

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Teologická fakulta
Katedra praktické teologie

Diplomová práce

HARMONIZACE PRÁCE A RODINY ŽEN NA RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Vedoucí práce: Mgr. Michaela Svobodová Ph.D

Autor práce: Bc. Kateřina Sihelníková

Studijní obor: Etika v sociální práci

Forma studia: Prezenční

Ročník: Druhý

2009

Prohlašuji, že svoji diplomovou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění, souhlasím se zveřejněním své diplomové práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

19. dubna 2009

Děkuji vedoucí mé diplomové práce Mgr. Michaele Svobodové Ph.D
za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce.

OBSAH

ÚVOD.....	6
TEORETICKÁ ČÁST.....	8
1. Žena a rodina	8
2. Role v rodině	11
2.1. Role ženy.....	12
2.2. Role muže.....	13
2.3. Postoje k rolím v rodině a jejich utváření v České republice.....	16
3. Mateřství a zaměstnaná žena.....	17
4. Matka samoživitelka	21
5. Péče o děti mimo rodinu	22
5.1. Mateřské školy.....	24
5.2. Jesle.....	25
5.3. Firemní školky.....	27
6. Otcové na rodičovské dovolené.....	27
6.1. Situace v České republice	31
7. Kombinace práce a rodiny.....	32
8. Nástroje a strategie slad'ování práce a rodiny	38
8.1. Státní opatření.....	38
8.2. Strategie rodiny.....	45
9. Situace ve světě.....	46
PRAKTICKÁ ČÁST	48
CÍLE A HYPOTÉZY	49

Cíle a hypotézy kvantitativního šetření	49
Cíle kvalitativního šetření	49
METODIKA.....	50
Metody	50
Charakteristika souboru	51
VÝSLEDKY	53
Výsledky dotazníkového šetření	53
Výsledky polostandardizovaných rozhovorů.....	69
DISKUSE.....	72
ZÁVĚR.....	83
SEZNAM ZDROJŮ	85
ABSTRAKT	92
ABSTRACT	93
PŘÍLOHY	94
Příloha číslo I - Dotazník	94
Příloha číslo II - Rozhovory	95
Příloha číslo III – Tabulky odpovědí.....	101

ÚVOD

Téma mé diplomové práce je v současnosti velice diskutované a to jak na poli politickém, tak i v oblasti široké veřejnosti. Vzhledem k tomu, že dnes se setkáváme s problémy, jako je krize mužské role, krize rodiny nebo rovné příležitosti, považuji i problematiku harmonizace práce a rodiny za klíčové téma.

Ve společnosti nadále přetrvávají genderové stereotypy ve vymezení rolí muže a ženy. Tradiční rozdělení rolí však již není možné a nové, alternativní není nalezeno. Ovšem zároveň jsou společnostmi kladeny na jednotlivce vyšší nároky v oblasti pracovní kariéry, je ceněn osobní úspěch a individuální výkon. Společnost je spíše zaměřena na jednotlivce a samotná rodina a její funkce se s těmito požadavky dostávají do střetu. Rodinný život není nejvyšší hodnotou, a pokud se k tomu připíší i nedostatečné podmínky pro sladění práce a rodiny, jednotlivci (především ženy) volí raději kariérní postup nežli mateřství (rodičovství) a rodinu.

Cílem této práce je nalezení nejhlavnějších mezníků, které vedly a vedou k tomu, že toto téma je dnes velice aktuální. V této práci se snažím na základě historického kontextu nalézt a rozpracovat největší problémy, které ztěžují rodinám (především ženám) kvalitně sladit pracovní a rodinnou sféru. Zároveň se snažím i o etické vymezení této problematiky, které se zdá být pro toto téma klíčovým.

Práci jsem rozdělila na dvě části, přičemž teoretická část je zaměřena právě na popsání klíčových mezníků důležitých pro tuto problematiku a zároveň na vymezení aktuálních problémů, které brání kvalitní harmonizaci práce a rodiny. Praktická část potom rozpracovává tyto vymezené problémy jak z pohledu široké veřejnosti, tak z pohledu samotných zaměstnaných matek na rodičovské dovolené, kterých se tato problematika aktuálně dotýká.

Úvodní kapitoly teoretické části jsou zaměřeny na zmapování změn, kterými společnost procházela a prochází a které se odrážejí do celé problematiky sladování práce a rodiny. Jako nejdůležitější se jeví transformace rolí muže a ženy a také nástup žen na pracovní trh. Tyto faktory jasně ovlivňují potřebu rodin sladovat práci a péči o dítě.

Největší těžiště teoretické části je v kapitolách 6 až 8, kde se snažím konkretizovat problematiku harmonizace práce a rodiny z pohledu současnosti a zároveň vymezuji strategie státu i samotné rodiny, které jsou pro kvalitní sladění práce a rodiny užívány.

Praktická část dále rozvíjí největší nedostatky a problémy které ztěžují kvalitní sladění práce a rodiny. Je zaměřena jednak na postoj obyvatel Českých Budějovic k problematice sladění práce a rodiny a jednak na konkrétní nedostatky, které pociťují samotné zaměstnané ženy na rodičovské dovolené. Pro vymezení této problematiky jsem zvolila kvalitativní i kvantitativní šetření. Hlavní technikou pro šetření je polostandardizovaný rozhovor jehož cílem je stanovit hypotézu v oblasti harmonizace práce a rodiny. Pro kvantitativní šetření jsem zvolila techniku dotazníku, kdy cílem je testování stanovených hypotéz.

TEORETICKÁ ČÁST

1. Žena a rodina

„Vznik a vývoj vědeckého zájmu o ženy i zájmu žen o sebe jako o (významnou) specifickou skupinu lze v zásadě charakterizovat jako tendenci vydělit se, zviditelnit se ve svém kolektivním bytí. V jistém smyslu je proto paradoxní, že cílem feministického hnutí původně bylo připodobnění žen k mužům a vyrovnání s nimi. Ale možná, že je to paradox jen zdánlivý, že jde vlastně (bezděčně) o sledování prastaré metody dosahování jednoty přes účelové, dočasné vyhocení diferencí. Žena se cítila a chtěla cítit především jako člověk, ne jako žena nebo jako muž. Ale neviděla jinou cestu k tomuto cíli než prokázat, že je (neprávem) považovaná za něco jiného, a to méně schopného, méně kvalitního než muž.“¹

Přes všechny krize, jimiž rodina prošla a prochází, tvoří základní článek společnosti. Po staletí plnila rodina své poslání, což je reprodukční, ekonomická, výchovná, socializační, ochranná a emocionální funkce. Přestože se může zdát, že rodina již plnění těchto funkcí nezaručuje, je stále nenahraditelná v mnoha směrech. Současná rodina je více závislá a odkázaná na společnost a tím se také stává zranitelnější. Rodina je nenahraditelná v oblasti utváření sociálních vztahů, utváří pocit jistoty a bezpečí, poskytuje svým členům důležité identifikační vzory, je prvním místem, kde se člověk socializuje. Rodina také internalizuje normy a hodnotovou orientaci, čímž dochází k vychovávání svědomí. Současné společenské změny se týkají především manželství a dotýkají se naplňování jeho základních rolí.²

„Existence rodiny jako primární skupiny prochází celou svou historií neustálým procesem přeměny, a to z hlediska velikosti, významu i začlenění

¹ VODÁKOVÁ, A. Žena sociologická. In VODÁKOVÁ, A., VODÁKOVÁ, O. *Rod ženský. Kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?* s. 269-270.

² Srov. JANKOVSKÝ, J. *Etika pro pomáhající profese*. s. 79.

do společnosti. Současné společenské klima klade důraz na rovnost pohlaví, na individuální volbu a seberealizaci, což v tradičně pojímaném modelu manželství je jen obtížně slučitelné. Chování a postoje mužů a žen vůči manželskému soužití se tomu přizpůsobují, čehož projevem jsou v dnešních podmínkách sňatky v pozdějším věku, redukce počtu dětí, individualizace životních stylů, odmítání manželství atd. Jejich vztahy procházejí dramatickými změnami a v souvislosti s tím se mění i pojetí tzv. tradiční rodiny, jež je do značné míry závislé na přesném vymezení rolí a s tím související odpovědnosti za jednotlivé úkony.“³

Po druhé světové válce byla ve všech státech rodina uctívána, avšak v jednotlivých zemích se liší civilní rodinné právo týkající se sňatku, rozvodu, vzájemného postavení manželů, pravidel filiace, pravomocí a povinností rodičů, pravidel potratu, antikoncepce a jiné. Ani ze soc-demografického hlediska nevypadají rodiny v rámci jednotlivých států stejně. Ve východní rodině existují rozšířené rodiny, zatímco v západní Evropě tyto široké rodiny již vymizely. Ve Švédsku se objevil nový model rodiny, jež se rozšířil do zbytku Evropy.

Ve Švédsku, které zůstalo během války neutrální, se značně zvýšil počet nově uzavřených manželství, snížil se věk snoubenců. Tento zvrát později prožívala celá Evropa. Všude se zároveň snižuje věkový rozdíl mezi manželi, který se blíží dvěma rokům. V letech 1945-1964 znamenalo manželství referenční hodnotu, posvátnou hodnotou celé Evropy. Dalším znakem této doby se stal „baby boom“. V této době připadá v celé Evropě na jednu ženu 2,5 dítěte. Přestože poválečná Evropa se potýkala s bytovou krizí a mnozí novomanželé byli nuceni žít ve společné domácnosti s rodiči, nárůst sňatků a vysoká porodnost byla jednou z nejvyšších ve 20. století. Zajímavostí je, že v chudších částech Evropy zůstala porodnost stále stejně vysoká, nárůst byl patrný jen v bohatších oblastech a ve společenských vrstvách, jež díky válce zchudly. V tehdejší Československu

³ HRUŠKOVÁ, M., KOZLOVÁ, L. Rodina z hlediska uspořádání genderových vztahů a rolí. In ŠRAJER, J. MUSIL, L. *Etické kontexty sociální práce s rodinou*. s. 31.

byl index plodnosti v roce 1946 na jednu ženu 3,2 dětí. Plodnost stoupá hlavně u mladších ročníků, naopak u žen po třicátém roce věku spíše klesá.⁴

Díky nástupu emancipace žen a rozvojem společnosti docházelo k proměně rodiny. Ženy nastoupily do zaměstnání, což vymezilo dichotomii péče o domácnost. Uspořádání vztahů mezi mužem a ženou se sice změnilo v tom, že žena chodila do zaměstnání, ale její identita byla založena na činnostech spojených s rodinou a domácností. Žena sama sebe vnímá jako manželku a matku, nikoliv jako zaměstnanou ženu. Takto je primárně vnímána i mužem. Muž je v takovém modelu vnímán jako primární živitel rodiny. Chápe tak sám sebe a je tak chápán i ženou. V moderním modelu je situace rovnosti jiná. Je zde patrná větší nerovnost, kdy muž je více orientován na veřejnou sféru, na zaměstnání, žena je více orientována na domácnost a rodinu. Status muže je odvozován od jeho postavení na pracovním trhu. Ženin status je odvozován, přestože pracuje, od statusu jejího muže.⁵

„Praxe ukázala, že v 19. století odstartovaný proces industrializace předznamenává nebyvalou proměnou životních poměrů rodiny. Dochází k oddělení produkce a domácnosti, což v důsledku znamená nejen, že životní rytmus, rozdělení rolí a podoba vztahů přestávají být primárně určovány průběhem prací, ale i redukcí domácnosti na jádro rodiny, která přejímá více charakter citového společenství. Vedle toho, řada úkolů patřící dříve rodině přechází na specializované instituce, které jí konkurují a na základě lepších možností je i zcela přebírají, např. z hlediska úkolů v oblasti vzdělání, zdravotní péče aj. Výsledek je ten, že se rodina ze svých dosavadních funkcí vyvazuje. Vyvazuje se i ze sociálně kontrolovaných mravních pravidel. Přestává platit tradiční přidělení rolí dle pohlaví.“⁶

⁴ Srov. SULLEROTOVÁ, E. *Krise rodiny*. s. 14-20.

⁵ Srov. HRUŠKOVÁ, M., KOZLOVÁ, L. Rodina z hlediska uspořádání genderových vztahů a rolí. In ŠRAJER, J. MUSIL, L. *Etické kontexty sociální práce s rodinou*. s. 31 – 32.

⁶ ŠRAJER, J. Sociálně etický pohled na problematiku dnešní rodiny. In ŠRAJER, J. MUSIL, L. *Etické kontexty sociální práce s rodinou*. s. 50.

2. *Role v rodině*

„Četnost rodinných forem a nárůst volby alternativních životních forem ještě nevyovídá o tom, zda a jakým způsobem jsou vnímány. Je potřeba brát v potaz, že tyto alternativní rodinné formy mohou hrát často jenom přechodnou roli.“⁷

„V posledním desetiletí 20. století došlo v České republice k významným změnám reprodukčního chování, které se mimo jiné výrazně projeví poklesem počtu narozených dětí. Naproti tomu názory na ideální počet dětí v rodině jsou v české populaci v průběhu času poměrně stálé a ideál dvoudětné rodiny je opakovaně potvrzován sociologickými výzkumy. Potvrzuje se, že čím tradičněji se lidé chovají v partnerských vztazích, tím vyšší počet dětí považují pro sebe za ideální. Lidé, kteří jako ideální formu partnerského vztahu preferují celoživotní nesezdané soužití, uvádějí v průměru nejnižší ideální počet dětí, nejvíc naopak uvádějí ti, kteří chtějí vstoupit do manželství přímo bez předchozího společného soužití.“⁸

Projevem změny a rozpadu tradiční rodiny, je nahrazování tradičního manželství novými formami partnerského soužití. Dnes je již manželství spojováno se vzájemnou láskou obou partnerů. Mladí lidé si svého partnera vybírají sami. Důvodem pro uzavření manželství je vzájemná láska obou partnerů. V zásadě lze odlišit dvě hlavní formy alternativních svazků. Prvním z nich je předmanželské soužití. Tato forma vztahu je určitou obměnou fáze namlouvání a chození. Sňatek, pokud nastane, pak přichází ve chvíli, kdy se partneři rozhodnou pro dítě. Tento způsob soužití má počátky v 70. letech a nabývá na stále větší oblibě. Druhým typem soužití je alternativa skutečného manželství. V tomto soužití jsou přítomné děti. K takové formě soužití se nejčastěji rozhodují lidé, kteří mají za sebou zkušenost s manželstvím. Důvody pro alternativní formy soužití jsou různé. Nejčastější je potom důvod, kdy je snadnější případný rozchod.

⁷ EDER, B. *Škodí změna hodnot rodině?* s. 35.

⁸ ETTLEROVÁ, S. a kol. *Harmonizace rodiny a zaměstnání – současné možnosti a jejich reflexe u mladé rodičovské generace.* s. 21.

Ženy také zdůrazňují rovnější rozdělení rolí v takovémto soužití a celkovou rovnost.⁹

„Změna politického a ekonomického systému v 90. letech minulého století se projevila v různých oblastech celospolečenského života. Na mikroúrovni je zřetelná pluralizace životních drah a strategií jedinců i rodin. Účast žen převážně v soukromé sféře a mužů naopak ve veřejném sektoru již není tak pevně zakotvena, jejich angažovanost se prolíná v obou oblastech. Širší možnosti uplatnění mladých žen na trhu práce spojené s vyšším vzděláním a kvalifikací způsobují změny uvnitř rodiny. Mění se tradiční dělba práce v domácnosti a s ní související obsah rolí muže a ženy, vzniká prostor pro rovnoměrnější rozdělení partnerské odpovědnosti.“¹⁰

Dnešní snaha mužů a žen sladit „tradiční“ dělbu rolí s účastí obou na zajišťování rodinných příjmů na trhu práce není vždy úspěšná. Muž, jemuž je připisována role zásadního živitele, přichází do rodiny nespokojené ženy, jež má hlavní slovo v oblasti výchovy dětí a chodu domácnosti. Naproti tomu je žena nespokojená proto, že je přetížena touto zodpovědností a ekonomickou spoluaktivitou dvoupríjmové rodiny. V této rodině ovšem přetrvává tradiční dělba rolí, to znamená, že muž se na chodu domácnosti podílí jen málo.¹¹

2.1. Role ženy

Český feminismus se nevyznačoval snahou žen být stejné jako muži, muže neohrožoval a nechtěl se nad ně povyšovat. Jeho hlavním principem naopak byl respekt a spolupráce. Podle názorů těchto feministek byla žena se svým duševním, mravním a intelektuálním potenciálem rovnocennou bytostí s mužem.

⁹ Srov. CHAPUPKOVÁ, J., ŠALAMOUNOVÁ, P. *Sociologické studie*. s. 15.

¹⁰ ETTLEROVÁ, S. a kol. *Harmonizace rodiny a zaměstnání – současné možnosti a jejich reflexe u mladé rodičovské generace*. s. 43.

¹¹ Srov. MUSIL, L., ŠRAJER, J. Změny sociálního prostředí a životní úkoly rodiny. In ŠRAJER, J., MUSIL, L. *Etické kontexty sociální práce s rodinou*. s. 135.

Feministické hnutí českých žen se v tomto duchu rozvíjelo a bylo zároveň podporováno muži stejných názorů.¹²

„Postavení žen doznalo v moderní společnosti významných změn. Jednou z nejvýznamnějších je masový vstup žen na pracovní trh a rozšíření vzdělávacích příležitostí pro ženy, které umožnily nebývalý růst ekonomické nezávislosti žen. Tyto změny měly zásadní vliv na proměny rolí mužů a žen v rodině. Proměny představ o rozdělení gender rolí v rodině jsou součástí širších změn hodnotových orientací rozvíjejících se v současných ekonomicky rozvinutých společnostech.“¹³

Pocit přetíženosti ženy, která má zodpovědnost za chod domácnosti a výchovu dětí a zároveň se stává spoluživitelkou rodiny, může pramenit i z toho že její vstup na trh práce nebyl doprovázen stejně intenzivním vstupem muže do domácnosti.¹⁴

„Dnešní ideál ženy má kořeny patrně ve středostavovské měšťanské společnosti 19. století. V tomto období vznikl obraz ženy v domácnosti: vzorné manželky a hodné matky. Tento obraz pochází tedy z doby, kdy žena nemusela pečovat o domácnost sama – kuchařka měla na starosti jídlo, chůva malé děti. Hospodyně tak měla více času sama pro sebe. Tyto poměry pak přetrvaly až do počátku 20. století.“¹⁵

2.2. Role muže

„Pokud muž plní roli chlebodárcce, je zaskočen nespokojeností své ženy, která z jeho pohledu nedokáže ocenit, že dělá právě to, co se od něj očekává. Pokud toho muž až tak moc nevydělá, je stresován dvakrát: jeho sebevědomí je ohroženo tím, že spatně hraje roli chlebodárcce, a ještě k tomu má nespokojenou ženu.“¹⁶

¹² Srov. MALÍNSKÁ, J. *Do politiky prý žena nesmí – proč?* s. 12.

¹³ CHAPUPKOVÁ, J., ŠALAMOUNOVÁ, P. *Sociologické studie*. s. 30.

¹⁴ Srov. MUSIL, L., ŠRAJER, J. Změny sociálního prostředí a životní úkoly rodiny. In ŠRAJER, J., MUSIL, L. *Etické kontexty sociální práce s rodinou*. s. 135.

¹⁵ PRÁŠILOVÁ, H. *Česká matka 21. století* s. 16.

¹⁶ MUSIL, L., ŠRAJER, J. Změny sociálního prostředí a životní úkoly rodiny. In ŠRAJER, J., MUSIL, L. *Etické kontexty sociální práce s rodinou*. s. 135.

V 19. století měli muži v českých zemích garantované právo na „tělo ženy“, ovšem zároveň jim byla uložena povinnost finančně zabezpečit děti a manželku. Muž byl živitelem rodiny a zároveň nejvyšší autoritou v rodině. Tzv. institut hlavy rodiny, který byl rakouským právním řádem přejat z Napoleonova zákoníku, platil v našem právním řádu od roku 1811 až do roku 1948, kdy byl zrušen Zákonem o rodině. Institut hlavy rodiny zaručoval muži vymahatelnost jeho práv a plnění příkazů, které vyřkl. Naopak ženě bylo jednoznačně určeno její místo ve společnosti, kterým byla rodina a domácnost. Zároveň měla žena povinnost pečovat o děti, rodinu a manžela a to na základě jejích „přirozených“ schopnosti (od přírody daných). Dnes již muž není výhradním živitelem rodiny, stává se pouze spoluživitelem. Tímto mu ubyla povinnost zabezpečit finančně rodinu, protože tato povinnost spočívá stále častěji i na ženě. V rozvedených rodinách se dá říci, že finanční zabezpečení rodiny spočívá výhradně na ženě, vzhledem k vyšší výživného, které mnozí muži platí navíc opožděně nebo vůbec.¹⁷

Rozdělení genderových rolí muž-živitel, žena-pečovatelka a hospodyně nedoznalo za posledních 20 let výrazné změny. Ač muži navenek uznávají rovnoprávnost žen, zůstávají přesvědčení, že tato rovnoprávnost rolí a pohlaví je slučitelná se současným modelem rozdělení práce. Muži nechtějí akceptovat, že pro ně zrovnoprávnění může znamenat případnou rezignaci na pracovní kariéru a více práce v domácnosti. Ženám toto klasické rozdělení rolí stále častěji nevyhovuje, ovšem v praxi nejsou často schopné změnit své rodinné a partnerské chování, což často vede k destabilizaci partnerského vztahu. Takové rodinné problémy jsou vnímány jako soukromé, ale ve skutečnosti jsou výsledkem strukturální inkongruity. Z toho plyne, že tyto krize nelze řešit pouze zevnitř, ale je potřeba určitá pomoc zvenku, např. v podobě veřejné podpory flexibilní pracovní doby či odpovídající denní péče o děti.¹⁸

¹⁷ Srov. MAŘÍKOVÁ, H. Sociální partnerství muže a ženy v dnešním manželství a rodině – realita nebo fikce? In VODÁKOVÁ, A., VODÁKOVÁ, O. *Rod ženský. Kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?* s. 104-106.

¹⁸ Srov. KŘÍŽKOVÁ, A. a kol. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie.* s. 15.

„Způsob rozdělení rolí a povinností v rodině je důležitou skutečností, která významně formuje možnosti rodičů sladit profesní a rodinnou sféru. Dělbá rolí v rodině je do značné míry založena na sociálních stereotypech, v menší míře se zde projevují osobní preference aktérů a nové netradiční modely.“¹⁹

„V našich podmínkách se setkáváme s jevem, který je označován jako maskulinace ženské role. V jednání žen se stále výrazněji prosazují vzorce chování, které by příslušely spíše mužům (např. silná potřeba profesionální seberealizace, samostatnost, nezávislost, a to často na úkor mateřství a schopnosti vytvořit harmonické rodinné zázemí). Na straně druhé můžeme v jednání mužů postřehnout prvky, které jsou zase tradičně připisovány ženám, tedy jakási feminizace mužské role (vnímavost, citlivost, ochranné postoje atp.). Oba tyto jevy jsou závislé na míře vzdělání a rostou u mužů i žen úměrně s jeho délkou, resp. kvalitou.“²⁰

Některá z opatření, která byla přijata ke zrovnoprávnění muže a ženy, jsou spíše výsledkem tlaku zvenčí, než z vlastní potřeby jednotlivců. Legislativní formální změny jsou realizovány téměř okamžitě, ovšem podstatné změny myšlení člověka a následného jednání se odehrávají mnohem pomaleji. Zásadní změny tak můžeme očekávat od mladé nastupující generace, zejména pak od nejvzdělanější části. Tato mladá generace, jež není v názorech na uspořádání genderových rolí tak rigidní, by změnu modelu genderového uspořádání z mnoha důvodů uvítala. Ženám by se zvýšila šance na uplatnění ve společnosti, mužům by se naopak otevřel prostor pro seberealizaci v soukromé sféře.²¹

¹⁹ JURAJDA, Š. KUCHAROVÁ, V. MACHOVCOVÁ, K. a kol. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti*. s.7.

²⁰ JANKOVSKÝ, J. *Etika pro pomáhající profese*. s. 80.

²¹ Srov. MAŘÍKOVÁ, H. Sociální partnerství muže a ženy v dnešním manželství a rodině – realita nebo fikce? In VODÁKOVÁ, A., VODÁKOVÁ, O. *Rod ženský. Kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?* s. 111.

2.3. *Postoje k rolím v rodině a jejich utváření v České republice*

„Významným zjištěním je, že muži zastávají celkově tradičnější postoje. Jediná výjimka, kdy ženy projevují tradičnější postoj než muži, je výrok, že ženy, přestože chtějí mít zaměstnání, stejně touží po domově a dětech. V tomto případě vyjadřují ženy silnější souhlas než muži. Tradiční model rozdělení sfér odpovědností v rodině preferuje téměř polovina české populace.“²²

Ženská role pečovatelky by měla být spojována s pojmy jako je teplo, zranitelnost, ale i strach, utrpení a potlačení agresivity. Potom ženy, které jsou v první řadě pečovatelkou a ženou v domácnosti, vyjadřují více tohoto „tepla“ a podobných emocí než ženy, které za primární tuto roli pečovatelky a matky nepovažují.²³

„Lidé v České republice jsou poměrně konzervativní a významnou měrou podporují tradiční uspořádání rodiny, kdy žena zastává péči o děti a muž je hlavním živitelem rodiny.“²⁴ Tyto konzervatismy se mohou projevit negativními postoji v přístupu ke kombinaci mateřství a zaměstnání žen.²⁵

„Matka hospodyně, která všechno zvládá, se v každé domácnosti těší obrovské vážnosti. Tento respekt se ale rychle vytratí s návratem blahobytu a zejména spotřební společnosti. Za války, ve vzájemné semknutosti, se nikdo o rovnoprávnost obou pohlaví ani o pocit nezávislosti nestará, ostatně také proto, že nikdo nemůže večer ven kvůli zákazu vycházení. Nikdy se nepodaří sestavit statistiku, z níž bychom si udělali představu o tom, v jakých podmínkách bydlely evropské rodiny například v zimě 1944-45., která byla jednou z nejchladnějších v tomto století. Pokud se rodině poštěstilo mít pro sebe víc místností, topilo se jen v jedné, a to ještě kdoví bylo-li čím.“²⁶

„Postoje k rolím v rodině v české společnosti jsou formovány tím, že už více než tři generace žen mají zkušenost s ekonomickou aktivitou. Socialistický model

²² CHAPUPKOVÁ, J., ŠALAMOUNOVÁ, P. *Sociologické studie* . s. 34.

²³ Srov. BRODY, L. *Gender emotion and the family*. s. 221.

²⁴ JANEBOVÁ, R. *Sociální problémy z aspektu gender*. s. 28.

²⁵ JANEBOVÁ, R. *Sociální problémy z aspektu gender*. s. 28.

²⁶ SULLEROTOVÁ, E. *Krize rodiny*. s. 9.

emancipace žen byl založen na politice plné zaměstnanosti žen a programu osvobození žen od mateřství a domácí práce. To první měla zajistit rozsáhlá síť státem zřizovaných jeslí a školek, zespolečnění domácnosti mělo být dosaženo prostřednictvím systému socialistických služeb.²⁷

Rozdílnost pohledů na rozdělení rolí je dána dělbou rolí uvnitř rodiny. Žena je pod větším sociálním tlakem, protože je to právě ona, kdo nese za chod domácnosti zodpovědnost. Pomoc muže v domácnosti nevnímá jako rovnocennou.²⁸

„Patrně nejdůležitější potenciál konfliktů je v problému rodinných rolí jednotlivých pohlaví. Tradiční přidělení rolí přestalo být do velké míry přijatelné, ale schůdné alternativní modely rozdělení rolí nebyly fakticky ještě nalezeny.“²⁹

Rozdělení rolí v rodině závisí v konečném důsledku na dohodě obou partnerů o pravidlech fungování jejich rodiny. Společnost má za úkol zajistit dostatečnou legislativu, která by umožnila ženě i muži kvalitně skloubit pracovní život s rodinným. Protože v opačném případě je žena nucena rozhodovat se mezi profesí a rodinou.³⁰

3. Mateřství a zaměstnaná žena

„Rodičovství zahrnuje jak mateřství, tak otcovství. To, že industriální společnost bagatelizuje úlohu otce, nečiní z mateřství universální lidskou nutnost. Mateřství může omezovat sociální a ekonomické role žen, ale zrovna tak může otcovství omezovat role mužů. Existují společnosti, v nichž se muži a ženy dělí víceméně stejným dílem o úkoly vyplývající z mateřství a porodu.“³¹

„Zdánlivá „přirozenost“ mateřství, o které tak rádi hovoří konzervativci nebo diferenční feministky, může být zpochybněna, pokud nahlédneme do historie

²⁷ CHAPUPKOVÁ, J., ŠALAMOUNOVÁ, P. *Sociologické studie*. s. 30.

²⁸ Srov. ČERMÁKOVÁ, M. *Rodina a měnící se gender role – sociální analýza české rodiny*. s. 47-48.

²⁹ ANZENBACHER, A. *Křesťanská sociální etika – úvod a principy*. s. 84.

³⁰ Srov. HRUŠKOVÁ, M., KOZLOVÁ, L. *Rodina z hlediska uspořádání genderových vztahů a rolí*. In ŠRAJER, J. MUSIL, L. *Etické kontexty sociální práce s rodinou* s. 35.

³¹ OAKLEYOVÁ, A. *Pohlaví, gender a společnost*. s. 103.

rodičovských kompetencí. V průběhu 19. a 20. století docházelo v Evropě k zásadní změně v pojetí rodičovských rolí. Původní otcovská práva, mající dříve charakter absolutní moci v rodině, byla s podporou státu převedena na matky. Dřívější kompetence otce rozhodovat o potřebách a zájmech dětí byla zcela nahrazena mateřskou zodpovědností. Mateřské roli je přisouzen zásadní význam ve zdravém vývoji dítěte.³²

Mateřství, nikoliv otcovství je na trhu práce jasným handicapem. Matky s malými dětmi jsou nejohroženější skupinou na trhu práce³³

Mohlo by se zdát, že dnešní žena má již vyřešenou otázku své ženské identity. Díky zajištění svých práv jak v rodině, tak i v zaměstnání, možnosti vzdělávání, možnosti plánování těhotenství, může být žena vším, čím chce. Ovšem základní otázka volby stále trvá – zejména kvůli vztahu ženy k mateřství. Mít dítě nebo nemít je dnes kardinální otázkou pro ženy. Tato otázka je tím závažnější, čím svobodněji se může žena rozhodnout. Vyvstává otázka, zda je možné, aby žena vědomě odmítala svou mateřskou roli? Emancipace v druhé polovině 19. století nastolila otázku, zda je vůbec spravedlivé požadovat od ženy, aby nesla veškerou tíhu prokreace lidstva, protože nejen kojení a rození, ale i základní výchova dítěte připadla ženám, když rodina přestala být výrobní jednotkou a muži začali pracovat mimo domov.³⁴

„V devatenáctém století měly všeobecně pozitivní revoluční proměny ve výrobním způsobu, ve struktuře osídlení a míře blahobytu dostupného pro nejširší vrstvy populace, souhrnně nazývané průmyslovou revolucí, na rodinu a zejména na postavení žen v ní rozporuplný dopad; zvedly sice všeobecně životní úroveň, oddělily však bydliště a pracoviště a učinily masy žen závislé na zaměstnání mužů. Ženy, nemohouce být dále přímými spolupracovnicemi mužů v produkující domácnosti, staly se poskytovatelkami obsluhy jejich

³² JANEBOVÁ, R. *Sociální problémy z aspektu gender*. s. 12.

³³ Srov. KRÍŽKOVÁ, A. *Nepříliš harmonická realita. Rodičovské kombinace práce a péče v mezích generové struktury současné české společnosti*. s. 63.

³⁴ Srov. HORSKÁ, P. *Z historie role ženy-matky a ženy-partnerky*. In VODÁKOVÁ, A., VODÁKOVÁ, O. *Rod ženský. Kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?* s. 91-92.

pracovní síly. Ještě po druhé světové válce ustavovaly se v Evropě – v dobré vůli vybudovat spravedlivou společnost – státy sociálního blahobytu, jež byly založeny na předpokladu muže jako chlebováře. Ženy, zmobilizované napřed válečným hospodářstvím do průmyslu a služeb na místa mužů, byly, jak se muži vraceli do svých zaměstnání, zatlačovány tímto systémem zpět do domácností.³⁵

„Nelze očekávat, že by se dnes již třetí generace zaměstnaných žen ve větší míře vzdala práce. Neodpovídá tomu zejména vzdělanostní struktura, generační zkušenosti, současná ekonomická situace rodin, systém hodnotových orientací jednotlivých profesních skupin žen a všeobecné podceňování práce v domácnosti, a konec konců i nízký sociální status nezaměstnaných žen.“³⁶

Většina populace si dnes myslí, že pokud je žena zaměstnána mimo rodinu, neznamená to, že by nedokázala vytvořit bezpečné emocionální zázemí svým dětem. Ženy, přestože se identifikují s tradiční rolí pečovatelky a rodinu považují za důležitou součást svého života, nemyslí si, že výchova a veškerá péče o děti a domácnost by měla být výhradní záležitostí. Jedná se i o rozdělení rolí v rodině, kdy ženy jsou více nakloněny představě většího podílu pomoci muže při chodu domácnosti a výchově dětí. Této představě však tradičně nejsou muži příliš nakloněni. S naprostým převrácením rolí, kdy žena zajišťuje ekonomickou podporu domácnosti a muž pečuje o děti, víc souhlasí ženy než muži.³⁷

„Během posledního desetiletí se upevnily postoje podporující zaměstnání ženy, nejen jako zdroje druhého příjmu, ale i jako prostředku nezávislosti žen. Přestože se nijak neoslabuje vnímání konfliktu mezi mateřskou a pracovní rolí ženy, roste v mladé generaci přesvědčení, že zaměstnání matky nepředstavuje překážku tomu, aby mohla poskytnout dítěti hodnotné emocionální zázemí. O rozšiřující se diferenciaci hodnotových orientací ve vztahu k rodině svědčí i to, že se zvyšuje

³⁵ MOŽNÝ, I. *Rodina a společnost*. s. 178.

³⁶ ČERMÁKOVÁ, M. *Rodina a měnící se gender role – sociální analýza české rodiny*. s. 13.

³⁷ Srov. CHAPUPKOVÁ, J., ŠALAMOUNOVÁ, P. *Sociologické studie*. s. 34.

podíl žen, které považují za stejně uspokojivé jako placené zaměstnání být ženou v domácnosti.³⁸

V první polovině dvacátého století byly formulovány tři postoje k zaměstnanosti vdaných žen, které dodnes vyčerpávají východiska k posuzování této problematiky.

- **Konzervativní stanovisko** – uznávalo zásadu, že vdané ženy, zvláště matky, pracovat nemají. Výrazné konzervativní stanovisko dokonce říká, že vdaná žena nemá právo pracovat mimo rodinu. Podle tohoto stanoviska jsou pak vychovávané dívky i chlapci. Děvčátka jsou vedeni k péči o domácnost, dokud se neprovdají, jsou pomocnicemi svých matek. Chlapci jsou naopak vedeni k opuštění své rodné domácnosti. Jakmile dokážou uživit sami sebe, zakládají rodinu. Toto stanovisko bylo postupně zatlačeno mimo veřejný diskurs a v dnešní postmoderní době nemá prakticky žádný vliv.
- **Nekonzervativní stanovisko** – považuje za samozřejmou jen práci u neprovdaných žen. Jakmile se žena stane matkou, své zaměstnání opustí. Vrací se k zaměstnání, až když děti její péči tolik nepotřebují. Fundamentalističtější postoj přepokládá, že žena dá dětem přednost před zaměstnáním. Také péče o vnoučata nebo rodiče její a jejího manžela jsou důvodem k přerušení zaměstnání.
- **Egalitární přístup** – poukazuje na devalvací ženské kvalifikace v době péče o děti. Pokud je mateřská fáze delší, kvalifikovanější žena ztrácí výpadkem z profese kontakt s jeho dynamickým rozvojem a je tak odsouzena k méně kvalifikovanější práci ve svém oboru, pokud z něho nevypadne úplně. Takovýto handicap není, podle egalitárního přístupu, slučitelný s nárokem na rovnost životních šancí.³⁹

³⁸ CHAPUPKOVÁ, J., ŠALAMOUNOVÁ, P. *Sociologické studie*. s. 39.

³⁹ Srov. MOŽNÝ, I. *Rodina a společnost*. s. 179-181.

4. Matka samoživitelka

V první polovině dvacátého století byl zásadní rozdíl v postavení provdané a neprovdané ženy. O provdanou ženu se staral manžel zcela samozřejmě, pokud neměla příjmy ze zaměstnání. Manželův příjem byl základem rodinné ekonomiky. Naproti tomu postavení neprovdaných bezdětných žen zproblematizoval až rozpad tradiční velké rodiny, která dávala bázi neprovdaným ženám, nabízejíc jim práci pomocnic, děveček, chův a služek. Jakmile přestal tento systém na konci devatenáctého století fungovat, zaměstnanost neprovdané ženy se stala holou ekonomickou nutností.⁴⁰

„Přestože většina osamělých matek v České republice pracuje, mnoho faktorů jim jejich pracovní aktivitu komplikuje. V první řadě jsou to překážky společné pro všechny ženy na pracovním trhu: nižší platové ohodnocení vzhledem k mužům, horizontální i vertikální segregace pracovního trhu, vyšší úroveň nezaměstnanosti žen. Jejich příjmy jsou nižší než u mužů a navíc jejich pozice na pracovním trhu je nejistější. Na druhém místě se jedná o překážky, jimž jsou vystaveny všechny ženy-matky. Nejen že se ekonomická odpovědnost rozšiřuje i na děti a potřeby domácnosti jsou tak vyšší, přítomnost dětí v domácnosti navíc částečně anebo úplně omezuje čas, jež má žena k dispozici pro pracovní aktivitu. Její zaměstnání pak závisí na dostupnosti institucí hlídání dětí a na politikách kombinace práce a rodiny. Většinou je tak závislá na pomoci státu – ať už ve formě dotování a struktur hlídání dětí, nebo ve formě sociálních podpor. Český systém sociální podpory ale dostatečně nereflektuje situaci rodiny s jednou ekonomicky aktivní osobou, která navíc pečuje o děti. Pracovní příjem takové osoby je příliš nízký, v případě rodičovské dovolené většinou nulový, a dávky sociální podpory nemohou pokrýt ani minimální potřeby takovéto rodiny.“⁴¹

⁴⁰ Srov. MOŽNÝ, I. *Rodina a společnost*. s. 179-180.

⁴¹ KŘÍŽKOVÁ, A. a kol. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. s. 52.

Procento zaměstnaných žen se zvýšilo i díky nárůstu počtu rozvodů. Dříve žena „přežila“ rozvod jen za podmínky, že si našla nového partnera. Dnes, když má žena nezávislý příjem nebo zajištěnou finanční podporu od bývalého partnera, státu nebo příbuzných, dokáže přežít sama. Rodiče zároveň nejsou nuceni do manželství vstupovat, svobodné matky se mohou uživit samy. Péče státu dnes výrazně posílila a převážila všechny ostatní formy pomoci. Ženy s dětmi bývaly opouštěny i v minulosti, během celých dějin. Dříve jim však pomáhali hlavně příbuzní. Předpokládalo se, že rodinu nějakým způsobem uživí a zabezpečí otec a to před rozvodem i po něm. To však již neplatí ani ve středních vrstvách, natož u chudší části obyvatelstva. Odpovědnost za osamělé rodiče tak přebírá víceméně stát. V posledním desetiletí, se toto břemeno zvýšilo a klade obrovské nároky na rozpočty určené na sociální politiku.⁴²

Stát se snaží vymezit práva a povinnosti rodičů. Garantuje, že muž a žena se mohou chovat svobodně, ale rodičovské povinnosti přetrvávají i po rozvodu. Žena a muž tak nemusí zůstat manželi, ale rodiči zůstávají navždy. Zákony z osmdesátých let se snažily ukázat model, i přes rozvod nerozlučitelné rodiny. Bez ohledu na manželskou historii i budoucnost musejí muž a žena zůstat jako rodiče spolu. Je o model nerozlučitelnosti „rodičovského páru“, který je jediný považován za dobrý pro dítě.⁴³

5. Péče o děti mimo rodinu

Kolektivní péče o děti byla upřednostňována před individuální výchovou. Ženy k rychlému návratu do práce také nutila krátká mateřská dovolená. Poplatky na děti v zařízeních péče o děti stát dotoval, navíc přispíval i na obuv, dětské oblečení a jiné potřeby pro děti. Na konci 60. let ale začali psychologové upozorňovat na negativa této kolektivní péče o děti. Navíc vysoké zapojení matek malých dětí na trhu práce začalo být nevýhodné ekonomicky, a to i z důvodů časté

⁴² Srov. GOODY, J. *Proměny rodiny v evropské historii*. s. 181-184.

⁴³ Srov. DE SINGLY, F. *Sociologie současné rodiny*. s. 50.

absence matek při péči o nemocné děti. Tehdejší vládní politika tak přišla s řadou prarodinných opatření.⁴⁴

„V padesátých letech významně vzrostl podíl žen v celkovém počtu pracujících. V socialistických zemích byla ženám podsouvána role pracovnice. Úloha výchovy další generace k mateřství byla opomenuta úplně. A když se přece nějaký politik snažil prosazovat představu ženy matky – hospodyně, byl obviněn, že brzdí rozvoj národního hospodářství. Děti tedy zůstávaly v celodenní péči jeslí, školek a školních družin.“⁴⁵

Počátky veřejné péče o předškolní děti, lze v České republice datovat do 19. století. Během tohoto vývoje lze charakterizovat dvě funkce těchto zařízení. A to funkci sociální (pečovatelskou) nebo funkci pedagogickou (výchovnou a vzdělávací). V roce 1869 vznikla v České republice první mateřská škola podle francouzského vzoru. Tato mateřská škola byla prvotně určena pro děti chudých a celý den pracujících rodičů. Opatrovny a jesle měly podobu ošetřovatelských ústavů, zatímco mateřská škola měla za úkol přípravu dětí na povinnou školní docházku.⁴⁶

„Stanovení provozu předškolních zařízení, ať se jedná o jesle či mateřské školy, se odvíjí od jeho typu. V zásadě mohou existovat zařízení, která poskytují dětem polodenní provoz (v MŠ je to pak nejdéle 6,5 hodiny denně). Mohou však rovněž existovat zařízení s internátním provozem, poskytující dětem celodenní i noční péči (ta, pokud vůbec existují, jsou obvykle omezena na velká města s počtem obyvatel nad 100 tisíc). Většina zařízení obvykle poskytuje celodenní provoz, kde obvyklá délka provozu se pohybuje od 6 či 6,30 do 16 až 17.30 hodin. Zatímco v době socialismu muselo být dítě v zařízení pře 8 hodinou ráno, dnes je možné sjednat „klouzavou“ dobu nástupu do zařízení podle časových

⁴⁴ Srov. HÖHNE, S. *Podpora rodin s dětmi a vliv peněžních transferů na formu rodinného soužití*. s. 9.

⁴⁵ PRÁŠILOVÁ, H. *Česká matka 21. století*. s. 16.

⁴⁶ Srov. HAŠKOVÁ, H. *Doma v jeslích, nebo ve školce? Rodinná a institucionální péče o předškolní děti v české společnosti mezi lety 1945-2006*. s. 15.

dispozic rodičů, stejně jako je možné vyzvedávat dítě tzv. „po obědě“ (cca mezi 12-13 hodinou) a pak kdykoli odpoledne „po spaní“, tj. zhruba od 14.30 výše.⁴⁷

„Pokud nebudou posíleny kapacity z veřejných zdrojů podporovaných kvalitních institucí péče o předškolní děti různého věku, znamená to, že zajištění kombinování rané péče o děti a výtěžné činnosti bude stále více ponecháno pouze na rodičích a v rámci dělby práce v českých rodinách zejména na ženách.“⁴⁸

„Současný nárůst počtu nejmenších dětí v souvislosti se zvýšením porodnosti může dnešní mírně nepříznivé podmínky pro využívání institucionální péče o malé děti dále zhoršit. Je třeba reagovat s předstihem na měnící se požadavky v kvantitativním i kvalitativním smyslu. Uspokojit zájmy rodičů, kteří na jedné straně považují rodičovskou péči o nejmenší děti za tu nejlepší, ale současně vykazují vysoké profesní aspirace, případně potřebu zvyšovat životní úroveň rodiny dvojnásobným příjmem, nebude možné bez hledání diverzifikovaných forem péče zabezpečené kombinovaným financováním z různých zdrojů a přizpůsobené mj. lokálním podmínkám. Žádoucí bude větší rozsah „poloinstitucionálních“, regionálně přizpůsobených typů zařízení různé velikosti. Ty by měly doplňovat formy tradiční, což je zvláště žádoucí pro děti mladší tří let.“⁴⁹

5.1. Mateřské školy

„Mezi dvěma světovými válkami navštěvovalo MŠ přibližně 20% dětí příslušné populace. Od roku 1948 na základě zákona o jednotné škole se MŠ staly prvním článkem školské soustavy, byť nepovinným. Počet MŠ prudce vzrostl, a tato zařízení pracovala podle jednotných osnov. V MŠ byl preferován kolektivní přístup, který se projevoval i ve vysokém počtu dětí navštěvujících danou

⁴⁷ Srov. KRÍŽKOVÁ, A. a kol. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. s. 25.

⁴⁸ HAŠKOVÁ, H. Kam směřuje česká společnost v oblasti denní péče o předškolní děti? In KRÍŽKOVÁ, A. a kol. *Práce a péče*. s. 70.

⁴⁹ KUCHAROVÁ, V., SVOBODOVÁ, K. *Sít' zařízení denní péče o děti předškolního věku v ČR*. s. 39.

MŠ, jednotnými požadavky, povinnou účastí dětí na organizovaných činnostech apod. od 60. let vzrůstal počet dětí navštěvujících MŠ. Ve školním roce 1989/1990 navštěvovalo MŠ 96% dětí ve věku od 3 do 6 let, do jeslí chodilo téměř 20% dětí ve věku od 6 měsíců do 3 let.⁵⁰

Úbytek mateřských škol po roce 1989 byl dán poklesem porodnosti v devadesátých letech. Před rokem 1990 byly mateřské školy státním zařízením, v současnosti mateřské školy zřizují jak obce, tak církevní organizace. V průběhu 90. let vznikaly i soukromé mateřské školy, zcela výjimečně i podnikové mateřské školy při velkých podnicích. V České republice není dosud příliš rozšířená péče o děti v mikrozařízeních (mikrojesle a mikroškolky). Taková zařízení u nás téměř neexistují. Zároveň není mnoho rozšířená ani placená individuální péče o děti, kterou by zajišťovaly specializované agentury nebo soukromé osoby. Mnohé rodiny tak spíše spoléhají na výpomoc v péči o děti v rámci širší rodiny.⁵¹

5.2. Jesle

V českém právním řádu byly jesle až do roku 1991 řazeny mezi předškolní zařízení spadající pod ministerstvo školství. Současně však měly jesle dle zákona o péči o zdraví lidu status zařízení léčebně preventivní péče pro děti, přestože do jeslí mohly být přijímány pouze zdravé děti. To znamenalo, že předškolní výchova spadala pod okresní národní výbor a léčebně preventivní péče náležela okresnímu ústavu národního zdraví. Tato situace se změnila díky novému zákonu o předškolních zařízeních a školských zařízeních a následně školského zákona. Díky těmto opatřením patří jesle od počátku 90. let pod zařízení zdravotnická. Podmínky provozu jeslí upravuje metodický pokyn ministerstva zdravotnictví

⁵⁰ KŘÍŽKOVÁ, A. a kol. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. s. 22.

⁵¹ Srov. KŘÍŽKOVÁ, A. a kol. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. s. 24.

z roku 1968, podle něhož mohou být do jeslí přijímány děti pracujících matek ve věku zpravidla od skončení mateřské dovolené do tří let.⁵²

„Skutečnost, že správa jeslí tradičně spadala do kompetence ministerstva zdravotnictví, přispěla v roce 1989 k vyloučení jeslí ze systému předškolních zařízení, který tvoří první článek státem podporované školské soustavy. Mezi předškolní zařízení patřily jesle v České republice od 60. let, kdy se také uvažovalo o předání zodpovědnosti za jesle mezi ministerstvem zdravotnictví a ministerstvem školství, které však nebylo nakonec realizováno. Vyloučení jeslí ze systému státem podporovaných předškolních zařízení po roce 1989 vedlo jednak k redukci jejich počtu, jednak k navýšení poplatků za jejich služby.“⁵³

Na počátku devadesátých let bylo na území České republiky 1 043 jeslí a mikrojeslí s 39 829 místy. Nejvýraznější pokles počtu jeslí byl zaznamenán v posledním desetiletí. Důvodem je jednak změna hodnotové orientace (individualizace, seberealizace, význam vzdělání atd.), jednak také pokles porodnosti v 90. letech, prodloužení rodičovské dovolené na 3 roky a nárok na rodičovský příspěvek na 4 roky. K poklesu počtu těchto zařízení pravděpodobně také přispěl názor odborníků, že celodenní odloučení od matky je velkou zátěží pro dítě. Koncem roku 2005 bylo v celé České republice jen 54 jeslí, což znamená, že mezi lety 1990 – 2005 došlo k poklesu o 94%.⁵⁴

Dříve děti nastupovaly do jeslí v podstatě povinně od šesti měsíců, dnes je umožněno matkám nástup do práce v domě, kterou si samy vyberou. Většinou jsou dnes děti umisťovány do jeslí kolem druhého roku a ke každému dítěti je přistupováno individuálně. To je rozdíl oproti dřívější době, kdy byla stanovena pevná striktní pravidla. Děti musely být v jeslích v pevně stanovenou dobu (nejpozději do osmi hodin ráno), zároveň musely být vyzvedávány v určitou

⁵² Srov. ŠAMANOVÁ, T. Historie, současnost a perspektivy legislativního rámce péče o děti do tří let. s. 35.

⁵³ HAŠKOVÁ, H. Kam směřuje česká společnost v oblasti denní péče o předškolní děti? In KRÍŽKOVÁ, A. a kol. *Práce a péče*. s. 54.

⁵⁴ Srov. KUCHAROVÁ, V., SVOBODOVÁ, K. *Sít' zařízení denní péče o děti předškolního věku v ČR*. s. 9.

hodinu. Dnes může rodič přivést dítě kdykoliv a vyzvednout ho může také kdykoliv, snad jen mimo dobu odpoledního spánku. Vše vychází ze snahy vyjít maximálně vstříc potřebám rodičů i dětí.⁵⁵

5.3. Firemní školky

Aktivity směřující k lepšímu sladění soukromého a pracovního života jsou již dlouhodobou záležitostí. V současné době se o nich však mluví čím dál víc. Vzhledem k tomu, že na českém trhu je nedostatek kvalifikovaných lidí, může tento fakt přispívat k většímu zájmu o firemní školky. Zaměstnavatelé vidí, že odchod na rodičovskou dovolenou se stává stále větším problémem, protože není mnohdy lehké nahradit odcházející odbornou pracovníci či pracovníka. Zájem o firemní školky je také podpořen současným baby boomem, kdy v rámci firemní populace díky tomu odchází více žen i mužů. Druhým aspektem je právě boj o kvalifikované lidi. Možnosti na dobré sladění pracovního a soukromého života jsou atraktivní pro kvalifikované a talentované lidi, které si firma touto možností či službou přitáhne a udrží.⁵⁶

6. Otcové na rodičovské dovolené

Konec 20. století byl v západních zemích významným snahou o zrovnoprávnění žen a mužů na pracovním trhu. Tyto snahy však nepřinesly žádné významné změny. Pozvolna jsou ale prosazovány na několika liniích, kdy jednou z možností je zrovnoprávnění legislativy péče o děti pro oba dva rodiče. Nově vytvořená rodičovská dovolená, jež navazuje na dvacetiosmítýdnovou mateřskou dovolenou, je už rovnocenně přístupná otci i matce. V rodinách,

⁵⁵ Srov. SCHNEIDER, J. *Jesle – poslední skanzeny v ČR?* s. 4.

⁵⁶ Srov. BOHUTÍNSKÁ, H. *Firemním školkám nahrává babyboom i boj za talentované lidi.* [online].

ve kterých se v péči o dítě vystřídají oba rodiče, napomáhají zrovnoprávnění žen na pracovním trhu, tím, že zkracují absenci ženy v práci.⁵⁷

„Rovnoprávné rozdělení domácích rolí včetně výchovy dětí zmírňuje znevýhodněnou pozici žen na pracovním trhu. Rodiny, ve kterých se muž a žena vystřídají během rodičovské dovolené nebo po mateřské dovolené, napomáhají zrovnoprávnění žen na trhu práce, především odstranění diskriminace. Pokud se zvýší participace otců na RD či případné „otcovské dovolené“, sníží se diskriminace žen na pracovišti. Zaměstnavatelé už nebudou moci počítat s tím, že když přijmou muže, tak jim na RD neodejde. Stejně tak nemůže zaměstnavatel předpokládat, že to bude žena, která bude s dětmi doma, pokud jsou nemocné. Tuto situaci by také usnadnila možnost vystřídání se na tzv. ošetřovance. Otec, který je pouze živitelem, je pro ni často nenahraditelný. Aktivní otec, který udržuje intenzivní vztah se svým dítětem již od jeho narození, popř. využitím rodičovské dovolené a podílením se na celkovém chodu domácnosti, se stává pro rodinu nenahraditelným. Aby se zvýšila participace mužů na rodičovské dovolené, zavedly skandinávské země tzv. otcovskou kvótu, kdy je část rodičovské dovolené vyhrazena pouze otci. Pokud otec tuto „otcovskou dovolenou“ nevyužije, rodina ztrácí na tuto část placeného volna nárok. Otcovská kvóta je využívána ve Švédsku, Norsku a na Islandu.“⁵⁸

„I ve skandinávských státech, které jsou zatím nejdále v procesu transformace tradiční otcovské role i nastolení rovných příležitostí mužů a žen, výrazněji vzrostl podíl mužů, kteří opustí na čas zaměstnání, aby pečovali o své malé dítě/děti, až v devadesátých letech. K této změně došlo především díky výraznější stimulaci ze strany státu, nikoli samovolnou proměnou v chování rodičů.“⁵⁹

⁵⁷ Srov. NEŠPOROVÁ, O. *Harmonizace rodiny a zaměstnání. Rodiny s otci na rodičovské dovolené.* s. 3-4.

⁵⁸ JACHANOVÁ DOLEŽELOVÁ, A. Aktivní otcovství napomáhá k harmonizaci celé rodiny. In *Rovné příležitosti do firem.* s. 18.

⁵⁹ NEŠPOROVÁ, O. *Harmonizace rodiny a zaměstnání. Rodiny s otci na rodičovské dovolené.* s. 10.

Institut otcovské dovolené funguje ve skandinávských zemích, v naší společnosti je však do jisté míry neprůchodný, protože je ovlivňován genderovou segregací pracovní sféry. Protože žena má obvykle nižší výdělek, a rodina volí co nejvýhodnější řešení, zůstávají na rodičovské dovolené z tohoto pohledu většinou ženy.⁶⁰

Muži by se však měli naučit pečovat nejen o dítě, ale i starat se o celou domácnost. Zatím muži, kteří zůstávají na rodičovské dovolené, celodenně pečují o dítě, avšak starost o chod domácnosti je stále přenechána ženě, která v tomto případě chodí do zaměstnání. Také se často stává, že jakmile přijde žena ze zaměstnání, „přebírá“ veškerou starost jak o dítě, tak o domácnost.⁶¹

„Situace je poněkud odlišná v postkomunistických zemích, kde byl již během totalitního režimu prosazen model dvoupříjmové rodiny a v tomto smyslu je zde rovnost mužů a žen na pracovním trhu zdánlivě vyrovnanější. Rovnost ve veřejném životě, která byla za socialismu deklarována, však byla v ostrém kontrastu s tradičním rozdělením genderových rolí v soukromém životě. Výsledný stav, kdy ženy ve východní Evropě pracují ve vysoké míře na plný úvazek, neznamená, že by se v péči o domácnost a dělily rovným dílem s muži. V některých ohledech zde ještě rigidněji přetrvává striktní rozdělení „ženských“ a „mužských“ rolí, které ve větší míře zachovávají zejména starší generace a lidé s nižším vzděláním. Genderové rozdělení rolí navíc tvoří významnou součást identit těchto lidí. O tom svědčí například fakt, že legislativní opatření týkající se ustanovení možnosti a práva otce na rodičovskou dovolenou zde byla zaváděna později v porovnání se západní Evropou; stalo se tak až po pádu komunistického režimu, tedy nejdříve v devadesátých letech dvacátého století a často až na počátku století následujícího.“⁶²

⁶⁰ Srov. ČERMÁKOVÁ, M. *Rodina a mění se gender role – sociální analýza české rodiny*. s. 35.

⁶¹ JACHANOVÁ DOLEŽELOVÁ, A. Aktivní otcovství napomáhá k harmonizaci celé rodiny. In *Rovné příležitosti do firem*. s. 19.

⁶² NEŠPOROVÁ, O. *Harmonizace rodiny a zaměstnání. Rodiny s otci na rodičovské dovolené*. s. 11.

V České republice je péče o mladší děti stále vnímána jako ženská záležitost, na níž se muži významným způsobem nepodílejí. Výzkumy ukazují na existenci tří typů otců dle jejich pracovní aktivity a zapojení se do péče o rodinu.

- Prvním typem je „**pomáhající otec**“ – muž, který chápe péči o rodinu a děti jako ženskou záležitost, přesto jsou ochotni v případě potřeby, aktivně se zapojit do chodu domácnosti a výchovy. Sebe sami považují za živitele rodiny, přestože je jejich rodina závislá i na příjmu partnerky. Za pomoc při výchově a pomoci s domácností však nepřebírají odpovědnost. Svou pomoc také omezují jen na určité úkony.
- Druhým typem je „**otec-živitel**“ - Tento typ je méně rozšířený a vyznačuje se uznáváním tradiční role muže v rodině. Jsou hlavními živiteli a veškerou péči o děti zastává partnerka. V České republice lze tento typ rozlišit na „staré patriarchy“ a „nové patriarchy“. První jsou muži, kteří za komunistického režimu zastávali takové pracovní a společenské pozice, jež jim umožňovaly uspokojivě uživit rodinu a neponechávaly jim mnoho volného času. Druzí přicházejí s nástupem kapitalismu. Jde o muže, kteří se definují hlavně profesionálně a kteří dosáhli úspěchu na společenském žebříčku. Po narození dítěte často zintenzivňují svou pracovní aktivitu a tím dochází ke snížení času, který mají na rodinu.
- Třetím typem, nově se objevujícím jsou „**pečující otcové**“ – muži, jež odmítají tradiční oddělování mužských a ženských rolí a kteří se z vlastního přesvědčení aktivně podílejí na výchově dětí a péči o rodinu. Někteří nastupují na rodičovskou dovolenou, jiní alespoň redukují profesní aktivitu, aby získali čas pro rodinu.⁶³

⁶³ Srov. KRÍŽKOVÁ, A. a kol. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. s. 41-42.

6.1. Situace v České republice

„U většiny rodin, kde zůstává otec na rodičovské dovolené, je tento důvod ovlivněn ekonomickou situací. Otec odchází na RD, pokud je nezaměstnaný nebo pokud má jeho manželka výrazně vyšší plat než on. Společnost často nazírá na páry, kde je otec na RD, negativně. Např. prarodiče se neumějí s touto „výměnou rolí“ smířit. Ženy jsou často označovány za „krkavčí matky“ a muži za „flákače“.“⁶⁴

„V České republice tvoří muži celodenně pečující o malé děti zhruba 1% z celkového počtu osob pečujících doma o malé děti. Proto je pro umožnění sladování rodinných a pracovních povinností důležitá nejen rodičovská dovolená sama o sobě, ale právě možnost jejího využití oběma rodiči. Pokud rodičovskou dovolenou využívají pouze matky, ve skutečnosti to znevýhodňuje jejich pozici na pracovním trhu, jelikož jejich zaměstnavatel ztrácí po dobu jejich rodičovské dovolené pracovní sílu, kterou musí nahradit. Naproti tomu v případě, že na rodičovskou dovolenou může nastoupit i otec, zaměstnavatel ztrácí jistotu přesvědčení o tom, že muži jsou lepší zaměstnanci proto, že u nich nehrozí absence v práci z důvodu rodinných povinností. Navíc, pokud by otcové svá práva skutečně využívali, snížila by se absence matek v zaměstnání, jelikož by se celkové období péče o děti rovnoměrnějším způsobem rozdělilo mezi oba rodiče. Z hlediska rodinného života by pak tento model vedl ke stmelování nukleární rodiny a posílení její společenské funkce.“⁶⁵

Zákonem č. 155/2000 Sb. byl upraven institut rodičovské dovolené. Byla to reakce na příslušné směrnice Evropských společenství, jež zakotvuje nárok na volno z důvodů péče o dítě pro oba rodiče současně. Tato směrnice říká, že právo na rodičovské volno je individuální a nepřenosné a umožňuje, aby o dítě pečovala matka nebo otec, popřípadě oba současně. Z tohoto pohledu je potřeba

⁶⁴ JACHANOVÁ DOLEŽELOVÁ, A. Aktivní otcovství napomáhá k harmonizaci celé rodiny. In *Rovné příležitosti do firem*. s. 19.

⁶⁵ HRUŠKOVÁ, M., KOZLOVÁ, L. Rodina z hlediska uspořádání genderových vztahů a rolí. In ŠRAJER, J. MUSIL, L. *Etické kontexty sociální práce s rodinou*. s. 35.

rozlišovat, zda jde o zaměstnance nebo o zaměstnankyni. V případě, že jde o zaměstnankyni, může tato v zájmu prohloubení péče o dítě požádat zaměstnavatele o poskytnutí rodičovské dovolené a to tak, aby navazovala na mateřskou dovolenou. Jde o rozdíl, kdy o mateřskou dovolenou zaměstnankyně žádat nemusí, zatímco o následnou rodičovskou dovolenou požádat zaměstnavatele musí. Této žádosti pak zaměstnavatel musí vyhovět. Zaměstnavatel je také povinen poskytnout rodičovskou dovolenou také otci dítěte a to od narození dítěte v rozsahu, o jaký požádá, nejdéle však do 3 let věku dítěte. Rodičovská dovolená zaměstnankyně či zaměstnance nemusí být čerpána vcelku, ale musí být čerpána v rozsahu, o který bylo požádáno.⁶⁶

7. Kombinace práce a rodiny

Po druhé světové válce byl velký důraz kladen na ekonomický rozvoj země. Byl vydán dekret O všeobecné pracovní povinnosti (1945), kde se sice explicitně o ženách nepojednávalo, přesto Národní fronta žen diskutovala o ženské participaci na trhu práce. Každá z politických stran měla v Národní frontě své zástupkyně, přičemž zejména komunistky se zasazovaly o nábor žen do průmyslu. Až na lidovecké poslankyně, které se obávaly, aby výdělečná práce žen nepřispívala k populačnímu poklesu a nebyla na úkor rodiny, se Národní fronta žen shodovala v tom, že žena by měla mít na trhu práce stejná práva na uplatnění jako muži. Stát měl ženám pomoci usnadňovat péči o děti a domácnost. Partneři, manželé a otcové dětí se v této době jako pomocníci v péči o děti a domácnost ve veřejných dokumentech nevyskytovali.⁶⁷

Vstupem žen do ekonomické aktivity, docházelo k modernizaci ženského statusu. Tato změna se však netýkala dělby odpovědnosti mezi partnery v rodině.

⁶⁶ PŘIB, J. a kol. *Mateřská a rodičovská dovolená*. s. 37-38.

⁶⁷ Srov. HAŠKOVÁ, H. *Doma v jeslích, nebo ve školce? Rodinná a institucionální péče o předškolní děti v české společnosti mezi lety 1945-2006*. s. 16.

Zaměstnané ženy tak musejí zvládat „dvojí zátěž“ placené práce a zároveň hlavní odpovědnosti za rodinu a domácnost.⁶⁸

„S tím, jak narůstají pracovní možnosti žen, ženy jsou stále vzdělanější a chtějí se uplatnit v zaměstnání, nabývá na významu problém nazývaný slučování rodinného a pracovního života. Mladá žena, která řadu let prožila přípravou na své povolání, nemá příliš chuť zůstat po delší dobu na rodičovské dovolené, pokud to znamená ztrátu postavení, jež si těžce vybuodovala. Odkládá proto mateřství a často se stává matkou jednoho dítěte. Nebo si naopak přeje plně se věnovat své rodině, ale po skončení zdánlivé „dovolené“ o ni žádný zaměstnavatel nemá zájem, zvláště pokud má dětí víc.“⁶⁹

Lidé v České republice hodnotí dopady kombinace mateřství a zaměstnání žen spíše negativně. Tento názor zaujímají především muži. Tito tvrdí, že dítěti neprospívá, pokud matka chodí do zaměstnání v době předškolního věku dítěte. Důsledkem toho je obviňování pracujících matek ze sobectví a nedostatečné péče. Vliv na přetrvávající konzervatismy může být absence tak zvané druhé vlny feminismu (prosazovala například práva na placenou práci, práva na dostupná zařízení pro péči o předškolní děti a jiné) a také konzervativní rétorika po roce 1989. Objevovaly se názory na „přirozený“ návrat žen do domácností atd. Tímto došlo k znovu posílení jako hlavních živitelů rodiny.⁷⁰

V české společnosti převládá nadřazení potřeb dítěte nad potřebami matky. Neexistuje zde prostor pro variantu třetí, kterou je kompromis mezi potřebami celé rodiny. Společnost by měla dát ženám prostor, aby si mohly samy vybrat, zda se chtějí plně věnovat dítěti nebo zároveň budovat svou kariéru. Ať se rozhodne jakkoliv, měla by ji společnost a stát plně podpořit a ocenit. Společnost by neměla ženu stavět před nutnost volby dítěte nebo kariéra. Měla by připustit, že lze zároveň uspokojit potřeby jak dítěte, tak i matky.⁷¹

⁶⁸ Srov. CHAPUPKOVÁ, J., ŠALAMOUNOVÁ, P. *Sociologické studie*. s. 30.

⁶⁹ MATUŠKOVÁ, Š. Pracovat a mít rodinu? Proč ne, když nám vyjde zaměstnavatel vstříc. In *Rovné příležitosti do firem*. s. 15.

⁷⁰ Srov. JANEBOVÁ, R. *Sociální problémy z aspektu gender*. s. 28-29.

⁷¹ Srov. JANEBOVÁ, R. *Sociální problémy z aspektu gender*. s. 30.

„Tradiční schéma v ČR předpokládá, že žena kombinuje svou práci se svými rodinnými závazky tak, aby rodina nedošla újmy. Ať už to udělá jakkoliv – je to její problém. Možností je více – zkrácený úvazek, méně náročná práce, práce mimo vlastní kvalifikaci. Nic se tu neříká o utrpení rodiny zaměstnaného muže. Generové rozdíly jsou hluboce zakotveny ve stereotypch, které se vztahují k roli ženy či muže. Tyto stereotypy fungují nejen běžně v pracovních a rodinných strukturách, ale nevyhýbají se vůbec myšlení a jednání českých žen. Jde v podstatě o hluboký, neřešitelný konflikt mezi tím, co žena dělá (tj. pracuje) a mezi tím, co si myslí, že by měla dělat, aby to bylo správné (být doma). Tuší, že je správné a nutné pro její identitu, aby chodila do práce, ale cítí se také připoutána k domovu.“⁷²

⁷² ČERMÁKOVÁ, M. *Rodina a měnící se gender role – sociální analýza české rodiny*. s. 13.

Tabulka č. 1 *Souhlas s výroky týkajícími se vlivu pečovatelských závazků na rodiče, podle pohlaví, vzdělání a přítomnosti dětí (v %)*

	celkem	pohlaví		vzdělání			přítomnost dětí	
		muž	žena	ZŠ, bez maturity	maturita, VOŠ	VŠ	0	1+
domácí péče o děti vážně ohrožuje pracovní kariéru ženy								
určitě/spíše souhlasím	54,4	49,8	58,7	46,3	57,5	61,3	63,0	51,6
určitě/spíše nesouhlasím	45,6	50,2	41,3	53,7	42,5	38,7	37,0	48,4
mít děti znamená příliš velké omezení rodičů								
určitě/spíše souhlasím	40,6	42,6	38,7	45,8	39,0	34,2	54,9	36,0
určitě/spíše nesouhlasím	59,4	57,4	61,3	54,2	61,0	65,8	45,1	64,0

Zdroj: BARTÁKOVÁ, H., KULHAVÝ, V. Rodina a zaměstnání II. Mladé rodiny. s. 16.

Důsledkem této malé podpory kombinování mateřství a zaměstnání je to, že se nástup matky na mateřskou dovolenou automaticky předpokládá, a to bez jakýchkoliv alternativ jako je hlídání a jiné. Tímto se ženy dostávají do konfliktu, kdy musejí zvažovat, zda opustí své zaměstnání, nebo popřípadě odůvodňovat, proč nastoupily do práce dříve. V jiných evropských zemích, například ve Francii, je situace opačná. Ženy tam naopak zvažují, zda vůbec mateřskou dovolenou nastoupí a zdůvodňují, proč odešly z práce.⁷³

„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.“⁷⁴

V české společnosti došlo k přeměně názoru, že muž má být schopen uživit rodinu. Dnešní česká rodina žije na modelu dvoupříjmové domácnosti. Rodina,

⁷³ Srov. JANEBOVÁ, R. *Sociální problémy z aspektu gender*. s. 30.

⁷⁴ KRÍŽKOVÁ, A. a kol. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. s. 14.

kteřá je závislá jen na jednom příjmu se většinou propadá do pozice nízkopříjmové domácnosti. Odpovědnost za životní úroveň rodiny přebírá krom muže i žena. Ženy tak kladou velký důraz na svou roli spoluživitelky či živitelky rodiny. Díky životní úrovni a závislosti na příjmech obou partnerů se dnes již v podstatě nesetkáváme s patriarchálním typem domácností.⁷⁵

„Oproti tradičnímu modelu rodiny, založeném na specializaci rolí se rozvíjí rodinná uspořádaní, která nahrazují tradiční komplementaritu rolí muže – živitele rodiny a ženy – matky a manželky pečující o děti a domácnost posunem k větší universalitě mužské a ženské role.“⁷⁶

„Tradiční přístupy a stereotypy dělby rolí mezi muži a ženami charakterizují i jejich vztahy ve sféře zaměstnání a v přístupu zaměstnavatelů k matkám a otcům malých dětí, jsou-li jejich zaměstnanci. Možnosti harmonizace rodiny a zaměstnání jsou v ČR z hlediska netradičních pracovních režimů využívány méně než v naprosté většině západních zemí. Především je pro nás charakteristický vysoký podíl plných úvazků i u matek malých dětí brzy (a okamžitě) po ukončení rodičovské dovolené. Také spektrum využívaných forem upravené pracovní doby je užší a koncentruje se do tří forem: zkrácená pracovní doba, zkrácený plný úvazek a pohyblivá (posunutá) pracovní doba.“⁷⁷

„Současný pracovní trh stále preferuje „mužský“ model pracovní dráhy: práci bez přerušení od ukončení studia po důchod, nerušenou soukromými (partnerskými a rodinnými) záležitostmi, dlouhou pracovní dobu podmíněnou přítomností na pracovišti (prezenteismus), schopnost časové a prostorové flexibility a mobility podle potřeb zaměstnavatele atd. Na druhé straně se však objevují nové otázky a problémy: vrůstající nejistota práce, která ohrožuje zejména tradiční model muže – živitele rodiny, nové formy zkrácené pracovní doby, založené na zkrácených úvazcích a různých formách smluv, anebo

⁷⁵ Srov. ČERMÁKOVÁ, M. *Rodina a měnící se gender role – sociální analýza české rodiny*. s. 38.

⁷⁶ CHAPUPKOVÁ, J., ŠALAMOUNOVÁ, P. *Sociologické studie*. s. 30.

⁷⁷ JURAJDA, Š. KUCHAROVÁ, V. MACHOVCOVÁ, K. a kol. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti*. s.7.

flexibilita práce ve smyslu práce v domácnosti, která prolamuje hranice mezi veřejným a soukromým.⁷⁸

„Relativně špatné možnosti kombinovat pracovní a rodinný život, nedostatek pracovní flexibility vstřícné k potřebám rodičů a familiasticky orientovaná rodinná politika usilující o to, aby žena zůstávala s dítětem dlouhou dobu v domácnosti, způsobily, že mateřství má v současnosti velký negativní dopad na konkurenceschopnost žen na trhu práce, na jejich ohroženost nezaměstnaností a na jejich aktivitu na pracovním trhu. Na komplikovanou pozici matek, konkrétně matek malých dětí do 4 let věku, na trhu práce odkazují mimo jiné rozdíly v míře nezaměstnanosti u bezdětných žen a žen s dětmi. Zatímco ve skupině žen ve věku 20-44 let byla v roce 2004 míra nezaměstnanosti matek s dětmi mladšími 4 let 16,6%, míra nezaměstnanosti bezdětných žen v tomto věku dosahuje pouze 10,4%.⁷⁹

Nedostatek míst pro děti v zařízeních péče o děti, dlouhá doba rodičovské dovolené, malá pružnost a vstřícnost firem vůči matkám s malými dětmi ohledně flexibilní pracovní doby, to vše je důvodem k posilování existujících stereotypů otcovství a mateřství. Na jedné straně stále přetrvává rozdělení na otce-živitele a matku-pečovatelku, na druhé straně však ekonomická situace českých rodin většinou nedovoluje ženám opustit pracovní trh úplně. Jejich návrat do práce je však poznamenán diskriminací danou jejich pohlavím, přerušením kariéry a přítomností malých dětí v rodině.⁸⁰

⁷⁸ KRÍŽKOVÁ, A. a kol. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. s. 15.

⁷⁹ KRÍŽKOVÁ, A., VOHLÍDALOVÁ, M. Kdo se bojí zaměstnané matky? In KRÍŽKOVÁ, A. a kol. *Práce a péče*. s. 92.

⁸⁰ Srov. KRÍŽKOVÁ, A. a kol. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. s. 35.

8. *Nástroje a strategie slad'ování práce a rodiny*

8.1. *Státní opatření*

„Rovné příležitosti znamenají odstranění viditelných i neviditelných překážek na základě pohlaví. Patří sem např. zajištění rovných příležitostí na trhu práce, vytváření podmínek pro slad'ování pracovního a rodinného života, aktivity proti násilí na ženách, podpora účasti žen v rozhodovacích procesech, odstraňování genderových stereotypů ve vzdělávání, otázka reprodukčních práv apod.“⁸¹

Rovnost příležitostí je jedním z aktuálních pilířů pro fungování demokratické společnosti. Zároveň je také jednou z nejobtížněji zajiřitelných složek lidských práv, která se týká všech složek života společnosti. Neexistuje ale jeden návod, jak docílit rovných příležitostí. Proto i Evropská unie vydává pouze rámcové strategie, které si každá členská země upravuje do svého zákonodárství a politiky. Vytváření rovnosti příležitostí pro ženy a muže má příznivý vliv na úroveň naplňování lidských práv a zároveň je praktickým nástrojem podnikových praktik, které jsou využívány jak zaměstnavateli, tak i odboráři. Ženy pracují na zkrácený úvazek častěji než muži, ale práce na zkrácenou pracovní dobu je soustředěn do méně kvalifikovaných zaměstnání, což znamená nepřímou diskriminaci. Zkrácený pracovní úvazek zvyšuje sice šanci na získání zaměstnání a tím umožňuje skloubení zaměstnání a péče o rodinu, ovšem z hlediska rovných příležitostí je také prostředkem ke zvyšování genderové segregace. Základem této genderové segregace jsou odlišné vzdělanostní a profesní plány žen a mužů a jejich nerovný přístup k řídicím funkcím. Malé zastoupení žen v řídicích funkcích patří do oblasti zjevné genderové nerovnosti. Zaměstnání je jednak zdrojem příjmů, ale zároveň formou seberealizace a významnou oblastí utváření sociálních vztahů a určující faktor sociálního statusu. Ženy se od mužů navíc odlišují tím, že musejí řešit vztah mezi mateřskou dovolenou a profesní rolí. Dlouhodobým trendem je rozhodnutí se (hlavně mladých a vysoce

⁸¹ *Ženy a muži v datech*. s. 87-88.

kvalifikovaných) žen pro druhou možnost. Lze si to vysvětlovat jak rostoucími profesními ambicemi, zvyšováním nároků na povolání, napětím na trhu práce a také malou podporou skloubení obou rolí.⁸²

„Komplexní prorodinná politika je žádoucí mimo jiné proto, že instituce rodiny trpí v moderní společnosti stále obtížnější slučitelnost svých funkcí s požadavky zaměstnání a moderního hospodářství. Kvůli přístupu k přijetí dítěte a volbě počtu dětí v rodině se nabízí eliminace a redukce ekonomické a sociální nejistoty spojené s dětmi, hlavně proto, že většina lidí není z historického a psychologického pohledu s to realizovat svou základní hodnotovou orientaci, je-li vystavena značnému vlivu opačných stimulů, které realizaci těchto hodnot sankcionují.“⁸³

„Faktem je, že naše evropské společnosti jsou založeny na principu genderové nerovnosti. Jejich historie odhaluje nerovné mocenské vztahy mezi ženami a muži, kdy muži dominují a ženy jsou podřízeny a mají podřadná zákonná práva, například omezená dědická práva a omezenou či žádnou osobní svobodu.“⁸⁴

„Sladění práce a rodinného života popisuje možnosti, jak sladit péči o děti s uplatněním v zaměstnání. Týká se přístupu zaměstnanců/zaměstnankyň k pracovnímu a osobnímu životu a strategií politik zaměstnavatelů vůči svým zaměstnancům. Patří sem také vstřícný přístup k rodině (tzv. family-friendly přístup), který je založen na větším vzájemném respektu zájmů zaměstnavatelů a zaměstnanců. Řešením je například zavádění netradičních flexibilních pracovních režimů – práce na zkrácený úvazek (part time working), pružná (klouzavá) pracovní doba (flexitime), práce z domova, práce na dálku (homeworking nebo teleworking), práce na zavolání (call on working), sdílení pracovního místa (job-sharing), střídání pracovního místa (job-rotation), stlačený pracovní týden/týdny (compressed work-week) nebo zaměstnávání

⁸² Srov. KROUPOVÁ, A. *Rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce. Metodická příručka.* s 7-17.

⁸³ ŠRAJER, J. Sociálně etický pohled na problematiku dnešní rodiny. In ŠRAJER, J., MUSIL, L. *Etické kontexty sociální práce s rodinou.* s. 59

⁸⁴ ASKLÖF, C. a kol. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů.* s. 11.

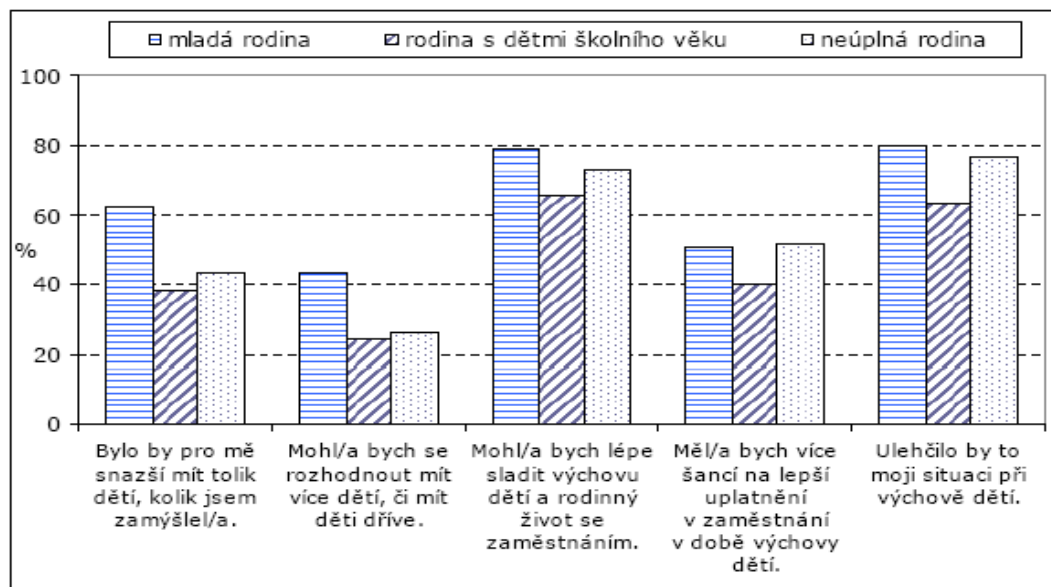
prostřednictvím zprostředkovatelských agentur (subcontracting) a poskytování dalších možností zaměstnaneckých výhod.“⁸⁵

„Na počátku 70. let bylo zavedeno několik nástrojů na podporu rodiny, i když ještě v roce 1968 se prodloužila placená mateřská dovolená na 26 týdnů a zvýšila podpora při narození dítěte na 1000 Kč (další zvýšení na 2000 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 nebo děti 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 i vybavení bytu s odpisem části splátek při narození dítěte (2000 Kč u prvního dítěte, 4000 Kč u druhého a dalšího dítěte v pořadí). Tehdejší státní politika uplatňovaná zvláště v zájmu vysoké zaměstnanosti žen měla prorodinný charakter a promítala se v demografickém chování především mladé generace (vysoká intenzita prvosňatečnosti, nízký věk při vstupu do manželství, baby boom v 70. letech aj.). Životní podmínky rodin s dětmi přitom zůstávaly relativně stabilní. Politický a ekonomický převrat na přelomu 80. a 90. let však znamenal výraznou změnu, která nemohla nepoznamenat rodinné chování hlavně mladých lidí v celé své rozmanitosti. Seberealizace dříve vnímaná v podstatě jen v rámci rodiny se nově mohla rozvíjet v různých oblastech života (vzdělávání, zaměstnání, cestování apod.).“⁸⁶

⁸⁵ *Ženy a muži v datech.* s. 88-89.

⁸⁶ HÖHNE, S. *Podpora rodin s dětmi a vliv peněžních transferů na formu rodinného soužití.* s. 9-10.

Graf č. 1 Vliv opatření státu na osobní život jedince, podíl kladných odpovědí v % (situace v roce 2006)



Zdroj: HÖHNE, S. Podpora rodin s dětmi a vliv peněžních transferů na formu rodinného soužití. s. 35.

„Vládou přijímaná pronatalitní opatření byla zaměřená zejména do oblasti finanční, ale i do sféry služeb. V poválečných letech se finanční pomoc rodinám s dětmi projevovala především ve zvyšování přídatků na děti při zohlednění vyššího pořadí dítěte v rodině. Také daňové zákony zvýhodňovaly rodiny s více dětmi, resp. spíše muže-otce, kterému se při prokazování vyživovací povinnosti ke 3 a více osobám snižovala daň přinejmenším o 30%. Naopak poplatníkům, kteří nevyživovali žádnou anebo jen jednu osobu, se daň o 60% zvyšovala. Hlavní přímá dávka – přídatky na děti – ale postupně přestávala dostatečně reflektovat skutečné náklady na děti, začala ztrácet charakter propulační dávky a stala se podporou spíše pro nízkopříjmové rodiny. Podpora rodiny se tak přesouvala do sféry služeb rozšiřováním jeslí, mateřských škol a školních družin, což si navíc vyžadovala i vysoká zaměstnanost žen.“⁸⁷

⁸⁷ HÖHNE, S. Podpora rodin s dětmi a vliv peněžních transferů na formu rodinného soužití. s. 9.

Příspěvek na péči o dítě se do roku 1990 jmenoval „mateřský příspěvek“ a byl určen pouze ženám. Poprvé byl zaveden roku 1970 a měl být dávkou, která nahrazuje příjem v případě, že matka zůstává doma po mateřské dovolené, aby pečovala o děti. Nárok na tento příspěvek měla žena pečující o dítě do jednoho roku věku za předpokladu, že v předchozích dvou letech pracovala nejméně než 270 dní nebo pečovala o další (starší) dítě. Zároveň nesměla pobírat další jiný příjem nebo dávky. V tomto případě se výjimka vztahovala na osamělé matky, které nemusely splnit podmínku odpracování 270 dní v předešlých dvou letech. Jestliže nemohlo být dítě umístěno v zařízení péče o děti a matka zároveň zajistila péči o dítě nepřibuznou osobou, nebyl omezen nárok na příspěvek výší příjmu matky. V roce 1971 byl nárok na tento příspěvek rozšířen na dva roky, pokud žena pečovala ještě o další dítě a byla nemocensky pojištěna. Na tři roky byl nárok na mateřský příspěvek rozšířen v roce 1988, ale opět jen v případě, že matka pečovala o další dítě. Tato dávka měla povahu propopulačního opatření, kdy s prvním dítětem měla matka nárok na jeden rok, a s každým dalším již na tři roky mateřského příspěvku. Pro ženu tak bylo velmi výhodné pořídit si dvě děti v rychlém sledu za sebou. Osamělá matka měla nárok na tři roky mateřského příspěvku, i pokud měla jen jedno dítě. Do roku 1990 měla žena nárok na mateřský příspěvek pouze v případě, že zároveň neměla žádný jiný příjem. Od roku 1985 mohl pobírat mateřský příspěvek i osamělý otec, v případě, že neměl družku, nebo pokud se matka dítěte nemohla z vážných důvodů o dítě starat. V roce 1990 se změnil název mateřského příspěvku na rodičovský příspěvek, kdy nárok na něj měla matka či otec po dobu tří let i pokud neměl žádné jiné dítě.⁸⁸

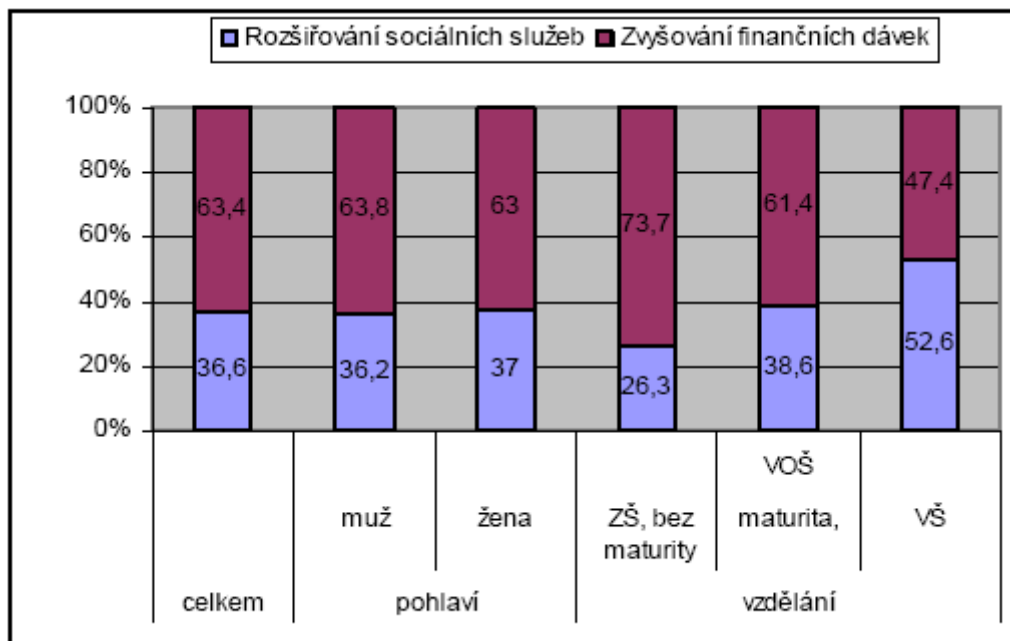
„V průběhu 90. let se pozornost politiků soustředila na cíl zachování sociálního smíru, který měl být dosažen zavedením (často dočasných) peněžních transferů a uvolňováním tlaku na trhu práce, na němž rostla zejména od poloviny 90. let nezaměstnanost. Toto uvolňování na trhu práce bylo realizováno jednak skrze

⁸⁸ Srov. DUDOVÁ, R. Promarněná šance na změnu: zhodnocení reformy rodičovského příspěvku. In KRÍŽKOVÁ, A. a kol. *Práce a péče*. s. 31.

umožnění předčasných odchodů do důchodu, ale také například skrze prodloužení doby, po níž může rodič zůstat placeně (rodičovským příspěvkem) s malým dítětem v domácnosti, až do čtyř let věku dítěte. Prodloužení nároků na rodičovský příspěvek na čtyři roky však přispělo k nárůstu skryté i evidované nezaměstnanosti žen s malými dětmi. Toto prodloužení totiž znamenalo pro rodiče (v naprosté většině ženy), kteří jej využili (např. z důvodu nemoci rodiče, dítěte nebo jiného člena rodiny; ztráty zaměstnání; nemožnosti umístit dítě v zařízení péče o předškolní děti; apod.), jednak ztrátu nároku na návrat do svého původního zaměstnání, jednak omezení možnosti využívání zařízení péče o předškolní děti (3, později 5 dní v měsíci, které neumožňují ani účast na rekvalifikačním kurzu, ani možnost efektivního hledání zaměstnání), a jednak pouze omezenou možnost přivýdělků (která de facto znemožňovala efektivní udržování kontaktu se zaměstnavatelem v době péče o děti, např. v podobě placené práce vykonávané z domova). Teprve na konci 90. let, když bylo zcela zřejmé, že to jsou právě ženy s malými dětmi, které patří do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných, na trhu práce diskriminovaných a obtížně zaměstnatelných, začala být v ČR formována aktivní politika zaměstnanosti a v průběhu dalšího desetiletí byla redukována i některá omezení, vážící se k rodičovskému příspěvku.⁸⁹

⁸⁹ KŘÍŽKOVÁ, A. a kol. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. s. 44.

Graf č. 2 *Upřednostňovaný charakter opatření státu zaměřených na usnadnění kombinace rodiny a zaměstnání, podle pohlaví a vzdělání (v %)*



Zdroj: BARTÁKOVÁ, H., KULHAVÝ, V. Rodina a zaměstnání II. Mladé rodiny. s. 66.

„Především by měly být dány možnosti flexibilně spojit rodinné úkoly a výdělečnou činnost podle požadavků rodiny. To předpokládá na jedné straně odpovídající organizaci práce, na druhé straně však také odpovídající pečovatelská zařízení. Při delším přerušení výdělečné činnosti z rodinných důvodů by měla být učiněna vhodná opatření, aby se předešlo ztrátě kvalifikace byl ulehčen nový nástup do zaměstnání (eventuálně na zkrácenou pracovní dobu). Rozhodnutí o tom, jak při široké, schůdné a rodině odpovídající nabídce možností mají být konkrétně určeny role manželů, by měli učinit autonomně sami tito manželé“⁹⁰

⁹⁰ ANZENBACHER, A. *Křesťanská sociální etika – úvod a principy*. s. 87.

8.2. Strategie rodiny

Strategie rodičů lze rozdělit podle délky trávené na rodičovské dovolené otcem nebo matkou, na čtyři základní typy:

- Otec tráví na rodičovské dovolené delší dobu než matka
- Otec i matka tráví na rodičovské dovolené stejnou dobu, kdy rozdíl tvoří maximálně 6 měsíců
- Otec pečuje o dítě déle než rok, ale zároveň kratší dobu o více než 6 měsíců na rozdíl od matky
- Otec pečuje o dítě pouze přechodnou dobu kratší než jeden rok⁹¹

Nejtypičtější strategií harmonizace práce a rodiny je v České republice charakterizována relativně dlouhodobým přerušením pracovní aktivity matky po narození dítěte. Jiné strategie jsou voleny pouze malou skupinou žen. Žena je po tuto dobu závislá na příjmu svého partnera, vzhledem k nízké finanční podpoře spojené s mateřskou a rodičovskou dovolenou. Pro muže pak narození dítěte většinou znamená naopak zvýšení pracovní aktivity za účelem vyrovnání ztraceného příjmu v rodinném rozpočtu. Dlouhá doba mateřské a rodičovské dovolené a nízká finanční podpora se podílejí na prohloubení genderových nerovností a to jak v rodině, tak na pracovním trhu. Tyto faktory ovlivňují plánování reprodukce. A to jak z hlediska počtu plánovaných dětí, tak z hlediska plánování prvního a dalšího porodu. To může působit jako jeden z důvodů odkládání založení rodiny.⁹²

„Ač by v současné české společnosti byla výraznější možnost zkrácení pracovní doby relativně vítána, a to především ženami, existuje nesoulad mezi preferencí a skutečností. Ve stávajících podmínkách je jak pro ženy, tak pro muže obtížné a především nevýhodné pracovat na zkrácený pracovní úvazek. Podle

⁹¹ Srov. NEŠPOROVÁ, O. *Harmonizace rodiny a zaměstnání. Rodiny s otci na rodičovské dovolené*. s. 46.

⁹² Srov. KŘÍŽKOVÁ, A. a kol. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. s. 47.

propočtů je zkrácená ekonomická aktivita méně výhodná než plná aktivita. Kratší úvazky představují také riziko pro kvalifikovanou pracovní sílu, neboť může být díky ní zpomalen pracovní postup nebo úplně zastaven profesní růst zaměstnance/zaměstnankyně. Práce na zkrácený úvazek vyhovuje ženám jako pečujícím osobám, nikoliv však jako osobám s určitými předpoklady pro výkon náročné práce.⁹³

9. Situace ve světě

„Vývoj rodiny, který následně ovlivňuje směřování rodinné politiky, je v jednotlivých státech závislý na historických podmínkách, mikroekonomické a makroekonomické situaci, kulturních faktorech, demografickém vývoji, hodnotových orientacích apod. Rodinné chování evropských populací se začalo výrazně diferencovat od 70. let minulého století, kdy postupně v severských a západoevropských zemích probíhal tzv. druhý demografický přechod. Ten se vyznačoval především poklesem úrovně plodnosti, růstem počtu i podílu dětí narozených mimo manželství, zvyšováním rozvodovosti, pluralizací forem rodinného uspořádání od tradičního manželství k nesezdanému soužití, nárůstem počtu neúplných rodin, ale i samostatně žijících jedinců („singels“). Změna životních strategií, časování a posloupnosti životních událostí spolu s rostoucí ekonomickou aktivitou žen dále vedla k odkládání sňatků a rození dětí ve vyšším věku.“⁹⁴

Ve skandinávských zemích je rodinná politika zaměřena na zrovnoprávnění a podporu rovnosti obou pohlaví a zároveň na podporu dvoupříjmového modelu rodiny. Rozvinutý systém institucí péče o děti umožňuje skloubení zaměstnání a rodiny. Naproti tomu tradiční rozdělení rolí v rodině upřednostňují země s konzervativním sociálním systémem jako je Německo, Rakousko, Belgie. Mezi těmito dvěma póly stojí např. Velká Británie s liberálním sociálním režimem, jenž

⁹³ ETTLEROVÁ, S. a kol. *Harmonizace rodiny a zaměstnání – současné možnosti a jejich reflexe u mladé rodičovské generace*. s. 57.

⁹⁴ HÖHNE, S. *Raná fáze rodičovství – péče o děti ve vybraných evropských zemích*. s. 106.

se vyznačuje nevměšováním se státu do pracovního trhu a minimálním důrazem na státem řízenou rodinnou politiku. Pro země postsocialistické je charakteristický dvoupříjmový model rodiny, kdy převážná část žen pracuje na plný úvazek. V České republice je podíl žen, zaměstnaných na částečný úvazek, pouze 8%. Ještě méně žen je na částečný úvazek zaměstnaných například v Bulharsku, Maďarsku a na Slovensku. V některých evropských zemích je naopak práce na zkrácený úvazek převažujícím vzorcem ekonomické aktivity žen. Nejrozšířenější je tento model v Nizozemí.⁹⁵

Ve Spojených státech se stále předpokládá, že pracujícím je muž a pokud má děti, má také manželku, která se o děti stará. Během posledních několika desítek let se však zvýšil počet rodin s matkou samoživitelkou a ženy s dětmi předškolního věku se staly jedním s rychle rostoucích segmentů pracovního trhu. Spojené státy však nemají oficiální politiku, která upravuje placenou rodičovskou dovolenou. Až do roku 1993 neexistoval žádný zákon zřizující rodičovskou dovolenou. Stávající zákony o rodinné dovolené vyžadují, aby zaměstnavatelé, kteří mají více než padesát zaměstnanců, poskytovali ženám i mužům neplacenou dovolenou v délce až dvanáct týdnů po narození dítěte.⁹⁶

V České republice je situace v porovnání se skandinávskými zeměmi poněkud obtížnější. Především vzdělanější ženy jsou nuceny volit mezi kariérou a rodinou. Oproti jiným státům je v České republice málo rozšířený zkrácený pracovní úvazek, zároveň zde není dostatečně rozvinutý systém péče o předškolní děti a peněžní dávky jsou relativně nízké.⁹⁷

⁹⁵ Srov. CHAPUPKOVÁ, J., ŠALAMOUNOVÁ, P. *Sociologické studie*. s. 39.

⁹⁶ Srov. RENZETTI, C. M., CURRAN, D. J. *Ženy, muži a společnost*. s. 300-301.

⁹⁷ Srov. PIKÁLKOVÁ, S. Třetí dítě v rodině: plány a realita u žen s různým stupněm vzdělání. In HAMPLOVÁ, D. a kol. *České ženy. Vzdělání, partnerství, reprodukce a rodina*. s. 100.

PRAKTICKÁ ČÁST

Současná situace žen, které se snaží kvalitně sladit profesní a soukromý život, je ovlivněn několika faktory. Především jde o **nedostatečný počet zařízení pro péči o předškolní děti**. Společnost (především obce a kraje) nezareagovala dostatečně na probíhající babyboom. Výsledkem je nárůst počtu narozených dětí a oproti tomu nedostatek mateřských škol a jeslí. Matky na rodičovské dovolené, které se rozhodnou pracovat, nemají dostatek možností pro umístění dítěte do některého ze zařízení. Zároveň zaměstnavatelé nejsou v praxi nakloněni některým možnostem, které umožňují lépe sladit práci a péči o dítě.

Dalším problémem je přístup společnosti k problematice sladování práce a péče o dítě. Muži nejsou ztotožněni s myšlenkou, že by měli zůstat s dítětem na rodičovské dovolené. Ve společnosti ještě panují **genderové stereotypy** o rolích mužů a žen. Kdy muž je hlavním živitelem rodiny a žena je především pečovatelkou a matkou.

V této části práce se budu především zabývat zjišťováním nedostatků a překážek, které mají pracující ženy na rodičovské dovolené ve sladování práce a rodiny.

CÍLE A HYPOTÉZY

Cíle a hypotézy kvantitativního šetření

Hlavním cílem C1 - je testování hypotézy, která vymezuje nejvíce nespokojenou skupinu obyvatel Českých Budějovic zastávající negativní postoje k situaci v oblasti sladování práce a péče o dítě vzhledem k pohlaví, vzdělání a věku.

HLAVNÍ HYPOTÉZA H1 - Negativní postoj k problematice sladování práce a péče o dítě zastávají především mladší, vzdělané ženy.

Dílním cílem C2 - je testování hypotézy zaměřené na zjištění největších nedostatků při sladování práce a péče o dítě.

HYPOTÉZA H2 - Největším nedostatkem pro sladění práce a péče o dítě je nedostatek mateřských škol a jeslí.

Cíle kvalitativního šetření

Cílem kvalitativního šetření je, na základě techniky polostandardizovaného rozhovoru, vytvořit hypotézu k problematice harmonizace práce a rodiny žen na rodičovské dovolené. Tato hypotéza má být stanovena na základě zkušeností žen, které se s touto problematikou osobně potýkají.

METODIKA

Metody

Pro průzkum problému jsem zvolila kombinaci kvalitativního a kvantitativního šetření. Přitom hlavní technikou byl polostandardizovaný rozhovor, který byl zaměřen na zjištění konkrétních překážek a nedostatků sladění práce a péče o dítě. Metoda dotazování byla zaměřena na zjištění obecných názorů v této problematice a týkala se postojů široké veřejnosti.

Kvalitativní šetření bylo použito pro oblast zjištění konkrétních problémů, se kterými se pracující ženy na rodičovské dovolené potýkají a setkávají. Pro kvalitativní šetření jsem zvolila techniku **polostandardizovaného rozhovoru**, která byla vybrána se záměrem získat detailnější informace. Smyslem bylo získat konkrétní osobní pohled na problematiku sladování práce a péče o dítě. „Rozhovor je ucelená soustava ústního jednání mezi tazatelem a respondentem, v němž výzkumník získává informace prostřednictvím otázek, směřujících ke zjištění skutečností, vztahujících se ke zkoumané společenské realitě.“⁹⁸ Pomocí této techniky jsem stanovila hypotézu. Polostandardizovaný rozhovor měl 4 otázky. Dvě z nich byly polouzavřené a další dvě otevřené. Rozhovor byl anonymní, důležitým kritériem byl pouze rodinný stav respondentky (vdaná), bydliště (České Budějovice) a to, že respondentka byla v době rozhovoru na rodičovské dovolené a zároveň byla zaměstnaná. Rozhovor s jednotlivými respondentkami probíhal v průměru 15 minut. Šetření pomocí polostandardizovaného rozhovoru probíhala během měsíce března 2009 a bylo osloveno 20 žen. Respondentky mohly zvolit u dvou polouzavřených otázek maximálně dvě možnosti (přehled odpovědí viz. Tabulky č. 8 a 9, Příloha III).

V **kvantitativním šetření** jsem pro testování hypotéz zvolila techniku **dotazníku** (viz příloha I), kdy bylo záměrem získat větší počet respondentů

⁹⁸ BÁRTLOVÁ, S., HNILICOVÁ, H. *Vybrané metody a techniky výzkumu zjišťování spokojenosti pacientů*. s. 27.

a výsledky porovnat vzhledem k věku, pohlaví a vzdělání dotazovaných. „Dotazník je v podstatě standardizovaným souborem otázek, jež jsou předem připraveny na určitém formuláři. Jde o relativně nejrozšířenější a nejpoblárnější techniku sociologického výzkumu.“⁹⁹ Pro šetření byly důležité identifikační znaky respondenta, především pohlaví, vzdělání a věk. Respondentům byly položeny tři uzavřené otázky. U každé otázky měl respondent na výběr ze dvou variant a to ANO/NE. Ve třetí otázce následovala ještě podotázka v případě, že respondent odpověděl záporně. Podotázka měla čtyři varianty odpovědí a respondent mohl zvolit jen jednu z nich. Dotazník byl anonymní a identifikační údaje, které respondenti uváděli, slouží pouze k zařazení do skupiny dle daných kritérií.

Charakteristika souboru

Základní soubory jsou dva. Pro kvantitativní šetření na základě techniky dotazníku a pro kvalitativní šetření na základě polostandardizovaného rozhovoru.

Tabulka č. 2 *Charakteristika souboru pro dotazníkové šetření*

POHLAVÍ	POČET CELKEM	%	VZDĚLÁNÍ	POČET	%	VĚK	POČET	%
MUŽI	66	44,3	VŠ	22	33,3	20-35	47	71,2
			SŠ	31	47,0			
			VYUČEN	13	19,7	36-60	19	28,8
ŽENY	83	55,7	VŠ	27	32,5	20-35	47	56,6
			SŠ	44	53,0			
			VYUČENA	12	14,5	36-60	36	43,4

Zdroj : Vlastní šetření

Pro **dotazníkové šetření** bylo sebráno od respondentů celkem 149 dotazníků. Z toho je 66 mužů a 83 žen. Respondenti byli rozděleni do dvou věkových škál a to 20 - 35 let a 36 – 60 let. V těchto věkových kategoriích odpovědělo 47 mužů

⁹⁹ BÁRTLOVÁ, S., HNILICOVÁ, H. *Vybrané metody a techniky výzkumu zjišťování spokojenosti pacientů.* s. 30.

(od 20 do 35 let), 19 mužů (od 36 do 60 let), 47 žen (od 20 do 35 let) a 36 žen (od 36 do 60 let).

Dále byli respondenti rozděleni dle nejvyššího dosaženého vzdělání do tří kategorií a to vysokoškoláci, středoškoláci a vyučeni. Všech vysokoškolsky vzdělaných respondentů je 49, středoškolsky vzdělaných respondentů je celkem 75 a vyučených respondentů je dohromady 25. Všichni respondenti jsou z Českých Budějovic.

K šetření pomocí **polostandardizovaného rozhovoru** bylo osloveno 20 žen. Všechny ženy byly v době šetření na rodičovské dovolené a zároveň byly zaměstnány. Pro všechny zúčastněné respondentky je společné místo bydliště (České Budějovice) a rodinný stav (vdaná).

VÝSLEDKY

Výsledky dotazníkového šetření

Dotazník je vyhodnocován z hlediska jednotlivých otázek. Pro každou otázku je sestaven graf, který vyjadřuje četnost odpovědí v porovnání dle věku a dosaženého vzdělání respondentů a to tak, že je porovnáván rozdíl mezi muži a ženami.

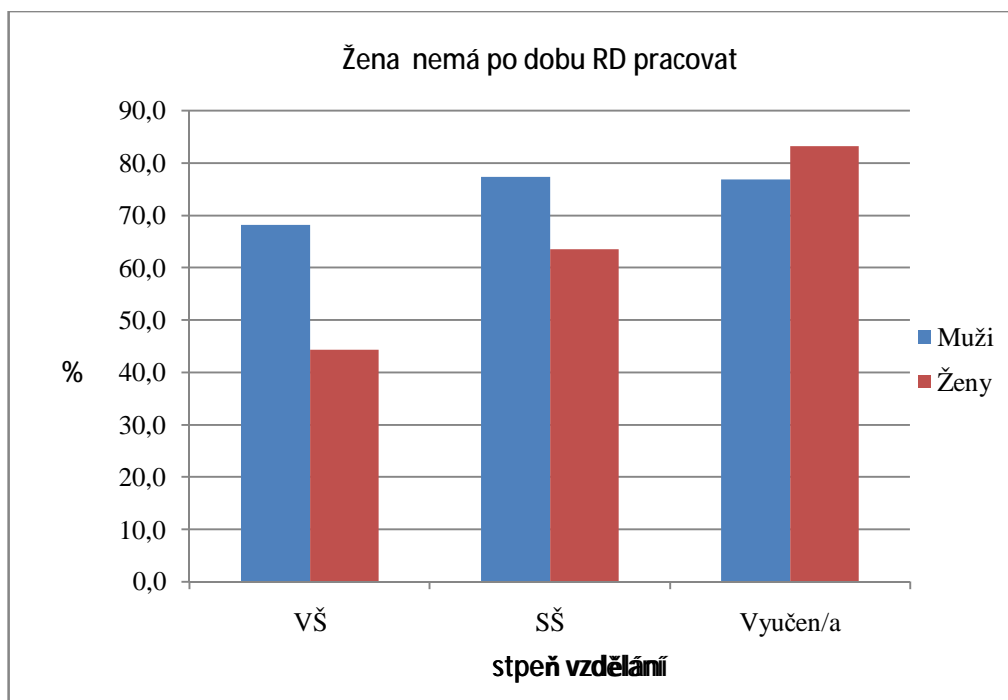
Tabulka č. 3 Otázka č. 1 *Souhlas s názorem, že žena se má plně věnovat během rodičovské dovolené dítěti a nemá pracovat.*

POHLAVÍ	POČET CELKEM	V %	VZDĚLÁNÍ	POČET	V %	VĚK	POČET	V %
MUŽI	49	74,2	VŠ	15	68,2	20-35	30	63,8
			SŠ	24	77,4	36-60	19	100,0
			VYUČEN	10	76,9			
ŽENY	50	60,2	VŠ	12	44,4	20-35	19	40,4
			SŠ	28	63,6	36-60	31	86,1
			VYUČENA	10	83,3			

Zdroj : Vlastní šetření

Ze všech dotazovaných 149 respondentů souhlasí s tímto názorem 99 dotazovaných, což je **66,4%**. Nadpoloviční většina všech dotazovaných by spíše uvítala, kdyby žena na rodičovské dovolené nechodila do zaměstnání. Rozdíl je viditelný především u žen a mužů, kdy muži s tímto výrokem souhlasí častěji než ženy, celkem 74,2% všech mužů oproti 60,2% všech žen. Rozdíl je také pozorovatelný ve věkové skupině respondentů. Ze všech 94 respondentů ve věkové skupině 20 – 35 let, souhlasí s názorem, že žena nemá během rodičovské dovolené pracovat, jen 49 respondentů. Na rozdíl od druhé věkové kategorie 36 – 60 let, kdy ze všech 55 dotazovaných souhlasí s daným názorem celých 50 respondentů (viz graf č. 11)

Graf č. 3 Otázka č. 1 Souhlas s názorem, že žena se má plně věnovat během rodičovské dovolené dítěti a nemá pracovat. Výsledky dotazníkového šetření vzhledem ke vzdělání respondentů. V %



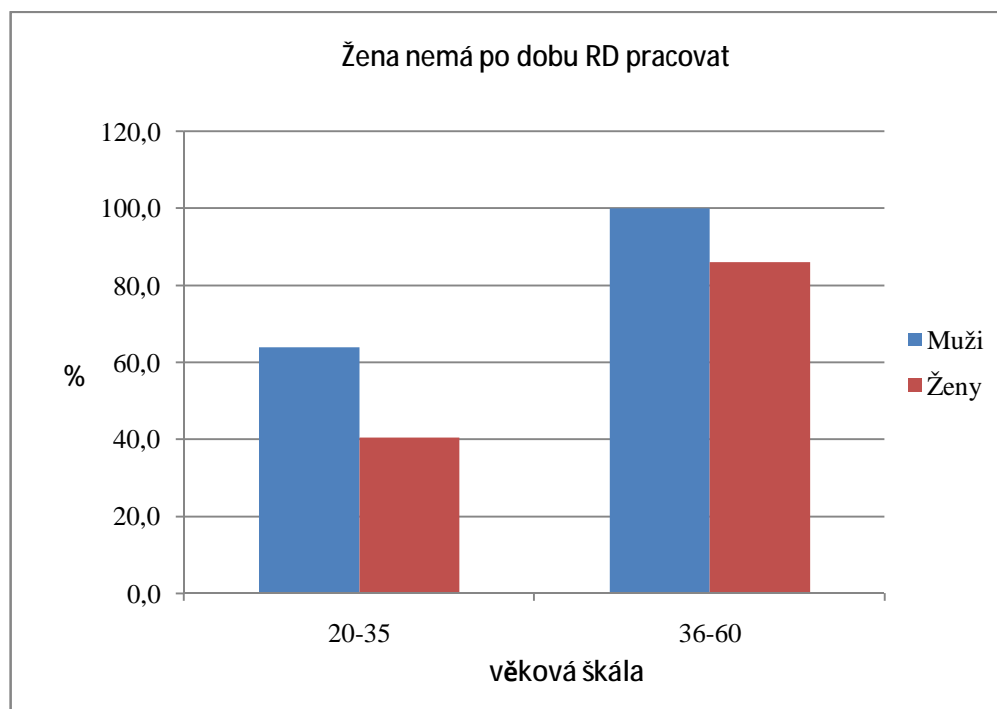
Zdroj : Vlastní šetření

RD – rodičovská dovolená

VŠ, SŠ, VYUČEN/A – stupeň dosaženého vzdělání – Vysoká škola, Střední škola, Vyučen/a

Vzhledem ke vzdělání, je z grafu viditelný rozdíl, jak u mužů a žen, tak u celkového počtu všech odpovědí v jednotlivých kategoriích podle vzdělání. Největší rozdíl je tedy u žen, kdy vysokoškolsky vzdělané ženy častěji nesouhlasí s výrokem, že žena nemá během rodičovské dovolené pracovat. Jen **44,4% vysokoškolaček** si myslí, že žena nemá během rodičovské dovolené pracovat. Na rozdíl o vyučených žen, které s tímto výrokem souhlasí v 83,3%. Středoškolsky vzdělaných respondentek souhlasí 63,6%.

Graf č. 4 Otázka č. 1 *Souhlas s názorem, že žena se má plně věnovat během rodičovské dovolené dítěti a nemá pracovat. Výsledky dotazníkového šetření vzhledem k věku respondentů. V %*



Zdroj : Vlastní šetření

20 – 35, 36 – 60 – věkové rozdělení respondentů (léta)

RD – rodičovská dovolená

Že má žena během rodičovské dovolené zůstat s dítětem a nepracovat si spíše myslí **starší populace**. Přičemž muži ve věkové kategorii 36 – 60 s tímto výrokiem souhlasí ve 100%. Oproti tomu ženy v kategorii 20 – 35 souhlasí jen ve 40,4%.

Významný rozdíl je tedy spíše ve věkové kategorii, nežli v pohlaví. Přesto tento názor zastávají více muži, je zde pozoruhodné, že mladší muži mají oproti starším ženám jiný názor. 63,8% mladších mužů zastává názor, že žena nemá během rodičovské dovolené pracovat. Výrazně více starších žen také tento názor podporují (86,1%).

Tabulka č. 4 Otázka č. 2 *Souhlas s názorem, že společnost podporuje matky, které se rozhodnou během rodičovské dovolené pracovat.*

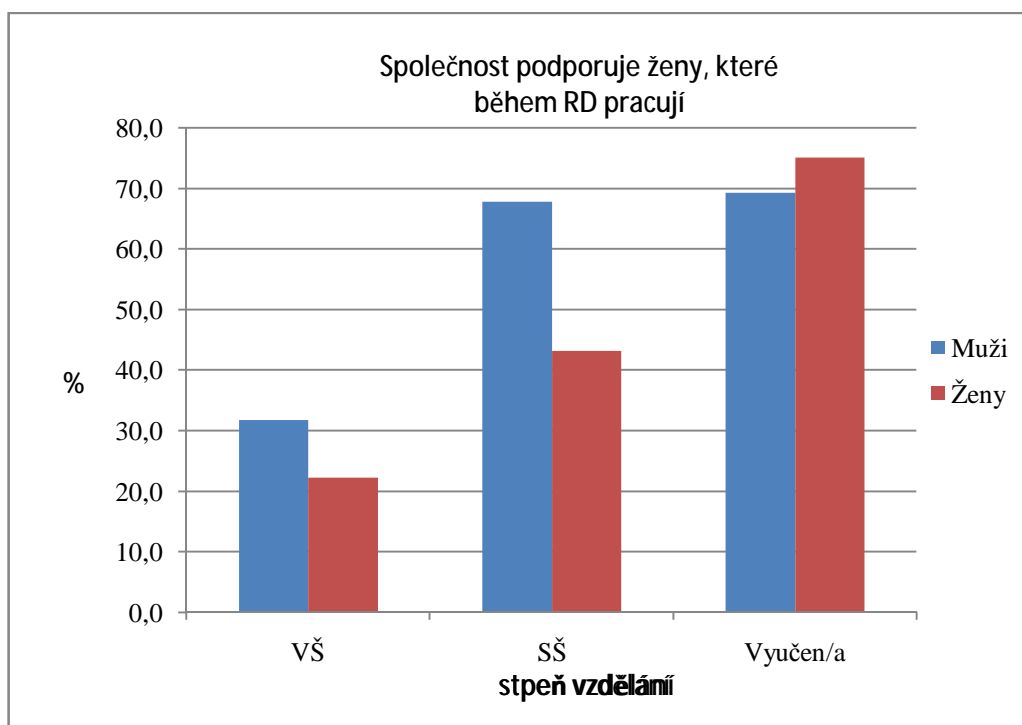
POHLAVÍ	POČET CELKEM	V %	VZDĚLÁNÍ	POČET	V %	VĚK	POČET	V %
MUŽI	37	56,1	VŠ	7	31,8	20-35	26	55,3
			SŠ	21	67,7			
			VYUČEN	9	69,2	36-60	11	57,9
ŽENY	34	41,0	VŠ	6	22,2	20-35	11	23,4
			SŠ	19	43,2			
			VYUČENA	9	75,0	36-60	23	63,9

Zdroj : Vlastní šetření

Pokud se žena během rodičovské dovolené rozhodne pracovat, 56,1% mužů a 41% žen si myslí, že je společností podporována. Nejméně tento názor sdílejí **vysokoškolsky vzdělané ženy**, které souhlasí jen ve **22,2%** (6 z celkového počtu 27 vysokoškolaček). Naopak největší souhlas vyjádřily vyučené ženy (75%).

Rozdíl je patrný i ve věkové kategorii. Přičemž především ženy ve věkové kategorii 20 – 35 let nesdílejí názor, že žena, která během rodičovské dovolené pracuje, je společností podporována. Celkem **76,6% všech žen v kategorii 20 – 35 let** si myslí, že pracující ženy na rodičovské dovolené **nejsou společností podporovány**. Oproti tomu ženy ve věkové kategorii 35 - 60 let cítí malou podporu společnosti jen v 36,1%

Graf č. 5 Otázka č. 2 *Souhlas s názorem, že společnost podporuje matky, které se rozhodnou během rodičovské dovolené pracovat. Výsledky dotazníkového šetření vzhledem ke vzdělání respondentů. V %*



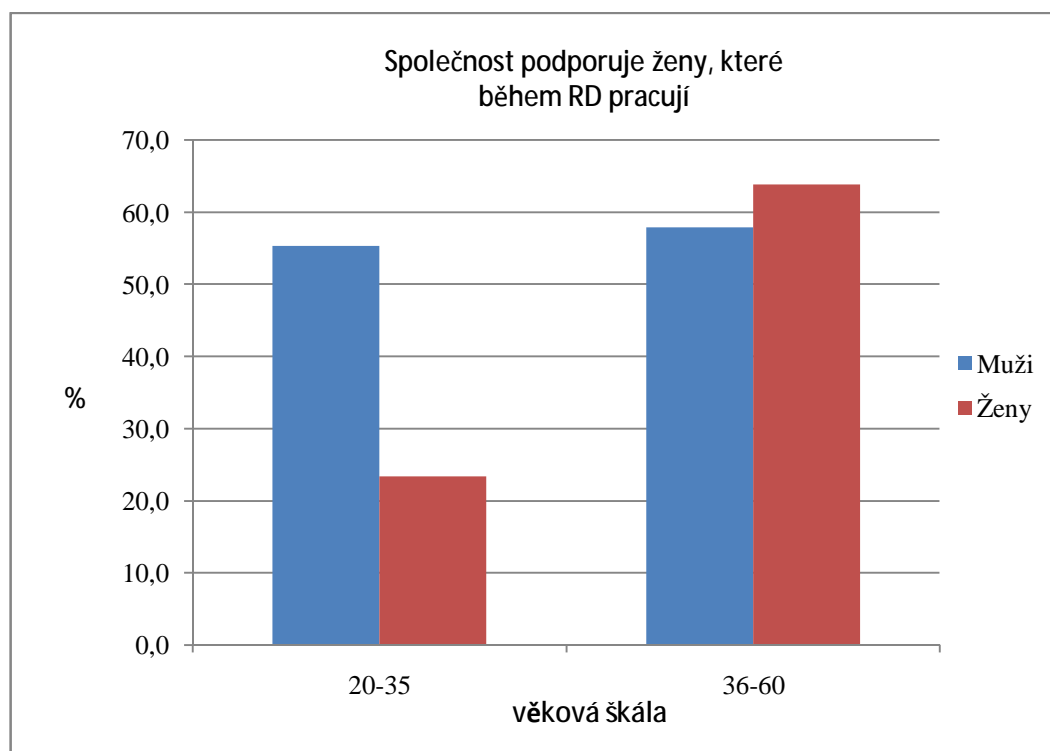
Zdroj : Vlastní šetření

RD – rodičovská dovolená

VŠ, SŠ, VYUČEN/A – stupeň dosaženého vzdělání – Vysoká škola, Střední škola, Vyučen/a

Nejméně tento názor sdílí vysokoškolsky vzdělané ženy (22,2%), naopak největší podporu vyřkli vyučené ženy (75%). Obecně je vidět rozdíl, kdy všichni vysokoškolsky vzdělaní respondenti spíše tento názor nesdílejí. Souhlas s tím, že společnost zaměstnané matky podporuje, vyjádřilo **31,8% vysokoškoláků a 22,2% vysokoškolaček.**

Graf č. 6 Otázka č. 2 *Souhlas s názorem, že společnost podporuje matky, které se rozhodnou během rodičovské dovolené pracovat. Výsledky dotazníkového šetření vzhledem k věku respondentů. V %*



Zdroj : Vlastní šetření

20 – 35, 36 – 60 – věkové rozdělení respondentů (léta)

RD – rodičovská dovolená

Zatímco ve věkové kategorii 36 – 60 let je shoda, ve věkové škále 20 – 35 let je znatelný rozdíl mezi muži a ženami. Přestože mladší muži, oproti starším, s tímto názorem nesouhlasí, není rozdíl tak citelný jako u žen, kdy je viditelná neshoda mezi staršími a mladšími ženami. Jen **23,4% žen ve věku 20 – 35 let** vidí ve společnosti podporu zaměstnaných žen na rodičovské dovolené. Naproti tomu celých **63,9% starších žen**, je s podporou společnosti spokojena. Zajímavé je, že starších mužů, kteří sdílejí názor o dostatečné podpoře společnosti, je méně, než starších žen. Muži ve věku 36 – 60 let souhlasí s názorem v 57,9%.

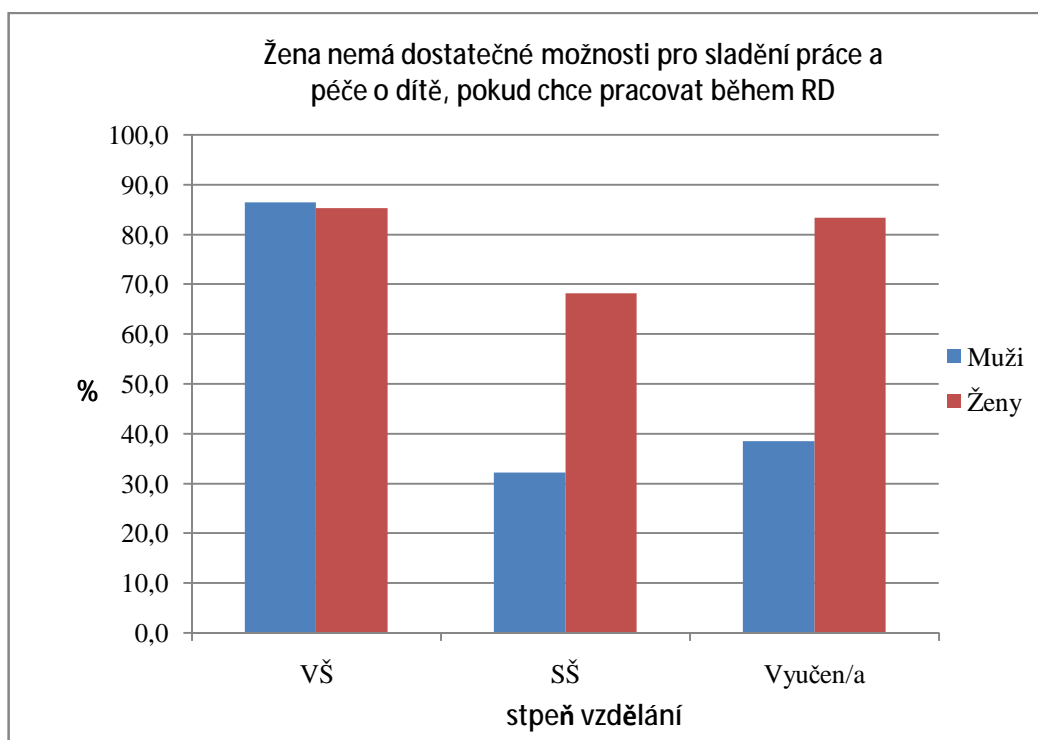
Tabulka č. 5 Otázka č. 3 *Nesouhlas s názorem, že má žena dostatečné možnosti pro sladění práce a péče o dítě, pokud se rozhodne během rodičovské dovolené pracovat.*

POHLAVÍ	POČET CELKEM	V %	VZDĚLÁNÍ	POČET	V %	VĚK	POČET	V %
MUŽI	34	51,5	VŠ	19	86,4	20-35	27	57,4
			SŠ	10	32,3			
			VYUČEN	5	38,5	36-60	7	36,8
ŽENY	63	75,9	VŠ	23	85,2	20-35	42	89,4
			SŠ	30	68,2			
			VYUČENA	10	83,3	36-60	21	58,3

Zdroj : Vlastní šetření

Respondenti spíše nesouhlasí s názorem, že má žena dostatečné možnosti pro sladění práce a péče o dítě. Z celkového počtu 149 respondentů považuje **65,1% možnosti pro sladění práce a péče o dítě za neuspokojivé a nedostačující.** Rozdíl je patrný i u mužů a žen, přičemž u mužů je nesouhlas vyjádřen mírnou nadpoloviční většinou (51,5%). Ženy však s tímto názorem nesouhlasí až v 75,9%. U žen pak není znatelný rozdíl mezi kategoriemi vzdělání, přestože nejméně tento názor podporují středoškolsky vzdělané ženy. Naopak u mužů je viditelná odchylka u vysokoškolsky vzdělaných oproti dalším dvěma kategoriím.

Graf č. 7 Otázka č. 3 Nesouhlas s názorem, že má žena dostatečné možnosti pro sladění práce a péče o dítě, pokud se rozhodne během rodičovské dovolené pracovat. Výsledky dotazníkového šetření vzhledem ke vzdělání respondentů. V %.



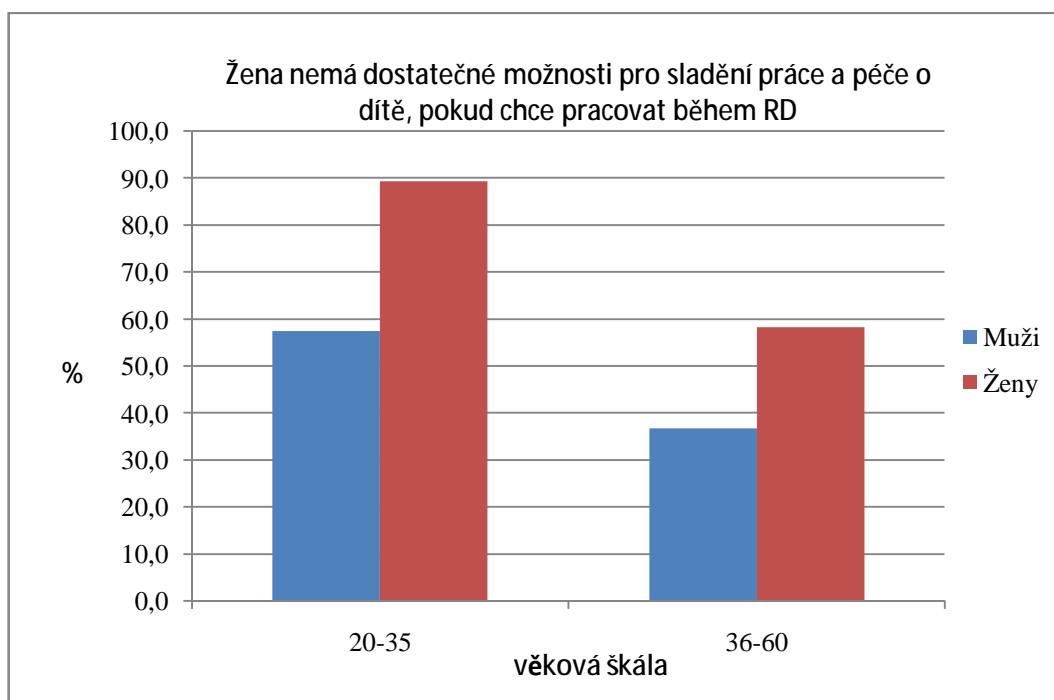
Zdroj : Vlastní šetření

RD – rodičovská dovolená

VŠ, SŠ, VYUČEN/A – stupeň dosaženého vzdělání – Vysoká škola, Střední škola, Vyučen/a

Že žena nemá dostatečné možnosti pro sladění práce a péče o dítě si spíše myslí **ženy a vysokoškoláci (muži i ženy)**. Velký a citelný rozdíl je mezi vysokoškolsky vzdělanými a ostatními muži. Vůbec nejvíce nesouhlasí s názorem, že má žena dostatek možností, vysokoškolsky vzdělaní muži (86,4%), následují **vysokoškolsky vzdělané ženy (85,2%)**.

Graf č. 8 Otázka č. 3 Nesouhlas s názorem, že má žena dostatečné možnosti pro sladění práce a péče o dítě, pokud se rozhodne během rodičovské dovolené pracovat. Výsledky dotazníkového šetření vzhledem k věku respondentů. V %



Zdroj : Vlastní šetření

20 – 35, 36 – 60 – věková škála respondentů (léta)

RD – rodičovská dovolená

Opět je relativně výrazný rozdíl v odpovědích mezi muži a ženami v obou věkových kategoriích. Největší souhlas s tím, že žena nemá dostatečné možnosti pro sladění práce a péče o dítě, vyjádřily **mladší ženy (89,4%)**. Celkem tento názor sdílejí více ženy než muži. Můžeme konstatovat, že mladší skupina respondentů (muži i ženy) si myslí, že žena nemá dostatečné možnosti, naopak starší skupina je s možnostmi, které žena má více spokojena a považuje je za dostačující. Ve věkové skupině 36 – 60 let souhlasí s nedostatkem možností 36,8% mužů a 58,3% žen.

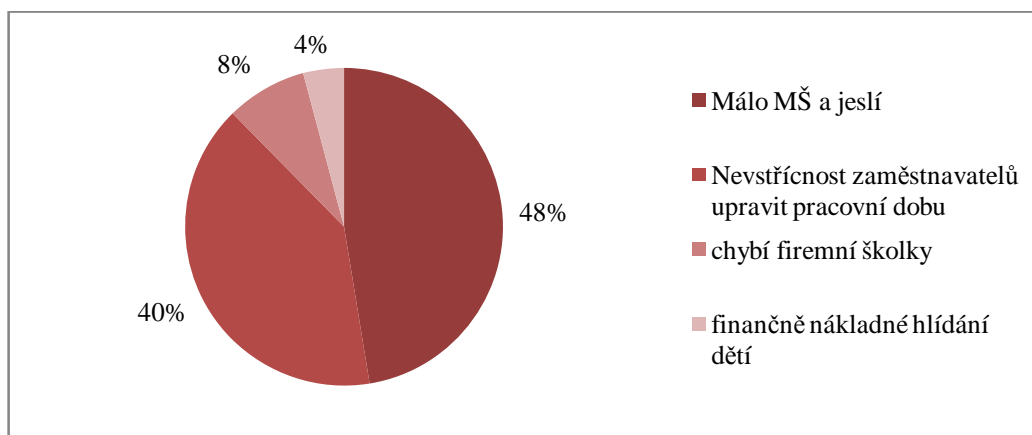
Tabulka č. 7 Otázka č. 3 – Podotázka Největší překážky a nedostatky, pro kvalitní sladění práce a péče o dítě matek, které se rozhodnou během rodičovské dovolené pracovat. Respondenti, kteří odpověděli záporně na otázku č.3.

NEDOSTATKY A PŘEKÁŽKY VE SLADĚNÍ PRÁCE A PÉČE O DÍTĚ	POČET	V %
Málo MŠ a jeslí	46	47,4
Nevstřícnost zaměstnavatelů upravit pracovní dobu	39	40,2
chybí firemní školky	8	8,2
finančně nákladné hlídání dětí	4	4,1
celkem všech respondentů	97	

Zdroj : Vlastní šetření

Celkový počet respondentů, kteří si myslí, že žena nemá dostatečné možnosti pro sladění práce a péče o dítě bylo 97 (65,1% z celkového počtu respondentů). Z tohoto počtu si nejvíce respondentů myslí, že největším problémem je nedostatek mateřských škol a jeslí (47,4%) a také nevstřícnost zaměstnavatelů upravit ženě pracovní dobu (40,2%). **Hypotéza H2 – Největším nedostatkem pro sladění práce a péče o dítě je nedostatek mateřských škol a jeslí. – se potvrdila.**

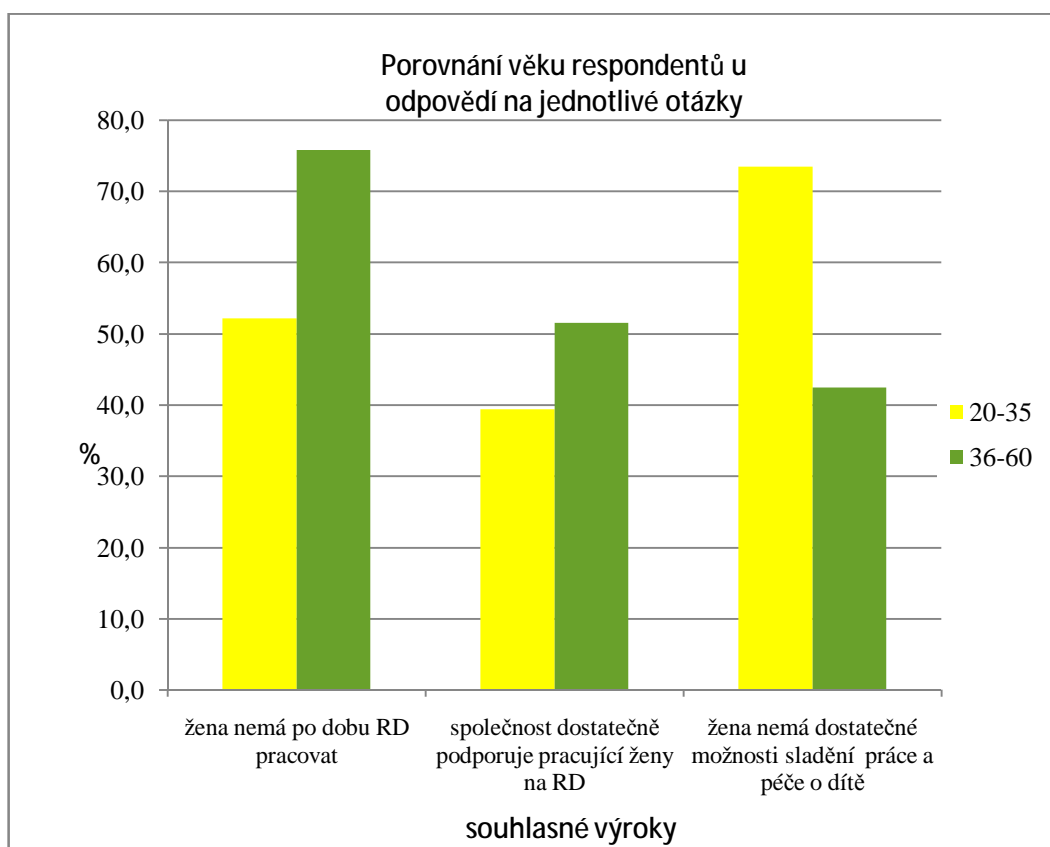
Graf č. 9 Otázka č. 3 – Podotázka Největší překážky a nedostatky, pro kvalitní sladění práce a péče o dítě matek, které se rozhodnou během rodičovské dovolené pracovat. V %



Zdroj : Vlastní šetření

Porovnání odpovědí respondentů podle věkové škály

Graf č. 10 Porovnání odpovědí na jednotlivé otázky vzhledem k věku respondentů. Souhlas s výroky. V %



Zdroj : Vlastní šetření

RD – rodičovská dovolená

20-35, 36-60 – věkové kategorie (roky)

Graf je výsledkem výše rozebíraných otázek a názorů na danou problematiku. Znázorňuje procentuální vyjádření respondentů, dle odpovědí na výše uvedené otázky. Je z něho jasně patrné, že názory lidí jsou, vzhledem k jejich věku rozdílné.

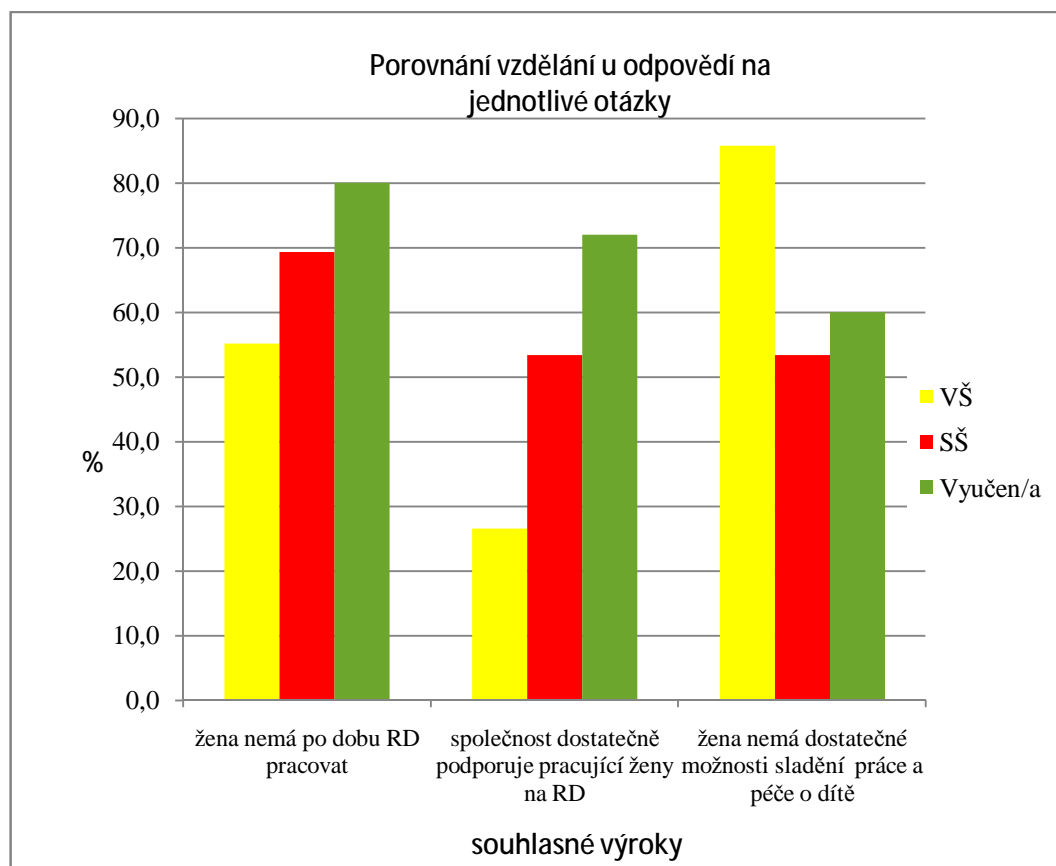
Že by žena neměla během rodičovské dovolené pracovat si myslí **52,1%** mužů a žen ve věku **20 – 35 let**, zatímco v druhé věkové kategorii (**36 – 60 let**) s tímto názorem souhlasí celých **75,8%** všech dotazovaných v této věkové kategorii.

V názoru na podporu společnosti pracujících žen na rodičovské dovolené, se obě věkové skupiny relativně shodují. Přičemž u obou kategorií je souhlas s tímto názorem kolem hranice 50%. U mladších respondentů celkový souhlas s tímto názorem představuje 39,4% a u starších respondentů jde o 51,5%.

Největší rozdíl v názorech představuje třetí z výroků, kdy celých 73,4% dotazovaných ve věku 20 – 35 let souhlasí s názorem, že žena nemá dostatečné možnosti pro sladění práce a péče o dítě, pokud se rozhodne pracovat během rodičovské dovolené. Naopak starší respondenti si spíše myslí, že žena má dostatek možností pro sladění práce a péče o dítě. Jen 42,4% z nich sdílí názor, že žena dostatek možností nemá.

Porovnání odpovědí respondentů dle škály dosaženého vzdělání

Graf č. 11 Porovnání odpovědí na jednotlivé otázky vzhledem k dosaženému vzdělání. V %



Zdroj : Vlastní šetření

RD – rodičovská dovolená

VŠ, SŠ, VYUČEN/A – stupeň dosaženého vzdělání – Vysoká škola, Střední škola, Vyučen/a

Výše uvedený graf znázorňuje rozdílnost názorů všech respondentů (mužů i žen) na danou problematiku (otázky). Z grafu je patrné, že vysokoškolsky vzdělaní lidé mají relativně rozdílný názor oproti vyučeným respondentům.

Názor, že žena nemá po dobu rodičovské dovolené pracovat, sdílí nadpoloviční většina (**55,1%**) **všech vysokoškoláků**, na rozdíl od **vyučených**, kteří s tímto názorem souhlasí v **80%**. U **středoškolsky vzdělaných** respondentů je souhlas

s názorem, že žena nemá během rodičovské dovolené pracovat, vyjádřen nadpoloviční většinou **69,3%**.

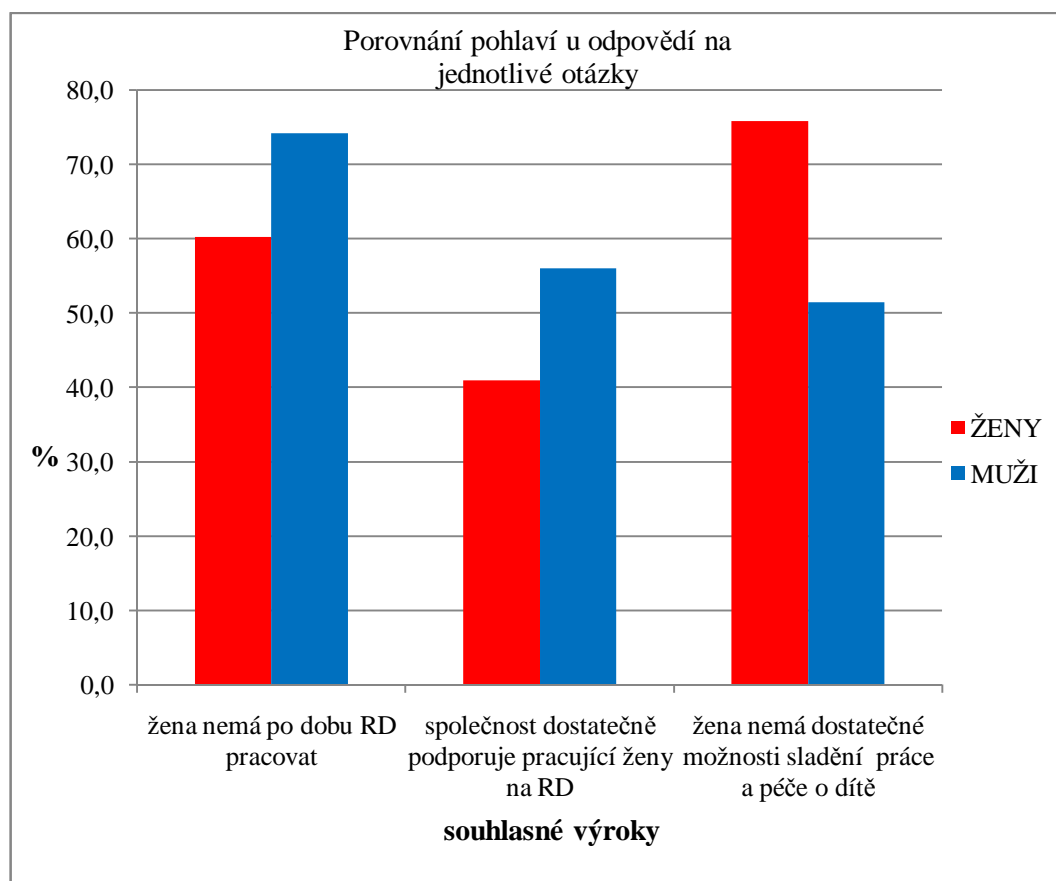
V případě podpory společnosti je opět velký rozdíl v postojích vysokoškolsky vzdělaných respondentů a vyučených respondentů. Jen 26,5% vysokoškoláků je přesvědčeno, že společnost podporuje pracující ženy na rodičovské dovolené. Vyučení respondenti jsou o podpoře společnosti přesvědčeni v 72%. V tomto případě je názor středoškolsky vzdělaných lidí v mírné nadpoloviční většině (53,3%) shodni s vyučenými respondenty.

To, že žena, která se rozhodne pracovat během rodičovské dovolené, nemá dostatečné možnosti pro sladění práce a péče, sdílí bez mála 90% všech **vysokoškoláků (85,7%)**

U středoškolsky vzdělaných respondentů je ve všech třech případech jen malá odchylka od 50%, což znamená, že středoškoláci jsou nejvíce rozpolcenou skupinou ze všech, jelikož se jejich názory ve všech případech dělí na polovinu.

Porovnání odpovědí respondentů dle pohlaví

Graf č. 12 Porovnání odpovědí na jednotlivé otázky vzhledem k pohlaví respondentů. V %



Zdroj : Vlastní šetření

RD – rodičovská dovolená

Rozdíly v názorech na jednotlivé oblasti problematiky jsou mezi pohlavími do jisté míry odlišné. Největší rozdílnost je u posledního výroku, že žena nemá dostatečné možnosti sladění práce a péče o dítě.

Názor, že žena nemá po dobu rodičovské dovolené pracovat, sdílí nadpoloviční většina všech dotazovaných. Celých **74,2% mužů** je přesvědčena, že žena má zůstat po dobu rodičovské dovolené s dítětem a nemá pracovat. S tímto názorem souhlasí také **60,2% všech dotazovaných žen**. Nadpoloviční většina

všech dotazovaných (66,4%) je tak přesvědčena, že žena nemá během rodičovské dovolené pracovat.

Méně všech dotazovaných souhlasí s názorem, že společnost pracující ženy na rodičovské dovolené podporuje. Myslí si to 56,1% všech mužů a 41% všech žen. Tedy 47,7% všech dotazovaných respondentů je s podporou společnosti spokojeno a považuje ji za dostatečnou.

Nejmarkantnější rozdíl mezi pohlavími je v poslední otázce, tedy zda má žena dostatečné možnosti pro sladění práce a péče o dítě, pokud se rozhodne během rodičovské dovolené pracovat. Celých **65,1% všech respondentů** se domnívá, že dostatečné možnosti pro sladění práce a péče žena nemá. Tedy jen 34,9% všech dotazovaných je s možnostmi, které žena má, spokojeno. Přičemž z tohoto počtu **75,9% všech žen** nepovažuje možnosti, které žena má, za nedostačující. Tento názor pak sdílí 51,5% všech mužů.

Z grafu č. 11, 12 a 13 je patrné, že se **hypotéza H1 - Negativní postoj k problematice sladování práce a péče o dítě zastávají především mladší, vzdělané ženy. – potvrdila.**

Výsledky polostandardizovaných rozhovorů

Respondentkám jsem položila následující otázky, přičemž u první a druhé otázky mohly dotazované ženy uvést dvě z nabízených možností (viz příloha č. III, tabulky č. 8 a 9)

1. Co Vás vedlo k rozhodnutí nepřerušit pracovní kariéru během rodičovské dovolené?

- a) Finanční důvody
- b) Nepřerušit kariérní postup
- c) Potřeba seberealizace v zaměstnání
- d) Neztratit sociální kontakty
- e) Neztratit sociální status
- f) Jiný důvod (uveďte jaký)

2. Jaké jsou podle Vás největší nedostatky ve sladění práce a rodiny?

- a) Finanční podpora
- b) Pracovní doba
- c) Problémové zaměstnávání matek malých dětí
- d) Nedostatek zařízení pro péči o předškolní děti
- e) Dělbba práce v rodině
- f) Jiné (uveďte jaké)

3. Co si myslíte o situaci v Českých Budějovicích v rámci sladění práce a péče o dítě? Co by Vám nejvíce pomohlo?

4. Jakou máte podporu a pomoc, kdo a co Vám v současnosti nejvíce pomáhá?

Z rozhovorů jsem u žen cítila na jednu stranu velkou spokojenost s tím, že jim je umožněno na rodičovské dovolené pracovat a přivydělávat si, na druhou stranu však bylo patrné, že ženy jsou nespokojeny s reálnými možnostmi, které pro kvalitní sladění práce a rodiny mají. Přestože se ani jedna z otázek přímo nezaměřovala na postoje společnosti vůči zaměstnaným ženám na rodičovské

dovolené, často uváděly ženy právě špatný přístup společnosti jako to, co by se mělo změnit a to, co jim nevyhovuje.

Pro ženy, které se rozhodly pracovat během rodičovské dovolené, nejsou nejdůležitější ani tak finanční důvody, ale především jde o postup v kariéře a zároveň o udržení si sociálního statusu, který se zaměstnáním souvisí. Ženám jde tedy především o společenské postavení, chtějí něčeho dosáhnout. Mateřství, ač je velice důležité a žádoucí, není společensky ani sociálně tolik oceňováno. **(R 12)** „*Není tady taková ta atmosféra a klima, nevím jak je to v jiných městech, ale tady se na mne dívají lidé skrz prsty.*“¹⁰⁰

Devět z dvaceti žen pracuje během rodičovské dovolené právě z důvodů nepřerušování pracovní kariéry. Ženy se nechtěly vzdát kariérního postupu a neztratit se z pracovního trhu. Sedm z žen potom nechce ztratit sociální status, o který by jako matka na rodičovské dovolené přišly. S tímto důvodem práce při rodičovské dovolené také souvisí fakt, že ženy nechtěly ztratit sociální kontakty, které do té doby získaly a udržovaly. Tento důvod uvedlo šest z dvaceti dotazovaných žen. Kvůli finančním důvodům pracují během rodičovské dovolené jen čtyři ženy. Pět žen se potřebuje v práci seberealizovat.

Důvodem, proč ženy nechtějí přerušovat pracovní kariéru v době rodičovské dovolené je také potřeba sebevzdělávání a dalšího růstu. Také byl velký důraz kladen na to, aby žena neztratila přehled na pracovním trhu.

Deset žen uvedlo jako největší překážku sladění rodinného a profesního života nedostatek zařízení pro předškolní děti. Deset žen také jako největší nedostatek uvedlo problémové zaměstnávání matek malých dětí. Častá je také kombinace obou uvedených překážek. Ženy tedy nejvíce požadují zlepšení a zvýšení mateřských škol a jeslí. Tyto služby ženy považují za příliš drahé a nedostupné. Zároveň zde chybí více alternativních možností jako například firemní školky nebo větší možnost sdílených pracovních míst. Ženy často uváděly, že mají

¹⁰⁰ Rozhovor č. 4, respondentka č. 12. Příloha II.

problém se zaměstnavatelem samotným. Zaměstnavatelé nejsou tolik vstřícní a chápaví.

Společnost si ještě nezvykla na zaměstnanou matku na rodičovské dovolené. Dalo by se říci, že vstřícnost společnosti je konzervativní. Souvisí to s tím, že lidé a priori spíše neuznávají zaměstnávání matek na rodičovské dovolené. **(R 10)** „*Nechápu, proč žena nemůže pracovat. Dítě je nejen matky, ale i otce.*“¹⁰¹ Jejich představy jsou jiné a takovým ženám vyjadřují spíše negativní postoje. Snaha o pomoc při sladění práce a rodiny je také ve společnosti vnímána spíše jako nadbytečná a nežádoucí. **(R 9)** „*Žena na rodičovské dovolené by měla být více ceněna. Měli by si nás vážit.*“¹⁰²

Cílem provádění rozhovorů bylo také zjistit, jakou mají pracující ženy na rodičovské dovolené největší oporu. Z reakcí dotazovaných žen jasně vystupuje do popředí opora v rámci rodiny a nejužšího sociálního okolí. **(R 10)** „*Celé moje okolí, rodina a kamarádi, mi nejvíce pomáhají tím, že mne respektují.*“¹⁰³

Zajímavé jsou také postřehy respondentek, které vyjadřují pochybnosti o definování pomoci, přičemž se objevily názory, že vlastně o pomoc nejde, protože matka a otec jsou si ve výchově a povinnostech rovni a mají stejná práva. **(R 14)** „*Nikdo mi nemusí pomáhat. Dítě má dva rodiče, mají stejnou zodpovědnost i stejná práva. Oba pracujeme, oba máme dítě, oba máme domácnost, tak co.*“¹⁰⁴

Výsledkem provádění rozhovorů je hypotéza, že **zaměstnaným ženám na rodičovské dovolené nejvíce pomáhá a podporuje je jejich vlastní rodina. Největší překážkou pro kvalitní sladění práce a péče o dítě je potom nedostatek zařízení pro péči o předškolní děti a také postoje společnosti, které jsou ještě spíše negativní.**

¹⁰¹ Rozhovor č. 3, respondentka č. 10. Příloha II.

¹⁰² Rozhovor č. 2, respondentka č. 9. Příloha II.

¹⁰³ Rozhovor č. 3, respondentka č. 10. Příloha II.

¹⁰⁴ Rozhovor č. 8, respondentka č. 14. Příloha II.

DISKUSE

Cílem mé práce bylo na základě teoretickým poznatků reflektovat, jak problematiku sladování práce a péče o dítě vnímá široká veřejnost a zároveň zjistit názory na nedostatky, které tato problematika obnáší. Největší důraz jsem přitom kladla právě na vnímané nedostatky a překážky ve sladování práce a péče o dítě. Toto téma bylo společné jak při rozhovoru, tak při dotazníkovém šetření. Mezi dotazovanými a samotnými zaměstnanými matkami na rodičovské dovolené panuje shoda v tom, že je zde nedostatek zařízení pro péči o předškolní děti.

V dotazníkovém šetření jsem především mapovala **postoje veřejnosti k zaměstnání žen na rodičovské dovolené, jejich podporu společností a názory na dostatečnost možností při sladění práce a péče o dítě na rodičovské dovolené**. Zajímavé byly výsledky na první otázku, tedy má-li žena zůstat během rodičovské dovolené s dítětem a nepracovat. S tímto názorem souhlasila **nadpoloviční většina všech dotazovaných**. Ve větší míře tento názor sdílejí, dle očekávání muži. Přesto je pozoruhodné, že mladí muži oproti starším ženám více nesouhlasí. Dalo by se tedy říci, že tento názor zastávají především starší lidé a s rostoucím vzděláním roste i nesouhlas. Můžeme tedy tvrdit, že se podvědomí občanů k zaměstnaným matkám na rodičovské dovolené mění (především z hlediska mladé, vzdělané generace), i přesto, že tento trend je pomalý. Jak uvádí Janebová, „běžně se argumentuje tím, že žena rodí a kojí děti, a proto má lepší předpoklady o ně pečovat, což jakoby automaticky znamenalo, že o ně bude pečovat primárně ona po celé jejich dětství a navíc bude pečovat o domácnost i o manžela.“¹⁰⁵ Myšlenku změny myšlení a postojů společnosti komentuje také Maříková, která říká : „Legislativní formální změny jsou realizovány téměř okamžitě, ovšem podstatné změny myšlení člověka a následného jednání se odehrávají mnohem pomaleji. Zásadní změny tak můžeme očekávat od mladé nastupující generace, zejména pak od nejvzdělanější části. Tato mladá generace, jež není v názorech na uspořádání genderových rolí

¹⁰⁵ JANEBOVÁ, R. *Sociální problémy z aspektu gender*. s. 14.

tak rigidní, by změnu modelu genderového uspořádání z mnoha důvodů uvítala. Ženám by se zvýšila šance na uplatnění ve společnosti, mužům by se naopak otevřel prostor pro seberealizaci v soukromé sféře.“¹⁰⁶

Podle mého názoru musí dnešní ženy mnohdy volit mezi kariérou a rodinou. Dnešní doba přináší ženám velký rozvoj ve vzdělání i zaměstnávání. Ženy, které dlouhou dobu studují, se nechtějí jen tak vzdát své kariéry. Zároveň je, podle mne, v každé ženě zakotvena touha po dítěti. Ženy se pak tedy mnohdy musí postavit před dilema, zda je vůbec vhodné kombinovat péči o dítě a zaměstnání, nebo musejí zvolit jednu z variant dítě versus kariéra. Souhlasím tak s názorem Křížkové a Vohlídalové, které tvrdí : „Právo pracovat by se nemělo stát povinností, která znemožňuje využít právo pečovat a naopak, zvládat rodinu a pečovat o děti by nemělo vylučovat využití práva pracovat.“¹⁰⁷ K této problematice se také vyjadřuje Anzenbacher, který uvádí, že vzhledem k rovnocenné odborné kvalifikaci žen a množství práce v domácnosti, které se díky vlivu infrastruktury změnilo, není tradiční přidělení rolí muže a ženy již možné. Zároveň také může být zaměstnání pro ženy uspokojivou perspektivou, která jim zaručuje finanční nezávislost, jistotu a samostatnost. Přesto rozdělení výdělečné a rodinné práce, které by uspokojovalo oba partnery, se dá najít často velmi obtížně. Důvod není jen v samotných partnerech, ale především v poměrech, které jsou dány dílčími systémy a které se stávají překážkou pro přijatelné modely rozdělení. Důsledkem toho je že se žena jednostranně vzdává své práce nebo snese dvojí zátěž.¹⁰⁸

Ovšem názor na to, že žena je pro výchovu dítěte předurčena a má se jí věnovat co možná nejvíce, podporují paradoxně samy ženy. Už z výsledků dotazníku je patrné, že samy **ženy jsou zastánkyněmi toho, že žena nemá během**

¹⁰⁶ Srov. MAŘÍKOVÁ, H. Sociální partnerství muže a ženy v dnešním manželství a rodině – realita nebo fikce? In VODÁKOVÁ, A., VODÁKOVÁ, O. *Rod ženský. Kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?* s. 111.

¹⁰⁷ KRÍŽKOVÁ, A, VOHLÍDALOVÁ, M. Kdo se bojí zaměstnané matky? In KRÍŽKOVÁ, A. a kol. *Práce a péče.*

¹⁰⁸ Srov. ANZENBACHER, A. *Křesťanská sociální etika – úvod a principy.* s. 84 – 85.

rodičovské dovolené pracovat. Podle dotazníkového šetření s tímto názorem souhlasí celých 60,2% všech žen. Rozdíl je ovšem patrný u mladších a starších žen, přičemž mladší ženy tento názor podporují ve 40,4% (tedy spíše nezastávají tento názor). Ale u starších žen je situace jiná. 86,1% je přesvědčena, že má žena během rodičovské dovolené zůstat s dítětem doma. V tomto rozporu mezi ženami vidím posun myšlení a změnu hodnot mladší generace. Souhlasím ovšem s názorem, který Janebová uvádí, a sice že se ženy „své role specialistky na péči o dítě nechtějí vzdát.“¹⁰⁹

V dnešní společnosti, která je zaměřena především na výkon a je velice individualisticky orientovaná, není jednoduché najít své přesné vymezení a roli. Na jedné straně se poukazuje na to, že i ženy mohou být úspěšné ve své profesionální kariéře, na druhé straně se neustále poukazuje na trend snižování porodnosti. Ženy si neumějí vybrat, která z rolí je pro ně výhodnější. Souhlasím tak se Šrajerem že „jedním z východisek z nežádoucího stavu na poli rodiny je bezesporu vytváření podmínek pro skloubení povinností vůči rodině a zaměstnání a zhodnocování specifických rodinných výkonů. V prvním případě jde diskutovanou praxe přenechávání dětí k výchově cizím lidem (jesle, mateřské školy, „au-pair“ aj.), aby se ženy (rodiče) mohly věnovat zaměstnání.“¹¹⁰

Ve výsledcích druhé otázky dotazníkového šetření, tedy má-li pracující žena na rodičovské dovolené podporu společnosti, můžeme zaznamenat rozpolcenost názorů mezi muži a ženami. Ženy podporu společnosti vnímají v 41%, muži potom v 56,1%. Dá se říci, že muži a ženy jsou rozděleni na dva téměř shodné tábory, kdy polovina zastává názor, že společnost pracující ženy na rodičovské dovolené podporuje, druhá polovina tento názor nesdílí. Ovšem opět je zde relativně velký rozdíl mezi staršími a mladšími ženami (u mužů panuje názorová shoda). Mladší ženy výrazněji nesouhlasí s tím, že je pracující žena na rodičovské dovolené společností podporována. Názor na nedostatečnou podporu společnosti

¹⁰⁹ JANEBOVÁ, R. *Sociální problémy z aspektu gender*. s. 14.

¹¹⁰ ŠRAJER, J. Sociálně etický pohled na problematiku dnešní rodiny. In ŠRAJER, J., MUSIL, L. *Etické kontexty sociální práce s rodinou*. s. 55.

vyjádřila i jedna žena během rozhovoru, která říká : **(R 9)** „*Nechtěla jsem být jen matkou. Myslím, že bych zakrněla a navíc společnost neoceňuje matky natolik, abych se vzdala zaměstnání.*“¹¹¹ Z jejího výroku je také možné usoudit, že samotné pracující ženy na rodičovské dovolené nepovažují přístup společnosti k nim za uspokojivý. Jak tvrdí Janebová : „ Ženy-matky jsou izolovány od druhých lidí. Když se žena změní v matku, je náhle považována za něco méně než ostatní lidé. Muži a jiné ženy, které matkami nejsou, mají tendenci s ní jednat jako by byla méně schopná a měla sníženou intelektuální kapacitu.“¹¹²

Z mého hlediska je pro lepší sladění práce a péče o dítě velmi **důležitá dostupnost zařízení pro péči o předškolní děti**. Nejen dostatek mateřských škol, popřípadě jeslí, ale i zavedení nejrůznějších alternativních forem „hlídání“, ze kterých by si rodiče mohli samostatně vybírat vzhledem k jejich profesní kariéře. Potvrdila se mi hypotéza H2, že největším nedostatkem pro sladění práce a rodinného života je nedostatek mateřských škol a jeslí. Nedostatek mateřských škol je jedním z problémů. Tradiční rodina se rozpadla a dnes je velmi obtížná pomoc při výchově dětí širokou rodinou. Ovšem i dnes jsou prarodiče nepostradatelní, pokud jde o péči o děti. „Dnes je situace taková, že si děti po sňatku zakládají svou vlastní domácnost. Jejich kontakt se samostatně žijícími rodiči – nehledě na prostorovou vzdálenost – je dán tím, jak hluboká je mezi nimi emocionální vazba nebo jak dalece potřebují rodiče pro péči o své děti nebo jak rodiče jako prarodiče mohou ze své podstaty přispět k péči o vnoučata. Právě v tomto ohledu mají prarodiče za současných poměrů velký význam.“¹¹³

Jak již bylo uvedeno, lidé spíše zastávají názor na to, že má být žena během rodičovské dovolené doma s dítětem a věnovat se mu. Na druhé straně je zde patrný trend, který uvádí Höne, kdy počet dětí mladších tří let, umístěných ve školce, významně vzrostl. Zároveň je nezbytné zajistit dostupnost mateřských škol pro děti starší tří let. Rodiči po třech letech končí rodičovská dovolená a pro

¹¹¹ Rozhovor č. 2, respondentka č. 9. Příloha II.

¹¹² JANEBOVÁ, R. *Sociální problémy z aspektu gender*. s. 15.

¹¹³ *Život z víry*. s. 171.

návrat do zaměstnání hraje dostupnost a možnost využití služeb mateřských škol významnou roli.¹¹⁴

V úvodu diskuse jsem předesílala, že nedostatky ve sladování práce a rodiny zaměstnaných žen na rodičovské dovolené pro mne byly nejpodstatnější. Jak v dotazníkovém šetření, tak i v samotných rozhovorech se ukázal nedostatek mateřských škol a jeslí jako palčivý problém. **65,1% všech respondentů nepovažuje podmínky pro sladění práce a rodina za dostačující**, z toho 47,4% respondentů vidí jako největší nedostatek právě malý počet mateřských škol a jeslí. Je tedy potřeba, jak uvádějí Kuchařová a Svobodová, „uspokojit zájmy rodičů, kteří na jedné straně provažují rodičovskou péči o nejmenší děti za tu nejlepší, ale současně vykazují **vysoké profesní aspirace**. Žádoucí bude větší rozsah poloinstitucionálních, regionálně přizpůsobených typů zařízení různé velikosti.“¹¹⁵ Z dotazníkového šetření plyne, že 4% respondentů, kteří považují podmínky pro sladění práce a rodiny za nedostačující, uvedlo, že zde chybí firemní školky.

Osobně se domnívám, že by bylo efektivní uvést do praxe **miniškolky či institut vzájemné rodičovské výpomoci**, který v současné době projednává Poslanecká sněmovna. Institut vzájemné rodičovské výpomoci je v podstatě výtěžná činnost. V současnosti funguje vzájemné hlídání dětí mezi matkami. Institutem vzájemné rodičovské výpomoci by se tak jen současná praxe zpeněžila, čímž by ženy nepřišly o výtěžnou činnost a navíc by mohly tento institut provozovat až do 7 let věku dítěte. Tato opatření jsou totiž dle mého názoru výhodná z hlediska měnící se demografické situace. Lze totiž očekávat, že současný babyboom bude klesat a potom by zde byl opět problém, kdy by byl velký počet mateřských škol a málo dětí. Obce se dle mého názoru nechtějí pouštět na relativně krátkou dobu do zřizování mateřských škol, jelikož je to velice složité z hlediska všech podmínek, které je potřeba splnit. Naproti

¹¹⁴ Srov. HÖNE, S. *Podpora rodin s dětmi a vliv peněžních transferů na formu rodinného soužití*.

¹¹⁵ KUCHAROVÁ, V., SVOBODOVÁ, K. *Sít' zařízení denní péče o děti předškolního věku v ČR*. s. 39.

tomu Institut vzájemné rodičovské výpomoci, stejně tak miniškolky, jsou **dobrým přechodným řešením**. Jejich zavedení je totiž jednodušší a zvýhodňuje jak zaměstnavatele, tak i rodiče. „Některé mateřské školy navíc podmiňují přijetí dítěte pracovní aktivitou rodiče, nejčastěji matky. Zaměstnavatelé naopak přijetí rodiče do pracovního poměru podmiňují přijetím dítěte do péče předškolního zařízení. Rodič se tak často ocitá v bezvýchodné situaci.“¹¹⁶ Myšlenku firemních miniškolek vítají i samotné ženy, které jsou v současnosti na rodičovské dovolené a pracují. Jak uvedla jedna z nich : **(R 2)** „*A také si myslím, že by se tady v některých větších podnicích mohla zřídit firemní školka.*“¹¹⁷

Občané Českých Budějovic nepovažují podmínky, které má žena na rodičovské dovolené pro sladění práce a rodiny, za dobré. **Především mladší a vzdělanější lidé vidí v podmínkách pro sladění práce a péče o dítě nedostatky**. Potvrdila se mi hypotéza H1, že především mladší a vzdělanější ženy vidí v problematice sladění práce a péče o dítě největší nedostatky. Myslím, že tento postoj je dán především tím, že hodnotí současnou situaci a nesrovnávají při tom situaci dřívější, jako je to u starších občanů. Zároveň se také domnívám, že s rostoucím vzděláním roste i potřeba uplatnit se na trhu práce a budovat si kariéru. Pro vysokoškolsky vzdělané je proto více důležité, aby mohli co nejefektivněji sladit práci a péči o dítě. Tento názor potvrzuje i Matúšková, která tvrdí : „Mladá žena, která řadu let prožila přípravou na své povolání, nemá příliš chuť zůstat po delší dobu na rodičovské dovolené, pokud to znamená ztrátu postavení, jež si těžce vybudovala. Odkládá proto mateřství a často se stává matkou jednoho dítěte. Nebo si naopak přeje plně se věnovat své rodině, ale po skončení zdánlivé „dovolené“ o ni žádný zaměstnavatel nemá zájem, zvláště pokud má dětí víc.“¹¹⁸

Při rozhovorech s matkami na rodičovské dovolené, které pracují, jsem se snažila zjistit, jaká je realita a možnosti při sladění práce a rodiny těchto žen.

¹¹⁶ *Soubor prorodinných opatření – prorodinný balíček. MPSV s. 25*

¹¹⁷ Rozhovor č. 5, respondentka č. 2. Příloha II.

¹¹⁸ MATÚŠKOVÁ, Š. *Pracovat a mít rodinu? Proč ne, když nám vyjde zaměstnavatel vstříc.* s. 15.

Ačkoliv jsem se primárně nesnažila zjistit, jak tyto ženy vnímají postoj společnosti, často se k této problematice vyjadřovaly. Například jedna žena uvedla : **(R 9)** „*Žena na rodičovské dovolené by měla být více ceněna. Měli by si nás vážit.*“¹¹⁹ Nejzajímavější byly odpovědi na otázky, co by se mělo změnit, co by ženě nejvíce pomohlo. **(R 12)** „*Není tady taková ta atmosféra a klima, nevím jak je to v jiných městech, ale tady se na mne dívají lidé skrz prsty. Když ani kolegyně, ženy a matky mne úplně nechápou, není to nejlehčí.*“¹²⁰ Podle uvedených odpovědí bylo patrné, že ženy, které se rozhodnout pracovat během rodičovské dovolené, musejí neustále dokazovat, že svou situaci zvládají. Je velice těžké, v takových podmínkách a přístupu společnosti, nevyčítat si, že se žena dítěti nevěnuje tak, jak by si většinová společnost představovala.

Překvapilo mne i to, jak některé ženy rozhořčila otázka, která se týkala pomoci. Ptala jsem se, kdo jim nejvíce pomáhá. Ve většině odpovědí se vyskytovala podpora nejužší rodiny a manžela. Zvláště jedna odpověď mne velice zaujala. Tato žena působila rozhořčeně, ovšem v její odpovědi je možná vyjádřen zásadní problém, se kterým se tyto ženy potýkají. **(R 14)** „*Nikdo mi nemusí pomáhat. Dítě má dva rodiče, mají stejnou zodpovědnost i stejná práva. Oba pracujeme, oba máme dítě, oba máme domácnost, tak co.*“¹²¹ V jiné odpovědi jsem shledala obdobu tohoto problému. **(R 8)** „*Kdyby byla matka opravdu ceněna a ctěna, toto bychom neřešili. Bylo by samozřejmé, že muž pomáhá úplně se vším, že je dostatek zařízení pro děti.*“¹²² V těchto názorech vidím základ celé problematiky sladování práce a rodiny. Může tady být dokonalá legislativa, můžeme mít mnoho možností jak sladit vlastní práci a rodinu, ovšem dokud se nezmění myšlení lidí, a tím myslím i samotných žen, nemůžeme být nikdy dostatečně spokojeni.

Souhlasím s názorem Nešporové, která tvrdí : „Mnoho žen dnes raději volí bezdětnost, protože jsou si vědomé skutečností, že jim péče o děti zkomplikuje

¹¹⁹ Rozhovor č. 2, respondentka č. 9. Příloha II.

¹²⁰ Rozhovor č. 4, respondentka č. 12. Příloha II.

¹²¹ Rozhovor č. 8, respondentka č. 14. Příloha II.

¹²² Rozhovor č. 6, respondentka č. 8. Příloha II.

možnost kariérního růstu, který pro ně má velkou hodnotu. Právě proto je nutné umožnit rodičům sladit jejich rodinné a pracovní povinnosti opatřeními, které vychází jak od státu, tak od jejich zaměstnavatelů.¹²³ Tomuto názoru v podstatě odpovídá většina rozhovorů, které jsem provedla. Ženám právě tato opatření, která nejsou v praxi viditelná a aplikovaná, nejvíce znemožňují sladování práce a rodiny. **(R 5)** „Myslím, že v Českých Budějovicích je to stejné jako všude jinde, je málo školek, nedostupné. Taky hlídání dětí je drahé. Když nemáte funkční a chápavou rodinu, máte to mnohem těžší. Mně osobně by nejvíce vyhovovala práce z domova. Myslím, že by to nebyl problém, ale můj zaměstnavatel tomuto řešení není nakloněn. Asi si myslí, že by mne dítě doma rozptylovalo. To ale není pravda, naopak, v práci často myslím na dítě, co musím zařídit a tak. Kdybych byla doma, nemusela bych nic řešit.“¹²⁴ Jiná respondentka se vyjádřila takto : **(R 15)** „Nejde jen o Budějovice. Chybí tady, když už jsou zákony a možnosti, jejich uvedení do praxe. Přijde mi, že nikdo z téhle myšlenky není tolik nadšený. Bereme to jako něco nenormálního, něco, co spíš obtěžuje. Mám být doma a neměla bych problémy, to je typické.“¹²⁵

Problémem, který je možné diskutovat je zapojení státu to podpory a pomoci rodičům při sladění práce a rodinného života. Stát by svými opatřeními měl rodinu podporovat, jeho opatření by neměla mít negativní důsledky pro fungování rodiny, která již prochází krizí a transformací. Jak uvádí Anzenbacher : „Stát je si jakožto sociální stát vědom, že jeho úloha je podporovat rodinu sociálně-politicky. Činí to v rámci rodinných a rodičovských příspěvků. Ty však mohou faktickou situaci zmírnit jen málo : „Daný politicko-ekonomický systém privileguje bezdětnost a penalizuje rodičovství. Mimoto stát neposkytuje dosti pečovatelských zařízení s pracovní dobou, která dává možnost flexibilního spojení

¹²³ NEŠPOROVÁ, O. *Harmonizace rodiny a zaměstnání – rodiny s otci na rodičovské dovolené*. s. 45.

¹²⁴ Rozhovor č. 1, respondentka č. 5. Příloha II.

¹²⁵ Rozhovor č. 9, respondentka č. 15. Příloha II.

rodiny a výdělečné práce. Tyto skutečnosti deklasují rodinu finančně a zostřují mimoto její vnitřní problémy, především problém rolí.“¹²⁶

Dudová uvádí : „Ačkoliv MPSV hovoří o možnosti volby a maximální flexibilitě v rozhodnutí rodičů, ve skutečnosti je volba přístupná jen určitým rodinám. Je sice pravda, že již nemusejí všichni rodiče (matky) buď být s dítětem doma čtyři roky, anebo ztratit nárok na podporu ze strany státu.“¹²⁷ Dudová hodnotí reformu rodičovského příspěvku, kdy si rodiče mohou vybrat, jak dlouhou dobu budou na rodičovské dovolené. Tato možnost však předpokládá, že rodiče dopředu budou vědět, jaká bude jejich situace a jaké budou potřeby jejich dítěte. Navíc možnost volby je také vázána na výši platu rodiče, to znamená, že pro nejrychlejší formu čerpání rodičovského příspěvku musí jeho příjem přesahovat určitou hranici. Dalším problémem tohoto systému je rozdílná délka rodičovské dovolené a možnost čerpání rodičovského příspěvku. Souhlasím také s názorem, že příliš vysoká finanční podpora v rámci rodičovského příspěvku může být demotivující a potažmo v některých případech neúčinná. Jak k tomuto tématu hovoří Dudová : „Pokud žena v práci a po zaplacení nákladů na zajištění péče o dítě v době své nepřítomnosti vydělá částku podobnou rodičovskému příspěvku, lze předpokládat, že bude svůj návrat na pracovní trh oddalovat.“¹²⁸ Dále k této problematice dodává EttlEROVÁ, že se prosazuje trend prodlužování doby celodenní péče o malé děti i možnost, že je tento trend podpořen právě ohrožením matek s malými dětmi neúspěchem na trhu práce.“¹²⁹ Právě ženy, které ukončí rodičovskou dovolenou, jsou velmi ohrožené nezaměstnaností.

Podle výsledků rozhovorů se mi opět potvrdil názor, že v první řadě by měl **stát pružněji reagovat na měnící se demografickou situaci** alespoň tím, že bude účinněji regulovat počet mateřských škol a jeslí, popřípadě bude zavedeno více

¹²⁶ ANZENBACHER, A. *Křesťanská sociální etika – úvod a principy*. s. 86.

¹²⁷ DUDOVÁ, R. Promarněná šance na změnu: zhodnocení reformy rodičovského příspěvku. In KŘÍŽKOVÁ, A. a kol. *Práce a péče*. s. 34.

¹²⁸ DUDOVÁ, R. Promarněná šance na změnu: zhodnocení reformy rodičovského příspěvku. In KŘÍŽKOVÁ, A. a kol. *Práce a péče*. s. 36.

¹²⁹ ETTLEROVÁ, S. a kol. *Postoje a zkušenosti s harmonizací rodiny a zaměstnání rodičů dětí předškolního a mladšího školního věku*. s. 68

alternativních forem na hlídání předškolních dětí. Ovšem nejde jen o zákonné úpravy a jejich uvedení do praxe, jde také o postoj a myšlení celé společnosti. Ačkoliv má žena možnost se rozhodnout zda bude během rodičovské dovolené pracovat či nikoli, je spíše nakloněna myšlence přijmout roli pečovatelky-matky. Jak jsem již uvedla výše, ženy se nechtějí této role vzdát. I přes možnost, že může o dítě pečovat otec, tato možnost je v České republice využívána jen málo. Jak vyplývá z výzkumu Ettlerové : „Kdyby muž projevil zájem zůstat doma a celodenně pečovat o dítě formou rodičovské dovolené, souhlasila by s tím pouze necelá čtvrtina všech žen.“¹³⁰ Je zde ovšem nepřehlédnutelné procento lidí (především žen), kteří chtějí využívat možností pro práci během rodičovské dovolené. Jedna z žen, se kterou jsem dělala rozhovor, uvedla : **(R 10)** „*Nechápu, proč žena nemůže pracovat. Dítě je nejen matky, ale i otce.*“¹³¹ Z její odpovědi bylo patrné, že je v dnešní společnosti problematika nazírána jen z pohledu žen-matek. Jakoby všichni, kteří podmínky pro sladění práce a rodiny vytvářejí a uvádějí do praxe, v jádru s touto myšlenkou nesouhlasili. Rozdílné názory jak zákonodárců, tak i celé společnosti na problematiku sladění práce a péče o dítě, to jen dokazují.

Na závěr je možné shrnout tuto problematiku na dvě oblasti. První oblastí je základní rozpor v názorech jak veřejnosti, tak i odborníků, zda má žena vůbec být během rodičovské dovolené zaměstnána. Druhou oblastí je potom celkový přístup k zaměstnaným matkám vzhledem k vytváření podmínek, které by jim umožnily, když už se svobodně rozhodnou pracovat i na rodičovské dovolené, lepší a efektivnější sladění práce a péče o dítě. Šrajer uvádí : „Rozhodující je bezesporu změna organizace pracovní sféry, která je stále ještě podle některých „mužským“ světem, organizovaným podle požadavků, potřeb a nároků spíše mužů než pracujících žen-matek. Řešení je všeobecně spatřováno v citlivějším přístupu k potřebám ženy, respektive obou rodičů obecně – ve formě např.

¹³⁰ ETTLEROVÁ, S. a kol. *Postoje a zkušenosti s harmonizací rodiny a zaměstnání rodičů dětí předškolního a mladšího školního věku*. s. 72

¹³¹ Rozhovor č. 3, respondentka č. 10. Příloha II.

různorodosti rozvržení pracovní doby, její větší flexibilitou, variabilitou pracovních úvazků aj.“¹³²

¹³² ŠRAJER, J. Sociálně etický pohled na problematiku dnešní rodiny. In ŠRAJER, J., MUSIL, L. *Etické kontexty sociální práce s rodinou*. s. 55.

ZÁVĚR

Cílem celé mé práce bylo **nalezení nejhlavnějších mezníků, které vedly a vedou k tomu, že toto téma je dnes velice aktuální.** Také jsem se snažila na základě historického kontextu **nalézt a rozpracovat největší problémy, které ztěžují rodinám (především ženám) kvalitně sladit pracovní a rodinnou sféru.**

Tento cíl jsem naplnila v teoretické části na základě sekundární analýzy dat a dále rozpracovala v části praktické, kde jsem se zaměřila na největší problémy a nedostatky které vyvstávají na poli sladování práce a rodiny.

Z **teoretické části** vyvstaly mezníky, které jsou pro danou problematiku klíčové. Dá se říci, že základem potřeby sladění práce a rodiny byl nástup žen na pracovní trh. Tímto se žena stala ekonomicky nezávislou a stala se spoluživitelkou rodiny. Muž tímto ztratil výsadní právo živitele rodiny, přičemž podíl péče o domácnost nepřevzal. Ženy tak měly zodpovědnost za chod domácnosti a péči o dítě, ovšem zároveň ji přibyla nová role spoluživitelky rodiny. Ženy se dále více seberealizovaly v pracovní sféře. Tento trend v současnosti pokračuje, přičemž žena se dostává do konfliktu, kdy volí mezi kariérou a rodinou. Je nutno dodat, že samy ženy nechtějí přijít o výsadní právo pečovatelky a proto i z tohoto pohledu je velice důležité, aby žena mohla kvalitně sladit svou pracovní kariéru a svou rodinu. Kořeny problémů v harmonizaci práce a rodiny lze tedy hledat v rozpadu tradičního rozdělení rolí, které ve společnosti nadále přetrvávají přesto, že již nejsou aktuální a udržitelné.

V **praktické části** jsem dále rozpracovala nedostatky, které jsou v současnosti nejvíce pociťované v oblasti sladování práce a rodiny. Pro *kvantitativní šetření*, kde jsem pomocí techniky dotazníku reflektovala postoje společnosti k problematice zaměstnaných žen na rodičovské dovolené, jsem stanovila dvě hypotézy: **H1 - Negativní postoj k problematice sladování práce a péče o dítě zastávají především mladší, vzdělané ženy, a H2 - Největším nedostatkem pro sladění práce a péče o dítě je nedostatek mateřských škol a jeslí.** Cílem kvantitativního šetření bylo testování těchto hypotéz, přičemž obě hypotézy byly potvrzeny. Cílem *kvalitativního šetření* bylo, na základě techniky polostandardizovaného rozhovoru, vytvořit hypotézu k problematice harmonizace

práce a rodiny žen na rodičovské dovolené. Tento cíl jsem naplnila, přičemž stanovená hypotéza zní: **zaměstnaným ženám na rodičovské dovolené nejvíce pomáhá a podporuje je jejich vlastní rodina. Největší překážkou pro kvalitní sladění práce a péče o dítě je potom nedostatek zařízení pro péči o předškolní děti a také postoje společnosti, které jsou ještě spíše negativní.**

Na základě výsledků šetření i na základě sekundární analýzy dat jsem se přesvědčila, že je zde velká potřeba harmonizace práce a rodiny. Ženy si chtějí udržet svou roli matky-pečovatelky, ovšem nároky společnosti na ně kladou větší povinnosti i v oblasti práce a kariéry. Ženy se chtějí na pracovním trhu uplatnit. Nenalezení alternativ k tradičnímu rozdělení rolí, které jsou již z hlediska hodnot a nároků společnosti neudržitelné, volá po potřebě možností a dobrých podmínek pro sladění práce a péče o dítě.

Samozřejmě, že stát nemůže suplovat funkce rodiny, nemůže přebírat zodpovědnost za péči o dítě v plném rozsahu, ovšem může vytvořit takové schéma podpory, které by umožňovalo **svobodné rozhodnutí** obou rodičů pro kombinování práce a péče o dítě. Rodiče, kteří se svobodně rozhodnou zůstat s dítětem během rodičovské dovolené by neměli být státem a společností vytlačováni na okraj nebo dokonce diskriminováni. Pro rodiče, kteří se svobodně rozhodnou kombinovat práci a péči o dítě během rodičovské dovolené, by ale měly by **vytvořeny podmínky, které jim naplnění tohoto rozhodnutí umožní,** aniž by sami cítili jakoukoli újmu či nedostatek. Rodina by měla být i nadále natolik proklamována, aby rodiče (hlavně ženy) nemuseli být stavěni před nelehkou volbu mezi dítětem a kariérou.

SEZNAM ZDROJŮ

1. ANZENBACHR, A. *Křesťanská sociální etika – úvod a principy*. Brno : Centrum pro studium demokracie a kultury, 2004. ISBN 80-7325-030-6.
2. ASKLÖF, C. a kol. *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*. Praha : MPSV, 2003.
3. BARTÁKOVÁ, H., KULHAVÝ, V. *Rodina a zaměstnání II. Mladé rodiny*. Praha : Výzkumný ústav práce a sociálních věd, 2007. ISBN 978-80-87007-62-4.
4. BOLDIŠ, P. – *Bibliografické citace dokumentu podle CSN ISO 690 a CSN ISO 690-2: část 1 – citace: metodika a obecná pravidla*. Verze 3.2. ©1999-2002, poslední aktualizace 3. 9. 2002. Dostupné na WWW: <http://www.boldis.cz/citace/citace1.ps>.
5. BRODY, L. *Gender emotion and the family*. Přel. K. Sihelníková. Cambridge : Harvard university press, 1999. ISBN 0-674-34186-4.
6. BÁRTLOVÁ, S., HNILICOVÁ, H. *Vybrané metody a techniky výzkumu zjišťování spokojenosti pacientů*. Brno : Institut pro další vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví, 2000. ISBN 80-7013-311-2.
7. ČERMÁKOVÁ, M. *Rodina a měnící se gender role – sociální analýza české rodiny*.
8. DE SINGLY, F. *Sociologie současné rodiny*. Praha : Portál, 1999. ISBN 80-7178-249-1.

9. DUDOVÁ, R. Promarněná šance na změnu: zhodnocení reformy rodičovského příspěvku. In KŘÍŽKOVÁ, A. a kol. *Práce a péče. Proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha : SLON, Sociologické nakladatelství, 2008. ISBN 978-80-86429-94-6.
10. EDER, B. Škodí změna hodnot rodině? *Normativní základy rodinné politiky – co by stát mohl a měl v rámci rodinné politiky dělat a co ne*. Sborník z česko-německo-rakouské konference. Brno : Národní centrum pro rodinu, 2001.
11. ETTLEROVÁ, S. a kol. *Harmonizace rodiny a zaměstnání – současné možnosti a jejich reflexe u mladé rodičovské generace. Postoje a zkušenosti s harmonizací rodiny a zaměstnání rodičů dětí předškolního a mladšího školního věku*. Praha : Výzkumný ústav práce a sociálních věd, 2007. 106 s. ISBN 80-87007-38-7.
12. KOLÁŘOVÁ, J. *Klíč k jeslím*. Praha : Gender studies, 2007. ISBN 978-80-86520-22-3.
13. GOODY, J. *Proměny rodiny v evropské historii. Historicko-antropologická esej*. Praha : Nakladatelství Lidové noviny, 2006. ISBN 80-7106-396-7.
14. HAŠKOVÁ, H. Doma v jeslích, nebo ve školce? Rodinná a institucionální péče o předškolní děti v české společnosti mezi lety 1945-2006. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2007. roč. 8. č. 2. ISSN 1213-0028.
15. HAŠKOVÁ, H. Kam směřuje česká společnost v oblasti denní péče o předškolní děti? In KŘÍŽKOVÁ, A. a kol. *Práce a péče. Proměny*

- „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie. Praha : SLON, Sociologické nakladatelství, 2008. ISBN 978-80-86429-94-6.
16. HÖHNE, S. *Podpora rodin s dětmi a vliv peněžních transferů na formu rodinného soužití*. Praha : Výzkumný ústav práce a sociálních věd, 2008. 63 s. ISBN 978-80-87007-93-8.
17. HÖHNE, S. Raná fáze rodičovství – péče o děti ve vybraných evropských zemích. In KRÍŽKOVÁ, A. a kol. *Práce a péče. Proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha : SLON, Sociologické nakladatelství, 2008. ISBN 978-80-86429-94-6.
18. HORSKÁ, P. Z historie role ženy-matky a ženy-partnerky. In VODÁKOVÁ, A., VODÁKOVÁ, O. *Rod ženský. Kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?* Praha : SLON, Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-18-0.
19. HRUŠKOVÁ, M., KOZLOVÁ, L. Rodina z hlediska uspořádání genderových vztahů a rolí. In ŠRAJER, J. MUSIL, L. *Etické kontexty sociální práce s rodinou*. Olomoučany : ALBERT, 2008. 152 s. ISBN 978-80-7326-145-0.
20. CHAPUPKOVÁ, J., ŠALAMOUNOVÁ, P. *Sociologické studie. Postoje k manželství, rodičovství a k rolím v rodině v České republice a v Evropě*. Praha : Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2004. ISBN 80-7330-062-1.
21. JACHANOVÁ DOLEŽELOVÁ, A. Aktivní otcovství napomáhá k harmonizaci celé rodiny. In *Rovné příležitosti do firem*. 2. spec. vyd. Praha : Gender studies, 2007. ISBN 978-80-86520-21-6.

22. JANEBOVÁ, R. *Sociální problémy z aspektu gender*. Hradec Králové : Gaudeamus, 2006. ISBN 80-7041-512-6.
23. JANKOVSKÝ, J. *Etika pro pomáhající profese*. Praha : TRITON, 2003. ISBN 80-7254-329-6.
24. JURAJDA, Š. KUCHAROVÁ, V. MACHOVCOVÁ, K. a kol. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti. Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha : Gender studies, 2006. ISBN 80-86520-12-9.
25. KROUPOVÁ, A. a kol. *Rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce. Metodická příručka - Člověk a jeho práva. Svazek 15*. Praha : EIS UK SVLP, 2001. ISBN 80-902346-5-0.
26. KRÍŽKOVÁ, A. a kol. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Praha : Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2005. ISBN 80-7330-077-X.
27. KRÍŽKOVÁ, A. *Nepříliš harmonická realita. Rodičovské kombinace práce a péče v mezích generové struktury současné české společnosti. Gender, rovné příležitosti, výzkum, 2007. roč. 8. č. 2. ISSN 1213-0028.*
28. KRÍŽKOVÁ, A., VOHLÍDALOVÁ, M. *Kdo se bojí zaměstnané matky? In KRÍŽKOVÁ, A. a kol. Práce a péče. Proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha : SLON, Sociologické nakladatelství, 2008. ISBN 978-80-86429-94-6.

29. KUCHAROVÁ, V., SVOBODOVÁ, K. *Sít' zařízení denní péče o děti předškolního věku v ČR*. Praha : Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006. ISBN 80-87007-51-4.
30. MALÍNSKÁ, J. *Do politiky prý žena nesmí – proč?* SLON, Sociologické nakladatelství, 2005. ISBN 80-86429-42-3.
31. MAŘÍKOVÁ, H. Sociální partnerství muže a ženy v dnešním manželství a rodině – realita nebo fikce? In VODÁKOVÁ, A., VODÁKOVÁ, O. *Rod ženský. Kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?* Praha : SLON, Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-18-0.
32. MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. Praha : Portál, 2003. ISBN 80-7178-549-0.
33. MATUŠKOVÁ, Š. Pracovat a mít rodinu? Proč ne, když nám vyjde zaměstnavatel vstříc. In *Rovné příležitosti do firem*. 2. spec. vyd. Praha : Gender studies, 2007. ISBN 978-80-86520-21-6.
34. MOŽNÝ, I. *Rodina a společnost*. 2. upravené vyd. Praha : SLON, Sociologické nakladatelství, 2008. ISBN 978-86429-87-8.
35. MUSIL, L., ŠRAJER, J. Změny sociálního prostředí a životní úkoly rodiny. In ŠRAJER, J., MUSIL, L. *Etické kontexty sociální práce s rodinou*. Olomoučany : ALBERT, 2008. 152 s. ISBN 978-80-7326-145-0.
36. NEŠPOROVÁ, O. *Harmonizace rodiny a zaměstnání. Rodiny s otci na rodičovské dovolené*. Praha : Výzkumný ústav práce a sociálních věd, 2005. ISBN neuvedeno.

37. OAKLEYOVÁ, A. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha : Portál, 2000. ISBN 80-7178-403-6.
38. PIKÁLKOVÁ, S. Třetí dítě v rodině: plány a realita u žen s různým stupněm vzdělání. In HAMPLOVÁ, D. a kol. *České ženy. Vzdělání, partnerství, reprodukce a rodina*. Praha : Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2003. ISBN 80-7330-040-0.
39. PRÁŠILOVÁ, H. Česká matka 21. století. *Psychologie dnes*. 2004, roč. 10. č. 9. ISSN 1212-9607.
40. PŘIB, J. a kol. *Mateřská a rodičovská dovolená*. Praha : Grada publishing, 2002. ISBN 80-247-0216-9.
41. RENZETTI, C. M., CURRAN, D. J. *Ženy, muži a společnost*. Praha : Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2.
42. SCHNEIDER, J. Jesle – poslední skanzeny v ČR? *Půl na půl noviny*, 2008. s. 4.
43. *Soubor prorodinných opatření – prorodinný balíček ministerstva práce a sociálních věcí*. Praha : MPSV, 2008.
44. SULLEROTOVÁ, E. *Krize rodiny*. Praha: Krolinum, nakladatelství Univerzity Karlovy, 1998. ISBN 80-7184-647-3.
45. ŠRAJER, J. Sociálně etický pohled na problematiku dnešní rodiny. In ŠRAJER, J. MUSIL, L. *Etické kontexty sociální práce s rodinou*. Olomoučany : ALBERT, 2008. 152 s. ISBN 978-80-7326-145-0.

46. VODÁKOVÁ, A. Žena sociologická. In VODÁKOVÁ, A., VODÁKOVÁ, O. *Rod ženský. Kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?* Praha : SLON, Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-18-0.
47. *Ženy a muži v datech.* Praha : Úřad vlády, 2008. ISBN 978-80-250-1854-5.
48. *Život z víry.* České Budějovice : Teologická fakulta Jihočeské university, 2005. ISBN 80-7040-809-X.
49. BOHUTÍNSKÁ, H. *Firemním školkám nahrává babyboom i boj za talentované lidi.* [online]. Vydáno 18.9. 2008. [cit. 2008-11-19]. Dostupné na WWW: <www.podnikatel.cz/clanky/firemnim-skolkam-nahrava-boj-o-talentovane-lidi>.

ABSTRAKT

SIHELNÍKOVÁ, K. *Harmonizace práce a rodiny žen na rodičovské dovolené v Českých Budějovicích*. České Budějovice, 2009. Diplomová práce. Jihočeská universita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Katedra praktické teologie. Vedoucí práce Mgr. M. Svobodová Ph.D

Klíčové pojmy: Rodina, gender, slad'ování práce a rodiny, žena-matka, genderové role, strategie slad'ování práce a rodiny.

Práce mapuje problematiku slad'ování práce a rodiny z pohledu gender i z historického kontextu. Tato problematika je také nazírána z etického pohledu. Text je rozdělen na dvě části, teoretickou a praktickou. Teoretická část více rozpracovává problematiku genderových stereotypů, rolí muže a ženy a problematiku uspořádání rodiny. Je zaměřena na strategie slad'ování práce a rodiny, které jsou využívány rodiči dětí a zároveň zachycuje podporu rodiny ze strany státu a to jak v historickém kontextu, tak v současnosti.

Praktická část mapuje postoje občanů Českých Budějovic k této problematice. Zda souhlasí se zaměstnáváním matek na rodičovské dovolené, jak vnímají podporu společnosti těchto žen a hlavně jaké vidí největší nedostatky ve slad'ování práce a péče o dítě. Tyto názory jsou do jisté míry porovnávány s postoji samotných zaměstnaných žen na rodičovské dovolené, s nimiž byly prováděny rozhovory.

Práce má upozornit na nedostatky, které jsou vnímány v této problematice. Nabízí také řešení, které v sobě zahrnuje také změnu postojů a myšlení lidí.

ABSTRACT

Harmonisation of work and family activities for women on parental holiday in České Budějovice.

Keywords: Family, gender, matching the work and family, woman-mother, gender roles, strategy of matching the work and family

This Dissertation deals with the mapping of issues concerning the matching between work and family activities from the viewpoint of both gender and historical contexts. These issues are analysed from an ethical point of view as well. The text is divided into two parts, theoretical and practical. The theoretical part is dedicated to the issues of gender stereotypes, man's and woman's roles and issues of family hierarchy. It is focused on strategy of matching the work and family which are used by children's parents, and at the same time it deals with the support of families on the government's part, both in the historical context and at present.

The practical part maps attitudes of people living in České Budějovice with regard to these issues. Whether they agree with employment of mothers on parental holiday or not, how they perceive the support to these women from the society, and mainly what they consider as the main deficiencies in the matching of the work and child care. These opinions are compared to a certain extent with attitudes of the employed women on parental holidays, who took part in the interviews.

The aim of the Dissertation is to reveal deficiencies which are perceived in this field. It offers also a solution which includes a change in attitudes and in thinking of people as well.

PŘÍLOHY

Příloha číslo I - Dotazník

Pohlaví:

M
Ž

Věk:

20 – 35 let
36 – 60 let

Vzdělání:

Vyučen/a
SŠ (maturita)
VŠ

1. Souhlasíte s názorem, že se žena má plně věnovat dítěti během rodičovské dovolené a nemá tedy chodit do zaměstnání?

ANO
NE

2. Myslíte si, že společnost podporuje matky, které se rozhodnou během rodičovské dovolené pracovat?

ANO
NE

3. Myslíte si, že má žena dostatečné možnosti pro sladění práce a péče o dítě, pokud se rozhodne pracovat během rodičovské dovolené?

ANO
NE

Při odpovědi NE – odpovězte, v čem vidíte největší nedostatek a překážku:

Málo MŠ a jeslí
Nevstřícnost zaměstnavatelů upravit pracovní dobu
Nedostatek firemních školek
Finančně nákladné hlídání dětí

Příloha číslo II - Rozhovory

Ukázky rozhovorů:

1. Rozhovor s respondentkou číslo 5

Tazatel : Co Vás vedlo k rozhodnutí nepřerušit pracovní kariéru během rodičovské dovolené?

Respondentka : *Potřebuji především získat nové zkušenosti a neztratit přehled o situaci na pracovním trhu. I díky práci během rodičovské dovolené se cítím obohacena. Myslím, že si umím dobře zorganizovat čas. Nemusím jen sedět doma a přemýšlet, co uvařím.*

Tazatel : Co si myslíte o situaci v Českých Budějovicích v rámci sladění práce a péče o dítě? Co by Vám nejvíce pomohlo?

Respondentka : *Myslím, že v Českých Budějovicích je to stejné jako všude jinde, je málo školek, nedostupné. Taky hlídání dětí je drahé. Když nemáte funkční a chápavou rodinu, máte to mnohem těžší. Mně osobně by nejvíce vyhovovala práce z domova. Myslím, že by to nebyl problém, ale můj zaměstnavatel tomuto řešení není nakloněn. Asi si myslí, že by mne dítě doma rozptylovalo. To ale není pravda, naopak, v práci často myslím na dítě, co musím zařídit a tak. Kdybych byla doma, nemusela bych nic řešit.*

Tazatel : Jakou máte podporu a pomoc, kdo a co Vám v současnosti nejvíce pomáhá?

Respondentka : *Naštěstí mám vstřícného manžela, který mne chápe a podporuje, takže se se mnou ve všem střídá a spolupracuje.*

2. Rozhovor s respondentkou číslo 9

Tazatel : Co Vás vedlo k rozhodnutí nepřerušit pracovní kariéru během rodičovské dovolené?

Respondentka : *Nechtěla jsem být jen matkou. Myslím, že bych zakrněla a navíc společnost neoceňuje matky natolik, abych se vzdala zaměstnání. Být matkou a starat se o dítě je jakoby přirozené a samozřejmé, ale to tak není. Když je s dítětem na rodičovské dovolené muž, je to pozdvižení. Někdo je obdivuje, jiný zatracuje. Ale matka? Jako kdyby to byla povinnost. Já zvládám víc věcí najednou a to i přesto, že nemáme takovou podporu jak státu, tak společnosti. Mám pocit, že stát dělá vše proto, aby ženy na rodičovské zůstaly, i přesto, že podmínky má prý dobré. Realita je jiná.*

Tazatel : Jaké jsou podle Vás největší nedostatky ve sladění práce a rodiny?

Respondentka : *Jak už jsem řekla, hlavně jde o přístup společnosti k matkám. Žena na rodičovské dovolené by měla být více ceněna. Měli by si nás vážit, pořád se povídá a malé porodnosti, ale když se rozhodnu být doma a vychovávat spoustu dětí, nikdo mne neocení a nepomůže.*

Tazatel : Co si myslíte o situaci v Českých Budějovicích v rámci sladění práce a péče o dítě? Co by Vám nejvíce pomohlo?

Respondentka : *Nevím, je to asi všude stejné, málo jeslí, školek. Ale ta podpora no, ta by mohla být znát víc.*

Tazatel : Jakou máte podporu a pomoc, kdo a co Vám v současnosti nejvíce pomáhá?

Respondentka : *Nikdo, manžel dělá to, co je jeho povinnost, máme stejné podmínky, je to naše dítě, já ho o nic prosit nemusím.*

3. Rozhovor s respondentkou číslo 10

Tazatel : Jaké jsou podle Vás největší nedostatky ve sladění práce a rodiny?

Respondentka : *Nechápu, proč žena nemůže pracovat. Dítě je nejen matky, ale i otce. Otec klidně pracuje, nikoho nezajímá, že přijde domů a dítě už spí, ale když by to samé dělala matka, tak je zle. Sice můžu pracovat, ale nepodporují mně. Zaměstnavatel mi nevyjde tolik vstříc, co si nevybojuju a nezařídím sama, to nemám.*

Tazatel : Co si myslíte o situaci v Českých Budějovicích v rámci sladění práce a péče o dítě? Co by Vám nejvíce pomohlo?

Respondentka : *Asi fakt ta podpora společnosti, pořád se musíte někoho doprošovat, splňovat nějaká kritéria, nevím, jako byste si to musela zasloužit, že můžete chodit do práce na rodičovské dovolené.*

Tazatel : Jakou máte podporu a pomoc, kdo a co Vám v současnosti nejvíce pomáhá?

Respondentka : *Celé moje okolí, rodina a kamarádi, mi nejvíce pomáhají tím, že mne respektují.*

4. Rozhovor s respondentkou číslo 12

Tazatel : Co Vás vedlo k rozhodnutí nepřerušit pracovní kariéru během rodičovské dovolené?

Respondentka : *Potřebuju se sebezodělat, seberealizovat a něčeho dosáhnout. Dlouho jsem studovala a nechci to jen tak zahodit. Navíc si nemyslím, že to dělám na úkor mého dítěte, nevidím rozdíl. Věnuji se mu, kdykoliv můžu a spíše jsem obětovala kamarádky, výlety, kulturu.*

Tazatel : Co si myslíte o situaci v Českých Budějovicích v rámci sladění práce a péče o dítě? Co by Vám nejvíce pomohlo?

Respondentka : *Není tady taková ta atmosféra a klima, nevím jak je to v jiných městech, ale tady se na mne dívají lidé skrz prsty. Ne všichni samozřejmě. Ale když ani kolegyně, ženy a matky mne úplně nechápu, není to nejlehčí.*

Tazatel : Jakou máte podporu a pomoc, kdo a co Vám v současnosti nejvíce pomáhá?

Respondentka : *Celkem asi zaměstnavatel, docela mi vyšel vstříc, muž, to je jasné, rodiče kteří občas hlídají.*

5. Rozhovor s respondentkou číslo 2

Tazatel : Co si myslíte o situaci v Českých Budějovicích v rámci sladění práce a péče o dítě? Co by Vám nejvíce pomohlo?

Respondentka : *Přijde mi, že všechny služby jako hlídání i jesle, jsou příliš drahé. Kdybych byla sama, mám pocit, že bych vydělávala jen na hlídání. Pokud mám dítě ve školce déle než 5 dnů v měsíci, přijdu o rodičovskou. A také si myslím, že by se tady v některých větších podnicích mohla zřídit firemní školka.*

Tazatel : Jakou máte podporu a pomoc, kdo a co Vám v současnosti nejvíce pomáhá?

Respondentka : *Rodina, to ano, na to si nemůžu stěžovat (smích)*

6. Rozhovor s respondentkou číslo 8

Tazatel : Co si myslíte o situaci v Českých Budějovicích v rámci sladění práce a péče o dítě? Co by Vám nejvíce pomohlo?

Respondentka : *Tady není dobré zázemí, ale pořád je to lepší než na malém městě, kam se musíte za vším hodinu plahočit. Naštěstí v tomhle je to lepší.*

Tazatel : Jakou máte podporu a pomoc, kdo a co Vám v současnosti nejvíce pomáhá?

Respondentka : *Kdyby byla matka opravdu ceněna a ctěna, toto bychom neřešili. Bylo by samozřejmě, že muž pomáhá úplně se vším, že je dostatek zařízení pro děti, finančně dostupné. Ale jinak mně osobně manžel pomáhá a vůbec celá rodina. Naštěstí mám rodiče ve městě, takže nemusím řešit drahé hlídání.*

7. Rozhovor s respondentkou číslo 13

Tazatel : Co si myslíte o situaci v Českých Budějovicích v rámci sladění práce a péče o dítě? Co by Vám nejvíce pomohlo?

Respondentka : *Pomohlo by mi lepší místo, více školek pro děti. Toho je víc, ale vybrala jsem si, tak musím bojovat.*

Tazatel : Jakou máte podporu a pomoc, kdo a co Vám v současnosti nejvíce pomáhá?

Respondentka : *Vlastně bych ocenila, kdyby se více zapojil můj manžel. Sice mne chápe a podporuje, ale když má něco udělat, bere to jako něco navíc, co nepatří do jeho starostí. Přitom je to i jeho dítě a domácnost. Vlastně proč mluvit o pomoci, to je jen spolupráce.*

8. Rozhovor s respondentkou číslo 14

Tazatel : Co si myslíte o situaci v Českých Budějovicích v rámci sladění práce a péče o dítě? Co by Vám nejvíce pomohlo?

Respondentka : *Asi bych uvítala jinak upravenou pracovní dobu. Souhlasila bych i s myšlenkou zavést opravdu do praxe sdílenou pracovní dobu, myslím, že je to ideální. Ale zaměstnavatelé si mohou většinou vybírat a tak si diktují podmínky. Když si neporadím s tím, jak to nastaví on, mám smůlu.*

Tazatel : Jakou máte podporu a pomoc, kdo a co Vám v současnosti nejvíce pomáhá?

Respondentka : *Nikdo mi nemusí pomáhat. Dítě má dva rodiče, mají stejnou zodpovědnost i stejná práva. Muž nemusí odsouhlasit každé moje rozhodnutí. Oba pracujeme, oba máme dítě, oba máme domácnost, tak co.*

9. Rozhovor s respondentkou číslo 15

Tazatel : Co si myslíte o situaci v Českých Budějovicích v rámci sladění práce a péče o dítě? Co by Vám nejvíce pomohlo?

Respondentka : *Nejde jen o Budějovice. Chybí tady, když už jsou zákony a možnosti, jejich uvedení do praxe. Přijde mi, že nikdo z téhle myšlenky není tolik nadšený. Bereme to jako něco nenormálního, něco, co spíš obtěžuje. Mám bejt doma a neměla bych problémy, to je typické.*

Tazatel : Jakou máte podporu a pomoc, kdo a co Vám v současnosti nejvíce pomáhá?

Respondentka : *Podporu mám u matek, které jsou na tom stejně, u kamarádek.*

10. Rozhovor s respondentkou číslo 16

Tazatel : Co si myslíte o situaci v Českých Budějovicích v rámci sladění práce a péče o dítě? Co by Vám nejvíce pomohlo?

Respondentka : *Mně osobně by asi nejvíce pomohlo, kdyby tady bylo více na výběr hlídání, kdybych si mohla zvolit z více možností.*

Tazatel : Jakou máte podporu a pomoc, kdo a co Vám v současnosti nejvíce pomáhá?

Respondentka : *Samozřejmě mí nejvíce pomáhá manžel a také moje matka, která občas hlídá.*

11. Rozhovor s respondentkou číslo 18

Tazatel : Co si myslíte o situaci v Českých Budějovicích v rámci sladění práce a péče o dítě? Co by Vám nejvíce pomohlo?

Respondentka : *Já bych potřebovala lépe upravit pracovní dobu, jinak se mi to zdá celkem ucházející, mohlo být hůř. Ta pracovní doba mi ale moc nevyhovuje.*

Tazatel : Jakou máte podporu a pomoc, kdo a co Vám v současnosti nejvíce pomáhá?

Respondentka : *Nejvíc? No nejvíc mi vychází vstříc dcera je moc hodná a nedělá mi žádné problémy (smích). Samozřejmě manžel, ale s tím se tak nějak počítala, už když jsem si ho brala.*

12. Rozhovor s respondentkou číslo 17

Tazatel : Co si myslíte o situaci v Českých Budějovicích v rámci sladění práce a péče o dítě? Co by Vám nejvíce pomohlo?

Respondentka : *Je tady málo školek, teda nejhorší je, že si někoho vyberou přednostně. Je to fakt hrůza.*

Tazatel : Jakou máte podporu a pomoc, kdo a co Vám v současnosti nejvíce pomáhá?

Respondentka : *Osobně mi pomáhá to, že mám docela dobrou práci, díky které můžu pracovat z domova. To by byl problém, kdyby to nešlo.*

13. Rozhovor s respondentkou číslo 1

Tazatel : Co si myslíte o situaci v Českých Budějovicích v rámci sladění práce a péče o dítě? Co by Vám nejvíce pomohlo?

Respondentka : *Je tady hrozně malá nabídka všeho. Taky mně dost rozčilujou nejapné poznámky především chlapů z mého okolí. Že jsem kariéristka a tak, to je dost neurvalé.*

Tazatel : Jakou máte podporu a pomoc, kdo a co Vám v současnosti nejvíce pomáhá?

Respondentka : *Kdybych neměla manžela, byla svobodná matka, tak opravdu nevím, co bych dělala, to bych nic nezvládala ani finančně ani časově. Takže manžel.*

14. Rozhovor s respondentkou číslo 3

Tazatel : Co si myslíte o situaci v Českých Budějovicích v rámci sladění práce a péče o dítě? Co by Vám nejvíce pomohlo?

Respondentka : *Pomohlo by mi asi to, abych nikoho nemusela přesvědčovat, že to všechno zvládám. Někdy si připadám jako pod drobnohledem. Dokonce mám pocit, že někteří dělají všechno proto, abych zůstala doma a nepracovala, nevím je to jen pocit.*

Tazatel : Jakou máte podporu a pomoc, kdo a co Vám v současnosti nejvíce pomáhá?

Respondentka : *Já mám hrozně šikovnou paní na hlídání a díky ní to je opravdu jednodušší.*

15. Rozhovor s respondentkou číslo 6

Tazatel : Co si myslíte o situaci v Českých Budějovicích v rámci sladění práce a péče o dítě? Co by Vám nejvíce pomohlo?

Respondentka : *V Budějovicích? To je asi málo školek, určitě. Jinak bych asi potřebovala víc peněz, proto jsem šla pracovat nakonec.*

Tazatel : Jakou máte podporu a pomoc, kdo a co Vám v současnosti nejvíce pomáhá?

Respondentka : *Tak manžel se snaží, rodiče se snaží hlídat. Manžel mi pomáhá se vším, takže to tak nějak jde. Ale nepříjde mi to jako nějaká výhra mít dítě, i když jsem šťastná, tak to dneska rozhodně lidi nemůžou dělat kvůli potencionálním výhodám.*

16. Rozhovor s respondentkou číslo 11

Tazatel : Co si myslíte o situaci v Českých Budějovicích v rámci sladění práce a péče o dítě? Co by Vám nejvíce pomohlo?

Respondentka : *Klasika málo školek, žádnéj výběr a navíc relativně drahé. Takže to by se mohlo změnit.*

Tazatel : Jakou máte podporu a pomoc, kdo a co Vám v současnosti nejvíce pomáhá?

Respondentka : *Já nevím, dost si pomáhám sama, ale muž se taky zapojuje. To je ale jasné, je to i jeho dítě.*

17. Rozhovor s respondentkou číslo 7

Tazatel : Co si myslíte o situaci v Českých Budějovicích v rámci sladění práce a péče o dítě? Co by Vám nejvíce pomohlo?

Respondentka : *Šla jsem pracovat, aby bylo více peněz, ale mám pocit, že to nějak nezvládám. Nic než práce a dítě neznám. Chtěla bych větší podporu, nevím přesně co, ale cítím se taková odstrčená.*

Tazatel : Jakou máte podporu a pomoc, kdo a co Vám v současnosti nejvíce pomáhá?

Respondentka : *Nejvíc, no asi rodina, ale teď nevím, jestli to je pomoc nebo povinnost (smích)*

18. Rozhovor s respondentkou číslo 20

Tazatel : Co si myslíte o situaci v Českých Budějovicích v rámci sladění práce a péče o dítě? Co by Vám nejvíce pomohlo?

Respondentka : *Už by se všichni nemuseli dívat na matku s malým dítětem jako na největší problém světa!!!*

Tazatel : Jakou máte podporu a pomoc, kdo a co Vám v současnosti nejvíce pomáhá?

Respondentka : *Ale no tak nějak to jde, poradíme si, musíme.*

19. Rozhovor s respondentkou číslo 4

Tazatel : Co si myslíte o situaci v Českých Budějovicích v rámci sladění práce a péče o dítě? Co by Vám nejvíce pomohlo?

Respondentka : *Potřebovala bych větší volnost v práci, nějakou výhodnější pracovní dobu. V Budějovicích by mohlo být více mateřských škol, které nabízejí nejrůznější aktivity, je to všechno stejné.*

Tazatel : Jakou máte podporu a pomoc, kdo a co Vám v současnosti nejvíce pomáhá?

Respondentka : *Já nevím, asi mi vyhovuje pracovní doba, zaměstnavatel mi vyšel vstříc, rodiče pomáhají s hlídáním. Manžel by se mohl více zapojit.*

20. Rozhovor s respondentkou číslo 19

Tazatel : Co si myslíte o situaci v Českých Budějovicích v rámci sladění práce a péče o dítě? Co by Vám nejvíce pomohlo?

Respondentka : *Já mám, dojem, že je tady dost takových těch volnočasových aktivit jako plavání maminky-děti, cvičení atd., ale je to všechno brané pro maminky, které jsou celý den doma, to se mi nelíbí.*

Tazatel : Jakou máte podporu a pomoc, kdo a co Vám v současnosti nejvíce pomáhá?

Respondentka : *No tak prarodiče fungují (smích), manžel naštěstí není žádný patriarcha, takže se nebojí umýt nádobí, je to celkem dobré, teda v rodině, jinak ne.*

Příloha číslo III – Tabulky odpovědí

V rozhovoru jsem použila dvě polootevřené otázky. Pro větší přehlednost jsem odpovědi respondentek sestavila do následujících tabulek. Tím je možné porovnávat jak četnost odpovědí, tak i kombinace zvolených možností. Každá respondentka si mohla zvolit dvě z nabízených variant odpovědí.

Tabulka č. 8 *Přehled odpovědí respondentek při rozhovoru*

Co Vás vedlo k rozhodnutí nepřerušit pracovní kariéru během rodičovské dovolené?																					
	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	R17	R18	R19	R20	CELKEM
Finanční důvody																					4
Nepřerušit kariérní postup																					9
Potřeba seberealizace v zaměstnání																					5
Neztratit sociální kontakty																					6
Neztratit sociální status																					7
Jiný důvod																					3

Zdroj : vlastní šetření

Tabulka č. 9 *Přehled odpovědí respondentek při rozhovoru*

Jaké jsou podle Vás největší nedostatky ve sladění práce a rodiny?																					
	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	R17	R18	R19	R20	CELKEM
Finanční podpora																					4
Pracovní doba																					8
Problémové zaměstnávání matek malých dětí																					10
Nedostatek služeb pro matky s dětmi																					3
Nedostatek zařízení pro péči o předškolní děti																					10
Dělbá práce v rodině																					2
Jiný důvod																					2

Zdroj : vlastní šetření

