě brzo. Přemýšlel bych nad částečným úvazkem, to určitě. Taky práce z domova je super, to teď mám.

DVO 6: Byla vám nabídnuta nějaká forma spolupráce před nástupem na MD a RD?

No, spíš já jsem řešil, jak bych mohl pracovat a alespoň nějakou dobu zajistil takové to domácí zázemí.

HVO 4: Mají muži a ženy stejné postavení na trhu práce?

DVO 7: Myslíte si, že mají ženy stejné postavení na trhu práce jako muži? (pokud ne, v čem se jejich situace liší? Máte s tím nějakou zkušenost?)

Asi záleží na oboru. U nás je víc mužů, ale ženskou by šéfové taky brali, má jiné myšlení než my.

DVO 8: Myslíte si, že existují typické mužské a ženské práce?

Ano.

HVO 5: Myslíte si, že žena – matka (či muž v obdobné roli) podává jiné výkony než osoby bez dětí?

DVO 9: Myslíte si, že v zaměstnání rozlišují nadřízení pracovníka s malými dětmi a bez nich?

Rozhodně ano. Přece když potřebuju zajít pro malého do školky, tak nemůžu zůstat v práci jen tak.

DVO 10: Proč myslíte, že tomu tak je?

Je tak nastavené myšlení lidí.

HVO 6: Jak ve vašem případě spatřujete slučitelnost rodiny se zaměstnáním? (včetně možnosti umístění dítěte ve školce či obdobném zařízení)

DVO 11: Myslíte si, že se vám daří harmonizovat rodinu a zaměstnání?

Moc ne, připadám si, že nestíhám.

DVO 12: Myslíte si, že naše společnost připravuje rovné příležitosti pro ženy a muže uplatnit se na pracovním trhu?

Neuplatňují. Mají jiný start na pracovním trhu.

HVO 7: Jak rodiče reflektují na možnosti využití prorodinných opatření v zaměstnání?

DVO 13: Myslíte si, že byste využil (a) některé z opatření, které někteří zaměstnavatelé realizují pro zaměstnance s dětmi – např. školky, jesle na pracovištích, příspěvky na chůvy? (pokud ano, v jakém případě?)

Rozhodně ano. Všema deseti. Já budu malého dávat do miniškolky, takže bych bral příspěvky na chůvy.

DVO 14: Jsou ve vašem zaměstnání připravovány, či propagovány nějaké výhody pro rodiny s dětmi?

Nevím o nich. I když jsem se domluvil na práci doma tak asi jo.

HVO 8: Myslíte si, že existuje rovnost v odměňování mezi ženami a muži? (pokud ne, jak si to vysvětlujete?)

DVO 15: Myslíte si, že je v pořádku, když ženy vydělávají víc než muži?

Nevidím důvod, proč by to tak nemuselo být. Nebo nemělo.

DVO 16: Kdybyste vydělávala víc než váš manžel/partner, vyhovovalo by to vám oběma?

Určitě, když bude větší příjem do společné kasy.

HVO 9: Je sociální politika státu vstřícná rodinám s malými dětmi?

DVO 17: Myslíte si, že sociální politika státu je vstřícná vůči rodinám s dětmi?

(Pokud ano, či ne – proč?)

Není. Měla by tlačit víc na zaměstnavatele, aby vycházeli vstříc rodičům pečujícím o děti.

DVO 18: Myslíte si, že sociální politika má možnost ovlivňovat rodinný život?

Má a taky to dělá, teď je otázka kam to povede.

HVO 10: Setkal (a) jste se na trhu práce s projevem diskriminace nebo s nerovným zacházením ve srovnání s druhým pohlavím? (pokud ano, řešil (a) jste to? Jak?)

Nesetkal.

DVO 19: Setkal (a) jste se na trhu práce s diskriminací kvůli potenciálnímu či skutečnému mateřství? (Pokud ano, jakým způsobem a v jaké situaci)

Nebyla položena...

DVO 20: Byl (a) jste dotazován (a) na pracovišti nebo při výběrovém řízení na věk, případně děti?

Ne. Ale asi je to tím, že jsem chlap.

Rozhovor s Ondrou mi odpověděl na kategorizované otázky:

1. Má rodič na RD možnost pracovního uplatnění?

Ondra je toho názoru, že jen když si to sám rodič zařídí. Nabídku z druhé strany neměl.

2. Podávají rodiče s malými dětmi v práci jiný výkon než zaměstnanci bez rodinných závazků?

Ne, myslí si, že pokud má rodič děti, je tím pracovníě omezen.

3. Jak rodiče hodnotí možnosti harmonizace práce a rodiny?

Těžko, má pocit, že nestíhá.

4. Existuje na trhu práce diskriminace?

Podle Ondry ne.

č. 5. ALENA

Paní Alena bydlí v okrajové části města. Je jí 28 let a má základní vzdělání. V současné době je na mateřské dovolené a před nástupem pracovala jako prodavačka. Žije v úplné rodině s manželem a jejich šesti měsíční dcerou.

HVO 1: Jakou dobu čerpání rodičovské dovolené jste si vybral (a)?

DVO 1: Myslíte si, že jste zvolil (a) vhodně? A proč?

Zvolila jsem variantu na 3 roky. Je to asi nejoptimálnější řešení. Nebyla jsem si jistá, jestli se toho za 2 roky příliš nezmění.

DVO 2: Uvažovali jste o možnosti nástupu na RD druhým partnerem?

Ne, neuvažovali. Je to jasné.

HVO 2: Mají muži a ženy stejný přístup k zaměstnání?

DVO 3: Co pro vás znamenalo vaše zaměstnání před nástupem na MD?

Měla jsem dobrou práci, hlavně kolektiv. Bavilo mě to.

DVO 4: Máte po ukončení RD možnost návratu do stávajícího zaměstnání?

(Pokud ne, hledáte si již nyní nějakou formu práce?)

Možnost návratu mám, ale změnil se majitel a i lidi, tak nevím, jestli si nebudu hledat něco jiného. Už jsem se ptala a není to nic moc.

HVO 3: Uvažujete o tom, že byste si v případě možnosti pracovního uplatnění zkrátili RD?

DVO 5: V případě, že ano: ocenil (a) byste možnost práce na částečný úvazek, formou sdíleného úvazku či práce s domova?

Momentálně ne, protože jsem ráda, že mám příjem. Občas jdu na výpomoc, což jsem ráda, že nejsem pořád doma.

DVO 6: Byla vám nabídnuta nějaká forma spolupráce před nástupem na MD a RD?

Jen na záskoky.

HVO 4: Mají muži a ženy stejné postavení na trhu práce?

DVO 7: Myslíte si, že mají ženy stejné postavení na trhu práce jako muži? (pokud ne, v čem se jejich situace liší? Máte s tím nějakou zkušenost?)

Rozhodně ne. Když se hlásí do obchodu, na stejné místo, muž a žena, tak vezmou spíš muže. I kvůli tahání beden a kontaktu s lidma.

DVO 8: Myslíte si, že existují typické mužské a ženské práce?

Jo, Jsou povolání pro ženské a pro chlapy.

HVO 5: Myslíte si, že žena – matka (či muž v obdobné roli) podává jiné výkony než osoby bez dětí?

DVO 9: Myslíte si, že v zaměstnání rozlišují nadřízení pracovníka s malými dětmi a bez nich?

To asi ne. Jen se mi zdá, že to hodně záleží na zaměstnavateli. Jestli jsou to ženské, nebo chlapy. Jestli sami mají děti a jak se snažíte i vy. Když ví, že se snažíte si své udělat a popř. doženete zmeškané, tak se taky snaží vyjít vstříc. Ale věřím, že to tak není všude.

DVO 10: Proč myslíte, že tomu tak je?

Nevím, je to tak dané.

HVO 6: Jak ve vašem případě spatřujete slučitelnost rodiny se zaměstnáním? (včetně možnosti umístění dítěte ve školce či obdobném zařízení)

DVO 11: Myslíte si, že se vám daří harmonizovat rodinu a zaměstnání?

Trochu mě trápí, jak budu stíhat odvádět dítě do školky a vyzvedávat. Asi bych brala nějakou upravenou pracovní dobu.

DVO 12: Myslíte si, že naše společnost připravuje rovné příležitosti pro ženy a muže uplatnit se na pracovním trhu?

Nemají. Ženské to mají těžší.

HVO 7: Jak rodiče reflektují na možnosti využití prorodinných opatření v zaměstnání?

DVO 13: Myslíte si, že byste využil (a) některé z opatření, které někteří zaměstnavatelé realizují pro zaměstnance s dětmi – např. školky, jesle na pracovištích, příspěvky na chůvy? (pokud ano, v jakém případě?)

Určitě ano, ne však moc brzo. Asi tak od jednoho a půl roku na jedno dopoledne bych to brala. No a potom podle situace.

DVO 14: Jsou ve vašem zaměstnání připravovány, či propagovány nějaké výhody pro rodiny s dětmi?

Nevím o nich.

HVO 8: Myslíte si, že existuje rovnost v odměňování mezi ženami a muži? (pokud ne, jak si to vysvětlujete?)

DVO 15: Myslíte si, že je v pořádku, když ženy vydělávají víc než muži?

Tak když si to zaslouží.

DVO 16: Kdybyste vydělávala víc než váš manžel/partner, vyhovovalo by to vám oběma?

Mě jo /smích/

HVO 9: Je sociální politika státu vstřícná rodinám s malými dětmi?

DVO 17: Myslíte si, že sociální politika státu je vstřícná vůči rodinám s dětmi?

(Pokud ano, či ne – proč?)

Já jsem uvítala zvýšení dávek, ale nevím, jestli je sociální politika státu vstřícná. Nevím.

DVO 18: Myslíte si, že sociální politika má možnost ovlivňovat rodinný život?

Nevím, asi jo, ne?

HVO 10: Setkal (a) jste se na trhu práce s projevem diskriminace nebo s nerovným zacházením ve srovnání s druhým pohlavím? (pokud ano, řešil (a) jste to? Jak?)

Ano. Jak jsem říkala, když jsem chtěla nastoupit do té kanceláře.

DVO 19: Setkal (a) jste se na trhu práce s diskriminací kvůli potenciálnímu či skutečnému mateřství? (Pokud ano, jakým způsobem a v jaké situaci)

Tak při přijímání do práce. Vím, že k nám na stejnou pozici raději vzali chlapa, než ženu a my jsme byly rádi, protože nám pomůže s těžkou prací.

DVO 20: Byl (a) jste dotazován (a) na pracovišti nebo při výběrovém řízení na věk, případně děti?

No jasně, i na možnosti hlídání a tak.

Rozhovor s Alenou mi odpověděl na kategorizované otázky:

1. Má rodič na RD možnost pracovního uplatnění?

Má, ale jen záskoky. Tedy nějaká forma „my zavoláme a vy přijдете“. Aleně to vyhovuje.

2. Podávají rodiče s malými dětmi v práci jiný výkon než zaměstnanci bez rodinných závazků?

Ano, Alena to vidí jako takřka normální věc. To, že si svou pracovní dobu bude muset upravit.

3. Jak rodiče hodnotí možnosti harmonizace práce a rodiny?

Pokud zabezpečí dítě v nějakém zařízení (nebo hlídačky), pak ano

4. Existuje na trhu práce diskriminace?

Ano. I z vlastní zkušenosti.

č.6. VĚRA

Paní Věra bydlí v dvougeneračním domku v centru města. Je jí 35 let a je vysokoškolsky vzdělaná. V současné době je na rodičovské dovolené a před nástupem pracovala jako asistentka ředitele. Žije v úplné rodině s manželem. Má dvě děti, tříletou holčičku a ročního chlapce.

HVO 1: Jakou dobu čerpání rodičovské dovolené jste si vybral (a)?

DVO 1: Myslíte si, že jste zvolil (a) vhodně? A proč?

Zvolila jsem si 2 roky, protože jsem měla obavu, že mě nebudou déle držet místo.

DVO 2: Uvažovali jste o možnosti nástupu na RD druhým partnerem?

Ano, ale spíš jen jako menší možnost. Kvůli financím.

HVO 2: Mají muži a ženy stejný přístup k zaměstnání?

DVO 3: Co pro vás znamenalo vaše zaměstnání před nástupem na MD?

Tak mé zaměstnání je pro mě důležité, já jsem o tu práci hodně stála a chci jí i do budoucna dělat.

DVO 4: Máte po ukončení RD možnost návratu do stávajícího zaměstnání?

(Pokud ne, hledáte si již nyní nějakou formu práce?)

Ted' je to s pracovními místy docela těžké a já se snažím si ho udržet i teď.

HVO 3: Uvažujete o tom, že byste si v případě možnosti pracovního uplatnění zkrátili RD?

DVO 5: V případě, že ano: ocenil (a) byste možnost práce na částečný úvazek, formou sdíleného úvazku či práce s domova?

Jen v případě, kdy bych měla zajištěné hlídání a asi jen na část úvazku.

DVO 6: Byla vám nabídnuta nějaká forma spolupráce před nástupem na MD a RD?

Se svým zaměstnavatelem jsem v kontaktu pořád.

HVO 4: Mají muži a ženy stejné postavení na trhu práce?

DVO 7: Myslíte si, že mají ženy stejné postavení na trhu práce jako muži?

(pokud ne, v čem se jejich situace liší? Máte s tím nějakou zkušenost?)

Rovnost ve výplatách není. Já sama jsem na stejné pozici jako kolega a přesto, že je to tajné, tak vím, že bral minimálně o 500,- Kč víc. Proč nevím.

DVO 8: Myslíte si, že existují typické mužské a ženské práce?

Asi ano, ale postupuje to. Myslím si, že pomalu ale jistě se dostávají na pozice mužů ženy a naopak.

HVO 5: Myslíte si, že žena – matka (či muž v obdobné roli) podává jiné výkony než osoby bez dětí?

DVO 9: Myslíte si, že v zaměstnání rozlišují nadřízení pracovníka s malými dětmi a bez nich?

Tak asi ne. Výkon musí podat stejný, jen pro toho, kdo se stará o dítě je to těžší, ale to záleží hodně na domluvě partnerů.

DVO 10: Proč myslíte, že tomu tak je?

Je to dané společností.

HVO 6: Jak ve vašem případě spatřujete slučitelnost rodiny se zaměstnáním? (včetně možnosti umístění dítěte ve školce či obdobném zařízení)

DVO 11: Myslíte si, že se vám daří harmonizovat rodinu a zaměstnání?

Já mám to štěstí, že mám výbornou hlídací babičku. Jinak bych nemohla chodit ani na školení, či na výpomoc. Ale slučitelnost spatřuji v tom, že se oba partneři musí domluvit, co a jak.

DVO 12: Myslíte si, že naše společnost připravuje rovné příležitosti pro ženy a muže uplatnit se na pracovním trhu?

Ano, připravuje. Je jen otázka jestli se z toho něco bude dát realizovat.

HVO 7: Jak rodiče reflektují na možnosti využití prarodinných opatření v zaměstnání?

DVO 13: Myslíte si, že byste využil (a) některé z opatření, které někteří zaměstnavatelé realizují pro zaměstnance s dětmi – např. školky, jesle na pracovištích, příspěvky na chůvy? (pokud ano, v jakém případě?)

To se asi týká větších firem. U nás je to nereálné, takže snad jen příspěvky. Vím, že budou přistupovat k nějakým prarodinným opatřením, ale vzhledem ke krizi s toho asi nic nebude.

DVO 14: Jsou ve vašem zaměstnání připravovány, či propagovány nějaké výhody pro rodiny s dětmi?

HVO 8: Myslíte si, že existuje rovnost v odměňování mezi ženami a muži? (pokud ne, jak si to vysvětlujete?)

DVO 15: Myslíte si, že je v pořádku, když ženy vydělávají víc než muži?

Určitě.

DVO 16: Kdybyste vydělávala víc než váš manžel/partner, vyhovovalo by to vám oběma?

Myslím, že je to jedno. Hlavně když zabezpečíme rodinu.

HVO 9: Je sociální politika státu vstřícná rodinám s malými dětmi?

DVO 17: Myslíte si, že sociální politika státu je vstřícná vůči rodinám s dětmi? (Pokud ano, či ne – proč?)

Četla jsem si prarodinný balíček, a je to zajímavé, ale jak se říká papír snese všechno. Jen aby to nebylo plácání do vody.

DVO 18: Myslíte si, že sociální politika má možnost ovlivňovat rodinný život?

Velký.

HVO 10: Setkal (a) jste se na trhu práce s projevem diskriminace nebo s nerovným zacházením ve srovnání s druhým pohlavím? (pokud ano, řešil (a) jste to? Jak?)

*Neřekla bych, že přímo s diskriminací, ale při konkurzu na místo asistent ředitele mě vadi-
lo, že nebylo napsáno asistentka.*

DVO 19: Setkal (a) jste se na trhu práce s diskriminací kvůli potenciálnímu či skutečnému mateřství? (Pokud ano, jakým způsobem a v jaké situaci)

Ano. Jak jsem říkala, když jsem chtěla nastoupit do té kanceláře.

DVO 20: Byl (a) jste dotazován (a) na pracovišti nebo při výběrovém řízení na věk, pří-
padně děti?

Ne.

Rozhovor s Věrou mi odpověděl na kategorizované otázky:

1. Má rodič na RD možnost pracovního uplatnění?

Ano, ale myslí si, že tato možnost je spíše pro vyšší pozice.

2. Podávají rodiče s malými dětmi v práci jiný výkon než zaměstnanci bez rodin- ných závazků?

Nevidí rozdíl. Práci si musí udělat každý. Ve smyslu odvedení práce.

3. Jak rodiče hodnotí možnosti harmonizace práce a rodiny?

S pomocí babičky a zařízení (jesle, školka) ano.

4. Existuje na trhu práce diskriminace?

Ano. Ví o nerovnoměrnosti ve mzdách.

č. 7. ZUZANA

Paní Zuzana bydlí ve městě na velkém sídlišti. Je jí 29 let a je středoškolsky vzdě-
laná. V současné době je na rodičovské dovolené a před nástupem byla nezaměstnaná.
Paní Zuzana je svobodná a své dítě vychovává sama s pomocí své matky. Má 1,5 starou
dceru.

HVO 1: Jakou dobu čerpání rodičovské dovolené jste si vybral (a)?

DVO 1: Myslíte si, že jste zvolil (a) vhodně? A proč?

Tři roky. Před mateřskou jsem přišla o práci, tak jsem si vybrala variantu, kdy budeme mít alespoň nějaký příjem.

DVO 2: Uvažovali jste o možnosti nástupu na RD druhým partnerem?

Ne, když nemám práci, tak je to jasný výběr.

HVO 2: Mají muži a ženy stejný přístup k zaměstnání?

DVO 3: Co pro vás znamenalo vaše zaměstnání před nástupem na MD?

Nebylo to nic moc, ale aspoň něco.

DVO 4: Máte po ukončení RD možnost návratu do stávajícího zaměstnání ?

(Pokud ne, hledáte si již nyní nějakou formu práce?)

Nemám, teď si práci hledám, ale asi to nebude tak lehké.

HVO 3: Uvažujete o tom, že byste si v případě možnosti pracovního uplatnění zkrátili RD?

DVO 5: V případě, že ano: ocenil (a) byste možnost práce na částečný úvazek, formou sdíleného úvazku či práce s domova?

Tak určitě. Snažila bych si práci udržet, takže kdyby přišla nabídka, tak to nějak udělám. Práce s domova by byla super, to bych brala.

DVO 6: Byla vám nabídnuta nějaká forma spolupráce před nástupem na MD a RD?

Ne.

HVO 4: Mají muži a ženy stejné postavení na trhu práce?

DVO 7: Myslíte si, že mají ženy stejné postavení na trhu práce jako muži?

(pokud ne, v čem se jejich situace liší? Máte s tím nějakou zkušenost?)

Ne, u nás šli první ženské a potom teprve chlapy.

DVO 8: Myslíte si, že existují typické mužské a ženské práce?

Jo. To je přece jasné. Jde o to aby měly ženy možnost dostat se na jiná místa, než jen ty co dělají.

HVO 5: Myslíte si, že žena – matka (či muž v obdobné roli) podává jiné výkony než osoby bez dětí?

Ne, snažit se musí stejně

DVO 9: Myslíte si, že v zaměstnání rozlišují nadřazení pracovníka s malými dětmi a bez nich?

Asi ano. Většinou ví, že jako nemůže být v práci déle a tak.

DVO 10: Proč myslíte, že tomu tak je?

Musí přece vědět jak koho může zaměstnat.

HVO 6: Jak ve vašem případě spatřujete slučitelnost rodiny se zaměstnáním? (včetně možnosti umístění dítěte ve školce či obdobném zařízení)

DVO 11: Myslíte si, že se vám daří harmonizovat rodinu a zaměstnání?

Slučitelnost je jen v případě, když se manželé dohodnou. Nebo když máte někoho na hlídání.

DVO 12: Myslíte si, že naše společnost připravuje rovné příležitosti pro ženy a muže uplatnit se na pracovním trhu?

Není, ženské s děckem to mají těžké.

HVO 7: Jak rodiče reflektují na možnosti využití prorodinných opatření v zaměstnání?

DVO 13: Myslíte si, že byste využil (a) některé z opatření, které někteří zaměstnavatelé realizují pro zaměstnance s dětmi – např. školky, jesle na pracovištích, příspěvky na chůvy? (pokud ano, v jakém případě?)

U nás by to šlo, je to velký podnik a školka by se užívala. Ale až tak od dvou let věku dítěte.

DVO 14: Jsou ve vašem zaměstnání připravovány, či propagovány nějaké výhody pro rodiny s dětmi?

Jsem nezaměstnaná, ale byli – než přišla krize. Docela se snažili.

HVO 8: Myslíte si, že existuje rovnost v odměňování mezi ženami a muži? (pokud ne, jak si to vysvětlujete?)

DVO 15: Myslíte si, že je v pořádku, když ženy vydělávají víc než muži?

Nevím. Asi ne, ale nemám s tím zkušenosti. Ale nevidím důvod, aby ženská nevydělávala víc. Ale to asi musí být bez dětí a na nějakém větším postu.

DVO 16: Kdybyste vydělávala víc než váš manžel/partner, vyhovovalo by to vám oběma?

To by asi nepřežil (smích). Nemám možnost srovnání, jsem sama.

HVO 9: Je sociální politika státu vstřícná rodinám s malými dětmi?

DVO 17: Myslíte si, že sociální politika státu je vstřícná vůči rodinám s dětmi? (Pokud ano, či ne – proč?)

Není, já si asi práci nenajdu. S malým děckem.

DVO 18: Myslíte si, že sociální politika má možnost ovlivňovat rodinný život?

Určitě.

HVO 10: Setkal (a) jste se na trhu práce s projevem diskriminace nebo s nerovným zacházením ve srovnání s druhým pohlavím? (pokud ano, řešil (a) jste to? Jak?)

Ano. Jak jsem říkala, když jsem chtěla nastoupit do té kanceláře.

DVO 19: Setkal (a) jste se na trhu práce s diskriminací kvůli potenciálnímu či skutečnému mateřství? (Pokud ano, jakým způsobem a v jaké situaci)

Ano, a řešilo se to dost na pracovišti. Když se propouštělo, šli první ženské.

DVO 20: Byl (a) jste dotazován (a) na pracovišti nebo při výběrovém řízení na věk, případně děti?

Ted' když jsem si začala hledat práci, tak se zeptali. Sice nenápadně, ne na přímo, ale zeptali.

Rozhovor se Zuzanou mi odpověděl na kategorizované otázky:

1. Má rodič na RD možnost pracovního uplatnění?

Ráda by sehnala práci na doma. V případě pracovní nabídky by šla do práce i dřív.

2. Podávají rodiče s malými dětmi v práci jiný výkon než zaměstnanci bez rodinných závazků?

Ne, musí se snažit stejně.

3. Jak rodiče hodnotí možnosti harmonizace práce a rodiny?

Zuzana je nezaměstnaná a dítě považuje za určité řešení této situace. Bohužel jí to s partnerem nevydrželo, tak je sama s dítětem. Možnost bez manžela či jeslí nevidí.

4. Existuje na trhu práce diskriminace?

Ano. Pocítila to v případě krize. Když ženy dostali výpověď dřív než muži.

č.8, KATKA II.

Paní Katka II. bydlí v rodinném domku na kraji města. Je jí 32 let a je středoškolsky vzdělaná. V současné době je na rodičovské dovolené a před nástupem pracovala jako zdravotní sestra. Žije v úplné rodině s přítelem (v nesezdaném soužití) Ona i nynější přítel jsou rozvedení. S bývalým manželem má osmiletého syna. S nynějším přítelem mají čtrnácti měsíční dvojčata. Syna a dceru.

HVO 1: Jakou dobu čerpání rodičovské dovolené jste si vybral (a)?

DVO 1: Myslíte si, že jste zvolil (a) vhodně? A proč?

Vybrala jsem si tříletou variantu, s tím, že si kolem dvou let půjdu přivydělávat.

DVO 2: Uvažovali jste o možnosti nástupu na RD druhým partnerem?

Ne, asi bych přemýšlela v případě, že bych měla větší peníze než on.

HVO 2: Mají muži a ženy stejný přístup k zaměstnání?

DVO 3: Co pro vás znamenalo vaše zaměstnání před nástupem na MD?

Já jsem vždycky chtěla dělat ve zdravotnictví, takže pro mě práce je seberealizace. Nedokážu si představit být bez práce.

DVO 4: Máte po ukončení RD možnost návratu do stávajícího zaměstnání ? (Pokud ne, hledáte si již nyní nějakou formu práce?)

Ano, ale určitě na částečný úvazek.

HVO 3: Uvažujete o tom,že byste si v případě možnosti pracovního uplatnění zkrátili RD?

DVO 5: V případě, že ano: ocenil (a) byste možnost práce na částečný úvazek, formou sdíleného úvazku či práce s domova?

Ne, jen v případě nějaké dobré nabídky.

DVO 6: Byla vám nabídnuta nějaká forma spolupráce před nástupem na MD a RD?

Ne, ve zdravotnictví to ani moc nejde. Ale domlouvala jsem se na nástup zpět, na část úvazku.

HVO 4: Mají muži a ženy stejné postavení na trhu práce?

DVO 7: Myslíte si, že mají ženy stejné postavení na trhu práce jako muži?

(pokud ne, v čem se jejich situace liší? Máte s tím nějakou zkušenost?)

Nevím, jak na trhu práce ale na škole ano. Určovali nám kdo bude dělat v jakém oboru.

DVO 8: Myslíte si, že existují typické mužské a ženské práce?

Ano jistě.

HVO 5: Myslíte si, že žena – matka (či muž v obdobné roli) podává jiné výkony než osoby bez dětí?

DVO 9: Myslíte si, že v zaměstnání rozlišují nadřízení pracovníka s malými dětmi a bez nich?

Neřekla bych, že by podávaly jiné výkony. Jen ženy se musí víc snažit, aby obstáli v konkurenci s muži.

DVO 10: Proč myslíte, že tomu tak je?

Nejsou jiné podmínky, myslím jako, že jsou jiné pro muže a jiné pro ženy.

HVO 6: Jak ve vašem případě spatřujete slučitelnost rodiny se zaměstnáním? (včetně možnosti umístění dítěte ve školce či obdobném zařízení)

DVO 11: Myslíte si, že se vám daří harmonizovat rodinu a zaměstnání?

Tak slučitelnost moc velká není. Ve zdravotnictví jsou dvanáctky a tak jde spíš o hodně velkou kombinatoriku. Směny si musím dobře naplánovat. Problém vidím jak v nemožnosti děti zavést tak i vyzvednout.

DVO 12: Myslíte si, že naše společnost připravuje rovné příležitosti pro ženy a muže uplatnit se na pracovním trhu?

Jak jsem říkala, tak rovné příležitosti zatím nejsou

HVO 7: Jak rodiče reflektují na možnosti využití prorodinných opatření v zaměstnání?

DVO 13: Myslíte si, že byste využil (a) některé z opatření, které někteří zaměstnavatelé realizují pro zaměstnance s dětmi – např. školky, jesle na pracovištích, příspěvky na chůvy? (pokud ano, v jakém případě?)

Určitě bych toho využila. Při návratu do zaměstnání, kdy bych dělala na část úvazku a mohla na část využít i jesle, či školku. Bylo by to fajn.

DVO 14: Jsou ve vašem zaměstnání připravovány, či propagovány nějaké výhody pro rodiny s dětmi?

Ne, i když možná ty částečné úvazky, ale stejně i když máte částečný úvazek, jdete na dvanactky. Zase to má výhody, že jdete do práce jen na pár dní v měsíci.

HVO 8: Myslíte si, že existuje rovnost v odměňování mezi ženami a muži? (pokud ne, jak si to vysvětlujete?)

DVO 15: Myslíte si, že je v pořádku, když ženy vydělávají víc než muži?

Já bych řekla, že to má být automatika. Stejně platy za stejnou práci.

DVO 16: Kdybyste vydělávala víc než váš manžel/partner, vyhovovalo by to vám oběma?

Asi by nám to nevadilo.

HVO 9: Je sociální politika státu vstřícná rodinám s malými dětmi?

DVO 17: Myslíte si, že sociální politika státu je vstřícná vůči rodinám s dětmi?

(Pokud ano, či ne – proč?)

Nevím jestli je vstřícná, je dobré, že máme výběr. Jen nevím, jestli ten výběr není spíš takový alibismus.

DVO 18: Myslíte si, že sociální politika má možnost ovlivňovat rodinný život?

Má a velkou.

HVO 10: Setkal (a) jste se na trhu práce s projevem diskriminace nebo s nerovným zacházením ve srovnání s druhým pohlavím? (pokud ano, řešil (a) jste to? Jak?)

Ano. Jak jsem říkala, když jsem chtěla nastoupit do té kanceláře.

DVO 19: Setkal (a) jste se na trhu práce s diskriminací kvůli potenciálnímu či skutečnému mateřství? (Pokud ano, jakým způsobem a v jaké situaci)

Ano, setkala. U nás, když sestra otěhotní, tak jde automaticky na rizikové, i když by sebevíc chtěla pracovat. Není totiž alternativa nějaké jiného přeřazení na nějakou jinou práci.

DVO 20: Byl (a) jste dotazován (a) na pracovišti nebo při výběrovém řízení na věk, případně děti?

Já jsem šla do práce hned ze školy, takže ne. Potom už automaticky počítají s tím, že odejdete na MD.

Rozhovor s Katkou II. mi odpověděl na kategorizované otázky:

1. Má rodič na RD možnost pracovního uplatnění?

Katka II. dává přednost péči o děti cca do dvou let a potom práci na část úvazku.

2. Podávají rodiče s malými dětmi v práci jiný výkon než zaměstnanci bez rodinných závazků?

Katka II. si myslí, že se ženy musí víc snažit než muži.

3. Jak rodiče hodnotí možnosti harmonizace práce a rodiny?

Slučitelnost vidí dost špatně. Ve zdravotnictví jsou směny na které musí, i když má část úvazku. Pozitivní na tom je, že tím pádem jde do práce jen párkrát do měsíce.

4. Existuje na trhu práce diskriminace?

Katka se setkala s diskriminací na škole, kdy byl každému přidělován obor ve kterém si může udělat specializaci.

č.9. CARMEN

Paní Carmen bydlí na sídlišti malé obce. Je jí 20 let a je středoškolsky vzdělaná. V současné době je na rodičovské dovolené a před nástupem pracovala jako manipulantka ve velkém podniku. Žije v úplné rodině s manželem a jejich tříletou dcerou.

HVO 1: Jakou dobu čerpání rodičovské dovolené jste si vybral (a)?

DVO 1: Myslíte si, že jste zvolil (a) vhodně? A proč?

Zvolila jsem si tříletou variantu. Myslím, že je to nejlepší výběr. I když je to špatné v tom, že nevíte co bude za dva roky.

DVO 2: Uvažovali jste o možnosti nástupu na RD druhým partnerem?

Ne, neuvažovali.

HVO 2: Mají muži a ženy stejný přístup k zaměstnání?

DVO 3: Co pro vás znamenalo vaše zaměstnání před nástupem na MD?

Tak zaměstnání pro mě znamená jen práci. Nejsem na ní nijak fixovaná a doufám, že si najdu nějakou jinou – lepší práci. Chci si dodělat vzdělání a najít nějakou jinou práci. Už jsem si zjišťovala podmínky a myslím, že to půjde.

DVO 4: Máte po ukončení RD možnost návratu do stávajícího zaměstnání ? (Pokud ne, hledáte si již nyní nějakou formu práce?)

Mám, ale uvidím.

HVO 3: Uvažujete o tom, že byste si v případě možnosti pracovního uplatnění zkrátili RD?

DVO 5: V případě, že ano: ocenil (a) byste možnost práce na částečný úvazek, formou sdíleného úvazku či práce s domova?

Ano, šla bych i dřív, ale jen na část úvazku.

DVO 6: Byla vám nabídnuta nějaká forma spolupráce před nástupem na MD a RD?

Na záskoky.

HVO 4: Mají muži a ženy stejné postavení na trhu práce?

DVO 7: Myslíte si, že mají ženy stejné postavení na trhu práce jako muži? (pokud ne, v čem se jejich situace liší? Máte s tím nějakou zkušenost?)

Já si myslím, že mají horší podmínky dát dohromady práci a rodinu. Samozřejmě, že i tím jsou na tom hůř než chlapy, musí se starat o děti a někdy ještě o hospodářství a tak.

DVO 8: Myslíte si, že existují typické mužské a ženské práce?

Určitě, jen si teď nevzpomenu.

HVO 5: Myslíte si, že žena – matka (či muž v obdobné roli) podává jiné výkony než osoby bez dětí?

DVO 9: Myslíte si, že v zaměstnání rozlišují nadřízení pracovníka s malými dětmi a bez nich?

Já myslím, že musí.

DVO 10: Proč myslíte, že tomu tak je?

Musí přece vědět kdo může být v práci déle a kdo ne.

HVO 6: Jak ve vašem případě spatřujete slučitelnost rodiny se zaměstnáním? (včetně možnosti umístění dítěte ve školce či obdobném zařízení)

DVO 11: Myslíte si, že se vám daří harmonizovat rodinu a zaměstnání?

Já jsem teď ráda, že jsem na rodičáku, protože si můžu i něco přivydělat. No nevím jak po RD, nechci jít hned na plno do práce, ale asi budu muset. Nebo půjdu do školy. Taky přemýšlíme o dalším dítěti.

DVO 12: Myslíte si, že naše společnost připravuje rovné příležitosti pro ženy a muže uplatnit se na pracovním trhu?

Nevím

HVO 7: Jak rodiče reflektují na možnosti využití prorodinných opatření v zaměstnání?

DVO 13: Myslíte si, že byste využil (a) některé z opatření, které někteří zaměstnavatelé realizují pro zaměstnance s dětmi – např. školky, jesle na pracovištích, příspěvky na chůvy? (pokud ano, v jakém případě?)

Asi ano. Myslím, že je to dobrý nápad, ale nevím, jestli je to reálné.

DVO 14: Jsou ve vašem zaměstnání připravovány, či propagovány nějaké výhody pro rodiny s dětmi?

Já určitě. Třeba bych šla i dřív do práce, kdybych si zaplatila dobrou chůvu, nebo nějakou školku.

HVO 8: Myslíte si, že existuje rovnost v odměňování mezi ženami a muži? (pokud ne, jak si to vysvětlujete?)

DVO 15: Myslíte si, že je v pořádku, když ženy vydělávají víc než muži?

Na tom kolik dostanete za práci se podepisuje taky to, jaké máte vzdělání.

DVO 16: Kdybyste vydělávala víc než váš manžel/partner, vyhovovalo by to vám oběma?

Důležité je, kolik by to bylo.

HVO 9: Je sociální politika státu vstřícná rodinám s malými dětmi?

DVO 17: Myslíte si, že sociální politika státu je vstřícná vůči rodinám s dětmi?

(Pokud ano, či ne – proč?)

Nevím, já politiku trochu sleduji, ale mohlo být lepší, třeba ve srovnání s ostatními zeměmi.

DVO 18: Myslíte si, že sociální politika má možnost ovlivňovat rodinný život?

To nevím.

HVO 10: Setkal (a) jste se na trhu práce s projevem diskriminace nebo s nerovným zacházením ve srovnání s druhým pohlavím? (pokud ano, řešil (a) jste to? Jak?)

Setkala. Na moje místo se hlásil chlap a až tu práci odmítl, tak teprve ji dali mě. Máme stejnou školu i věk, tak v čem byl lepší?

DVO 19: Setkal (a) jste se na trhu práce s diskriminací kvůli potenciálnímu či skutečnému mateřství? (Pokud ano, jakým způsobem a v jaké situaci)

Nevím, jestli to bylo kvůli tomu, že někdy půjdu na MD, ale i bych tomu věřila.

DVO 20: Byl (a) jste dotazován (a) na pracovišti nebo při výběrovém řízení na věk, případně děti?

Ano byla.

Rozhovor s Carmen mi odpověděl na kategorizované otázky:**1. Má rodič na RD možnost pracovního uplatnění?**

Ne, jen na nějakou brigádu či výpomoc.

2. Podávají rodiče s malými dětmi v práci jiný výkon než zaměstnanci bez rodinných závazků?

Myslí si, že mají horší podmínky dát dohromady práci a rodinu. Samozřejmě, že i tím jsou na tom hůř než chlapy, musí se starat o děti a někdy ještě o hospodářství a tak.

3. Jak rodiče hodnotí možnosti harmonizace práce a rodiny?

Nedokáže si představit, že by nastoupila na plný úvazek. Neví jestli bude mít jinou možnost.

4. Existuje na trhu práce diskriminace?

Ano, ví že byla přijata až předchozí žadatel tuto práci odmítnul.

č.10. ZITA

Paní Zita bydlí v rodinném domku ve městě. Je jí 30 let a je vysokoškolsky vzdělaná. V současné době je na rodičovské dovolené a před nástupem pracovala jako vedoucí oddělení v obchodu. Žije v úplné rodině s manželem a mají spolu dvě děti. Šestiletou holčičku a dvouletého chlapce.

HVO 1: Jakou dobu čerpání rodičovské dovolené jste si vybral (a)?

DVO 1: Myslíte si, že jste zvolil (a) vhodně? A proč?

Dva roky a hodně jsem o tom přemýšlela. U prvního dítěte jsem byla doma až do čtyř let, teď už chci do práce. Mám k tomu podmínky.

DVO 2: Uvažovali jste o možnosti nástupu na RD druhým partnerem?

Dokonce ano, manžel měnil zaměstnání a kdyby mu to nevyšlo, tak by jsme se po MD přehodili.

HVO 2: Mají muži a ženy stejný přístup k zaměstnání?

DVO 3: Co pro vás znamenalo vaše zaměstnání před nástupem na MD?

Před druhou mateřskou jsem se dostala na super místo a chci si ho udržet. Práci si nehledám, chci zůstat kde jsem byla.

DVO 4: Máte po ukončení RD možnost návratu do stávajícího zaměstnání ?

(Pokud ne, hledáte si již nyní nějakou formu práce?)

Ano.

HVO 3: Uvažujete o tom, že byste si v případě možnosti pracovního uplatnění zkrátili RD?

DVO 5: V případě, že ano: ocenil (a) byste možnost práce na částečný úvazek, formou sdíleného úvazku či práce s domova?

Pracuji z domova, snažím se zůstat v kontaktu s prací abych pak neměla problém s návratem, ale je to těžké. Ne všichni a všude jsou na to připraveni, jsou strašně těžkopádní.

DVO 6: Byla vám nabídnuta nějaká forma spolupráce před nástupem na MD a RD?

Ano. Spíš jsem tak trochu šéfa dotlačila, ale nelituje.

HVO 4: Mají muži a ženy stejné postavení na trhu práce?

DVO 7: Myslíte si, že mají ženy stejné postavení na trhu práce jako muži?

(pokud ne, v čem se jejich situace liší? Máte s tím nějakou zkušenost?)

No jasně, ale nedokážu si představit, že bych šla dělat kopáče. Spíš bych řekla, že je problém dostat se co nejvýš. Pokud nemáte podmínky a chcete být spokojená doma i v práci, tak si myslím, že nemáte šanci.

DVO 8: Myslíte si, že existují typické mužské a ženské práce?

Ano.

HVO 5: Myslíte si, že žena – matka (či muž v obdobné roli) podává jiné výkony než osoby bez dětí?

DVO 9: Myslíte si, že v zaměstnání rozlišují nadřazení pracovníka s malými dětmi a bez nich?

Jak jsem říkala, pokud máte malé děti a nemáte podporu rodiny, jste bez šance.

DVO 10: Proč myslíte, že tomu tak je?

Je to jasný důsledek přirozené péče. Vadí mě spíš nemožnost výběru.

HVO 6: Jak ve vašem případě spatřujete slučitelnost rodiny se zaměstnáním? (včetně možnosti umístění dítěte ve školce či obdobném zařízení)

DVO 11: Myslíte si, že se vám daří harmonizovat rodinu a zaměstnání?

Já bych si představovala lepší komunikaci se svým zaměstnavatelem. Do této práce jsem ho natlačila, ale myslím, že je nakonec spokojený. Jde o práci s domu, pomáhám při kontrole objednaného a dodaného zboží.

DVO 12: Myslíte si, že naše společnost připravuje rovné příležitosti pro ženy a muže uplatnit se na pracovním trhu?

Nejsou, není možnost výběru.

HVO 7: Jak rodiče reflektují na možnosti využití prorodinných opatření v zaměstnání?

DVO 13: Myslíte si, že byste využil (a) některé z opatření, které někteří zaměstnavatelé realizují pro zaměstnance s dětmi – např. školky, jesle na pracovištích, příspěvky na chůvy? (pokud ano, v jakém případě?)

Částečně ano. Asi školku, nebo občasné hlídání.

DVO 14: Jsou ve vašem zaměstnání připravovány, či propagovány nějaké výhody pro rodiny s dětmi?

Nevím o žádných nadstandartních.

HVO 8: Myslíte si, že existuje rovnost v odměňování mezi ženami a muži? (pokud ne, jak si to vysvětlujete?)

DVO 15: Myslíte si, že je v pořádku, když ženy vydělávají víc než muži?

Neexistuje, je to dáno tím, že chlap jako živitel přece musí vydělávat, ne?(myšleno ironicky)

DVO 16: Kdybyste vydělávala víc než váš manžel/partner, vyhovovalo by to vám oběma?

Nebránila jsem se. Už to jeden čas i tak bylo a byla jsem ráda. Oba jsme byly rádi, ale byl to pro něj impuls hledat jinou práci.

HVO 9: Je sociální politika státu vstřícná rodinám s malými dětmi?

DVO 17: Myslíte si, že sociální politika státu je vstřícná vůči rodinám s dětmi?

(Pokud ano, či ne – proč?)

Nemyslím, ten zákon je ještě děravý a nikdo neví, jaký to bude mít dopad za pár let. To se teprve ukáže.

DVO 18: Myslíte si, že sociální politika má možnost ovlivňovat rodinný život?

Má, vždycky měla.

HVO 10: Setkal (a) jste se na trhu práce s projevem diskriminace nebo s nerovným zacházením ve srovnání s druhým pohlavím? (pokud ano, řešil (a) jste to? Jak?)

Nevím, jestli to byla diskriminace, ale musela jsem překonávat velkou nedůvěru, že tuto práci (když mám to malé dítě) dobře odvedu.

DVO 19: Setkal (a) jste se na trhu práce s diskriminací kvůli potenciálnímu či skutečnému mateřství? (Pokud ano, jakým způsobem a v jaké situaci)

Ne

DVO 20: Byl (a) jste dotazován (a) na pracovišti nebo při výběrovém řízení na věk, případně děti?

Ne.

Rozhovor se Zitou mi odpověděl na kategorizované otázky:

1. Má rodič na RD možnost pracovního uplatnění?

Ano, Zita tu možnost má a je za ní ráda. Myslí si, že by neměl rodič zůstat bez kontaktu se zaměstnavatele.

2. Podávají rodiče s malými dětmi v práci jiný výkon než zaměstnanci bez rodinných závazků?

Ano, podle Zity je to volba, kterou si vybrali. Jen jí vadí, že v podstatě si až zas tak zvolit nemohla.

3. Jak rodiče hodnotí možnosti harmonizace práce a rodiny?

Zitě se to daří. Pracuje z domu a myslí si, že i nadále bude moct část práce odvádět z domu, což pro ni představuje možnost sladění těchto dvou sfér.

4. Existuje na trhu práce diskriminace?

Ne. Spíš nedůvěru k možnosti jiných forem spolupráce.

č.11. ROMANA

Paní Romana bydlí řadovém domku v centru malého města. Je jí 25 let a je středoškolsky vzdělaná. V současné době je na rodičovské dovolené a před nástupem nepracovala, protože je stále ještě studentkou vysoké školy. Žije v úplné rodině s manželem a jejich osmnáctiměsíční holčičkou.

HVO 1: Jakou dobu čerpání rodičovské dovolené jste si vybral (a)?

DVO 1: Myslíte si, že jste zvolil (a) vhodně? A proč?

Zvolila jsem si rychlou variantu, tzn. do dvou let dítěte. Chci si najít co nejdřív práci, mám nějaké nabídky a tak se budu snažit dostudovat.

DVO 2: Uvažovali jste o možnosti nástupu na RD druhým partnerem?

Ne, neuvažovala.

HVO 2: Mají muži a ženy stejný přístup k zaměstnání?

DVO 3: Co pro vás znamenalo vaše zaměstnání před nástupem na MD?

Já jsem nepracovala, jen sem tam nějaká brigáda, či praxe.

DVO 4: Máte po ukončení RD možnost návratu do stávajícího zaměstnání ?

(Pokud ne, hledáte si již nyní nějakou formu práce?)

Práci si hledám, ale nevím, moc nadšení ze mě nejsou. Jsem bez praxe a s malým dítětem. Docela drsná kombinace. Budu muset mít co nabídnout.

HVO 3: Uvažujete o tom, že byste si v případě možnosti pracovního uplatnění zkrátili RD?

DVO 5: V případě, že ano: ocenil (a) byste možnost práce na částečný úvazek, formou sdíleného úvazku či práce s domova?

Ano, i když si myslím, že ty dva roky jsou akorát. Chci si to užít, ale nechci být odříznutá. Ocenila bych možnost nějaké formy práce, jako výpomoc, nebo sdílený úvazek.

DVO 6: Byla vám nabídnuta nějaká forma spolupráce před nástupem na MD a RD?

Ne, byla jsem ve škole.

HVO 4: Mají muži a ženy stejné postavení na trhu práce?

DVO 7: Myslíte si, že mají ženy stejné postavení na trhu práce jako muži? (pokud ne, v čem se jejich situace liší? Máte s tím nějakou zkušenost?)

Tak v mém případě rozhodně ne. Když se půjdu ptát na práci a řeknu, že nemám praxi, ale mám malé dítě, tak určitě vezmou jiného kandidáta. Muže toto netrápí.

DVO 8: Myslíte si, že existují typické mužské a ženské práce?

No jasně. Zedník, těžké práce a naopak školství.

HVO 5: Myslíte si, že žena – matka (či muž v obdobné roli) podává jiné výkony než osoby bez dětí?

DVO 9: Myslíte si, že v zaměstnání rozlišují nadřazení pracovníka s malými dětmi a bez nich?

Určitě. Musí přemýšlet dopředu.

DVO 10: Proč myslíte, že tomu tak je?

Je to dané už s postavení mužů a žen. K ženské každý automaticky přistupuje, že půjde na mateřskou.

HVO 6: Jak ve vašem případě spatřujete slučitelnost rodiny se zaměstnáním? (včetně možnosti umístění dítěte ve školce či obdobném zařízení)

DVO 11: Myslíte si, že se vám daří harmonizovat rodinu a zaměstnání?

Ano, dovedu si představit, že budu chodit na část úvazku. Případá my hrozné jít hned na celý, ale asi nic jiného nezbude. Nemůžu si moc vybírat.

DVO 12: Myslíte si, že naše společnost připravuje rovné příležitosti pro ženy a muže uplatnit se na pracovním trhu?

Ne, bude to chvíli trvat.

HVO 7: Jak rodiče reflektují na možnosti využití prorodinných opatření v zaměstnání?

DVO 13: Myslíte si, že byste využil (a) některé z opatření, které někteří zaměstnavatelé realizují pro zaměstnance s dětmi – např. školky, jesle na pracovištích, příspěvky na chůvy? (pokud ano, v jakém případě?)

Určitě bych využila školku třeba už od dvou nebo dvou a půl let. Na část dne, ale hodně bych si vybírala. Nejsem zastánce davových jeslí, kde je dvacet dětí ve třídě apod. Takže buď možnost zaplacení si kvality, nebo výběr.

DVO 14: Jsou ve vašem zaměstnání připravovány, či propagovány nějaké výhody pro rodiny s dětmi?

Nepoložena...

HVO 8: Myslíte si, že existuje rovnost v odměňování mezi ženami a muži? (pokud ne, jak si to vysvětlujete?)

DVO 15: Myslíte si, že je v pořádku, když ženy vydělávají víc než muži?

Proč by to nebylo v pořádku? Za stejně dobře odvedenou práci, určitě.

DVO 16: Kdybyste vydělávala víc než váš manžel/partner, vyhovovalo by to vám oběma?

Asi by nám to nevadilo.

HVO 9: Je sociální politika státu vstřícná rodinám s malými dětmi?

DVO 17: Myslíte si, že sociální politika státu je vstřícná vůči rodinám s dětmi? (Pokud ano, či ne – proč?)

Nemyslím, ten systém ještě není zajetý a důsledky se projeví až za čas.

DVO 18: Myslíte si, že sociální politika má možnost ovlivňovat rodinný život?

Má.

HVO 10: Setkal (a) jste se na trhu práce s projevem diskriminace nebo s nerovným zacházením ve srovnání s druhým pohlavím? (pokud ano, řešil (a) jste to? Jak?).

DVO 19: Setkal (a) jste se na trhu práce s diskriminací kvůli potenciálnímu či skutečnému mateřství? (Pokud ano, jakým způsobem a v jaké situaci)

Já jsem se setkala s takovým s tím skrytým. Otázky typu: Hlídní máte? Atd. Nic příjemného. Jak řešit takovou situaci, to ani nejde. Vy jste v pozici žadatele.

DVO 20: Byl (a) jste dotazován (a) na pracovišti nebo při výběrovém řízení na věk, případně děti?

Na to hlídání.

Rozhovor s Romanou mi odpověděl na kategorizované otázky:

1. Má rodič na RD možnost pracovního uplatnění?

O tomto tématu moc Romana nevěděla, protože je přímo ze školy na MD ale má špatné zkušenosti se sehnáním práce.

2. Podávají rodiče s malými dětmi v práci jiný výkon než zaměstnanci bez rodinných závazků?

Ano, musí se ohlížet na dítě.

3. Jak rodiče hodnotí možnosti harmonizace práce a rodiny?

V případě částečného úvazku ano.

4. Existuje na trhu práce diskriminace?

Ano, sama je zklamaná, že zaměstnavatele zajímá více praxe a děti, než co může nabídnout.

č.12. MIROSLAVA

Paní Miroslava bydlí v bytové jednotce v domě pro více rodin. Bydlí na vesnici. Je jí 29 let a je středoškolsky vzdělaná. V současné době je na mateřské dovolené a před nástupem pracovala jako nákupčí pro jednu kosmetickou firmu. Žije v neúplné rodině a má dvě děti. Dva roky a tři měsíce. S výchovou jí pomáhá přítel a jeho rodiče.

HVO 1: Jakou dobu čerpání rodičovské dovolené jste si vybral (a)?

DVO 1: Myslíte si, že jste zvolil (a) vhodně? A proč?

Zvolila jsem tříletou variantu a jsem spokojená. Užíváme si to.

DVO 2: Uvažovali jste o možnosti nástupu na RD druhým partnerem?

Ne, chtěla jsem být na MD.

HVO 2: Mají muži a ženy stejný přístup k zaměstnání?

DVO 3: Co pro vás znamenalo vaše zaměstnání před nástupem na MD?

Zaměstnání mám dobré, ale rodina je pro mě přednější. Chtěla jsem další dítě a po ukončení mohu nastoupit zpět do práce.

DVO 4: Máte po ukončení RD možnost návratu do stávajícího zaměstnání? (Pokud ne, hledáte si již nyní nějakou formu práce?)

Ano.

HVO 3: Uvažujete o tom, že byste si v případě možnosti pracovního uplatnění zkrátili RD?

DVO 5: V případě, že ano: ocenil (a) byste možnost práce na částečný úvazek, formou sdíleného úvazku či práce s domova?

Ne, chci zůstat doma do 3 let věku dítěte

DVO 6: Byla vám nabídnuta nějaká forma spolupráce před nástupem na MD a RD?

Ano, ale já chci být v klidu.

HVO 4: Mají muži a ženy stejné postavení na trhu práce?

DVO 7: Myslíte si, že mají ženy stejné postavení na trhu práce jako muži? (pokud ne, v čem se jejich situace liší? Máte s tím nějakou zkušenost?)

Myslím, že to záleží na člověku a ne na pohlaví. Jsou dobří pracanti muži i ženy. A já bych některé práce nedělala.

DVO 8: Myslíte si, že existují typické mužské a ženské práce?

No jasně, je to tak logické. Každý máme jiné chápání a zaměření.

HVO 5: Myslíte si, že žena – matka (či muž v obdobné roli) podává jiné výkony než osoby bez dětí?

DVO 9: Myslíte si, že v zaměstnání rozlišují nadřízení pracovníka s malými dětmi a bez nich?

Ženy to mají asi těžší, když by se chtěli práci věnovat víc, ale je to o tom, že se musí rozhodnout. Obojí na plno asi nejde.

DVO 10: Proč myslíte, že tomu tak je?

Tak matka je přece ta, která se stará o děti, tak si musí práci přizpůsobit.

HVO 6: Jak ve vašem případě spatřujete slučitelnost rodiny se zaměstnáním? (včetně možnosti umístění dítěte ve školce či obdobném zařízení)

DVO 11: Myslíte si, že se vám daří harmonizovat rodinu a zaměstnání?

Ted' ano, jsem doma, tak zvládáme všechno, ale nevím jak potom s prací i když já se asi domluvíím na nějaký úvazek.

DVO 12: Myslíte si, že naše společnost připravuje rovné příležitosti pro ženy a muže uplatnit se na pracovním trhu?

Ne, muži většinou nejsou zatíženi starostmi o děti.

HVO 7: Jak rodiče reflektují na možnosti využití prorodinných opatření v zaměstnání?

DVO 13: Myslíte si, že byste využil (a) některé z opatření, které někteří zaměstnavatelé realizují pro zaměstnance s dětmi – např. školky, jesle na pracovištích, příspěvky na chůvy? (pokud ano, v jakém případě?)

Využila. Určitě. Myslím, že něco jako mateřské centrum na pracovišti, to by se určitě hodilo.

DVO 14: Jsou ve vašem zaměstnání připravovány, či propagovány nějaké výhody pro rodiny s dětmi?

Nevím o ničem.

HVO 8: Myslíte si, že existuje rovnost v odměňování mezi ženami a muži?

(pokud ne, jak si to vysvětlujete?)

DVO 15: Myslíte si, že je v pořádku, když ženy vydělávají víc než muži?

Nevím, to asi na nějakých vysokých postech. V normální práci se to nestává.

DVO 16: Kdybyste vydělávala víc než váš manžel/partner, vyhovovalo by to vám oběma?

Bylo by to divné, asi by se partner musel víc snažit.

HVO 9: Je sociální politika státu vstřícná rodinám s malými dětmi?

DVO 17: Myslíte si, že sociální politika státu je vstřícná vůči rodinám s dětmi?

(Pokud ano, či ne – proč?)

Určitě bych uvítala větší podporu rodin. Společné zdanění, nějaké úlevy apod.

DVO 18: Myslíte si, že sociální politika má možnost ovlivňovat rodinný život?

Asi ano.

HVO 10: Setkal (a) jste se na trhu práce s projevem diskriminace nebo s nerovným zacházením ve srovnání s druhým pohlavím? (pokud ano, řešil (a) jste to? Jak?)

Setkala jsem se spíše s nerovným zacházením. Od mužů si ženy kupují některé věci raději a tak se jim dává přednost v prodeji.

DVO 19: Setkal (a) jste se na trhu práce s diskriminací kvůli potenciálnímu či skutečnému mateřství? (Pokud ano, jakým způsobem a v jaké situaci)

Ne.

DVO 20: Byl (a) jste dotazován (a) na pracovišti nebo při výběrovém řízení na věk, případně děti?

Ano.

Rozhovor s Mirkou mi odpověděl na kategorizované otázky:

1. Má rodič na RD možnost pracovního uplatnění?

Mirka je spokojená na mateřské a nehrne se do práce. Vyhovuje jí to a užívá si druhé dítě. Nedokáže si představit, že by se starala o děti a ještě při tom nejmenším chodila do práce.

2. Podávají rodiče s malými dětmi v práci jiný výkon než zaměstnanci bez rodinných závazků?

Ano, myslí si, že je to samozřejmé a že to tak má být.

3. Jak rodiče hodnotí možnosti harmonizace práce a rodiny?

Pokud nebude chodit do práce na plný úvazek, tak to půjde.

4. Existuje na trhu práce diskriminace?

Ano. Setkala se s upřednostněním mužů na pracovišti. Jako důvod uvádí lepší prodejnost výrobků mužů.

č.13. VLADISLAVA

Paní Vladka bydlí v rodinném domku ve městě. Je jí 30 let a je vysokoškolsky vzdělaná. V současné době je na rodičovské dovolené a před nástupem pracovala jako magistra v lékárně. Žije v úplné rodině s manželem a mají tři děti. Nejstaršímu je čtrnáct let, prostřední dvanáct a nejmladší holčičce jsou tři roky.

HVO 1: Jakou dobu čerpání rodičovské dovolené jste si vybral (a)?

DVO 1: Myslíte si, že jste zvolil (a) vhodně? A proč?

Zvolila jsem dva roky, myslím si, že je to akorát. Chci dělat na část úvazku.

DVO 2: Uvažovali jste o možnosti nástupu na RD druhým partnerem?

Ne, i když nás to napadlo, protože manžel vydělává stejně jako já, ale nakonec jsme o tom ani moc nepřemýšleli.

HVO 2: Mají muži a ženy stejný přístup k zaměstnání?

DVO 3: Co pro vás znamenalo vaše zaměstnání před nástupem na MD?

Od poslední mateřské uplynulo celkem dost času, takže jsem si vybudovala v práci jistou pozici, mohla jsem si dítě dovolit.

DVO 4: Máte po ukončení RD možnost návratu do stávajícího zaměstnání? (Pokud ne, hledáte si již nyní nějakou formu práce?)

Mám své jisté a nic jiného nehledám.

HVO 3: Uvažujete o tom, že byste si v případě možnosti pracovního uplatnění zkrátili RD?

DVO 5: V případě, že ano: ocenil (a) byste možnost práce na částečný úvazek, formou sdíleného úvazku či práce s domova?

Ne, nemusím krátit, ale kdybych neměla tu možnost co mám, tak bych si asi nedávala RD na dva roky, ale na tři.

DVO 6: Byla vám nabídnuta nějaká forma spolupráce před nástupem na MD a RD?

Ano, vše bylo naplánováno.

HVO 4: Mají muži a ženy stejné postavení na trhu práce?

DVO 7: Myslíte si, že mají ženy stejné postavení na trhu práce jako muži?

(pokud ne, v čem se jejich situace liší? Máte s tím nějakou zkušenost?)

Myslím, že rozdíly jsou, ale nijak se mě to nedotýká.

DVO 8: Myslíte si, že existují typické mužské a ženské práce?

Myslím, že se ty rozdíly už smazávají, ale bude to ještě trvat.

HVO 5: Myslíte si, že žena – matka (či muž v obdobné roli) podává jiné výkony než osoby bez dětí?

DVO 9: Myslíte si, že v zaměstnání rozlišují nadřízení pracovníka s malými dětmi a bez nich?

Určitě, nemusí se ohlížet, jestli mají nakoupeno, uklizeno, navařeno. Mají to jednoduší. V práci mohou zůstat déle.

DVO 10: Proč myslíte, že tomu tak je?

Muži vydělávají a ženy se starají o domácnost a taky vydělávají...

HVO 6: Jak ve vašem případě spatřujete slučitelnost rodiny se zaměstnáním? (včetně možnosti umístění dítěte ve školce či obdobném zařízení)

DVO 11: Myslíte si, že se vám daří harmonizovat rodinu a zaměstnání?

U mě to funguje až teď, když jsou děti větší a hlídají.

DVO 12: Myslíte si, že naše společnost připravuje rovné příležitosti pro ženy a muže uplatnit se na pracovním trhu?

Myslím, že to bude ještě chvíli trvat.

HVO 7: Jak rodiče reflektují na možnosti využití prorodinných opatření v zaměstnání?

DVO 13: Myslíte si, že byste využil (a) některé z opatření, které někteří zaměstnavatelé realizují pro zaměstnance s dětmi – např. školky, jesle na pracovištích, příspěvky na chůvy? (pokud ano, v jakém případě?)

U nás nějaká školka či podobné zařízení není reálné, tzn. Spíš ten příspěvek a já už bych si vybrala na co jej použiji.

DVO 14: Jsou ve vašem zaměstnání připravovány, či propagovány nějaké výhody pro rodiny s dětmi?

Ne, my jsme malinkatá lékárna. Ale v podstatě my vycházejí vstříc, takže asi jo.

HVO 8: Myslíte si, že existuje rovnost v odměňování mezi ženami a muži?

(pokud ne, jak si to vysvětlujete?)

DVO 15: Myslíte si, že je v pořádku, když ženy vydělávají víc než muži?

Mají vydělávat všichni tolik kolik si zaslouží.

DVO 16: Kdybyste vydělávala víc než váš manžel/partner, vyhovovalo by to vám oběma?

Nevadí to.

HVO 9: Je sociální politika státu vstřícná rodinám s malými dětmi?

DVO 17: Myslíte si, že sociální politika státu je vstřícná vůči rodinám s dětmi?

(Pokud ano, či ne – proč?)

Já pociťuji trochu tlak ve směru. "my vám dáme peníze a vy budete pěkně doma a nepůjdete do práce". Je to trochu nelogické.

DVO 18: Myslíte si, že sociální politika má možnost ovlivňovat rodinný život?

Ovlivňuje.

HVO 10: Setkal (a) jste se na trhu práce s projevem diskriminace nebo s nerovným zacházením ve srovnání s druhým pohlavím? (pokud ano, řešil (a) jste to? Jak?)

DVO 19: Setkal (a) jste se na trhu práce s diskriminací kvůli potenciálnímu či skutečnému mateřství? (Pokud ano, jakým způsobem a v jaké situaci)

Ne.

DVO 20: Byl (a) jste dotazován (a) na pracovišti nebo při výběrovém řízení na věk, případně děti?

Ne.

Rozhovor s Vlad'kou mi odpověděl na kategorizované otázky:

1. Má rodič na RD možnost pracovního uplatnění?

Podle Vlad'ky záleží na pracovišti. Ona tu možnost má, ale jen s podporou rodiny.

2. Podávají rodiče s malými dětmi v práci jiný výkon než zaměstnanci bez rodinných závazků?

Ano, mají závazek v dětech.

3. Jak rodiče hodnotí možnosti harmonizace práce a rodiny?

Ano, myslí si, že je nefér aby ženy dělali všechnu práci kolem dětí a doma a ještě vydělávali. Je potřeba rozdělit si práce.

4. Existuje na trhu práce diskriminace?

Neví, nesetkala se.

č. 14. DÁŠA

Paní Dáša bydlí v panelovém domě v odlehlé části města. Je jí 34 let a je středoškolsky vzdělaná. V současné době je na rodičovské dovolené a před nástupem pracovala jako účetní. Žije v úplné rodině s manželem a jejich dvouletým synem.

HVO 1: Jakou dobu čerpání rodičovské dovolené jste si vybral (a)?

DVO 1: Myslíte si, že jste zvolil (a) vhodně? A proč?

Dva roky. Chci se vrátit do práce, nebo mít druhé dítě.

DVO 2: Uvažovali jste o možnosti nástupu na RD druhým partnerem?

Ne.

HVO 2: Mají muži a ženy stejný přístup k zaměstnání?

DVO 3: Co pro vás znamenalo vaše zaměstnání před nástupem na MD?

Jsem ráda, že mám práci, při které si můžu pracovní dobu zvolit podle potřeby. Je to sice někdy náročné, hlavně v době před uzávěrkami ale dá se to.

DVO 4: Máte po ukončení RD možnost návratu do stávajícího zaměstnání?

(Pokud ne, hledáte si již nyní nějakou formu práce?)

Ano.

HVO 3: Uvažujete o tom, že byste si v případě možnosti pracovního uplatnění zkrátili RD?

DVO 5: V případě, že ano: ocenil (a) byste možnost práce na částečný úvazek, formou sdíleného úvazku či práce s domova?

Já mám možnost odvést část práce i z domu, takže určitě ano.

DVO 6: Byla vám nabídnuta nějaká forma spolupráce před nástupem na MD a RD?

Ano, je možné si odpracovat něco doma.

HVO 4: Mají muži a ženy stejné postavení na trhu práce?

DVO 7: Myslíte si, že mají ženy stejné postavení na trhu práce jako muži?

(pokud ne, v čem se jejich situace liší? Máte s tím nějakou zkušenost?)

Myslím si, že nějaké rozdíly jsou, ale je to dané i tím, na co má kdo z nás větší vlohy. Zkušenost mám a to v bývalé práci. Neustále jsem byla dotazovaná jestli a kdy půjdu na mateřskou. Bylo to až nepříjemné.

DVO 8: Myslíte si, že existují typické mužské a ženské práce?

Ano, je to dané přirozeností.

HVO 5: Myslíte si, že žena – matka (či muž v obdobné roli) podává jiné výkony než osoby bez dětí?

DVO 9: Myslíte si, že v zaměstnání rozlišují nadřazení pracovníka s malými dětmi a bez nich?

Pokud si to umíte zorganizovat, tak ne. Myslím, že ženy jsou dokonce v tomhle lepší než muži.

DVO 10: Proč myslíte, že tomu tak je?

Musí sebou víc mrsknout.

HVO 6: Jak ve vašem případě spatřujete slučitelnost rodiny se zaměstnáním? (včetně možnosti umístění dítěte ve školce či obdobném zařízení)

DVO 11: Myslíte si, že se vám daří harmonizovat rodinu a zaměstnání?

Dobře. Já dávám dítě na hlídání, když potřebuji. Do centra.

DVO 12: Myslíte si, že naše společnost připravuje rovné příležitosti pro ženy a muže uplatnit se na pracovním trhu?

Nevím, tak snad ano.

HVO 7: Jak rodiče reflektují na možnosti využití prorodinných opatření v zaměstnání?

DVO 13: Myslíte si, že byste využil (a) některé z opatření, které někteří zaměstnavatelé realizují pro zaměstnance s dětmi – např. školky, jesle na pracovištích, příspěvky na chůvy? (pokud ano, v jakém případě?)

Ano, i teď využívám služby RMC.

DVO 14: Jsou ve vašem zaměstnání připravovány, či propagovány nějaké výhody pro rodiny s dětmi?

Vím o příspěvku na solné jeskyně, nebo plavání.

HVO 8: Myslíte si, že existuje rovnost v odměňování mezi ženami a muži?

(pokud ne, jak si to vysvětlujete?)

DVO 15: Myslíte si, že je v pořádku, když ženy vydělávají víc než muži?

A proč ne. Já vydělávám taky víc než někteří chlapy.

DVO 16: Kdybyste vydělávala víc než váš manžel/partner, vyhovovalo by to vám oběma?

Někdy je to tak. Nevadí to.

HVO 9: Je sociální politika státu vstřícná rodinám s malými dětmi?

DVO 17: Myslíte si, že sociální politika státu je vstřícná vůči rodinám s dětmi?

(Pokud ano, či ne – proč?)

Nemyslím si, že by byla vstřícná. Myslím si, že politici hledí spíš na sebe než na lidi.

DVO 18: Myslíte si, že sociální politika má možnost ovlivňovat rodinný život?

Ovlivňuje, ale možná jen do té míry po co se necháme.

HVO 10: Setkal (a) jste se na trhu práce s projevem diskriminace nebo s nerovným zacházením ve srovnání s druhým pohlavím? (pokud ano, řešil (a) jste to? Jak?)

DVO 19: Setkal (a) jste se na trhu práce s diskriminací kvůli potenciálnímu či skutečnému mateřství? (Pokud ano, jakým způsobem a v jaké situaci)

Ano. Neustále dotazy na mateřství, kdy atd.

DVO 20: Byl (a) jste dotazován (a) na pracovišti nebo při výběrovém řízení na věk, případně děti?

Ano, pořád.

Rozhovor s Dášou mi odpověděl na kategorizované otázky:

1. Má rodič na RD možnost pracovního uplatnění?

Ano, záleží na práci, kterou děláte a taky jestli chcete.

2. Podávají rodiče s malými dětmi v práci jiný výkon než zaměstnanci bez rodinných závazků?

Dáša si myslí, že jsou ženy v tomto dokonce lepší než muži, z důvodu lepší organizace práce a všeobecné náročnosti na čas. Podle Dášy musí být lepší.

3. Jak rodiče hodnotí možnosti harmonizace práce a rodiny?

Celkem dobře, má možnost pracovat z domu.

4. Existuje na trhu práce diskriminace?

Ano, u Dášy to bylo v případě neustálého datazování kdy půjde na MD.

č. 15. IRENA

Paní Irena bydlí ve městě v domku s rodiči. Je jí 36 let a je vysokoškolsky vzdělaná. V současné době je na rodičovské dovolené a před nástupem byla nezaměstnaná. Paní Irena je rozvedená a své děti vychovává sama. Má šestiletého syna a roční dcerku.

HVO 1: Jakou dobu čerpání rodičovské dovolené jste si vybral (a)?

DVO 1: Myslíte si, že jste zvolil (a) vhodně? A proč?

Tři roky. Potřebuji čas na nalezení práce.

DVO 2: Uvažovali jste o možnosti nástupu na RD druhým partnerem?

Ta možnost u mě není, jsem sama.

HVO 2: Mají muži a ženy stejný přístup k zaměstnání?

DVO 3: Co pro vás znamenalo vaše zaměstnání před nástupem na MD?

Bohužel jsem o práci přišla, takže pro mě znamenalo dost.

DVO 4: Máte po ukončení RD možnost návratu do stávajícího zaměstnání?

(Pokud ne, hledáte si již nyní nějakou formu práce?)

Možnost návratu nemám, ta firmu už není. Hledám si zaměstnání, snad to vyjde.

HVO 3: Uvažujete o tom, že byste si v případě možnosti pracovního uplatnění zkrátili RD?

DVO 5: V případě, že ano: ocenil (a) byste možnost práce na částečný úvazek, formou sdíleného úvazku či práce s domova?

O rok ano. Když bych dostala dobrou nabídku, tak ano. Chtěla bych dělat nějakou práci, kdy si můžu posunout pracovní dobu dle potřeby.

DVO 6: Byla vám nabídnuta nějaká forma spolupráce před nástupem na MD a RD?

Ne.

HVO 4: Mají muži a ženy stejné postavení na trhu práce?

DVO 7: Myslíte si, že mají ženy stejné postavení na trhu práce jako muži?

(pokud ne, v čem se jejich situace liší? Máte s tím nějakou zkušenost?)

Myslím si, že to mají jednodušší. Jejich pracovní povinnosti jsou většinou důležitější než domácí, takže nemají problém s přesčasy. Myslím, že se s tím setkal každý. Já taky. Na pracovišti.

DVO 8: Myslíte si, že existují typické mužské a ženské práce?

Nevím, asi ano.

HVO 5: Myslíte si, že žena – matka (či muž v obdobné roli) podává jiné výkony než osoby bez dětí?

DVO 9: Myslíte si, že v zaměstnání rozlišují nadřízení pracovníka s malými dětmi a bez nich?

No určitě, když na pohovoru řeknu, že mám malé dítě, tak je na 70% jasné, že mě nevezmou.

DVO 10: Proč myslíte, že tomu tak je?

Nemusí mít strach, že zůstanu doma. Nemoci atd.

HVO 6: Jak ve vašem případě spatřujete slučitelnost rodiny se zaměstnáním? (včetně možnosti umístění dítěte ve školce či obdobném zařízení)

DVO 11: Myslíte si, že se vám daří harmonizovat rodinu a zaměstnání?

Ted' vůbec. Nemám co slad'ovat.

DVO 12: Myslíte si, že naše společnost připravuje rovné příležitosti pro ženy a muže uplatnit se na pracovním trhu?

Rozhodně ne.

HVO 7: Jak rodiče reflektují na možnosti využití prorodinných opatření v zaměstnání?

DVO 13: Myslíte si, že byste využil (a) některé z opatření, které někteří zaměstnavatelé realizují pro zaměstnance s dětmi – např. školky, jesle na pracovištích, příspěvky na chůvy? (pokud ano, v jakém případě?)

Určitě ano.

DVO 14: Jsou ve vašem zaměstnání připravovány, či propagovány nějaké výhody pro rodiny s dětmi?

Nemám práci.

HVO 8: Myslíte si, že existuje rovnost v odměňování mezi ženami a muži?

(pokud ne, jak si to vysvětlujete?)

DVO 15: Myslíte si, že je v pořádku, když ženy vydělávají víc než muži?

Tak určitě je to v pořádku.

DVO 16: Kdybyste vydělávala víc než váš manžel/partner, vyhovovalo by to vám oběma?

Mě určitě.

HVO 9: Je sociální politika státu vstřícná rodinám s malými dětmi?

DVO 17: Myslíte si, že sociální politika státu je vstřícná vůči rodinám s dětmi? (Pokud ano, či ne – proč?)

Já jsem měla docela velké problémy s penězi. Tím, že jsem byla na podpoře jsem měla dost malou mateřskou. Bylo to špatné.

DVO 18: Myslíte si, že sociální politika má možnost ovlivňovat rodinný život?

Ano.

HVO 10: Setkal (a) jste se na trhu práce s projevem diskriminace nebo s nerovným zacházením ve srovnání s druhým pohlavím? (pokud ano, řešil (a) jste to? Jak?)

DVO 19: Setkal (a) jste se na trhu práce s diskriminací kvůli potenciálnímu či skutečnému mateřství? (Pokud ano, jakým způsobem a v jaké situaci)

Neexistuje stejný přístup. Než jsme jako firma skončili. Tak si naši chlapci vyplatili všechno možné a ženské nic.

Tak jak jsem uvedla to byl projev přímo ukázkový. Velice jsme s tím nemohly co dělat, navíc jsme krachly.

DVO 20: Byl (a) jste dotazován (a) na pracovišti nebo při výběrovém řízení na věk, případně děti?

Ne.

Rozhovor s Irenou mi odpověděl na kategorizované otázky:

1. Má rodič na RD možnost pracovního uplatnění?

Irena to vidí špatně. Je nezaměstnaná a s malým dítětem jí nikde nepřijmou.

2. Podávají rodiče s malými dětmi v práci jiný výkon než zaměstnanci bez rodinných závazků?

Ano. Když je matka sama, tak to ani jinak nejde.

3. Jak rodiče hodnotí možnosti harmonizace práce a rodiny?

Nemá možnost, je nezaměstnaná.

4. Existuje na trhu práce diskriminace?

Ano, při odchodu z bývalé práci pocítila nespravedlivé zacházení a rozdělování peněz.

5.4 Kategorizace

1. Má rodič na RD možnost pracovního uplatnění?

Osm respondentů se shodlo na tom, že možnost práce na RD není. Tři dotazovaní se shodli na tom, že práci při rodičovské dovolené mohou mít jen ti, kteří si tuto práci před odchodem zajistí samy a také, že pracovní uplatnění mívají jen pracovníci na vyšších postech. Proti tomu lze říct, že ženy s profesí uklízečky a pomocnice neměli problém se záskoky. Tuto formu přivýdělnku by přivítali téměř všichni. Taky by přivítali práci na

doma. Možnosti alternativních forem práce, např. sdíleného úvazku znají velmi málo. O možnosti RD pro partnera uvažovali dva respondenti. Jeden z partnerů dotazovaných měl vyšší plat a druhý byl nezaměstnaný.

2. Podávají rodiče s malými dětmi v práci jiný výkon než zaměstnanci bez rodinných závazků?

Jedenáct respondentů uvedlo, že ano. Dotazovaní se vesměs shodly, že musí brát ohled na to, že mají závazek vůči dětem, které musí obstarat. Nemohou tedy zůstat déle v práci jako pracovníci bez dětí. Tři z dotazovaných (z jedenácti respondentů, co uvedlo ano) popsalo rozdíl v tom, že žena musí být lepší než muž, protože musí zastat stejnou práci a ještě něco navíc. Většina dotazovaných uvedla, že je důležité jak se domluví s partnerem. Dvě respondentky uvedli, že pokud je matka sama, tak nemá moc možností výběru. Hlavně, když jsou děti malé. Zbytek respondentů, v počtu dvou osob, uvedl, že ne všechny výkony musí být stejné.

3. Jak rodiče hodnotí možnosti harmonizace práce a rodiny?

Devět respondentů z celkového počtu uvedlo, že si umí představit slučitelnost rodiny se zaměstnáním v tom případě, pokud budou mít práci buď z domova, nebo na částečný úvazek. Dva dotázaní jsou nezaměstnaní, svou situaci hodnotí dost špatně. S malým dítětem se těžko shání nová práce, mají pocit, že jsou automaticky znevýhodnění. Většina se shodla v tom, že si nedokáží představit nastoupit na plný úvazek hned po skončení RD. Čtyři respondenti mají dobrou možnost harmonizace práce, mají flexibilní zaměstnání. Tedy, práci si mohou brát buď domů, nebo si upravovat pracovní dobu.

4. Existuje na trhu práce diskriminace?

Dvanáct z respondentů uvedlo, že ano – existuje. Většina se dokonce setkala s diskriminací, i když to nepovažovali za diskriminaci, ale za nepříjemnou zkušenost. Většinou se jednalo o upřednostnění jednoho pohlaví před druhým. Jeden respondent nevěděl, dva se neseťkali s diskriminací. Tři dotazované ženy se setkaly s diskriminací kvůli svému budoucímu (potencionálnímu) mateřství. Dvě ženy to považovaly za normální a myslí si, že by vedoucí pracovník měl vědět, zda ženy zamýšlí odejít z práce na MD.

5.5 Metoda pozorování – moje vlastní retrospekce

O celkový pohled na zkoumané téma jsem se pokusila zařazením kromě polostrukturovaných rozhovorů s respondenty a obsahové analýzy textů i svůj vlastní introspektivní pohled na toto téma. Čerpala jsem z vlastních pocitů a zkušeností.

V současné době žiji v úplné rodině. Jsem matkou tříleté dcery. Je mi 36 let a jsem zaměstnaná na půl úvazku u jedné organizace pracující v sociálním sektoru. V době otěhotnění my bylo 33 let a z pohledu mnohých mé „biologické hodiny“ tikali hodně hlasitě. S odstupem času mohu říct, že odkládání početí dítěte bylo způsobeno částečně velkým pracovním nasazením, touhou po jistém hmotném zabezpečení, a také jistou pohodlností. S manželem jsem se seznámila ve svých dvaceti letech, kdy jsem bydlela v pronájmu a vydělávala si na živobytí různou prací. V té době jsem začala spolupracovat s různými organizacemi, které se věnují dětem a kvalitnímu naplnění jejich volného času. Tato práce mě natolik zaujala, že jsem se rozhodla v této oblasti pracovat na plný úvazek, také jako dobrovolník. Kdo zná pracovní náplň takových organizací, ví, že je to od rána do večera a vlastně pořád. Tato práce mě úplně pohltila. Čas na občasně výlety, čas na svého partnera, byl, ale práce převyšovala. Když jsme se rozhodli s manželem, že budeme chtít mít miminko, tak jsem věděla, že jsme na tuto volbu oba dva připraveni. Na co jsem připravena nebyla, byl odchod z práce. V zaměstnání jsem byla až skoro do posledního měsíce těhotenství, snažila jsem se být stále užitečná. Pak přišel porod a najednou úplné odloučení od zaměstnání, se skoro 100% pracovního nasazení přišla úplná nula. Měla jsem samozřejmě jiné starosti. Péče o malé dítě je velmi náročná, za sebe mohu říct, že ten, kdo vymyslel pojem „mateřská dovolená“ by zasloužil čtyřčata (a bez chůvy). Mít dítě je tak nádherné, že se dá říct, že vše ostatní může jít stranou, ale ne nadlouho. Po pár měsících jsem pocítila, že se mi velice těžko srovnává s tím, že nejsem potřebná, že nejsem právoplatná členka toho společenství lidí, do kterého jsem patřila. Věřím, že na tento pocit měla vliv i stereotypní péče o domácnost a dítě. Jsem velice aktivní typ a vysedávání doma bylo pro mne něčím naprosto neznámým. Shodou okolností jsem v té době potkala kolegyni z práce a mluvily jsme spolu i o mém pocitu pracovní izolace. Krátce na to mi zavolali z práce, že se jim dostala informace, že jsem ochotná vzít alespoň nějakou část práce a ptali se za jakých podmínek. Toto zjištění bylo zajímavé také pro ně, neboť si mysleli, že se chci plně věnovat dítěti a tudíž nechci mít po dobu mateřské a rodičovské dovolené žádné závazky.

Věděla jsem, že potřebuji kontakt s jinými lidmi než jsou matky na mateřské dovolené (nic proti nim), a že po dobu mého zaskakování, či suplování, bude o mou dceru dobře postaráno. Z vlastní zkušenosti mohu říct, že u mne nešlo ani tak o finanční stránku jako spíše o stránku sociální. Byla jsem ráda za peníze navíc, neboť jsem do doby mateřské dovolené byla finančně nezávislá. Tento fakt považuji také za velký handicap. Pokud jsou partneři ve vztahu, nebo ve společné domácnosti, oba dva výdělečně činní, nástupem jednoho z rodičů na MD přijdou o velkou část zisku. Rodič na MD se stává závislým na druhém partnerovy, a i to může v mnoha partnerských (či manželských) vztazích způsobit jistou disharmonii. Dávky RD i MD velmi pokulhávají za reálnou částkou, kterou utratíte pouze za dítě! Velice mě pobavil dopis, kterým vám stát sděluje kolik dostanete peněz za péči o dítě a k tomu je dovětek, že peníze jsou určeny pouze a jenom pro dítě, běda jestli si za to koupíte něco jiného. Věřím, že úředníci to mysleli dobře, ale mě to přišlo jako výsměch.

Zhruba kolem dvou let dítěte jsem začala přemýšlet o možnosti zařazení dcerky do kolektivu. Velmi k tomu přispěla její společenská povaha. Našla jsem si rodinné a mateřské centrum, ve kterém jsem měla možnost ponechat dcerku v péči zkušených pedagogů a sama se věnovat jiným věcem. Práci a škole. Do miniškolky jsem dceru dávala na čtyři hodiny jedenkrát v týdnu. Velice se tam těšila, byla maximálně spokojená. Po čase jsme tuto společenskou událost rozšířili na dvě dopoledne. Obě dvě jsme byly spokojené, bylo to poznat i na našem vztahu. V té době jsem začala pracovat na více hodin, ale vše bylo na domluvě a na možnosti flexibilně reagovat na mé potřeby, i na potřeby zaměstnavatele. Ve třech letech nastoupila dcera do mateřské školky a s nástupem, díky předchozím pozitivním zkušenostem z miniškolky, neměla absolutně žádný problém. Začala jsem pracovat na řádný půl úvazek. Jediný problém jsem měla s tím, že čtyři hodiny ve školce a čtyři hodiny v práci jsou sice krásná věc, ale kde je čas na odvod dítěte do MŠ a jeho vyvednutí? S pomocí vstřícného přístupu mého zaměstnavatele a babičky to zvládám. Od září letošního roku mám nastoupit na celý úvazek, ale neumím si představit, že budu v práci takovou spoustu času jako před mateřskou a ani nechci. Zřejmě se pokusím dohodnout na tři čtvrtě úvazku, či nějaké jiné formě flexibilní práce. O tuto práci stojím, velmi mě naplňuje a znamená pro mne velkou seberealizaci, ale nechci jí podřídit všechn svůj volný čas.

5.6 Obsahová analýza dokumentů.

Na podzim roku 2006 vyšla publikace výsledků výzkumů zaměřených na postavení žen a mužů na trhu práce v ČR s názvem **Kariéra - rodina - rovné příležitosti**. Analýzy byly provedeny v rámci projektu EU EQUAL „Půl na půl – rovné příležitosti žen a mužů“, který koordinuje Gender Studies, o.p.s., a který je spolufinancován Evropským sociálním fondem EU a státním rozpočtem ČR.

Práce obsahuje tři kapitoly, které jsou zaměřeny:

A. Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů

Od autorů: Věra Kuchařová, Sylva Ettlerová, Olga Nešporová, Kamila Svobodová

– Výzkumný ústav práce a sociálních věcí

B. Relativní postavení žen na trhu práce v České republice: Shrnutí výzkumu

Od autorů: Štěpán Jurajda, Daniel Münich – Centrum pro ekonomický výzkum a doktorské studium UK

C. Výzkum potřeb personalistů, limitů a možností pro rozvoj rovných příležitostí pro ženy a muže

Od autorů: Mgr. Kateřina Machovcová – Gender Studies, o.p.s.

ad. .A Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů

První text shrnuje kvalitativní i kvantitativní studie týmu Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí pracujícího pod vedením PhDr. Věry Kuchařové. Pozornost byla upřena na zjišťování možností rodičů sladit péči o děti s uplatněním v zaměstnání a na případné limity či diskriminaci, které mohou situaci rodičů komplikovat. Zkoumán byl jak pohled matek na danou problematiku, tak i přístup zaměstnavatelů. Ohniskem zájmu bylo především čerpání podpory při ošetřování člena rodiny a uplatňování nároku na mateřskou/rodičovskou dovolenou. Jedná se o základní opatření umožňující rodičům sladování osobního a profesního života.

Jedním z hlavních zjištění je, že možnosti harmonizace rodiny a zaměstnání jsou v ČR využívány méně často než v naprosté většině západních zemí. Spektrum využívaných způsobů flexibilního pracovního uspořádání je užší a obvykle se koncentruje do tří forem:

zkrácená pracovní doba, zkrácený pracovní úvazek a pohyblivá pracovní doba. V jejich nabídce obvykle není systém, nejsou součástí vnitropodnikových norem a jejich využití záleží pouze na individuální dohodě⁵².

ad. B Výzkum potřeb personalistů, limitů a možností pro rozvoj rovných příležitostí pro ženy a muže

Rozsáhlý kvantitativní výzkum Centra pro ekonomický výzkum a doktorské studium UK (CERGE), vedený Doc. Ing. Štěpánem Jurajdou, PhD. a Doc. Ing. Danielem Müni-chem, PhD., se soustředil na otázky související s identifikací odlišného postavení žen a mužů na trhu práce, především v kontextu analýzy platových rozdílů. Součástí bylo i srovnání s praxí v EU. Nejedná o sociologickou, ale ekonomickou analýzu. Ta využívá dat o výsledcích popisujících interakce pracujících a zaměstnavatelů (tj. o struktuře zaměstnanosti a platech) a z nich pak odvozuje zdroje rozdílů mezi muži a ženami. Zvolená metodologie však neumožňuje s jistotou odpovědět na otázku, do jaké míry je možné platové znevýhodnění žen související se segregací zaměstnání označit za vliv diskriminačních praktik při vstupu do zaměstnání a kariérním postupu, a do jaké míry jde o výsledek svobodné volby mužů a žen. Stejně tak není možné postihnout vliv tzv. genderových stereotypů, které hrají roli již ve volbách studijního zaměření, tedy dlouho před vstupem na trh práce. Výzkum CERGE „Relativní postavení žen na trhu práce v České republice“ ukazuje, že míra segregace, tedy nerovnoměrného zastoupení žen a mužů v různých oblastech zaměstnání, v ČR v období 1994 až 2004 mírně klesá. Tento pokles byl způsoben převážně změnami v zastoupení žen v jednotlivých zaměstnáních, a týká se především populace mladší 35 let, kde je poměrně prudký – za deset let poklesl rozsah segregace o více než 10%. Dále výzkum ukázal, že při srovnání platů v detailním zaměstnání ve stejné firmě činí průměr rozdílů v hodinových platech žen a mužů 11-12%. Důvody tohoto rozdílu není možné specifikovat, neboť nejsou k dispozici další potřebná data.⁵³

⁵² JURAJDA, Š., KUCHAROVÁ, V., MACHOVCOVÁ K. Kariéra, Rodina, Rovné příležitosti. Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2006. ISBN: 80-86520-12-9. s 4

⁵³ JURAJDA, Š., KUCHAROVÁ, V., MACHOVCOVÁ K. Kariéra, Rodina, Rovné příležitosti. Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2006. ISBN: 80-86520-12-9. s 4

ad. C Výzkum potřeb personalistů, limitů a možností pro rozvoj rovných příležitostí pro ženy a muže

Poslední text je shrnutím výzkumu vedeného Mgr. Kateřinou Machovcovou z Gender Studies, o.p.s.. Cílem bylo zjistit potřeby personalistů, limitů a možností pro rozvoj rovných příležitostí pro ženy a muže v rámci firemních politik řízení lidských zdrojů. Hlavní metodou sběru dat byly ohniskové skupiny, tzv. focus groups, doplněné o polostrukturované rozhovory. Zúčastnily se ho osoby pracující na pozicích spojených s řízením lidských zdrojů, případně na jiných manažerských pozicích s danou problematikou souvisejících. Středem zájmu byly především osobní zkušenosti a postoje k zavádění principů rovných příležitostí žen a mužů do praxe. Většina respondentů a respondentek měla s uplatňováním rovných příležitostí žen a mužů zkušenosti a výzkum tak poskytl zajímavé praktické informace o tom, jak je možné problematiku propojit s dalšími tématy, které jsou v rámci managementu lidských zdrojů řešeny. Závěrem lze říct, že prostředí, kde zaměstnaní vnímají, že mají rovné šance, zlepšuje i celkovou zpětnou vazbu a hodnocení pracoviště. Identifikujeme souvislost nediskriminačního prostředí s optimální produktivitou i kvalitou práce, zvyšuje se loajalita zaměstnaných a tím pádem klesá jejich fluktuace.⁵⁴

Tyto výsledky výzkumu potvrzují také autorky prezentace Alena Křížková a Marta Vohlídalová s názvem „Kdo se bojí zaměstnané matky?“, která se uskutečnila 16.10.2007 při konferenci s názvem Rodičovská práce nebo rodičovská dovolená? v Praze. Tuto konferenci pořádal Sociologický ústav AV ČR, v.v.i..

Autorky prezentovali tato témata:

Jaká je pozice žen na trhu práce?

Český trh práce a rodičovství.

Kdo se bojí zaměstnané matky?

Závěr prezentace je:

Rodičovství, a zvláště pak mateřství, představuje významný handicap na trhu práce.

⁵⁴ JURAJDA, Š., KUCHAROVÁ, V., MACHOVCOVÁ K. Kariéra, Rodina, Rovné příležitosti. Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2006.ISBN: 80-86520-12-9. s 25

Český trh práce je nepřátelský k rodině.

Pokud bude mateřství znamenat vyřazení z trhu práce na 3-4 roky, lze očekávat, že porodnost zůstane stále velmi nízká.

Podpora zaměstnanosti žen a zaměstnanosti matek pozitivně ovlivňuje i porodnost (viz vyspělé státy západní Evropy, Skandinávie).⁵⁵

Tato analýza dokumentů předcházela výzkumu. Použila jsem ji jako počáteční techniku, abych byla dostatečně seznámena s danou problematikou. Na základě těchto prostudovaných dokumentů jsem se rozhodla pro napsání této diplomové práce.

⁵⁵ zdroj:http://209.85.129.132/custom?q=cache:ehzuzukpicJ:www.soc.cas.cz/download/540/Kdo%2520se%2520boj%25ED%2520za%25ECstnan%25E9%2520matky.pdf+Kdo+se+boj%C3%AD+zam%C4%9Bstnan%C3%A9+matky&cd=1&hl=cs&ct=clnk&lr=lang_cs&inlang=pl&client=pub-9351958709261256

6 ZÁVĚR:

Možnost slučování rodinného a pracovního života je téma, které je často diskutováno. Pokud se hovoří na toto téma, není možno se nezmínit o dalších okolnostech, které souvisí s harmonizací práce a rodiny. Jsou to okolnosti jako děti, rodina, diskriminace, vzdělání gender a sociální politika státu. Je překvapující, co všechno ovlivňuje právě rodiny s malými dětmi. Co všechno má vliv na jejich dobrý, či špatný rodinný život. Bariéry, které musí rodiny překonávat, jsou tak velké, že je někdy nemožné je překonat. Bohužel, velká část těchto bariér je stále v hlavách. Předsudky a stereotypy, jsou neustále v nás a setkáváme se s nimi na každém kroku. Bude trvat ještě hodně dlouho, než se postavení mužů a žen ve společnosti srovná. Trh práce je stále ještě nastaven na model pracovní kariéry, nepřerušovaný rodinnými událostmi. Zaměstnání přitom pro většinu lidí (ať mužů, či žen) nepředstavuje jen práci, ale možnost seberealizace, možnost sociálního začlenění, možnost vzniku důležitých vazeb a vztahů. Z dostupné literatury, analýzy rozhovorů a také z vlastní zkušenosti lze vyvodit následující opatření. Jednou z bariér je neznalost možnosti různých forem práce, ať už zkrácených úvazků, flexibilní pracovní doby, sdílených úvazků či práce z domova. Překvapující je, že mnohý rodič nemá ani možnost přemýšlet o některé volbě. Je na jeho svobodné vůli, zda chce pracovat, nebo se plně věnovat práci v rodině. Je smutné, že nemá možnost volit přitom jsou to opatření, která umožňující rodičům malých dětí rychlejší návrat do zaměstnání i snazší skloubení práce s péčí o dítě. Je však nutno podotknout, že tyto alternativní formy práce by měli být plnohodnotně zaplacené, tedy opět již zmiňovaná nerovnost, tentokrát ale platová. Při rozhovoru vyplynulo na povrch také zjištění, že v mnohých případech se rodiče, hledající práci, setkali s inzerátem, který neuváděl, zda jde o profesi mužskou či ženskou. I v tomto případě jde o diskriminaci.

Mnoho tázaných se shodlo, že pro ně je a bude problémem vypadnutí z pracovního procesu. Mají pocit, že se nebudou rozvíjet a že tím bude ohroženo jejich následné pracovní navrácení. Systém přednášek, možnost informačních seminářů či workshopů přímo k problematice diskriminace na pracovišti, práv zaměstnaných s ohledem na pohlaví či k aktivnímu překonávání genderových stereotypů, či různých kontaktů se svými zaměstnanci na RD se jeví jako dobré řešení, ale v naší společnosti ještě není dostatečně rozvinut. Rodiče, kteří jsou vysokoškolsky vzdělaní, či zastávají vyšší pracovní posty mají větší potřebu jakéhosi samostudia, aby nevypadli z pracovního koloběhu.

Důležitou součástí společností by mělo být „pracovní prostředí přátelské k rodině“, podnikové strategie, které využijí potenciálu v různých možnostech, které umožní rodičům co nejlépe skloubit péči o děti s kariérou. Kromě uvedených alternativních typů úvazků a specifického vzdělávání, se může jednat např. o zřízení školky, či jeslí na pracovišti.

Propojení s praxí

Tato práce je předvýzkumem pro připravovaný evropský projekt na téma sladování zaměstnání a rodiny pohledem rodin s malými dětmi. Tuto práci předávám zadavateli, který na výsledky výzkumného šetření již čeká.

SEZNAM POUŽITÉ ODBORNÉ LITERATURY

- [1] BINAROVÁ, I. Partnerství, sexualita a rodina. Olomouc: Univerzita Palackého, 2001. 48 s. ISBN 80 – 244 – 0138 - X
- [2] DOLEŽALOVÁ, E. Hry pro rodiče s dětmi. Praha: Grada Publishing, a.s., 2005. ISBN 80-0991-0
- [3] FUČÍK P., RABUŠIČ L. Partnerství, rodičovství, rodina. Slavkov u Brna: Protisk s.r.o., 2/2008. 112 s, MK ČR E 15090. ISBN 1214-813x
- [4] HORALÍKOVÁ, M., 1998: Etika v činnosti podniků. Sborník z vědecké konference Agrární perspektivy VII. - „Evropská integrace a využívání přírodních zdrojů“. PEF ČZU, Praha, ISBN 80-213-0471-5
- [5] HENDL., J. Kvalitativní výzkum. Praha: Portál, 2005. 408 s. ISBN 80-7367-040-2.
- [6] JURAJDA, Š., KUCHAROVÁ, V., MACHOVCOVÁ K. Kariéra, Rodina, Rovné příležitosti. Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2006. ISBN: 80-86520-12-9
- [7] KELLER, J., Nedomyšlená společnost. Brno: Doplněk, 2003. 125 s. ISBN 80-7239-091-0
- [8] KOLÍNSKÁ, R. Sdílené úvazky a další alternativní formy zaměstnání. Síť mateřských center, o.s 2008. 28 s. projekt Sdílené úvazky jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti č. CZ.04.3.07/1.1.01.4/1155
- [9] MAŘÍKOVÁ, Hana. *Proměny současné české rodiny (Rodina – gender – stratifikace)*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2000. 170 s. ISBN 80-85850-93-1
- [10] MOŽNÝ, I. *Sociologie rodiny*. Praha: SLON. 2002. 251 s. ISBN 80-86429-05-9
- [11] PRUCHA, J., WALTEROVÁ, E., MAREŠ, J. *Pedagogický slovník*. Praha: Portál, 2001. 322 s. ISBN 80-7178-579-2
- [12] SIROVÁTKA, T. et al. Rodina, zaměstnání a sociální politika. Brno: Albert, 2006. 280 s. ISBN 80-7326-104-9
- [13] SMETÁČKOVÁ, I., JANKOVSKÁ, L., PAVLÍK, P., Gender ve škole, Praha: Otevřená společnost, o.p. s. 2006. 67 s. ISBN 80-903331-5-X

- [14] ŠEVČÍKOVÁ S., BAJER P., ZOUBKOVÁ P. Sociální práce. Časopis pro teorii, praxi a vzdělávání v sociální sféře. Asociace vzdělavatelů v sociální práci. Brno 2005. Číslo/ročník 3/2005. 176 str. ISSN 1213-6204.
- [15] ŠIKLOVÁ, J. Gender studies a feminismus na univerzitách ve světě a v ČR. In.
- [16] ŠVEC, V. *Pozvání do metodologie pedagogického výzkumu*. Brno: Paido. 2006. 90 s. ISBN 80-7312-121-9
- [17] UHDE, Z. Gender, rovné příležitosti, výzkum - časopis oddělení Gender & sociologie, Sociologický ústav Akademie věd České republiky. Praha 1. Ročník 6, číslo 1/2005. ISSN 1213-0028
- [18] UHDE, Z. Gender, rovné příležitosti, výzkum - časopis oddělení Gender & sociologie, Sociologický ústav Akademie věd České republiky. Praha 1. Ročník 7, číslo 1/2006. 62 s. ISSN 1213-0028.
- [19] VELÍŠKOVÁ, H., 2007: Rovné příležitosti jako konkurenční výhoda. Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů a Gender Studies, o.p.s. Praha, ISBN 978-80-86520-19-3
- [20] VĚŠÍNOVÁ-KALIVODOVÁ, E. *Společnost žen a mužů z aspektu gender*. Praha: Open Society Fund, 1999. ISBN 80-86429-18-0

SEZNAM POUŽITÝCH PRAMENŮ:

- [1] www.jp.d.viod.eu.com, VIOD, Praha 7, © Vzdělávací institut ochrany dětí
- [2] http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce_rodina.pdf
- [3] http://209.85.129.132/custom?q=cache:SnUzMnXQ4xIJ:www.internetovestranky.com/Images/Documents/Katedra_SPSP/projekty/RZV_SEN2b_Sirovatka.ppt+soci%C3%A1ln%C3%AD+instituce+rodina&cd=3&hl=cs&ct=clnk&lr=lang_cs&inlang=pl&client=pub-9351958709261256
- [4] <http://fss.muni.cz/~winkler/kapitola6.html>
- [5] <http://www.soc.cas.cz/projects/cz/15/57/Souvislosti-promen-pracovniho-trhu-aforem-soukromeho-rodinneho-a-partnerskeho-zivota-v-ceske-spolecnosti.html>
- [6] http://www.internetovestranky.com/Images/Documents/Katedra_SPSP/projekty/RZV_SEN2b_Sirovatka.ppt
- [7] http://www.feminismus.cz/download/marikovext.doc+%C2%B7+Teorie+racion%C3%A1ln%C3%AD+volby&cd=7&hl=cs&ct=clnk&lr=lang_cs&inlang=pl&client=pub-9351958709261256
- [8] http://pravniradce.ihned.cz/c4-10077460-20974840-F00000_d-flexibilni-formy-zamestnavani-a-organizace-pracovni-doby
- [9] <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>
- [10] Gender sociologie. Oddělení Gender & sociologie Sociologického ústavu Akademie věd České republiky, v.v.i. Konference Rodičovská práce nebo rodičovská dovolená? 16.10.2007.
- [11] <http://www.genderonline.cz/view.php?cislocclanku=2007091001>
- [12] III. Soubor prorodinných opatření – Prorodinný balíček. dostupný z http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet_balik.pdf
- [13] http://fsps.muni.cz/~lazarova/kvalitativni_vyzkum/materialy/Workshop_Kvalitativni_vyzkum_ve_spolecenskyh_vedach_2008.pdf
- [14] <http://209.85.129.132/custom?q=cache:ehzuzukpicJ:www.soc.cas.cz/download/540/Kdo%2520se%2520boj%25ED%2520zam%25ECstnan%25E9%2520matky.pdf+Kdo+se+>

boj%C3%AD+zam%C4%9Bstnan%C3%A9+matky&cd=1&hl=cs&ct=clnk&lr=lang_cs&inlang=pl&client=pub-9351958709261256

[15] http://209.85.129.132/custom?q=cache:c6aw643_68AJ:www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepc_rodina.pdf+N%C3%81RODN%C3%8D+KONCEPCE+RODINN%C3%89+POLITIKY&cd=1&hl=cs&ct=clnk&lr=lang_cs&inlang=pl&client=pub-9351958709261256

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

- MD Mateřská dovolená.
- RD Rodičovská dovolená.
- HVO Hlavní výzkumná otázka.
- DVO Dílčí výzkumná otázka.

PŘÍLOHA P I: AUDIO CD S POŘÍZENÝMI ROZHOVORY