

UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ
FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ
Institut mezioborových studií Brno

Rodina a zaměstnání
s přihlédnutím k problematice gender

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Vedoucí diplomové práce:
PaedDr. Lenka Rogožanová

Vypracovala:
Bc. Jana Vaňková

Brno 2009

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Rodina a zaměstnání s přihlédnutím k problematice gender“ zpracovala samostatně a použila jen literaturu uvedenou v seznamu literatury.

Brno 17. 3. 2008

.....

Bc. Jana Vaňková

Poděkování

Děkuji paní PaedDr. Lence Rogožanové, za velmi užitečnou metodickou pomoc, kterou mi poskytla při zpracování mé diplomové práce.

Rovněž bych chtěla poděkovat svému manželovi a synům za trpělivost a morální podporu, kterou mi poskytli při zpracování předložené diplomové práce, a které si nesmírně vážím.

Bc. Jana Vaňková

OBSAH

Úvod	2
1. Vztah rodiny a zaměstnání	5
1.1 Obecná východiska	5
1.2 Sféra rodiny a demografického vývoje v ČR	7
1.3 Soukromé, veřejné a genderová rovnost	10
1.4 Genderové vztahy v české rodině	11
1.5 Dílčí závěr	15
2. Opatření rodinné politiky státu	16
2.1 Historický pohled na opatření ve prospěch rodiny	16
2.2 Současný stav v oblasti podpory rodiny	19
2.3 Přímá finanční podpora – sociální dávky	22
2.4 Nepřímá finanční podpora – daňová opatření	27
2.5 nefinanční podpora – služby pro rodiny	28
2.6 Dílčí závěr	31
3. Rodiče na trhu práce	32
3.1 Současný stav na trhu práce	32
3.2 Faktory ovlivňující postavení rodičů na trhu práce	35
3.3 princip rovných příležitostí	39
3.4 Nástroje sladování	41
3.5 Současný stav řešení problémů	46
3.6 Dílčí závěr	50
4. Průzkum názorů rodičů na vztah rodiny a zaměstnání	51
4.1 Projekt průzkumu	51
4.2 Získané údaje, analýza dat	54
4.3 Shrnutí zjištěných poznatků	80
Závěr	84
Resumé	88
Anotace	89
Literatura a informační zdroje	90
Seznam příloh	93

ÚVOD

Rodina je dlouhodobě nejdůležitější hodnotou v životě mužů a žen. Založit rodinu, vychovávat děti, vést spokojený rodinný život a také dostatek času věnovaný dětem i partnerovi představuje pro většinu lidí jeden z nejdůležitějších životních cílů. Podobného významu v životě nabývají však i další hodnoty. Jednou z nejdůležitějších hodnot je pro většinu lidí také zaměstnání. Ať již po stránce ekonomické, jako nutnost finančně zabezpečit rodinu, tak v souvislosti s tím, jak narůstají vzdělanost, pracovní možnosti a touha uplatnit se v zaměstnání.

Česká společnost se v průběhu posledních osmnácti let stala dějištěm mnoha politických, ekonomických, sociálních a kulturních proměn, které s sebou přinesly a stále přinášejí zásadní změny forem společenského života. Aktivita žen na pracovním trhu, ústup významu instituce manželství, odkládání rodičovství, rozšíření nesezdaných soužití a další, jsou nejviditelnějšími důsledky těchto změn.

Jednou z oblastí, která má významnou souvislost s problematikou soukromého života, je jednoznačně pracovní trh. Změny na trhu práce ovlivňují i soukromý život obyvatel ČR a vedou k novému chápání vztahu mezi pracovním, veřejným a soukromým životem, k jejich proměnám a prolínání. To vytváří nové nároky na muže a ženy jako pracující rodiče. V mnoha rodinách s dětmi se v současnosti zvýšila nutnost dvojího příjmu.

V souvislosti s výše uvedeným nabývá na významu problém sladění rodinného a pracovního života. Pro většinu lidí je tato otázka nezbytností. Často se může zdát, že především mateřství a zaměstnání nejdou skloubit. Také muži se však vedle své profese chtějí věnovat rodinám a rádi by strávili se svými dětmi více času, než jim umožňuje vysoké pracovní nasazení.

Není pochyb o tom, že postavení žen a mužů v rodině i na trhu práce se odvíjí od tradičního pojetí společenských rolí, které jsou silně ovlivněny genderovými stereotypy. Genderový kontext má silný vliv jak v rodině, tak v zaměstnání a na trhu

práce, přičemž tyto dvě sféry se vzájemně podmiňují. Diplomová práce bude proto vycházet z teorie genderu a trhu práce, kterými jsem se zabývala v bakalářské práci.

Diplomová práce je uvedena teoretickým přehledem otvírajícím danou problematiku. V této části si kladu za cíl uvést opatření, jež v ČR ovlivňují kombinaci pracovních a rodinných závazků. Jedná se o analýzu dostupnosti služeb a opatření pro kombinaci pracovního a rodinného života poskytovaných na úrovni rodiny, pracovního trhu i sociální politiky státu. Cílem je tedy propojit několik dimenzí problému a poukázat na možnosti kombinace rodinného a pracovního života.

V první kapitole představím obecná východiska problematiky vztahu práce a rodiny. Nabídnou teoretické pohledy na vztah pracovní (veřejné) a rodinné (soukromé) sféry, na proměny rodiny a demografického vývoje v ČR. Podstatnou část tvoří důležitá otázka genderu, která se prolíná celou problematikou rodinného i pracovního života – genderové role v rodině, genderové stereotypy, jejich vliv na individuální strategie rodičů.

Druhá kapitola přináší podrobnější pohled do problematiky opatření rodinné politiky státu a představuje jednotlivé pilíře systému sociální ochrany rodin a další nástroje uplatňující se v oblasti podpory rodin s dětmi. Jsou popsány základní aktivity státu vedoucí k podpoře rodin, včetně aktivit ke slučitelnosti pracovních a rodinných rolí. Detailněji seznamuje s konkrétními formami podpory, sledována je přímá i nepřímá finanční a také nefinanční podpora státu. Pozornost je upřena především na současný stav v oblasti podpory rodin s dětmi, nicméně za důležité považuji i připomenutí nejvýznamnějších opatření učiněných v této sféře od druhé poloviny 20. století.

Ve třetí kapitole poukáži na změny na trhu práce, představím faktory nerovného postavení mužů a žen na českém trhu práce a také faktory ovlivňující postavení rodičů na trhu práce. Představím princip rovných příležitostí, jehož smyslem je vytvořit co největší prostor pro osobní volby týkající se sladění rodinného a pracovního života. Zaměřím se také na opatření umožňující skloubit práci s mimopracovním životem - různé možnosti flexibilních forem práce, které by bezesporu usnadnily rodinám lépe kombinovat práci a rodinu, a také „family

friendly“ prostředí ve firmách. V závěru kapitoly se zaměřím na současný stav řešení problémů a náměty, kam zaměřit intervenci.

V praktické části bude provedeno dotazníkové šetření, ve kterém jsou zjišťovány názory a preference respondentů na vzájemný vztah rodiny a zaměstnání v životě z hlediska individuálních představ, hodnot a voleb jednotlivých mužů a žen. Zajímají mě názory rodičů na význam zaměstnání v životě, na výroky týkající se dělby rolí v rodinách, postoje rodičů k opatření sociální politiky státu, pohled respondentů na nástroje rodinné politiky a také, která opatření jsou v očích rodičů považována za nejdůležitější. Zkoumán bude pohled matek i otců na danou problematiku s cílem zjistit, zda vnímání této problematiky je rozdílné z pohledu žen a mužů. V dotazníku bude položena řada otázek, jejichž vyhodnocení by nám mělo dát nahlédnout do každodenních reálných strategií rodin při kombinaci zaměstnání s péčí o dítě.

Cílem je poznání vazeb mezi postoji, životními hodnotami, strategiemi i reálným chováním mužů a žen, kteří žijí ve společné domácnosti s alespoň jedním dítětem do patnácti let věku. Důraz je přitom kladen na sféru rodiny a zaměstnání v jejich vzájemné provázanosti, včetně případných limitů či diskriminací, které jsou vůči rodičům malých dětí uplatňovány.

1. VZTAH RODINY A ZAMĚŠTNÁNÍ

1.1 Obecná východiska

Na problematiku harmonizace vztahu mezi zaměstnáním a rodinou lze pohlížet jednak v rovině individuální (jedinci a rodiny) i v rovině institucionální (trh práce, podnikatelské prostředí, stát). V pozadí zvýšené pozornosti 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, nebo jsou to odbory a zaměstnavatelé od drobných živnostníků až po velké nadnárodní firmy či sociální stát. Je to logické, neboť trh práce, rodina a stát představují tři vzájemně se ovlivňující prvky současné společnosti. Všechny tři také v posledních desetiletích prošly významnými strukturálními změnami, spojenými i se změnami společenských hodnot a norem, které se promítly jak do podmínek života jednotlivých rodin, tak i do preferencí jejich členů. (Mareš, 2006: 20)

Rodina, zaměstnání a volný čas dnes vytvářejí dynamický vztahový systém plný napětí, v kterém se existující prvky či procesy v nich probíhající vzájemně ovlivňují. Každý z těchto prvků i vztahy mezi nimi jsou přitom ovlivňovány i širšími společenskými procesy, jako jsou modernizace, urbanizace, globalizace či individualizace společnosti. Napětí mezi sférou práce a rodinnou sférou se v rovině jednotlivých rodin týká zejména rozdělení jejich disponibilního času mezi obě sféry. Velká většina lidí v tzv. produktivním věku, ať již jde o zaměstnance, nebo živnostníky a podnikatele, dělí svůj čas mezi práci a rodinu. Jejich povinnosti v rodině ovlivňují i plnění jejich povinností v zaměstnání či podnikání a naopak. (Mareš, 2006:25)

Z hlediska individuí a domácností je harmonizace rodiny a práce komplexním systémem voleb v dimenzi rodina – zaměstnání a zahrnuje vzájemně propojené oblasti života: péči o děti – zapojení partnerů na trhu práce – dělbu práce v domácnosti – uspořádání genderových vztahů – a také intervence státu do těchto sfér. (Sirovátka, Bartáková, 2008:69)

Pro jedince se disharmonie mezi rodinou a zaměstnáním stává překážkou žádoucí kvality života, které lidé přikládají stále větší význam. Ve svém zaměstnání kladou stále větší důraz na smysluplnost své práce a dávají přednost takovým pracovním místům, kde mají možnost seberealizace, větší kontrolu nad výkonem své práce a podmínkami tohoto výkonu, jakož i nad svou pracovní dobou. Přitom stále více akcentují význam kvality života mimopracovního, zejména života rodinného. Není proto divu, že většina debat týkajících se napětí mezi rodinou a zaměstnáním se dnes točí kolem času, který musí lidé rozdělit mezi svoji angažovanost v rodině a v zaměstnání a zejména mezi své povinnosti na pracovišti a své povinnosti v rodině. „Je to hra s nulovým součtem a čas a energie investované v jedné sféře – chce-li člověk zvládnout povinnosti, jež jsou zde na něj kladené – odčerpává čas a energii z druhé z nich“. (Mareš, 2006: 20)

„Celý problém harmonizace rodiny a zaměstnání je ovlivněn také obecnějšími hodnotami a zájmy: v diskursu o tomto problému je celá řada předpokladů. Nejde v něm jen o sladění pracovních povinností a povinností v rodině, ale i o rozdělení povinností a šancí jednotlivých členů rodin – mužů a žen.“ (Možný, 2006:178)

Jedním z klíčových soudobých sociologických přístupů, které poskytují náhled do problematiky sladování práce a soukromého života a nabízejí jeden z možných pohledů na vysvětlení genderových nerovností v oblasti pracovního trhu a péči o rodinu, je přístup německého sociologa a socioložky Ulricha Becka a Elisabeth Beck-Gernheim.

Ti se domnívají, že požadavky pracovního trhu a požadavky rodinného života jsou ve své podstatě protichůdné: pracovní trh vyžaduje ničím nevázané individuuum, které organizuje svou životní biografii podle požadavků zaměstnavatele a ne podle svých soukromých závazků. Zatímco tradiční rodinný model předpokládal soužití dvou jedinců, z nichž jeden (zpravidla muž) podřizuje svůj život pracovnímu trhu a ten druhý (zpravidla žena) požadavkům rodiny a domácnosti, v současné době usilují obě pohlaví o uplatnění na pracovním trhu. Od žen se ale stále částečně očekává, že svou profesionální dráhu podřídí rodinným a partnerským zájmům, jelikož jakmile oba partneři kladou své vlastní profesní zájmy na první místo, uspokojivý partnerský a rodinný život je za stávajících podmínek pracovního trhu

jen obtížně možný. Nerovnost mužů a žen je podle Becka a Beck-Gernsheim vtělena přímo ve fungování industriální společnosti. Podmínkou námezdní práce, na níž je industriální společnost založena, je existence rodiny, kde mají jednotlivá pohlaví rozděleny role, potažmo práci. Námezdní pracovník totiž nutně předpokládá existenci někoho, kdo pečuje o jeho domácnost a o děti. Muž tak pracuje ve „veřejném“ sektoru za peníze a žena v „soukromém“ sektoru (v domácnosti) zadarmo.

V dnešní době tak dochází k míšení dvou modelů: na jedné straně žijeme ve světě industriálním, který předpokládá, že jeden z partnerů je ekonomicky závislý a pracuje bezplatně v domácnosti, na druhé straně však trh práce pobízí všechny k tomu, aby byli soutěživí a individualističtí. Požadavky trhu práce a rodiny se tak nevyhnutelně střetávají. Problémy z toho plynoucí pak nemohou být vyřešeny, dokud bude společnost rozdělena na dva protichůdné modely životních vzorců a očekávání na trhu práce. (Beck, Beck-Gernsheim in Křížková, 2005:14)

Které faktory jsou tedy považovány za hlavní zdroje zvyšování neshod mezi rodinou a zaměstnáním a impulsem pro současné snahy o jejich překonání? Dochází k nim především díky změnám demografickým, změnám v rodině (především v postavení žen v rodině), změnám na trhu práce (v povaze práce, formách zaměstnání a zaměstnaneckých vztazích) a také v osobních preferencích mužů i žen.

1.2 Sféra rodiny a demografického vývoje v ČR

Spolu se sociálními faktory jsou v pozadí růstu napětí mezi rodinou a zaměstnáním současné trendy demografických procesů. A zpětně pak jsou tyto demografické trendy současnou povahou zaměstnanosti ovlivňovány. Napětí mezi zaměstnáním a rodinou je dnes zřetelnější nejen díky změnám na trhu práce a v zaměstnání, ale i díky tomu, že se mění sama rodina jako sociální instituce. V posledních desetiletích se v evropských zemích nejen radikálně proměnila podoba rodiny, ale došlo i ke zpochybnění jejího dosavadního konceptu (funkcí, uspořádání vztahů uvnitř rodiny, její stability atd.). To vše se nevyhnulo ani české společnosti.

„Česká republika prošla za posledních devatenáct let v souvislosti se svou transformací v demokracii západního typu celou řadou společenských změn. Tyto změny se projeví také v demografickém chování obyvatelstva. Jedním z jejích základních rysů je snížení počtu rodičích se dětí. Tento jev se odborně nazývá second demographic transition (druhý demografický přechod). V západní Evropě proběhl dříve a jeho stěžejním znakem je pokles úrovně plodnosti.“(Elfmarková, Mezinárodní konference o rodinné politice, s. 6)¹

Při hledání příčin demografických změn v ČR je možno stanovit tyto změny buď jako přirozený důsledek proměny hodnot a růstu individualizace společnosti, nebo také určit za hlavní příčinu těchto změn zejména negativní socioekonomické dopady transformace české společnosti v 90. letech. Jednalo se o přechod od kolektivistického k tržnímu hospodářství po roce 1989. Transformace české společnosti se promítla do všech oblastí společenského života a je s ní spojená změna hodnotových orientací, která způsobila zlom v reprodukčním chování žen nově vstupujících do věku intenzivní plodnosti. Možný shrnuje současné trendy jako diferenciaci rodinných modelů, modifikace životního cyklu a přibývání celoživotní bezdětnosti. (Možný, 2006:191)

Předlistopadový model relativně homogenního demografického chování (který bychom mohli charakterizovat např. nízkým věkem partnerů v době prvního sňatku a porodu prvního dítěte, vysokou potratovostí a rozvodovostí, převažujícím dvoudětným modelem rodiny a malým podílem mimomanželských dětí) byl nahrazen daleko pluralizovanějšími formami demografického chování, v jehož rámci můžeme vystopovat určité základní trendy: strmý pokles porodnosti, snížení sňatečnosti a odkládání těchto událostí do vyššího věku, snížení potratovosti, nárůst podílu nesezdaných soužití a mimomanželských dětí.

Rapidní snižování porodnosti a sňatečnosti po roce 1989 bylo velmi úzce spojeno s rozvojem možností vlastní seberealizace, mimo jiné na nově vytvořeném trhu práce, kde se ovšem pomalu začínal objevovat do té doby neznámý fenomén nezaměstnanosti a nejistoty v práci. Muži a ženy jsou nuceni soutěžit o pracovní

¹ Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, Mezinárodní konference o rodinné politice, www.mpsv.cz/files/clanky/5305/Materialy_z_konference_o_rodinne_politice_2006.pdf.

místa. V této soutěži se pak rodiny a děti stávají jistým břemenem, které zejména ženu v této soutěži diskriminuje. Proto bývají manželství a rodičovství odsouvány do pozdějšího věku, do doby, kdy budou vyřešeny problémy s bydlením a zaměstnáním. Mladí lidé dávají v současnosti přednost získání dobrého placeného místa, jako určitého předpokladu pro manželství a rodičovství a přijímají odpovědnost za vlastní osud. (Fialová, 2000:51)

Stále dynamičtější změny pracovního trhu totiž kladou nové a rostoucí požadavky nejen na pracovní výkon v zaměstnání, ale stejně tak na schopnost lidí přizpůsobit se změnám ve vykonávaných činnostech, v kvalifikačních požadavcích, v pracovním režimu a dalších podmínkách práce. V tomto „rizikovém“ kontextu děti pro rodiny na jednu stranu znamenají nenahraditelný emocionální přínos, na druhé straně ale činí dosažení jiných cílů rodičů obtížnější. Pro mnohé z rodin, a uvnitř nich častěji pro ženy, děti dokonce znamenají zvýšenou nejistotu a riziko ve vztahu k jejich zaměstnanosti. (Sirovátka, 2008:9)

Na tyto změny je možné nahlížet ze dvou úhlů: jednak jako na přirozený vývoj, protože je přímo podmíněn změnami hodnot a životních stylů (zvýšením možností profesního uplatnění a studia, cestování, individualizace společnosti), přičemž ekonomické podmínky jsou odsunuty do pozadí. Lidé prostě svobodně volí, co se stane stěžejní sférou zájmu jejich života, jestli to bude rodina a děti, nebo něco jiného.

Z druhé strany je možno tyto změny vidět jako nepřirozený vývoj, protože z hlavní příčiny těchto změn je možné označit zejména snížení úrovně příjmů mladých rodin s malými dětmi - růst životních nákladů, nákladů na děti a jejich vzdělání, finanční nedostupnost bydlení a malou podporu rodin ze strany státu. (Dudová, 2007:28).

Pravda bude zřejmě s největší pravděpodobností ležet někde mezi těmito důvody. Nejen však ekonomické podmínky, ale také veřejné mínění a obecné hodnoty nejsou v současné době zakládání rodin příliš nakloněny. Založit rodinu se považuje za ekonomicky a také časově nevýhodné životní břemeno.

1.3 Soukromé, veřejné a genderová rovnost

Současná podoba vztahů mezi muži a ženami ve všech sférách života je výsledkem působení velkého počtu na sobě navzájem závislých struktur: ekonomického systému, rodiny a rodičovství, reprezentace genderových rolí, hodnotového systému společnosti a mnoha dalších. O genderové rovnosti či nerovnosti a o možnostech sladování práce a rodiny nelze uvažovat, aniž bychom vzali v úvahu oblast partnerského života. Jak se tyto dvě oblasti, soukromá a veřejná vzájemně ovlivňují?

Rovnost mezi muži a ženami ve veřejné sféře je nutně podmíněna rovností ve sféře soukromé a naopak. Její dosažení musí být proto doprovázeno mimo jiné hlubokými změnami struktur soukromého života, změnami genderových vztahů uvnitř partnerského páru, v rámci rodiny a rodičovství.

„Je totiž zřejmé, že oddělení veřejné sféry (profese) a soukromé sféry (rodina) je do značné míry umělé a v sociologii genderu kontraproduktivní, jelikož mocenské vztahy mezi pohlavími v jedné i v druhé oblasti jsou úzce provázané a vzájemně závislé. Postavení žen na trhu práce je determinováno jejich pozicí v rodině a způsobem, jakým je tato pozice vnímána muži, podobně, jako jsou rodinné praktiky mužů podmíněny tendencemi pracovního trhu a naopak“ (Hašková, 2003b:89) Nerovnosti se potom logicky promítají do nerovností na trhu práce a v oblasti sladování práce a rodiny.

V sociologii je často užívaným pojmem „protiklad soukromého a veřejného“, a to zejména v sociologii genderu. Přes veškeré možné pochybnosti týkající se oprávněnosti a funkčnosti tohoto rozdělení je podle Haškové zřejmé, že: „v euroamerické civilizaci, podobně jako v mnoha dalších, je veřejná sféra převážně mužským světem a soukromá světem ženským. Přestože toto rozdělení bylo krátkodobě narušováno například válkami, jednalo se jen o výjimky potvrzující pravidlo. Teprve od šedesátých let dvacátého století dochází k systematickému narušení a zpochybnění daného rozdělení, spojeného s masivním vstupem žen na místa dříve rezervovaným mužům. Tento pohyb má dalekosáhlé důsledky pro všechny části sociálního života a musí být doprovázen nastolením nové rovnováhy

ve všech oblastech včetně oblastí soukromých. K tomu ale dochází jen velmi zvolna a za cenu mnoha konfliktů a ztrát“.

Tradiční uspořádání genderových rolí, jež převažovalo v západní a střední Evropě až do počátku 20. století, odpovídalo rozdělení na mužské-veřejné a ženské-soukromé a zajišťovalo funkčnost rodinné instituce. Rodina představovala celek s kolektivními zájmy, jež nesměly být narušovány individuálními zájmy jejích členů, a jejím hlavním posláním bylo reprodukovat sociální řád a předávat majetek z jedné generace na druhou. Žena jako podřízený člen patriarchální rodiny, měla jen minimální vliv na definování společných rodinných zájmů a minimální rozhodovací práva. Sama sebe definovala skrze ostatní rodinné členy, svého muže a děti. Její zájmy se pak zdánlivě shodovaly se zájmy celé rodiny. Tato představa není však již dlouhodobě udržitelná, jelikož dnes s rostoucí individualizací společnosti nelze zaměňovat zájmy kolektivní a individuální, a navíc je zřejmé, že ani v minulých dobách nebyl tento stav ideální. (Hašková, 2003b:90)

1.4 Genderové vztahy v české rodině

Přesto nám z těchto dob mnoho přetrvalo: rozdělení rodinných rolí a dělba práce v rodině stále předpokládá, že úkolem muže je finanční zajištění rodiny a úkolem ženy je péče o rodinu a o domácnost.

Pro většinu naší populace je přijatelné základní schéma rozdělení rolí v domácnosti a rodině, podle něhož by muž měl být živitelem rodiny a žena by se „na oplátku“ měla starat o děti a domácnost. Tyto názory v naší společnosti přetrvávají, přestože se v uspořádání rolí muže a ženy v české rodině v tomto bodě mnohé změnilo a v realitě se tento model téměř nevyskytuje, vyjma období, kdy žena nepracuje, protože je na mateřské dovolené. Muž již není jediným, ba mnohdy ani hlavním živitelem rodiny. Stává se z něho spoluživitel, neboť se o toto své postavení a roli ve většině rodin dělí se svou ženou. Příjem ženy nemívá v českých rodinách charakter doplňkového příjmu, ale je nutnou součástí celkového příjmu rodiny, umožňující dosáhnout a udržet pro rodinu přijatelnou životní úroveň.

Muži tedy ubylo z povinnosti zabezpečit finančně rodinu, neboť tato povinnost spočívá stále častěji a více i na ženách. Přebírá však muž něco z ženiných povinností, zejména jedná-li se o domácí práce? Zdá se, že spíše nikoli. Pro většinu rodin totiž stále platí, že žena vykonává naprostou většinu domácích prací. (Vodáková, 2003:105)

Ze studie Jany Bierzové „*Rozdělení domácích prací v rodinách s dětmi*“ (Bierzová, 2006:62) vyplývá, že zhruba 14 % mužů se domácím pracím nevěnuje vůbec, 60 % mužů přibližně hodinu denně. Ženy, které by se vedle zaměstnání nevěnovaly pracím v domácnosti, prakticky neexistují. Práce v domácnosti měřená v hodinách představuje u dnešní české zaměstnané ženy další třetinový až poloviční úvazek, u mužů činí v průměru 10 % pracovní doby.

V tomto ohledu je také velice zajímavý výzkum „*Gender a domácnost – ideály, očekávání a praxe rodičů a jejich dětí*“, který provedl výzkumný tým „Gender v sociologii“.²

Výzkum potvrdil, že se muži a ženy poměrně dobře shodují na tom, kdo s jakou intenzitou vykonává v jejich vlastní domácnosti různé typy prací. Ve výzkumu uváděli rodiče i studenti podíly jednotlivých členů domácnosti na výkonu různých druhů prací v domácnosti. Vaření, praní a žehlení v rodinách je doménou žen, které vykonávají 80-100 % těchto prací; mytí nádobí, běžný úklid a nákupy vykonávají ženy z 60-79 %; na hospodaření s penězi a vyřizování úředních záležitostí okolo bytu/domu se podílejí muži i ženy zhruba stejnou měrou a drobné opravy v domácnosti vykonávají muži ze 79-60 % (viz příloha č. 1).

Až 59 % žen žijících se svým partnerem ve společné domácnosti (oproti 9 % mužů) se domnívá, že v domácnosti vykonává více než spravedlivý podíl práce. 49 % mužů žijících se svou partnerkou ve společné domácnosti (ale jen 37 % žen) má naopak pocit, že dělba práce mezi partnery je v jejich domácnosti vcelku spravedlivá, i když možná nestejně rozložená.

² Tým byl součástí projektu „Aktuální otázky formování politiky rovných příležitostí mužů a žen v souvislosti s připraveností České republiky na vstup do EU“ v rámci Programu podpory cíleného výzkumu a vývoje AV ČR (reg. č.: 87028002). Gender, rovné příležitosti, výzkum. 1/2004, s. 16.

Toto pojetí spravedlivé nerovnosti je možné vysvětlit v kontextu relativně silného souhlasu české populace s názorem, že „muž má vydělávat peníze a žena se má starat o domácnost a rodinu“. Relativně silný souhlas českých mužů i žen s tímto výrokem je podle výzkumu typický pro populace postsocialistických zemí, v nichž s tímto výrokem souhlasí 40-66 % populace. V zemích severoevropských (Švédsko, Norsko) s ním souhlasí pouze 11-15 % obyvatelstva a v zemích západoevropských a jihoevropských (Nizozemí, Velká Británie, Itálie, Irsko, Španělsko) pouze 19-36 % obyvatelstva.

Nástin běžného rodinného chování mužů a žen odhalil, že každodenní výkon domácích prací a zátěž rodinnými povinnostmi spočívá jednoznačně stále více na ženách. Není proto divu, že dělba práce v domácnosti a rodině bývá ženami hodnocena jako nespravedlivá a že tento pocit nespravedlnosti bývá u žen dáván do přímého vztahu s jejich spokojeností, resp. nespokojeností v rodině, potažmo s manželem či partnerem.

V tomto ohledu je zajímavé, že když jsem tuto otázku probírala s různými ženami, tak ve výsledku vyznělo, že mladým ženám, které již sice žijí ve vlastní domácnosti s druhou či manželem, ale nemají ještě děti, dělba práce v domácnosti jako nespravedlivá nepřipadá. Ženy, které již mají děti, ji však ve většině případů za nespravedlivou považují.

Zdá se tedy, že v bezdětných manželstvích je role mužů a žen v domácnosti víceméně vyrovnaná, mění se však poté, co se partnerům narodí dítě. Žena na sebe přebírá roli pečovatelky o dítě, která je téměř automaticky spojena s rolí pečovatelky o domácnost. Tyto role partnerů pak většinou zůstanou takto nastavené i poté, co děti odrostou a žena se vrátí do zaměstnání.

Ustálení tohoto rozkolísaného stavu není jistě jednoduchým procesem s okamžitým řešením, jak nás o tom přesvědčuje každodenní realita. Potřebnou rovnováhu není asi možné nalézt ani jednou provždy, neboť život rodiny je dynamickým procesem – každý další moment rodinného života, každá nová rodinná a životní situace si obvykle vynutí změny v uspořádání partnerských rolí.

Zřejmě ani není možné najít jednotný názor na to, jak má být kýžené rovnováhy v novém genderovém uspořádání rodinných rolí dosaženo: zda se k ní má dospět cestou „naprosté stejnosti“, tedy úplnou zástupností rolí muže a ženy, nebo zda má jít spíše o vhodné, přiměřené a vyvážené doplňování se v každodenních činnostech.

Každá z uvedených cest má svá úskalí a nejspíš není možné je realizovat zcela beze zbytku. V každodenním životě půjde zřejmě nejčastěji o kombinaci obou přístupů, kdy konkrétní rodinná situace si někdy vynutí spíše zástupnost, jindy naopak doplňování se. Vždy však půjde o to, aby zásluhy obou partnerů byly víceméně rovnocenné, resp. aby byly jako rovnocenné jimi vnímány. To je zřejmě ústřední bod celého problému. (Vodáková, 2003:209)

Kromě určitých osobnostních předpokladů je pro změnu nezbytný také odpovídající vnější institucionální rámec podmiňující změny uvnitř rodiny. Dlužno říci, že byla přijata některá formální – zejména legislativní opatření, která muže a ženu, coby rodiče, zrovnoprávňují konkrétněji, a to jak ve sféře práce³, tak v samotné rodině.⁴ Některá opatření přijatá ke zrovnoprávnění muže a ženy v rodině jsou však někdy činěna spíše pod tlakem zvnějšku než z vlastní potřeby nás samých. Zatímco formální, zejména legislativní změny jsou realizovatelné téměř okamžitě či v dohledném časovém horizontu, ony podstatné změny našeho myšlení a následně pak i jednání se odehrávají podstatně pomaleji. (Vodáková, 2003:111)

³ V pracovní oblasti se alespoň podle litery zákona, přestal dělat rozdíl mezi mužem a ženou v nároku na péči o dítě, neboť se nesmí brát zřetel na jejich rodinný stav. Pracující muž-otec byl v nároku péče o dítě plně zrovnoprávněn s pracující ženou-matkou.

⁴ Po rozvodu má otec díky zavedení institutu střídavé péče větší šanci získat dítě do své péče, projeví-li tento zájem a nepoškozují-li tento požadavek zájem dítěte. Dále pak muž může pečovat o dítě od jeho narození do tří, resp. čtyř let jeho věku, neboť byla rozšířena možnost být na rodičovské dovolené i na muže-otce dítěte.

1.5 Dílčí závěr

Trh práce, rodina a stát představují tři vzájemně se ovlivňující prvky současné společnosti. Všechny tři také v posledních desetiletích prošly významnými změnami: mění se formy partnerského soužití, dochází ke změnám v reprodukčním chování, mění se společenské hodnoty a normy. Změny v oblasti veřejného života se pak týkají především proměn na trhu práce, který si stále častěji vyžaduje pracovníky, věnující veškerý čas svému zaměstnání.

Stále častěji tak na významu nabývá problém harmonizace rodinného a profesního života. Pro mnohé z rodin, a uvnitř nich častěji pro ženy, může znamenat mnohé konflikty. V českých rodinách je totiž stále zakotveno tradiční uspořádání rodinných rolí a genderové dělby práce, které spočívá v jejich hluboké zakořeněnosti a nenápadné prostupnosti všemi oblastmi lidského života.

Se souběhem vývoje rodinných vztahů a pracovního trhu, bude však nutná i změna v uspořádání rolí v rodině i celkových generových vztahů ve společnosti. Sféra rodinného života a sféra placeného zaměstnání jsou natolik provázány systémem mužských a ženských rolí, že je jasné, že předpokladem rovnosti mužů a žen ve veřejné sféře je rovnoměrnější rozdělení práce a odpovědnosti za chod domácnosti mezi partnery.

2. OPATŘENÍ RODINNÉ POLITIKY STÁTU

V moderních společnostech je rodina chápána jako základní jednotka společnosti. Je proto chráněna a podporována státem, neboť: „... bez fungující rodiny realizující své základní sociální funkce je ohrožena samotná existence dané společnosti.“ (Národní koncepce rodinné politiky, 2005:3)

Rodinnou politiku lze chápat jako soubor činností a opatření státu (resp. orgánů veřejné moci), která vědomě směřují k uznání a podpoře výkonu rodinných funkcí ve společnosti, včetně finanční i nefinanční kompenzace nákladů na ně vynaložených. Jedná se o komplexní systém podpory rodin nesměřující k upřednostnění jedné z jejich funkcí (např. populační), ale k posílení schopnosti rodin plnit všechny své přirozené funkce a dále je rozvíjet.

Právě ohled na přirozené funkce rodiny a jejich význam pro společnost je trvalým východiskem státní politiky ve vztahu k rodinám. Jejím cílem by mělo být vytvoření takového prostředí, v němž nebude rodinný život znevýhodněn oproti ostatním formám života, a v němž zároveň budou existovat podmínky pro kvalitní výkon rodinných funkcí v jejich přirozeném prostředí. (Národní zpráva o rodině, s.12)

2.1 Historický pohled na opatření ve prospěch rodiny

Z historického hlediska má podpora rodiny v naší společnosti určitou tradici. V daných souvislostech jako exkurz do minulosti jistě postačí pohled na opatření prováděná od druhé poloviny 20. století. Tehdejší státem uplatňovaná politika byla formulována jako pronatalitní s cílem zvýšit porodnost a vytvářet tak vysoké přírůstky obyvatelstva jednak jako protiklad k populační stagnaci kapitalistických zemí a jednak jako perspektivu budoucích pracovních sil. Vedle podpory vícedětných rodin však byla rovněž požadována vysoká zaměstnanost, a to i žen-matek s malými dětmi. (Kučera, 1994:64)

Vládou přijímaná pronatalitní opatření byla zaměřená jak do oblasti finanční, tak i do sféry služeb. V poválečných letech se finanční pomoc rodinám s dětmi projevovala především ve zvyšování přídavků na děti při zohlednění vyššího pořadí dítěte v rodině. Také daňové zákony zvýhodňovaly rodiny s více dětmi, resp. spíše muže-otce, kterému se při prokázání vyživovací povinnosti ke třem a více osobám snižovala daň přinejmenším o 30 %. Naopak poplatníkům, kteří nevyživovali žádnou anebo jen jednu osobu, se daň o 60 % zvyšovala. Podpora rodiny se také přesunovala do sféry služeb rozšiřováním sítě jeslí, mateřských škol a školních družin, což si navíc vyžadovala i vysoká zaměstnanost žen. (Höhne, 2008:9)

Kolektivní péče o děti byla v té době upřednostňována před individuální mateřskou výchovou. K rychlému návratu do práce nutila ženy také krátká mateřská dovolená (pouze 22 týdnů). Navíc poplatky na děti v zařízeních péče o děti (jesle, školky, družiny) stát tehdy velmi dotoval, přispíval i na dětské oblečení, obuv a jiné potřeby pro děti. (Možný, 1999:155)

Na počátku 70. let bylo zavedeno několik nástrojů na podporu rodiny, placená mateřská dovolená se prodloužila na 26 týdnů a zvýšila se podpora při narození dítěte na 1 000 Kč. Další zvýšení na 2 000 Kč začalo platit od roku 1972. Rovněž přídavky na děti byly navýšeny, zejména pro druhé a další dítě v pořadí. Ženám, které pečovaly o dítě do dvou let věku a o další dítě do školního věku, se od roku 1971 nově vyplácel mateřský příspěvek. V 70. letech se obnovila dlouho stagnující bytová výstavba a od roku 1973 začal stát poskytovat výhodné novomanželské půjčky se státním příspěvkem na pořízení bytu s odpisem části splátek při narození dítěte (2 000 Kč u prvního dítěte, 4 000 Kč u druhého a dalšího dítěte v pořadí). Tehdejší státní politika se promítala v demografickém chování mladé generace (vysoká intenzita prvosenatečnosti, nízký věk při vstupu do manželství, baby boom v 70. letech aj.).

Politický a ekonomický převrat na přelomu 80. a 90. let však znamenal výraznou změnu, která nemohla nepoznamenat rodinné chování hlavně mladých lidí. Seberealizace dříve vnímaná v podstatě jen v rámci rodiny se nově mohla rozvíjet v různých oblastech života (vzdělávání, zaměstnání, cestování apod.). (Höhne, 2008:10)

Transformace společenského systému na počátku 90. let minulého století byla přirozeně doprovázena i změnou rodinné politiky, resp. přístupů k rodině, a to ve smyslu adresnějšího přístupu k podpoře rodiny (žádost o dávky, testování příjmů rodiny). Bylo přitom žádoucí zachovat sociální smír ve společnosti a zabránit propadu mnoha rodin pod přijatelnou životní úroveň. Za tím účelem byl v roce 1990 zaveden státní vyrovnávací příspěvek. Dalším přechodným opatřením bylo zavedení příspěvku na hrubé nájemné. Rovněž daňový systém prošel změnou a definoval odčitatelné částky na dítě ze základu daně jednoho z rodičů. (Krebs, 2002:276)

Významný zlom v podpoře rodiny přinesl zákon o státní sociální podpoře schválený v roce 1995⁵, který i přes několik novelizací hraje v přímé finanční podpoře rodin s dětmi stále nezastupitelnou roli. Systémově zakotvuje dávky státní sociální podpory (některé upravil nově, jiné přesunul z nemocenského pojištění), jejichž cílem je přispívat převážně rodinám s nezaopatřenými dětmi v určitých sociálních situacích, na jejichž řešení vlastními silami a prostředky nestačí. Posuzováním příjmové situace rodiny při poskytování některých dávek je sledováno zacílení státní podpory tam, kde je jí zapotřebí. (Höhne, 2008:10)

Rovněž nepřímá finanční podpora rodin doznala na počátku 90. let změn, které po dílčích úpravách trvají dodnes. Vstoupil v platnost nový zákon o daních z příjmů, který umožňoval jednomu z výdělečně činných rodičů snížit daňový základ již za každé vyživované dítě v domácnosti. Mimo to byly stanoveny základní odečitatelné položky na poplatníka a na jeho manželku, pokud nepracovala nebo měla vlastní příjem jen do určité výše. Při dvou dětech v rodině dosahovala odečitatelná položka na děti prakticky stejné částky jako na poplatníka, postupem času již byl odečet na dvě děti vyšší. (Höhne, 2008:11)

⁵ Zákon č.117/1995 Sb., o státní soc. podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

2.2 Současný stav v oblasti podpory rodiny

Služby na podporu rodiny mohou nabývat několika podob. Jedná se především o aktivity k podpoře rodiny, opatření a služby podporující lepší slučitelnost profesních a rodinných rolí a o finanční podporu rodin.

Aktivity k podpoře rodiny

Z pohledu rodinné politiky lze rozlišit tři typy aktivit zaměřených na podporu rodiny:

1. Sociální služby, které jsou zaměřeny na pomoc a podporu jednotlivým členům rodiny nebo rodině jako celku nacházejícím se v nepříznivé sociální situaci za účelem prevence sociálního vyloučení. Základními druhy jsou:

- sociální poradenství (např. manželské a rodinné poradenství, poradny pro seniory, poradny pro osoby se zdravotním postižením apod.),
- služby sociální péče (např. osobní asistence, pečovatelská služba, odlehčovací služby, centra denních služeb),
- služby sociální prevence (telefonická krizová pomoc, azylové domy, domy na půl cesty, sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi, terénní programy).

2. Služby na podporu fungující rodiny, které mají preventivní a podpůrný charakter. Jejich účelem je usnadňovat a posilovat partnerské a manželské soužití a rodičovství, podporovat rodiny v péči o děti a při harmonizaci práce a rodiny. V této skupině lze dále rozlišit:⁶

Komerčně poskytované služby na podporu fungující rodiny:

- hlídání dětí do tří let věku a nad tři roky věku nerodičovskou osobou (provozováno v režimu z.č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání),
- pomoc s vedením domácnosti (např. údržba domácnosti, rodinné zásobování - provozováno v režimu z.č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání),
- volnočasové a vzdělávací aktivity pro děti (provozováno v režimu z.č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání).

⁶ Vzhledem k tomu, že oblast aktivit k podpoře fungující rodiny se v České republice teprve rozvíjí, nelze uvedenou typologii pojímat jako závaznou a definitivní.

Nekomerčně poskytované služby na podporu fungující rodiny:

- mateřská centra,
- poskytování volnočasových aktivit pro děti nebo pro rodiny s dětmi (např. centra pro rodinu, družiny),
- podpora v oblasti slučitelnosti profesních a rodinných rolí (zejména přednášková činnost a poradenství),
- podpora a výchova k harmonickému partnerství, manželství a odpovědnému rodičovství (zejména přednášková činnost a kurzy),
- ostatní druhy aktivit k podpoře fungující rodiny.

3. Činnosti poskytované v rámci sociálně-právní ochrany dětí:

- preventivní a poradenská činnost v rámci sociálně-právní ochrany dětí,
- činnost v rámci sociálně-právní ochrany dětí v náhradní rodinné péči,
- práce s dětmi vyžadující zvýšenou pozornost v rámci sociálně-právní ochrany dětí,
- zřizování zařízení sociálně-právní ochrany dětí.⁷

Slučitelnost profesních a rodinných rolí

Cílem je umožnit rodičům lepší slučitelnost jejich rodičovské a profesní role v případě, že nechtějí rezignovat ani na své rodičovství a ani na svou profesní seberealizaci. Při vytváření podmínek k realizaci lepší slučitelnosti profesních a rodinných rolí je však nutné nejen vyvážené zohlednění zájmů rodičů, ale rovněž i dětí. Předpokladem lepší slučitelnosti profesních a rodinných rolí je zejména existence opatření pracovněprávní povahy a existence finančně a teritoriálně dostupných služeb péče o děti (zejména do tří let jejich věku, předškolního a mladšího školního věku dítěte).

V souvislosti s těhotenstvím, porodem a následnou péčí o dítě existuje v České republice řada opatření směřujících ke zvýšené ochraně a zvýhodnění žen-matek a mužů-otců v pracovněprávních vztazích.

⁷ Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, www.mpsv.cz/cs/4.

➤ **Mateřská dovolená** - zaměstnankyni (matce) náleží v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě mateřská dovolená po dobu 28 týdnů; porodila-li zároveň dvě nebo více dětí, náleží jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů. Mateřskou dovolenou zaměstnankyně nastupuje nejdříve od počátku osmého týdne před tímto dnem. Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím šesti týdnů ode dne porodu.

➤ **Rodičovská dovolená** - poskytuje se matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký o ni požádají. Rodičovská dovolená nemusí být čerpána vcelku, tzn., že pokud zaměstnanec/zaměstnankyně nastoupí např. v jednom roce dítěte zpět do práce, může až do jeho tří let věku kdykoliv požádat znovu o poskytnutí rodičovské dovolené. Zaměstnankyně i zaměstnanec, kteří se vrací po rodičovské dovolené zpět do práce, musí být zařazeni podle pracovní smlouvy.

➤ **Společná ustanovení o mateřské a rodičovské dovolené** - v době, kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou, může zaměstnanec čerpat rodičovskou dovolenou. Rodičovskou dovolenou mohou zaměstnankyně i zaměstnanec čerpat současně. Za situace, kdy oba rodiče čerpají rodičovskou dovolenou současně, hmotné zabezpečení nebo dávky přísluší jen jednomu z nich.

➤ **Pracovní volno** - zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance/zaměstnankyně v práci po dobu ošetřování dítěte mladšího než deset let. K doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření se poskytuje pracovní volno na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na jeden den, s náhradou mzdy nebo platu jen jednomu z rodinných příslušníků. Pracovní volno k doprovodu dítěte do školského poradenského zařízení ke zjištění speciálních vzdělávacích potřeb dítěte, se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu, avšak bez náhrady mzdy nebo platu.

Při narození dítěte se pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu takto poskytne manželovi nebo druhovi na nezbytně nutnou dobu k převozu manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět, a dále bez náhrady mzdy nebo platu k účasti při porodu manželky (družky).

- **Úprava pracovní doby** - požádá-li pečující o dítě mladší než 15 let o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět jeho žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Zaměstnavatel je přitom povinen vytvářet takové podmínky, aby takovým žádostem mohlo být vyhověno.
- **Přestávky ke kojení** - zaměstnankyni, která kojí své dítě, je zaměstnavatel povinen poskytnout kromě přestávek v práci také zvláštní přestávky ke kojení. Zaměstnankyni, která pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu, přísluší na každé dítě do konce jednoho roku jeho věku dvě půlhodinové přestávky a v dalších třech měsících jedna půlhodinová přestávka za směnu. Přestávky ke kojení se započítávají do pracovní doby a poskytuje se za ně náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.⁸

2.3 Přímá finanční podpora – sociální dávky

Přímá finanční podpora rodin s dětmi se v České republice realizuje především přes dávky státní sociální podpory. Stát prostřednictvím vyplacení těchto dávek tak svým způsobem částečně přebírá odpovědnost za vzniklou sociální situaci a finančně přispívá k řešení této situace. Pro vznik nároku na dávky musí být splněny podmínky, které pro jednotlivé dávky stanoví zákon o státní sociální podpoře.⁹ U některých dávek státní sociální podpory se zjišťuje příjem rodiny (přídavek na dítě, sociální příspěvek), na celkové výši příjmů v rodině je pak závislý nejen vznik nároku na dávky, ale i výše samotné dávky. Některé dávky ale výše příjmů neovlivňuje.

- **Porodné** je jednorázová dávka, kterou se matce přispívá na náklady související s narozením dítěte. Při poskytnutí dávky se nezkoumá příjem rodiny. Výše porodného činí 13 000 Kč na každé narozené dítě.
- **Peněžité pomoci v mateřství** nahrazuje matkám po dobu mateřské dovolené ušlý příjem. Peněžité pomoci v mateřství se vyplácí po dobu 28 týdnů. Dávky peněžité

⁸ Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, <http://www.mpsv.cz/cs/4>.

⁹ Zákon č. 117/1995 Sb., o státní soc. podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

pomoci v mateřství se vyplácejí z nemocenského pojištění, a jejich výše se proto řídí předchozím příjmem matky a vyplácí se na kalendářní den. Nezaměstnané ženy nárok na peněžitou pomoc v mateřství nemají. Od narození dítěte pobírají rovnou rodičovský příspěvek 7 600 Kč.

Od ledna 2009 došlo ke zvýšení redukčních hranic u peněžité pomoci mateřství a zvýšení sazby z 69 % na 70 %. Zvýšení se týká hlavně žen s nadprůměrnými platy, protože se od ledna 2009 výrazně zvýšily stropy, které výši peněžité podpory v mateřství snižovaly. Dosud neměly ženy se středními a nadprůměrnými příjmy možnost výši vyplácených dávek výrazněji ovlivnit. Maximální výše peněžité podpory v mateřství činila 14 370 Kč měsíčně, v současnosti může dosáhnout až 28 890 Kč.

Nutno však podotknout, že tato změna se v podobě zvýšení měsíčního mateřského příspěvku dotkne pouze žen, jejichž hrubá měsíční mzda je vyšší než 18 500 Kč. Jakého podílu českých žen se tato změna bude týkat a co má být cílem tohoto zvýšení? Nad výše zmíněnou hranicí 18 500 Kč, která představuje zvýšení příspěvku, se v současnosti pohybuje zhruba 30 % zaměstnaných žen. K výraznému zvýšení zhruba jednu polovinu částky peněžité pomoci v mateřství, tedy na cca 21 000 Kč došlo u matek s hrubou měsíční mzdou vyšší než 35 000 Kč. Takových žen v obvyklém reprodukčním věku je však v současnosti v ČR pouze asi 6 %. Na maximální částku mateřského příspěvku, která je stanovena na 28 890 Kč pak dosáhnou ženy s hrubou mzdou 75 000 Kč měsíčně a vyšší. Těchto žen je v ČR necelé 1 %. Zvýšení mateřského příspěvku se tedy týká necelé třetiny žen.¹⁰

U peněžité podpory v mateřství se od ledna 2009 zavedla ještě jedna novinka. Nově je umožněno střídání matky dítěte s jejím manželem či otcem dítěte v péči o dítě po uplynutí 6 týdnů po porodu; matce se přestane poskytovat tato dávka ode dne, v němž muž převzal dítě do péče. Muž si může požádat o poskytování peněžité pomoci v mateřství ze svého nemocenského pojištění. Uplatní nárok u svého zaměstnavatele. Umožňuje se tím muži, aby mohl pečovat o své dítě za stejných podmínek jako jeho matka.

¹⁰ Struktura mezd zaměstnanců v roce 2007, ČSÚ, www.czso.cz

K výše uvedenému bych ráda zmínila zajímavý názor socioložky Aleny Křížkové ze Sociologického ústavu Akademie věd, která i přes změnu peněžité pomoci v mateřství optimistická není. Poukazuje především na situaci na trhu práce. Firmy v České republice prý stále ještě neumí využívat ženy na mateřské dovolené ve svůj prospěch – což by ženám vyřešilo jak příjmy, tak i zpětné zařazení do zaměstnání. „Nový výpočet je určitě dobrou zprávou pro ženy s vyššími příjmy, ale přesto to neřeší situaci na trhu práce, kde mateřství stále představuje velký handicap,“ myslí si socioložka.¹¹

➤ **Rodičovský příspěvek** je dávkou, která byla původně vymezena jako ocenění rodičovské péče o dítě v raném věku. Rok 2008 můžeme pro systém vyplácení rodičovského příspěvku považovat za zlomový, neboť byl zaveden princip vyššího příspěvku po kratší dobu čerpání, a naopak. Na rodičovský příspěvek má rodič nárok, jestliže po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině. Rodič si může zvolit čerpání rodičovského příspěvku po dobu do dvou, tří nebo čtyř let dítěte.

Rodičovský příspěvek je stanoven ve třech výších daných v pevných měsíčních částkách:

1. zvýšená výměra	11 400 Kč
2. základní výměra	7 600 Kč
3. snížená výměra	3 800 Kč

Volbou doby čerpání si rodič zároveň volí i k ní příslušnou výši příspěvku, a to:

1. **rychlejší čerpání** - 11 400 Kč do 24 měsíců věku dítěte; o tuto formu čerpání však může požádat pouze rodič, který má nárok na peněžitou pomoc v mateřství ve výši alespoň 380 Kč za kalendářní den,
2. **klasické čerpání** – 7 600 Kč do 36 měsíců věku dítěte; o tuto formu čerpání může požádat pouze rodič, který má nárok na peněžitou pomoc v mateřství,
3. **pomalejší čerpání** - 7 600 Kč do 21 měsíců věku dítěte a dále ve snížené výměře 3 800 Kč do 48 měsíců věku dítěte.

¹¹ Zdroj: Mladá fronta, 4. 9. 2008, příloha ekonomika, s. B1.

Forma čerpání rodičovského příspěvku	Věk dítěte				
	0 týdnů až 22 týdnů	22 týdnů až 21 měsíců	21 měsíců až 24 měsíců	24 měsíců až 36 měsíců	36 měsíců až 48 měsíců
rychlejší čerpání	PPM*	zvýšená výměra	zvýšená výměra		
klasické čerpání	PPM	základní výměra	základní výměra	základní výměra	
pomalejší čerpání (po PPM)	PPM	základní výměra	snížená výměra	snížená výměra	snížená výměra
pomalejší čerpání (nárok na PPM nevznikl)	základní výměra	základní výměra	snížená výměra	snížená výměra	snížená výměra

*peněžitá pomoc v mateřství

Celkové objemy vyplácených peněz jsou přibližně stejné, přičemž mírně je zvýhodněna tříletá varianta. Dvouletá varianta je výhodná jak pro rodiče, kteří se chtějí vrátit dříve do práce, tak pro rodiny, které plánují dvě děti krátce po sobě. Pokud by se druhé dítě narodilo do dvou let a rodič si opět zvolí rychlejší čerpání, mohl by pobírat 11 400 Kč až čtyři roky.

Příjem rodiče není sledován. To znamená, že při nároku na výplatu rodičovského příspěvku může rodič výdělečnou činností zlepšovat sociální situaci rodiny. Po dobu své výdělečné činnosti však musí rodič pobírající rodičovský příspěvek zajistit péči o dítě jinou zletilou osobou.¹²

U nově zavedené vícerychlostní rodičovské dovolené si dovolím ještě krátce pozastavit. Po velkém volání po flexibilních opatřeních, se mi konkrétně tento jeví velmi neflexibilní. To, že si ženy musí dopředu zvolit jednu z variant, která je potom již nezměnitelná, je značně omezující. Nikdo přece nemůže dopředu odhadnout, co všechno se může během až čtyř let stát, zda dítě nebude trpět např. ve zvýšené míře nemocností, či jiné závažné okolnosti, které rodiči nedovolí nastoupit do zaměstnání.

Zajímavý je návrh socioložek z oddělení Gender & sociologie Akademie věd. Navrhují rodičovskou dovolenou jen na 18 měsíců, kterou by si ale matka nebo otec mohli vybírat postupně až do osmi let věku dítěte. Chtěly by zavést "časové konto",

¹² Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/rodicovsky_prip.

jakýsi rezervní fond obsahující dobu 18 měsíců, z nichž se bude dát čerpat postupně a průběžně. Konto by podle nich mělo tu výhodu, že rodiče mohou reagovat na aktuální situaci v rodině i v práci. Konto by bylo rozdělené na třetiny. Šest měsíců by bylo vyčleněno pro matku, šest pro otce a na dalších šesti by se dohodli, kdo z nich dvou si je vybere. Žena nebo muž, kteří zůstanou doma s dítětem, by měli nárok na sto procent z průměrné mzdy, kterou dostávali rok před narozením dítěte. Zaměstnavatel by měl povinnost udržet jim místo a nabízet částečný úvazek.¹³

Nejvýznamnější dávkou co do výše výdajů i počtu příjemců je **přídavek na dítě**. Přídavek na dítě je základní, dlouhodobou dávkou, poskytovanou rodinám s dětmi, která jim pomáhá krýt náklady, spojené s výchovou a výživou nezaopatřených dětí.

Od ledna 2008 se v souvislosti se zákonem o stabilizaci veřejných rozpočtů¹⁴ podstatně změnil princip vyplácení přídavku na děti. Nárok na přídavek na dítě má nezaopatřené dítě, které žije v rodině, jejíž rozhodný příjem je nižší než 2,4násobek částky životního minima rodiny. Pro nárok na dávku se posuzuje příjem za předchozí kalendářní rok, za příjem se považuje i rodičovský příspěvek. Přídavek je vyplácen ve třech výších podle věku nezaopatřeného dítěte.¹⁵

Věk nezaopatřeného dítěte v rodině	Výše přídavku na dítě v Kč měsíčně
do 6 let	500
od 6 do 15 let	610
od 15 do 26 let	700

¹³ Alternativní reformu rodinné politiky představila vedoucí oddělení Alena Křížková na konferenci „Rodičovská práce nebo rodičovská dovolená?“, uskutečněné 16. 10. 2007 v sídle Akademie věd, Praha, dostupné na: <http://www.soc.cas.cz/articles/cz/12/3916/Vystupy-z-konference-Rodicovska-prace-nebo-rodicovska-dovolena-.html>.

¹⁴ Zákon 261/2007. Tento zákon reprezentuje reformu veřejných financí nastolenou od ledna 2008.

¹⁵ Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/prid_na_dite.

2.4 Nepřímá finanční podpora – daňová opatření

Formou nepřímé finanční pomoci je daňová podpora rodin. Základní myšlenkou je ponechat více finančních prostředků přímo v rodinném rozpočtu, zajistit tak soběstačnost rodiny, a jejich co možná nejmenší závislosti na sociálních dávkách. Dalším cílem daňové podpory rodiny je motivace k zaměstnání alespoň jednoho člena rodiny, který pak může využít poskytovaných výhod. Daňová opatření mohou nabývat několika forem s různým efektem na výsledné příjmy. (Národní zpráva o rodině, s. 129)

Novela zákona o daních z příjmů přinesla od roku 2006 a dále od roku 2008 výrazné změny v oblasti zdanění příjmů fyzických osob. Na začátku 90. let zavedl tento zákon odečitatelné položky z daňového základu, které platily až do roku 2005. Ty umožňovaly snížit základ daně a tím i velikost prostředků odvedených státu. Svoji roli hrála i nezdanitelná částka na manželku, příp. manžela bez vlastních nebo do určité výše omezených příjmů, žijící s poplatníkem ve společné domácnosti.

Novela zmiňovaného zákona však od roku 2006 odečitatelné položky zrušila a nahradila je přímým odpočtem z daně. Ten může navíc u nezaopatřených dětí fungovat jako daňový bonus, což znamená, že pokud je vypočtená daň nižší než sleva na dítě, rozdílová částka se rodině vyplatí ve formě daňového bonusu.

Další úpravou prošly v roce 2006 daňové sazby, první dvě se snížily z 15 % na 12 % a z 20 % na 19 %. Zároveň se mírně rozšířilo pásmo, ve kterém se daní podle nejnižší sazby. O dva roky později však začala platit tzv. rovná daň, tedy jednotná daň na úrovni 15 % ovšem ze základu, který tvoří hrubá mzda spolu s odvody pojistného placeného zaměstnavatelem. Slevy na dani zůstaly zachovány, jejich výše se ale zněkolikanásobila. (Höhne, 2008:16)

Zbývající daňová opatření nemají v podpoře rodiny již takový význam. Přesto například zachování osvobození dávek státní sociální podpory či dávek nemocenského pojištění od daně, je stále žádoucí. Dále jsou umožněny např. odpočty úroků z úvěrů na bydlení z daňového základu, které přispívají k lepší dostupnosti bydlení nejen rodin s dětmi, ale i jednotlivců.

Na rozdíl od dávek státní sociální podpory, zvýhodňují zmiňované daňové nástroje spíše úplné rodiny, především pak manželské páry s dětmi (odpočet na manželku, společné zdanění manželů). Věk nezaopatřených dětí v rodině nehraje v tomto případě žádnou roli, neboť výše odpočtu se s věkem dítěte nemění. Ještě je třeba zdůraznit, že zavedením odpočtů přímo z daně se zvýšila podpora rodin s nižšími příjmy, zatímco odečitatelné položky z daňového základu byly prospěšnější pro vysokopříjmové rodiny. Jedinci s vysokými příjmy totiž odečitatelné položky mohly snížit daňový základ natolik, že se mohl dostat do pásma s nižší daňovou sazbou a zaplatit nižší daň. Kdežto u toho, kdo má příjmy mnohem nižší, by tento proces znamenal relativně mnohem nižší finanční efekt. Jemu se naproti tomu vyplatí právě snížení až konečné daně, což může často vést i k čerpání daňového bonusu.

2.5 Nefinanční podpora – služby pro rodiny

Ze širokého působení sociálních služeb se soustředím zejména na možnosti zajištění péče o předškolní a školní děti. Pokud mají být osoby pečující o děti schopny vydělávat si na živobytí, je nutné mít dostatek dobře organizovaných a flexibilních zařízení péče o děti. Tento fakt vyplývá mj. i z mezinárodních dokumentů, např. v „Barcelonských závěrech“ je obsažen cíl poskytnout do roku 2010 péči o dítě alespoň 33 % dětí do 3 let a 90 % dětí ve věku od 3 do začátku povinné školní docházky.

V této oblasti podpory rodiny, ve srovnání s předchozími dvěma formami finanční podpory, roste vedle státních opatření význam nestátních, soukromých a jiných institucí či místních samospráv. I přes snižující se počet jeslí a mateřských škol v naší zemi stále jasně převažuje institucionální péče o předškolní děti nad dalšími, spíše individuálními formami péče. Jaké služby jsou tedy rodičům malých dětí nabízeny?

Služby péče o děti do tří let věku

Tento typ služeb není v České republice příliš rozvinutý. Z výzkumu VÚPSV¹⁶ lze vysledovat, že nabídka dostupných služeb péče o děti mladší tří let věku neodpovídá poptávce rodičů, o čemž svědčí i fakt, že mateřské školky navštěvuje až 25 % dětí mladších 3 let.

V ČR lze rozlišit mezi dvěma, resp. třemi typy služeb péče o děti do tří let věku. Pouze první typ je v kompetenci státního zařízení, jedná se o zdravotnické zařízení jesle, druhým jsou pak soukromá zařízení provozovaná v režimu zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání. Třetí skupinu tvoří služby typu "baby-sitting". Jde o volnou živnost „Poskytování služeb pro rodinu a domácnost“ a jedná se především o příležitostné krátkodobé hlídání dětí.

Jesle organizačně spadají do kompetence ministerstva zdravotnictví. Jejich počet od roku 1990 rapidně poklesl, a to až o 95 % z 1 043 zařízení na 47 v roce 2007. V obdobné míře se snížil i počet míst v jeslích z 39 829 v roce 1990, na 1 495 v roce 2007. Územní rozložení jeslí v ČR je velmi nerovnoměrné. Tato zařízení jsou soustředěna především ve větších městech, lidé z vesnic a menších měst tak v podstatě nemají možnost jejich služeb využívat. Bez možnosti využívat v místě bydliště tato zařízení, jsou rodiče v Karlovarském a Libereckém kraji.¹⁷

K dalším formám péče o děti předškolního věku lze řadit např. dobrovolná sdružení rodičů, mateřská centra či placené služby (pečovatelky, chůvy apod.). Výzkumy provedené v posledních letech však ukazují, že rodiče tyto spíše osobní služby péče o děti využívají ve velmi malé míře. Například z dat mezinárodně srovnatelného výzkumu GGS¹⁸ vyplývá, že v rodinách s alespoň jedním dítětem do 3 let věku nevyužívá mikrojesle ani jediná domácnost, sdružování rodičů a placenou výpomoc jiné osoby uvedla přibližně 1 – 2 % rodičů. V rodinách, které mají alespoň jedno dítě starší tří let a zároveň mladší šesti let, k častějšímu čerpání zmiňovaných služeb prakticky nedochází.

¹⁶ Zdroj: HRZ05 – Harmonizace rodiny a zaměstnání: výzkum zaměřený na vztah rodičovství a zaměstnání, VÚPSV a Stemmark. www.vupsv.cz.

¹⁷ www.uzis.cz, Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR.

¹⁸ Výzkum „Muži a ženy v ČR: životní dráhy a mezigenerační vztahy“, VÚPSV, www.vupsv.cz.

Služby péče pro děti předškolního věku

Děti v předškolním věku 3 – 6 let nejčastěji využívají služeb **mateřských škol**. Zřizovatelem je ve většině případů obec, pouze necelá 2 % školek jsou v soukromém nebo církevním vlastnictví. Naprostá většina školek je v provozu celodenně, některé školky nabízejí polodenní (max. na 6,5 hodiny denně), příp. internátní provoz (celodenní i noční péči). Počet mateřských škol se od počátku 90. let snížil zhruba o jednu třetinu ze 7 328 (1989/1990) na současných 4 815 (2006/2007).¹⁹ Pokles počtu těchto zařízení byl reakcí na demografický vývoj vyznačující se především snižující se úrovní porodnosti. Počet dětí ve věku 3 – 6 let se totiž za uvedené období snížil také přibližně o jednu třetinu.

Mateřskou školu dostupnou v místě bydliště v dosahu 30 minut chůze má ve větších obcích a velkých městech téměř 90 % rodin. Ostatní však narážejí na problémy spojené s nedostatkem míst ve škole, s nevyhovujícími podmínkami či s neexistencí školky v místě bydliště vůbec. Chybějící školka v místě bydliště trápí nejvíce rodiny v obcích do 1 tisíce obyvatel, rodiče z těchto obcí také o něco častěji doprovázejí své dítě do školky v blízkosti svého zaměstnání.²⁰

Míru dostupnosti mateřských škol zaznamenávají rovněž statistiky ministerstva školství prostřednictvím počtu evidovaných nevyřízených žádostí o umístění v mateřské škole. Ve vývoji těchto žádostí lze vysledovat určitý trend související s vývojem počtu mateřských škol a počtu dětí. První vysoký nárůst žádostí na počátku 90. let (z 1 570 v roce 1991 na 18 623 v roce 1993), byl v druhé polovině 90. let vystřídán pozvolnějším poklesem (na 2 289 v roce 2000). Počínaje rokem 2001 se počet žádostí každoročně zvyšoval zhruba o čtvrtinu až na 13 409 v roce 2007.²¹

Vysvětlení pro tento nárůst můžeme hledat v přetrvávajícím poklesu počtu mateřských škol při současném mírném nárůstu počtu narozených dětí, jenž se následně promítá do zvyšujícího se počtu dětí předškolního věku.

¹⁹ www.czso.cz (Český statistický úřad).

²⁰ Zdroj: HRZ05 – Harmonizace rodiny a zaměstnání: výzkum zaměřený na vztah rodičovství a zaměstnání, VÚPSV a Stemmark. www.vupsv.cz.

²¹ Zdroj: ÚIV, <http://stistko.uiv.cz/vo/rada.asp>.

K usnadnění sladění pracovních a rodinných závazků přispívá od února 2006 také možnost umístit tří až čtyřleté dítě do školky na 4 hodiny denně při současném nároku na rodičovský příspěvek. Od ledna 2004 si totiž rodič může neomezeně přivydělávat, pokud po tuto dobu zajistí péči o dítě jinou zletilou osobou. V této situaci pak dostupnost a možnost využití služeb mateřských škol sehrává významnou roli. (Kuchařová, 2006:44)

Služby péče pro děti mladšího školního věku

Do této skupiny patří zejména školní družiny a kluby, které rovněž napomáhají zejména rodičům dětí mladšího školního věku skloubit práci a rodinu. Důležité jsou také různé zájmové kroužky či jiné výchovně vzdělávací aktivity nejen pro děti zaměstnaných rodičů.

2.6 Dílčí závěr

Služby na podporu rodiny mohou nabývat několika podob. Jedná se především o aktivity k podpoře rodiny, opatření a služby podporující lepší slučitelnost profesních a rodinných rolí a také o finanční podporu rodin.

Aktivity vedoucí k podpoře rodin jsou především sociální služby, zaměřené na pomoc a podporu rodiny v nepříznivé sociální situaci; služby na podporu fungující rodiny, které mají preventivní a podpůrný charakter a činnosti poskytované v rámci ochrany dětí. Předpokladem lepší slučitelnosti profesních a rodinných rolí je zejména existence opatření pracovněprávní povahy a existence dostupných služeb péče o děti. V souvislosti s těhotenstvím, porodem a následnou péčí o dítě existuje v České republice řada opatření směřujících ke zvýšené ochraně a zvýhodnění žen-matek a mužů-otců v pracovněprávních vztazích. Finančně je možné rodinu podporovat jednak přímo, tj. prostřednictvím dávek státní sociální podpory, a jednak nepřímo, přes daňová opatření. Služby péče o děti do tří let věku nejsou v ČR příliš rozvinuté, pro děti od tří let věku a mladšího školního věku je situace již poměrně uspokojivá.

3. RODIČE NA TRHU PRÁCE

Trh práce získává v současné době stále větší společenský význam, stává se důležitým prostředkem k utváření vlastní identity a zásadním způsobem také formuje a ovlivňuje utváření životních postojů a strategií. Placená práce přitom může v životě lidí plnit mnoho různých funkcí; k práci může být přistupováno jako k základnímu zdroji příjmu, jako k prostředku seberealizace, k uspokojení sociálního kontaktu s jinými lidmi atd.

V poslední době je pojem „sladování rodinného a pracovního života“ slyšet poměrně často. O sladování hovoří česká i evropská politická reprezentace i mnoho samotných firem. Hlavní myšlenkou těchto opatření je, že zaměstnaní, kteří mají pečovatelské povinnosti, by neměli být znevýhodněni na trhu práce a měli by mít stejnou šanci budovat si kariéru jako lidé bez těchto závazků.

3.1 Současný stav na trhu práce

Do možnosti kombinace práce a rodiny se po roce 1989 výraznou měrou promítají proměny trhu práce v celosvětovém měřítku. Vyšší konkurence na trhu práce, vzrůst časové náročnosti určitých pracovních pozic, důraz na výkon a produktivitu ze strany zaměstnavatelů. K tomu je třeba přičíst neustálou změnu podmínek, nejistotu pracovních pozic, riziko nezaměstnanosti.

Tyto změny s sebou přinášejí, a také nadměrně zvyšují, náročnost kombinace pracovní a rodinné zátěže. Sféry práce a rodiny už nadále nemohou být striktně odděleny a tento fenomén podmiňuje rozvoj nových forem odpovědnosti a fázování času vyžadovaného těmito sférami.

Kombinace práce a rodiny je však v české společnosti společenskými normami a stereotypy podmíněna jako záležitost žen. Tento problém je většinou přesouván na ženy a není pokládán za celospolečenskou věc. Tento přístup však nejen že zakládá diskriminační praktiky vůči ženám, ale také omezuje a determinuje pozici mužů

v obou sférách: muži jsou znevýhodněni stereotypními postoji zaměstnavatelů i společnosti jako celku, protože se od nich očekává primární angažovanost v práci a kombinace práce a rodiny není hodnotově vnímána jako slučitelná s mužskými sociálními rolemi. Muž, který využije např. rodičovskou dovolenou, je naprostou výjimkou a reakce na tuto situaci v pracovním prostředí jsou různé. (Křížková)²²

Problémy, které musí řešit mnoho lidí, pokud chce současně pečovat o svou rodinu i pracovat, jsou zapříčiněny tím, že pozice mužů a žen na trhu práce je historicky odlišná. Současné uspořádání pracovní doby vychází z modelu 19. století, kdy v rodině pracoval pouze muž a žena byla odpovědná za domácnost. Uspořádání práce bylo přizpůsobeno tomu, že jedna osoba pracuje a druhá osoba se stará o domácnost a děti, případně další závislé členy rodiny.

Tato situace se však postupem doby mění. Ženy dnes ve větší míře vstupují na trh práce a aspirují na podobné pracovní a společenské uplatnění jako muži. Zatímco dříve ležela odpovědnost za obživu rodiny na pracujícím muži, dnešní rodiny-domácnosti spoléhají i na příjem ženy. V dnešních vyspělých společnostech západní a střední Evropy nejsou ženy regulérně participující na trhu práce výjimkou, naopak je často jejich účast v placené práci považována z makro-ekonomického hlediska za žádoucí a z mikro-ekonomického hlediska příjmu domácnosti dokonce za nezbytnou. (Bartáková in Sirovátka, 2006:203)

Bez ohledu na to, že se situace žen na trhu práce v posledních desetiletích hodně změnila, velké rozdíly v nespěchu žen proti mužům přetrvávají. Důvodů je několik: ekonomické, sociální, institucionální podmínky a kulturní vzorce ovlivňují nadále šance žen ve světě práce tak, že zůstávají znevýhodněny jak v přístupu k trhu práce, v pracovním zařazení i v odměně za práci. (Kulhavý, Sirovátka in Sirovátka, 2006: 233)

Z poznatků již proběhlých šetření zaměřených na postavení mužů a žen na trhu práce a v rodině jednoznačně vyplývá, že se na trhu práce ženy koncentrují v nízkopříjmových sektorech, odvětvích a oborech, dosahují nižších pozic v zaměstnání a stávají se častěji nezaměstnanými, a to i dlouhodobě. Ženy dosahují

²² Pracující rodiče: ženy i muži? <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=230&lst=120>.

nižších příjmů než muži nejen při celorepublikovém srovnání, ale také v komparacích v rámci stejných sektorů trhu práce, odvětví, oborů i pracovních pozic nebo po odečtení vlivu takových faktorů jako je věk, vzdělání či počet let strávených s dítětem v domácnosti. (Rašticová, Hašková in Plaňava, 2002:101)

Na českém trhu práce funguje ze strany zaměstnavatelů stereotyp zaměstnance-muže a zaměstnankyně-ženy. Ženská pracovní síla bývá považována za méně kompetentní v porovnání s mužskou pracovní silou, za méně stabilní, málo perspektivní. Muži bývají obvykle považováni za lepší pracovníky než ženy bez ohledu na skutečné individuální schopnosti, dovednosti a předpoklady pro výkon daného povolání, pro zvládnutí zcela konkrétní práce.

Nespolehlivost a labilita ženské pracovní síly je přitom odvozována od případných krátkodobých či dlouhodobějších absencí z důvodů rodinných povinností a nic na tom nemění skutečnost, že ne všechny ženy se tak nutně chovají. To jen dokládá, že zaměstnavatelé u nás jen těžko dokáží překonávat tradiční vnímání mužů a žen v pracovní sféře. A tak trh práce v České republice funguje stále spíše podle stereotypních představ a názorů než podle ohodnocení schopností a skutečného výkonu toho kterého jedince. (Vodáková, 2003:187)

Je tedy možné přijmout hypotézu, že toto znevýhodnění je spojeno s reprodukčním cyklem rodiny, s procesy plození a výchovy dětí, jenž se ovšem odehrává ve specifických sociálně-kulturních podmínkách: povinnosti spojené s péčí o děti (podobně jako práce v domácnosti), jsou totiž v rozhodující míře přisouzeny ženám. Tato obecná konstelace je převládajícím kulturním vzorcem v soudobých společnostech. (Kulhavý, Sirovátka in Sirovátka, 2006:244)

3.2 Faktory ovlivňující postavení rodičů na trhu práce

Při úvaze o potencionálních faktorech, které ovlivňují postavení rodičů malých dětí na trhu práce a dobu přerušení zaměstnání z důvodu celodenní péče o malé děti, je vhodné rozlišit vnější faktory a faktory individuální či osobnostní. V kontextu jedné společnosti či státu nepůsobí samozřejmě všechny faktory nebo nepůsobí všechny stejně silně. V ČR má zřejmě hlavní vliv koncepce rodičovské dovolené, situace na trhu práce a individuální charakteristiky zahrnované pod pojmem lidský kapitál.

- **Vnější faktory** ovlivňující délku přerušení profesní kariéry z důvodu péče o děti lze rozdělit do tří skupin.

1. Opatření spadající do rámce rodinné politiky

1.a - Mateřská a rodičovská dovolená - situaci v ČR charakterizuje poměrně dlouhá rodičovská dovolená. Návrat na trh práce po delším přerušení zaměstnání však dnes znamená u mnoha profesí zastarání kvalifikace a s tím spojené narušení kontaktu se zaměstnavatelem. Povinnost zaměstnavatelů daná zákoníkem práce lze hodnotit za příznivou pro návrat na trh práce po rodičovské dovolené, ale někteří zaměstnavatelé i zde dokáží nalézt „mezeru v zákoně“, chtějí-li tuto povinnost obejít.

1.b - Zařízení denní péče o děti zaměstnaných rodičů - v současnosti je péče o děti do tří let věku v jeslích poskytována jen v největších městech, její alternativy vhodné pro menší obce jsou výjimečné. Síť mateřských škol je celkově dostatečná, tyto služby však ještě nemají vždy kvality podporující sladování rodiny a zaměstnání a někdy nerespektují úplně, třeba otevírací dobou, potřeby zaměstnaných rodičů.

1.c - Opatření na úrovni obce - tato opatření pomáhají rodičům končícím rodičovskou dovolenou nepřímo a mohou zahrnout např. podporu dopravní obsluhy, zájem o problémy rodin v lokalitě, spolupráci subjektů státní správy, samosprávy občanských aktivit, organizaci pomoci rodinám s malými dětmi ze zdrojů obce.

2. Opatření a podmínky determinované situací na trhu práce

2.a - Celková nezaměstnanost - vývoj nezaměstnanosti, specifické míry podle pohlaví, věku a vzdělání.

2.b - Lokální situace a struktura nabídky na trhu práce v místě bydliště - místní situace na trhu práce má v ČR rozhodující vliv v rámci této skupiny faktorů, protože náročnost dojížděky do zaměstnání a do zařízení péče o děti omezuje, zvláště na venkově, možnosti rodičů malých dětí při výběru zaměstnání tím, že je nutí vybrat z místní nabídky. Záleží pak na tom, jak široká škála povolání a pracovních míst je v této nabídce obsažena a jak jsou zde např. koncentrovány nebo naopak absentují pracovní místa výhodnější pro rodiče malých dětí, např. se zkrácenými pracovními úvazky. Obecně řečeno, nakolik lokální trh práce odráží obecné problémy „vstřícnosti“ trhu práce zaměstnaným rodičům.

2.c - Nástroje aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti - dávky pro nezaměstnané, charakter opatření na zlepšení pozice skupin ohrožených na trhu práce a zahrnutí rodičů po rodičovské dovolené mezi ně, dostupnost těchto opatření pro osoby na rodičovské dovolené a těsně po ní. Pasivní politika zaměstnanosti neposkytuje rodičům po rodičovské dovolené v ČR velkou ochranu vzhledem k podmínkám nároku na dávku. Potenciálně daleko efektivnější vliv nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti závisí velmi na tom, jak jsou „šity na míru“ sledované skupině, např. zda se rekvalifikační kurzy konají v době, kdy rodiče mohou zabezpečit péči o dítě, jak jsou akce úřadu práce dostupné prostorově atd.

□ Faktory individuální povahy nebo vázané na osobnost

Druhou velkou kategorií faktorů ovlivňujících pozici rodičů malých dětí na trhu práce, a tím ovlivňující délku přerušování profesní kariéry z důvodu péče o děti jsou faktory spíše individuální povahy nebo vázané na osobnost. Mohou být opět rozlišeny tři větší kategorie:

1. Socio-profesní status rodiče

1.a - Ekonomický sektor zaměstnání - veřejný nebo soukromý - rozdíly bývají mezi soukromým a veřejným sektorem.

1.b - Profesní status - kvalifikační nároky, charakter práce z hlediska samostatnosti a odpovědnosti - kvalifikace rodiče dosažená před začátkem jeho rodičovské dovolené, další nároky profese i míra „investic“ do přípravy na dané povolání ovlivňují motivaci k návratu na trh práce. Lidé s vyšším statutem mají tendenci nevyužívat celou zákonnou dobu rodičovské dovolené. Řada více kvalifikovaných povolání umožňuje naopak využít možnost souběhu rodičovské dovolené a výdělečné činnosti, zatímco ženy s nižší kvalifikací nalézají paralelní pracovní možnosti obtížněji.

1.c - Zaměstnanecký status - zaměstnaný, soukromě podnikající, nezaměstnaný - vyšší nároky na odpovědnost a samostatnost vedou soukromě podnikající rodiče na rodičovské dovolené k jejímu podstatně dřívějšímu ukončení, příp. souběžnému výkonu povolání, než je tomu u těch, kdo jsou v postavení zaměstnance. Pokud byl rodič před narozením dítěte nezaměstnaným, je jeho pozice obzvláště komplikovaná, samozřejmě v závislosti na dalších okolnostech ztráty zaměstnání či trvání nezaměstnanosti.

1.d - Délka praxe v oboru a délka účasti na trhu práce - pro motivaci k návratu do zaměstnání a pro šance jej uskutečnit je důležité i to, jak dlouho před narozením dítěte matka pracovala. Z tohoto pohledu je obtížné postavení studentek-matek, u nichž se kumuluje problém absolventa a rodiče malého dítěte na trhu práce.

2. Ukazatelé lidského kapitálu

2.a - Vzdělání - ženy s vyšším vzděláním mají v případě, že si před mateřskou dovolenou vybudovaly určitou pracovní pozici, sklon neprodlužovat příliš rodičovskou dovolenou.

2.b - Věk (při porodu) - věk při porodu sám o sobě není významným faktorem, jistý vliv však má z hlediska toho, zda žena v době porodu už měla možnost dokončit studium a „zapracovat se“ ve svém povolání. Situace mladých matek bez profesní praxe patří k velmi obtížným.

2.c - Motivovanost, adaptabilita - tyto charakteristiky mají z hlediska úspěšnosti návratu velký význam. Motivovanost se v zásadě snižuje s délkou přerušování zaměstnání z důvodu péče o dítě (děti), protože současně klesá sebedůvěra a také

kontakt s profesí a jejím aktuálním stupněm rozvoje. Také adaptabilita může být objektivními okolnostmi podpořena (např. nabídkou netradičních pracovních režimů či rekvalifikací) nebo naopak oslabována.

3. Rodinný stav, rodinné zázemí a postavení matky v širší rodině

3.a - Skutečnost, zda žena-matka má nebo nemá partnera (manžela) – především z finančních důvodů a také možnosti pomoci v péči o dítě a domácnost

3.b - Zdravotní stav rodičů - tento faktor je pochopitelně společný všem osobám na trhu práce. V případě matek po rodičovské dovolené a obecně rodičů malých dětí se jedná o faktor, který v kumulaci s dalšími zhoršuje jejich pozici při hledání zaměstnání nebo návratu do předchozího. Snižuje jejich flexibilitu i okruh potenciálně vhodných zaměstnání pro člověka, který ho musí sladovat s rodinnými povinnostmi.

3.c - Příjem domácnosti - příjem domácnosti a příjem rodiče na rodičovské dovolené, který měl v zaměstnání vykonávaném před rodičovskou dovolenou. Záleží také i na příjmu partnera (a zda vůbec je takový příjem) a na významu přikládaném materiálním podmínkám v konfrontaci s rodičovskými a výchovnými plány.

3.d - Mezigenerační pomoc - české rodiny prokazují vysokou schopnost řešit své problémy v rámci příbuzenských sítí, ve zde sledované oblasti se však musí vyrovnat s vysokou zaměstnaností žen všech generací. (Kuchařová, 2006a:8)

Snažila jsem se zde uvést škálu možných faktorů ovlivňujících jednak motivaci k ukončení rodičovské dovolené v kratší nebo delší době, šance pro návrat na trh práce a zvládání povinností v rodině i placeném zaměstnání. Význam jednotlivých faktorů závisí na vzájemném působení a na individuální osobní a rodinné situaci každého rodiče nacházejícího se v dané situaci.

3.3 Princip rovných příležitostí

Součástí aktivní politiky rovných příležitostí je zvýšená pozornost věnována situaci rodičů, a z toho plynoucí snaha umožnit lepší sladění pracovních a rodinných záležitostí. Tento přístup je velmi výhodný pro muže i ženy, neboť umožňuje oběma lépe rozdělovat čas věnovaný rodině a práci. Společným cílem je vytvoření společnosti, ve které muži a ženy mohou plně využívat svých práv, rovných příležitostí a rovných povinností. To znamená společnosti, ve které skutečnost být mužem či ženou nás nepředurčuje k omezeným rolím nebo určitým způsobům života.

Hlavním východiskem pro uplatňování principu rovných příležitostí v zaměstnání jsou změny tradičních společenských rolí a stereotypů. Rodiny, které fungovaly podle tradičního modelu, se totiž často mohly dostat do situace pro oba partnery nepříjemné, kdy žena trávila většinu času v domácnosti a chyběla jí profesní realizace, a naopak muž ztrácel kontakt s rodinným prostředím, a tím, že musel živit ženu i děti, byl nucen trávit v zaměstnání mnohem více času než chtěl.

Smyslem je tedy vytvořit co největší prostor pro osobní volby týkající se sladění rodinného a pracovního života. Tato politika nenutí všechny ženy k tomu, aby budovaly kariéru a rezignovaly na rodinu ani nenutí muže k tomu, aby rezignovali na kariéru a věnovali se pouze rodině. Snaží se dosáhnout takového pracovního prostředí, které bude dostatečně flexibilní, a tedy výhodné pro zaměstnance i pro zaměstnavatele.

Vytvoření rovných příležitostí pro muže a ženy bezesporu zahrnuje nastolení rovnosti formální, zejména zákonným zákazem diskriminace, avšak žádná legislativa sama o sobě nezajistí skutečné prosazení principu rovnosti v praktickém životě. Aktivní uplatnění politiky rovných příležitostí musí stát v první řadě na otevřené spolupráci mezi zaměstnavatelem a zaměstnanými. Jen tak je možné dosáhnout shody, která bude opravdu smysluplná pro obě strany a umožní předejít možným negativním důsledkům, které může necitlivé uplatňování rovných příležitostí mít. (Nováková, 2002:27)

Situace žen a mužů v EU

Jaká je situace v oblasti rovnosti žen a mužů v EU? Pokrok v této otázce se sleduje každý rok a je prezentován ve Zprávě o rovnosti žen a mužů. Několik příkladů:

- Zaměstnanost žen roste, ale je stále menší než u mužů, i když většina studentů a absolventů univerzit jsou ženy.
- Ženy stále vydělávají za každou odpracovanou hodinu v průměru o 15 % méně než muži. Toto číslo se nemění.
- Zastoupení žen v oblasti ekonomického a politického rozhodování je stále velmi nízké, i když jejich podíl v posledním desetiletí vzrostl.
- Rozdělení rodinných povinností mezi ženami a muži je stále velmi nerovnoměrné.

I když nerovnosti přetrvávají, učinila Evropská unie v posledních desetiletích značný pokrok v dosahování rovnosti žen a mužů zejména díky právním předpisům v oblasti rovnocenného zacházení, zohledňování této otázky ve veřejném i soukromém životě a díky konkrétním opatřením na podporu postupu žen v zaměstnání. Rovnost žen a mužů je jedním ze základních lidských práv, společnou hodnotou EU a nezbytnou podmínkou pro dosažení cílů unie v oblasti růstu, zaměstnanosti a sociální soudržnosti.

Značná část evropského práva je věnována rovnosti žen a mužů. Patří sem zejména různá ustanovení, smlouvy a směrnice, týkající se přístupu k zaměstnání, zásady stejné odměny za práci, ochrany v mateřství, rodičovské dovolené, sociálního zabezpečení a sociálního zabezpečení pracovníků, důkazního břemene v případech diskriminace a samostatné výdělečné činnosti. Dalším důležitým prvkem je judikatura Evropského soudního dvora.

Existuje také finanční program na podporu účinného prosazování principu rovnosti žen a mužů a na zohledňování této otázky ve všech politikách EU - Progress (2007–2013). Rovnost žen a mužů prosazuje i Evropský sociální fond.²³

²³ Zdroj: Evropská komise pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=cs&catId=418>.

3.4 Nástroje slad'ování

V současné době je naprostou samozřejmostí, že pracují oba partneři. Stejně by se tedy mělo změnit a přizpůsobit i uspořádání práce. Tedy pokud firmy nechtějí omezovat své zaměstnance jen na ty, kteří se rozhodli rezignovat na rodinný život.

Zaměstnavatelé mají mnoho možností, jak mohou při slad'ování rodinných a pracovních povinností vyjít svým zaměstnankyním a zaměstnancům vstříc. Může se zdát, že tato opatření jsou velmi nákladná a vhodná pouze pro velké firmy, ale opak je pravdou. Programy pro podporu rovných příležitostí nemusí být jen součástí velkých korporací, které si taková opatření „mohou dovolit“. Naopak u menších firem může být jejich uplatnění jednodušší, rychlejší a také pravděpodobně přinese pozitivní výsledky v krátkodobějším horizontu. Vyjít vstříc zaměstnancům a zaměstnankyním může být výhodné pro každou firmu, musí se pouze zvolit správný typ opatření. S výběrem vhodného typu opatření mohou firmám pomoci některé nestátní neziskové organizace zabývající se touto problematikou, např. Gender Studies.

Flexibilní uspořádání práce

Flexibilní pracovní doba je velmi oblíbeným nástrojem pro slad'ování - její zřízení přitom zaměstnavatele nic nestojí. Obecně se flexibilní pracovní doba vyznačuje tím, že zaměstnanec/zaměstnankyně rozhoduje o uspořádání práce a práci si organizuje podle vlastních potřeb. Zaměstnavatelům přináší flexibilní práce kromě loajality zaměstnanců i kvalitnější zaměstnance, protože neflexibilní práce znemožňuje mnoha kvalitním lidem určitou práci či kariérní postup.

Flexibilní pracovní doba může být na různých pracovištích nastavena různě. Může sem patřit například:

- individuální regulace pracovní doby, při které obvykle bývá vymezen určitý pevně daný pracovní úsek. V praxi může toto opatření vypadat tak, že je určen určitý počet dní v týdnu či měsíci, případně rozmezí hodin od-do, které musí strávit člověk na pracovišti. Toto je nejčastější forma flexibilního uspořádání,
- individuální určování směn (např. tak, aby se člověk vystřídal s partnerem či partnerkou v péči o dítě),
- flexibilní týden, sem patří buď tzv. stlačený týden, tedy 4 dny intenzivní práce

nebo práce jeden den v týdnu z domova, případně vůbec, nebo práce šest dní v týdnu kratší dobu,

- konto pracovní doby (roční pracovní doba), je dáno za rok, zaměstnanec či zaměstnankyně si může zcela rozložit svou práci,²⁴
- sezónní práce (rodič např. pracuje celý rok a přes prázdniny je s dítětem doma),
- flexibilní uspořádání kariéry, jedná se o uspořádání, které umožní lidem měnit v průběhu kariéry typ úvazku - z plného na částečný úvazek a obráceně.

Konkrétně mezi tyto zmiňované formy práce patří:

- ***Částečný pracovní úvazek***

V České republice znamená práce na částečný úvazek práce na méně než 30 hodin týdně. Většinou se v rámci částečných pracovních úvazků využívá čtyřhodinová denní pracovní doba.

Tento nástroj není ale vnímaný jednoznačně pozitivně, na první pohled výhodný způsob řešení konfliktu práce versus rodina může skrývat specifické problémy. Práce na částečný úvazek je například spojována s nízkým finančním ohodnocením a nárůstem neplacených přesčasů a je také koncentrovaná pouze do určitých povolání.

V ČR nabízí zaměstnání na částečný úvazek mnoho firem. Nejčastěji se jedná o administrativní práci, překladatelství, výuku cizích jazyků, práci operátorů, účetnictví, IT práci, práci na recepcích, konzultanství či práci analytiků. Často pracují lidé na částečné úvazky také v nestátních neziskových organizacích. Bohužel není příliš obvyklé, aby firmy nabízely manažerské nebo vyšší pozice na částečné úvazky. Práce na částečný úvazek je často vnímána pouze jako práce pro studující na vysokých školách nebo pro matky s dětmi.

V ostatních státech Evropy však obliba zkrácených úvazků roste. Zjistili, že kdo pracuje méně hodin za týden, stihne toho za hodinu udělat podstatně více. Zkrácené pracovní úvazky jsou v posledních letech díky jednoduché administrativě

²⁴ V ČR umožňuje konto pracovní doby nový zákoník práce § 86, podle kterého může existovat nerovnoměrné rozvržení pracovní doby tak, jak vyhovuje zaměstnankyním a zaměstnancům.

oblíbené i u zaměstnavatelů. Zaměstnanci pracující na zkrácený pracovní úvazek mají vyšší produktivitu práce. Pracují sice denně méně hodin, zato ale s chutí, vyšší soustředěností a přesností.

Nejkratší pracovní týden je v Nizozemí, kde 45 % občanů pracuje na zkrácený úvazek. Velmi oblíbená je práce na zkrácený pracovní úvazek také ve Velké Británii (26 %), Švédsku (24 %), Dánsku a Rakousku (22 %). Nejméně je práce na zkrácený pracovní úvazek využívána ve východoevropských zemích. V České republice pracuje na zkrácený pracovní úvazek pouhých cca 3 % zaměstnanců.²⁵

- ***Sdílení pracovního místa***

Sdílení práce neboli jobshare znamená, že se dva lidé dělí o povinnosti a odpovědnosti jednoho pracovního místa na plný úvazek, a to na hodinové, denní nebo týdenní bázi, přičemž plat a další pracovní výhody jsou rozděleny podle míry práce. Obě osoby mají pracovní smlouvu. Toto uspořádání se liší od práce na částečný úvazek, kdy je zodpovědný za vykonanou práci každý jednotlivec - v případě sdílení práce je totiž sdílena i odpovědnost.

Výhodou pro zaměstnavatele je, že dva lidé se mohou doplňovat ve zkušenostech, dovednostech a znalostech; může to napomoci udržet kvalifikované zaměstnance. Výhodné to ale je i pro zaměstnance a zaměstnankyně, kteří zůstanou v kontaktu s profesí.

- ***Práce na dálku***

Práce na dálku neboli teleworking znamená, že člověk je formálně zaměstnaný ve firmě, má pracovní smlouvu i všechny zaměstnanecké výhody, ale samotnou práci vykonává částečně nebo zcela z domova. Velmi často začínají takto pracovat ženy po mateřské dovolené, které se chtějí postupně vrátit do zaměstnání. Na dálku může člověk pracovat také jednorázově při nečekaných událostech, např. v době nemoci dítěte. Zaměstnavatelům umožní teleworking najmout i velmi kvalifikované jedince, kteří by za tradičních podmínek na práci nepřistoupili. Některé nevýhody

²⁵ Petr Gola, Finance.cz - Ekonomika EU 4.2.2009, <http://www.finance.cz/zpravy/finance/208344-eu-zeme-s-kratsim-pracovnim-tydnem-jsou-produktivnejsi/>.

teleworkingu (sociální izolace, problém komunikace) lze vykompenzovat tím, že zaměstnanec či zaměstnankyně tráví nějaký čas v kanceláři.

- ***Práce z domova***

Práce z domova je způsob výkonu zaměstnání, kdy člověk pracuje na zakázku pouze doma. Lidé, kteří tuto činnost vykonávají, nejsou formálně zaměstnanci, nemají žádná zaměstnanecká práva a pracovní smlouvu, čímž se toto uspořádání liší od teleworkingu. Může se jednat o práci na neformální bázi, na živnostenský list nebo v rámci zaměstnaneckého poměru (dohoda o provedení práce).

Mezi výhody práce z domova patří hlavně flexibilita, možnost rozvrhnout si práci podle vlastních potřeb. Práce z domova má ale řadu nevýhod. Nejistota, málo peněz, stereotypnost práce, nepravidelný příjem, málo sociálních kontaktů, přílišné propojení práce a rodiny či přenesení celé odpovědnosti za rodinu na člověka pracujícího doma.

Podle výzkumu Gender Studies a Evropské kontaktní skupiny jsou příklady práce z domova v ČR především výroba šperků, dětského zboží, výšivek, hraček, polotovarů pro textilní výrobu (ozdoby na oděvy), vkládání reklamních letáků do časopisů, dekorace vánočních ozdob, výroba figurek pro společenské hry. Může se ale jednat i práci, jako je účetnictví, editování textů, rešerše, překlady, správa webových stránek apod. Tuto práci vykonávají především ženy.

- ***Přerušování kariéry***

Toto opatření umožní rodičům za předem přesně vymezených podmínek přerušit kariéru. Výhoda tohoto opatření je, že umožní zaměstnavatelům udržet si kvalifikované zaměstnance a zaměstnankyně. Tato možnost je většinou využívána z důvodu studia či dlouhodobého cestování. Do tohoto opatření ale nepatří přerušování práce vyplývající ze zákona, např. při ošetřování člena rodiny.²⁶

²⁶ Zdroj: "Změňte směr! Nejnovější trendy v řízení lidských zdrojů: Skloubení rodinného a pracovního života", str. 25-30, /www.padesatprocent.cz/?c_id=415.

Family Friendly

Dalším možným označením, se kterým se v této souvislosti je možné setkat, je „family friendly“ prostředí ve firmách, tedy takové uspořádání, které je přátelsky nakloněné rodinám - podporuje prorodinnou politiku. „Family-friendly“ organizace se snaží ulehčit svým zaměstnancům skloubení práce, rodiny a osobního života.

Být „family friendly“ organizací znamená nejen být vstřícná vůči rodičům a jejich dětem. Tento koncept je širší, zahrnuje nejen vztah práce a rodiny, ale i širší a obecnější vztah práce a života. Týká se tedy nejen vnitřního uspořádání firmy, ale i jejího vystupování navenek. V České republice vydává Síť mateřských center v ČR certifikáty pro zařízení, která jsou nakloněna rodině²⁷(viz příloha č. 2) a organizace Gender Studies vytváří mapu míst přátelských rodině.

Z hlediska zaměstnavatelů pak prostředí vstřícné a podporující zaměstnance, pokud jde o jejich soukromý život, usnadňuje týmovou práci, přispívá k její větší efektivitě, snižuje fluktuaci pracovních sil, tím se snižují náklady na přijímání a zaškolování nových pracovníků a pracovníc, snižuje se absence zaměstnanců z rodinných a osobních důvodů, zvyšuje se spolupráce a motivace zaměstnanců. To vše v konečném důsledku opět vede k větší konkurenceschopnosti firmy, jak již bylo zmíněno.

Která opatření bývají považována za „family-friendly“?

Jsou to opatření, která vytvářejí rámec pro vybalancování práce a soukromého života zaměstnaných osob. Mělo by se vždy jednat o proces průběžného zjišťování potřeb a požadavků zaměstnanců, ale i zaměstnavatelů. Konkrétní rámec těchto opatření bývá tvořen:

- organizací a uspořádáním pracovní doby a pracovního úvazku (jako jsou flexibilní pracovní doby a částečné pracovní úvazky),

²⁷ Kampaň Společnost přátelská rodině, <http://www.familyfriendly.cz/>.

- opatření vztahující se k péči o děti a ostatní závislé členy rodiny (podnikové jesle, školky, podpora zařízení péče o děti v okolí podniku, koutky pro děti na pracovišti, příspěvky na péči o závislé členy rodiny apod.),
- zákonnými opatřeními i opatřeními jdoucími nad rámec zákona v případě mateřské, rodičovské dovolené či volna potřebného k ošetřování člena rodiny (národ na neplacené volno, umožnění práce z domova apod.),
- informačním servisem a školeními týkajícími se této oblasti (informační sítě, kontakty s rodiči na mateřské či rodičovské dovolené, jejich školení během této doby apod.). (Maříková)²⁸

Příklady z praxe:

- Firma Citibank poskytuje svým zaměstnancům/zaměstnankyním finanční příspěvek na hlídání dětí. Dále organizuje letní programy a tábory pro děti a zvažuje otevření mateřské školy. Firma IBM organizuje letní tábory pro děti.
- Jazyková škola Channel Crossings poskytuje pro své lektory/lektorky hlídání pro děti v rámci jazykových kurzů pro rodiče na rodičovské dovolené.
- Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity zřídila pro studující a pracující dětský koutek. Rodiče mohou v koutku s dětmi pobýt nebo zde děti zanechat, když si potřebují vyřídit studijní záležitosti. V rámci koutku jsou organizovány i volnočasové aktivity pro děti. (viz příloha č. 3)

3.5 Současný stav řešení problémů

Rozšíření mnohých flexibilních forem práce by bezesporu usnadnilo rodinám, zejména s dětmi v předškolním a mladším školním věku, lépe kombinovat práci a rodinu. Jejich rozšíření však do značné míry brání jak ekonomické důvody (zejména částečný úvazek), tak neznalost legislativních předpisů, které tyto formy pracovněprávních vztahů umožňují, a to jak ze strany zaměstnavatelů, tak samotných zaměstnanců. Do budoucna by se tedy měla věnovat zvláštní pozornost pracovním

²⁸ Kombinace práce, rodiny a osobního života v praxi zaměstnavatelských subjektů:
<http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=236&lst=120>.

podmínkám nejen žen, ale i mužů, kteří by se měli z hlediska uplatňování principů genderové rovnosti více než doposud zapojovat do péče o rodinu a domácnost.

Hlavní váha řešení sledované problematiky je často položena na úřady práce, ale při její komplexnosti je nevyhnutelné zapojit celé spektrum aktérů. Úřady práce jsou nezastupitelné především v oblasti informací a poradenství, pomineme-li jejich samozřejmě stěžejní zprostředkovatelskou aktivitu. Pro sledovanou skupinu jsou velmi významné jejich programy motivační. Důležité by bylo kontrolní působení na zaměstnavatele, kdyby zde legislativa a použitelné nástroje umožňovaly jeho větší intenzitu.

Pokud se jedná o zaměstnavatele, případně odbory v podnicích a firmách, pak je nutné dodat, že zpravidla nevytvářejí nad zákonem daný rámec žádné speciální programy pro usnadnění kombinace práce a rodiny.

Přítom nejnovější výzkumy z oblasti trhu práce a personalistiky ukazují, že na výkonnost zaměstnanců a zaměstnankyň, mají zásadnější vliv spíše než finanční motivace faktory jako je uspokojení z práce, možnost osobního růstu a celková životní pohoda. Právě životní pohoda a uspokojení z práce jsou ovlivněny možnostmi skloubit práci a rodinný nebo obecněji soukromý život. Zabývat se tedy životem a rodinou svých zaměstnanců by nemělo být vnímáno jako nadstandard, ale jako přirozená součást řízení firmy.

Někteří zaměstnavatelé si myslí, že není nutné, aby firmy aktivně zaváděly opatření, která umožní zaměstnaným věnovat se vedle práce i jejich rodině, protože je to ošetřeno v zákonech. Samotná legislativa však nestačí. Legislativa totiž zajišťuje pouze minimální standardy, sama o sobě ale není schopna splnit všechny cíle, které jsou spojované se sladováním práce a rodiny. Zajišťuje, aby existovala neutrální pravidla, která brání přímé diskriminaci, případně řeší situace, kdy už k diskriminaci dojde. Neřeší ale problém současného nastavení společnosti, ani nezajišťuje aktivní naplňování politiky rovných příležitostí. Legislativa může zavádění politiky rovných příležitostí maximálně podpořit, například daňovým zvýhodněním. Český právní řád umožňuje zavedení určitých opatření, např. práci na částečný pracovní úvazek, práci

z domova a flexibilní uspořádání pracovní doby. Samotné zavedení těchto opatření už ale závisí na zaměstnavatelích.²⁹

V Evropě se začíná v posledních patnácti letech prosazovat názor, že rodiny by měly být podporovány, a to nejen státem, ale i firmami. Vliv na tuto proměnu má i Evropská unie, kde stojí politiky sladování v popředí zájmu. V Evropské unii patří slovo sladování k jakýmsi zaklínadlům, které je používáno jako univerzální odpověď na otázku, jak řešit stárnutí populace, pokles porodnosti nebo jak zvýšit konkurenceschopnost EU. Evropská unie považuje růst zaměstnanosti žen za klíčový pro změnu současné ekonomické i demografické situace. Za hlavní překážku jejich vyšší zaměstnanosti byla označena skutečnost, že navzdory pokroku v jiných oblastech ženy stále nesou hlavní odpovědnost za péči o děti a stárnoucí rodiče. Podle EU je tedy rozhodující umožnit ženám plně se zapojit do práce, a to jak politikami sladování, tak přenesením části odpovědnosti za péči o závislé členy rodiny a domácnost i na muže. Jde o jeden z hlavních cílů Lisabonské strategie, který je součástí strategie ke zvýšení konkurenceschopnosti zemí EU a zajištění modernizace sociálních systémů a je takto součástí strategie rozšíření ekonomicky aktivní populace.³⁰

Evropská komise pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti stanovila plán EU na dosažení rovného postavení žen a mužů, který určuje priority na období 2006–2010. Kombinuje konkrétní iniciativy a začleňování zásady rovnosti žen a mužů do všech politik a činností EU. Je také ustanoven Evropský institut pro rovnost žen a mužů, který poskytuje rady, zlepšuje vědomosti a zvyšuje informovanost o rovnosti žen a mužů. Od června 2008 začala fungovat Evropská síť žen na rozhodovacích pozicích v politice a ekonomice. Síť poskytuje platformu na úrovni EU na výměnu

²⁹ Zdroj: "Změňte směr! Nejnovější trendy v řízení lidských zdrojů: Skloubení rodinného a pracovního života", str. 15 /www.padesatprocent.cz/?c_id=415.

³⁰ Protokol ke Smlouvě o EU (Amsterdam, 1997, článek 136C) ukládá národním vládám zajistit taková opatření, která napomáhají odstraňovat diskriminační opatření na různých úrovních. Tak je tedy úžeji akceptován význam boje proti sociálním a ekonomickým nerovnostem ve společnosti nejen z hlediska pohlaví, ale ve větší šíři proti všem nerovnostem jako součást agendy EU. Tato představa sociálního začlenění vychází z nutnosti modernizace společnosti tak, že muži a ženy mohou pracovat ve stejných podmínkách, se stejnou odpovědností, oceněním i příležitostmi k profesnímu růstu. Cílem Evropské strategie zaměstnanosti je totiž zvýšení zaměstnanosti žen, a to zejména umožněním přístupu ke kvalitnímu zaměstnání.

osvědčených postupů a úspěšných strategií na zlepšení vyváženého zastoupení žen a mužů na rozhodovacích pozicích.³¹

Ve světě také existují certifikáty, které zaručují, že firma dodržuje politiku rovných příležitostí. V EU je možné získat normu SA8000, která označuje společnosti splňující podmínky společenského přínosu, kam patří také politika rovných příležitostí pro ženy a muže i sladování rodinného a pracovního života (Corporate Social Responsibility - CRS, Social Accountability - SA). V českých podmínkách usiluje o zavedení podobné certifikace občanské sdružení Aperio.

V České republice také vyhláší od roku 2004 obecně prospěšná společnost Gender Studies soutěž Citibank o firmu s nejlepšími rovnými příležitostmi pro ženy a muže, kam patří také oblast sladování pracovního a rodinného života. V rámci soutěže jsou např. v oblasti politik hodnoceny i programy na podporu rodinného života otců.³²

Do škály aktérů, kteří mohou přispět ke zlepšení podmínek návratu na trh práce po rodičovské dovolené, je třeba zahrnout i samotné rodiče-zaměstnance nacházející se v tomto postavení. Již během rodičovské dovolené by se měli zajímat o udržení kvalifikace a kontakt se zaměstnavatelem. Zahraniční zkušenosti poukazují na příznivý vliv většího podílu otců na rodičovské dovolené, např. střídání partnerů vede ke kratší absenci žen ze zaměstnání, což snižuje např. problém zastarání kvalifikace. Zdánlivě obtížně řešitelné situace jsou lépe zvládnutelné zapojením širší rodiny. Rodič-zaměstnanec by mohl být aktivnější i v kontaktu se zaměstnavatelem, včetně zapojení „mluvčích zaměstnanců“ tam, kde je chování zaměstnavatele mimo nebo na hranicích zákona. (Kuchařová, 2006a:104)

³¹Zdroj: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=cs&catId=418> – Evropská komise pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti.

³² Zdroj: "Změňte směr! Nejnovější trendy v řízení lidských zdrojů: Skloubení rodinného a pracovního života", str. 17 /www.padesatprocent.cz/?c_id=415.

3.6 Dílčí závěr

Do možnosti kombinace zaměstnání a rodiny se výrazně promítají proměny trhu práce v celosvětovém měřítku. Ty se v rámci změn na českém trhu práce významně dotkly jak mužských, tak i ženských pracovních drah. Model zaměstnanosti českých rodičů s malými dětmi je však stále genderově stereotypní. Na českém trhu práce funguje ze strany zaměstnavatelů stereotyp zaměstnance-muže a zaměstnankyně-ženy. Bez ohledu na to, že se situace žen na trhu práce v posledních desetiletích hodně změnila, velké rozdíly v neprospěch žen proti mužům přetrvávají.

Postavení rodičů malých dětí na trhu práce ovlivňují vnější i vnitřní faktory, hlavní vliv má v ČR především koncepce rodičovské dovolené, situace na trhu práce a individuální charakteristiky jednotlivých aktérů. Trvale závažnou bariérou je přístup zaměstnavatelů, jejich předpojatost k možnostem pracovního výkonu žen-matek, jejich neochota nebo nemožnost zohlednit rodinné povinnosti. Přitom zaměstnavatelé mají mnoho možností, jak mohou při sladění rodinných a pracovních povinností vyjít svým zaměstnankyním a zaměstnancům vstříc, přes flexibilní formy práce, uplatňování „family friendly“ prostředí ve firmách až po prosazování rovných příležitostí. Nedostatečný je zde často však i zájem samotných zaměstnanců.

4. PRŮZKUM NÁZORŮ RODIČŮ NA VZTAH RODINY A ZAMĚSTNÁNÍ

4.1 Projekt průzkumu

□ Cíl průzkumu

Rodina a zaměstnání jsou v dnešní době dva nejdůležitější prvky v životě téměř každého člověka, přičemž všechny prvky a procesy v tomto vztahu se vzájemně ovlivňují. Velká většina lidí dělí svůj čas mezi práci a rodinu. Jejich povinnosti v rodině ovlivňují i plnění jejich povinností v zaměstnání či podnikání a naopak.

Cílem praktické části je tedy pomocí dotazníkového šetření zjistit názory a preference respondentů na vzájemný vztah rodiny a zaměstnání z hlediska individuálních představ, hodnot a voleb jednotlivých mužů a žen.

Vztah rodiny a placené práce je vztahem velice komplikovaným, který se jen obtížně může vtěsnat do dotazníku, do několika položených otázek a předem daných variant odpovědí. Různá míra příklonu k těmto variantám však pro nás může být jakýmsi ukazatelem pro další úvahy na toto téma.

□ Stanovení hypotéz

Jak jsem již popsala v teoretické části práce, postavení mužů a žen na trhu práce se stále výrazným způsobem odlišuje, šance mužů a žen na trhu práce se významně rozcházejí. Hlavně mladé ženy u kterých se obecně očekává, že budou mít děti, a ženy s malými dětmi bývají považovány za nestabilní a rizikové zaměstnankyně, automaticky se u nich předpokládá konflikt ženských rodinných a pracovních rolí. Mužská pracovní síla bývá ve srovnání s ženskou považována za výkonnější, stabilnější a perspektivnější, bez ohledu na skutečné individuální schopnosti člověka.

Co je tedy příčinou odlišného postavení mužů a žen na trhu práce? V této souvislosti je možné uvést několik příčin, např. nerovné rozdělení péče o domácnost a rodinu mezi mužem a ženou, nedostatečné nebo nevhodné opatření na skloubení práce a rodiny, existence nepodložených stereotypů, podle nichž ženy nejsou ochotny dát práci tolik jako muži, protože pro ně práce není takovou životní hodnotou, jako pro muže-živitele. Pokusím se tedy zjistit odpovědi na klíčové otázky: *Jsou tyto stereotypní představy opodstatněné či ne? Nemají ženy a muži skutečně odlišné postoje k práci? Nezastávají ženy ve skutečnosti rezervovanější přístup k práci oproti mužům?*

Pokud by se tyto otázky potvrdily, mohlo by to znamenat, že rozdílné postavení mužů a žen na trhu práce je dáno jejich odlišnými postoji k práci. Pokud by se však ukázalo, že mezi postoji mužů a žen k práci neexistují větší rozdíly, znamenalo by to naopak, že odlišné postavení mužů a žen na trhu práce je způsobeno především existujícími diskriminačními praktikami a neopodstatněnými genderovými stereotypy.

Hypotéza č. 1: Zaměstnání je stejně významnou hodnotou v životech mužů i žen.

Nedílnou součástí jsou také otázky poukazující na možné diskriminační praktiky zaměstnavatelů vůči ženám, které však opět navazují na dané generové stereotypy.

Hypotéza č. 2: Mateřství představuje handicap na trhu práce.

Důležitou roli v této problematice hrají také opatření sociální politiky státu. Hrají důležitou roli v individuálních strategiích používaných rodiči při harmonizaci zaměstnání a rodiny.

Hypotéza č. 3: Existující opatření v sociální politice, napomáhající rodinám s malými dětmi, jsou nedostatečná.

□ Metodika

Základní charakteristika souboru

Centrem pozornosti jsou rodiče s dětmi do 15-ti let věku, kterých se problematika harmonizace pracovního a rodinného života nejvíce týká. Výběrovým kritériem tedy bylo alespoň jedno dítě do 15-ti let věku, žijící ve společné domácnosti s respondentem/kou a rovnoměrné zastoupení mužů a žen v souboru. Skupina byla vybrána náhodným výběrem na základě dobrovolnosti. Ve výzkumu bylo analyzováno celkem 100 dotazníků (50 % od mužů a 50 % od žen).

- *Rodinný stav* - rodiče ve zkoumaném souboru jsou nejčastěji ženatí/vdané (42 mužů i žen), 3 muži a 3 ženy jsou svobodní, druha/družku má 1 žena a 2 muži, 3 muži a 4 ženy jsou rozvedení.
- *Počet dětí do 15-ti let v domácnosti* - ve 49 rodinách žijí dvě děti. Jedináčci jsou také ve 49 rodinách, 3 a více dětí mají dva respondenti.
- *Vzdělání* - 8 mužů má vysokoškolské vzdělání, vysokoškolaček je v souboru 12. Středoškolské vzdělání s maturitou absolvovalo 26 mužů a 32 žen. Vyučených na středním odborném učilišti bylo 16 mužů a 6 žen, nikdo z respondentů neměl pouze základní vzdělání.
- *Socioekonomické postavení* - většina respondentů je zaměstnána na plný úvazek (44 mužů a 40 žen), částečný úvazek využívají výhradně ženy a i ty, spíše sporadicky (5 žen). Soukromě podniká 6 mužů a 4 ženy, 1 žena je na rodičovské dovolené.

Technika sběru dat

Údaje byly získány metodou krátkodobého kvantitativního průzkumu pomocí dotazníkového šetření. Dotazník byl anonymní, obsahoval 21 otázek, při kterých byla zjišťována především měkká fakta formou uzavřených a škálových položek (viz příloha č. 4).

Data jsou zpracována statisticky, pro následné vyhodnocení bylo použito tabulek a grafů. Získané informace jsou vyhodnoceny formou obsahové a diskurzivní analýzy se snahou o objektivní interpretaci dat a nalezení souvislostí mezi jednotlivými skutečnostmi.

4.2 Získané údaje, analýza dat

□ Význam zaměstnání v životě

Z různých sociologických výzkumů opětovně vyplývá, že práce je vysoce ceněnou hodnotou, která konkuruje hodnotě rodiny. Orientace na práci tedy hraje důležitou roli také v životních strategiích. Respondenti se měli vyslovit k tomu, **co pro ně v jejich životě zaměstnání znamená** (tabulka 1).

Tabulka 1: Co pro Vás znamená zaměstnání? (v %)

	Muži	Ženy
nutnost zajistit základní zdroj příjmu	55,7	44,6
možnost být nezávislá/ý	8,2	9,6
možnost uplatnit své vzdělání a schopnosti	9,8	13,3
možnost dělat, co mě baví	11,4	7,2
možnost setkávat se s jinými lidmi	3,2	13,3
pokládám svou práci za důležitou	6,5	2,4
chci se zabezpečit pro nemoc a stáří	0	2,4
jedna z možností naplnění života	4,9	7,2

Muži i ženy nejčastěji volili jako první nejdůležitější charakteristiku „*nutnost zajistit si základní zdroj příjmu*“, tato varianta je nejdůležitější pro naprostou většinu mužů i žen (55,7 % mužů a 44,6 % žen). Nejčastějším důvodem, proč tedy muži i ženy chodí do práce je tak shodně fakt, že rodina dva příjmy potřebuje.

Zásadní rozdíl je však patrný u druhé nejdůležitější hodnoty zaměstnání. Pro ženy častěji než pro muže představuje zaměstnání zdroj společenských kontaktů, neboť ženy za druhý nejdůležitější smysl zaměstnání zvolily „*možnost setkávat se s jinými lidmi*“ (13,3 % žen), zatímco u mužů je tato varianta až na pomyslném 7 místě ve významu zaměstnání (3,3 % mužů). Pro muže je druhým nejdůležitějším smyslem zaměstnání „*možnost dělat, co mě baví*“ (11,5 % mužů, ale jen 7,2 % žen).

Společně se společenskými kontakty je pro ženy významně důležitá také „*možnost uplatnit své vzdělání a schopnosti*“ (13,3 % žen a 9,8 % mužů), „*možnost být nezávislá*“ (8,2 % mužů a 9,6 % žen) a také „*jedna z možností naplnění života*“ (7,2 % žen a 4,9 % mužů). Naopak muži více než ženy pokládají svou *práci za důležitou* (6,5 % mužů a 2,4 % žen). Ani pro jednoho z respondentů mužů neznamená zaměstnání možnost „*zabezpečit se pro nemoc a stáří*“, ani u žen se však tato možnost nezdá příliš důležitá (2,4 % žen).

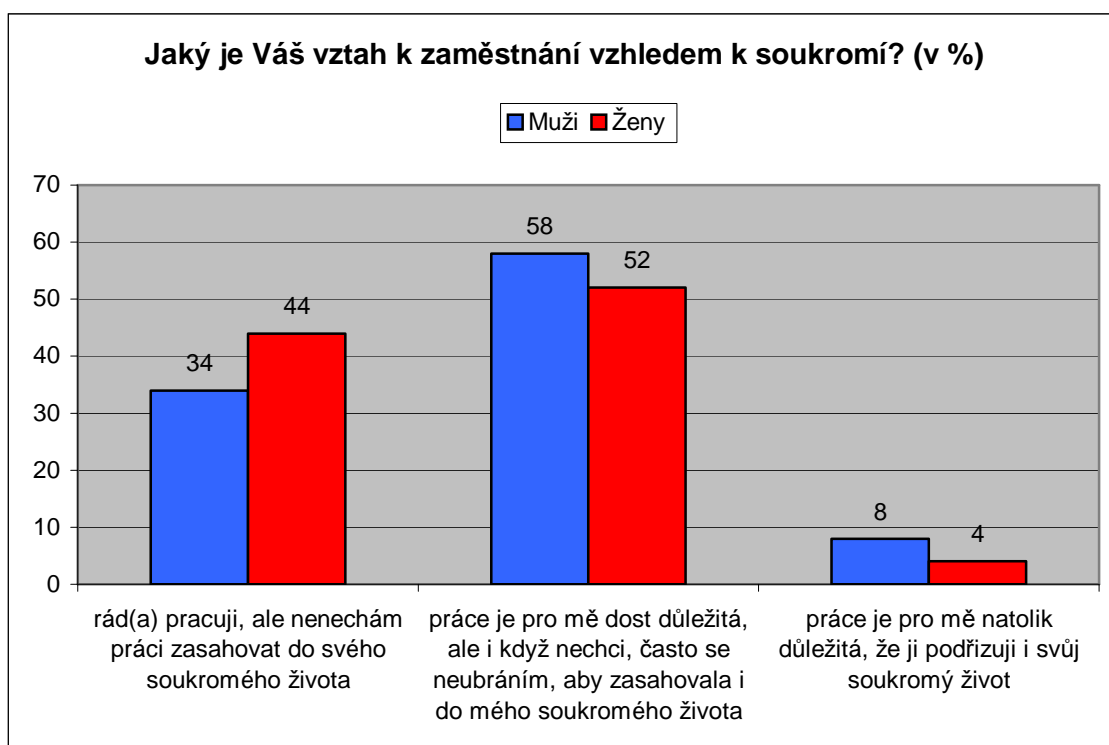
Jinou výpovědí o významu přikládanému zaměstnání jsou **výroky vztahující se k práci a míře možného zasahování do soukromého života**. Na tuto problematiku jsem se ptala respondentů v otázce č. 2 (graf 2).

Zde shodně nejvíce procent rodičů uvedlo, že práce je pro ně dost důležitá, ale připouštějí, že i když nechtějí, často se neubrání tomu, *aby práce zasahovala i do jejich soukromého života*. Ve větší míře takto odpovídali muži (58 %), i u žen je však toto procento poměrně vysoké (52 %).

39 % rodičů pracuje rádo, nenechá se však svými pracovními povinnostmi limitovat, či jakkoli omezovat ve svém soukromém životě. To, že ač rády pracují, *nenechají si ale práci zasahovat do soukromého života*, častěji zdůrazňují ženy než muži (44 % žen a 34 % mužů).

Naopak málokdo z rodičů (6 %) uvádí, že by pro něj práce byla natolik důležitá, že by byli ochotni *podřídít jí i svůj osobní život* (8 % mužů a 4 % žen).

Graf 2

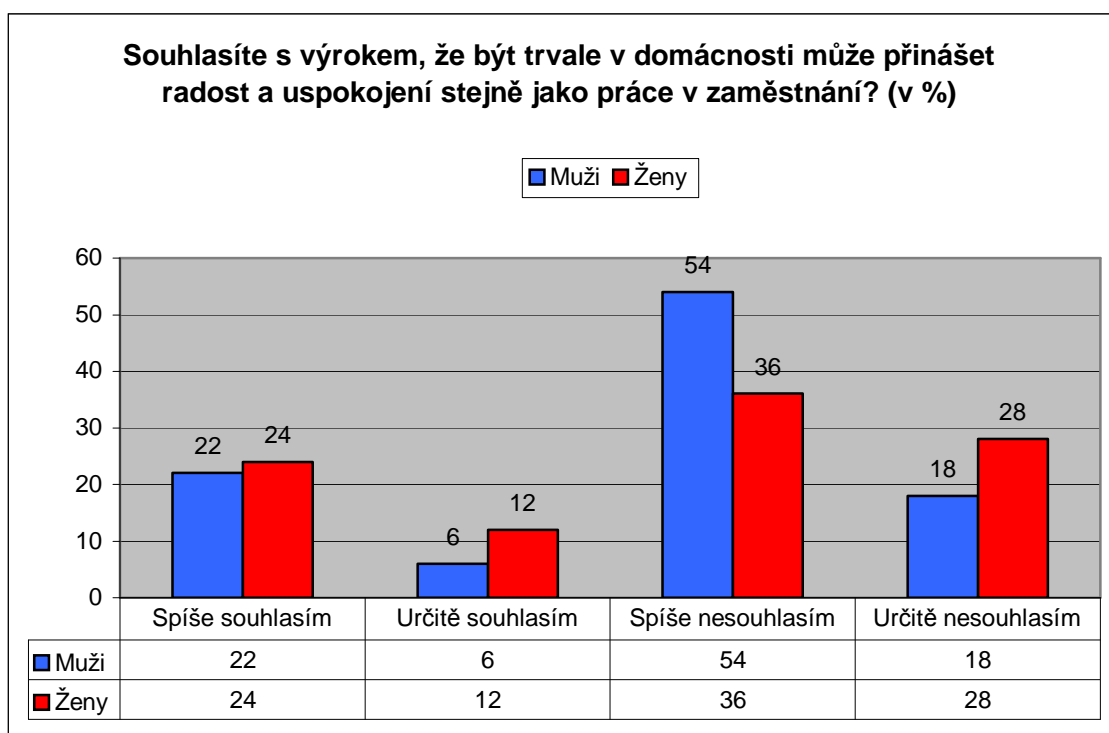


Ve společenském mínění existuje jakási norma uznávající tradiční genderovou dělbu rolí. Je jaksí legitimizováno „dvojí břemeno“ ženy, tedy zajišťování chodu domácnosti ženou při její současné ekonomické aktivitě. Zajímala mě tedy otázka, jestli práce v domácnosti je vnímaná jako druhá povinnost, kterou by měla žena vedle zaměstnání zvládnout, nebo je stavěna na stejnou úroveň jako práce v zaměstnání.

S výrokem, že „být trvale v domácnosti může přinášet radost a uspokojení stejně jako práce v zaměstnání“ nesouhlasí 68 % rodičů, 32 % projevilo s tímto výrokem souhlas. Zajímavé je, že s tímto výrokem projevilo souhlas více mužů než žen (72 % : 64 %). Souhlasné názory projevilo 36 % žen a 28 % mužů (graf 3).

Myslím, že je to jasný příklad toho, že práce v domácnosti není v naší společnosti ceněna nijak vysoko, zvláště v porovnání s prací v zaměstnání. Neplacená práce v domácnosti není většinou chápána jako práce, je silně podceňována a hodnocena jako druhořadá.

Graf 3



V další otázce jsem se zeptala mužů a žen na to, **zda pro pocit spokojenosti v životě potřebují být spokojeni se svou prací, rodinou a partnerským životem.** Zjistila jsem, že shodně 98 % mužů i žen musí být pro pocit spokojenosti v životě spokojeno s rodinou a svým partnerským životem. Se svou prací musí být spokojeno 98 % mužů a 100 % žen (tabulka č. 4).

Tabulka č. 4 Musíte být pro pocit spokojenosti v životě spokojen/a: (v %)

<i>se svým rodinným/partnerským životem?</i>						
	Spíše souhlasím	Určitě souhlasím	Celkem souhlasí	Spíše nesouhlasím	Určitě nesouhlasím	Celkem nesouhlasí
Muži	14	84	98	2	0	2
Ženy	14	84	98	2	0	2
<i>se svou prací a tím, jak ji zvládáte?</i>						
	Spíše souhlasím	Určitě souhlasím	Celkem souhlasí	Spíše nesouhlasím	Určitě nesouhlasím	Celkem nesouhlasí
Muži	40	58	98	2	0	2
Ženy	54	46	100	0	0	0

Tyto vysoké téměř shodné podíly důrazu na spokojenost v práci i rodině u žen i mužů jen dokazují, že práce není v životě jednotlivých žen významně méně důležitá než v životě mužů a stejně tak rodina není méně důležitá v životě mužů a žen. Výsledky odpovědí prokázaly, že **neexistují výraznější rozdíly v postojích mužů a žen k práci**. Představa, že ženy zastávají rezervovanější postoj k práci a že jsou méně ambicióznější než muži, se tedy nepotvrdila. Práce totiž představuje pro velkou část žen, stejně jako mužů, důležitý zdroj osobní seberealizace a genderové rozdíly v postojích k práci jsou minimální.

Hypotéza č. 1 - „Zaměstnání představuje stejně významnou hodnotu v životech mužů i žen“ se tedy potvrdila.

V této souvislosti bych ještě uvedla, že s přihlédnutím k výše uvedeným výsledkům, tedy nelze nerovné postavení mužů a žen na trhu práce vysvětlit jejich odlišnými postoji k práci. Dle mého názoru jsou postoje k práci totiž utvářeny především vzděláním a profesí, kterou člověk vykonává, popřípadě jeho věkem, nikoliv primárně pohlavím. Daleko pravděpodobnějším vysvětlením tedy je, že výsledné postavení žen a mužů na trhu práce je důsledkem souhry různých strukturálních omezení, stále přetrvávajících a většinou neopodstatněných genderových stereotypů a individuálních voleb jedinců v rámci těchto omezení.

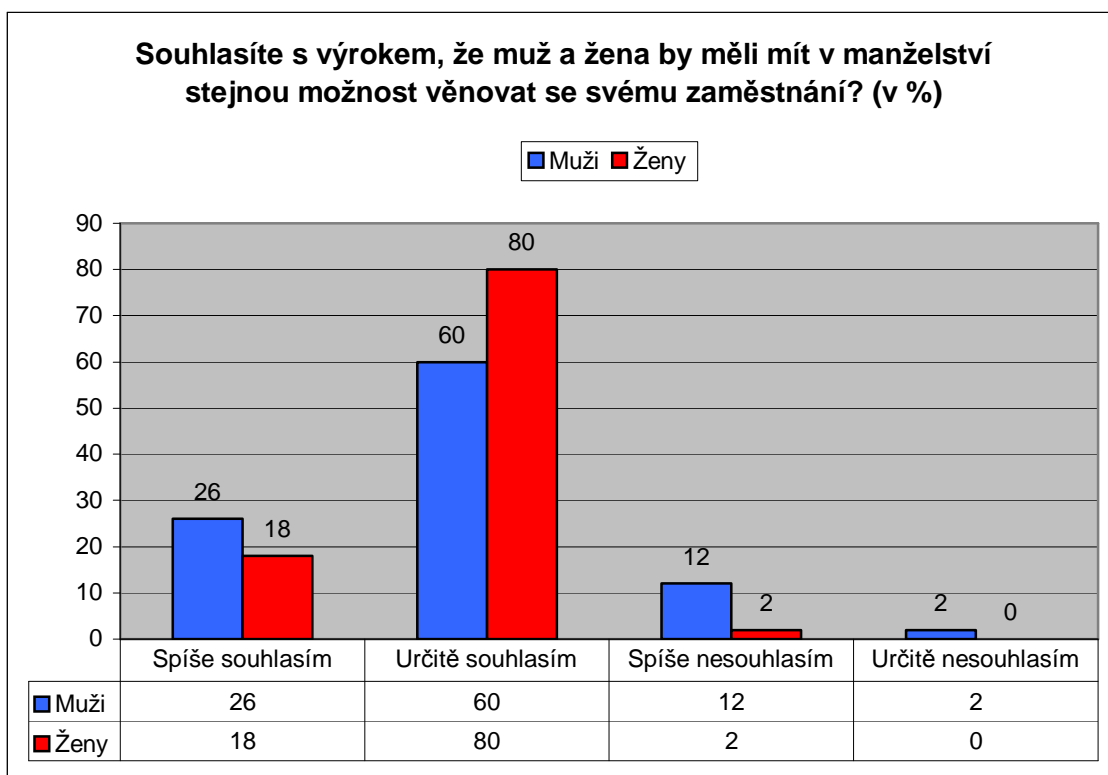
□ **Vztah rodiny a zaměstnání**

Se vztahem rodiny a zaměstnání a s problematikou možnosti jejich sladění, úzce souvisí rozdělení rolí mužů a žen v jejich domácnostech a také jejich postoje k těmto rolím. Požádala jsem tedy dále respondenty o odpovědi na soubor otázek týkajících se právě rozdělení rolí v jejich rodinách.

V otázce č. 5 jsem se zajímala o názor respondentů na možnost věnovat se svému zaměstnání. Potěšující je, že respondenty jsou podporovány rovné šance a příležitosti pro oba partnery věnovat se svému zaměstnání. Souhlas s tím, že by jak muži, tak ženy měli mít v manželství stejnou možnost věnovat se svému zaměstnání (graf 5) projevilo 98 % žen, z toho 80 % určitě souhlasí a dalších 18 % spíše souhlasí.

I souhlasný názor mužů je jasný - 86 % mužů souhlasí s tímto výrokem, z toho 60 % určitě souhlasí a 26 % spíše souhlasí.

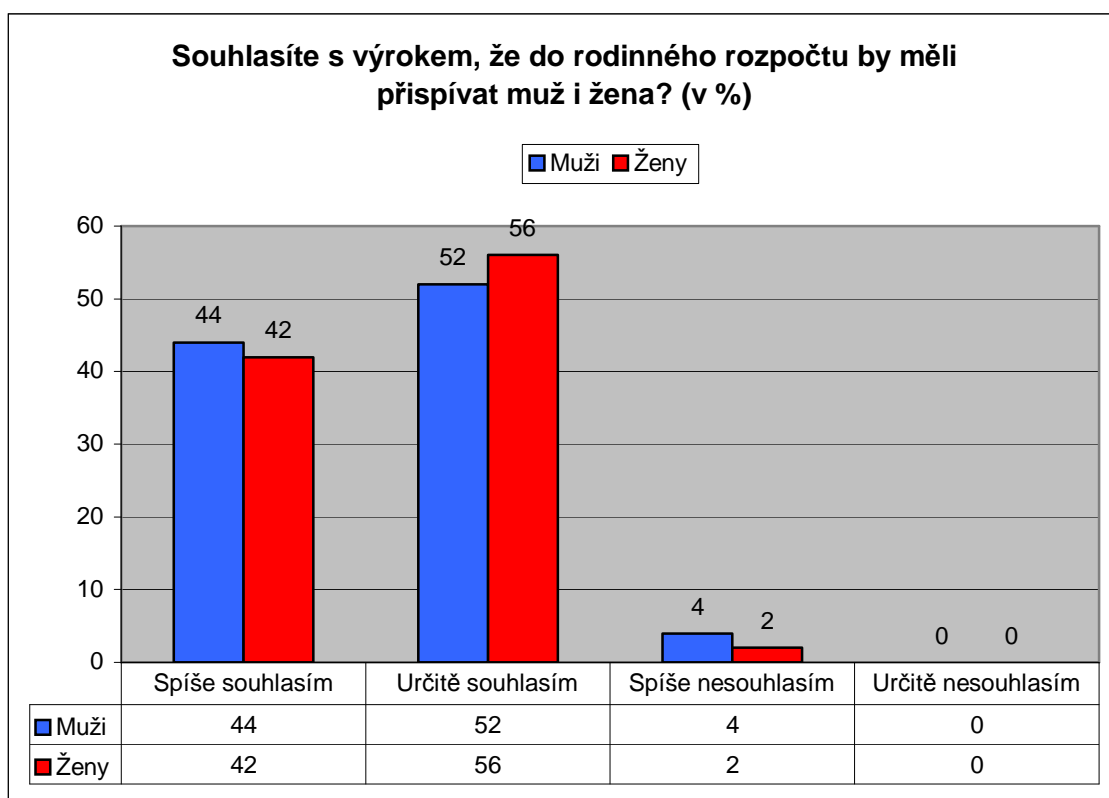
Graf 5



Stejně tak velmi vysoké procento a soulad odpovědí u mužů i žen je patrný také v další otázce. S výrokem, že **do rodinného rozpočtu by měli přispívat muž i žena** (graf 6), souhlasí 96 % mužů (44 % spíše a 52 % určitě). Pouze 4 % mužů odpovědělo, že spíše nesouhlasí. Variantu určitě nesouhlasím, nezvolil ani jeden muž. I ženy z 98 % souhlasí s tímto výrokem (42 % spíše a 56 % určitě). Pouhé 2 % žen odpovědělo, že spíše nesouhlasí.

Je tím myslím jasně dokázáno, že česká rodina funguje na bázi spoluodpovědnosti obou partnerů na příjmech do rodinného rozpočtu.

Graf 6



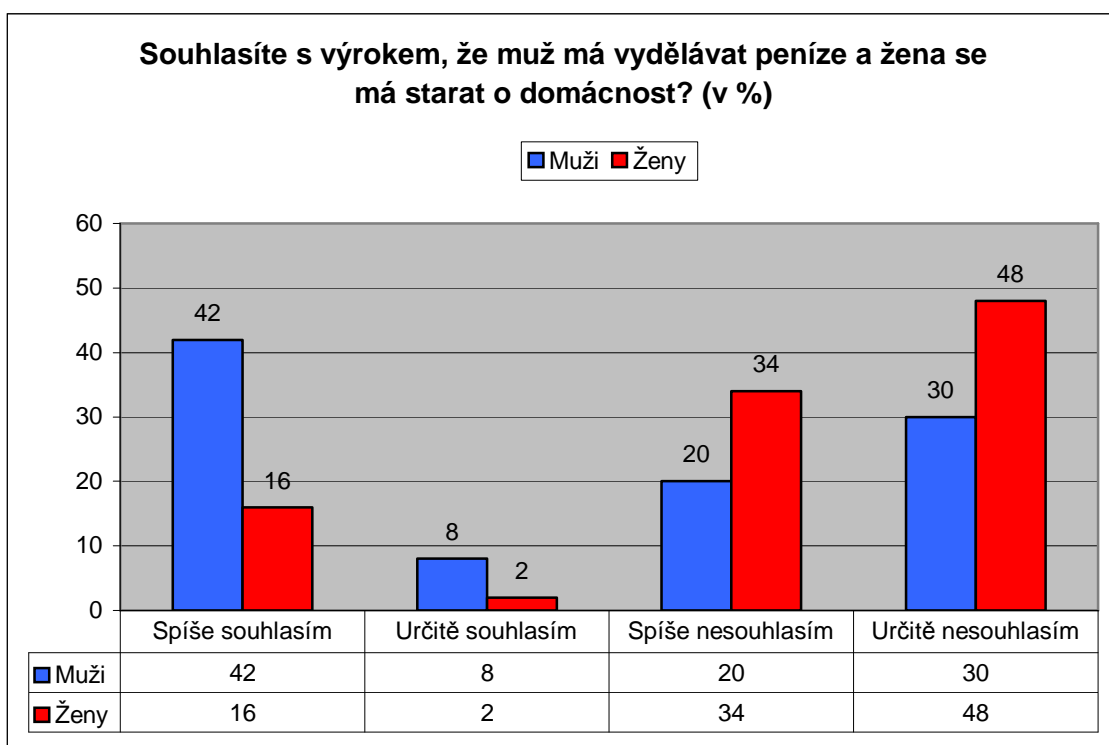
Velmi zajímavý výsledek nastal u navazujícího výroku, že **muž má vydělávat peníze a žena se má starat o domácnost** (graf 7). Názory mužů na tuto problematiku jsou téměř rovnoměrně rozděleny na 50 % souhlasných a 50 % nesouhlasných odpovědí. 42 % mužů spíše a 8 % určitě souhlasí s tímto výrokem a na druhou stranu 20 % spíše a 30 % mužů určitě nesouhlasí.

U žen jsou názory na tuto problematiku jednodušší, celých 82 % žen (34 % spíše a 48 % určitě) nesouhlasí s tímto výrokem. Pouhých 18 % žen (16 % spíše a 2 % určitě) se přiklání k tomuto názoru.

Domnívám se, že je tím zde podstatná část respondentů (46 % mužů a 16 % žen), tak říkajíc, přistiženo u rozporuplného tvrzení. Jestliže v předešlé otázce naprostá většina mužů i žen souhlasila s tvrzením, že do rodinného rozpočtu mají přispívat oba rodiče, jak by to bylo možné u toho procenta respondentů, kteří souhlasí s výrokem, že by se žena měla starat o domácnost a muž vydělávat peníze.

Z uvedeného tvrzení také vyplývá, že nemalá část respondentů (celá polovina mužů, ale jen necelá pětina žen) by byla tolerantní k patriarchálnímu vzorci (muž vydělávající peníze, žena v domácnosti), pokud by to reálně šlo. S tímto modelem však nesouhlasí 82 % žen.

Graf 7

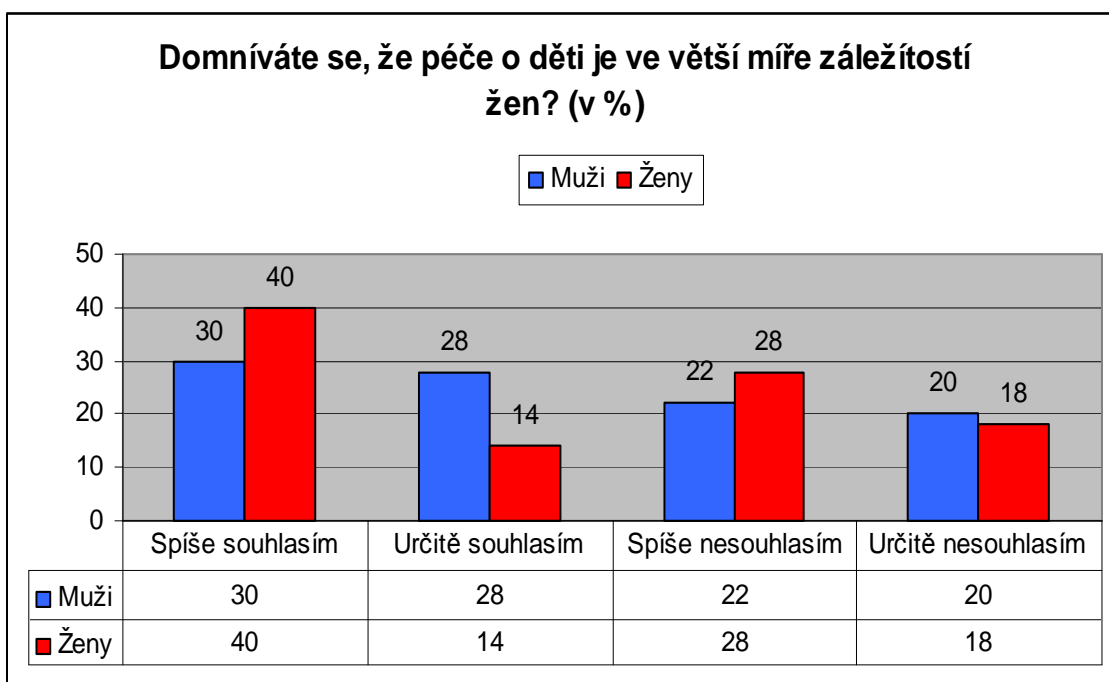


S výrokem, že **péče o děti je ve větší míře záležitostí žen** (graf 8), souhlasí více než polovina všech respondentů (56 %). 44 % respondentů s tímto výrokem nesouhlasí.

Názory mužů a žen se v tomto ohledu příliš neliší. S tím, že péče o děti je spíše v rukou žen souhlasí 58 % mužů (30 % spíše a 28 % určitě) a 54 % žen (40 % spíše a 14 % určitě). Nesouhlas s tímto názorem projevilo 42 % mužů, (22 % spíše nesouhlasí a 20 % určitě nesouhlasí) a 46 % žen (28 % spíše a 18 % určitě nesouhlasí).

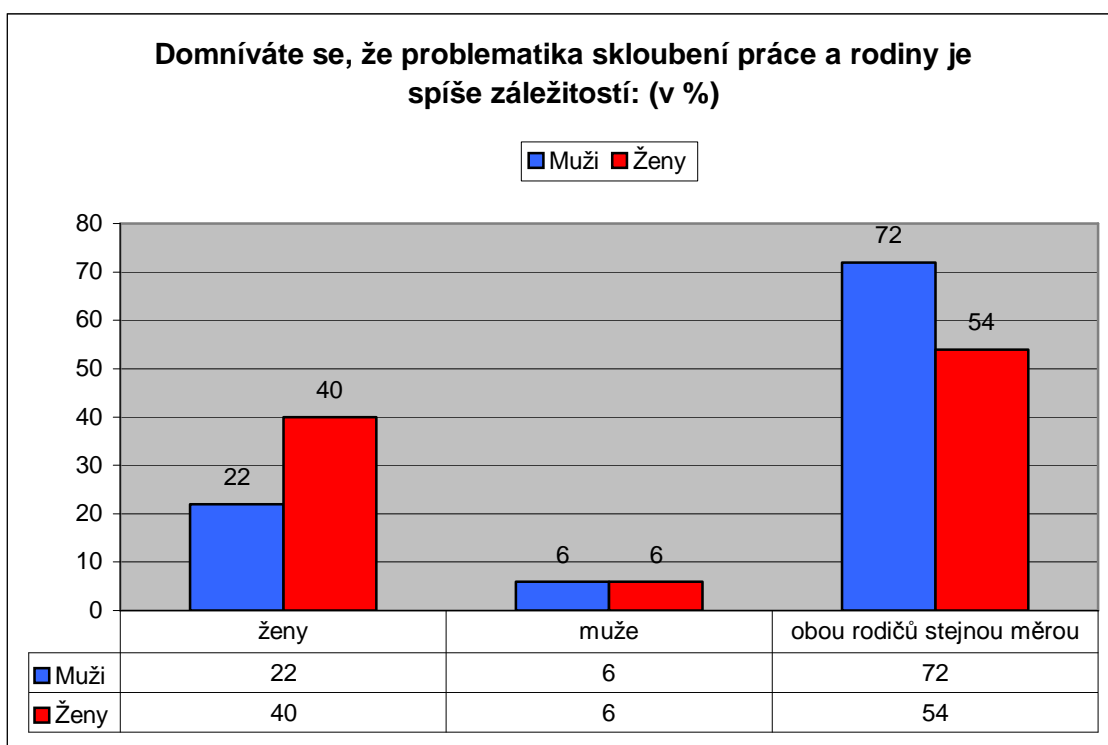
V tomto ohledu je zajímavé, že ženy se tomuto předurčení brání o něco více než muži, stejně jako v předešlém výroku tomu, že by se měly starat o domácnost, zatímco muž bude vydělávat peníze), muži naopak jakoby uznávají situaci, a o něco více než ženy souhlasí s tímto výrokem

Graf 8



S výše položenou otázkou úzce souvisí další otázka, a to zda **problematika skloubení práce a rodiny je spíše záležitostí ženy, muže či obou rodičů stejnou měrou** (graf 9). Nejvíce rodičů se domnívá, že obou rodičů stejnou měrou. Zatímco u mužů však tato odpověď převládá v poměrně velkém procentu (72 %), u žen není tato odpověď již tak jednoznačná (54 %). Jen o něco menší procento žen (40 %) se domnívá, že problematika skloubení práce a rodiny je jejich záležitostí a pouze 6 % žen si shodně s muži myslí, že je záležitostí mužů.

Graf 9

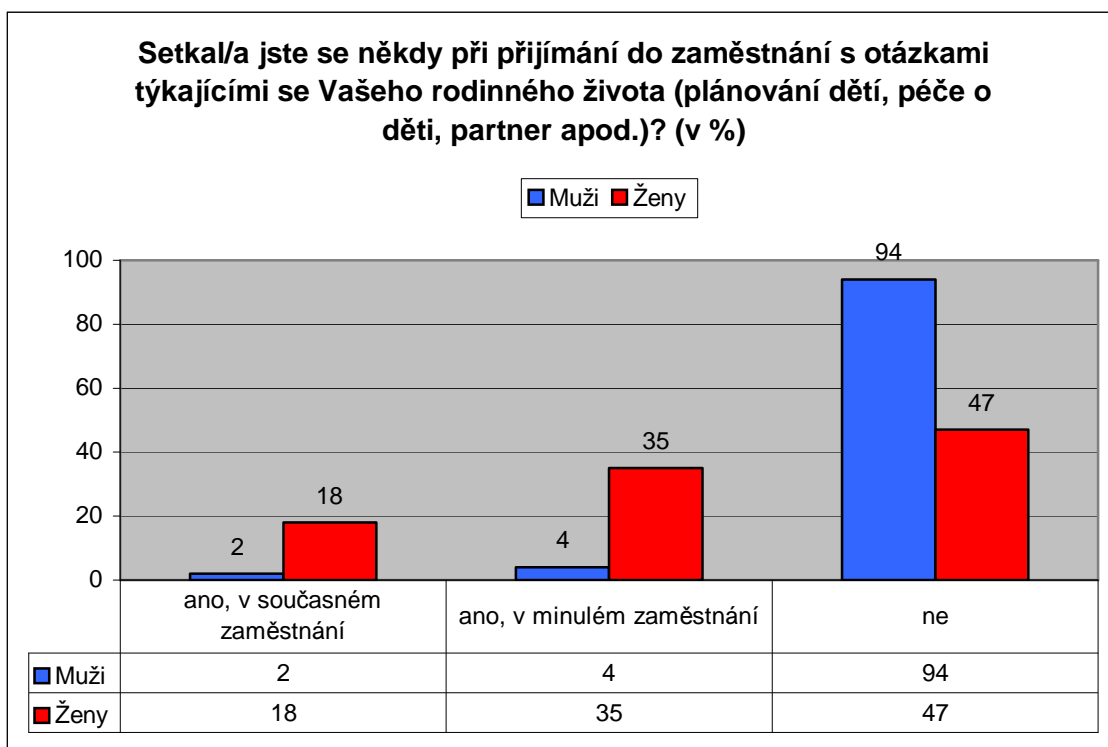


Matky s malými dětmi jsou označovány za jednu z nejohroženějších skupin na trhu práce. V porovnání s muži jsou ženy ve věku, kdy pečují o dítě vystaveny výrazně vyššímu riziku nezaměstnanosti. Na českém trhu práce funguje ze strany zaměstnavatelů stereotyp zaměstnanec-muž a zaměstnankyně-žena. Ženská pracovní síla bývá považována za méně kompetentní v porovnání s mužskou pracovní silou. Ženy jsou často odmítány zaměstnavateli, protože se u nich automaticky (bez ohledu na jejich reálné schopnosti) očekává konflikt pracovních a rodinných rolí.

Zajímalo mě tedy, jak tuto situaci vnímají sami aktéři – muži a ženy nacházející se právě v oné ohrožené skupině rodičů s malými dětmi. Potvrdí se následující sérií otázek zaměřených na případnou diskriminaci mateřství na trhu práce moje **hypotéza č. 2**, že **mateřství představuje pro ženy výrazný handicap na trhu práce?**

I když zákaz diskriminace a výslovně diskriminačních otázek při přijímání do zaměstnání byl do českého zákoníku práce zaveden už v roce 2000 (s platností od roku 2001), stále otázky na rodinnou situaci a zajištění hlídání dětí apod. ještě nevyvymizely. S diskriminačními otázkami se při přijímání do svého zaměstnání setkala více než polovina žen, ale pouze 6 % mužů, kteří jsou v současnosti rodiči (graf 10).

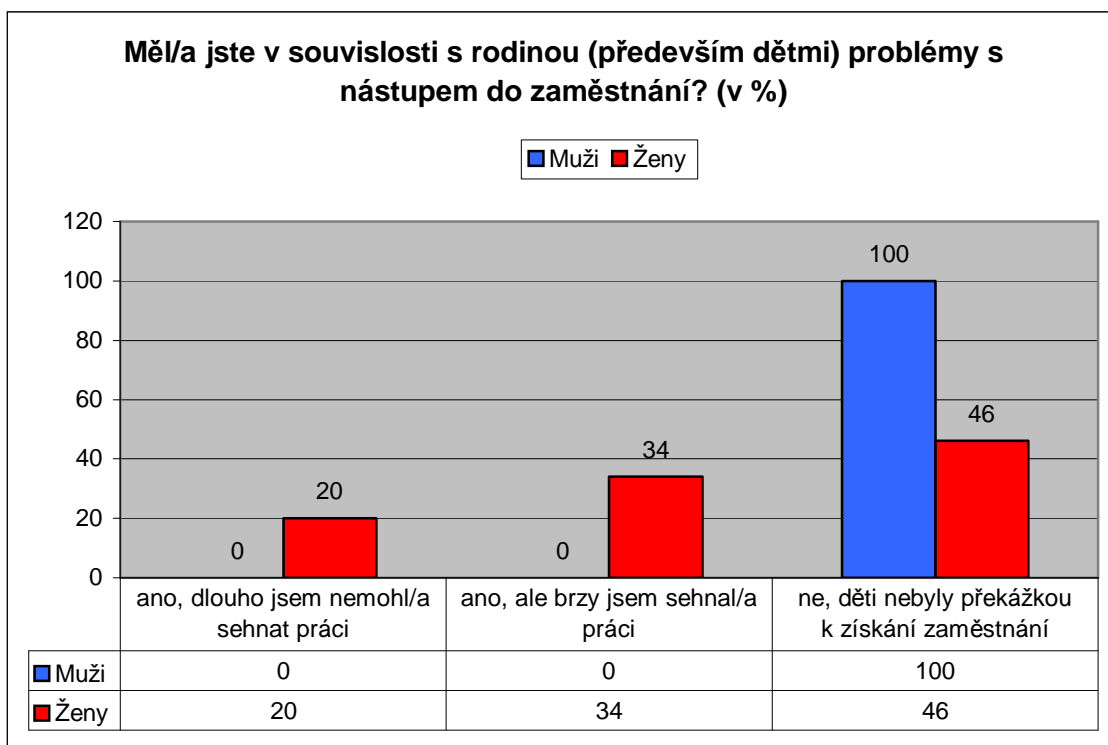
Graf 10



Naprosto jednoznačným důkazem o tom, že mateřství představuje pro ženy významný handicap na trhu práce, jsou odpovědi na otázku, zda rodiče měli v souvislosti s rodinou (především dětmi) problémy s nástupem do zaměstnání (graf 11).

Ani jeden muž nevedl, že by se setkal s daným problémem, rodina ani děti pro něj nebyly překážkou k získání zaměstnání. Naopak více než polovina žen (54 %) pocítila v souvislosti s rodinou problémy při hledání zaměstnání.

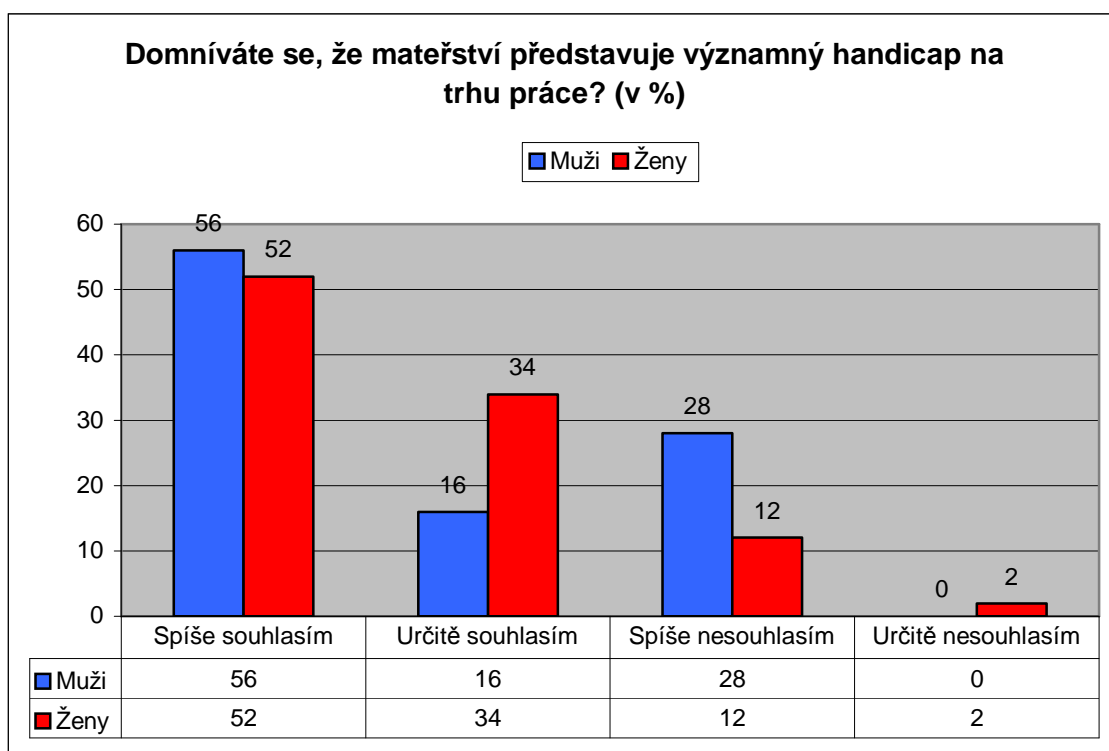
Graf 11



Na přímou otázku, zda se respondenti domnívají, že **mateřství představuje významný handicap na trhu práce** (graf 12), odpovědělo 79 % všech dotazovaných rodičů kladně. Více se k tomuto tvrzení přiklání ženy, které s ním souhlasí v celých 86 % z dotazovaných žen (52 % spíše a 34 % určitě souhlasí). Ovšem i procento mužů uznávající tento problém je vysoké, s výrokem souhlasí 72 % mužů (56 % spíše a 16 % určitě souhlasí).

Naopak názor, že mateřství nepředstavuje na trhu práce žádný problém, vyjádřilo 21 % ze všech dotazovaných respondentů. Více jsou o tom přesvědčeni muži, 28 % z nich spíše nesouhlasí s daným výrokem. U žen je poměr nesouhlasu menší, 12 % spíše a 2 % žen určitě nesouhlasí s uvedeným výrokem.

Graf 12



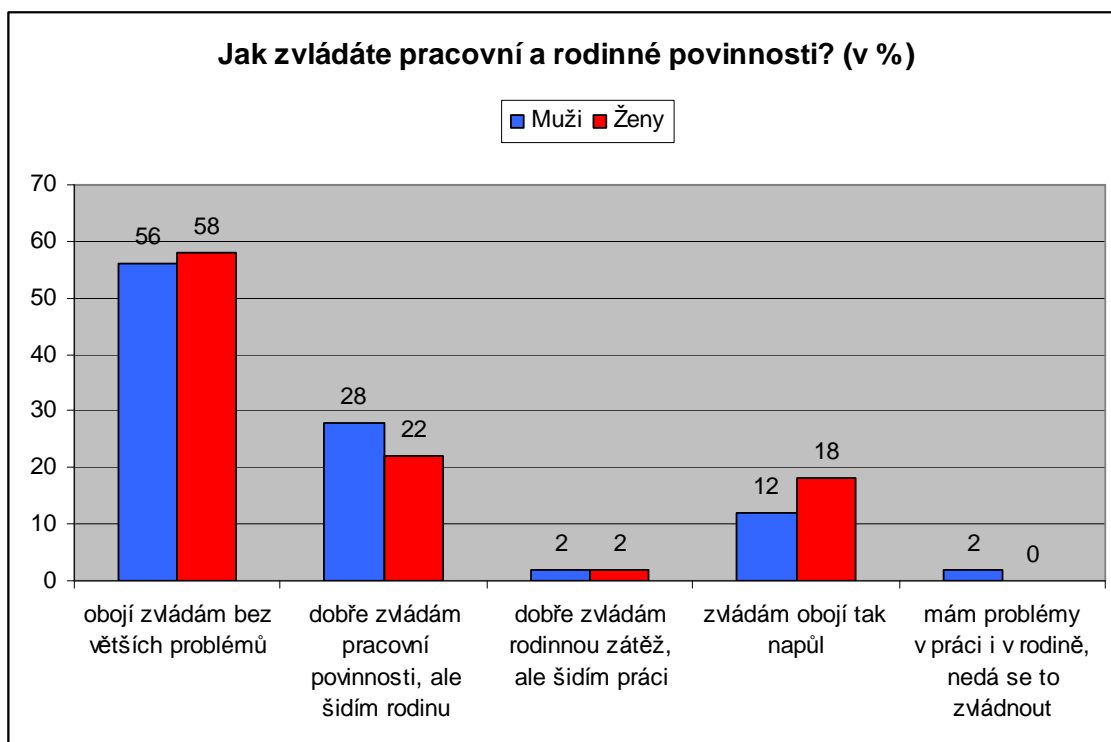
Je tedy zcela zjevné, že děti znamenají pro ženy výraznou nevýhodu na trhu práce a v pracovním uplatnění, v souvislosti s tím i omezení životního standardu rodin.

Hypotéza č.2 - „Mateřství představuje výrazný handicap na trhu práce“ se tedy potvrdila.

Uvedené nevýhody nejsou způsobeny jen strukturami trhu práce a preferencemi zaměstnavatelů vůči pracovní síle. Některé z nich jsou nepochybně diskriminací nejen na základě rodu/genderu, ale spíše podle přítomnosti dětí v rodině - stereotyp rolí zde ovšem znamená, že jsou znevýhodněním pro ženu. Jsou také důsledkem relativně nižšího příjmu ženy pro domácnost. To pak znamená silný tlak na přijetí zaměstnání na plný úvazek i v době, kdy rodina pečuje o malé děti. A jsou též důsledkem výrazně rozdílných rolí v rodině a převládajícího tradičního vzorce účasti na domácích pracích, kde podíl mužů je poměrně malý. Myslím, že výše uvedené opět poukazuje na silnou provázanost genderových stereotypů s postavením žen v domácnosti, a tím také na trhu práce.

Následující otázky by nám měly ukázat, jak rodiče hodnotí svoji úspěšnost zvládat zároveň práci a rodinu. Zajímá mě také, jaké **individuální strategie** harmonizace rodiny a zaměstnání respondenti volí a považují za nejvhodnější. Jako úvodní jsem položila otázku, **jak respondenti zvládají pracovní a rodinné povinnosti** (graf 13).

Graf 13



Většina rodičů (56 % mužů a 58 % žen) je přesvědčena, že zvládá *bez problémů práci i rodinu*. 28 % mužů a 22 % žen však přiznává, že *šidí rodinu na úkor pracovních povinností*. Opačný problém, *dobře zvládat rodinu a šidit práci*, má pouze 2 % mužů i žen. 15 % respondentů (12 % mužů a 18 % žen) má pocit, že zvládá práci i rodinu tak napůl. Těch, pro něž je harmonizace práce a rodiny nad jejich síly, jsou pouze 2 % mužů, z žen ani jedna nesdílí tento pocit.

Z těchto poznatků tedy vyplývá, že určitou formu napětí mezi soukromým a rodinným životem na jedné straně a výkonem zaměstnání a profesionální kariérou na straně druhé pociťuje nezanedbatelná část rodičů, tj. 43 % všech respondentů,

a to téměř shodně muži i ženy (22 % mužů a 21 % žen). Ženy o něco častěji než muži nemají větší problémy zvládnout práci a rodinu, naproti tomu však častěji zvládají obojí jen napůl. Pro muže je naopak typičtější zvládnání pracovních povinností na úkor rodiny.

V souvislosti se zjištěním, že muži pocítují ještě i o něco více než ženy problémy se zvládnáním pracovních a rodinných povinností, se mi vnucuje otázka, proč tomu tak je a co toto zjištění znamená. Kdo jiný než ženy, angažované v domácnosti i ve sféře placené práce, by měl mít větší problémy se sladěním práce a rodiny? I když uvážím předpoklad, že muži se v dnešní době již mnohem více podílejí na chodu domácnosti, stále na nich nespočívá zodpovědnost za zabezpečení fungování rodiny a domácnosti v takové míře, jako na ženách. Měli by tedy mít větší předpoklad zvládnout kombinaci obojího bez větších problémů v porovnání se ženami. Zřejmě to však může souviset s relativně vyšším počtem hodin věnovaným zaměstnání.

U žen mě napadá domněnka, že se možná stylizují do role jakési „superženy“, schopné vždy všechno bez problémů zvládnout a nepřipouštět si jinou možnost. Jiné možné vysvětlení je to, že tyto ženy problémy nepocítují, protože je skutečně nemají. Akceptují, že musí zvládnout rodinu i zaměstnání, jak se to od nich očekává.

V následující otázce jsem se zajímala o to, **které možnosti by respondentům usnadnily, nebo již usnadňují lépe sladit zaměstnání a rodinu** (tabulka 14).

Co se týče zátěže, kterou způsobuje péče o domácnost, projevilo se, že ženy více než muži vnímají dělbu práce v domácnosti jako problém. 60 % žen požaduje větší podíl práce v domácnosti ze strany svého partnera; uvítaly by, *aby práce v domácnosti byla rovnoměrně rozdělena mezi oba rodiče*. Z mužů by tuto variantu preferovalo 46 % partnerů. Využití další osoby nebo služby k výpomoci v domácnosti by uvítalo 16 % mužů a 27 % žen.

Tabulka 14: Které z následujících možností by Vám osobně usnadnily, nebo již usnadňují harmonizaci práce a rodiny? (v %)

A. Příznivé okolnosti pro harmonizaci pracovního a rodinného života v domácnosti

	Muži	Ženy
ochota partnera/partnerky rozdělit si rovnoměrně práci v domácnosti	46,3	60,4
ochota partnera/partnerky převzít celou zodpovědnost za chod domácnosti na sebe	18,5	0
využití další osoby nebo služby, která by vykonávala zásadní podíl práce v domácnosti	15,7	27,4

B. Příznivé okolnosti pro harmonizaci pracovního a rodinného života při péči o děti

	Muži	Ženy
ochota partnera/partnerky podělit se zásadním způsobem o péči o děti	35,2	39,6
využití další osoby pro hlídání dětí (placenou službu nebo prarodiče)	15,7	27,5
využití veřejného zařízení pro hlídání dětí (jesle, mateřská školka, družina, apod.)	68,6	45,1

C. Příznivé okolnosti pro harmonizaci pracovního a rodinného života v zaměstnání

	Muži	Ženy
práce na zkrácený úvazek	0	25,5
volná pracovní doba	45,5	40
sdílení pracovního místa s jinou osobou (jiná osoba může převzít moje pracovní povinnosti)	9,1	7,3
ochota zaměstnavatele dohodnout se o možných změnách (např. v pracovním tempu, náplni práce apod.)	32,7	18,2
možnost pracovat doma	10,9	9,1
kolektivní péče o děti na pracovišti	1,8	0

V otázkách péče o domácnost se od sebe muži a ženy ve svých požadavcích na zlepšení své situace odlišují. Tento rozdíl přitom nespočívá pouze v tom, že ženy požadují větší pomoc ze strany svého partnera nebo i dalších osob a zařízení, ale i v tom, že muži oproti ženám volí mezi nabízenými strategiemi pro harmonizaci pracovního a rodinného života strategii *přenechání veškeré zodpovědnosti za chod domácnosti na partnerce*, a to 18,5 % mužů, ale ani jedna žena!

Nutno však podotknout, že v takovém případě se vlastně nejedná o individuální strategii harmonizace pracovního a rodinného života v pravém slova smyslu, protože takto nedochází u jedince k vyvažování obou těchto sfér, ale spíše k potlačení jedné na úkor druhé, a zároveň k asymetrickému zatížení partnerky odpovědností za chod domácnosti.

Fakt, že by takovou strategii zvolilo 18,5 % mužů a fakt, že je taková strategie volena pouze muži, vypovídá znovu o nastavení genderového kontraktu v české společnosti.

Nejvíce respondentů, dvě třetiny mužů (69 %) a téměř polovina žen (45 %) považuje za nejlepší **pomoc s péčí o děti využití veřejného zařízení pro hlídání dětí** (jesle, mateřská škola, družina apod.). *Podělit se zásadním způsobem o péči o děti se svým partnerem* považuje za příznivou okolnost pro harmonizaci 35 % mužů a 39 % žen. Nevelkému procentu mužů (16 %), ale ne nepodstatnému procentu žen (27,5 %) by situaci ulehčila dostupnost adekvátní *péče o děti, kterou by poskytovala „třetí“ osoba*, např. placená služba či prarodiče. Toto poměrně malé procento je důkazem, že tato pomoc je pro rodiče zřejmě nejméně dostupná.

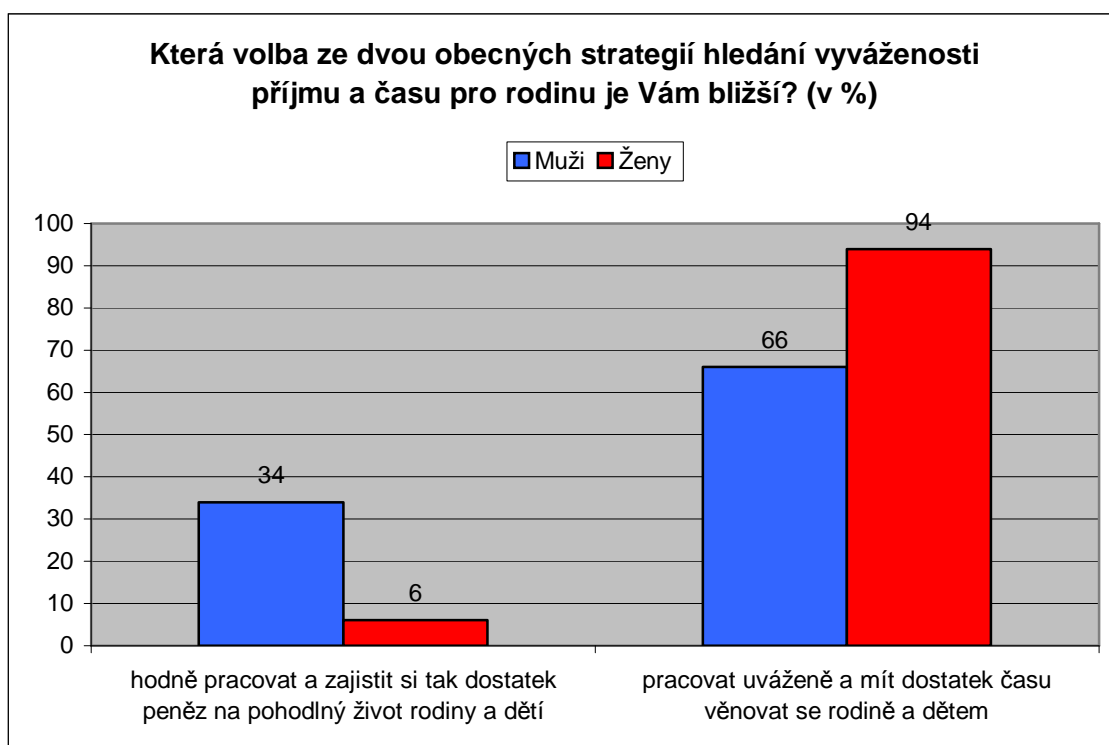
Co se týče alternativních forem **práce v zaměstnání**, které by umožnily respondentům lépe sladit rodinné povinnosti s pracovními, nejvíce rodičů téměř shodně preferovalo *volnou pracovní dobu*, kterou si stanovuje zaměstnanec sám (45,5 % mužů a 40 % žen). *Možnost vykonávat svou práci z domova* by uvítalo 11 % mužů a 9 % žen. Dále by 9 % mužů a 7 % žen ocenilo možnost sdílení pracovního místa s jiným zaměstnancem. Celkem překvapivě a v rozporu s odpověďmi v tab. A, kdy za příznivé okolnosti pro harmonizaci pracovního a rodinného života při péči o děti považuje nejvíce procent rodičů využití veřejného zařízení pro hlídání dětí, se pro *kolektivní péči o děti na pracovišti* vyslovalo pouze 2 % mužů a žádná žena! 33 % mužů a 18 % žen míní, že by jim k harmoničtějšímu rodinnému a pracovnímu životu podstatnou měrou přispěla *ochota zaměstnavatele dohodnout se na možných změnách*. Toto procento dokazuje, že stále vládne neochota zaměstnavatelů přistoupit k alternativním formám práce, stejně jako možnost zaměstnance vyjednat si individuální pracovní podmínky.

Důležitým poznatkem je také to, kde se požadavky mužů a žen odlišují. Zatímco 25,5 % žen potýkajících se s problémy s harmonizací práce a rodinného života by uvítalo *zkrácení pracovního úvazku*, u mužů je takovýto požadavek zcela okrajový (žádný z mužů se nevyjádřil pro tuto formu práce). Tuto skutečnost lze vysvětlit tím, že muži se o zkrácené pracovní úvazky nezajímají, a proto jejich nízká poptávka vyvažuje vyšší poptávku po zkrácených pracovních úvazcích ze strany žen. Jedním z důvodů zajisté je, že zkrácený pracovní úvazek je úzce svázán s nízkým příjmem. V situaci, kdy je potřeba ve většině českých rodin dvou plných příjmů, není proto požadován a využíván tak často, jak by si rodiče za lepších finančních okolností přáli. Z druhé strany tato situace může být do určité míry vysvětlena přetrvávajícím rozdělením rolí mužů a žen v české společnosti, kdy je muž stále považován za hlavního (nikoliv však jediného) živitele rodiny a za úspěšného je považován teprve tehdy, pokud dosáhne významných pozic na trhu práce, zatímco ženě je připisována role hlavní pečovatelky o rodinu a domácnost a za úspěšnou je považována především tehdy, pokud se jí podaří dosáhnout významných pozic na trhu práce, ale zároveň úspěšně skloubit své zaměstnání s péčí o rodinu.

Výpovědí o významu přikládanému zaměstnání a rodině a vyváženosti příjmů a času věnovaného oběma sférám je volba mezi strategií spočívající ve vysokém pracovním výkonu, který zajistí dostatek peněz na pohodlný život rodiny a dětí, a strategií založenou na menším pracovním nasazení (tj. pracovat uváženě), umožňujícím věnovat dostatek času rodině a dětem (graf 15). Rodiče, a to shodně muži i ženy, dávají přednost rodinnému životu a rodinným vztahům před možností vydělávat peníze a zabezpečovat tak vyšší standard rodiny. Jednoznačně byl preferován dostatek času na rodinu.

Z hlediska pohlaví lze konstatovat, že ženy by mnohem častěji než muži chtěly *pracovat uváženě a mít dostatek času věnovat se rodině*, s touto variantou souhlasilo plných 94 % žen, pouze 6 % by volilo spíše variantu *hodně pracovat a zajistit tak dostatek peněz na pohodlný život rodiny a dětí*. U mužů není poměr až tak jednoznačný jako u žen. Mít dostatek času na rodinu preferuje 66 % mužů, zbývajících 34 % by volilo raději dostatek peněz na pohodlný život i na úkor menšího času věnovaného rodině.

Graf 15



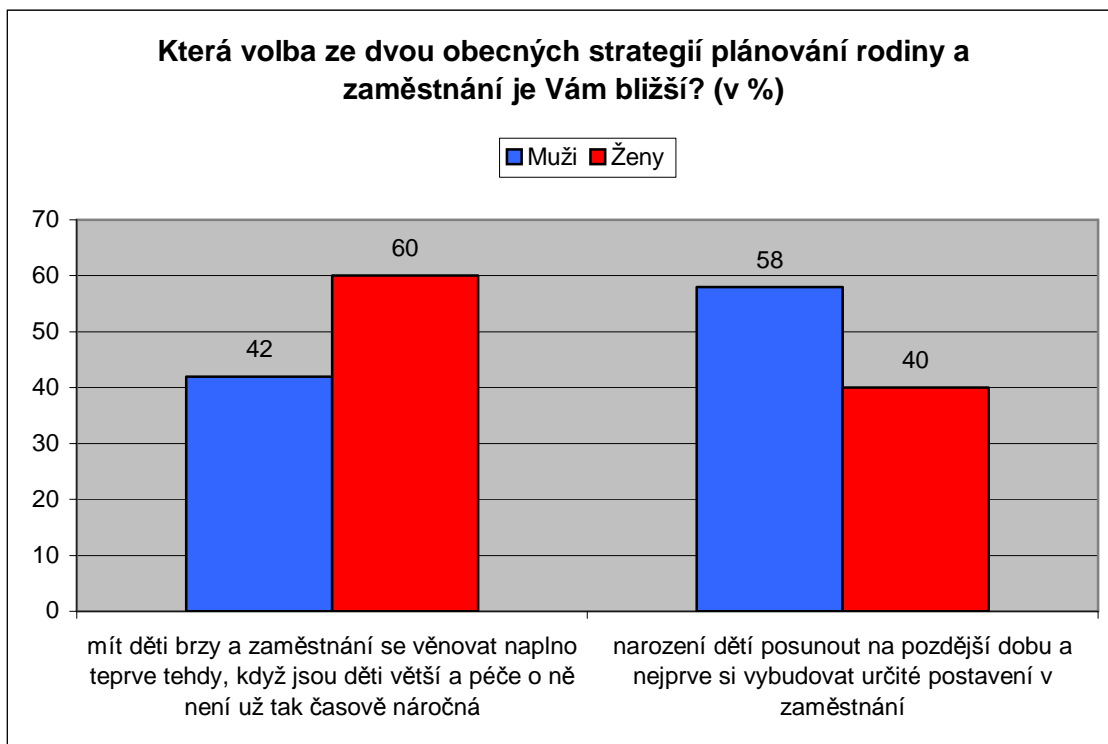
Dále měli dotázaní rodiče měli vybírat mezi dvěma strategiemi týkajícími se **načasování založení rodiny a věnování se kariéře** podle toho, která se jim osobně zdá lepší (graf 16). První z nich je *mít děti brzy* a zaměstnání se věnovat naplno teprve tehdy, když jsou děti větší a péče o ně není už tak časově náročná, druhou strategií je *narození dětí odsunout* na pozdější dobu a nejprve si vybudovat určité postavení v zaměstnání.

Tato otázka má zajímavý výsledek: obě strategie preferuje téměř stejný počet respondentů, ovšem s opačnými preferencemi u mužů a žen.

První ze strategií, dávající přednost rodině a rodičovství a odsouvající zaměstnání na pozdější dobu, prosazuje 60 % žen a 42 % mužů. Přesně naopak s počtem 58 % mužů a 40 % žen je na tom druhá strategie, upřednostňující nejprve vybudování určitého postavení v zaměstnání a narození dětí posunout na pozdější dobu.

Rozdíl mezi strategiemi volenými muži a ženami je zřejmě v tomhle ohledu ovlivněn mateřskými povinnostmi žen. Dovolila bych si zde také tvrdit, že právě při volbě této strategie je situace žen při rozhodování mnohem složitější než u mužů. Obě tyto strategie mají své výrazné klady i zápory a ani zvolení si jednoho či druhého způsobu nemusí být řešením ideálním.

Graf 16



První strategie nabízí pro ženu možnost jít na mateřskou dovolenou brzy a odsunout tedy svoji kariéru. Tato situace má velké výhody v tom, že je žena v ideálním věku na početí a porození dítěte. Nicméně tato volba má i své podstatné nevýhody: návrat ke kariéře jako „nováček“, a přece již o několik let starší než čerství absolventi, může být velmi složitý, někdy až nemožný. V některých povoláních je také třeba si dodělávat různá vzdělání (například atestace u lékařů), kdy na všechny kurzy a přípravy je pak o mnoho méně času, vždyť doma je rodina.

V případě druhé strategie - odsunout mateřství na pozdější dobu a nejdříve si vybudovat určité postavení v zaměstnání, jsou také určité plusy a mínusy. Žena zažije určitou dobu praxe, stihne si v zaměstnání vybudovat určitou pozici, zvládne

bez omezení absolvovat všechny případné vzdělávací aktivity, takže návrat po mateřské není takovým skokem do neznáma. Nicméně i zde jsou jasné určité nevýhody: mateřství se stále více posouvá do věku, kdy už žena může mít s otěhotněním či těhotenstvím větší potíže a většinou již pak také nemá možnost „stihnout“ více dětí.

V této souvislosti se nabízí ještě jedna možná strategie - mít děti a stále pracovat. Tato možnost má několik variant a velmi záleží na konkrétní ženě, její rodině (především partnerovi) a konkrétní práci, jak se vše dá skloubit dohromady. Velmi také záleží na věku dítěte a počtu dětí v rodině. A také na tom, co vše žena chce, aby bylo podle jejích představ. Pokud má na chod domácnosti a výchovu dětí velké nároky, pravděpodobně bude muset většinu toho zajistit. Pokud se spokojí s tím, že některé věci nebudou přesně podle jejích představ (či představ jejího partnera), nebude nárok na čas tak velký, a proto může strávit s dětmi hodnotné chvíle a zažívat uspokojení. Některé ženy raději pracují a s dětmi tráví méně času, nicméně chvíle s dítětem užívají aktivně a hodnotně, mají čas vyhrazený pouze pro dítě a věnují se pouze jemu. Tím si i oddechnou od každodenní pracovní činnosti. Ale jsou také ženy, které práce velmi rozptyluje, a tak raději nepracují a tráví více času s dětmi a péčí o domov. Obě varianty jsou možné a obě mohou být pro rodinu přínosné. Důležité je, aby se v obou variantách našla chvíle, kdy má matka čas výhradně na dítě či děti. A jistě také existují ještě další varianty, které zde nejsou uvedeny.

Dítě – ať chceme, nebo ne – zkrátka určitou oběť vyžaduje a je pouze na volbě každého z nás, kolik obětovat chceme (a také můžeme). Ani stoprocentní přítomnost matky nezaručí, že dítě bude milováno, zrovna tak není možné říci, že pokud dítě má na starosti někdo jiný a matka přichází na omezenou dobu, dítě bude nutně deprivované.

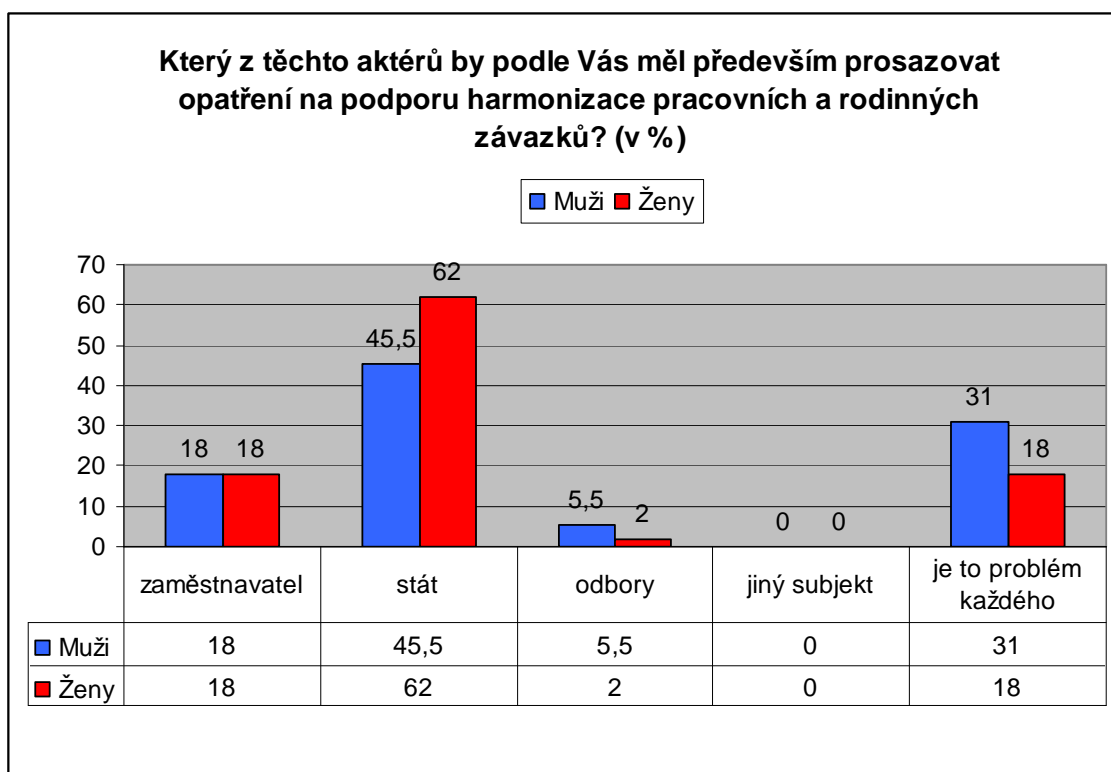
Na závěr je tedy třeba poznamenat, že se v životě často dostaneme do situace, která prostě nemá dobré řešení. V určitých typech zaměstnání je asi velmi obtížné dosáhnout špičkové kariéry a rodinu nešdit (a tím možná v důsledku sama sebe). Lze se s tímto dilematem tedy vypořádat bez stresu? V mnoha případech asi ne. A ani nelze říci, co je objektivně správné. Snad jen, že dítě v prvních letech života opravdu potřebuje cítit bezpečí, lásku a stálost zejména matky.

□ Opatření sociální politiky státu

V oblasti podpory rodiny a specificky harmonizace rodinného a pracovního života sehraává nezastupitelnou úlohu stát. Skrze legislativní normy definuje řadu nástrojů, které mohou jednotliví aktéři (jedinci, rodiny, zaměstnavatelé) využívat. V podpoře rodiny se jedná především o finanční podporu probíhající přímo přes dávkové systémy a nepřímo přes daňová opatření, dále o nabídku různých služeb i vytváření příznivých podmínek na pracovním trhu. Jak jsou tato opatření vnímána rodiči a jsou podle nich dostačující?

Respondentům byla položena otázka, který z uvedených aktérů by měl především prosazovat opatření na podporu harmonizace pracovních a rodinných závazků (graf 17).

Graf 17



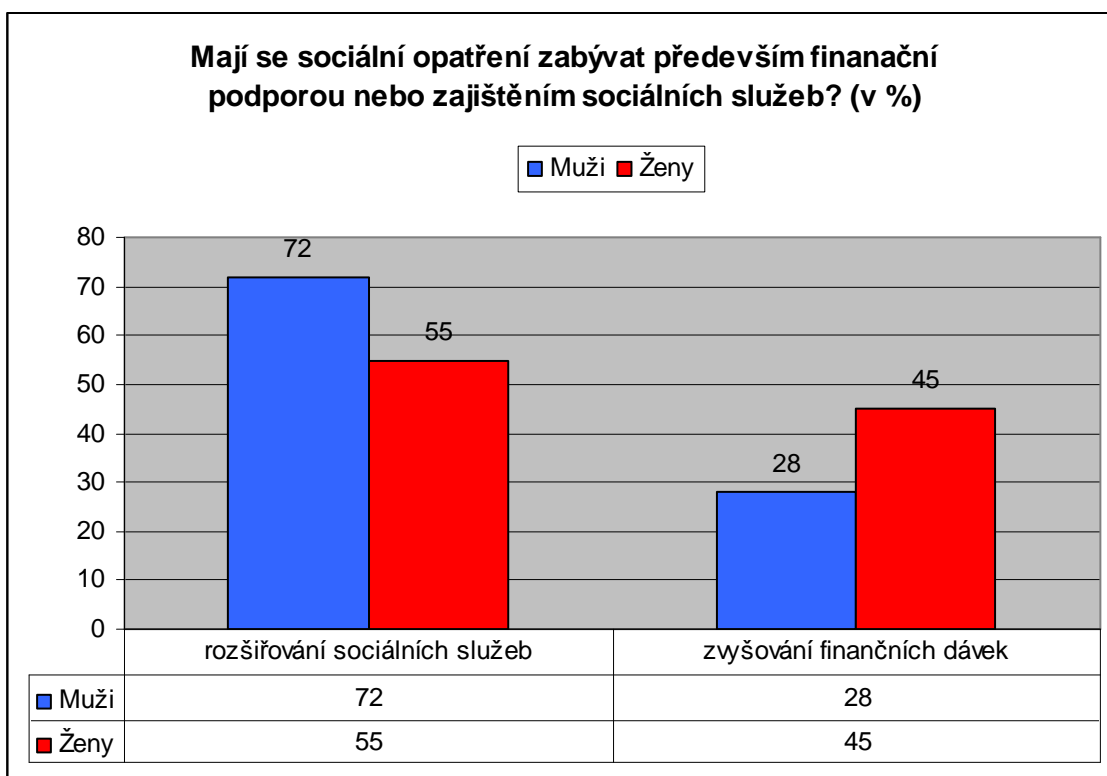
Nejvíce respondentů, i když podstatně více žen než mužů, si myslí, že opatření, která by umožnila rodinu a práci lépe skloubit, by měl prosazovat stát (45,5 % mužů a 62 % žen). Jako *záležitost každého jednotlivce* vnímá tento problém

31 % mužů a 18 % žen. Roli *zaměstnavatelů* v zavádění určitých opatření vidí shodně muži i ženy v 18 %. Roli *odborů* považují muži i ženy za téměř bezvýznamnou (5,5 % muži a 2 % žen).

Je zajímavé, o kolik více žen než mužů se domnívá, že opatření na podporu harmonizace pracovních a rodinných závazků by měl prosazovat stát. Ženy zřejmě více pociťují nějaké ohrožení (nestabilní zaměstnání či obavu z toho, že zůstanou bez partnera) a mají tedy tendenci přenášet odpovědnost na stát. Muži více spoléhají sami na sebe, jsou více přesvědčení, že oni sami a jejich rodiny stačí na vše vlastními silami a jsou schopni se zabezpečit z vlastních zdrojů.

Pro mě překvapivě odpovídali respondenti na otázku, zda by měla opatření státní sociální politiky určená na podporu rodiny spočívat spíše ve finančních dávkách nebo v sociálních službách, resp. službách zajišťujících péči o děti (graf 18).

Graf 18



Ženy se přiklánějí k oběma variantám; 55 % žen by preferovalo rozšiřování sociálních služeb, o 10 % žen méně (45 %), by uvítalo raději vyšší finanční podporu.

Muži však překvapivě s velkým náskokem přisuzují větší význam rozšiřování sociálních služeb před vyššími finančními dávkami (72 % : 28 %). Zřejmě v zajištění různých sociálních služeb vidí lepší zajištění podmínek, ve kterých by svoje zvolené strategie mohli podle svých představ realizovat.

Vedle těchto dvou základních orientací jsem dále sledovala opatření rodinné politiky i konkrétněji. Ptala jsem se respondentů, **která z vybraných opatření rodinné politiky jsou podle nich nejdůležitější** z hlediska podpory rodičovství, péče o děti a skloubení rodiny a zaměstnání. I zde se názory mužů a žen v některých ohledech podstatně liší (tabulka 19).

Tabulka 19: Která z opatření rodinné politiky, jsou podle Vás nejdůležitější z hlediska podpory rodičovství, péče o děti a skloubení rodiny a zaměstnání?

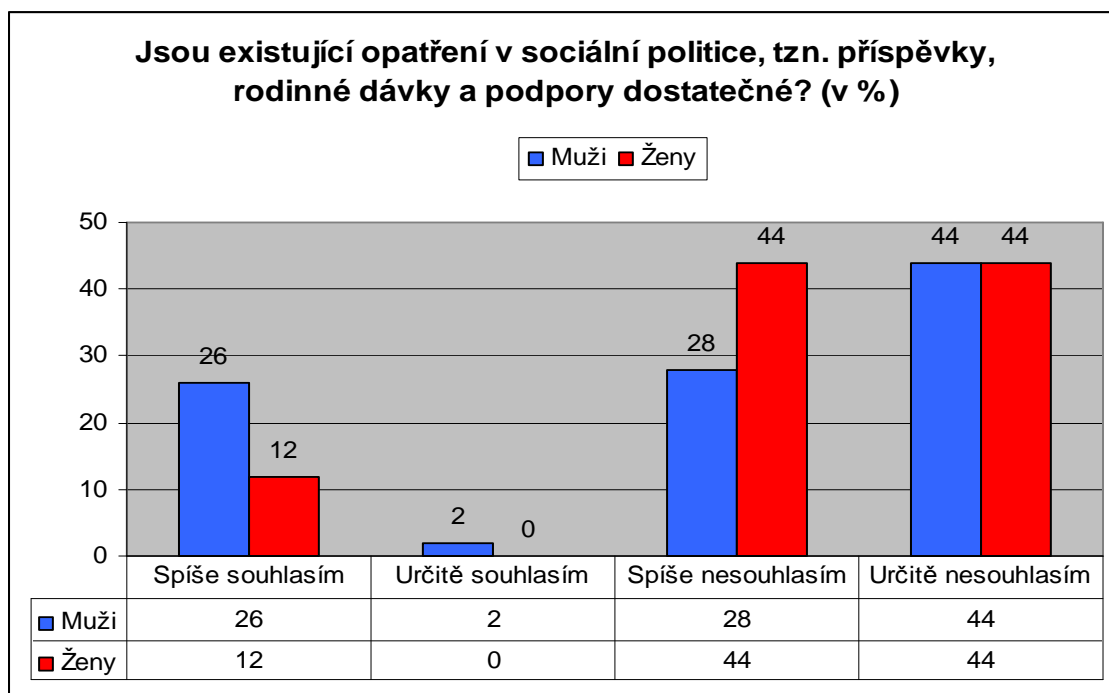
	Muži	Ženy
dobře placená a přiměřeně dlouhá mateřská a rodičovská dovolená	32	19
dobrá dostupnost předškolních zařízení (jesle, mateřské školky)	16	13
možnosti zkrácených úvazků a pružné pracovní doby	16	37
dostatečně vysoké přídavky na děti	7	3
cenově dostupné bydlení pro rodiny s dětmi	28	27

Pro ženy je v oblasti slučitelnosti pracovních a rodinných závazků nejdůležitější *možnost využití zkrácených úvazků a pružné pracovní doby*. Jednoznačně ho upřednostňují před ostatními opatřeními, vyjádřilo se pro ně 37 % žen (mužů 16 %). Muži však považují za nejdůležitější opatření rodinné politiky dobře placenou a přiměřeně dlouhou mateřskou a rodičovskou dovolenou (32 % mužů a 19 % žen). Preference těchto opatření ze strany žen do jisté míry opět dokládá jejich větší zatížení péčí o děti ve srovnání s muži, čímž volají po lepších možnostech skloubení rodinných a pracovních povinností.

Jak je vidět, velmi důležitou se jeví problematika bydlení, kdy *cenově dostupné bydlení pro rodiny s dětmi* zdůrazňují, jako druhé nejdůležitější shodně muži i ženy (29 % mužů a 27 % žen). Až za těmito opatřeními se umístila *dobrá dostupnost předškolních zařízení*, v porovnání s ostatními opatřeními se řadí k těm méně žádaným (16 % mužů a 13 % žen). Překvapivě, ale ve shodě s předešlou otázkou, za nejméně důležité opatření rodinné politiky hodnotí shodně muži i ženy *dostatečně vysoké přídatky pro děti* (7 % mužů a 3 % žen).

Dále mě zajímalo, zda se respondenti domnívají, že jsou existující opatření v sociální politice, tzn. příspěvky, rodinné dávky a podpory dostatečné (graf 20).

Graf 20



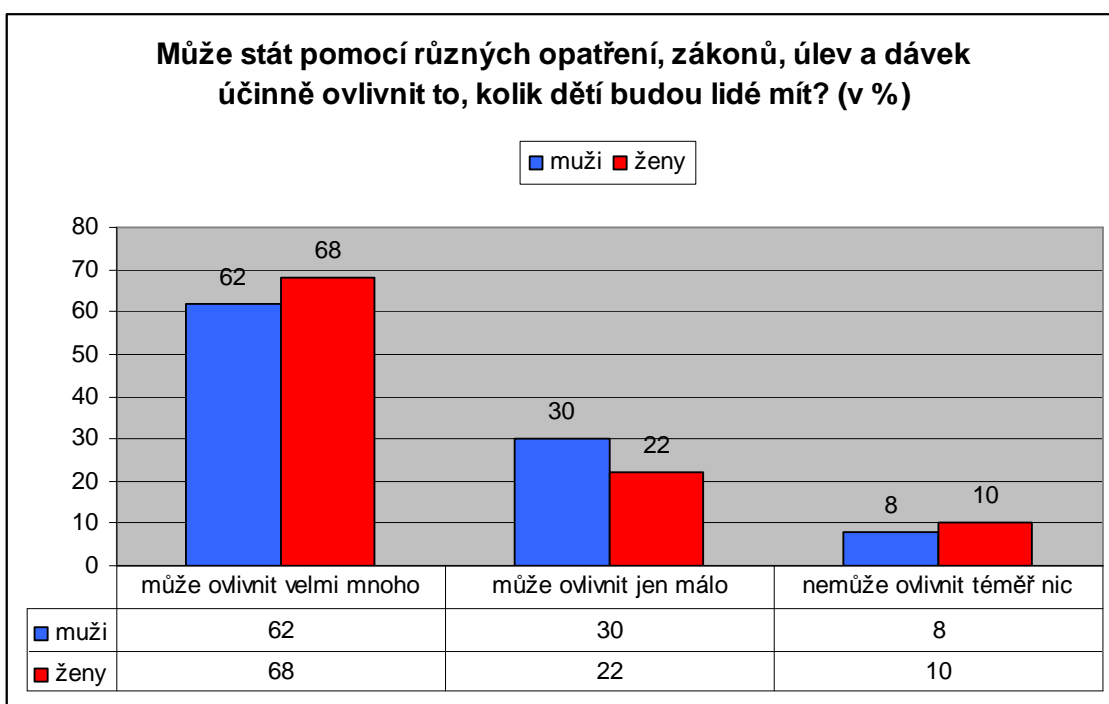
Naprostá většina všech respondentů bez rozdílu pohlaví neshledává existující opatření v sociální politice za dostatečná. U žen je tento názor téměř jednoznačný, zastává ho 88 % žen, z toho shodně 44 % určitě a 44 % spíše), pouhých 12 % žen spíše souhlasí s názorem, že jsou opatření sociální politiky dostatečná. U mužů je souhlasné stanovisko podstatně vyšší, zastává ho 28 % mužů. Domnívám se, že důvody budou podobné, jako v otázce č. 17 - muži více než ženy jsou připraveni spoléhat více na sebe než stát a zabezpečit sebe i rodinu vlastními silami.

Hypotéza č. 3 - „Existující opatření v sociální politice, napomáhající rodinám s malými dětmi, jsou nedostatečná“, se tedy potvrdila.

Intervence rodinné politiky zacílené na podporu rodin s dětmi se realizuje prostřednictvím kombinace uvedených opatření – sociálních dávek, zajištění služeb péče o děti, utvářením podmínek pro uplatnění žen s malými dětmi na trhu práce a dalšími. Podpora rodin s dětmi pomocí uvedených nástrojů však navíc v některých případech sleduje propopulační zájmy. Přestože přímý vliv jednotlivých opatření je jen těžko měřitelný, zajímalo mě, jaký názor na sílu vlivu státních opatření na rodinné či reprodukční chování mají sami rodiče. Proto jsem se na závěr dotazníku ptala na to, zda může stát pomocí různých opatření, zákonů, úlev a dávek účinně ovlivnit to, kolik dětí budou lidé mít? (graf 21).

Nutno říci, že 65 % všech rodičů věří, že stát pomocí různých nástrojů *může ovlivnit velmi mnoho*; k tomuto názoru se přiklání 62 % mužů a 68 % žen. 26 % rodičů si myslí, že účinek státních opatření na rozhodování o narození dítěte je velmi malý (30 % mužů a 22 % žen) Podle zbývajících 9 % rodičů nezmůže stát v otázce velikosti rodiny co do počtu dětí *téměř nic*.

Graf 21



4.3 Shrnutí zjištěných poznatků

- **Zaměstnání není v životě žen méně důležité než v životě mužů a stejně tak rodina není méně důležitá v životě mužů a žen.** Shodně 98 % mužů i žen musí být pro pocit spokojenosti v životě spokojeno s rodinou a svým partnerským životem. Se svou prací musí být spokojeno 98 % mužů a všechny dotazované ženy.
- **Existují jen malé rozdíly v tom, co zaměstnání pro muže a ženy znamená.** Nejčastěji je to nutnost zajištění základního zdroje příjmu. Faktem tedy je, že dnešní česká rodina dva příjmy potřebuje.
- **Česká rodina jednoznačně funguje na bázi spoluodpovědnosti obou partnerů na příjmech do rodinného rozpočtu.** S výrokem, že do rodinného rozpočtu by měli přispívat muž i žena, souhlasilo 96 % mužů a 98 % žen.
- **Respondenty jsou podporovány rovné šance a příležitosti pro oba partnery věnovat se svému zaměstnání.** Souhlas s tím, že by jak muži, tak ženy měli mít v manželství stejnou možnost věnovat se svému zaměstnání, projevila naprostá většina mužů i žen.
- **Práce v domácnosti není v porovnání s prací v zaměstnání ceněna nijak vysoko.** Je to jasný příklad toho, že neplacená práce v domácnosti je silně podceňována a hodnocena jako druhořadá.
- **Část respondentů by však zároveň byla tolerantní k patriarchálnímu vzorci** (muž vydělávající peníze, žena v domácnosti), pokud by to reálně šlo. S výrokem, že muž má vydělávat peníze a žena se má starat o domácnost souhlasila celá polovina mužů, ale jen necelá pětina žen.
- **Obě pohlaví se shodují v tom, že je práce pro ně dost důležitá,** často se však neubrání tomu, aby zasahovala i do jejich soukromého života. Ve větší míře takto odpovídali muži (58 %), i u žen je však toto procento poměrně vysoké (52 %).
- **Problematika harmonizace práce a rodiny je záležitostí obou rodičů stejnou měrou,** domnívá se nejvíce rodičů. Více se však k tomuto názoru přiklání muži, 40 % žen se domnívá, že je spíše jejich záležitostí. Zároveň se však více než polovina všech respondentů přiklání k názoru, že péče o děti je ve větší míře záležitostí žen.

- **Většina respondentů zvládá bez problémů práci i rodinu.** Určitou formu napětí mezi rodinným životem a výkonem zaměstnání pociťuje však nezanedbatelná část rodičů, tj. 43 % a to téměř shodně muži i ženy. Ženy o něco častěji nemají větší problémy zvládnout práci i rodinu, častěji však zvládají obojí jen napůl. Pro muže je naopak typičtější zvládnání pracovních povinností na úkor rodiny.
- **Nejžádanější strategií** pomáhající rodičům sladit práci s rodinou **představuje** pro muže i ženy **rovnoměrně rozdělená práce v domácnosti mezi oba rodiče.** Za nejlepší pomoc s péčí o děti považují rodiče shodně **využití veřejných zařízení pro hlídání dětí.** V rámci zaměstnání, by umožnila respondentům lépe sladit rodinné povinnosti s pracovními **volná pracovní doba.**
- **Při plánování rodiny a zaměstnání je mužům bližší narození dětí posunout na pozdější dobu** a nejprve si vybudovat určité postavení, **ženy naopak preferují mít děti brzy** a zaměstnání se věnovat až jsou děti větší. Jednoznačně se však shodují v tom, že preferují rodinný život před možností vydělávat peníze a zabezpečovat tak vyšší standard rodiny.
- **Mateřství představuje výrazný handicap na trhu práce,** tvrdí 79 % všech dotazovaných rodičů. Více než polovina žen se při přijímání do svého zaměstnání setkala s diskriminačními otázkami. Ženy také pociťují v souvislosti s dětmi problémy s nástupem do zaměstnání. Tento problém však neměl ani jeden muž. Je tedy zcela zjevné, že děti znamenají pro ženy výraznou nevýhodu na trhu práce a v pracovním uplatnění.
- **Opatření, která by umožnila rodinu a práci lépe skloubit, by měl prosazovat stát, tvrdí nejvíce respondentů, i když podstatně více žen než mužů.** Ženy zřejmě více pociťují určité ohrožení a mají tedy tendenci přenášet odpovědnost na stát. Muži více spoléhají sami na sebe, jsou více přesvědčení, že oni sami a jejich rodiny stačí na vše vlastními silami a jsou schopni se zabezpečit z vlastních zdrojů.
- **Opatření sociální politiky zaměřená na podporu rodin by se měla podle rodičů zabývat spíše rozšiřováním sociálních služeb než zvyšováním finančních dávek.** Ženy se přiklánějí k této variantě v 55 %. Muži však překvapivě v 72 %. Zřejmě v zajištění různých sociálních služeb vidí lepší zajištění podmínek, ve kterých by svoje zvolené strategie mohli podle svých představ realizovat.

- **Pro ženy je** v oblasti slučitelnosti pracovních a rodinných závazků **nejdůležitější možnost využití zkrácených úvazků a pružné pracovní doby**. Jednoznačně ho upřednostňují před ostatními opatřeními. **Muži považují za nejdůležitější opatření rodinné politiky dobře placenou a přiměřeně dlouhou mateřskou a rodičovskou dovolenou.**
- **Naprostá většina všech respondentů bez rozdílu pohlaví neshledává existující opatření v sociální politice za dostatečná.** U žen je tento názor téměř jednoznačný, zastává ho 88 % žen, z mužů ho zastává 72 %.
- **Stát může velmi ovlivnit to, kolik dětí budou lidé mít.** K tomuto názoru se přiklání 62 % mužů a 68 % žen. Pouze 9 % rodičů si myslí, že stát nezmůže v otázce velikosti rodiny co do počtu dětí, téměř nic.

Ověření hypotéz:

Výsledky průzkumu ukázaly, že neexistují výraznější rozdíly v postojích mužů a žen k práci a že zaměstnání není v životě jednotlivých žen významně méně důležité než v životě mužů.

Hypotéza č. 1 - „Zaměstnání představuje stejně významnou hodnotu v životech mužů i žen“ se tedy potvrdila.

S diskriminačními otázkami se při přijímání do svého zaměstnání setkala více než polovina žen. Rovněž více než polovina žen pocítila v souvislosti s rodinou problémy při hledání zaměstnání. S tím, že mateřství představuje významný handicap na trhu práce, souhlasí 79 % všech dotazovaných rodičů.

Hypotéza č.2 - „Mateřství představuje výrazný handicap na trhu práce“ se tedy potvrdila.

Naprostá většina všech respondentů, bez rozdílu pohlaví neshledává existující opatření v sociální politice za dostatečná. U žen je tento názor téměř jednoznačný, zastává ho 88 % žen, z mužů je to 72 %.

Hypotéza č. 3 - „Existující opatření v sociální politice, napomáhající rodinám s malými dětmi, jsou nedostatečná“, se tedy potvrdila.

ZÁVĚR

Předložená práce poukazuje na vztah rodiny a zaměstnání z hlediska nastavení genderových vztahů v české společnosti - v rodinách, sociální politice i na trhu práce. Vzhledem k tomu, že práce i rodina stojí v české společnosti vysoko na hodnotovém žebříčku, je jejich často pocíťovaný konflikt velmi závažný.

Na vztah mezi rodinným a profesním životem a na hledání optimálních cest, jak se vyrovnat s nároky dvou stěžejních oblastí života je nutné nahlížet v kontextu fungování trhu práce, opatření státu, rozdělení povinností v rodině, ale i z hlediska individuálních představ, hodnot a voleb jednotlivých mužů a žen, přičemž se tyto sféry vzájemně podmiňují.

Současné podmínky pro harmonizaci rodinného a pracovního života, vycházejí z faktu, že v české společnosti převažuje genderové rozdělení rolí, podle něhož se ženám přisuzují větší kompetence v rodině a mužům větší role v pracovní sféře. Přetrvávající stereotypní chápání mužských a ženských rolí zachovává situaci, kdy těžiště péče o rodinu zůstává na ženě navzdory jejímu obdobnému pracovnímu vytížení, jako má její partner. To má za následek přetrvávající slabší pozici žen na trhu práce a oslabující se postavení mužů (otců) v rodině, zatímco nové přístupy k otcovství a zapojení otců do rodinného života se prosazují a šíří jen pozvolna.

V kontextu opatření státu nabízí státní rodinná politika souhrn nástrojů vytvářející podmínky pro sladování rodinných a pracovních povinností. Ty zajišťují možnost výdělečné aktivity rodičů malých dětí, možnost přizpůsobovat zaměstnání měnícím se potřebám rodiny, možnost přerušování výdělečné aktivity z důvodu péče o malé děti, včetně návratu na trh práce podle potřeb a zájmu rodičů. Podpora rodin s dětmi se nejčastěji realizuje prostřednictvím přímých finančních dávek a přes nabídku různých služeb pro rodiny či vytváření příznivých podmínek usnadňujících harmonizaci rodinného a pracovního života rodičů.

Situace rodin s dětmi je silně ovlivněna také podmínkami rodičů na trhu práce. Do možnosti kombinace zaměstnání a rodiny se výrazně promítají proměny trhu práce, které výrazně zvyšují náročnost skloubení pracovních a rodinných povinností.

Bez ohledu na to, že se situace žen na trhu práce v posledních desetiletích hodně změnila, velké rozdíly v neprospěch žen proti mužům přetrvávají. Faktory ovlivňující postavení rodičů jsou jednak vnější (opatření rodinné politiky, situace na trhu práce) a jednak vnitřní (socio-profesní status rodiče, lidský kapitál, rodinný stav a zázemí). Mezi faktory, které pozitivním způsobem přispívají k harmonizaci pracovního a rodinného života patří alternativní formy práce, „family-friendly“ prostředí ve firmách a také prosazování politiky rovných příležitostí.

Bezesporu je zde prokázáno, jak je problematika harmonizace rodiny a zaměstnání vzájemně propojena uspořádáním genderových vztahů v oblasti rodiny, trhu práce i sociální politiky státu a jejími intervencemi do těchto sfér.

Vzájemné působení těchto faktorů při formování strategií jednotlivých žen a mužů v oblasti rodinného života, účasti na trhu práce a harmonizace těchto sfér je velmi složitým procesem. Nicméně i zde je možné na základě průzkumu názorů rodičů na vztah rodiny a zaměstnání identifikovat jisté aspekty:

- Neexistují výraznější rozdíly v postojích mužů a žen k práci, stejně významná je pro ně hodnota práce i zaměstnání. Hlavním důvodem proč muži i ženy pracují je nutnost zajistit základní zdroj příjmu, česká rodina tak jednoznačně funguje na bázi spoluodpovědnosti obou partnerů na příjmech do rodinného rozpočtu. Část respondentů (především mužů) by však zároveň byla tolerantní k patriarchálnímu vzorci (muž vydělávající peníze, žena v domácnosti), pokud by to reálně šlo. Zároveň však práce v domácnosti není v porovnání s placenou prací ceněna nijak vysoko.
- Harmonizace rodinného a pracovního života se v České republice většinou rodičů víceméně úspěšně daří. Přesto existuje nezanedbatelné procento pracujících, kteří pociťují určité obtíže při sladování práce a rodiny. V tom, zda rodiče bez potíží zvládnou své pracovní i rodinné povinnosti, hraje důležitou roli jak situace v rodině, tak i na pracovišti. Strategie, které nejvíce pomáhají rodičům sladit práci s rodinou, jsou rovnoměrně rozdělená práce v domácnosti mezi oba rodiče, využití veřejných zařízení pro hlídání dětí a volná pracovní doba.

- Při plánování rodiny a zaměstnání je mužům bližší narození dětí posunout na pozdější dobu a nejprve si vybudovat určité postavení, ženy naopak preferují mít děti brzy a zaměstnání se věnovat až jsou děti větší. Jednoznačně se však shodují v tom, že dávají přednost rodinnému životu před možností vydělávat peníze a zabezpečovat tak vyšší standard rodiny. Jednoznačně byl preferován dostatek času na rodinu.
- Mateřství představuje významný handicap na trhu práce. Ženy pocítují v souvislosti s dětmi problémy s nástupem do zaměstnání. Více než polovina žen se setkala při přijímání do zaměstnání s diskriminačními otázkami. Toto znevýhodnění není způsobeno jen strukturami trhu práce a preferencemi zaměstnavatelů, některé jsou nepochybně diskriminací podle přítomnosti dětí v rodině – stereotyp rolí ovšem znamená, že jsou znevýhodněním jen pro ženu.
- Většina všech respondentů bez rozdílu pohlaví neshledává existující opatření v sociální politice za dostatečná. Prosazovat by je měl, zejména podle mínění žen, především stát a měly by se zabývat více rozšiřováním sociálních služeb. Přesto celých 65 % respondentů zastává názor, že stát může velmi mnoho ovlivnit to, kolik dětí budou lidé mít.

Je tedy možné rodičům pomoci uskutečnit jejich rodičovské plány při harmonizaci rodiny a zaměstnání? Zcela jistě ano. V současnosti se objevuje celá řada aktivit zaměřených tímto směrem, především ze strany neziskových organizací, ale i státu a některých zaměstnavatelů. Je třeba si ale především uvědomit, že rodičovství není handicap, ale naopak významně přispívá k osobnímu růstu člověka. Bude však ještě dlouho trvat, než společnost a zaměstnavatelé dokáží přehodnotit svůj často stereotypní přístup k zaměstnávání matek.

Je tedy nanejvýš žádoucí rozvíjet takové vzdělávací a další aktivity, které ženám umožní nevnímat svoji dosavadní práci pro rodinu jako handicap na trhu práce, nýbrž posilovat jejich schopnosti přenášet dovednosti a kompetence získané při pobytu v domácnosti na pracovní trh, společně se současnou podporou rovnoměrnější dělby práce v rodině. Skloubení rodiny a zaměstnání by nemělo omezovat nebo redukovat rodičovství, ale naopak ho lépe využívat a lépe dělit mezi

oba rodiče. Pro společnost se jistě bohatě vyplatí, aby to dokázalo co nejvíce rodin. Aby větší počet dnešních matek zůstal dostatečně dlouhou dobu doma s dětmi, i dále budoval svoji osobnost rozvíjením rodičovských kompetencí a zachováním své profesní kvalifikace.

Nositeli některých klíčových změn, které se v české rodině odehrávají jsou v první řadě mladí lidé. Především na jejich životních strategiích a hodnotových orientacích bude záviset, zda česká rodina dá přednost práci před rodinou, případně kariéře jednoho nebo obou partnerů před dětmi.

Česká společnost a především vzdělávací soustava bude muset reflektovat proměny, kterými naše společnost prošla a prochází. Je třeba významně podpořit odstranění přetrvávajících genderových stereotypů projevujících se jak v rodinách, tak na trhu práce.

Zde také vidím hlavní spojitost a jistou výzvu pro obor sociální pedagogiky. Základem tohoto oboru je vytvářet soulad mezi potřebami jedinců a společnosti a přispívat tak k optimálnímu způsobu života. Pojďme se tedy pokusit naším působením a výchovou napomoci k odstranění bariér jako jsou dané genderové stereotypy a určité zažití konvence.

Resumé

Diplomová práce se zabývá vztahem rodiny a zaměstnání, především možnostmi či překážkami harmonizace obou těchto sfér.

První část je uvedena teoretickým přehledem otvírajícím danou problematiku. V první kapitole jsou představena obecná východiska problematiky vztahu práce a rodiny. Teoretické pohledy na vztah veřejné a soukromé sféry, včetně proměn rodiny a demografického vývoje v ČR. Podstatnou část tvoří důležitá otázka genderu, která se prolíná celou problematikou rodinného i pracovního života.

Druhá kapitola přináší podrobnější pohled do problematiky opatření rodinné politiky státu. Jsou popsány základní aktivity státu vedoucí k podpoře rodin, včetně aktivit ke slučitelnosti pracovních a rodinných rolí. Detailněji seznamuje s konkrétními formami podpory, sledována je přímá i nepřímá finanční a také nefinanční podpora státu.

Třetí kapitole se věnuje změnám na trhu práce, popsány jsou faktory ovlivňující postavení rodičů na trhu práce. Pozornost je zaměřena také na přehled opatření umožňující skloubit zaměstnání a rodinu, různé možnosti flexibilních forem práce, „family friendly“ prostředí a princip rovných příležitostí.

V praktické části je analyzováno dotazníkové šetření, ve kterém byly zjišťovány názory rodičů malých dětí, kterých se tato problematika nejvíce týká, na význam zaměstnání v životě, na dělbu rolí v rodinách, postoje rodičů k opatření sociální politiky státu, jejich pohled na nástroje rodinné politiky a také, která opatření jsou v očích rodičů považována za nejdůležitější. Zkoumán byl pohled matek i otců na danou problematiku.

Anotace

Diplomová práce je se zabývá vztahem rodiny a zaměstnání, především možnostmi jejich harmonizace. Důraz je přitom kladen na sféru rodiny, sociální politiky státu a trh práce, a to jak samostatně, tak v jejich vzájemné provázanosti. Podstatnou část tvoří důležitá otázka genderu, která se prolíná celou problematikou rodinného i pracovního života.

Klíčová slova

Rodina, zaměstnání, gender, harmonizace, domácnost, stát, sociální politika, trh práce, rovné příležitosti.

Annotation

This thesis deals with relations between family and employment, especially with possibilities of its harmonisation. The emphasis is on the family sphere, welfare policy and jobs market, not just individually but also in their cohesion. Substantial part of this is the important gender issue, which is linked to all the problems concerning family and working life.

Keywords

Family, employment, gender, harmonisation, household, government, social policy, job market, equal opportunities.

Literatura a informační zdroje:

1. BARTÁKOVÁ, Helena. „Postavení žen na trhu práce v České republice a v dalších zemích Evropské unie“. 203-233 in SIROVÁTKA, Tomáš et al. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. 1. vyd. Boskovice: František Šalé – Albert, 2006, 280 s. ISBN 80-7326-104-9.
2. BIERZOVÁ, Jana. „Rozdělení domácích prací v rodinách s dětmi“. in KŘÍŽKOVÁ, Alena et al. *Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě českých rodičů: plány versus realita*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006, 105 s. ISBN 80-7330-112-1.
3. ČERMÁKOVÁ, Marie, HAŠKOVÁ, Hana, LINKOVÁ, Marie, et al. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v ČR*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002, 115 s. ISBN 80-7330-026-5.
4. ČERMÁKOVÁ, Marie, MAŘÍKOVÁ, Hana, ŠANDEROVÁ, Jadwiga, et al. *Proměny současné české rodiny (Rodina-gender-stratifikace)*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2000, 170 s. ISBN 80-85850-93-1.
5. DUDOVÁ, Radka, HASTRMANOVÁ, Šárka, HAŠKOVÁ, Hana, et al. *Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007, 166 s. ISBN 978-80-7330-119-4.
6. FIALOVÁ, Ludmila, HAMPLOVÁ, Dana, KUČERA, Milan, et al. *Představy mladých lidí o manželství a rodičovství*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2000, 163 s. ISBN 80-80850-87-7.
7. HAŠKOVÁ, Hana, KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Překážky a možnosti sladování práce a rodiny*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2003a, 73 s.
8. HAŠKOVÁ, Hana, KŘÍŽKOVÁ, Alena, MAŘÍKOVÁ, Hana, et al. *Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny?* Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2003b, 111 s. ISBN 80-7330-048-6.
9. HÖHNE, Sylva. *Podpora rodin s dětmi a vliv peněžních transferů na formu rodinného soužití*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2008, 52 s. ISBN 978-80-87007-93-8.
10. KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*. 4. vyd. Praha: Aspi, 2002, 504 s. ISBN 978-80-7357-276-1.
11. KŘÍŽKOVÁ, Alena, DUDOVÁ, Radka, HAŠKOVÁ, Hana, et al. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2005, 91 s. ISBN 80-7330-077-X.

12. KŘÍŽKOVÁ, Alena, MAŘÍKOVÁ, Hana, HAŠKOVÁ, Hana, et al. *Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě českých rodičů: plány versus realita*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006, 105 s. ISBN 80-7330-112-1.
13. KUČERA, Milan. *Populace České republiky 1918 – 1991*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 1994, 197 s. ISBN 80-901674-7-0.
14. KUCHAROVÁ, Věra, et al. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006a, 112 s. ISBN 80-87007-18-2.
15. KUCHAROVÁ, Věra, SVOBODOVÁ, Kamila. *Sít' zařízení denní péče o děti předškolního věku v ČR*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006b, 57 s. ISBN 80-87007-51-4.
16. KULHAVÝ, Václav, SIROVÁTKA, Tomáš. „Nerovné pozice mužů a žen na trhu práce v České republice: empirická evidence“ 233-259 in SIROVÁTKA, Tomáš et al. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. 1. vyd. Boskovice: František Šalé – Albert, 2006, 280 s. ISBN 80-7326-104-9.
17. MAREŠ, Petr. „Zaměstnání, rodina a dítě v dynamice moderní společnosti“ 19-55 in SIROVÁTKA, Tomáš et al. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. 1. vyd. Boskovice: František Šalé – Albert, 2006, 280 s. ISBN 80-7326-104-9.
18. MOŽNÝ, Ivo. *Rodina a společnost*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2006, 311s. ISBN 80-86429-58-X.
19. NOVÁKOVÁ, Jolana. *Prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce v České republice*. 1. vyd. Praha: Český helsinský výbor, 2002, 95 s. ISBN 80-86436-11-X.
20. RAŠTICOVÁ, Martina, HAŠKOVÁ, Hana. „Rodina a/nebo profese? Role ženy z pohledu mužů a žen více generací“ 94-108 in PLAŇAVA, Ivo, PILÁT, Milan. *Děti, mládež a rodiny v období transformace*. 1. vyd. Brno: Barrister & Principal, 2002, 290s. ISBN 80-86598-36-5.
21. SIROVÁTKA, Tomáš et al. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. 1. vyd. Boskovice: František Šalé – Albert, 2006, 280 s. ISBN 80-7326-104-9.
22. SIROVÁTKA, Tomáš, BARTÁKOVÁ, Helena. „Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky“ 63-97 in SIROVÁTKA, Tomáš, HORA, Ondřej et al. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. 1. vyd. Boskovice: František Šalé – Albert, 2008, 330 s. ISBN 978-80-7326-140-5.
23. SIROVÁTKA, Tomáš, HORA, Ondřej et al. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. 1. vyd. Boskovice: František Šalé – Albert, 2008, 330 s. ISBN 978-80-7326-140-5.

24. VODÁKOVÁ, Alena, VODÁKOVÁ, Olga. *Rod ženský*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2003, 356s. ISBN 80-86429-18-0.
25. *Změňte směr! Nejnovější trendy v řízení lidských zdrojů: Skloubení rodinného a pracovního života*. Vydalo občanské sdružení Fórum 50 % v rámci projektu vyrovnávání šancí žen a mužů v rozhodovacích pozicích a politice podpořeného Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky. Dostupné na: www.padesatprocent.cz/?c_id=415.
26. Gender rovné příležitosti, výzkum – časopis oddělení Gender & sociologie. Praha: Sociologický ústav AV ČR, ISSN 1213-0028.
27. <http://www.czso.cz> - Český statistický úřad.
28. <http://ec.europa.eu>- Evropská komise pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti.
29. <http://www.finance.cz>
30. <http://www.genderstudies.cz/> - Gender studies.
31. <http://www.mpsv.cz> - Ministerstvo práce a sociálních věcí.
32. <http://www.soc.cas.cz/> - Sociologický ústav AV ČR.
33. <http://www.socioweb.cz>
34. <http://uiv.cz> – Ústav pro informace ve vzdělávání.
35. <http://www.uzis.czv> - Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR.
36. <http://www.vupsv.cz> - Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.

Seznam příloh

Příloha 1: Tabulka - Dělbba práce v rodinách rodičů vysokoškolských studentů a studentek a očekávání dělby práce ve vlastních budoucích rodinách studenty a studentkami

Příloha 2: Projekt sítě mateřských center – Kampaň „Společnost přátelská rodině“, ocenění za rok 2008

Příloha 3: Příklad možnosti family-friendly opatření – dětský koutek FSS MU Brno

Příloha 4: Dotazník

Příloha č. 1: Dělbá práce v rodínách rodičů vysokoškolských studentů a studentek a očekávání dělby práce ve vlastních budoucích rodínách studenty a studentkami

Zdroj: Gender, rovné příležitosti, výzkum. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 1/2004

Typ práce v domácnosti	Dělbá práce v rodínách rodičů vysokoškoláků	Očekávání dělby práce ve vlastních budoucích rodínách vysokoškoláků
<i>vaření</i>	především žena (80-100% žena)	spíše žena (60-79% žena)
<i>praní a žehlení</i>	především žena (80-100% žena)	spíše žena (60-79% žena)
<i>mytí nádobí a běžný úklid</i>	spíše žena (60-79% žena)	spíše žena (60-79% žena)
<i>nákupy</i>	spíše žena (60-79% žena)	muž i žena (41-79% muž a 41-59% žena)
<i>styk s úřady</i>	muž i žena (40-59% muž a 41-59% žena)	muž i žena (41-79% muž a 41-59% žena)
<i>hospodaření s penězi</i>	muž i žena (40-59% muž a 41-59% žena)	muž i žena (41-79% muž a 41-59% žena)
<i>drobné opravy</i>	spíše muž (60-79%)	spíše muž (60-79%)

Příloha č. 2: Projekt sítě mateřských center – Kampaň „Společnost přátelská rodině“, ocenění za rok 2008.



OCENĚNÉ ORGANIZACE

SPOLEČNOST PŘÁTELSKÁ RODINĚ

V rámci projektu Sdílené úvazky

Základní škola a mateřská škola ANGEL v Praze 12

Komunitní škola, kterou charakterizují propojenost – stálá spolupráce – koordinace činností – vnímání potřeb – v rámci komunity a regionu. Ve škole zaměstnávají asistentky, někteří učitelé využívají také možnosti pracovat na částečné i **sdílené** úvazky.

Microsoft, s.r.o.

Společnost nabízí **sdílená pracovní místa**, částečné úvazky, flexibilní pracovní dobu, možnost práce z domova, má program pro rodiče na mateřské dovolené, kterým zůstává např. možnost účasti na školení, zůstávají jim zaměstnanecké výhody; umožňují dlouhodobou nepřítomnost v práci při neočekávaných událostech v rodině (například při péči o staré rodiče), mají pro zaměstnance speciální portál zaměřený na rodinu. Firma se opakovaně umístila v soutěži o nejlepšího zaměstnavatele v České republice na 5.místě. Společnost Microsoft v rámci programu Počítače proti bariérám poskytuje pomoc handicapovaným dospělým a dětem, ale i starším lidem a rodičům na MD.

2N TELEKOMUNIKACE a.s.

Mezinárodně úspěšná česká telekomunikační firma, zabývá se vývojem, výrobou a prodejem telekomunikační techniky.

Společnost zaměstnává matky na mateřské dovolené na částečné úvazky, umístila se na 7. místě v soutěži o nejlepšího zaměstnavatele v České republice.

Telefónica O2 Czech Republic, a.s.

Společnost zaměstnává mnoho svých zaměstnanců formou režimu distančního výkonu práce, umožňuje zaměstnancům práci z domova, zaměstnávají na zkrácené pracovní úvazky.

Evropská kontaktní skupina

Evropská kontaktní skupina je nezisková organizace, která prosazuje rovné příležitosti mezi muži a ženami, bojuje proti rasismu a diskriminaci cizinek a cizinců a mění zažití genderové stereotypy a předsudky v ČR i v Evropě. Pořádá nevšední interaktivní vzdělávací semináře a workshopy, organizuje mezinárodní konference, vede podpůrné skupiny pro ženy, realizuje sociologické výzkumy, vydává tematické publikace.

Organizace nabízí **sdílené** a částečné úvazky, možnost práce z domova, flexibilní pracovní dobu, možnost přivést dítě s sebou do práce. Termíny porad se přizpůsobují pracovníkům pečujícím o malé děti. Tuto možnost mají stálí zaměstnanci po rodičovské dovolené.

RWE Transgas, a.s.

Společnost poskytuje svým stávajícím i nově příchozím zaměstnancům možnost pracovat z domova, flexibilní pracovní dobu, práce na DPP, DPČ. Ženám, které se vrací po mateřské dovolené, umožňuje postupný návrat do zaměstnání na částečný úvazek.

Příloha č. 3: Příklad možnosti family-friendly opatření – dětský koutek Fakulty sociálních studií MU Brno.



Potřebujete jít na přednášku, ale nemá Vám kdo pohlídat dítě?

Tváří se Váš vyučující nepříjemně, když na konzultace vodíte svého potomka?

Využijte Dětský koutek na Fakultě sociálních studií

Místo pro svého potomka si můžete rezervovat na telefonu: 777 802 256
nebo na internetové adrese:
<http://detko.fss.muni.cz>



Dětský koutek, Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity, Joštova 10, místnost 142, kontakt:

detko@fss.muni.cz

Příloha č. 4: Dotazník

Dobrý den,

obracím se na Vás s žádostí o zodpovězení následujících otázek, které budou sloužit výhradně pro diplomovou práci na Fakultě humanitních studií Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně a Institutu mezioborových studií v Brně. Diplomová práce se zabývá problematikou harmonizace pracovního a rodinného života. Dotazník je anonymní a získané údaje nemohou být nijak zneužity.

Při vyplňování označte prosím tu odpověď, se kterou se vnitřně nejvíce ztotožňujete (podtržení, barevné zvýraznění...).

Děkuji Vám za spolupráci.

Bc. Jana Vaňková

Sociodemografické údaje

Pohlaví	a) muž b) žena	Rodinný stav	a) svobodná/ý b) vdaná/ženatý c) druh/družka d) rozvedená/ý
----------------	-------------------	---------------------	--

Počet osob v domácnosti	a) 2 b) 3 c) 4 d) 5 a více	Počet dětí do 15-ti let	a) 1 b) 2 c) 3 a více
--------------------------------	-------------------------------------	--------------------------------	-----------------------------

Vzdělání	a) základní b) SOU (výuční list) c) středoškolské s maturitou e) VŠ
-----------------	--

Socioekonomické postavení

- a) zaměstnán/a na plný úvazek
- b) zaměstnán/a na částečný úvazek
- c) OSVČ, živnostník, svobodné povolání
- d) na mateřské či rodičovské dovolené
- e) v domácnosti
- f) nezaměstnaná/ý
- g) jiné

Význam zaměstnání v životě

1. Co pro Vás znamená zaměstnání?

- a) nutnost zajistit základní zdroj příjmu
- b) možnost být nezávislá/ý
- c) možnost uplatnit své vzdělání a schopnosti
- d) možnost dělat, co mě baví
- e) možnost setkávat se s jinými lidmi
- f) pokládám svou práci za důležitou
- g) chci se zabezpečit pro nemoc a stáří
- h) jedna z možností naplnění života

2. Jaký je Váš vztah k zaměstnání vzhledem k soukromí?

- a) rád (a) pracuji, ale nenechám práci zasahovat do svého soukromého života
- b) práce je pro mě dost důležitá, ale i když nechci, často se neubráním, aby zasahovala i do mého soukromého života
- c) práce je pro mě natolik důležitá, že ji podřizuji i svůj soukromý život

3. Souhlasíte s výrokem, že být trvale v domácnosti může přinášet radost a uspokojení stejně jako práce v zaměstnání?

- a) spíše souhlasím
- b) určitě souhlasím
- c) spíše nesouhlasím
- d) určitě nesouhlasím

4. Musíte být pro pocit spokojenosti v životě spokojen/a:

➤ *se svou prací a tím, jak ji zvládáte?*

- a) spíše souhlasím
- b) určitě souhlasím
- c) spíše nesouhlasím
- d) určitě nesouhlasím

➤ *se svým rodinným/partnerským životem?*

- a) spíše souhlasím
- b) určitě souhlasím
- c) spíše nesouhlasím
- d) určitě nesouhlasím

➤ *se svým společenským životem (přátelé, koníčky apod.)?*

- a) spíše souhlasím
- b) určitě souhlasím
- c) spíše nesouhlasím
- d) určitě nesouhlasím

Vztah rodiny a zaměstnání – dělba rolí

5. Souhlasíte s výrokem, že muž a žena by měli mít v manželství stejnou možnost věnovat se svému zaměstnání?

- a) spíše souhlasím
- b) určitě souhlasím
- c) spíše nesouhlasím
- d) určitě nesouhlasím

6. Souhlasíte s výrokem, že do rodinného rozpočtu by měli přispívat muž i žena?

- a) spíše souhlasím
- b) určitě souhlasím
- c) spíše nesouhlasím
- d) určitě nesouhlasím

7. Souhlasíte s výrokem, že muž má vydělávat peníze a žena se má starat o domácnost?

- a) spíše souhlasím
- b) určitě souhlasím
- c) spíše nesouhlasím
- d) určitě nesouhlasím

8. Domníváte se, že péče o děti je ve větší míře záležitostí žen?

- a) spíše souhlasím
- b) určitě souhlasím
- c) spíše nesouhlasím
- d) určitě nesouhlasím

9. Domníváte se, že problematika skloubení práce a rodiny je spíše záležitostí:

- a) ženy
- b) muže
- c) obou rodičů stejnou měrou

10. Setkal/a jste se někdy při přijímání do zaměstnání s otázkami týkajícími se Vašeho rodinného života (plánování dětí, péče o děti, partner, rodiče apod.)?

- a) ano, v současném zaměstnání
- b) ano, v minulém zaměstnání
- c) ne

11. Měl/a jste v souvislosti s rodinou (především dětmi) problémy s nástupem do zaměstnání?

- a) ano, dlouho jsem nemohl/a sehnat práci
- b) ano, ale brzy jsem sehnal/a práci
- c) ne, děti nebyly překážkou k získání zaměstnání

12. Domníváte se, že mateřství představuje významný handicap na trhu práce?

- a) spíše souhlasím
- b) určitě souhlasím
- c) spíše nesouhlasím
- d) určitě nesouhlasím

Vztah rodiny a zaměstnání – individuální strategie

13. Jak zvládáte pracovní a rodinné povinnosti?

- a) obojí zvládám bez větších problémů
- b) dobře zvládám pracovní povinnosti, ale šidím rodinu
- c) dobře zvládám rodinnou zátěž, ale šidím práci
- d) zvládám obojí tak napůl
- e) mám problémy v práci i v rodině, nedá se to zvládnout

14. Které z následujících možností by Vám osobně usnadnili nebo již usnadňují harmonizaci práce a rodiny?

- *příznivé okolnosti pro harmonizaci v domácnosti*
 - a) ochota partnera/partnerky podělit se zásadním způsobem o péči o děti
 - b) ochota partnera/partnerky rozdělit si rovnoměrně práci v domácnosti
 - c) ochota partnera/partnerky převzít celou zodpovědnost za chod domácnosti na sebe

- *příznivé okolnosti pro harmonizaci při péči o děti*
 - a) ochota partnera/partnerky podělit se zásadním způsobem o péči o děti
 - b) využití další osoby pro hlídání dětí (placenou službu nebo prarodiče)
 - c) využití veřejného zařízení pro hlídání dětí (jesle, mateřská škola, družina apod.)

- *příznivé okolnosti pro harmonizaci pracovního a rodinného života v zaměstnání*
 - a) práce na zkrácený úvazek
 - b) volná pracovní doba
 - c) sdílení pracovního místa s jinou osobou (jiná osoba může převzít moje pracovní povinnosti)
 - d) ochota zaměstnavatele dohodnout se o možných změnách (např. v pracovním tempu, náplni práce apod.)
 - e) možnost pracovat doma
 - f) kolektivní péče o děti na pracovišti

15. Která ze dvou obecných strategií hledání vyváženosti příjmu a času pro rodinu je Vám bližší?

- a) hodně pracovat a zajistit si tak dostatek peněz na pohodlný život rodiny a dětí
- b) pracovat uváženě a mít dostatek času věnovat se rodině a dětem

16. Která volba ze dvou obecných strategií plánování rodiny a zaměstnání je Vám bližší?

- a) mít děti brzy a zaměstnání se věnovat naplno teprve tehdy, když jsou děti větší a péče o ně není už tak časově náročná
- b) narození dětí posunout na pozdější dobu a nejprve si vybudovat určité postavení

Opatření sociální politiky

17. Který z těchto aktérů by podle Vás měl především prosazovat opatření na podporu harmonizace pracovních a rodinných závazků?

- a) zaměstnavatel
- b) stát
- c) odbory
- d) jiný subjekt
- e) je to problém každého člověka

18. Mají se sociální opatření zabývat především finanční podporou nebo zajištěním sociálních služeb?

- a) rozšiřováním sociálních služeb
- b) zvyšováním finančních dávek

19. Která z opatření rodinné politiky, jsou podle Vás nejdůležitější z hlediska podpory rodičovství, péče o děti a skloubení rodiny a zaměstnání?

- a) dobře placená a přiměřeně dlouhá mateřská a rodičovská dovolená
- b) dobrá dostupnost předškolních zařízení (jesle, mateřské školky)
- c) možnosti zkrácených úvazků a pružné pracovní doby
- d) dostatečně vysoké přídavky na děti
- e) cenově dostupné bydlení pro rodiny s dětmi

20. Jsou existující opatření v sociální politice, tzn. Příspěvky, rodinné dávky a podpory dostatečné?

- a) spíše souhlasím
- b) určitě souhlasím
- c) spíše nesouhlasím
- d) určitě nesouhlasím

21. Může stát pomocí různých opatření, zákonů, úlev a dávek účinně ovlivnit to, kolik dětí budou lidé mít?

- a) může ovlivnit velmi mnoho
- b) může ovlivnit jen málo
- c) nemůže ovlivnit téměř nic