

**JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
ZDRAVOTNĚ SOCIÁLNÍ FAKULTA**

**HARMONIZACE PRACOVNÍHO A OSOBNÍHO ŽIVOTA RODIČŮ
NA RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ**

bakalářská práce

Autor: Zuzana Bursová, DiS.
Vedoucí práce: Mgr. Aleš Novotný
Datum odevzdání práce: 12.5. 2008

ABSTRACT

Balance between a personal and working life of parents on parental leave

The question of family and job harmonization is getting to the centre of interest. It is demanded by today's situation, when demanding factor of successful involvement at labour market comes in contradiction with value function of parent role. Employment rate of women in the Czech Republic belongs to the highest in Europe, at the same time, in larger extent than in other countries it deals with full work load. In most cases parents don't have any special advantages and employers don't meet demands in process of family and profession harmonization (besides as provided by law).

Theoretical part of the thesis deals with family development, new trends in coexistence of today's youth and gender division in roles within a family. Further it is focused on women's position at labour market and tries to chart various forms of work loads. It is also focused on role of the state that leads to family's support, especially by the existence of maternity and parental leaves and services of various institutions up to three years old children. Last but not least it deals with the measurements leading to harmonization of job and family.

The aim of the thesis was to chart the compability of working and personal life of parents during parental leave. It is further focused on parents' possibilities to use shortened work load or other forms of employment and attitudes of employers to employment of parents on parental leave.

Practical part was processed by form of qualitative research, primarily the method of questioning and technique of half-guided dialogue were used. Then, the form of quantitative method of research was used, method of questioning and technique opinion poll. Research sample was represented by 8 parents on parental leave and 120 employers from South Bohemia region.

From the research resulted that employers mostly make possible to their employees to use flexible or other forms of work load. The most common it concerns shorter work load and work at home. On the other hand the employers don't create suitable

conditions or they don't offer services that could, in bigger range, link together working and parental duties.

Parents on parental leave in bigger range use the possibilities of unlimited earning a little extra. The most common it is shortened work load. During time of parents' stay at work, their children are looked after by the grandparents or husband. Parents don't use institutions up to three years from the reason of non-existence of such facility in local place of residence or they haven't thought about children's attendance of the institution.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Harmonizace pracovního a osobního života rodičů na rodičovské dovolené“ vypracovala samostatně a použila jsem jen prameny, které uvádím v příložené bibliografii.

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

V Českých Budějovicích dne 12. 5. 2008

.....

Podpis studenta

Poděkování

Touto cestou bych chtěla poděkovat vedoucímu práce Mgr. Aleši Novotnému za veškerou odbornou pomoc, věcné připomínky a velkou trpělivost. Dále bych ráda poděkovala všem rodičům a zaměstnavatelům, kteří byli ochotni podílet se na mém výzkumu.

OBSAH

ÚVOD	8
1 SOUČASNÝ STAV	9
1.1 Rodina v rámci soudobé společnosti	9
1.1.1 Rodina v historickém kontextu	9
1.1.2 Definice rodiny v různých pojetích	10
1.1.3 Trendy v soužití mladé generace a jejich příčiny	11
1.1.4 Stereotypní genderové rozdělení rolí v rodině.....	14
1.2 Trh práce a jeho vliv na moderní rodinu	17
1.2.1 Postavení ženy na trhu práce	18
1.2.2 Formy pracovních úvazků a jejich využitelnost	20
1.2.3 Strategie zaměstnavatelů při obsazování pracovních míst	23
1.3 Podpora rodiny a rodičovství prostřednictvím státních opatření	26
1.3.1 Mateřská dovolená.....	26
1.3.2 Rodičovská dovolená.....	26
1.3.2.1 Muž na rodičovské dovolené	27
1.3.3 Rodičovský příspěvek.....	28
1.3.4 Formy péče o děti předškolního věku.....	30
1.4 Harmonizace vztahu mezi rodinou a zaměstnáním	33
1.4.1 Strategie zvládnání kombinace práce a rodiny	34
1.4.2 Evropský audit rodina a zaměstnání	35
2 CÍL PRÁCE A HYPOTÉZY	38
2.1 Cíl práce.....	38

3 METODIKA VÝZKUMU	39
3.1 Požité metody a techniky výzkumu	39
3.2 Charakteristika výzkumného souboru	40
4 VÝSLEDKY	41
4.1 Rodiče na rodičovské dovolené	41
4.1.1 Základní údaje o rodičích	41
4.1.2 Rodinné prostředí a dělba práce v rodině	44
4.1.3 Rodičovská dovolená a volný čas rodičů.....	45
4.1.4 Povědomí rodičů o různých formách pracovních úvazků	47
4.1.5 Nabídka práce ze strany zaměstnavatelů a její využívání ze strany rodičů	48
4.1.6 Péče o dítě v době, kdy je rodič na rodičovské dovolené v práci	50
4.2 Postoje zaměstnavatelů k možnostem zaměstnávání rodičů na rodičovské dovolené.....	50
5 DISKUSE	54
6 ZÁVĚR	60
7 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	62
8 KLÍČOVÁ SLOVA	67
9 PŘÍLOHY	68

ÚVOD

Když se řekne rodič na rodičovské dovolené, tak asi většinu z nás napadne po léta zaběhnutý model - maminka zůstává s dítětem doma, otec chodí do práce a finančně zajišťuje rodinu. Žena se stará o domácnost, péči a výchovu dítěte. Takovýto rodinný model přetrvává až do dneška. Rodina se však v průběhu staletí výrazně změnila. Nejmarkantnější změnu můžeme zaznamenat zejména v postavení ženy a muže ve společnosti a v odbourávání genderových stereotypů. Čím dál častěji se setkáváme s tzv. dvoukariérovými manželstvími, s trendem odkladu mateřství a s dalšími novými životními strategiemi. Výše zmíněná fakta potvrzuje zjištění, že české ženy patří k jedněm z nejzaměstnanějších v Evropě, přičemž se většinou jedná o plné pracovní úvazky. Žena je stále více než muž zodpovědná za péči o děti čím dál tím více je nucena zvolit si mezi prací a rodinou. Na druhé straně patří ženy ze strany zaměstnavatelů do méně perspektivní skupiny potenciálních zaměstnanců. Jen někteří zaměstnavatelé jsou schopni, a ochotni, vytvářet podmínky, které by rodičům umožňovaly harmonizovat pracovní a osobní život.

Ve své práci jsem se zaměřila zejména na faktory, na základě kterých lze v určité míře skloubit práci s osobním životem rodičů na rodičovské dovolené.

Téma této práce jsem si zvolila především proto, že problematika harmonizace pracovního a osobního života rodičů na rodičovské dovolené je pro mě velmi zajímavá z hlediska genderového rozdělení pozic muže a ženy, přístupu rodičů na rodičovské dovolené k možnostem sladit pracovní a osobní život. A též z hlediska příležitostí, jaké nabízejí či nenabízejí jejich zaměstnavatelé. Samozřejmě nemohu opomenout fakt, že se jednou jako žena sama ocitnu v situaci, kdy budu řešit podobné problémy jako všichni rodiče, kteří pracují a plánují, nebo již mají rodinu.

1 SOUČASNÝ STAV

1.1 Rodina v rámci soudobé společnosti

1.1.1 Rodina v historickém kontextu

Vztahy v rodinách mezi partnery, mezi generacemi a dalšími členy v rodině se mění pod vlivem sociálních a ekonomických podmínek, kulturních změn vč. pronikání (velmi pozvolného) vlivu jiných kultur a zvyklostí a také pod vlivem demografických procesů. V průběhu několika generací se *zásadně mění vztahy*, které se v průběhu stovek generací měnily jen málo. Na prvním místě je to *vztah muže a ženy*, který se dnes stává *rovnoprávným* v plném významu slova. Ženy jsou, v důsledku stejného vzdělání, vlivu občanské společnosti a sociálního státu, vůči mužům již do značné míry nezávislé, a to jak v ekonomické, tak v rodičovské roli. Druhou významnou změnou, která má civilizační rozměr, je změna vztahu rodič – dítě. Cílem výchovy není pouze adaptovaný jedinec, ale úspěšný jedinec (MPSV, 2004).

Co se týče kulturních vzorců, patřila česká rodina před druhou světovou válkou k západoevropskému typu se všemi jeho atributy (např. pozdní věk sňatku, existence nukleární rodiny, samostatné bydlení apod.). Tento vývoj byl násilně přerušena poválečnými vlivy, které formovaly českou rodinu k obrazu východoevropského typu (časné sňatky, těhotná nevěsta, soužití generací v jedné domácnosti, ekonomická závislost mladé rodiny) (Čermáková a kol. 2002).

Změna paradigmatu výchovy přinesla vyšší nároky na výchovnou angažovanost rodičů, což vyplývá v potřebu úspěšně řešit *problém slučitelnosti rodinných a profesních rolí*. Vedle toho musí rodiče čelit řadě konkurenčních vlivů, zprostředkovaných hlavně médii, které se projevují nejvíce prudkým nárůstem síly vlivu vrstevnických skupin. Nezanedbatelný vliv mají i vysoké finanční náklady na výchovu, která je zaměřena na všestranný rozvoj dítěte. Zvláště pro vysoce vzdělané rodiče představuje dilema investic do vlastní budoucí dětské kariéry velký rozpor. Výsledkem je menší počet dětí v rodinách nebo dokonce dobrovolná bezdětnost (MPSV, 2004).

Oslabování funkčnosti a role rodiny, které po roce 1989 způsobilo na jednu stranu mnoho „protirodinných“ tlaků (tlak médií, tlak na konzumní orientaci a flexibilní a disponibilní pracovní styl) a nových rizik (chudoby, nezaměstnanosti), bylo na druhé straně ovlivněno také *postupnými změnami rozdělení rolí muže a ženy* v rodině, zejména oslabenou rolí muže jako živitele a otce (MPSV, 2005).

Devadesátá léta sebou přináší příklon k původnímu modelu *západoevropské rodiny*. Tento návrat není jednoduchý, je provázen nejen řadou ekonomických determinant, ale je komplikován mixem různých mentalit, které souvisejí jak s rodinnými vzorci chování a jednání, tak zatím s ne zcela reálně vymezenou a ukotvenou definicí rodiny ve vztahu ke státu, pracovnímu systému a dalším sociálním strukturám a systémům (Čermáková a kol., 2002).

Současná rodina přestala být institucí sloužící reprodukci společnosti a transmisi morálních hodnot a místo toho se stala hlavním prostorem odhalování a potvrzování sama sebe, konstrukce osobní identity individua. Cílem výchovy již není morální modelování dítěte, ale objevování jeho skrytých talentů a rozvoj jeho osobnosti. To klade na současné rodiče nové požadavky (Dudová, 2007(a)).

1.1.2 Definice rodiny v různých pojetích

V užším pojetí je možné za přirozenou nukleární rodinu, která je jednoznačně převažujícím typem soužití v České republice, považovat *institucionálně strukturované sociální společenství*, které je založené na rodičovském a manželském vztahu jako jeho dvou základních vztahových liniích, a vychází z úpravy rodinného práva. Manželské soužití ostatně svou hlavní funkcí, kterou je podle českého právního řádu právě založení rodiny a výchova dětí, tuto základní podobu rodiny předpokládá (MPSV, 2004).

Rodina *v nejširším pojetí* je chápána jako celek rozličných konstelací takové formy života, která obsahuje minimálně dvougenerační soužití dětí a rodičů, má trvalý charakter a vykazuje pevné vazby mezigenerační a vnitrogenerační solidarity. Rodina jako sociální celek spojený na základě příbuzenské mezigenerační vazby je v tomto pojetí morfostatickou (mající stálou neměnnou formu) sociální institucí, která jako taková existuje v každém kulturním prostředí a je v něm sociálně uznávána. Další

konkrétní znaky rodiny považované za její nezbytné charakteristiky jsou variabilní v závislosti na sociokulturním prostředí a na konkrétních formách rodinného soužití přítomných v čase a prostředí (MPSV, 2004).

Rodina se s označením *domácnost* překrývá v tom smyslu, že jde o ekonomickou jednotku, tzn. společně hospodařící skupinu osob, která je vedle společného bydlení svázána navíc právně (manželstvím) nebo pokrevním příbuzenstvím. V rodině s dětmi je ekonomická závislost nejen nezletilých dětí na rodičích, ale dokonce i vzájemná závislost manželů zakotvená v sociální politice státu (Křížková, 2002).

1.1.3 Trendy v soužití mladé generace a jejich příčiny

Nesezdaná soužití

Hlavním demografickým trendem posledního desetiletí je nárůst nesezdaného soužití mladé generace. Indikátorem tohoto trendu je prudký pokles sňatečnosti a porodnosti a nárůst počtu mimomanželsky narozených dětí. Tento trend výstižněji nazýváme trendem odkládáním sňatků (Křížková, 2002).

Nesezdaná soužití, jejichž podíl mezi rodinami v posledních desetiletích prudce vzrostl, mohou být nejen epizodami v lidských životech, ale i celoživotním nebo alespoň dlouhodobým vztahem, v jehož průběhu se mohou – i když nemusí – změnit v manželství. Spor o to, zda plní substituční roli, a jde tedy o jednu z nových forem, v níž se manifestují tradiční manželské závazky, nebo zda ve vztahu k manželství plní spíše vyhledávací a testovací roli, jak se to zdá být v České republice, není dodnes zcela vyřešen (Mareš, 2006).

Alternativní formy soužití

Zvláště mezi mladou generací můžeme identifikovat v zásadě tři nově se prosazující životní strategie, které do roku 1989 neexistovaly. Je to *fenomén singles*, tzn. dočasné nebo trvalé rozhodnutí žít jako jednotlivec. Tento typ je charakteristický enormním důrazem na pracovní kariéru a spíše než celoživotní strategií je dočasnou snahou

profesionálně se prosadit, zajistit si kariérní postup a snížit tak míru ekonomické nejistoty (Křížková, 2002).

Dočasnost spojená se singles – nejistota jejich vztahů charakteristických chybějící vizí, která se již stává souběžnou normou k normě tradiční (spojené s rodinným projektováním do budoucnosti v moderní éře), je v českém i západním kontextu znakem nástupu post-modernity na úrovni uspořádání partnerského života (Tomášek, 2006).

Druhou životní strategií je tzv. *soužití partnerů na zkoušku* často i postupně s několika partnery. Důraz je kladen na ekonomické zajištění, ale již s jasnějším cílem založení rodiny, jehož podmínkou zpravidla bývá zajištění uspokojivého bydlení (Křížková, 2002).

Poslední strategií, kterou však lze jen velmi těžko od předchozí odlišit, je vznik *faktické rodiny* – rozhodnutí žít trvale v nesezdaném soužití. Faktická rodina je skutečným novým trendem, který se projevuje nárůstem podílu mimomanželsky narozených dětí (Křížková, 2002).

Trend odkládání mateřství

Sňatek ztrácí pro část populace pro založení rodiny na významu, mladá generace reaguje na společenské změny odkladem založení rodiny (Křížková, 2002).

Ženy, které odkládají mateřství, mají většinou vyšší vzdělání, žijí a pracují ve městě, budují nejdříve svou profesní pozici, kariéru. Je zajímavé, že starší matky samy jen málokdy vysvětlují odložení svého mateřství právě profesními důvody. Ženy zaměstnané v oblasti školství, výzkumu či vědy mají dost problematické rozhodování, kdy mít děti, zvláště když přestávky v kariéře jsou považovány za brzdu profesního rozvoje (Sobotková, 2001).

Dostí významná pro budoucí podobu české populace je skutečnost, že na plodnost českých žen má *výrazný vliv* jejich *vzdělání*. Bohužel je to vliv negativní. Již po několik generací platí, že čím vzdělanější je žena, tím méně dětí pravděpodobně bude mít (Možný, 2006).

Stále více žen si dovoluje mateřství až poté, co se pevně etablovaly v profesi a dosáhly plánovaného úspěchu. Vysoký příjem jim pak umožňuje platit si kvalitní

pomoc při péči o dítě a domácnost. Méně rigidní dělení mužské a ženské role dovoluje rodině zakomponovat do reprodukční strategie i přerušení otcova zaměstnání na několik let pro péči o rodinu a matkám po kratší době vrátit se do zaměstnání. Menší zátěž při péči o odrostlejší děti (anebo jen jedno dítě) vede z části i k použití tohoto období ke zvýšení kvalifikace, k dostudování či dosažení vyššího stupně univerzitního vzdělání dálkovou formou studia, či k využití volné kapacity při nedobrovolné ztrátě práce a nezaměstnanosti – ať už otce, anebo matky – k péči o rodinu (Možný, 2006).

Sobotková (2001) uvádí, že i když osobní okolnosti a sociální očekávání do jisté míry ovlivňují proces rozhodování o rodičovství, v popředí je čistě individuální hodnocení pozitiv a negativ neboli přínosů a obětí rodičovství:

a) Oběti rodičovství

1. Zpomalení kariéry matky.
2. Finanční znevýhodnění.
3. Omezení osobní svobody – péče o dítě zvláště v útlém věku znamená vysoké nároky imitující životní styl ženy.
4. Dopad na manželský vztah – ten uvádí po narození dítěte asi 50% párů, zejména negativní vliv vyčerpanosti a případné emocionální lability ženy na sexuální život.
5. Rodičovství je nezvratné rozhodnutí, nelze je vzít zpět.
6. Některé ženy a muži se obávají, že by nebyli dobrými rodiči.
7. Některé páry nechtějí přivést děti na svět, kde hrozí nukleární konflikt a kde jsou další vážné globální problémy.

b) Přínosy rodičovství

1. Rozvoj vztahů – mateřství přináší nový, většinou radostný vztah s dítětem a dodává novou dimenzi ve vztahu k partnerovi . žena vidí manžela v nové roli otce, manžel vidí svou ženu v nové roli matky. Mateřství je také základem pro nová přátelství s jinými matkami a s rodinami, které mají malé děti.
2. Osobní naplnění – mateřství je pro některé ženy také příležitost k sebevyjádření a osobnímu rozvoji, dodává pocit osobní hodnoty, event. smysluplnosti života.

3. Pokračování rodu – pro některé rodiče je velmi podstatný pocit, že prostřednictvím dětí přesáhne jejich rodina do budoucnosti.
4. Rodičovství je výzva, zdroj podnětů, dává lidem příležitost poznávat sebe i druhého tak, jak by to bez dítěte nebylo možné.
5. Rodičovství je známkou dospělosti. Zde je pozoruhodný rozdíl mezi muži a ženami . tento důvod uvádí 79% žen, ale jen 21% mužů.

1.1.4 Stereotypní genderové rozdělení rolí v rodině

Způsob rozdělení rolí a povinností v rodině je důležitou skutečností, která významně formuje možnosti rodičů sladit profesní a rodinnou sféru. Dělbba rolí v rodině je do značné míry založena na *sociálních stereotypech*, v menší míře se zde projevují osobní preference aktérů a nové netradiční modely. Ve většině domácností stále platí tradiční rozdělení genderových rolí, založené na principu komplementarity. Žena se více věnuje rodině a dává jí většinou přednost před prací (Kuchařová, Ettlerová a kol., 2006).

Péče o domácnost

Současná generace žen a mužů, kteří zakládají rodiny a domácnosti si již stále častěji uvědomují možnosti profesní realizace žen. Proto je mladá generace mnohem více, alespoň na začátku společného soužití, nakloněna *rovnoměrné dělbě práce* a odpovědnosti za domácnosti a má častěji tendence využívat služeb placené práce v domácnosti (Křížková, 2002).

Práce v domácnosti je neplacená práce, která produkuje zboží nebo služby pro potřeby jejích členů. Odpovědnost za chod domácnosti a potřeby jejích členů je v české společnosti stereotypně přisouzena ženě. Česká žena tak vykonává naprostou většinu této práce, přičemž ostatní členové rodiny jí více či méně pomáhají podle své vůle a možností. Práce v domácnosti je českou společností považována za samozřejmost a její význam a hodnocení je v české společnosti velmi nízké (Křížková, 2002).

Ženy v průměru věnují domácím pracím **2,5 krát více** času než muži. V průměru jimi ženy tráví 3,5 hodiny denně. Domácích prací nejsou přitom ušetřeny ani podnikatelky a vysoce kvalifikované ženy na vyšších pracovních postech, také u

dvoukariérových manželství zastává většinu těchto prací právě žena. Rodin s rovnoměrným rozložením domácích prací je velmi málo, přičemž v tomto směru nebyla pozorována žádná socioprofesionální determinace (Dudová, Vohlídalová, 2005).

Muž a žena v rodině

Mladá česká bezdětná rodina je charakteristická vyrovnaným důrazem partnerů na co nejlepší pracovní uplatnění i finanční přínos do domácnosti. Rozhodování o počtu i době narození dětí je v české rodině převážně záležitostí ženy, neboť se automaticky předpokládá, že právě děti ovlivní především pracovní kariéru ženy (Křížková, 2002).

Pro ženy fungující rodina znamená mít partnera, který je podporou a pomáhá s péčí o děti a v domácnosti, čímž ženě umožňuje budování kariéry. Zároveň sdílí jejich životní názory (Dudová, 2007 (b)).

Dle výzkumného šetření Ettlerové, Kuchařové a kol. (2007) ženy častěji než muži nemají větší problémy zvládnout práci a rodinu (viz. tabulka č. 1), naproti tomu však mnohem častěji zvládají obojí jen napůl. Pro muže je naopak typičtější zvládnání pracovních povinností na úkor rodiny, což souvisí s relativně vyšším počtem hodin věnovaných práci, ta to zejména na vyšších řídicích a odborných pozicích. Zvládnání pracovní a rodinné zátěže se liší i podle úplnosti rodiny, kdy osamělí rodiče spíše zvládají rodinu na úkor práce, velmi často se jim však daří sladit obojí jen tak napůl.

Tabulka č. 1 Představy o rozdělení činností v rodině (v %)

	muž	rozhodně muž	spíše muž	oba stejně	spíše žena	rozhodně žena	žena
nakupovat	1,7	0,5	1,3	49,6	41,2	7,0	48,2
pečovat o děti	0,4	0,2	0,2	55,7	37,7	5,5	43,2
vzdělávat se	17,7	2,5	15,2	77,5	1,0	0,1	1,1
pěstovat koníčky	6,6	0,6	6,0	91,6	0,2	0,0	0,2
zajišťovat domácnost	72,6	20,9	51,7	26,6	0,4	0,1	0,5
být iniciativní v intimním životě	24,5	6,0	18,5	66,5	3,5	1,4	4,9
vařit	1,2	0,4	0,8	21,3	61,4	15,1	76,6

	muž	rozhodně muž	spíše muž	oba stejně	spíše žena	rozhodně žena	žena
pěstovat kontakty	12,4	1,2	11,2	80,2	3,8	0,3	4,0
starat se o rozpočet	24,3	6,0	18,2	58,1	13,6	3,0	16,6
mít funkce	37,7	4,2	33,5	53,2	1,1	0,2	1,3
uklízet	1,6	0,2	1,4	49,8	37,7	10,5	48,3
dělat kariéru	46,9	10,4	36,4	49,5	0,4	0,1	0,5

Zdroj: Sociologický ústav AV ČR, 2006.

1.2 Trh práce a jeho vliv na moderní rodinu

Zaměstnání jako všeobecně převažující způsob produkce statků a obživy člověka a jeho rodiny se vynořilo historicky poměrně nedávno, a víceméně úplné ztotožnění zaměstnání s prací se ustavilo až nějaký čas po průmyslové revoluci (Možný, 2006).

Pozice mužů a žen na trhu práce je *historicky odlišná*. V tradičním modelu rodiny žena zastává roli osoby pečující o domácnost a o rodinu a věnuje se tzv. soukromým záležitostem, zatímco muž vydělává peníze na trhu práce. Tato situace se však postupem doby mění. Ženy dnes ve větší míře vstupují na trh práce a aspirují na podobné pracovní a společenské uplatnění jako muži. Možnost vlastního – nezávislého výdělků jim zajišťuje větší míru nezávislosti. Zatímco dříve ležela odpovědnost za obživu rodiny na pracujícím muži, dnešní rodina – domácnost spoléhá i na příjem ženy (Kulhavý, Sirovátka, 2006).

Bez ohledu na to, že se situace žen na trhu práce v posledních desetiletích hodně změnila, velké rozdíly v nespěchu žen proti mužům přetrvávají. Důvodů je několik: ekonomické, sociální, institucionální podmínky a kulturní vzorce ovlivňují nadále šance žen ve světě práce tak, že zůstávají znevýhodněny jak v přístupu k trhu práce, v pracovním zařazení (může mít podobu profesní genderové segregace či „skleněného stropu“ dosažitelných pozic v rámci stejných profesí a v odměně za práci) (Kulhavý, Sirovátka, 2006).

Role práce v životě lidí

Pro mnoho lidí nabízí pracovní prostředí stále více příležitostí pro budování osobní identity, je zdrojem *seberealizace a přátelských vztahů*, zatímco soukromý život je nejistý a nestabilní, zejména proto, že chybí čas pro řešení každodenních starostí a problémů. V soukromém životě musíme činit obrovské množství rozhodnutí, která nejsou ničím determinována, a to zvyšuje nejistotu a nestabilitu. Trh práce nabývá stále větší společenské důležitosti a stává se klíčovým prostředkem k utváření vlastní identity. Svět práce pak zásadním způsobem formuje a ovlivňuje utváření našich životních stylů a strategií (Dudová, Vohlídalová, 2005).

Stoupají nároky na pracovní výkon, v zaměstnání se rychleji a lépe uplatňují lidé, kteří omezují svůj osobní a tedy i rodinný život. Trh práce nerozlišuje mezi ženami a muži se stejným vzděláním, a hlavně nasává mladé pracovníky právě ve věku, kdy plánují založení rodiny a rodičovství. Zároveň vrcholí nároky na dokončení jejich špičkového vzdělání. Oslabení rodiny nachází svůj odraz i ve změnách *hodnotových orientací a postojů* občanů (MPSV, 2005).

Výchova dětí a zabezpečení rodiny jsou v porovnání s výkonem zaměstnání chápány v celospolečenském kontextu jako *méně přínosné a důležité*, což dokládá oslabená pozice zaměstnanců – rodičů (v převážné většině žen) na trhu práce a nízké finanční ohodnocení péče o dítě. Celospolečenská lhostejnost k potřebám rodičů přetrvává v podobě zanedbávání potřeb rodičů nejen v zaměstnanecké sféře, ale i v jejich společenském a každodenním životě, kde se projevuje zejména nízkými investicemi do oblastí spojených s podporou rodičovství. Nedostatečná podpora prorodinných aktivit a opatření způsobuje, že se rodiče malých dětí mohou ocitnout v sociální izolaci (MPSV, 2004).

1.2.1 Postavení ženy na trhu práce

Přestože z formálního hlediska jsou ženy a muži rovni, konkrétní institucionální podmínky působí na pozici žen negativně a upevňují historicky formované vzorce nerovností. Z tohoto hlediska vyplývá, že – zatímco muži mají stálé a jisté místo a jisté zaměstnání zejména tradičně v průmyslu – ženy jsou na trhu práce často segregovány na pracovních místech se špatnými pracovními podmínkami, s vysokou nejistotou zaměstnání a malou produktivitou práce (jako jsou osobní služby), což lze chápat jako nedostatečnou substantivní spravedlnost (Kulhavý, Sirovátka, 2006).

Ženy nepřicházejí o pracovní kapitál z důvodu mateřské dovolené, ale jejich pracovní kredit celkově klesá v porovnání s muži na těch pracovních pozicích (a profesích), kde je kariéra, pracovní postup či pracovní kompetence závislá na nepřerušované, stabilní pracovní dráze a konkurenceschopnosti (Maříková, 2000).

Žena je stále více než muž odpovědná za péči o děti a tím je pro zaměstnavatele do značné míry méně perspektivním zaměstnancem. Na druhé straně otázka sladění

profesního a rodinného života nemusí mít nutně za cíl posílení postavení žen na trhu práce. Určité skupiny žen mohou být dobře spokojeny se svým postavením na trhu práce, nicméně se nemohou podle svých představ věnovat svému povolání i rodině. Oba uvedené aspekty jsou však velice úzce propojené (MPSV, 2004).

Co se týká vlivu přítomnosti dítěte, jeho narození bez ohledu na vzdělání žen zpravidla negativní důsledky pro jejich zaměstnanost, přičemž dopady pro ženy z nižších vzdělanostních skupin jsou nejvýraznější. Ženy s *nižším vzděláním* více inklinují k pracovním přestávkám či k úplnému opuštění trhu po narození dítěte. Naopak vzdělanější ženy zůstávají na trhu práce výrazně častěji a mají tendenci *pokračovat v plných pracovních úvazcích* či pokračovat v kariéře alespoň formou částečných pracovních úvazků. Tyto rozdíly v chování žen jsou pochopitelné, jelikož ženy s nižším vzděláním se při přerušení kariéry (i dlouhodobějším) nevystavují takovým ztrátám (platovým, pozice, potencionálního kariérního postupu, ztrátám lidského kapitálu) jako ženy z vyšších vzdělanostních kategorií a zároveň u vzdělanějších matek pravděpodobně hraje roli i úsilí o návratnosti investic do vysokého lidského kapitálu, který chtějí uplatnit na pracovním trhu (Bartáková, 2006).

Rodina, jež vystačí (a spokojí se) s jedním příjmem, se stala nenávratnou minulostí. Vstup žen na trh práce byl důsledkem kombinace ekonomické nutnosti a snahy o emancipaci. Současně – a z části právě pod vlivem integrace žen do pracovního trhu – docházelo v posledních desetiletích k diverzifikaci forem rodinného života a ke změnám ve struktuře domácností a rodinného života, doprovázených změnami spotřeby a životního stylu (Mareš, 2006).

Zejména ve dvou kariérových rodinách, v nichž jsou oba partneři výrazně orientováni na svoji pracovní kariéru a na úspěch v zaměstnání, vzniká mezi sférou zaměstnání (i mezi oběma partnery) riziko zvýšeného napětí. I když strategie nezanedbatelného počtu těchto rodin představují stále sázku na kariéru *úspěšnějšího z partnerů*, není to dnes již tak jednoznačně kariéra muže, jemuž se žena přizpůsobuje, respektive je ochotna se přizpůsobit – jak tomu bylo ještě v nedávné minulosti. Přesto nadále nutnost opustit zaměstnání po narození dítěte devalvuje kvalifikaci ženy a vede

k tomu, že –zejména vzdělaná žena- ztrácí kontakt s vývojem svého oboru a její kariéra je přerušena (Mareš, 2006).

Z hlediska rovných příležitostí pro ženy a muže je důležité, že při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, rodinného stavu a povinností k rodině. Nepřímá diskriminace odkazuje na situace, které se jeví na první pohled jako neutrální, ale mají neadekvátní vliv na příslušníky jednoho pohlaví (Francová, 2006).

Firmy se často zaměstnávání žen brání, protože pod vlivem sociálně definovaného vzorce rolí v rodině přijímají předsudek o předurčenosti žen obecně starat se o zaopatření domácnosti a rodiny. Předjímají pak obecně nižší *míru flexibility*, tedy možnosti žen přizpůsobit se potřebám výroby kvůli jejich závazkům v domácnosti. Z něj vycházejí diskriminující praktiky zaměstnavatelů ve vztahu k ženské pracovní síle (Kulhavý, Sirovátka, 2006).

1.2.2 Formy pracovních úvazků a jejich využitelnost

Je zřejmé, že změny pracovního trhu se dotýkají různých segmentů společnosti různým způsobem. Jiný dopad mají tyto změny na muže než ženy. *Pracovní flexibilita* může pro některé skupiny znamenat možnosti kreativity a pro jiné zvýšení nejistoty. Prolínání práce a domova může přinést jak možnosti lepšího skloubení pracovního a soukromého života, tak radikální zvýšení času stráveného prací. Zkrácená pracovní doba může být využita pro realizaci individuů v mimopracovních oblastech anebo může vést k vytvoření enkláv nedostatečně ohodnocené a neperspektivní pracovní síly. Lze očekávat, že tyto různé dopady povedou k další pluralizaci životních stylů a kulturních a hodnotových vzorců i v české společnosti (Dudová, Vohlídalová, 2005).

Flexibilní pracovní doba

Při pružném rozvržení pracovní doby si zaměstnanec volí sám začátek, popřípadě i konec pracovní doby v jednotlivých dnech v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem. Mezi dva úseky volitelné pracovní doby je vložen časový úsek, v němž je zaměstnanec povinen být na pracovišti (Jakubka, 2007).

Pružná pracovní doba se uplatňuje většinou kvůli zájmům zaměstnavatelů využít maximálně provoz a životnost strojů, spíše než by byli vedeni snahou umožnit zaměstnancům harmonizovat pracovní a rodinný život. Ponejvíce se projevuje v administrativních profesích. (Hašková, Linková, 2002).

Flexibilita forem zaměstnání neumožňuje pouze lepší a snadnější způsob, jak zvládat rodinu a práci zároveň. Má i své stinné stránky, které spočívají v tom, že velká část flexibilních zaměstnání se nachází na tzv. sekundárním trhu práce, který je charakteristický nedostatečně chráněnou, nestabilní, špatně placenou prací, bez naděje na kariérní postup a možnosti dalšího vzdělávání (Kotrusová, 2006).

Při zkoumání dopadů zavedení prorodinných opatření se ukazuje, že podobně jako ženy využívají flexibilní pracovní dobu, např. možnost začít dřív, aby mohli skončit dřív a získali tak více času s rodinou, v práci to ale často zdůvodňují něčím jiným než rodinnými povinnostmi. Muži zřídka využívají možnost rodičovské dovolené, což je dáno ve značné míře také přístupem firmy, neakceptujícím tuto možnost. Muži na rodičovské dovolené jsou terčem kritik kolegů a je zpochybňována jejich maskulinita (Dudová, Vohlídalová, 2005).

Práce na částečný úvazek (kratší pracovní doba)

Z velké části se jedná *o ženský typ zaměstnanosti*. V Evropské unii tvoří až 80 % všech částečně zaměstnaných ženy (v ČR 75 %). U mužů se nejvíce zaměstnaných na částečný úvazek koncentruje na konci věkového spektra, u žen to je spíše uprostřed věkového spektra (30–44 let) (Kotrusová, 2006).

Podíl zaměstnaných osob na částečný úvazek je v ČR výrazně nižší než v zemích EU; většina lidí u nás pracuje na plný úvazek (91 % žen a 98 % mužů). V roce 2005 pracovalo na částečný úvazek 4,9 % všech zaměstnaných (8,6 % žen a 2,1 % mužů). Ve srovnání s EU u nás podíl lidí zaměstnaných na částečný úvazek vykazuje dlouhodobě klesající tendenci; v období 1994–2005 se snížil ze 7 % na 4,9 % (Kotrusová, 2006).

Zaměstnavatelé často nejsou ženám částečné úvazky ochotni poskytovat a ani mezi ženami o ně není přílišný zájem v důsledku *nerentabilnosti* tohoto uspořádání pro zaměstnance (dopravní náklady, špatná dopravní obslužnost mimo hlavní pracovní

dobu, množství vykonané práce, nedostatečná odměna) i pro zaměstnavatele (vyšší administrativní náklady). Ženy, vykonávající práce na částečný úvazek, jsou častěji propouštěny, koncentrují se v méně kvalifikovaných zaměstnáních a odvětvích, což má dopad na jejich sociální zabezpečení a výši důchodů (Hašková, Linková, 2002).

Práce doma

Práce doma nebo z domova je v dnešní době často umožňována rozvinutými informačními technologiemi a využívají ji tak spíše lidé s vysokou kvalifikací a odpovídajícím postavením v zaměstnání (Ettlerová, Kuchařová a kol., 2007).

Nicméně klasická manuální práce doma technického charakteru nespojená s výpočetní technikou má v ČR dlouhou historii (Hašková, Linková, 2002).

Hlavním problémem se zdá velice dlouhá pracovní doba, a to i přesto, že si ji zaměstnanci vykazují sami. V rozmezí 44-50 hodin týdně pracuje téměř 34,6% zaměstnanců pracujících doma bez počítače a 39,5% pracujících s počítačem. Je také možné, že vzhledem k nerovné zodpovědnosti za chod domácnosti by ženy pracující doma byly snadněji vyrušovány jinými rodinnými příslušníky a že by jejich „pracovní doba“ nebyla respektována (Hašková, Linková, 2002).

Sdílení pracovního místa (job sharing)

Dva lidé na stejné pozici se dělí o plný úvazek. Je to pro zaměstnance motivující, což se zpětně pozitivně odráží v jejich výkonnosti i vztahu k zaměstnavateli (Smejkalová, 2007).

Nejvýznamnější faktory zdůvodňující využití této formy zaměstnávání jsou (dle Haškové, Linkové, 2002):

1. vyšší produktivita,
2. vyšší flexibilita,
3. faktory na straně zaměstnanců, vyšší spokojenost a splnění požadavků zaměstnanců.

Konto pracovní doby

Zaměstnanci si na něm mohou střídat a vybírat čas a našetřit tak na kratší volno (Francová, 2006).

Jak Jakubka (2007) uvádí, je při uplatnění konta pracovní doby zaměstnavatel povinen vždy vést účet pracovní doby zaměstnance a účet mzdy zaměstnance. Na účtu pracovní doby zaměstnance se vykazuje:

- a) stanovená týdenní pracovní doba, popřípadě kratší pracovní doba,
- b) rozvrh pracovní doby na jednotlivé pracovní dny včetně začátku a konce směny,
- c) odpracovaná pracovní doba v jednotlivých pracovních dnech a týdnech.

Konto pracovní doby nesmí být použito u následujících zaměstnavatelů (dle Jakubky, 2007):

- a) stát,
- b) územní samosprávný celek,
- c) státní fond,
- d) příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, nebo
- e) školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazem obcí podle školského zákona.

1.2.3 Strategie zaměstnavatelů při obsazování pracovních míst

Zaměstnavatelé se musejí vyrovnávat s faktem, že mezi jejich zaměstnanci roste počet žen, a to i v manažerských funkcích. Jejich firmy se tak stávají závislými nejen na mužské, ale i na ženské pracovní síle. Stejně tak se musejí vyrovnávat s tím, že se mění také poměr mezi ženami v rodinách jejich zaměstnanců, a tak i muži mezi jejich zaměstnanci mají stále častěji ve svých rodinách stejné povinnosti jako jejich partnerky. Za nejsilnější faktor růstu zájmu zaměstnavatelů o programy sladující práci a rodinu jsou považovány změny ve složení pracovní síly (stále větší podíl žen) a snaha zaměstnavatelů udržet si své nejlepší pracovníky a pracovnice (Mareš, 2006).

V jednotlivých podnicích a společnostech jsou uplatňovány především dvě základní strategie. Pokud je na dočasně uvolněné pracovní místo přijímán nový zaměstnanec, většinou získá smlouvu na dobu určitou, kde je stanoveno, že zastupuje zaměstnance po dobu mateřské a rodičovské dovolené. Druhou možností je obsadit uvolněné pracovní místo jiným zaměstnancem stejného podniku, což se stává především u vyšších pozic, které je nutné doplnit zkušeným pracovníkem znalým chodu podniku a odborné problematiky (Kuchařová, Ettlerová a kol., 2006).

V mnohých firmách je patrná tendence k „setrvačnosti“ v zavádění „novinek“, pokud jde o kombinaci práce, osobního života a rodiny. Firmy jsou obecně málo flexibilní a inovativní v zavádění nových, zatím „netradičních“ postupů či opatření. Chovají se v tomto směru často značně konzervativně. Jednou zavedená možnost či opatření je realizována stále, tedy v „duchu tradice“ firmy. Takové chování firem je možné označit za „firemní konzervativismus (Maříková, 2007).

Ve většině případů nepožívají rodiče žádných zvláštních výhod a zaměstnavatelé jim mimo zákonem stanovená opatření (mateřská a rodičovská dovolená a ošetřování člena rodiny, případně uvolňování pro potřeby zabezpečení zdraví a důležitých potřeb členů rodiny) nevycházejí příliš vstříc v procesu harmonizace rodinné a profesní sféry (viz. tabulka č. 2). Rodičovství a s ním spojená péče, zejména o malé děti, není pro zaměstnavatele skutečností, kvůli které by měl zaměstnancům upravovat podmínky ke snadnějšímu sladování práce a rodiny. Z hlediska zaměstnavatele je to zaměstnanec, kdo by se měl pracovní době a nárokům kladeným na výkon přizpůsobit (Kuchařová, Ettlerová a kol., 2006).

Firmy u nás vykazují tendenci přenášet zodpovědnost v dané oblasti na stát (zejména u malých a středních firem) nebo v případě dceřinných poboček zahraničních firem na firmy mateřské. Důraz vedení firem, ale často i zaměstnanců samých na princip zavádění a uplatňování opatření „shora“, je však v rozporu se zkušenostmi z ekonomicky vyspělých zemí, kde prorodinná nebo také „family-friendly“ opatření bývají výsledkem dialogu, vyjednávání mezi vedením firmy a zaměstnanci, resp. jejich zástupci (odborníky) a kde dochází ke kompromisům mezi potřebami a požadavky firmy a potřebami jejích zaměstnanců (Maříková, 2007).

Tabulka č. 2 – Jakým způsobem vychází zaměstnavatel vstříc rodičům v oblasti sladování rodinných a pracovních povinností, v %

opatření	mám možnost a využívám	mám možnost a nevyžívám	nemám možnost	N
MUŽI				
zkrácený pracovní úvazek	3,8	25,5	70,7	184
mimořádné pracovní volno (pro rodin. záležitosti)	28,3	35,4	36,3	237
možnost pracovat doma	3,5	3,5	93,0	171
možnost volby pracovní směny	12,8	9,9	77,3	203
hlídání dětí na pracovišti	1,2	2,3	96,5	171
příspěvky na hlídání dětí	5,1	13,3	81,5	195
podpora studia, zvyšování kvalifikace	21,2	25,9	52,9	212
ŽENY				
zkrácený pracovní úvazek	16,8	32,7	50,5	303
mimořádné pracovní volno (pro rodin. záležitosti)	32,4	28,4	39,5	339
možnost pracovat doma	7,0	5,0	88,0	242
možnost volby pracovní směny	17,6	12,1	70,3	273
hlídání dětí na pracovišti	1,6	4,5	93,9	247
příspěvky na hlídání dětí	5,6	8,5	85,9	284
podpora studia, zvyšování kvalifikace	19,1	21,3	59,6	282

Zdroj: Ettlerová, Kuchařová a kol., 2007

Z tabulky vyplývá, že muži častěji než ženy uvádějí, že ve svém zaměstnání vůbec možnost pracovat na částečný úvazek nemají (71% mužů oproti 51% žen). Muži také častěji nečerpají mimořádné pracovní volno na rodinné záležitosti, i když takováto možnost v jejich zaměstnání existuje. Tradičně tedy obstarává takové věci jako kontroly s dětmi u lékaře či péče o děti spíše žena (Ettlerová, Kuchařová a kol., 2007).

1.3 Podpora rodiny a rodičovství prostřednictvím státních opatření

V reflexi rodinných politik, snad jako v těch politikách samotných, existuje dobře patrný trend. Zájem se posouvá od starosti o udržení finanční rovnováhy sociálního státu od k tomu potřebné porodnosti k zájmu o naplnění individuálního blaha – blaha rodičů, ale čím dál častěji i dětí. Podobný posun zaznamenává i pojetí rovnosti – od snahy o rovnost pohlaví, původně spatřované jako rovnost žen-matek s muži na trhu práce, která je ovšem bez ohledu na nástup jiných témat stále přítomna, přes snahu o rovnost partnerů v péči o malé děti (v zájmu otců) po rovnost dětí s dospělými (Šlechtová, 2006).

1.3.1 Mateřská dovolená

Mateřská dovolená patří v České republice mezi nejdelší v Evropě, poskytuje se maximálně po dobu 28 týdnů. Pro ženy znamená právní záruku návratu do původního zaměstnání po dobu zhruba 7 měsíců od nástupu na mateřskou dovolenou, což je zhruba do 6 měsíců věku dítěte. V průběhu mateřské dovolené je rodiči z nemocenského pojištění vyplácena peněžitá pomoc v mateřství (Ettlerová, Kuchařová a kol., 2007).

Mateřskou dovolenou zaměstnankyně nastupuje zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem (MPSV, 2007).

Mateřskou dovolenou využívá naprostá většina žen v plné délce a většina z nich následně zůstává doma s dítětem na rodičovské dovolené (Ettlerová, Kuchařová a kol., 2007).

Vrátí-li se zaměstnankyně do práce po skončení mateřské dovolené, je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že tato práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, musí je zaměstnavatel zařadit na jinou práci odpovídající pracovní smlouvě (MPSV, 2007).

1.3.2 Rodičovská dovolená

Zejména v nejranějším věku dítěte je třeba se o něj velmi intenzívně starat. Rodiči je tak umožněno na čas přerušit výdělečnou činnost, zůstat doma a celodenně pečovat o

dítě, zatímco jeho zaměstnavatel má povinnost jej po skončení tohoto období zaměstnat na stejnou nebo podobnou pracovní pozici. (Nešporová, 2005).

Rodičovská dovolená je vedle služeb péče o děti dalším mocným nástrojem rodinné politiky, který umožňuje sloučit a sladit péči a profesní život. Již z názvu vyplývá, že ji mohou využívat jak matky, tak otcové; přesto zůstává ve valném množství případů doménou matek. Může být chápána jako nástroj, který usnadňuje rozhodování pro rodičovství, jelikož často znamená vedle garance zaměstnání také určitý příjem (Šlechtová, 2006).

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 (Nešporová, 2005)

Ušlá mzda je rodiči částečně kompenzována tím, že dostává rodičovský příspěvek ze státního fondu sociální podpory (Nešporová, 2005)

1.3.2.1 Muž na rodičovské dovolené

V právním pojetí dovolené spojené s péčí a výchovou dětí došlo v ČR ve srovnání s 90. léty k významné změně v tom smyslu, že na rodičovskou dovolenou do 3 let věku dítěte může *nastoupit* od roku 2001 *i muž*. V období let 1990 – 2000 muži bez ohledu na svůj rodinný stav sice měli nárok na pobírání rodičovského příspěvku, ale pokud byli zaměstnaní, doma s dítětem buď zůstat nemohli (zaměstnavatel nebyl povinen je uvolnit ze zaměstnání) nebo museli dobrovolně rozvázat pracovní poměr. Formální možnost čerpat rodičovskou dovolenou měli muži od roku 2001. Tato však automaticky nevedla k jejímu využívání (MPSV, 2004).

Česká společnost na jedné straně teoreticky možnost muže pobírat rodičovský příspěvek vítá, na druhé straně je reálná představa muže na rodičovské dovolené (která ovšem není totožná s dobou pobírání příspěvku) stále ještě ovlivněna některými představami: za hlavní důvody odchodu muže na rodičovskou dovolenou je dnes

považováno především jeho horší ekonomické postavení, tj. nezaměstnanost nebo hůře placená práce v porovnání se ženou (MPSV, 2004).

V České republice tvoří muži celodenně pečující o malé děti zhruba jedno procento z osob pečujících doma o malé děti. V roce 2004 pobíralo v ČR rodičovský příspěvek 3 234 mužů (Nešporová, 2005).

Redefinování role otce v rodině je dlouhodobým procesem, který v současnosti probíhá. Jeho součástí jsou mimo jiné i proměny v péči o děti, kdy je dnes stále více propagován model tzv. aktivního otcovství, v jehož rámci je ústředním motivem aktivní vztah otce k dítěti/dětem, přičemž se předpokládá, že i otec, nikoli pouze matka, se výrazněji zapojí do péče o děti a jejich výchovu, ta to již od jejich raného věku (Nešporová, 2005).

V rodinách, kde muži čerpají rodičovskou dovolenou, často dochází k tomu, že celodenní péče o nejmenší děti je rozdělena mezi oba rodiče poměrně rovnoměrně, což se týká časového období, po které rodiče opouští své hlavní zaměstnání (Nešporová, 2005).

Při využívání rodičovské dovolené otce je již od raného věku navázán intenzivní vztah mezi dítětem a jeho otcem, který je v majoritní společnosti mnohdy prohlouben teprve v pozdějším věku dítěte, kdy se do výchovy vedle matky začíná zapojovat i otec. Na úrovni rodiny se tak dopady péče otce o dítě od jeho raného věku projevují zejména v rovině vztahové. Byla zjištěna přímá souvislost mezi aktivním otcovstvím, šťastným manželstvím a úspěšnou kariérou (Nešporová, 2005).

Většina otců, kteří pečovali o své dítě, cítí tuto zkušenost pozitivně. Muži poukazují na to, že získali dobrou zkušenost, která jim umožnila zažít události, které většinou zakouší pouze matka. Za největší přínos považují otcové to, že si vybudovali velmi blízký vztah s dítětem. Otcové jsou také nadšeni z toho, že pokud se dítěti něco přihodí, běží za nimi a ne za maminkou. To jim přináší jisté zadostiučinění (Doleželová, 2007).

1.3.3 Rodičovský příspěvek

Dávky pro rodiny s dětmi, poskytované jednak systémem dávek státní sociální podpory, jednak dávek sociální péče, představují v současnosti hlavní formu přímé

(transferové) podpory státem. Tyto systémy byly navrženy na základě analýzy a definování sociálních situací, u nichž stát považuje za potřebné a účelné podílet se na jejich řešení formou nárokových dávek. Je třeba zdůraznit, že dávky sociálního zabezpečení jsou dnes konstruovány jako genderově neutrální v míře, v jaké je to s ohledem na účel dávky možné (MPSV, 2004).

Na rodičovský příspěvek má rodič nárok, jestliže po celý kalendářní měsíc osobně, celodenně a řádně pečuje o dítě do 4 let věku nebo do 7 let, je-li dítě dlouhodobě zdravotně postižené (MPSV, 2004).

Při péči o dítě náleží rodičovský příspěvek rodiči určenému na základě dohody rodičů. Nedohodnou-li se rodiče, určí úřad státní sociální podpory, který o rodičovském příspěvku rozhoduje, kterému z rodičů se rodičovský příspěvek přizná (z.č. 402/2001 Sb).

Rodičovský příspěvek (dle MPSV, 2008) je stanoven ve třech výměrách daných v pevných měsíčních částkách - **zvýšené** (11 400 Kč), **základní** (7 600 Kč) a **snížené** (3 800 Kč).

Rodič si může zvolit čerpání rodičovského příspěvku po dobu **dvou, tří nebo čtyř let**. Volbou doby čerpání si rodič zároveň volí i k ní příslušnou výši příspěvku, a to:

- a) **rychlejší čerpání** rodičovského příspěvku – po peněžité pomoci v mateřství nebo peněžité pomoci poskytované mužům (dále jen PPM) ve zvýšené výměře (11 400 Kč) do 24 měsíců věku dítěte; o tuto formu čerpání však může požádat pouze rodič, který má nárok na PPM ve výši alespoň 380 Kč za kalendářní den;
- b) **klasické čerpání** - po PPM v základní výměře (7 600 Kč) do 36 měsíců věku dítěte; o tuto formu čerpání může požádat pouze rodič, který má nárok na PPM;
- c) **pomalejší čerpání** - po PPM nebo od narození dítěte (nevznikl-li nárok na PPM) v základní výměře (7 600 Kč) do 21 měsíců věku dítěte a dále ve snížené výměře (3 800 Kč) do 48 měsíců věku dítěte.

O vybranou dobu a výši čerpání rodičovského příspěvku musí rodič písemně požádat příslušný úřad státní sociální podpory na předepsaném formuláři. O rychlejší čerpání musí rodič požádat nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém nejmladší dítě dosáhne **22 týdnů života**, resp. ve kterém současně narozené

nejmladší děti dosáhnou věku 31 týdnů života. O klasické čerpání musí rodič požádat nejpozději v kalendářním měsíci, ve kterém nejmladší dítě dosáhne **21. měsíce věku**. **Pokud rodič nepožádá** o rychlejší či klasické čerpání rodičovského příspěvku, je mu po 21. měsíci věku dítěte vyplácen rodičovský příspěvek v režimu pomalejšího čerpání, tzn. ve snížené výměře. Dobu a výši čerpání rodičovského příspěvku je možné zvolit pouze v rozhodných obdobích. Po učiněném rozhodnutí je vybraná možnost čerpání již **nezměnitelná** a nelze ji uplatňovat zpětně, a to ani při střídání rodičů v pobírání rodičovského příspěvku (MPSV, 2008).

1.3.4 Formy péče o děti předškolního věku

V oblasti dostupné péče o děti hraje stát zvláště důležitou roli. Státní podpora do péče o předškolní děti se jeví jako základní kámen všech snah zapojit ženy do formálního pracovního procesu. Bez pomoci státu privátní poskytovatelé péče o děti nedokáží zajistit služby dostupné všem vrstvám obyvatel (Valentová, 2004).

Nedostatečná a drahá péče o předškolní děti vede k tomu, že ženy volí různá alternativní řešení, která nemusí být vždy ku jejich prospěchu. Některé matky zůstávají v domácnosti déle, než by si přály nebo než by domácí rozpočet potřeboval. Jiné jsou, proto aby mohly pracovat, nuceny mobilizovat rodinnou výpomoc nebo si najmout chůvu (Valentová, 2004).

Jesle

Jesle, jakožto státní zařízení pro denní hlídání nejmenších dětí byly během devadesátých let vinou nezájmu veřejnosti i z dalších důvodů většinou zrušeny a dnes se proto nachází pouze v největších městech. Tím se také značně omezila možnost jejich využívání ze strany rodičů (Nešporová, 2005).

Mateřské školy

Počty školek a jeslí u nás od roku 1989 neustále klesají. Zatímco v roce 1990 chodilo do více než tisícovky jeslí téměř dvacet procent dětí do tří let (celkem 39 829), loni bylo v provozu jen šestatřicet těchto zařízení s 1 445 přihlášenými dětmi, což je

pouhých půl procenta dětí do tří let. Počet mateřských škol klesl od roku 1989 o třetinu na loňských 4 834 a ubylo v nich přes sto tisíc míst. Ačkoli do školky chodí 77 procent dětí starších tří let, nabídka neodpovídá poptávce – loni zůstalo neuspokojeno na deset tisíc žádostí (Smejkalová, 2007).

Mateřské školy většinou přijímají do denní péče děti od věku tří let, kdy rodičům zaniká nárok na rodičovskou dovolenou. Čerpání rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku je podmíněno tím, že rodič nesmí umístit dítě do školky na více než pět dní v měsíci. Pokud mají více dětí, mohou je bez omezení využívat pouze pro některá z nich, a to tak, aby mohli vykázat celodenní péči alespoň o jedno dítě ve věku do tří (resp. čtyř) let (Nešporová, 2005).

Dostupnost a možnost využití služeb mateřských škol sehrává při nástupu žen do zaměstnání po rodičovské dovolené významnou roli (Kuchařová, Ettlerová a kol., 2006).

Velká část mateřských škol disponuje právní subjektivitou, v malých obcích se často slučují se základními školami. Financování mateřských škol je více zdrojové, podílejí se na něm obce, krajské úřady a rodiče (MPSV, 2004).

Mateřská centra

Mateřská centra jsou neziskové organizace založené na dobročinnosti členů, nejsou tudíž dostupná ve všech lokalitách. Jejich přítomnost je pravděpodobněji spíše ve městech, kdy se vždy koncentruje více rodin s dětmi než na vesnicích (Nešporová, 2005).

Mateřská centra mají neformální charakter a umožňují matkám s malými dětmi vyjít z izolace, kam se celodenní péčí o dítě dostávají, posilují tím mateřskou roli ženy, pomáhají jim udržovat profesní orientaci a posilují jejich sebevědomí. Mateřská centra pořádají programy pro matky, rodiče, děti a celé rodiny: tvořivé, vzdělávací, sportovní, rekvalifikační i jednorázové akce. Navíc poskytují společenství, solidaritu a otevřenost všem generacím, pomáhají vytvářet přátelské vztahy v komunitním životě (Kolínská, 2006).

Mezigenerační výpomoc

Mezigenerační solidarita v podobě pomoci prarodičů se ukazuje být jedním z významných možností řešení, které napomáhají rodičům vypořádat se s časovými potřebami péče o dítě a domácnost. Pokud bydlí prarodiče v blízké vzdálenosti od rodičů dítěte a jsou-li navíc již v důchodu, jejich pomoc je často poměrně významná. Většina prarodičů však dnes ještě sama pracuje nebo je jinak aktivní, čímž jsou omezeny jejich možnosti pomáhat svým dětem s domácí péčí o vnoučata (Nešporová, 2005).

V současné době je nebyvalé množství aktivních prarodičů – mnoho současných babiček je z generace matek, jejichž aktivita na trhu práce byla značně omezená. Současné matky jsou zaměstnány mnohem více. Do budoucna tedy může dojít k výraznému poklesu počtu babiček dostupných pro péči o děti. V současnosti je k dispozici i hodně dědečků, kteří mohou doplnit a někdy i zastoupit v péči o děti babičky (Šlechtová, 2006).

Snižující potenciál vzájemné solidarity uvnitř rodin vede k tomu, že projevy rodinné solidarity nahrazuje ve stále větším rozsahu svou intervencí (finanční příspěvky i v různé míře dotovanými službami) sociální stát. Veřejná solidarita realizovaná zejména prostřednictvím sociálního státu může rodinnou solidaritu buď zcela či v určité míře nahradit, nebo naopak podpořit a rozvinout (Mareš, 2006).

1.4 Harmonizace vztahu mezi rodinou a zaměstnáním

Kombinace pracovního a rodinného života je každodenní realitou, která se proměňuje v důsledku vnějších vlivů – změn ekonomických, sociálních a institucionálních podmínek – a zároveň v důsledku vnitřních vlivů – změn hodnot a rozhodnutí každého jednotlivce či v rámci páru a rodiny. Jak v zemích západní Evropy, tak i v české společnosti dochází v posledních zhruba dvou desetiletích zejména ke změnám v ekonomických a sociálních podmínkách (vzrůstá nejistota a náročnost práce a ženská zaměstnanost) a ke změnám v ženských pracovních strategiích (větší důraz na ekonomickou aktivitu) (Křížková, 2008).

Snahu o harmonizaci vztahu mezi zaměstnáním a rodinou rozvíjejí v individuální rovině jedinci a rodiny i v rovině institucionální (vyvíjená v podnikatelském prostředí, na trhu práce zaměstnavateli či ze strany sociálního státu). V pozadí zvýšené pozornosti věnované harmonizaci vztahu mezi rodinou a zaměstnáním stojí zájmy hlavních sociálních aktérů, ať již to jsou osoby žijící v různých formách rodinného života od klasického manželství až po různé formy nesezdaného soužití, nebo jsou to odbory, zaměstnavatelé od drobných živnostníků až po velké nadnárodní firmy či národní (sociální) stát (Mareš, 2006).

Soustředění se na otázku rovnováhy mezi pracovním a volným časem a na harmonizaci mezi pracovními a rodinnými povinnostmi je často chápáno jednostranně. Za řešení je považováno pouze rozšíření času pro plnění rodinných povinností popřípadě zbavení zaměstnanců osobní angažovanosti při jejich plnění. Ať již nabídkou (více či méně dotovaných) služeb nebo finančním příspěvkem na koupi placené služby (předškolní péče o malé děti, ale i opatrovnické služby pro staré členy rodiny) a tak rozšířením jejich volného/svobodného času. Problém je ovšem složitější, neboť opatření firem napomáhající zaměstnancům zvládat rodinné povinnosti jsou často doprovázeny zpětnými nároky na takto uvolněný čas. Navíc je harmonizace vztahu mezi zaměstnáním a rodinou vždy spojena také s otázkou rozdělení povinností a volného času uvnitř rodin mezi její členy, a to s výrazným gender aspektem (viz. kap. 1.1.4) (Mareš, 2006).

Hlavními nástroji ve vztahu ke slučitelnosti jsou institut rodičovské dovolené a zajištění různých forem péče o děti jinak než rodičem. Zatímco služby péče o děti jsou vnímány spíše jako nástroj umožňující ženám-matkám účast na trhu práce, rodičovská dovolená může posloužit jako nástroj umožňující pracujícím mužům-otcům věnovat se také domácnosti a dětem. Platí to v tom smyslu, že (1.) existují-li kvalitní a dostupné služby péče o děti, je snazší a rychlejší návrat do zaměstnání, a (2.) existuje-li právo na rodičovskou dovolenou s garancí místa a adekvátního příjmu po její dobu, rodič jí spíše využije. Některé nástroje mohou působit vzhledem ke slučitelnosti i kontraproduktivně, pokud není na zřeteli genderová rovnost. Nízká plochá dávka odradí muže, jelikož mají v průměru všude vyšší mzdu než ženy, od rodičovské dovolené, neboť kdyby oni zůstali doma, i rodina jako celek by tím finančně ztrácela. Z finančního hlediska jsou důležitým nástrojem i daňová opatření (Šlechtová, 2006).

V souvislosti se sledováním tématu skloubení práce, osobního života a rodiny se objevil nejen problém malé iniciativnosti firem, ale také problém neznalosti, nedostatečné informovanosti o možných výhodách a přínosech pro firmu, stejně tak jako problém malé iniciativnosti a nízkého nárokování ze strany zaměstnaných osob (Maříková, 2007).

Matky i otcové vědí, že kombinace práce a rodiny představuje jejich životní realitu a zároveň soukromý problém, který se snaží řešit mobilizací různých strategií. Muži se sice nejčastěji spoléhají na partnerskou dohodu o dělbě práce, ale ženy, pro něž taková dohoda znamená většinou převzetí většiny pečovatelské práce, zdůrazňují jako důležitou i pomoc vně rodiny – na pracovišti anebo v podobě institucí péče o závislé členy rodiny (Maříková, 2007).

1.4.1 Strategie zvládnání kombinace práce a rodiny

1) Partnerská dělba práce a péče nebo dohoda (dle Křížkové, 2008)

- partner/ka je ochoten/na rozdělit si rovnoměrně práci v domácnosti
- partner/ka je ochoten/na vzít odpovědnost za chod domácnosti na sebe
- partner/ka je ochoten/na podělit se zásadním způsobem o péči o děti a další členy rodiny

- možnost střídát se při ošetřování člena rodiny s partnerem/kou

2) Pomoc s péčí o děti vně rodiny

- vedení v zaměstnání je ochotno se dohodnout na možných změnách v pracovním tempu, náplni apod. ·
- na pracovišti je nabízeno hlídání dětí
- zásadním způsobem využívám veřejné zařízení pro hlídání dětí (jesle, mateřská školka, družina)
- s hlídáním a péčí o děti zásadním způsobem pomáhají další osoby (prarodiče, placená soukromá služba)

3) Využití dalších osob a služeb v péči o nemocné, staré a domácnost

- s péčí o nemocné nebo staré členy rodiny zásadně pomáhají další osoby (členové rodiny nebo pečovatelská služba)
- zásadní využití veřejných zařízení pro péči o nemocné a staré členy rodiny
- k dispozici je služba nebo osoba, která vykonává zásadní podíl práce v domácnosti

4) Flexibilita v práci

- volná pracovní doba
- možnost pracovat z domova
- práce na zkrácený úvazek

Sociální stát vstupuje při snaze o harmonizaci vztahu mezi rodinou a zaměstnáním do firemní sféry nejen legislativní úpravou pracovních vztahů a podmínek práce, ale i podporou firemní family friendly policy, a to autonomně i za spoluúčasti celé řady neziskových organizací (Mareš, 2006).

1.4.2 Evropský audit rodina a zaměstnání

V Evropské unii existuje „Evropský audit rodina a zaměstnání“, v němž mohou podniky, které se snaží vyjít vstříc svým zaměstnancům při sladění jejich rodinných a pracovních povinností, získat prestižní značku Work & Family. Audit hodnotí nejen opatření již zavedená, ale odkrývá i možnosti podniku a pomáhá s jejich realizací. Během auditu se zkoumá celkem deset oblastí podniku (Mareš, 2006):

- Pracovní doba (opatření zaměřená na vytváření flexibilní pracovní doby co do objemu, času, započtené doby).
- Pracovní postupy a náplň práce (prvky a metody flexibilní organizace práce).
- Pracoviště (možnosti flexibilního pracovního místa – doma, v kanceláři, na cestách – a jeho propojení podniku).
- Kompetentnost řídicích pracovníků (prorodinné chování vedoucích pracovníků, podpora komunikačních schopností a schopností řešit konflikty).
- Personální vývoj (další vzdělávání a podpora zaměstnanců s rodinami).
- Naturální a finanční dávky (naturální a finanční podpora zaměstnanců s rodinami).
- Služby rodinám (nabídka zaopatření pro děti nebo rodinné příslušníky, kteří potřebují péči).
- Podniková specifika (inovativní opatření zaměřená na rodiny, které nepatří do žádné z uvedených oblastí, zůstávají vnitřní záležitostí podniku dosažitelná dobrovolnickou prací).
- Podnikový a personální datový model (nalezení, spojení a analýza podnikohospodářských dat a informací, které mají sloužit ke středně až dlouhodobému stanovení nákladů na prorodinná opatření).

Opatření ke kombinaci práce a rodiny, či šířeji práce a osobního života se mohou stát účinným nástrojem pro redukci genderových nerovností mezi muži a ženami, stejně tak jako nerovností mezi rodiči a nerodiči ve sféře placené práce i mimo ni, tedy domácnosti a rodině. Tato opatření mohou mít i výrazný přínos pro firmu, pokud jsou vhodně vybalancována práva a povinnosti obou stran, tj. zaměstnaných osob a

zaměstnavatelů. „Lidsky vstřícná“ opatření na úrovni firmy nemusí být tedy nutně jednostranná, tj. výhodná či nevýhodná jen pro jedny, ale mohou se stát reprezentantem oné zmíněné „win-win situation“ (termín „win-win situation“ evokuje, že nikdo není poražený a že získat mohou nakonec obě strany – v daném případě nejen zaměstnanci, ale i zaměstnavatelé.). Aby však tato opatření mohla v uvedených dimenzích fungovat, je třeba být informovaný/á, neboli vědět, umět vyjednávat a projevit schopnost se dohodnout (Maříková, 2007).

2 CÍL PRÁCE A HYPOTÉZY

2.1 Cíl práce

Cíl práce:

Cílem práce je zmapovat možnosti slučitelnosti pracovního a osobního života rodičů na rodičovské dovolené.

Dílčí cíle:

1. Zmapovat možnosti využívání flexibilní pracovní doby a dalších forem pracovních úvazků rodiči na rodičovské dovolené (zkrácená pracovní doba, konto pracovní doby, job sharing apod.).
2. Zjistit, zda je v rodině rovnoměrně rozdělena péče o domácnost a rodinu mezi oba rodiče.
3. Zmapovat postoje zaměstnavatelů z Jihočeského kraje k zaměstnávání rodičů na rodičovské dovolené.

V rámci kvantitativního výzkumu byla stanovena následující *hypotéza*:
Zaměstnavatelé nenabízejí rodičům na rodičovské dovolené dostatek vhodných pracovních míst.

Na základě shromážděných dat budou v rámci diskusní části stanoveny hypotézy.

3 METODIKA VÝZKUMU

3.1 Použité metody a techniky výzkumu

V metodologii sociálních věd existují dva základní přístupy - kvalitativní a kvantitativní. Vzhledem k tématu této práce byl použit kvalitativní výzkum, primárně zde byla použita metoda dotazování. Dle Hendla (2005) je hlavním úkolem *kvalitativního výzkumu* objasnit, jak se lidé v daném prostředí a situaci dobírají pochopení toho, co se děje, proč jednají určitým způsobem a jak organizují své všednodenní aktivity a interakce. Výhodou kvalitativního přístupu je získání hloubkového popisu případů. Nezůstáváme na jejich povrchu, provádíme podrobnou komparaci případů, sledujeme jejich vývoj a zkoumáme příslušné procesy.

Ke sběru dat byla použita technika *polořízeného (polostandardizovaného) rozhovoru*. Polostrukturované dotazování se vyznačuje definovaným účelem, určitou osnovou a velkou pružností celého procesu získávání informací (Hendl, 2005).

Struktura polořízeného rozhovoru byla rozdělena do pěti základních okruhů:

1. Rodinné prostředí a dělba práce v domácnosti.
2. Rodičovská dovolená a volný čas rodičů.
3. Povědomí rodičů na rodičovské dovolené o různých formách pracovních úvazků.
4. Nabídka práce ze strany zaměstnavatelů a její využívání ze strany rodičů.
5. Péče o dítě v době, kdy je rodič na rodičovské dovolené v zaměstnání.

Dále byla v praktické části rovněž využita forma *kvantitativního výzkumu*, metoda dotazování - technika ankety. Anketa obsahovala identifikační údaje a čtyři otázky, které měli zaměstnavatelé zodpovědět. Otázky se zaměřovaly na to, jaké formy pracovních úvazků nabízejí zaměstnavatelé svým zaměstnancům, kteří jsou na rodičovské dovolené. Dále se praktická část zabývala tím, zda zaměstnavatelé vytvářejí či poskytují nějaké služby napomáhající rodičům na rodičovské dovolené harmonizovat pracovní a osobní sféru.

Mezi přednosti kvantitativního výzkumu patří relativně rychlý a přímočarý sběr dat. Tento výzkum poskytuje přesná data a výsledky jsou relativně nezávislé na výzkumníkovi.

Při výzkumu byla využita pilotní studie, která dle Dismana (2000) zjistí, zda je náš výzkum v dané populaci vůbec možný a zda informace, jež požadujeme v naší populaci, vůbec existuje a zda je dosažitelná. Studie je prováděna na malé skupině vybrané z populace, kterou hodláme zkoumat, a nejčastěji jsou při ní využívány kvalitativní postupy.

3.2 Charakteristika výzkumného souboru

Výzkumný záměr zahrnoval dvě skupiny respondentů.

První skupinu tvořili rodiče na rodičovské dovolené. Rodiče byli vybíráni náhodným výběrem. Tento soubor celkem zahrnoval osm rodičů na rodičovské dovolené. Sběr dat probíhal v březnu a dubnu 2008.

Druhou skupinu tvořili zaměstnavatelé působící na území jižních Čech. Tito byli vybíráni náhodným výběrem z internetového katalogu firem. Prostřednictvím emailu byli osloveni zaměstnavatelé v sedmi městech (České Budějovice, Český Krumlov, Písek, Strakonice, Prachatice, Jindřichův Hradec, Tábor) a byl jim zaslán anketní lístek. Výzkumný vzorek tvořilo sto dvacet zaměstnavatelů, přičemž návratnost činila pouhých 12,5% (15 respondentů). Sběr dat probíhal v březnu a dubnu 2008. Pro následné vyhodnocení anket bylo použito grafické zobrazení.

4 VÝSLEDKY

V této kapitole jsou v pěti tématických okruzích zpracovány výpovědi rodičů na rodičovské dovolené. Dále jsou zde zaznamenány výsledné informace získané z ankety, která byla zaslána vybraným zaměstnavatelům z Jihočeského kraje.

4.1 Rodiče na rodičovské dovolené

4.1.1 Základní údaje o rodičích

Rodič č. 1

Rodič číslo 1 (dále jen R1) je maminka na rodičovské dovolené. Je jí 25 let, na rodičovské dovolené je se svým dvacetiměsíčním synem. Je to její první potomek. Je vdaná, společně s manželem žijí v panelovém domě ve městě, které má více 100.000 obyvatel. Maminka má dokončené úplné středoškolské vzdělání, otec má ukončené středoškolské vzdělání bez maturity. Manžel má běžnou pracovní dobu, pracuje od pondělí do pátku. Před nástupem na mateřskou/rodičovskou dovolenou pracovala maminka v kosmetickém salónu jako pedikérka, manikérka a nehtová designérka.

Rodič č. 2

Rodič číslo 2 (dále jen R2) je maminka na rodičovské dovolené. Je jí 28 let a na rodičovské dovolené je svým jedenáctiměsíčním synem. Je to její první potomek. Je vdaná, společně s manželem žijí v rodinném domě na vesnici, která má méně než 1.000 obyvatel. Maminka má dokončené úplné středoškolské vzdělání, v současné době si dálkově dodělala pedagogické minimum. Otec má ukončené vyšší odborné vzdělání. Pracuje v nedalekém městě, má běžnou pracovní dobu, pracuje od pondělí do pátku. Před nástupem na mateřskou/rodičovskou dovolenou působila maminka ve školství jako učitelka na středním odborném učilišti.

Rodič č. 3

Rodič číslo 3 (dále jen R3) je maminka na rodičovské dovolené. Je jí 32 let a na rodičovské dovolené je se svým třináctiměsíčním synem. Je to její druhý potomek, staršímu synovi je šest let a navštěvuje základní školu. Je vdaná a se svým manželem společně žijí v rodinném domě na vesnici, která má méně než 1.000 obyvatel. Maminka má ukončené úplné středoškolské vzdělání, manžel má též úplné středoškolské vzdělání. Pracuje v deset kilometrů vzdáleném městě, má obvyklou pracovní dobu a pracuje od pondělí do pátku. Před nástupem na mateřskou/rodičovskou dovolenou pracovala maminka ve zdravotnictví jako zdravotní sestra na anesteziologicko-resuscitačním oddělení.

Rodič č. 4

Rodič č. 4 (dále jen R4) je maminka na rodičovské dovolené. Je jí 28 let a na rodičovské dovolené je svou třiceti tří měsíční dcerou. Je to její druhý potomek, starší dcera chodí pravidelně do mateřské školy v nedalekém městě. Je vdaná, společně s manželem žijí v rodinném domě na vesnici, která má méně než 1.000 obyvatel. Má ukončené úplné středoškolské vzdělání, manžel má též úplné středoškolské vzdělání. Manžel pracuje vždy v čtrnáct dní v kuse a poté má týden volno. Před nástupem na mateřskou/rodičovskou dovolenou pracovala maminka jako účetní. Během rodičovské dovolené si udělala rekvalifikační kurz na pracovní pozici masérky.

Rodič č. 5

Rodič č. 5 (dále jen R5) je maminka na rodičovské dovolené. Je jí 26 let a na rodičovské dovolené je se svým patnáctiměsíčním synem. Je to její první potomek. Se svým partnerem žije ve společné domácnosti, v září letošního roku plánují svatbu. S partnerem žijí v rodinném domě na vesnici, která má méně než 1.000 obyvatel. Nejvyšší dosažené vzdělání partnera není uvedeno. Partner má německé občanství a též v Německu pracuje a to od neděle do čtvrtka. Domů se vrací většinou ve čtvrtek večer nebo v pátek ráno. Před nástupem na mateřskou/rodičovskou dovolenou pracovala

maminka v potravinářském průmyslu ve firmě její matky. Působila jako manažerka prodeje.

Rodič č. 6

Rodič č. 6 (dále jen R6) je maminka na rodičovské dovolené. Je jí 34 let a na rodičovské dovolené je se svojí dvaceti sedmi měsíční dcerou. Je to její druhý potomek, starší syn navštěvuje mateřskou školku v místě bydliště. Je vdaná a se svým manželem žijí v panelovém domě ve městě, které má 50.000 obyvatel. Má ukončené středoškolské vzdělání bez maturity, během rodičovské dovolené si dodělává maturitu. Otec má středoškolské vzdělání bez maturity, pracuje jako osoba samostatně výdělečně činná ve své dílně. Před nástupem na mateřskou/rodičovskou dovolenou pracovala maminka v sociálním zařízení na pracovní pozici ošetřovatelky.

Rodič č. 7

Rodič č. 7 (dále jen R7) je maminka na rodičovské dovolené. Je jí 31 let, na rodičovské dovolené je se svým osmnáctiměsíčním synem. Je to její druhý potomek, s jiným partnerem má ještě dvanáctiletou dceru. Je vdaná a se svým manželem žije v panelovém domě ve městě, které má 24.000 obyvatel. Má ukončené středoškolské vzdělání bez maturity, manžel má též ukončené středoškolské vzdělání bez maturity. Manžel pracuje v běžné pracovní době od pondělí do pátku. Před nástupem na mateřskou/rodičovskou dovolenou pracovala maminka jako prodavačka v hypermarketu.

Rodič č. 8

Rodič č. 8 (dále jen R8) je tatínek na rodičovské dovolené. Je mu 34 let, na rodičovské dovolené je se svým osmnáctiměsíčním synem. Je to jeho první potomek. Je ženatý a se svou manželkou žijí v rodinném domě ve městě, které má 4.000 obyvatel. Má ukončené středoškolské vzdělání bez maturity, manželka má ukončené magisterské vysokoškolské studium. Manželka pracuje v běžné pracovní době od pondělí do pátku. Před nástupem na rodičovskou dovolenou pracoval tatínek jako skladník.

4.1.2 Rodinné prostředí a dělba práce v domácnosti

Pomáhá Vám partner/ka s vedením domácnosti, tj. jakým způsobem máte rozděleny domácí práce?

Rodiče odpovídali na tuto otázku bez větších problémů. Většina začala spontánně vyjmenovávat činnosti, které partner/ka zastává. Na základě výpovědí rodičů je zřejmé, že muži se v domácnosti jen nahodile věnují domácím pracím. Jednotlivé práce nejsou fixně rozděleny mezi oba partnery. Mezi nejčastější činnosti, které partneři zastávají je luxování, mytí nádobí a zabezpečení dřeva na topení či práce související s údržbou bytu či rodinného domku. „V době, kdy je manžel doma, se stará o mužské práce jako je příprava dřeva na topení a občas umyje nádobí, popřípadě vyluxuje. Též vozí dceru na zájmové kroužky. Ve dnech, kdy doma není, je velmi těžké toto všechno stihnout.“ (R4).

Na základě výpovědi rodiče č. 7 se též setkáváme s genderově konzervativním názorem, že domácí práce jsou pouze v ženské kompetenci. „Manžel mi s domácími pracemi nepomáhá. Všechny dělám sama. Zastává názor, že tyto práce má dělat žena a že když on vydělává, tak já se musím starat o to, aby bylo uvařeno a uklizeno.“ (R7).

Jakým způsobem se Váš partner/ka podílí na péči o Vaše dítě?

Všichni rodiče na rodičovské dovolené vesměs shodně uvedli, že jejich partneři (partnerka) se po příchodu z práce plně věnují svým dětem. Mezi nejčastěji uváděné činnosti, které zastává partner/ka patří koupání. „Od té doby, co se syn narodil a já jsem s ním doma, jsem ho koupal asi jen jednou“ (R8). Dále rodiče často zmiňovali, že jim jejich partneři/ky pomáhají při krmení, přebalování, čtení pohádek (R1) či hraní si s dítětem (R1, R3, R7).

Též se rodiče shodli na tom, že jejich partneři/ka mají o dítě velký zájem. „Pokud to jde, tak se manžel snaží dcery naučit nějakým domácím pracím. Většinou to dopadá katastrofálně, ale baví je to.“ (R7).

Kolik volného času tráví partner/ka s Vaším dítětem?

„Po příchodu z práce ve všední den se manžel věnuje malému zhruba tak dvě až tři hodiny. O víkendech celý den, když není v práci.“ (R7). Tato výpověď rodiče je charakteristická pro většinu z dotázaných, kteří zůstali se svým dítětem na rodičovské dovolené. Partneři, kteří chodí do práce a nejsou na rodičovské dovolené, tráví po příchodu z práce s dětmi přibližně tři až čtyři hodiny. Tento čas není konstantní a odvíjí se podle toho, v kolik hodin chodí jejich potomek spát. Z odpovědí rodičů je rovněž zřejmé, že o víkendu se snaží partneři trávit co nejvíce času s dětmi. Většinou se jim věnují po celý den a přebírají nebo se z velké části podílejí na péči o potomka místo rodiče, jež je s ním na rodičovské dovolené.

4.1.3 Rodičovská dovolená a volný čas rodičů

Diskutovali jste s partnerem/kou o tom, kdo z vás půjde na rodičovskou dovolenou?

Rodiče na tuto otázku odpovídali bez jakýchkoli potíží. Někteří byli překvapeni, protože jim přišlo naprosto samozřejmé, že na rodičovské dovolené by měla být matka dítěte (R1, R2, R3, R4, R5, R7). Šest z osmi rodičů uvedlo, že o tom, kdo nastoupí na rodičovskou dovolenou se svým partnerem vůbec nediskutovali. „Nediskutovali jsme. Od začátku bylo jasné, že doma zůstanu já. Nikdy mě nenapadlo, že by manžel byl se synem doma.“ (R1). Je tedy zřejmé, že při využívání rodičovské dovolené stále převažuje genderový stereotyp. Ženy neberou v úvahu možnost, že by jejich partner byl s potomkem na rodičovské dovolené. Rozhodnutí, zda s dítětem bude doma právě žena/matka zdůvodňují nejčastěji tím, že od začátku mateřství bylo oběma partnerům zcela jasné, který z nich půjde na rodičovskou dovolenou. Významnou roli hraje i fakt, že ženy nevěří mužům, že by péči o potomka zvládli.

R6 a R8 diskutovali o variantě, který z partnerů zůstane doma na rodičovské dovolené. Při rozhodování hrály roli faktory různého charakteru např. jako je pracovní pozice partnerů či finanční ohodnocení. *Zůstal jsem doma, protože manželka má lepší pracovní pozici a může zde výborně uplatnit své znalosti. Zároveň je její práce lépe*

finančně ohodnocená než ta moje. Manželčina práce je též kreativnější a mně ve skladu nic neuteče.“ (R8).

Pokud jste měl/a možnost zvolit si délku rodičovské dovolené, pro jakou variantu jste se rozhodl/a?

R2, R3 a R6 si neměli možnost zvolit si délku čerpání rodičovského příspěvku. Pokud by ji měli, R3 a R6 by se rozhodli pro tříletou variantu. Své rozhodnutí odůvodňují tím, že tato varianta by pro ně byla nejpříjemnější jak po finanční stránce tak i po stránce zabezpečení péče o dítě. R2 by se rozhodl pro dvouleté čerpání, a to z důvodu finanční výhodnosti. Ostatní rodiče si mohli vybrat délku čerpání a shodně se všichni rozhodli pro tříletou variantu. *„Jednoznačně jsem si zvolila tříletou variantu. Řekla bych, že je tak akorát dlouhá a i výše příspěvku je dostačující.“ (R1).*

Dvouleté variantě bylo ze strany rodičů vytýkáno, že tato doba je sice finančně nejvýhodnější, ale že na druhé straně nejsou pak dostupné služby spojené s péčí o dítě do tří let věku. Rodiče též přesně neznali faktické podmínky, za kterých by si tuto dobu čerpání mohli zvolit. *„Věděla jsem, že chci být doma tři roky, a tak jsem se ani nezajímala, jaké podmínky bych měla splnit, abych mohla mít nárok na dvouletou variantu.“ (R4).*

Zbývá Vám nějaký volný čas?

(tj. zbývající čas rodiče poté, co odečte dobu, po kterou se stará o domácnost a věnuje se dítěti)

Volný čas rodičů na rodičovské dovolené se mění v závislosti na potřebách dítěte. Výpovědi rodičů shodně uvádějí, že volného času mají velmi málo a zejména pouze v době, kdy jejich děti odpočívají. *„Volný čas mám pouze v době, kdy malý spí. Tedy chvíli odpoledne, a pak večer.“ (R6).*

Jakým způsobem trávíte své volno?

Rodiče shodně vypověděli, že mají jen velmi málo volného času. Aktivita, kterým se ve svém volném čase věnují nejsou zrovna moc rozmanité. Nejčastěji uváděnou činností byl odpočinek sloužící k načerpání nových sil a k dohánění restů v úklidu domácnosti. „*Snažím se si co nejvíce odpočinout, takže se jdu prospát. Pokud se nakupí moc práce, tak dodělávám to, co jsem nestihla.*“ (R2). Jen jeden rodič uvedl, že si jde ve svém volném čase zacvičit nebo že jde ke svému kadeřníkovi (R5).

Ani jeden z rodičů nevedl, že by volný čas trávil se svým partnerem nebo že by společně s ním vyrazil někam za kulturou. Pouze R4 uvedl, že si ve volných chvílích čte a tím si rozšiřuje svůj kulturní rozhled.

4.1.4 Povědomí rodičů o různých formách pracovních úvazků

Víte něco o existenci flexibilní pracovní doby a různých formách pracovních úvazků?

Všichni rodiče mi byli schopni vyjmenovat různé druhy pracovních úvazků, jež by byly vhodné při harmonizaci zaměstnání a rodiny. Nejčastěji se zmiňovali o kratší pracovní době a o dohodě o pracovní činnosti. „*Vím, že existuje práce na celý úvazek, na zkrácený úvazek, na dohodu a práce doma.*“ (R4). Větší problémy měli při vyjádření toho, co si představují pod pojmem flexibilní pracovní doba. Nedokázali tuto neznalost popsat ani v hrubých rysech. Svou neznalost tohoto pojmu odůvodňovali tím, že s flexibilní pracovní dobou se prakticky neseťkávají a ani nemají o tomto bližší informace.

Z jakých zdrojů jste se o nich dozvěděli/a?

Rodiče uváděli jako nejčastější zdroj informací týkajících se forem pracovních úvazků masmédiá. „*Vše, co vím, jsem se dozvěděla z internetu a z televize.*“ (R6). Jednoznačně nejzmiňovanější byl internet. Jako další zdroje rodiče uváděli noviny, televizi a v jenom případě se zmínili, že informace získali od svých kamarádů (R4).

Pouze v případě rodiče č. 8 byl zaměstnavatel primárním zdrojem informací týkajících se oblasti forem pracovních úvazků. *„O různých pracovních úvazcích vím od svého zaměstnavatele. Nabízel mi práci doma a kratší pracovní úvazek.“* (R8).

Informace o flexibilní pracovní době a jiných formách pracovních úvazků jste sháněl/a již v době před narozením dítěte?

Sedm z osmi rodičů nevěnovalo v době před narozením dítěte pozornost shánění informací týkajících se pracovních úvazků. *„Žádné informace jsem nesháněla. V době, kdy jsem byla těhotná, mě to nezajímalo. Těšila jsem se na mateřství a plně jsem se na to soustředila.“* odůvodnil tuto otázku R1.

R2 odpověděl na tuto otázku: *„Informace jsem sháněla již v době, kdy jsem byla těhotná. Domluvila jsem se zaměstnavatelem na tom, že až budu na rodičovské dovolené, že nastoupím zase do práce.“*

4.1.5 Nabídka práce ze strany zaměstnavatelů a její využívání ze strany rodičů

Nabízel Vám zaměstnavatel v době, kdy jste na rodičovské dovolené flexibilní pracovní dobu nebo nějaké formy pracovních úvazků?

(tj. práce na kratší úvazek, práce doma, job sharing, konto pracovní doby apod.)

„Můj zaměstnavatel mě o ničem takovém neinformoval.“ (R5) Odpovědi obdobného charakteru vyslovili ještě dva rodiče (R4 a R7). Z ostatních výpovědí se dozvídáme, že zbylých pět zaměstnavatelů nabídlo svým zaměstnancům nějaký pracovní úvazek, prostřednictvím kterého je možné skloubit pracovní a rodičovské povinnosti.

Co konkrétně Vám zaměstnavatel nabídl?

Na základě odpovědí rodičů lze říci, že pět zaměstnavatelů nabídlo svým zaměstnancům nějakou jinou formu pracovního úvazku než je práce na celý úvazek. Nejdominantnější postavení z výše zmíněných nabídek zaujímá zejména práce na kratší úvazek a práce doma. *„Když jsem byla na rodičovské dovolené s prvním synem, tak jsem při rodičovské*

dovolené chodila do práce na zkrácený úvazek. Zaměstnavatel mi tuto nabídku znovu učinil.“ (R3). Pouze tři zaměstnavatelé nenabídli svým zaměstnancům pracovat při rodičovské dovolené. „Můj zaměstnavatel mi nic nenabídl.“ (R4).

Z jakého důvodu jste jeho nabídku využil/a, popř. nevyužil/a?

R1 – „Chtěla jsem být mezi lidmi, abych se odreagovala. Peníze v tomto ohledu nehrály žádnou roli.“

R2 – „Nabídku mého zaměstnavatele jsem využila, protože s manželem splácíme hypotéku na rodinný dům. A každá koruna navíc se hodí.“

R3 – „V době, kdy jsem byla s prvním synem doma, jsme stavěli dům a peníze jsme potřebovali. Nabídku, kterou jsem od zaměstnavatele dostala teď jsem nevyužila, protože bych chtěla být se synem doma po celou dobu rodičovské dovolené.“

R6 – „Potřebovali jsme s manželem peníze.“

R8 – „Nabídku jsem nevyužil, protože jsem hned zpočátku zjistil, že bych práci doma a péči o syna nestíhal.“

Dle výpovědí důvody, jež vedou rodiče na rodičovské dovolené k tomu, že jdou do práce, jsou rozmanité. Na jedné straně stojí špatná finanční situace rodičů, na druhé straně to je potřeba být mezi lidmi a snaha odreagovat se od rodinné rutiny. Též zde hraje roli fakt, že v postmoderní společnosti nejsou dvoukariérová manželství nijak ojedinělá a že o finanční zajištění rodiny se nestará pouze muž. Žena se též podílí na finančním zajištění rodiny a jejího rozpočtu. Ani pro jednoho rodiče nebyl motivem fakt, že by ženy/matky nechtěly ztratit kontakt se svým zaměstnáním.

Kolik hodin měsíčně strávíte v práci?

R1 – „64 hodin“

R2 – „100 hodin“

R6 – „60 hodin“

Práce na zkrácený pracovní úvazek tedy rodičům umožňuje věnovat se rodině a v určité míře i pracovním povinnostem (zkrácený pracovní úvazek rodičů R1 a R6 tvoří přibližně 40% z celého pracovního úvazku). Úvazek R2 je největším z celé skupiny pracujících rodičů na rodičovské dovolené. Rodič č. 2 tráví v práci přibližně 100 hodin měsíčně, což činí 62,5% z celého pracovního úvazku.

4.1.6 Péče o dítě v době, kdy je rodič na rodičovské dovolené v práci

Jak je zabezpečena péče o Vaše dítě v době, kdy jste v zaměstnání?

Mezigenerační solidarita je jedním z mnoha předpokladů umožňující harmonizaci práce a rodiny. Výpovědi R1, R2 a R3 tento fakt jen potvrzují. V době, kdy je rodič na rodičovské dovolené, zajišťují péči o dítě právě prarodiče. Ve všech případech pečuje o děti babička. *„Po dobu, kdy jsem v práci, se o syna stará moje mamka. Hlídá ho každý den, za což jí moc děkuji. Bez její pomoci bych do práce chodit nemohla.“* R2.

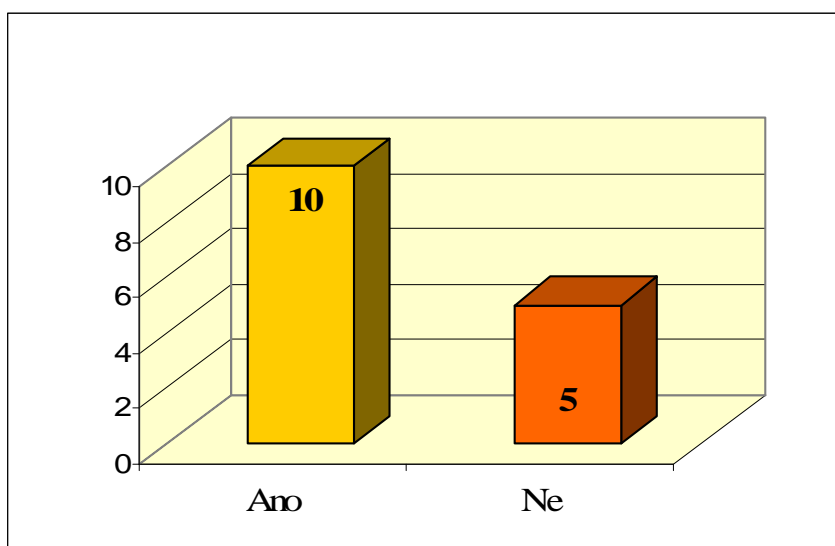
Fakt, že rodičům pomáhají převážně rodinní příslušníci, podtrhuje skutečnost, že zařízení zajišťující péči o děti do tří let věku dítěte jsou pro rodiče nedostupná buď z důvodu velké vzdálenosti od bydliště nebo proto, že je jejich kapacita velmi omezená. *„Do jeslí jsem syna dát nemohla, protože bydlíme na vesnici a jesle tu nemáme. Nejbližší jsou od nás deset kilometrů.“* (R3).

4.2 Postoje zaměstnavatelů k možnostem zaměstnávání rodičů na rodičovské dovolené

V rámci výzkumu bylo osloveno sto dvacet zaměstnavatelů z Jihočeského kraje. Tito byli vybráni náhodným výběrem z internetového katalogu firem. Zaměstnavatelům z různých pracovních odvětví (např. státní správa, cestovní ruch, zdravotnictví, zařízení zabývající se volnočasovými aktivitami, energetické závody, pohřebnictví apod.) byla zaslána anketa, ve které měli zodpovědět čtyři otázky. Jelikož názory zaměstnavatelů ucelují pohled na celou problematiku, zařadila jsem do výsledků pouze odpovědi, které

měly největší výpovědní hodnotu. Z důvodu malé návratnosti ankety od respondentů, mají tyto výpovědi pouze orientační charakter.

Graf č. 1 *Možnosti využívání různých forem pracovních úvazků a flexibilní pracovní doby (v absolutních hodnotách)*

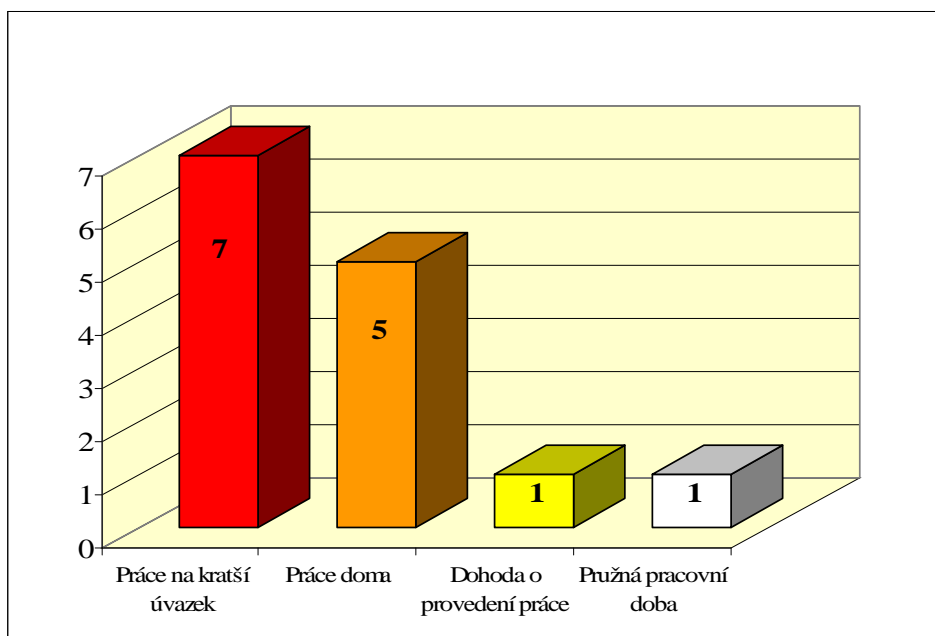


Zdroj: vlastní výzkum

n = 15

Deset respondentů z řad zaměstnavatelů v Jihočeském kraji umožňuje či nabízí svým zaměstnancům, kteří jsou na rodičovské dovolené, nějakou formu pracovních úvazků či flexibilní pracovní dobu. Pět respondentů poskytuje svým zaměstnancům pouze práci na celý úvazek (práce na zkrácený úvazek, práce doma, job sharing či konto pracovní doby nejsou zaměstnavatelem nabízeny).

Graf č. 2 *Nabídka forem pracovních úvazků a flexibilní pracovní doby (v absolutních hodnotách)*

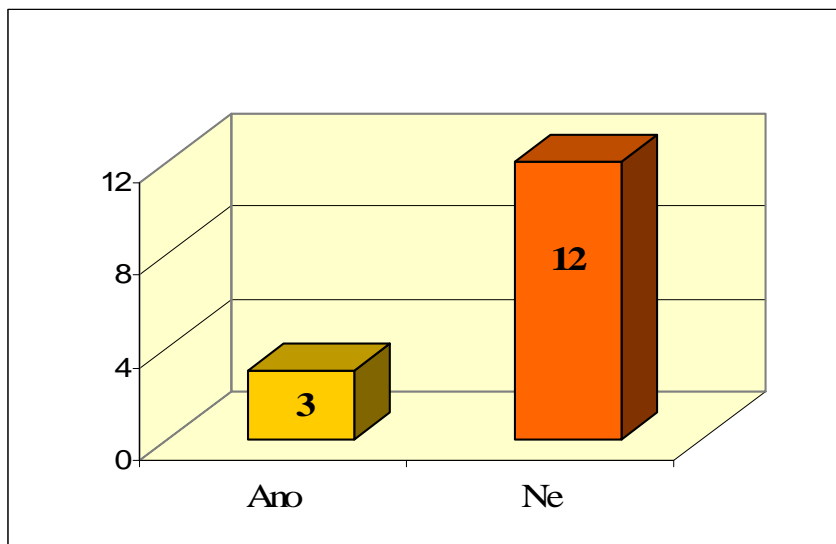


Zdroj: vlastní výzkum

n = 10

Nejčastěji nabízí zaměstnavatelé svým zaměstnancům, kteří jsou na rodičovské dovolené práci na kratší úvazek (sedm respondentů) a práci doma (pět respondentů). Pouze okrajově jsou zaměstnancům nabízeny pracovní úvazky formou dohody o provedení práce (jeden respondent) či pružnou pracovní dobou (jeden respondent).

Graf č. 3 *Zajištění služeb pro rodiče na rodičovské dovolené souvisejících s péčí o dítě*
(v absolutních hodnotách)



Zdroj: vlastní výzkum

n = 15

Dvanáct respondentů uvedlo, že nenabízí svým zaměstnancům žádné služby, které by souvisely s péčí o dítě v době, kdy je jeho rodič v práci. Tři respondenti umožňují rodičům na rodičovské dovolené, kteří chodí do práce, využívat služeb mateřského centra a zařízení zaměřujících se na volnočasové aktivity dětí.

5 DISKUSE

Práce se stále více stává důležitějším aspektem života, okolo něhož se odvíjí vše ostatní a který závažným způsobem ovlivňuje soukromou oblast života. Zaměstnavatelé kladou stále větší nároky na své zaměstnance a zabírají si tím čím dál tím více času svých pracovníků na úkor rodinných a osobních povinností. Dle Dudové (2007) usilují o uplatnění na pracovním trhu obě pohlaví. Od žen se ale dále částečně vyžaduje, aby svou profesionální dráhu podřídily rodinným a partnerským zájmům, jelikož oba partneři kladou své vlastní profesní zájmy na první místo. Uspokojivý partnerský a rodinný život je za stávajících podmínek pracovního trhu jen obtížně možný.

V průběhu několika staletí se zásadně mění vztahy, které se až doposud měnily jen málo. Zejména se tato změna dotýká vztahu a postavení muže a žen. Obě pohlaví se čím dál tím více stávají rovnoprávnějšími. Podle Národní zprávy o rodině (2004) to jsou právě ženy, které jsou v důsledku stejného vzdělání, vlivu občanské společnosti a sociálního státu, vůči mužům již do značné míry nezávislé, a to jak v ekonomické, tak v rodičovské roli.

Kuchařová, Ettlerová a kol. (2006) uvádějí, že 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 a genderových stereotypoch. Z výzkumu vyplynulo, že v současných rodinách nejsou domácí práce fixně rozděleny. *Manžel občas vyluxuje a naskládá nádobí do myčky. Když má náladu, tak uklidí v obývacíku.* (R2). Rodiče, kteří jsou na rodičovské dovolené tak zastávají prakticky většinu domácích prací. V případě, že rodiče nestihnou udělat tyto práce přes den, dohánějí je ve svém osobním volnu. Tedy v době, kdy jejich děti odpočívají. Partneři rodičů na rodičovské dovolené vykonávají domácí práce pouze v případě, že se pro to svobodně rozhodli a že zrovna mají náladu pomoci. Mezi nejčastěji uváděné činnosti, které partneři zastávají patří luxování, mytí nádobí a práce související s údržbou bytu či rodinného domu. Dle Křížkové (2002) je práce v domácnosti českou společností považována za samozřejmost a její význam a hodnocení je ve společnosti velmi nízké.

Šlechtová (2006) uvádí, že rodičovská dovolená je vedle služeb péče o děti dalším mocným nástrojem rodinné politiky, který umožňuje sloučit a sladit péči a profesní život. Mohou ji využívat jak matky, tak otcové; přesto zůstává ve valném množství případů doménou matek. Z výzkumu je patrné, že při volbě, který z partnerů zůstane doma na rodičovské dovolené, přetrvává stále silný genderový stereotyp. Ve většině případů rodiče ani nevedou dialog o tom, který z nich zůstane s potomkem doma. Někteří z rodičů též vyslovili názor, že s dítětem má být doma žena a že by se otcové neuměli o děti postarat tak jako matky. Národní zpráva o rodině (2004) uvádí, že možnost jít na rodičovskou dovolenou využívá v České republice pouze 1% mužů. Rodič č.8 přiznává: „*Jedním z hlavních faktorů, který mě vedl k rozhodnutí zůstat se synem na rodičovské dovolené, byl fakt, že manželčina práce je podle mého názoru mnohem kreativnější a manželka v ní lépe zhodnotí své znalosti nabyté při studiu na vysoké škole, v neposlední řadě je též lépe finančně ohodnocena než já.*“

Volný čas můžeme chápat jako dobu, ve které si svobodně vybíráme činnosti, jež děláme dobrovolně a rádi. Tyto činnosti nám přinášejí pocit uspokojení a uvolnění. Dle Vážanského (2001) můžeme mezi volnočasové potřeby a zájmy zařadit zejména potřebu rekreace (tj. shromažďování sil, zbavení se zátěží všedního dne a psychické uvolnění, upevňování zdravotního stavu „mental health“), potřebu kompenzace (tj. vyrovnání nedostatků, odstranění námahy, uvolnění se od splnění sledovaných cílů apod.) a potřebu integrace (tedy činnosti a hry s ostatními, společné rituály, sociální učení ve skupině a se skupinou). Rodiče na rodičovské dovolené se vyrovnávají se situací, že musí omezit svůj volný čas, který v minulosti věnovali buď svým koníčkům, nebo uspokojování svých osobních potřeb. „*V minulosti jsem rád cvičil, ale v současné době (kdy jsem na rodičovské dovolené) už na to nemám dostatek času a ani energie, abych se tomuto koníčku dále věnoval.*“ (R8). Volný čas rodičů se tedy smršťuje pouze na několik okamžiků v době, kdy jejich potomek odpočívá. Tento čas následně tráví výše zmíněnou potřebou rekreace, která spočívá především v odpočinku a relaxaci. Jen

v malém procentu se rodiče ve svém volném čase věnují průběžnému vzdělávání či jakémukoli kulturnímu vyžití. „*Během rodičovské dovolené jsem si udělala rekvalifikační kurz na pracovní pozici masérky*“ (R4). Je zarážející, že ani jeden z rodičů neuvedl, že by svůj volný čas trávil s partnerem/kou. Dle Dudové (2007, (b)) se partnerský vztah zakládá hlavně na kvalitě, nikoli na kvantitě společně stráveného času; není nutné, aby se partneři každý den pravidelně scházeli, ale aby sdíleli své zájmy a určitou část volného času.

Dudová a Vohlídalová (2005) uvádějí, že trh práce nabývá stále větší společenské důležitosti, a stává se tak klíčovým prostředkem k utváření vlastní identity. Svět práce pak zásadním způsobem formuje a ovlivňuje utváření našich životních stylů a strategií. Právě výše zmíněný životní styl může napomoci utvářet flexibilní pracovní doba či různé formy pracovních úvazků, které mohou vytvářet vhodné podmínky vedoucí k harmonizaci pracovní a osobní sféry rodičů na rodičovské dovolené. Mezi základní předpoklad využívání různých pracovních úvazků patří bezesporu povědomí rodičů o jejich existenci. Z výzkumu vyplývá, že rodiče většinou mají jakési znalosti a představy o tom, jaké jsou různé formy pracovních úvazků. Jejich neznalost se však objevuje v oblasti flexibilní pracovní doby. Rodiče ji vysvětlují zejména tvrzeními, že jejich zaměstnavatel tuto variantu pracovní doby nenabízí a že z tohoto důvodu si nikdy nezjišťovali informace, které by blíže specifikovaly, v čem ona flexibilita spočívá. Povědomí o existenci různých pracovních úvazků získávají většinou z médií, převážně se jedná o televizi a internet. Pouze jeden z rodičů (R8) uvádí, že se informace týkající se pracovních úvazků dozvěděl primárně od svého zaměstnavatele. Je zarážející, že se zaměstnavatelé více nevěnují předávání znalostí a možností využitelnosti v oblasti pracovních úvazků. Tyto by totiž mohly zlepšit informovanost v oblasti flexibilní a další pracovní doby a následně by pak mohly vést k efektivnější využitelnosti ze strany rodičů. Kuchařová, Ettlrová a kol.(2006) zdůvodňují tuto situaci tvrzením, že rodičovství a s ním spojená péče, zejména o malé děti, není pro zaměstnavatele skutečností, kvůli které by měli zaměstnancům upravovat podmínky ke snadnějšímu sladování práce a rodiny. Z hlediska zaměstnavatele je to zaměstnanec, kdo by se měl

pracovní době a nárokům kladeným na výkon přizpůsobit. Zaměstnavatelé tedy v této oblasti vykazují značné konzervativní a stereotypní postoje. Výpovědi rodičů uvádějí, že pět z osmi zaměstnavatelů jim nabídlo jiný pracovní úvazek než práci na plný úvazek. Většina rodičů následně nabídku ze strany zaměstnavatele přijala (ve třech případech se jednalo o zkrácený úvazek). Nejčastějším motivem k tomu jít při rodičovské dovolené do zaměstnání byla finanční situace rodiny. Ani u jednoho rodiče nebyl motivem k tomu, aby začali při rodičovské dovolené pracovat fakt, že nechtějí ztratit kontakt se svou prací a spolupracovníky. Paradoxně však můžeme najít tento motiv u rodiče č. 8, který na základě výše zmíněné pohnutky zůstal se synem na rodičovské dovolené a umožnil tím své ženě kontinuálně pokračovat v profesní kariéře. Dle Dudové (2007, (b)) patří dvoukariérová manželství modelu, ve kterém všechna péče o domácnost sice přechází na ženy a ony to pokládají za samozřejmé, vzhledem k tomu, že jsou s dítětem doma. Ženy by přesto ale rády ve své kariéře po roce či dvou pokračovaly a proto udržují kontakty se svou prací, například prostřednictvím vykonávání některých úkolů z domova nebo prací na minimální úvazek.

Z výsledků získaných v anketě vyplývá, že deset dotazovaných zaměstnavatelů umožňuje svým zaměstnancům, kteří jsou na rodičovské dovolené, využívat nabídky pracovat na jiný pracovní úvazek než na plný. Nejčastější variantou (v sedmi případech) ze strany zaměstnavatelů je práce na zkrácený úvazek, druhou nejčastější nabídku (pět případů) tvoří práce doma. *„Když jsem byla na rodičovské dovolené s prvním synem, tak jsem chodila do práce na zkrácený úvazek. Zaměstnavatel mi tuto nabídku znovu učinil.“* (R3).

Je více než povzbuzující, že zaměstnavatelé začínají alespoň v malé míře napomáhat uplatnění rodičů na rodičovské dovolené na trhu práce. Nabízejí rodičům různé formy pracovních úvazků či flexibilní pracovní dobu. Z výzkumu však též vyplývá, že na jedné straně zaměstnavatelé sice vytvářejí nabídku různých pracovních úvazků, ale na druhé straně však již nenabízejí doplňkové služby související s péčí o dítě. Pouze tři zaměstnavatelé zajišťují rodičům, kteří jsou na rodičovské dovolené, využívání služeb mateřského centra nebo různých zařízení zaměřujících se na volnočasové aktivity dětí. Kuchařová, Ettllová a kol. (2006) tvrdí, že je zcela potlačena podpora zařízení denní

péče o děti, jak byla známa z doby před rokem 1990, nové formy se nerozvinuly a nejsou po zaměstnavatelích nijak významně požadovány.

V době, kdy jsou rodiče na rodičovské dovolené v zaměstnání, je nutné zabezpečit nějakým způsobem péči o děti. Dle Valentové (2004) se podpora v péči o předškolní děti jeví jako základní kámen všech snah zapojit ženy do formálního pracovního procesu. Bez pomoci státu privátní poskytovatelé péče o děti nedokáží zajistit služby dostupné všem vrstvám obyvatel. Z výpovědí rodičů vyplývá, že právě v době, kdy je rodič v práci, se o děti nejčastěji stará jeden z prarodičů. *„Po dobu, kdy jsem v práci, se o syna stará moje mamka. Hlídá ho každý den, za což jí moc děkuji. Bez ní bych do práce chodit nemohla, protože u nás jesle nejsou. Nejbližší jsou třicet kilometrů vzdálené.“* (R2). Lze tedy usoudit, že bez mezigenerační solidarity by nebylo možné harmonizovat pracovní a osobní život. Nešporová (2005) tvrdí, že pokud bydlí prarodiče v blízké vzdálenosti od rodičů dítěte a jsou-li navíc již ve starobním důchodu, jejich pomoc je často poměrně významná. Dle zjištění z výzkumu využívají rodiče na rodičovské dovolené zejména tuto formu pomoci, protože je pro ně nejdostupnější. V případě, že by chtěli dát dítě do jeslí či do zařízení podobného charakteru, setkávají se s problémy spočívající v obtížné dostupnosti (většinou jsou vzdálené až několik desítek kilometrů) či v omezené kapacitě zařízení.

Na základě výše uvedených zjištění, lze formulovat v rámci kvalitativního výzkumu následující hypotézy:

- Při volbě, který z rodičů půjde na rodičovskou dovolenou, převládají genderově stereotypní postoje.
- Rodiče na rodičovské dovolené jsou nedostatečně informováni o možnostech uplatňování flexibilní pracovní doby.
- Zaměstnavatelé jsou nedostatečně informováni o možnostech využívání flexibilní pracovní doby a různých forem pracovních úvazků v souvislosti se zaměstnáváním rodičů a rodičovské dovolené.
- Zaměstnavatelé mají při zaměstnávání rodičů na rodičovské dovolené rigidní postoje.

Domnívám se, že na podkladě nedostatečné návratnosti ankety ze strany zaměstnavatelů (pouze 12,5%), nemůže být hypotéza stanovená v rámci kvantitativního výzkumu, potvrzena ani vyvrácena. Malý vzorek respondentů totiž prokazuje nízkou reprezentativnost postojů jihočeských zaměstnavatelů. Hlavní příčinu ve zdrženlivosti poskytovat informace spatřuji ve skutečnosti, že podniky, které nevytvářejí podmínky nápomocné sladování práce s rodičovstvím, se k této problematice nechtějí vyjadřovat. A tím ventilovat svoje konzervativní postoje vůči této potencionální skupině zaměstnanců nebo jim vůbec jako problematická nepřipadá.

6 ZÁVĚR

Tato práce se zabývá harmonizací pracovního a osobního života rodičů na rodičovské dovolené. Problematika sladování se týká jak rodičů, tak i zaměstnavatelů. Ze strany rodičů je nezbytné domluvit se na strategiích, které budou oba dva dodržovat a které jim pomohou při snaze zorganizovat si osobní a pracovní záležitosti. Ze strany zaměstnavatelů je velmi důležité, aby změnili svůj rigidní postoj vůči rodičům na rodičovské dovolené jako jedné z potencionální skupině zaměstnanců. Měli by je informovat o nabídkách různých forem pracovních úvazků a flexibilní pracovní době a průběžně dotvářet vhodné podmínky, které harmonizaci napomohou. Zejména se jedná o zprostředkování služeb, které by zajistily péči o dítě v době, kdy je pečující rodič v práci.

Cílem práce bylo zmapovat možnosti slučitelnosti pracovního a osobního života rodičů na rodičovské dovolené. Domnívám se, že cíl práce byl splněn. Z konfrontace skutečného stavu a získaných poznatků vyplývá, že rodiče na rodičovské dovolené mohou za určitých podmínek sladit své pracovní a osobní sféry. Výše zmíněné podmínky spočívají především v rovnoměrné dělbě domácích prací mezi oba partnery a nabídce různých forem pracovních úvazků ze strany zaměstnavatelů. V neposlední řadě též záleží na existenci a dostupnosti předškolních zařízení, která zajistí péči o dítě, nebo alespoň v možnosti využít mezigenerační výpomoc v době, kdy je rodič v práci.

Hypotéza stanovená v rámci kvantitativního výzkumu (*Zaměstnavatelé nenabízejí rodičům na rodičovské dovolené dostatek vhodných pracovních míst.*) se ani nepotvrdila ani nebyla vyvrácena. Tento výsledek zřetelně ovlivňuje nízká návratnost vyplněných anketních lístků ze strany zaměstnavatelů. Získané informace tudíž mají nízký výpovědní charakter.

Na základě informací získaných z kvalitativního výzkumu, lze stanovit následující hypotézy:

- Při volbě, který z rodičů půjde na rodičovskou dovolenou, převládají genderově stereotypní postoje.
- Rodiče na rodičovské dovolené jsou nedostatečně informováni o možnostech uplatňování flexibilní pracovní doby.

- Zaměstnavatelé jsou nedostatečně informováni o možnostech využívání flexibilní pracovní doby a různých forem pracovních úvazků v souvislosti se zaměstnáváním rodičů a rodičovské dovolené.
- Zaměstnavatelé mají při zaměstnávání rodičů na rodičovské dovolené rigidní postoje.

Výsledky výzkumu mohou být využity zaměstnavateli jako nástin pro vytvoření vhodných podmínek umožňujících harmonizaci pracovního a osobního života rodičů na rodičovské dovolené.

7 SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

BARTÁKOVÁ, H. Postavení žen na trhu práce v České republice a v dalších zemích Evropské unie. In *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. 1. vyd. Brno: Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity, 2006. 280 s. ISBN 80-7326-104-9.

BOLDIŠ, P. *Bibliografické citace dokumentů podle ČSN ISO 690 a ČSN ISO 690-2*. Část 1 – Citace: metodika a obecná pravidla. Verze 3.3. [online]. Platný <http://www.boldis.cz/citace/citace1.pdf>

BOLDIŠ, P. *Bibliografické citace dokumentů podle ČSN ISO 690 a ČSN ISO 690-2*. Část 2 – Citace: metody a příklady citací u jednotlivých typů dokumentů. Verze 3.0. [online]. Platný <http://www.boldis.cz/citace/citace1.pdf>

ČERMÁKOVÁ, M. Východiska a kulturně sociální souvislosti. In *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. 1. vyd. Praha: SOÚ AV, 2002. ISBN 80-7330-026-5.

DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. 3. vyd. Praha: Karolinum, 2000. 374 s. ISBN 80-246-0139-7.

DOLEŽELOVÁ, A. Aktivní otcovství napomáhá k harmonizaci celé rodiny. In *Rovné příležitosti do firem*. 2. vyd. Praha: Gender Studies, 2007. 28 s. ISBN 978-80-86520-21-6.

DUDOVÁ, R. *Partnerský život a sladování práce a rodiny v páru u žen a mužů v manažerských pozicích*. 2007. (b) . [on line] .[cit. 2008-01-02]. Dostupné z: <http://www.genderonline.cz/view.php?cisloclanku=2007010609>.

DUDOVÁ, R., VOHLÍDALOVÁ, M. *Souvislosti proměn pracovního trhu a forem soukromého, rodinného a partnerského života v české společnosti – teoretická studie*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2005. 25 s.

DUDOVÁ, R. *Rozporuplné diskursy otcovství*. [vydáno. 2007-01-04].(a).[on line] .[cit. 2008-01-02]. Dostupné z: <http://www.genderonline.cz/view.php?cislocclanku=2007010403>.

ETTLEROVÁ, S., KUCHARŮVÁ, V. a kol. Postoje a zkušenosti s harmonizací rodiny a zaměstnání rodičů dětí předškolního a mladšího školního věku. In *Harmonizace rodiny a zaměstnání – Současné možnosti a jejich reflexe u mladé rodičovské generace*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2007. 106 s. ISBN 80-87007-38-7.

FRANCOVÁ, H. Flexibilní formy zaměstnání v kontextu s potřebami pečujících osob. In *Kontakt* 1/2006. s. 89–94. ISSN 1212-4117.

HAŠKOVÁ, H., LINKOVÁ, M. Podmínky na trhu práce a jejich dopad na fungování rodiny. In *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. 1. vyd. Praha: SOÚ, 2002. 115 s. ISBN 80-7330-026-5.

HENDL, J. *Kvalitativní výzkum*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. 407 s. ISBN 80-7367-040-2.

JAKUBKA, J. *Zákoník práce 2007 - s výkladem*. 6. vyd. Praha: Grada, 2007. 84 s. ISBN 978-80-247-2041-8.

KOLÍNSKÁ, R. *Jak se žije v mateřských centrech*. Půl na půl – Bulletin sítě mateřských center v České republice. 1/2006. s. 9-12.

KOTRUSOVÁ, M. *Flexibilitou v zaměstnání k větší harmonizaci rodinných a profesních rolí*. 2006. [on line] .[cit. 2008-01-02]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/4013>.

KŘÍŽKOVÁ, A. Trendy v rodině a rodinných odpovědnostech. In *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. 1.vyd. Sociologický ústav AV ČR, 2002. ISBN 80-7330-026-5.

KŘÍŽKOVÁ, A. *Nepříliš harmonická realita. Rodičovské kombinace práce a péče v mezích genderové struktury současné české společnosti*. [vyd. 2008-01-27]. [on line]. [cit. 2008-02-22]. Dostupné z:<http://www.genderonline.cz/view.php?cisloclanku=2008012711>.

KUCHAŘOVÁ, V., ETTLEROVÁ, S. a kol. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů*. 1.vyd. Praha: VÚSPV, 2006. 112 s. ISBN 80-87007-18-2.

KULHAVÝ, V., SIROVÁTKA, T. Nerovné pozice mužů a žen na trhu práce v České republice: empirická evidence. In *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. 1. vyd. Brno: Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity, 2006. 280 s. ISBN 80-7326-104-9.

MAREŠ, P. Zaměstnání, rodina a dítě v dynamice moderní společnosti. In *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. 1. vyd. Brno: Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity, 2006. 280 s. ISBN 80-7326-104-9.

MAŘÍKOVÁ, H. *Proměny současné české rodiny*. 1.vyd. Praha: SLON, 2000. 170 s. ISBN 80-85850-93-1.

MAŘÍKOVÁ, H. *Kombinace práce, rodiny a osobního života v praxi zaměstnavatelských subjektů*. [on line] .[cit. 2008-01-19]. Dostupné z: <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=236&lst=120>.

MOŽNÝ, I. *Rodina a společnost*. 1. vyd. Praha: SLON, 2006. 311 s. ISBN 80-86429-58-X.

MPSV. *Slučitelnost profesních a rodinných rolí*. [on line]. [cit. 2007-04-12]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/4#sprr>.

MPSV. *Rodičovský příspěvek*. [on line] .[cit. 2008-01-06]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/2>.

MPSV. *Národní zpráva o rodině*. Praha: MPSV, 2004. 224 s.

MPSV. *Národní koncepce rodinné politiky*. Praha: MPSV, 2005. 59 s. [on line]. [cit. 2007-04-12]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/4>.

NEŠPOROVÁ, O. *Harmonizace rodiny a zaměstnání – Rodiny s otci na rodičovské dovolené*. 1.vyd. Praha: VÚPSV, 2005. 87 s.

PROCHÁZKOVÁ, K. *Role mužů a žen*. Praha: SOÚ AV, 2006. Dostupné z: <http://www.cvvm.cas.cz>.

SIROVÁTKA, T. *Rodina a reprodukce versus zaměstnání a role sociální politiky*. In *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. 1. vyd. Brno: Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity, 2006. 280 s. ISBN 80-7326-104-9.

SMEJKALOVÁ, R. Quo vadis, česká matko?. In *Týden*, 46/2007. s. 98-101.

SOBOTKOVÁ, I. *Psychologie rodiny*. 1.vyd. Praha: Potrál, 2001. 173 s. ISBN 80-7178-559-8.

ŠLECHTOVÁ, H. Jak jsou hodnoceny rodinné politiky vyspělých zemí (sekundární analýza výzkumů a komentářů). In *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. 1. vyd. Brno: Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity, 2006. 280 s. ISBN 80-7326-104-9.

TOMÁŠEK, M. *Singles a jejich vztahy; kvalitativní pohled na nesezdané a nekohabituující jednotlivce v České republice*. Sociologický časopis, 2006. Vol 42, No. 1: s.81-105.

VALENTOVÁ, M. *Rovnováha mezi rodinným životem a pracovní kariérou v kontextu ženské zaměstnanosti*. 1. vyd. Brno: VÚPSV, 2004. 65 s. [on line] .[cit. 2008-01-06]. Dostupné z: <http://www.vupsv.cz>.

VÁŽANSKÝ, M. *Základy pedagogiky volného času*. 2.vyd. Brno: Print Typia, 2001. 175 s. ISBN 80-86384-00-4.

ZÁKON č. 402/2001 Sb. *Zákon o státní sociální podpoře v platném znění*.

8 KLÍČOVÁ SLOVA

Rodina

Trh práce

Pracovní úvazky

Flexibilní pracovní doba

Rodičovská dovolená

Harmonizace pracovní a osobní sféry

9 PŘÍLOHY

Příloha č. 1 – Anketa pro zaměstnavatele

Příloha č. 1

Dobrý den, jmenuji se Zuzana Bursová a jsem studentkou 3. ročníku oboru Rehabilitační psychosociální péče o postižené děti, dospělé a staré osoby na Zdravotně sociální fakultě. V současné době píší bakalářkou práci na téma Harmonizace pracovního a osobního života rodičů na rodičů na rodičovské dovolené. V práci se mimo jiné zabývám různými formami flexibilní pracovní doby (práce na kratší úvazek, práce doma, job sharing, konto pracovní doby apod.), které zaměstnavatelé nabízejí rodičům na rodičovské dovolené. Z tohoto důvodu bych Vás chtěla požádat o vyplnění ankety, která je přiložena v příloze. Vámi uvedené informace jsou anonymní a budou použity jen pro účely mé práce. Předem Vám děkuji za Vaši spolupráci.

Obor, ve kterém pracujete:

Počet zaměstnanců:

1. Nachází se v současné době ve Vaší firmě nějaký zaměstnanec na rodičovské dovolené?

ANO

NE

pokud jste odpověděl/a ano, uveďte, kolik z toho je žen -

kolik z toho je mužů -

2. Umožňuje Vaše firma využívat rodičům na rodičovské dovolené flexibilní pracovní doby nebo různé formy pracovních úvazků??

ANO

NE

pokud jste odpověděl/a ano, označte, o které formy se jedná (můžete zaškrtnout i více možností):

práce na kratší úvazek

práce doma

job sharing

konto pracovní doby

jiná forma (vypište jaká).....

3. Nabízíte svým zaměstnancům, kteří jsou na rodičovské dovolené nějaké formy služeb související s péčí o dítě?

ANO

NE

pokud jste odpověděl/a ano, vypište prosím, o jaké služby se jedná:

.....
.....

4. Jsou tyto nabízené služby Vašimi zaměstnanci využívány? (odpovídají jen ti, kteří v předchozí otázce odpověděli ano)

ANO

NE

DĚKUJI ZA SPOLUPRÁCI