

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Zdravotně sociální fakulta

Kombinace pracovního a rodinného života pohledem žen

diplomová práce

Autor práce: Bc. Kristýna Peclová

Studijní program: Rehabilitace

Studijní obor: Rehabilitační - psychosociální péče o postižené děti, dospělé a seniory

Vedoucí práce: doc. Ing. Lucie Kozlová, Ph.D.

Datum odevzdání práce: 20.5.2013

Abstrakt

Tato diplomová práce se zabývá problematikou kombinace rodinného a pracovního života očima ženy. Hlavním cílem práce, který si autorka vytýčila, bylo zjistit, zda ženy a matky preferují pracovní či spíše rodinný život a jakými prostředky dosahují harmonizace rodinného a pracovního života. Pro diplomovou práci byly stanoveny dvě výzkumné otázky. První výzkumná otázka se zajímá o to, zda a jak se ženám daří kombinace pracovního a rodinného života a druhá výzkumná otázka se týká možností a překážek, které matky pociťují v uskutečňování svých preferencí v oblasti, rodiny, práce a jejich sladění.

Teoretická část diplomové práce se zabývá současnou situací v oblasti práce a rodiny a snaze o jejich sladění. Jsou zde popsány preference a představy žen, které mají v oblasti zaměstnání a rodiny a je zde také popsána problematika genderu, především genderových stereotypů. Druhá kapitola se týká současné české rodinné politiky. Je zde zmínka o vývoji rodinné politiky i o současné situaci a o systému dávek sociální podpory, přičemž jsou tyto dávky podrobně popsány. Nedílnou součástí problematiky harmonizace rodiny a zaměstnání je postavení žen na pracovním trhu. Tato kapitola práce je zaměřena na teorii lidského kapitálu, na postavení žen na trhu práce, pracovní podmínky žen, těhotných zaměstnankyň a matek a v neposlední řadě je zde také zmínka o diskriminaci, která může doprovázet ženy při návratu na trh práce po rodičovské dovolené. Při harmonizaci rodiny a zaměstnání ženy velmi často využívají nabídky služeb týkající se péče o předškolní děti. Poslední kapitolou diplomové práce je preferenční teorie Cathrine Hakim.

Pro empirickou část diplomovou práci byla zvolena metoda dotazování prostřednictvím polostrukturovaného rozhovoru. Na rozhovor s matkami bylo předem stanoveno šest otázek, které byly zaměřeny na to, zda je pro ženy důležitější rodina či zaměstnání, jaké prostředky matky využívají při snaze o slazení rodinného a pracovního života, zda jejich představy týkající se tohoto problému souhlasí s realitou a zda se matky setkaly při vstupu na trh práce či při návratu do zaměstnání po mateřské dovolené

s nějakou formou diskriminace. Poslední část rozhovorů se zabývala otázkou, zda matky využívají nějaké služby péče o dítě předškolního věku a zda mají matky v rodině nějakým způsobem zajištěnou dělbu práce a do jaké míry jim toto rozdělení vyhovuje. Výzkumu se zúčastnilo sedm žen mladších čtyřiceti let, které žily v době výzkumného šetření v okrese Tábor. Tyto ženy jsou buďto rozvedené, vdané či žijí v partnerském svazku a mají minimálně jedno dítě. Vzorek byl vybrán na základě ochoty komunikačních partnerek se do výzkumu zapojit a s ohledem na splnění podmínky, že ženy měly již zkušenost s kombinací pracovního a rodinného života.

Z výzkumného šetření vyplynulo, že ženy dávají rozhodně přednost své rodině a svým dětem před kariérou. Na tomto tvrzení se shodlo všech sedm dotazovaných žen. I když jejich preference před porodem byla jiná, a některé se chtěly věnovat své profesní kariéře, rozhodně nelitují a jsou ve svém současném životě šťastné.

Z otázky týkající se využívání nějakých prostředků při snaze sladit rodinu a práci vyplynulo, že pět z dotazovaných žen spoléhá hlavně na rodinu a na svého manžela, bývalého manžela či přítele. Druhým dechem však dotazované ženy dodávají, že si svůj rodinný život představovaly poněkud jinak a nesouhlasí s dnešní realitou. Tři z žen doufaly, že jim bude otec dítěte o něco více pomáhat s výchovou dítěte / dětí. Jedna dotazovaná žena, která je rozvedená uvedla, že se manžel vidí s dcerkou pouze maximálně jednou za měsíc.

S diskriminací na trhu práce se setkaly všechny respondentky. Setkaly se s ní buďto přímo osobně, popřípadě o ní vědí ze svého okolí. Diskriminace žen na trhu práce, ale hlavně při návratu na trh práce, je velkým současným problémem, který je dle autorčina názoru málo diskutovaný.

Závěrem lze říci, že většina matek ve svých představách o životě uznává liberální genderovou ideologii, nicméně v reálném životě obvykle praktikuje takový model, který je nevyvážený a tradiční, což může být také důvodem pro nějakou z forem diskriminace žen. Pro ženy je při harmonizaci rodiny a práce klíčovým problémem

dostupnost kvalitní péče o děti předškolního věku. Ženám v České republice chybí možnost zkrácených úvazků, což výzkum potvrdil.

Je potřeba se problematikou kombinace rodiny a práce nadále zabývat. Sladění rodiny a práce je pro ženy velmi důležité a v české společnosti se tato problematika bude objevovat i v dalších desetiletích.

Abstract

This diploma thesis deals with the problems of combining a family and working life from the point of view of a woman. The main objective set for the thesis was to determine whether women and mothers give precedence to working or family life and which means help them to harmonise their family and working life. Two research questions were determined for the diploma thesis. The first research question is interested in whether and how women manage to combine their working and family life and the second research question relates to the possibilities and obstacles which mothers experience whilst implementing their preferences in the field of family, work and their coordination.

The theoretical part of the diploma thesis deals with the current situation in the field of work and family and attempts to coordinate them. Description is provided here of the preferences and ideas women have in the field of employment and the family and the problems of gender, above all gender stereotypes are also described here. The second chapter relates to family policy which currently exists in the Czech Republic. Mention is made here of the development of family policy and also the current situation and the system of social welfare benefits, where benefits are described in more detail. An important area in the problems of harmonisation of family and career is the standing of women on the job market. This chapter of the thesis is focused on the theory of human capital, the standing of women on the job market, working conditions for women, pregnant employees and mothers and last but not least, mention is also made here of discrimination, which may accompany women when they return to the job market after parental leave. Whilst harmonising their family and career, women very often make use of the offer of services relating to childcare for pre-schoolers. The last chapter in the diploma thesis concerns Catherine Hakim's preference theory.

The method chosen for the empirical part of the diploma thesis was enquiry using a semi-structured interview. Six questions were set in advance for the interview with mothers, these being focused on whether family or career is more important for women,

which means women use when trying to coordinate their family and working life, whether their ideas relating to these problems correspond to the reality of the situation and whether mothers have encountered any form of discrimination when entering the job market or when returning to work after maternity leave. The last part of the prepared interview related to whether mothers use any services providing care for pre-schoolers and whether mothers have any sort of division of work in the family and whether this division suits them. The survey was participated in by women up to the age of 40 living in the Tábor district at the time of the survey. These women are either divorced, married or living with a boyfriend and have at least one child. Selection of women for participation in the survey took place using the snowball sampling method and the sample of women was thus taken in such a way as to ensure that it is representative.

The results of the survey showed that women definitely give precedence to their family and children. All seven women asked agreed on this claim. Even if their preferences were different before the birth, and some wanted to have a professional career, they certainly do not regret it and are happy with their current life.

Answers to the question relating to any means used in an effort to coordinate family and work showed that five of the women questioned rely mainly on their family and on their husband, ex-husband or boyfriend. However, the women asked were quick to point out immediately after this that they had imagined their family life slightly differently and that the current reality of the situation does not correspond to this. Three of the women hoped that the father of the child would help more with the child's/children's upbringing. One of the women questioned, who is divorced, stated that her ex-husband only sees their daughter at most once per month.

All of the women questions have encountered discrimination on the job market. They either encountered this directly themselves or know of it from those around them. Discrimination against women on the job market, but above all on their return to the job market, is a great contemporary problem which is not greatly discussed.

In conclusion it can be said that most mothers in their life, in their ideas, acknowledge a liberal gender ideology, but in real life they do however practice a model which is imbalanced and traditional, which could also be a reason for some form of discrimination against women. For women, the problem whilst harmonising family and work, is the availability of high quality childcare for pre-schoolers. Women in the Czech Republic lack the possibility of working part time, a fact which was also confirmed by the research.

The problems of combining family and work must continue to be dealt with. Coordinating family and work is very important for women and this problem will also appear in Czech society in future decades.

Prohlášení

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

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své diplomové práce, a to – v nezkrácené podobě – v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných fakultou – elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejich internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne 20.5.2013

.....

Kristýna Peclová

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucí diplomové práce paní doc. Ing. Lucii Kozlové, Ph.D. za cenné rady a připomínky při vedení mé práce.

Obsah

1. Současný stav.....	12
1.1 Současná situace v oblasti sladění práce a rodiny	12
1.1.1 Harmonizace rodiny a práce	12
1.1.2 Preference a představy žen v oblasti rodiny	14
1.1.3 Preference a představy žen v oblasti zaměstnání.....	15
1.1.4 Překážky a možnosti v oblasti harmonizace zaměstnání a rodiny.....	18
1.1.5 Genderové stereotypy	20
1.2 Rodinná politika v České republice	22
1.2.1 Rodinná politika a její vývoj.....	22
1.2.2 Současnost v oblasti rodiny a rodinné politiky.....	25
1.2.3 Systém sociálních dávek v České republice	26
1.2.3.1 Dávky systému státní sociální podpory	27
1.2.3.1.1 Přídavek na dítě	27
1.2.3.1.2 Rodičovský příspěvek.....	28
1.2.3.1.3 Příspěvek na bydlení.....	30
1.2.3.1.4 Porodné	30
1.2.3.1.5 Pohřebné	31
1.3 Ženy na pracovním trhu v České republice	31
1.3.1 Teorie lidského kapitálu.....	31
1.3.2 Postavení žen na trhu práce	33
1.3.3 Legislativa týkající se postavení žen na pracovním trhu	35
1.3.4 Segmentace trhu práce	36
1.3.5 Diskriminace žen na trhu práce	37
1.3.6 Pracovní podmínky těhotných žen a matek	40
1.3.6.1 Funkce pracovních podmínek těhotných žen a matek	42
1.4 Služby péče o předškolní děti v České republice	43
1.4.1 Jesle.....	44
1.4.2 Mateřské školy	45

1.4.3 Péče o děti v soukromých zařízeních.....	46
1.4.3.1 Péče o dítě do 3 let věku v denním režimu.....	46
1.4.3.2 Mimoškolní výchova a vzdělávání, pořádání kurzů, školení a lektorské činnosti.....	46
1.4.3.3 Poskytování služeb pro rodinu a domácnost.....	47
1.4.4 Péče o děti ve firemních zařízeních.....	47
1.4.5 Univerzitní školky.....	49
1.5 Preferenční teorie Cathrine Hakim.....	50
1.5.1 Kritika preferenční teorie Cathrine Hakim.....	51
1.5.2.2 Ženy orientované na zaměstnání.....	52
1.5.2.3 Ženy adaptabilní.....	52
2. Cíl práce a výzkumné otázky.....	53
3. Metodika.....	54
3.1 Kvalitativní výzkum metodou dotazování.....	54
3.2 Charakteristika výzkumného souboru.....	55
3.3 Sběr dat pro výzkumné šetření.....	55
4. Výsledky.....	56
4.1 Obecné údaje dotazovaných respondentek.....	56
4.2 Výsledky výzkumného šetření.....	56
4.2.1 Důležitost v oblasti rodiny či zaměstnání.....	56
4.2.2 Prostředky využívané k harmonizaci rodinného a pracovního života.....	58
4.2.3 Soulad představ s realitou.....	60
4.2.4 Setkání žen s diskriminací a trhu práce.....	62
5. Diskuze.....	67
6. ZÁVĚR.....	73
7. Seznam použitých zdrojů.....	74
8. Klíčová slova.....	80
9. Přílohy.....	81
1. Seznam otázek použitých pro výzkumné šetření.....	81
2. Přepis rozhovorů s dotazovanými ženami.....	81

1. Současný stav

1.1 Současná situace v oblasti sladění práce a rodiny

1.1.1 Harmonizace rodiny a práce

Vzájemná interakce mezi rodinou a trhem práce či zaměstnáním, s tím i tedy související volba strategie pro sladění obou těchto sfér, je jistým způsobem ovlivněna opatřeními dostupnými díky institucionálnímu nastavení sociálního státu. Institucionální rámec lze považovat za jakýsi filtr, který rozšiřuje či naopak omezuje možnosti voleb životních strategií rodin.¹

Sladění rodiny a práce je problémem slučování rodinné a pracovní role obou rodičů. Důsledkem změn chování mladé generace v současné době je stárnutí obyvatelstva. Nové životní styly mladé generace, tzv. pluralizace životních strategií, více životních možností, ale oproti tomu také ekonomická náročnost a finanční nejistota doprovázející život mnoha mladých rodin s dětmi, odrazuje mladé lidi od touhy a potřeby mít dítě. Z tohoto vyplívá dramatický pokles sňatečnosti a porodnosti spojené s odkládáním založení rodiny do vyššího věku. U mnoha mladých lidí dochází k úplnému upřednostnění kariéry a založení rodiny tím pádem vůbec neplánují.²

K usnadnění sladění rodinného a pracovního života v dnešní době patří hojně využívané služby péče o děti, dále podpora rodičů v zaměstnání i na trhu práce a finanční opatření od státu usnadňující zastávání rodičovské role.³

Za velmi důležité je považováno zajištění rozmanitosti těchto opatření a kladení důrazu na jejich správnou provázanost. Důvodem je možnost rodičů zvolit si takovou

¹ SIROVÁTKA, T. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. 1.Vyd. Brno: Albert, 2006, 279 s. ISBN 80 732-6104-9.

² SIROVÁTKA, T. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. Vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003, 272 s. ISBN 80-210-3048-8.

³ LEITNER, S. Varieties of Familialism. The caring function of the family in comparative perspective." *The Official Journal of the European Sociological Association. European Societies* 5(4), 2003: 353-375.

kombinaci opatření, která bude vyhovovat jejich upřednostnění určité harmonizační strategie.⁴

V České republice se státní rodinná politika (stav k polovině roku 2012) ubírá dvěma směry. První směr směřuje k evropskému trendu, kdy rodinná politika svádí boj o svoji identitu s politikou zaměstnanosti. Toto se děje zejména při hledání míry zapojení rodičů malých dětí na trh práce. Programové prohlášení vlády uvádí, že nejdůležitějším cílem je rychlejší návrat rodičů do zaměstnání. Rozšíření možností péče o dítě představuje také snížení věkové hranice ze tří na dva roky při přijímání dětí do mateřských škol. V současné době se také Česká republika potýká s nedostatečnou možností zkrácených pracovních úvazků na trhu práce. Evropský průměr se přitom pohybuje okolo 30 % těchto úvazků, oproti tomu v České republice je to pouhých 7 %.⁵

Koncepční ustanovení tohoto trendu snižování významu rodinné výchovy prozatím zpracováno nebylo. Do této doby je tedy stále platné stanovisko české vlády, které bylo vydáno v rámci českého předsednictví Rady Evropské Unie v roce 2009. Vychází z dosud platné Národní koncepce podpory rodin s dětmi: *“České předsednictví považuje za důležité zvýšit prestiž rodičovství a uznat neplacenou péči o dítě doma jako společensky relevantní činnost. Jen tak lze odstranit tradiční stereotyp, že žena pečuje o děti, nic nedělá, a jediným, kdo pracuje je muž-živitel.”* Tomuto ustanovenému postoji odpovídá i legislativní ukotvení tříleté rodičovské dovolené a její uznatelnost pro zápočet odpracované doby v důchodovém systému.⁶

Druhý trend rodinné politiky se snaží o deinstitucionalizaci náhradní rodinné péče v České republice. Jedná se o úsilí, kdy bude potřebné najít dostatečný počet pěstounských rodin pro děti, o které je, dle evropského srovnání, v alarmujícím počtu

⁴Leitner, S. “Varieties of Familialism. The caring function of the family in comparative perspective.” *The Official Journal of the European Sociological Association*. *European Societies* 5(4), 2003: 353-375.

⁵ *Národní centrum pro rodinu: Rodinná politika a faktory ovlivňující autonomní chování rodiny při naplňování jejích společensky nezastupitelných funkcí* [online]. 2013, s. 64 [cit. 2013-04-15]. Dostupné z: http://www.rodiny.cz/f/file/Sbornik_senat_2012.pdf

⁶ *Národní centrum pro rodinu: Rodinná politika a faktory ovlivňující autonomní chování rodiny při naplňování jejích společensky nezastupitelných funkcí* [online]. 2013, s. 64 [cit. 2013-04-15]. Dostupné z: http://www.rodiny.cz/f/file/Sbornik_senat_2012.pdf

pečováno v dětských domovech. Bude ale záviset na společenském uznání rodinné péče jako takové.⁷

Závěrem lze říci, že potřeba harmonizace práce a péče o děti vede k tomu, že jsou ženy vytlačovány na sekundární trh práce, přičemž se velmi často objevují na takových místech, kde je flexibilita přizpůsobena potřebám zaměstnavatele, a tudíž nemusí pokaždé přispívat k úspěšnému sladění obou životních sfér.⁸

1.1.2 Preference a představy žen v oblasti rodiny

V posledním desetiletí 20. století Česká republika zaznamenala významné změny reprodukčního chování projevující se poklesem počtu narozených dětí. Fáze zakládání rodiny byla posunuta do vyššího věku.⁹

Pro generace žen, které se narodily v letech 40., 50. a 60. byl charakteristický časný vstup do rodičovské etapy života. Více než 80 % těchto žen mělo své první dítě mezi 18-25 rokem života. Odkládání prvního dítěte začalo být výraznější u generace narozené v 60. letech, ovšem k nejméně výraznému a dosud zatím nikdy nepozorovanému poklesu v narození prvního dítěte došlo u generace narozené v 70. letech.¹⁰

Nový model, který se v České republice projevuje od 90. let 20. století je charakterizován nižší porodností, vyšším věkem či vyšším vzděláním rodičů.¹¹ Nejnižší míru mimomanželských dětí vykazují ti rodiče, kteří jsou vysokoškolsky vzdělaní. Toto může poukazovat na určitý konzervatismus v této oblasti. Současně s tímto jsou ale vysokoškolsky vzdělané ženy určitým způsobem pokrokovější a liberálnější, co se týká

⁷ Národní centrum pro rodinu: Rodinná politika a faktory ovlivňující autonomní chování rodiny při naplňování jejích společensky nezastupitelných funkcí [online]. 2013, s. 64 [cit. 2013-04-15]. Dostupné z: http://www.rodiny.cz/f/file/Sbornik_senat_2012.pdf

⁸ SIROVÁTKA, T. *Nejistoty na trhu práce*. 1. Vyd. Brno: Fakulta sociálních studií, Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, 2008, 197 s. ISBN 978-807-3261-726.

⁹ KUCHAROVÁ, V. *Rodina a zaměstnání: (deskriptivní fáze analýzy)*. 1. Vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2007, 57 s. ISBN 978-808-7007-655.

¹⁰ SIROVÁTKA, T. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. 1. Vyd. Brno: Albert, 2006, 279 s. ISBN 80-732-6104-9.

¹¹ BARTÁKOVÁ, H. a V. KULHAVÝ. *Rodina a zaměstnání: (deskriptivní fáze analýzy)*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2007, 82 s. ISBN 978-808-7007-624.

rozdělení genderových rolí v rodině. Tyto ženy se přiklánějí k rovnocenné dělbě rolí muže a ženy.¹²

V dnešní době dochází mezi generacemi ke snižování nároků na rodičovství, což ve většině případů odráží jak vědomí náročnosti jako realizaci v současných podmínkách, tak i vliv dalších plánů a aspirace dnešní mladé generace.¹³ Vysokoškolsky vzdělané ženy mohou proto vnímat větší míru konfliktu sféry rodiny a práce. Je to hlavně díky jejich specifitějšímu pracovnímu zaměření a náročnosti z důvodu profese. V současné době jsou vysokoškolsky vzdělané ženy skupinou, které se nejvíce dotýká nedostatek kvalitních částečných úvazků. Byla prokázána souvislost mezi vzděláním ženy / matky a odložením založení rodiny do vyššího věku. Tyto ženy nejčastěji do mateřství vstupují ve věku mezi 26 -28 lety.¹⁴ Ženy s vyšším dosaženým vzděláním při rozhodování o počtu svých dětí kladou důraz také na dostupnost zařízení služeb péče o dítě. Ženy, které mají vyšší vzdělání, častěji nenaplní své plány týkající se rodiny. Příčinou nenaplnění jejich plánů může být jejich větší pracovní aspirace, konflikt role v práci a rodině či nemožnost harmonizace těchto sfér.¹⁵

Vysokoškolsky vzdělané ženy vnímají to, že vstupem do mateřství a rodiny mohou marnit příležitost rozvoje své kvalifikace, vyššího výdělků či postavení a seberealizaci na trhu práce.¹⁶

1.1.3 Preference a představy žen v oblasti zaměstnání

Velké množství žen vstupuje brzo ve svém životě do fáze zaměstnání. Práce jim totiž umožňuje osamostatnit se, najít si vlastní bydlení a stát se finančně nezávislými na

¹² BARTÁKOVÁ, H. a V. KULHAVÝ. *Rodina a zaměstnání*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2007, 82 s. ISBN 978-808-7007-624.

¹³ KUCHAROVÁ, V. *Rodina a zaměstnání*, 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2007, 57 s. ISBN 978-808-7007-655.

¹⁴ SIROVÁTKA, T. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. 1.Vyd. Brno: Albert, 2006, 279 s. ISBN 80-732-6104-9.

¹⁵ BARTÁKOVÁ, H. a V. KULHAVÝ. *Rodina a zaměstnání*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2007, 82 s. ISBN 978-808-7007-624.

¹⁶ OLÁH, L. S. a BERNHARDT, E. M., Sweden: Combining childbearing and gender equality. *Demographic research* [online], 2008, vol. 19, [cit. 2013-03-03]. Dostupné z: < <http://www.demographic-research.org/Volumes/Vol19/28/19-28.pdf> >.

svých rodičích. Nástup do zaměstnání má tedy spíše utilitární charakter, přičemž za primární je brán finanční zájem související s možností sebezabezpečení. Tyto ženy však postupem času hledají jinou práci, doplňují si studium či se přihlašují do různých rekvalifikačních kurzů. Ke změně zaměstnání či opětovného návratu ke studiu dochází v relativně pozdním věku. Je to okolo 30 let, což také úzce souvisí s posunem rodiny a mateřství.¹⁷

V České republice se začal objevovat fenomén Singles - mladých žen i mužů, kteří mají touhu žít v jednočlenné domácnosti. Potřeba mladých singles zajistit si své vlastní samostatné bydlení může být dána jeho nárůstem svobody a možností, které se objevily po roce 1989, ale také kladením důrazu na tzv. individualizační habitus. Ten zdůrazňuje tradiční rozdělení generových rolí a zároveň s tím i vysokou míru rozvodovosti.¹⁸ Pro některé ženy a muže může být zaměstnání v určité fázi života, jednou z hlavních aktivit, pro jiné ženy je zaměstnání určitým způsobem, jak se realizovat ve svém volném čase.¹⁹

Západní model mateřství a rodičovství vidí naplnění ženy / matky skrze její potřebu starat se o své děti, ale současně s tím se rozvíjel jako nezávislý jedinec skrze svou zvolenou pracovní kariéru.²⁰ I přesto, že od vstupu žen na trh práce uteklo již mnoho let, je ženství stále významným způsobem promítáno hlavně do péče a odpovědnosti za vztahy. Ženy jsou v dnešní době považovány za odpovědné za rodinný život a celkově za rodičovství.²¹

V roce 2005 byl realizován výzkum s názvem Rodiče 2005, ve kterém se otázky týkaly harmonizace požadavků zaměstnání s nároky rodiny a jak tuto harmonizaci

¹⁷ *Sociológia* [online]. Bratislava: Sociologický ústav, 2001 [cit. 2013-03-26]. ISSN 1336-8613. Dostupné z: http://www.sav.sk/?lang=sk&charset=&doc=journal-list&journal_no=36

¹⁸ , A.

politik . (SLON), 2008, ISBN 80-864-2994-6.

¹⁹ *Sociológia* [online]. Bratislava: Sociologický ústav, 2001 [cit. 2013-03-26]. ISSN 1336-8613. Dostupné z: http://www.sav.sk/?lang=sk&charset=&doc=journal-list&journal_no=36

²⁰ Künzler, J. 2002. "Paths Towards a Modernization of Gender Relations, Policies, and Family Building." In Kaufman, F.-X. eds. *Family Life and Family Policies in Europe. Problems and Issues in Comparative Perspective*. Vol. 2. Oxford: University Press.

²¹ *Sociológia* [online]. Bratislava: Sociologický ústav, 2001 [cit. 2013-03-26]. ISSN 1336-8613. Dostupné z: http://www.sav.sk/?lang=sk&charset=&doc=journal-list&journal_no=36

dotazovaní zvládají. Cílem výzkumu bylo zjistit, jak rodičům zasahuje zaměstnání do péče o děti a jaké prostředky k tomu využívají.²²

Z výzkumu vyplývá, že ženy mladší 30 let se přiklánějí k rodinnému životu, oproti tomu stejná věková kategorie mužů se přiklání k upřednostnění pracovní kariéry. Rozdíl se také objevuje v rozdílném stupni dosaženého vzdělání. Vysokoškolsky vzdělané ženy dávají přednost své pracovní kariéře než životu v domácnosti.²³ Oproti tomu ženy, které mají nejnižší vzdělání, uvažují o rodině a možnosti mít dítě ve věku kolem 18 - 20 let.²⁴ Vzdělání podle výsledků, které tento výzkum přinesl, působí v případě faktoru rodiny jako generově homogenizující činitel. U lidí, kteří mají nejnižší vzdělání jako generově diferenciací činitel.²⁵

Ve výzkumu se dále ukázalo, že pro vysokoškolsky vzdělané ženy je zaměstnání určitou formou seberealizace a jako důležité uvádějí využití svého dosaženého vzdělání.²⁶ Třetina dotazovaných rodičů ve výzkumu uvedla, že jejich zaměstnání nemá žádný vliv na čas věnovaný dětem.²⁷

Co se týče preferencí matek ohledně jejich zaměstnání, z výzkumu vyplynulo, že matky závislých dětí dávají přednost zaměstnání pouze na částečný úvazek. Tento

²² MAŘÍKOVÁ, H. a kol-. *Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě českých rodičů: plány versus realita* [online]. 2006 [cit. 2013-05-10]. Dostupné z: <http://studie.soc.cas.cz/index.php3?lang=cze&shw=283>

²³ OLÁH, L. S. a BERNHARDT, E. M., Sweden: Combining childbearing and gender equality. *Demographic research* [online], 2008, vol. 19, [cit. 2013-03-03]. Dostupné z: <<http://www.demographic-research.org/Volumes/Vol19/28/19-28.pdf>>.

²⁴ DUDOVÁ, R., H. HAŠKOVÁ a H. MAŘÍKOVÁ. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2005, 91 s. ISBN 80-733-0077-X.

²⁵ MAŘÍKOVÁ, H. a kol-. *Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě českých rodičů: plány versus realita* [online]. 2006 [cit. 2013-05-10]. Dostupné z: <http://studie.soc.cas.cz/index.php3?lang=cze&shw=283>

²⁶ KRÍŽKOVÁ, A. *Pracovní dráhy žen v České republice*. 1. Vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011, 258 s. ISBN 978-80-7419-054-4.

²⁷ MAŘÍKOVÁ, H. a kol-. *Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě českých rodičů: plány versus realita* [online]. 2006 [cit. 2013-05-10]. Dostupné z: <http://studie.soc.cas.cz/index.php3?lang=cze&shw=283>

úvazek preferují ženy do 30 let mající minimálně dvě děti, bez ohledu na to, jaké mají vzdělání.²⁸

Závěrem lze říci, že orientace na profesní kariéru u bezdětných žen, neznamená vždy odmítání mateřství. Preference zaměstnání může být v některých případech pouze zdánlivá a vzniká pouze jako reakce na jiné životní okolnosti. S přibývajícím věkem a překročením věkových norem mateřství, může začít převládat vnímání práce jako určité náhražky za rodinný život.²⁹

1.1.4 Překážky a možnosti v oblasti harmonizace zaměstnání a rodiny

Problematika sladování práce a rodiny s sebou nese dvě hlavní otázky. Jedna se zjišťuje, jak učinit rodičovství slučitelné s pracovním životem a druhá se týká toho, jakým způsobem dosáhnout rovnováhy mezi životem žen a životem mužů.³⁰

Česká republika je státem, jenž se vyznačuje celkem vysokou participací žen na trhu práce a tradičním rodinným uspořádáním. Dochází tedy k tomu, že ženy pečují o děti, starají se o domácnost, zůstávají na mateřské či rodičovské dovolené a zároveň s tím i nadále pracují.³¹

Mateřství lze za určitých okolností vnímat jako bariéru v zaměstnání. Toto tvrzení se může jevit jako přehnané, ale pro velké množství žen mateřství překážkou skutečně je. Dívka po škole a bezdětná, je neperspektivní z důvodu, že již brzy odejde na mateřskou dovolenou a nemá žádnou praxi. Matky s dětmi jsou neperspektivní z důvodu, že nemohou dělat přesčasy a děti jim mohou onemocnět. Žena, která má děti odrostlé, je zase neperspektivní z důvodu vysokého věku. Dalo by se říci, že ideální uchazečkou o zaměstnání je žena s odrostlými dětmi, ale stále atraktivní, mladá a

²⁸ MAŘÍKOVÁ, H. a kol-. *Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě českých rodičů: plány versus realita* [online]. 2006 [cit. 2013-05-10]. Dostupné z: <http://studie.soc.cas.cz/index.php3?lang=cze&shw=283>

²⁹ *Sociológia* [online]. Bratislava: Sociologický ústav, 2001 [cit. 2013-03-26]. ISSN 1336-8613. Dostupné z: http://www.sav.sk/?lang=sk&charset=&doc=journal-list&journal_no=36

³⁰ SIROVÁTKA, T. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. Vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003, 272 s. ISBN 80-210-3048-8.

³¹ KUCHAROVÁ, V. *Rodina a zaměstnání*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2007, 57 s. ISBN 978-808-7007-655.

s praxí. Ženy často také čelí diskriminačním otázkám typu, kdy plánují zakládat rodinu, zda mají někoho, kdo jim děti pohlídá a podobně.³²

Faktory ovlivňující přerušení pracovní kariéry lze rozdělit do dvou skupin. Do první skupiny řadíme tzv. vnější faktory. Mezi tyto faktory řadíme oblast rodinné politiky a jejích opatření (zařízení péče o dítě a délka mateřské či rodičovské dovolené), oblast pracovního trhu a určitá mezigenerační výpomoc.³³

Druhou skupinou faktorů ovlivňujících přerušení pracovní kariéry jsou faktory individuální. Jedná se zejména o socio-kulturní status ženy, která měla před porodem zaměstnání, dále se to týká profesního či zaměstnaneckého statusu, věku, vzdělání a v neposlední řadě rodinného stavu a zázemí.³⁴

Určitou bariérou by mohla být i bytová situace, i přes to, že se tato bariéra nedá identifikovat jako přímá bariéra v harmonizaci péče a rodiny. Otázka bytové situace je stále tou nejdůležitější podmínkou k uzavření sňatku. Samostatné bydlení je pro dnešní mladou generaci největší finanční zátěží. Bydlení je v mnoha případech zajištěno prostřednictvím úvěru či hypotéky a dnešní mladá rodina je tak vystavena velkému tlaku a určité finanční nejistotě.³⁵ Určitou finanční kompenzací pro rodinu může být to, že hlavním poskytovatelem kompenzace nákladů spojených s rodinnými povinnostmi je stát. Cílem systému sociálních dávek v České republice je zajistit rovnost příležitostí na pracovním trhu a ve veřejném životě, dále pak také vytvoření ochranné sítě.³⁶

³² ČERMÁKOVÁ, M. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha : Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2002. 115 s. ISBN 80-7330-026-5.

³³ KUCHAROVÁ, V. *Postoje k manželství a rodičovství a reflexe změn podmínek pro rodičovství*. In *Rodinná politika jako nástroj prevence sociálního vyloučení: Sborník z česko-německo-rakouské konference* [online]. Brno: Národní centrum pro rodinu, 2005, [cit. 2013-02-23] Dostupné z: <http://www.rodiny.cz/07/?pg=texty_sborniky_z_konferenci>.

³⁴ KRÍŽKOVÁ, A. *Sociologický časopis: Rodiče na trhu práce: Mezi prací a péčí*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. ISBN 0038-0288.

³⁵ PALONCYOVÁ, J. *Rodinné chování mladé generace : závěrečná zpráva z „Biografického výzkumu mladé generace 2002“* [online]. 2002, [cit. 2013-04-16]. Dostupné z: <<http://praha.vupsv.cz/Fulltext/japal.pdf>>.

³⁶ , A.

. (SLON), 2008, ISBN 80-864-2994-6.

Mezi nejzásadnější finanční kompenzace, které stát při mateřství a rodičovství poskytuje, řadíme peněžitou pomoc v mateřství, rodičovský příspěvek a dávky systému státní sociální podpory.³⁷

1.1.5 Genderové stereotypy

Genderové stereotypy lze definovat jako tradiční a v mnohých případech i diskriminační představy o typicky mužských a ženských vlastnostech a pozicích žen i mužů ve společnosti.³⁸ Jedná se o předsudky a mylné představy týkající se přirozeného a správného chování a posuzování jedinců na základě jejich příslušnosti k určitému pohlaví, bez toho, aby se zkoumal sám jedinec. Mnoho lidí dokonce předpokládá, že tyto stereotypní představy jsou korektní, vzhledem k tomu, že se týkají reálného chování žen i mužů.³⁹

V rámci generové problematiky, která je v současné době diskutována na mezinárodní i národní úrovni, je nejaktuálnějším tématem sladování práce a rodiny a odstraňování diskriminace žen i mužů ve všech oblastech jejich života.⁴⁰ Stereotypní genderové role vykazují muže spíše do veřejné oblasti a oproti tomu ženy do oblastí soukromé. Je to z toho důvodu, že se předpokládají jejich vlastnosti i osobní motivace.⁴¹

Česká rodina v průběhu posledních let prochází velmi nepříznivým obdobím, vyznačujícím se poklesem sňatečnosti a porodnosti a naopak nárůstem rozvodovosti. I přesto, že dochází k odstranění tradiční české rodiny, se v těch rodinách, které postupně vznikají, převládá stereotypně udržovaná generová konstrukce mužských a ženských kompetencí. V konečné fázi se jedná o přisouzení starostí o domácnost opět ženě, tzn.

³⁷ Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů

³⁸ SIROVÁTKA, T. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. 1. vyd. Brno: Albert, 2006, 279 s. ISBN 80-732-6104-9.

³⁹ JARKOVSKÁ, L., K. LIŠKOVÁ a I. ŠMÍDOVÁ. *S genderem na trh: rozhodování o dalším vzdělání patnáctiletých*. 1. vyd. Brno: Sociologické nakladatelství (SLON) ve spolupráci s Masarykovou univerzitou, 2010, 220 s. ISBN 978-802-1052-970.

⁴⁰ VALDROVÁ, J. *Abc feminizmu*. Brno: Nesehnutí, 2004, 232 s. ISBN 80-903-2283-2.

⁴¹ DUDOVÁ, R., H. HAŠKOVÁ a H. MAŘÍKOVÁ. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2005, 91 s. ISBN 80-733-0077-X.

žena zůstává v soukromé sféře a muži zůstává i nadále starost o rozhodování, financování a vyjednávání, tzn. stará se o veřejnou sféru.⁴² Česká republika je dle teorie familiarismu mezi státy s tzv. explicitním familiarismem. Řadí se tedy mezi země s tradicí sociálního státu reprezentující tzv. Male breadwinner model. Podle tohoto modelu je to právě muž, kdo nese povinnost za finanční zabezpečení rodiny, zatímco žena nese hlavní pozici v rodině s cílem starat se o domácnost a potomky. I přesto, že se v dnešní době již většina žen uplatňuje na trhu práce, jejich vytíženost nijak výrazně nezměnila rozložení kompetencí v domácnosti v české rodině.⁴³

Velký vliv na utváření představy ohledně ženské a mužské role mají hry a hračky. Již od narození oblékáme rozdílně chlapce a dívky, zaměřujeme se na odlišné hračky a aktivity a také v dětské literatuře se setkáváme se stereotypním představením mužské a ženské role. V minulosti byly popsány čtyři fáze socializace lišící se v závislosti na příslušnosti k pohlaví. První fáze je manipulace, ve které matka obléká svoji dceru do růžových šatů a oslovuje ji jako krásnou princeznu. Druhou fází je systematické zaměřování pozornosti dítěte na specifické předměty a jejich aspekty. Následující fází je pohlavně podmíněná verbální pojmenování a poslední fáze je označována jako aktivita, která podněcuje chlapce či dívky k typicky ženským a mužským aktivitám.⁴⁴

⁴² KRÍŽKOVÁ, A. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. 1. Vyd. Praha: Management Press, 2004, 155 s. ISBN 80-726-1117-8.

⁴³ BARTÁKOVÁ, H. a V. KULHAVÝ. *Rodina a zaměstnání: (deskriptivní fáze analýzy)*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2007, 82 s. ISBN 978-808-7007-624.

⁴⁴ OAKLEYOVÁ, A. *Pohlaví, gender a společnost*. 1.vyd. Praha: Portál, 2000, 171 s. ISBN 80-717-8403-6.

1.2 Rodinná politika v České republice

Rodinná politika se řadí mezi nejmladší součásti sociální politiky a rozvíjela se především po 2. světové válce. Charakteristickým prvkem rodinné politiky je fakt, že průřez její agendy zasahuje do všech polí sociální politiky a stejně tak i do celé řady dalších politických oblastí. V tomto případě se jedná zejména o politiku daňovou, vzdělávací, zdravotní, bytovou a v neposlední řadě také o komplex nástrojů regionální a komunální politiky. Všechny výše zmíněné politiky bezprostředně ovlivňují každodenní život rodin a jejich opatření je možné současně přizpůsobovat potřebám rodiny.⁴⁵

Rodinnou politiku můžeme chápat jako soubor činností a opatření státu, která směřují k uznání a podpoře výkonu rodinných funkcí ve společnosti. To vše včetně finančních i nefinančních kompenzačních nákladů na ně vynaložených při současném vymezení sociálních forem, na které se tato opatření vztahují. Rodinnou politiku lze také chápat jako komplexní systém podpory směřující k posilování schopnosti rodin plnit všechny své přirozené funkce a dále se rozvíjet.⁴⁶

1.2.1 Rodinná politika a její vývoj

Po roce 1918 bylo nutné se nějakým způsobem vypořádat se změnami a problémy, které s sebou přinesl vznik samostatného státu.⁴⁷ Za nepříliš významnou součást sociální politiky byla považována rodinná politika v období první republiky. Zájem v tomto období byl zaměřen především na snižování úmrtnosti, zejména té kojenecké. V tomto období byl vytvořen prvotní systém sociální ochrany, v němž vedle

⁴⁵ *Národní koncepce rodinné politiky* [online]. MPSV. 2005 [cit. 2013-02-16]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce_rodina.pdf

⁴⁶ *Národní koncepce o rodině* [online]. 2004 MPSV. [cit. 2013-02-16]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/899/zprava_b.pdf

⁴⁷ DRAHORÁDOVÁ, P. *Vliv citové vazby dětí mladšího školního věku k rodičům na sebehodnocení a strachy*. Brno, 2009. Bakalářská práce. Fakulta sociálních studií - Masarykova univerzita Brno. Vedoucí práce PhDr. Radka Michalčáková, Ph.D.

státu svou roli hrály také nestátní instituce, které byly nezávislé na státním rozpočtu, ale také zdravotnické spolky.⁴⁸

V éře první republiky začaly existovat různé druhy sociální péče. Do těchto druhů můžeme zařadit péči o opuštěnou mládež, péči o zanedbanou mládež, péči o dorost, o postiženou mládež, péči o nezletilé sirotky válečných poškozců a v neposlední řadě se začaly objevovat instituce dobrovolné péče, jako útulky, jesle či mateřské školy.⁴⁹

V období po skončení 2. světové války byla velká snaha o vytvoření takové koncepce, která by z Československé republiky udělala stát blahobytu. V tomto období docházelo k vysoké porodnosti. Tato porodnost se vyskytovala zejména v období Protektorátu a důvodem bylo především zavedení pracovní povinnosti, přičemž ženy, které byly vdané a neměly děti či měly děti již odrostlé, musely do práce. Po roce 1948 začalo docházet k prolomení dočasných zvyklostí a byla přijímána opatření umožňující ženám plnohodnotné zapojení do pracovního procesu. Zakládaly se jesle či školní jídelny. V 60. letech se ale ukázalo, že tato opatření byla spíše propopulační nežli proekonomická.⁵⁰

V 70. letech vznikl sociální program zaměřený na výhody, jež mohla žena získat. Tento program byl zaveden na ochranu těhotných žen na pracovišti, kdy ženě vznikl nárok na vyrovnávací příspěvek, nemocenskou v délce trvání půl roku, rodičovskou dovolenou a univerzální přídavky na dítě.⁵¹

Po roce 1989 se rodinná politika v české společnosti přiblížila západoevropským kulturním modelům. Byla snaha o zbavení státního monopolu a připravení podmínek

⁴⁸ , Z. , 1918-1938. 1. vyd. Praha: Libri, ISBN 80727711913.

⁴⁹ , Z. , 1918-1938. 1. vyd. Praha: Libri, ISBN 80727711913.

⁵⁰ KUCHAROVÁ, V. *Rodina a zaměstnání*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2007, 57 s. ISBN 978-808-7007-655.

⁵¹ PRŮCHA, V. *Hospodářské a sociální dějiny Československa 1918-1992*. 1. Vyd. Brno: Doplněk, 2004, 578 s. ISBN 80-723-9147-X.

pro pluralitu subjektů angažujících se v oblasti sociální politiky. Hovoří se i nástupu do tzv. fáze druhého demografického přechodu, jehož charakteristickými znaky byla klesající porodnost, klesající sňatečnost a úmrtnost a s tím související věk při prvním sňatku či prvním porodu.⁵²

V roce 1990 se objevil scénář sociální reformy, v němž je problematice rodinné politiky věnována samostatná kapitola. Tento dokument vymezoval základní rámec pro nově vznikající sociální politiku. Cílem sociální reformy mělo být upuštění od ryze populačního účelu rodinné politiky a důraz na nezastupitelnost rodinných funkcí. Přídatky na dítě se měly stát kompenzací za péči o dítě, kdy podmínkou bylo řádné pečování o své dítě.⁵³

Socialismus v posledním desetiletí 20. století vytvořil z lidí pasivní subjekty, které byly předmětem sociální péče. Byla potřeba, aby si lidé uvědomili svou vlastní odpovědnost za budoucnost. Docházelo tedy k odstranění výhod na bytových výstavbách a v manželských půjčkách, rodinám byl v přechodném období vyplácen jen státní vyrovnávací prostředek. V roce 1995 vznikl systém státních podpor rodinám s dětmi, který byl založen na upřesnění trendu adresnosti především z důvodu hospodárnosti, účelnosti či snahy zaměřit dávky rodinám, které jsou v sociální nouzi. (zákon č.117/1995 Sb., o státní sociální podpoře) V té době vznikly dva systémy sociálních dávek. Od roku 1995 to byly dávky plošné, kam se řadily dávky pěstounské, rodičovský příspěvek, porodné a pohřebné. Od roku 1996 to byly dávky testované, jakožto přídatky na dítě, sociální příplatek, příspěvek na bydlení a příspěvek na dopravu.⁵⁴

Větší pozornosti se rodinné politice v České republice dostalo až s nástupem nové koaliční vlády v roce 2002. Ta ve svém prohlášení věnovala rodinné politice

⁵² *Národní koncepce o rodině* [online]. 2004 MPSV. [cit. 2013-02-16]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/899/zprava_b.pdf

⁵³ *Národní koncepce o rodině* [online]. 2004 MPSV. [cit. 2013-02-16]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/899/zprava_b.pdf

⁵⁴ *Národní koncepce rodinné politiky* [online]. MPSV. 2005 [cit. 2013-02-16]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce_rodina.pdf

samostatnou kapitolu. V rámci plnění tohoto prohlášení byla práce rodinná politika zajištěna institucionálně v rámci oblasti práce a sociálních věcí.⁵⁵

Aktivity rodinné politiky jsou potom přímo zaměřeny na specifické potřeby rodin a jejich problémy mohou být řešeny komplexně.⁵⁶ V zemích Evropské unie se začala objevovat komunální podpora rodin.⁵⁷

1.2.2 Současnost v oblasti rodiny a rodinné politiky

Ve většině evropských zemí, stejně tak jako v České republice, hraje jednu z hlavních rolí v problematice fungování rodin sladění profesní a rodičovské role. Týká se to zejména rodin s dětmi, jejichž rodiče dosáhli vyššího vzdělání. Podmínky, které jsou nastavené v České republice, komplikují dobré sloučení těchto rolí. Na jedné straně je možnost dosažení stejného vzdělání mužů i žen a tak umožnění oběma pohlavím prakticky stejně slibné zahájení profesní kariéry. Na straně druhé je obecně předpokládán i kontinuální vývoj u žen. Toto tvrzení má velký vliv na vzrůstající procento žen, které zůstávají bezdětné a také na viditelný negativní vliv na rozhodování se o odsunutí dítěte do vyššího věku, obzvláště u žen, které mají sekundární a terciární vzdělání.⁵⁸

Populace mladých lidí v České republice je charakterizována pozitivním pohledem na hodnotu manželství a rodiny. Mladým lidem se v posledním desetiletí rodí méně dětí, než si oni sami původně plánovali. V cestě k realizaci původně chtěného počtu vlastních dětí se potýkají s překážkami, které mají socioekonomický charakter i s obecně nízkou podporou české společnosti a dalšími faktory, zejména v podobě

⁵⁵ *Národní koncepce rodinné politiky* [online]. MPSV. 2005 [cit. 2013-02-16]. Dostupné http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce_rodina.pdf

⁵⁶ SKÁLA, V., GEISLER, H. *Rodinná politika na regionální a lokální úrovni v ČR – současný stav a možnosti rozvoje*. Praha: Univerzita Karlova. 2011

⁵⁷ EK, O. *Rodina jako i* .., 1993, 124 s. ISBN 80-901-4247-8.

⁵⁸ *Národní koncepce rodinné politiky* [online]. MPSV. 2005 [cit. 2013-02-16]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce_rodina.pdf

proměn rodinného a demografického chování.⁵⁹ Průměrné domácnosti s dětmi v České republice v současnosti zvyšují objem svých úspor rychleji, oproti růstu jejich výběrů.⁶⁰

V současné době je rodina záležitostí jak soukromou, tak i veřejnou. Současná rodina je prostředím, v němž si členové vytváří své soukromí, svou individualitu a usilují o autonomní postavení rodiny ve vztahu ke svému okolí. Současně s tím je ale rodina také záležitostí veřejného zájmu státu, zasahujícího do života rodin prostřednictvím opatření na jejich podporu, regulaci vztahů jejich členů a úsilí o zlepšení podmínek pro fungování rodiny. K tomuto dochází prostřednictvím právních norem, dále prostřednictvím pomoci státu a cestou systému dávek.⁶¹

Současná rodina postupně ztrácí svou situovanou podobu, sňatek dvou lidí již není podmínkou pro jejich budoucí život a vytvoření manželství je provázeno určitou volností. Tento problém se stává příčinou zvýšeného počtu nesezdaných soužití v dnešní době. Postupně dochází k proměnám rodinného cyklu a rodičovství je promyšlené a plánované, díky tomu ubývá také tzv. nechtěných těhotenství. Partneři mají první dítě ve vyšším věku a doba, kterou tráví s rodiči v jedné domácnosti, se tímto prodlužuje. Postupně se mění celá struktura rodiny, snižuje se počet dětí v rodině a rodiny se omezují také na vícegenerační soužití. Objevuje se i fenomén, kdy osoby žijí v jednočlenné domácnosti.⁶²

1.2.3 Systém sociálních dávek v České republice

Státní sociální podpora představuje ucelený systém sociálních dávek, které jsou určeny především pro rodiny s nezaopatřenými dětmi, jimž se stát podílí na pokrytí nákladů na výživu a ostatních základních osobních potřeb dětí a rodin. Vzhledem k tomu, že se jedná o státní sociální systém, hradí náklady na dávky státní sociální

⁵⁹ *Národní koncepce rodinné politiky* [online]. MPSV. 2005 [cit. 2013-02-16]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce_rodina.pdf

⁶⁰ MARTINOVSKÝ, Ing. V. : *Analýza finanční situace rodin s dětmi z hlediska finančních rezerv a zadlužování, Finanční situace rodin s dětmi v ČR*, Národní centrum sociálních studií, o.p.s. Praha, 2003.

⁶¹ , A.

. (SLON), 2008, ISBN 80-864-2994-6.

⁶² KRAUS B. *Člověk - prostředí - výchova: k otázkám sociální pedagogiky*. Brno: Paido - edice pedagogické literatury, 199 s. ISBN 80-731-5004-2.

podpory v celém rozsahu stát. To znamená, že stát hradí náklady nejen na dávky státní sociální podpory samotné, ale také hradí i náklady, které vznikají při řízení o tyto dávky.⁶³

Pojem státní sociální podpory označuje dávky, které jsou poskytovány osobám či rodinným příslušníkům ve společensky uznaných sociálních situacích, kdy stát skrze jejich vyplácení z části přebírá spoluzodpovědnost za vzniklou sociální situaci. V rámci systému státní sociální podpory jsou poskytovány dávky jako přídavek na dítě, rodičovský příspěvek, příspěvek na bydlení, porodné či pohřebné.⁶⁴

Systém státní sociální podpory je adresný, což se projevuje tím, že některé z dávek jsou vázány na výši příjmu v rodině a převážná většina nároků na dávky a výše dávek se řídí dle životního minima rodiny a částky jej tvořící, tj. částky na osobní potřeby, popř. částku nákladů na domácnost.⁶⁵

1.2.3.1 Dávky systému státní sociální podpory

1.2.3.1.1 Přídavek na dítě

Přídavek na dítě je základní dlouhodobou dávkou, která je poskytována rodinám s dětmi.⁶⁶ Nárok na přídavek na dítě má nezaopatřené dítě, které žije v rodině, ve které je rozhodný příjem nižší 2,4 násobek částky životního minima rodiny. Pro nárok na dávku se posuzuje příjem za předcházející kalendářní rok, za příjem rodiny se považuje

⁶³ *Sociální zabezpečení ÚZ 565* [online]. Ostrava - Hrabůvka: Sagit, 2007 [cit. 2013-02-22]. Dostupné z: <http://www.sagit.cz/pages/prehrlub.asp?cd=403&typ=c&sn=y&hledany=st%ED+soci%ED+podpora&>

⁶⁴ *Státní sociální podpora* [online]. 2008 [cit. 2013-04-25]. MPSV. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane>

⁶⁵ *Sociální zabezpečení ÚZ 565* [online]. Ostrava - Hrabůvka: Sagit, 2007 [cit. 2013-02-22]. Dostupné z: <http://www.sagit.cz/pages/prehrlub.asp?cd=403&typ=c&sn=y&hledany=st%ED+soci%ED+podpora&>

⁶⁶ *Sociální zabezpečení ÚZ 565* [online]. Ostrava - Hrabůvka: Sagit, 2007 [cit. 2013-02-22]. Dostupné z: <http://www.sagit.cz/pages/prehrlub.asp?cd=403&typ=c&sn=y&hledany=st%ED+soci%ED+podpora&>

i rodičovský příspěvek. ⁶⁷Přídavek na dítě je poskytován ve třech výších podle věku dítěte. ⁶⁸

Věk nezaopatřeného dítěte v rodině Výše přídatku na dítě v Kč měsíčně

do 6 let	500
od 6 do 15 let	610
od 15 do 26 let	700

Zdroj: portal.mpsv.cz

U dětí stále platí, že se musí jednat o nezaopatřené dítě, což se týká především dětí ve věku nad 18 let. Jako nezaopatřené je dítě bráno především takové, které navštěvuje střední, vysokou či vyšší odbornou školu. Aby vznikl nárok na přídavek na dítě, musí se jednat o pravidelné denní studium. ⁶⁹

1.2.3.1.2 Rodičovský příspěvek

Nárok na rodičovský příspěvek má ten rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně, celodenně a řádně pečuje o dítě, které je zároveň nejmladší v rodině, a to až do vyčerpání celkové částky 220 000 Kč, kdy se částka může čerpat nejdéle do 4 let věku dítěte. ⁷⁰ Pro stanovení nároku a výše rodičovského příspěvku je rozhodná výše denního vyměřovacího základu pro stanovení peněžité pomoci v mateřství či nemocenské v souvislosti s porodem či převzetím dítěte podle zákona o nemocenském pojištění. Jestliže alespoň jednomu z rodičů v rodině lze stanovit k datu narození nejmladšího dítěte 70 % 30 násobku denního vyměřovacího základu, rodič si může navolit výši a tím i tedy dobu pobírání rodičovského příspěvku. V případě, pokud denní vyměřovací základ lze stanovit u obou rodičů, vychází se z toho, který vyměřovací základ je vyšší. ⁷¹

⁶⁷ *Státní sociální podpora* [online]. 2008 [cit. 2013-04-25]. MPSV. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane>

⁶⁸ *Sociální zabezpečení ÚZ 565* [online]. Ostrava - Hrabůvka: Sagit, 2007 [cit. 2013-02-22]. Dostupné z: <http://www.sagit.cz/pages/prehrlub.asp?cd=403&typ=c&sn=y&hledany=st%ED+soci%ED+podpora&>

⁶⁹ *Přídavky na dítě 2013* [online]. 2013 [cit. 2013-02-22]. Dostupné z: <http://socialni-davky-2013.eu/pridavky-na-dite-2013/>

⁷⁰ *Státní sociální podpora* [online]. 2008 [cit. 2013-04-25]. MPSV. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane>

⁷¹ *Státní sociální podpora* [online]. MPSV: 2010 [cit. 2013-03-25]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/2>

Maximální měsíční výše rodičovského příspěvku se stanovuje ve vazbě na denní vyměřovací základ. Maximální měsíční výše rodičovského příspěvku se stanovuje ve vazbě na denní vyměřovací základ. Pokud 70 % 30 násobku denního vyměřovacího základu je nižší nebo je rovno 7600 Kč, rodičovský příspěvek může činit nejvýše 7600 Kč. Pokud 70 % 30 násobku denního vyměřovacího základu převyšuje 7600 Kč, je výše rodičovského příspěvku omezena touto částkou, maximálně však výše rodičovského příspěvku může činit 11 500 Kč za měsíc.⁷² Podmínkou nároku na rodičovský příspěvek je, že dítě, mladší 2 let navštěvuje jesle, mateřskou školu či jiné zařízení pro děti předškolního věku v rozsah převyšující 46 hodin za kalendářní měsíc. Dítě může navštěvovat léčebně rehabilitační zařízení či jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro zdravotně postižené děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím čtyři hodiny denně. Dítě zdravotně postižené může navštěvovat jesle, mateřskou školu či podobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím 6 hodin denně. Dítě, jehož osamělý rodič či oba dva rodiče jsou závislí na pomoci jiné osoby ve III. či IV. stupni, může navštěvovat jesle, mateřskou školu či obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně. U dítěte, které dovršilo 2 let věku, není docházka do zařízení nijak omezena.⁷³

Příjem rodiče není nijak sledován. Při nároku na výplatu rodičovského příspěvku může rodič výdělečnou činností nadále zlepšovat sociální situaci rodiny. Při poskytování rodičovského příspěvku se nezkoumá ani nárok na podporu v nezaměstnanosti či při rekvalifikaci. Pokud byl rodiči vyplacen rodičovský příspěvek a přitom nebyly splněny podmínky pro výplatu příspěvku, je rodič povinen vrátit příslušnému úřadu vyplacené částky za období, za které mu rodičovský příspěvek nenáležel.⁷⁴

⁷² *(Státní sociální podpora* [online]. MPSV: 2010 [cit. 2013-03-25]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/2>

⁷³ *Státní sociální podpora* [online]. 2008 [cit. 2013-04-25]. MPSV. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane>

⁷⁴ *Státní sociální podpora* [online]. 2008 [cit. 2013-04-25]. MPSV. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane>

Narodí-li se v průběhu péče o první dítě druhé, může být rodičovský příspěvek pobírán pouze jednou, tudíž v souvislosti s péčí o druhé, tudíž o nejmladší narozené dítě v rodině a nárok na pobírání rodičovského příspěvku na starší dítě z tohoto důvodu zaniká. Další podmínkou nároku na rodičovský příspěvek je osobní celodenní a řádná péče o dítě.⁷⁵

1.2.3.1.3 Příspěvek na bydlení

Příspěvek na bydlení přispívá na pokrytí nákladů týkající se bydlení rodinám či jednotlivcům s nízkými příjmy. Poskytování příspěvku na bydlení podléhá testování příjmu rodiny a to za předchozí kalendářní čtvrtletí. Za příjem rodiny se považuje i přídavek na dítě rodičovský příspěvek. Na příspěvek na bydlení má nárok vlastník bytu či nájemce bytu, který je v bytě přihlášen k trvalému pobytu, přičemž jeho náklady na bydlení přesahují částku součinu rozhodného příjmu v rodině a koeficientu 0,30, na území hlavního města Prahy koeficientu 0,35 a zároveň součin rozhodného příjmu v rodině a koeficientu 0,30, na území hlavního města Prahy koeficientu 0,35, není vyšší než částka normativních nákladů na bydlení.⁷⁶

Výše příspěvku na bydlení stanovuje jako rozdíl mezi náklady na bydlení a násobkem rozhodného příjmu a koeficientu 0,30, v Praze 0,35.⁷⁷

Výplata příspěvku na bydlení je časově omezena a to na 84 měsíců v období posledních deseti let. Toto omezení neplatí pro domácnosti stávající výlučně z osob starších 70 let a pro osoby zdravotně postižené, které bydlí v pro ně postavených či upravených bytech.⁷⁸

1.2.3.1.4 Porodné

Touto dávkou ze systému státní sociální podpory se přispívá jednorázově rodině s nízkými příjmy na náklady spojené s narozením prvního dítěte. Nárok na porodné je

⁷⁵ Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů

⁷⁶ *Státní sociální podpora* [online]. 2008 [cit. 2013-04-25]. MPSV. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane>

⁷⁷ *Státní sociální podpora* [online]. 2008 [cit. 2013-04-25]. MPSV. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane>

⁷⁸ *Státní sociální podpora* [online]. MPSV: 2010 [cit. 2013-03-25]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/2>

vázán na státem stanovenou hranici příjmů v rodině, která v kalendářním čtvrtletí předcházejícím narození dítěte, byla nižší než 2,4 násobek životního minima rodiny.⁷⁹ Pokud rodič splňuje podmínky pro nárok vyplacení porodného, náleží mu částka při narození jednoho dítěte ve výši 13 000 Kč a při narození 2 a více dětí je tato částka stanovena na 19 500 Kč.⁸⁰ Porodné náleží pouze jednou, a to buď na první živě narozené dítě či na první dítě, které bylo převzato do trvalé péče nahrazující péči rodičů.⁸¹

1.2.3.1.5 Pohřebné

Tato jednorázová dávka přispívá na náklady spojené s vypravením pohřbu. Pohřebné je stanoveno pevnou částkou, která činí 5 000 Kč. Příjem osoby či rodiny se v souvislosti s vyplacením této dávky nezkoumá.⁸² Na pohřebné má nárok osoba, která vypravila pohřeb nezaopatřenému dítěti či osobě, která byla rodičem nezaopatřeného dítěte, a to za podmínky, pokud zemřelá osoba měla na území České republiky trvalý pobyt.⁸³

1.3 Ženy na pracovním trhu v České republice

1.3.1 Teorie lidského kapitálu

⁷⁹ *Státní sociální podpora* [online]. MPSV: 2010 [cit. 2013-03-25]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/2>

⁸⁰ *Státní sociální podpora* [online]. MPSV: 2010 [cit. 2013-03-25]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/2>

⁸¹ *Státní sociální podpora* [online]. 2008 [cit. 2013-04-25]. MPSV. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane>

⁸² *Státní sociální podpora* [online]. 2008 [cit. 2013-04-25]. MPSV. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane>

⁸³ *Státní sociální podpora* [online]. MPSV: 2010 [cit. 2013-03-25]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/2>

V současné době existuje nepřehledné množství definic lidského kapitálu. Ovšem v České republice není oproti zahraničí toto téma nijak zvláště publikováno. Čeští autoři definují lidský kapitál jako zásoby určitých znalostí či dovedností ztělesněných v pracovní síle, která jsou výsledkem vzdělání či praxe a tímto způsobem pracovní sílu zhodnocují.⁸⁴

Formování lidského kapitálu života se děje po celý život jedince. Začíná to nejprve formou klasického vzdělávání, poté vzděláváním, které jde ruku v ruce s profesním životem a jako poslední také skrze celoživotní vzdělávání. Mnozí autoři se domnívají, že v současné době je úroveň vzdělávání a kvalifikace tím nejdůležitějším faktorem v konkurenceschopnosti na úrovni firem, a tím i na národohospodářské úrovni.⁸⁵

Nejvýznamnější teorií lidského kapitálu je teorie Gerryho Beckera. Ten definoval lidský kapitál jako určité schopnosti a dovednosti a jim odpovídající motivaci tyto schopnosti a dovednosti uplatnit. V jeho teorii se také objevuje, že jednotlivci se rozhodují o aktivitě na tvorbě lidského kapitálu jako o investici na základě porovnávání nákladů a výnosů.⁸⁶ Vzdělání pro Beckera je určitou investicí, která v hodnocení přinese jednotlivci výnos odrážející se v podobě většího výdělku jako odměnu za větší znalosti a schopnosti.⁸⁷ Becker také rozlišil lidský kapitál do dvou forem. Na jedné straně byl kapitál osobní a na druhé straně společenský. Pokud investuje člověk do lidského kapitálu, dochází tím ke zvýšení nehmotného majetku tohoto člověka. Tento kapitál je neprodejný a lze jej využít k ohodnocení za práci vykonanou člověkem. Oproti tomu

⁸⁴ OAKLEYOVÁ, A. *Pohlaví, gender a společnost*. 1.vyd. Praha: Portál, 2000, 171 s. ISBN 80-717-8403-6.

⁸⁵ MRÁČKOVÁ, Ing. E. *Rozvoj lidského kapitálu jako faktor zvyšování výkonnosti a konkurenceschopnosti podniku*. Zlín, 2008. Disertační práce. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně. Vedoucí práce prof. PhDr. Vladimír

⁸⁶ BECKER, G. S. *The Treatise on the Family*. Cambridge, Massachusetts, London, England: Harvard University Press. 1981. ISBN 0-674-90696-9

⁸⁷ BECKER, G. S. *The Treatise on the Family*. Cambridge, Massachusetts, London, England: Harvard University Press. 1981. ISBN 0-674-90696-9

společenský kapitál určuje, jak společenské prostředí působí na motivaci daného člověka.⁸⁸

Na ozřejmění teorie lidského kapitálu se významně podílel i Shultz, jenž jakožto vzácný zdroj považoval kvalitní stránku lidí. Tento významný zdroj má určitou ekonomickou hodnotu a pokud jej chceme od individua získat, musíme na to vynaložit náklady. Na základě svých výzkumů dospěl k závěru, že mezi kvalitou lidí a jejich kvantitou existuje určitý substituční vztah, tedy pokud vzrůstá kvalita lidí, klesá tudíž následně poptávka po jejich kvantitě.⁸⁹ Na lidský kapitál nahlíží Schutz jako na soubor všech lidských schopností a není podle něj rozdíl, zda se jedná o vrození či získání.⁹⁰

Co se týče českých autorů, jedním z nejvýznamnějších, který se zabýval teorií lidského kapitálu, je Jiří Kameníček. Jeho pojetí lidského kapitálu se mírně odlišuje od teorií jiných autorů. Kameníček považuje za lidský kapitál věci související se vzděláním, s rozvojem člověka - a to jak psychických, tak fyzických. Dále lidským kapitálem nazývá veškerou činnost zvyšující blahobyt člověka.⁹¹

Nemožnost dělení lidského kapitálu od svého nositele, způsobuje problém s přenosem lidského kapitálu mezi jednotlivými členy společnosti. Současně je také překážkou pro firmy realizující přenos zkušeností či dovedností z více kvalifikovaných pracovníků na ty, kteří jsou méně kvalifikovaní.⁹²

1.3.2 Postavení žen na trhu práce

V současné době mají ženy / matky na pracovním trhu znevýhodněné postavení, které je předně způsobeno stereotypním vnímání žen jako hlavních vykonavatelek

⁸⁸ BECKER, G. S. *The Treatise on the Family*. Cambridge, Massachusetts, London, England: Harvard University Press, 1981. ISBN 0-674-90696-9

⁸⁹ Edice CIKS VŠE [online]. 2009, [cit. 2013-03-18]. Dostupné z: <http://ciks.vse.cz/Edice>

⁹⁰ SCHULTZ, T. W. *Human resources: a european perspective*. New York: National Bureau of Economic Research; distributed by Columbia University Press, 1972, 97 p. General series (National Bureau of Economic Research), ISBN 08-701-4280-1.

⁹¹ KAMENÍČEK, J. *Lidský kapitál: úvod do ekonomie chování*. 1. Vyd. Praha: Karolinum, 2003, 248 s. ISBN 80-246-0449-3.

⁹² KAMENÍČEK, J. *Lidský kapitál: úvod do ekonomie chování*. 1. Vyd. Praha: Karolinum, 2003, 248 s. ISBN 80-246-0449-3.

neplacené práce a péče o rodinu a dítě.⁹³ Postavení žen má trhu práce je také determinováno biologicky a to z důvodu jejich nezastupitelné role matky.⁹⁴

Zaměstnání je pro většinu českých žen / matek považováno za druhou nejdůležitější hodnotu a ženy se v míře připisované významu práce neliší od větší části mužské populace. Význam zaměstnání se mění v průběhu života. Pro ženy je práce nejdůležitější ve věku mezi 45 a 59 lety.⁹⁵

Zastoupení žen na trhu práce je ovlivněno zejména okolností, zda se žena stará o děti či ne. Pokud je žena bezdětná, ve většině případů tato žena pracuje na plný úvazek. I přesto, že se žena vzdělává, je její pracovní aktivita a pracovní postup velmi ovlivněn rodičovstvím. Proto je většina žen postavena před volbu, zda se má věnovat spíše kariéře či mateřství.⁹⁶ V dnešní době stále přetrvává vnímání ženské pracovní síly jako tzv. neperspektivní a nestabilní.⁹⁷

Co se týče faktorů ovlivňujících postavení žen na trhu práce, původ nerovných podmínek žen i mužů na pracovním trhu je zakotven v rodině. Mateřství je původem diskriminace všech žen bez ohledu na to, v jaké životní fázi se nacházejí a jaký mají k mateřství postoj. Ty ženy, které nemají děti, jsou velmi často diskriminovány z důvodu potencionálního budoucího mateřství. Například ženy s dětmi jsou přímo

⁹³ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009, 240 s. ISBN 978-802-1050-129.

⁹⁴ KRAUS B. *Člověk - prostředí - výchova: k otázkám sociální pedagogiky*. Brno: Paido - edice pedagogické literatury, 199 s. ISBN 80-731-5004-2.

⁹⁵ JARKOVSKÁ, L., K. LIŠKOVÁ a I. ŠMÍDOVÁ. *S genderem na trh: rozhodování o dalším vzdělání patnáctiletých*. 1. Vyd. Brno: Sociologické nakladatelství (SLON) ve spolupráci s Masarykovou univerzitou, 2010, 220 s. ISBN 978-802-1052-970.

⁹⁶ DUDOVÁ, R., H. HAŠKOVÁ a H. MAŘÍKOVÁ. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2005, 91 s. ISBN 80-733-0077-X.

⁹⁷ SIROVÁTKA, T. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. 1. Vyd. Brno: Albert, 2006, 279 s. ISBN 80-732-6104-9.

označeny za neschopné 100% pracovního výkonu či je u těchto žen předpokládána ztráta kvalifikace či určitá neperspektivnost z důvodu věku.⁹⁸

Současné problémy žen a matek na trhu práce jsou následkem genderové segmentace trhu práce a tyto problémy jsou také vyvolávány přeměnou ekonomiky v České republice. Ekonomický vývoj v posledním desetiletí se v zaměstnanosti žen v různých odvětvích neprojevuje dle statistik stejně. Tento vývoj závisí na podílu žen zaměstnaných v různých odvětvích, na charakteru odvětví z hlediska statistiky či poklesu celkové zaměstnanosti, ale také na požadavcích kladených na ženy.⁹⁹

Co se týče ostatních evropských zemí, tak například ve Skandinávii je nejvyšší míra zaměstnanosti žen. Zde se pohybuje až okolo 70 %. Následuje ji Velká Británie s 65 %, poté Holandsko, Rakousko či Portugalsko. Tato procenta jsou úzce spjata s rodinnou politikou dané země. Například ve Skandinávii je problematika rovných příležitostí na trhu práce velmi propracována, stejně tak jako sladění rodinného a pracovního života. Z tohoto důvodu téměř nedochází rozdílu v zaměstnání žen a mužů.¹⁰⁰

1.3.3 Legislativa týkající se postavení žen na pracovním trhu

Základním dokumentem, který zabezpečuje rovnost mužů a žen v České republice, je Listina základních práv a svobod. Této problematice se přímo týká článek 3,26 a 28.¹⁰¹

Zákonem zakazujícím diskriminaci na základě pohlaví, je zákon č.262/2006 Sb., Zákoník práce, v platném znění. Tento zákon podrobněji rozvádí princip rovného

⁹⁸ KRÍŽKOVÁ, A. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. 1. Vyd. Praha: Management Press, 2004, 155 s. ISBN 80-726-1117-8.

⁹⁹ VODIČKOVÁ, Bc. H. *Aktivní politika zaměstnanosti v České republice*. Pardubice, 2011. Diplomová práce. Univerzita Pardubice, Fakulta ekonomicko - správní. Vedoucí práce doc. Ing. Jolaně Volejníkové, Ph.D.

¹⁰⁰ SIROVÁTKA, T. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. 1.Vyd. Brno: Albert, 2006, 279 s. ISBN 80-732-6104-9.

¹⁰¹ SIROVÁTKA, T. *Nejistoty na trhu práce*. 1. Vyd. Brno: Fakulta sociálních studií, Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, 2008, 197 s. ISBN 978-807-3261-726.

zacházení s ženami i muži. Týká se to přístupu k zaměstnání, odborné přípravě, pracovním podmínkám či odměňování. Tento zákon se zároveň snaží zajistit to, aby byla práva deklarovaná a tudíž, aby byla vynutitelná, a současně s tím stanovuje, kdy v případě porušení mají zaměstnanci nárok na přiměřené zadostiučinění ve formě náhrady škody či nemajetkové újmy.¹⁰² V určitých ustanoveních zákoník práce odkazuje na zvláštní předpis, kterým má být zákon o rovném zacházení a ochranou před diskriminací. Jedná se o tzv. antidiskriminační zákon. Význam tohoto zákona spočívá v tom, že by dle něj byla ochrana rovných příležitostí v České republice v souladu se směrnicemi evropského práva, týkající se podpory rovného zacházení a ochrany před diskriminací.¹⁰³

10. října byla na základě usnesení vlády č. 1033 zřízena „Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů“. Tato rada je poradním orgánem vlády v oblasti vytváření rovných příležitostí pro ženy a muže.¹⁰⁴

1.3.4 Segmentace trhu práce

Pracovní trh je považován za trh segmentovaný. Důvodem je fakt, že neexistuje jeden trh práce, ale celá řada pracovních trhů. Pracovní trh je ovlivňován nejen nabídkou a poptávkou, ale také řadou institucionálních opatření. Pracovní trh můžeme členit dle různých hledisek v závislosti na diferenciaci přístupů k práci či sektorům na pracovním trhu.¹⁰⁵

Základy teorie segmentace trhu práce vysvětlil Clark Kerr v 50. letech 20. století, který vycházel z toho, že trh práce není homogenní a že lidé nemohou a ani

¹⁰² KRÍŽKOVÁ, A. *Pracovní dráhy žen v České republice*. 1. Vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011, 258 s. ISBN 978-80-7419-054-4.

¹⁰³ VODIČKOVÁ, Bc. H. *Aktivní politika zaměstnanosti v České republice*. Pardubice, 2011. Diplomová práce. Univerzita Pardubice, Fakulta ekonomicko - správní. Vedoucí práce doc. Ing. Jolaně Volejníkové, Ph.D.

¹⁰⁴ KRÍŽKOVÁ, A. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. 1. Vyd. Praha: Management Press, 2004, 155 s. ISBN 80-726-1117-8.

¹⁰⁵ VODIČKOVÁ, Bc. H. *Aktivní politika zaměstnanosti v České republice*. Pardubice, 2011. Diplomová práce. Univerzita Pardubice, Fakulta ekonomicko - správní. Vedoucí práce doc. Ing. Jolaně Volejníkové, Ph.D.

nejednají svobodně, jelikož podmínky pro vstup na trh práce jsou různé. Tento koncept je založen na teorii duálního trhu práce rozdělujícího se na primární a sekundární. Primární sektor soustřeďuje lepší pracovní příležitosti s vyšší prestiží, mzdou, jistotou a nízkou fluktuací. Současně s tím, ale požaduje vysoký lidský kapitál. Pro sekundární sektor je typické omezení příležitostí po profesionální růst.¹⁰⁶

Dále můžeme rozlišovat formální a neformální trh práce. Formální trh práce je trh práce s oficiálními a legálními příležitostmi k zaměstnání. Jedná s o trh regulovaný. Oproti tomu neformální trh práce je spojován s tzv. šedou ekonomikou - prací na černo.

Posledním rozdělením trhu práce je interní a externí trh práce. V případě interního trhu práce se jedná o poptávku ze strany zaměstnavatele a o nabídku vytvářenou stávajícími firemními zaměstnanci. Naopak externí trh práce pojednává o interakci mezi poptávkou po práci ze strany firem a nabídkou ze strany jednotlivců na pracovním trhu.¹⁰⁷

1.3.5 Diskriminace žen na trhu práce

V současné společnosti, ve které je většina českých rodin závislá na příjmu obou partnerů, je velkým problémem zaměstnanost žen a jejich diskriminace na trhu práce. Tento problém je velmi úzce spojen s reprodukčním chováním v České republice. Status žen a zvláště pak žen / matek na pracovním trhu je totiž možné považovat za jeden z faktorů ovlivňující rozhodnutí žen odkládat či případně vůbec nerealizovat rodinu a těhotenství.¹⁰⁸

Skupinu žen na trhu práce tvoří ženy pečující o malé děti, zejména po mateřské dovolené. Tuto skupinu tvoří ženy různého věku, vzdělání, rozdílných finančních či rodinných poměrů a počtu dětí. Mezi hlavní omezující faktory při hledání vhodného

¹⁰⁶

, A.

. (SLON), 2008, ISBN 80-864-2994-6.

¹⁰⁷ HAMPLOVÁ, D., J. RYCHTAŘÍKOVÁ a S. PIKÁLKOVÁ. *České ženy: vzdělání, partnerství, reprodukce a rodina*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2003, 108 s. ISBN 80-733-0040-0.

¹⁰⁸ KRÍŽKOVÁ, A. *Pracovní dráhy žen v České republice*. 1. Vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011, 258 s. ISBN 978-80-7419-054-4.

zaměstnání patří požadavek týkající se zkrácené pracovní doby, částečně omezená možnost dojíždění do zaměstnání, ztráta kvalifikace či onemocnění dítěte. V současné době nabídka pracovních míst na pracovním trhu je orientována spíše na terciární sféru. Pracovní místa v této sféře vyžadují výborné komunikační schopnosti, flexibilitu, adaptabilitu, počítačové znalosti či znalosti jazykové. Výše uvedená skupina žen většinou nesplňuje tato požadovaná kritéria, mnohé z nich odradilo velké množství neúspěšných výběrových řízení. Nepříznivé postavení žen po mateřské dovolené na pracovním trhu je způsobeno v našich podmínkách tím, že zaměstnavatelé většinou nevytváří pracovní místa, která by disponovala zkrácenou pracovní dobou. Většina zaměstnavatelů preferuje směnný provoz.¹⁰⁹

Diskriminace žen na pracovním trhu se stává v posledních letech velmi často diskutovaným tématem. Za nejpostiženější skupinu, týkající se diskriminace jsou považovány ženy.¹¹⁰ Téma diskriminace se ve společnosti objevuje i přesto, že je diskriminace v České republice zakázána.¹¹¹

V mnoha případech se objevuje určitá diskriminace či nerovnost v závislosti na pohlaví. Rozdělení týkající se vhodné ženské a mužské profese můžeme najít již v dětské literatuře, kde postavy vystupují jako například paní učitelka či pan strojvůdce. Tlak, který je vyvíjen na volbu generově vhodného a společností akceptovaného povolání, pak provází studenty na všech stupních studia.¹¹²

Současná literatura rozděluje diskriminaci na přímou a nepřímou. Přímá diskriminace pojednává o takovém jednání, kdy se se zaměstnancem, či zájemcem o

¹⁰⁹ BARTÁKOVÁ, H. a V. KULHAVÝ. *Rodina a zaměstnání: (deskriptivní fáze analýzy)*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2007, 82 s. ISBN 978-808-7007-624.

¹¹⁰ SIROVÁTKA, T. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. Vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003, 272 s. ISBN 80-210-3048-8.

¹¹¹ VOHLÍDALOVÁ. *Pozice na pracovním trhu jako odraz individuální svobodné* [online]. 2008 [cit. 2013-02-26]. Dostupné z: http://www.genderonline.cz/uploads/f038cc3b4788bdb05f6208f5d776cf6022c48f4f_pozice-na-pracovnim-trhu.pdf

¹¹² VODIČKOVÁ, Bc. H. *Aktivní politika zaměstnanosti v České republice*. Pardubice, 2011. Diplomová práce. Univerzita Pardubice, Fakulta ekonomicko - správní. Vedoucí práce doc. Ing. Jolaně Volejníkové, Ph.D.

zaměstnání zachází na základě nepřijatelných důvodů jinak či méně výhodně oproti jinému zaměstnanci či zájemci o zaměstnání. Důvody, které jsou pro společnost nepřijatelné, ale v současném světě stále objevované jsou například rozhodování dle rasy, pohlaví, národnosti, a podobně. Za diskriminaci žen se považuje jakýkoliv rozdíl, vyloučení či nějaké omezování na základě příslušnosti k ženskému pohlaví, čímž je omezována možnost žen uplatnit práva na základě rovných podmínek s muži. Za diskriminaci na trhu práce je bráno jakékoliv rozlišování, vyloučení či dávání přednosti založené na diskriminačních znacích, jejichž cílem je znemožnit či ohrozit stejné příležitosti zaměstnanců a stejné zacházení s nimi v pracovněprávních vztazích.¹¹³

Druhým typem diskriminace je diskriminace nepřímá. Touto diskriminací se rozumí takové jednání či opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního rozhodnutí kritéria či v praxi je z některého z vymezených důvodů určitá osoba nějakým způsobem znevýhodněna oproti ostatním. O nepřímou diskriminaci se nejedná, pokud je rozhodnutí či kritérium věcně odůvodněno oprávněným účelem a prostředky k jeho dosahování jsou přiměřené a nezbytné.¹¹⁴ K nepřímé diskriminaci řadíme také diskriminaci v přístupu k lidskému kapitálu, neboť k ní dochází už v té době, kdy se teprve člověk na trh práce chystá. Mimo to se označuje také tímto pojmem zhoršený přístup žen k příležitostem a možnostem zajišťující jim lepší pracovní pozice na trhu práce - vzdělání, soustavná příprava k budování zaměstnání a získávání zkušeností.¹¹⁵

Diskriminace se může projevit nejenom tehdy, když se žena o zaměstnání uchází, ale také přímo i v průběhu pracovněprávního vztahu tím, že začne docházet k porušování principu rovného zacházení s muži a ženami. Ženám i mužům náleží u stejného zaměstnavatele za tutéž práci či práci stejné hodnoty stejná mzda (plat). Pokud

¹¹³ KRÍŽKOVÁ, A. *Pracovní dráhy žen v České republice*. 1. Vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011, 258 s. ISBN 978-80-7419-054-4.

¹¹⁴ KRÍŽKOVÁ, A. *Pracovní dráhy žen v České republice*. 1. Vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011, 258 s. ISBN 978-80-7419-054-4.

¹¹⁵ SIROVÁTKA, T. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. 1. Vyd. Brno: Albert, 2006, 279 s. ISBN 80-732-6104-9.

zaměstnavatel nemá pro odlišný postup v odměňování objektivní odůvodnění, jedná se o formu diskriminace.¹¹⁶

1.3.6 Pracovní podmínky těhotných žen a matek

Česká republika patří k zemím s vysokým počtem žen, což je možné vidět na skutečnosti, že v posledních letech připadalo na každých 100 zaměstnanců 44 žen. Značná část žen ve světě však odvádí práci na zkrácený pracovní úvazek, což je typické hlavně pro severské státy, jako je Norsko, Švédsko a Finsko. V České republice, oproti severským státům, představuje počet žen pracujících na zkrácený úvazek pouze asi 9 % zaměstnaných žen. Vysoká zaměstnanost žen je dána nejen potřebami hospodářského vývoje společnosti, ale také subjektivními příčinami, do kterých můžeme zařadit neustálé zvyšování vzdělání a kvalifikace žen, snahu po uplatnění dosaženého vzdělání, snahu o zapojení do politického či veřejného života, ale samozřejmě také snahu o větší zabezpečení rodiny druhým příjmem a s tím související snahu o zvýšení životní úrovně rodiny.¹¹⁷

Vytvoření odlišných pracovních podmínek pro zaměstnankyně, zvláště pro ty, které jsou těhotné a pro zaměstnankyně, jež jsou matkami malých dětí, patří k prvořadým zájmům dnešní společnosti. Podmínky týkající se zaměstnávání těhotných žen a matek mají základní sociálně-zdravotní charakter, neboť díky zákazu provádění určitých druhů prací, chrání ženy před různými škodlivými účinky, které by mohly vést k narušení či ohrožení funkčnosti organismu zaměstnankyně a to zejména po stránce biologicko-reprodukční.¹¹⁸

Zákoník práce upravuje zvláštní pracovní podmínky zaměstnankyň a poskytuje zvýšenou ochranu jak zaměstnankyním obecně, tak i zaměstnaným těhotným ženám a matkám malých dětí. Poslání zaměstnankyně jako matky a zvláštnosti jejího organismu

¹¹⁶ BARTÁKOVÁ, H. a V. KULHAVÝ. *Rodina a zaměstnání: (deskriptivní fáze analýzy)*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2007, 82 s. ISBN 978-808-7007-624.

¹¹⁷ BĚLINA, M. *Pracovní právo*. 5. dopl. vyd., Praha: C.H. Beck, 2012, 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6

¹¹⁸ VODIČKOVÁ, Bc. H. *Aktivní politika zaměstnanosti v České republice*. Pardubice, 2011. Diplomová práce. Univerzita Pardubice, Fakulta ekonomicko - správní. Vedoucí práce doc. Ing. Jolaně Volejníkové, Ph.D.

jí nedovolují provádět určité práce. Ministerstvo zdravotnictví stanovilo vyhlášku č. 288/2003 Sb., kde je stanovena práce a pracoviště, které jsou těhotným zaměstnankyním, kojícím ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu, zakázána.¹¹⁹

Právní úprava zvláštních pracovních podmínek je v zákoníku řešena speciálně pro těhotné ženy, pro ženy do konce devátého měsíce po porodu a pro zaměstnance pečující o malé děti. Tyto zvláštní podmínky jsou zakotveny jednak ve IV. hlavě zákona s názvem *Zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců*, ale také jsou zakotveny přímo v konkrétních právních aktech, jakým je například výpověď ze strany zaměstnavatele, okamžité zrušení pracovního poměru a podobně.¹²⁰

Úprava zvláštních podmínek zaměstnaných žen reflektuje specifické potřeby žen v těhotenství a v období péče o malé děti. Tato úprava se jeví jako velmi žádoucí, jelikož ženy v této situaci potřebují zvláštní zacházení, zejména z pohledu ochrany jejich zdraví, vytváření vhodných pracovních podmínek, aby se mohly starat o své potomky a s tím zároveň pracovat. Cílem úpravy je také zajištění ženám, pečujícím o malé děti, rovné zacházení, jelikož tento fakt je velmi často důvodem pro nerovné zacházení ze strany zaměstnavatele.¹²¹

Dnešní moderní společnost uznává již právo ženy na seberealizaci, která spočívá ve svobodném přístupu ke vzdělání a v následném zapojení se do pracovního procesu, za základní sociální právo a tím ho zajišťuje přímo na ústavní úrovni. I tak se ale v současnosti najdou zastánci stereotypního rozložení rolí ve společnosti, kteří požadavek rovnosti mužů a žen zpochybňují. K tomu, aby do budoucna mohly ženy plně realizovat svá práva, je potřeba zakotvení a dalšího rozvoje ochranného zákonodárství a také utváření určitého rámce pro jejich vymáhání.¹²²

¹¹⁹ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹²⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

¹²¹ BĚLINA, M. *Pracovní právo*. 5. dopl. vyd., Praha: C.H. Beck, 2012, 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6

¹²² BĚLINA, M. *Pracovní právo*. 5. dopl. vyd., Praha: C.H. Beck, 2012, 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

1.3.6.1 Funkce pracovních podmínek těhotných žen a matek

Odlišné pracovní podmínky těhotných žen a matek můžeme rozdělit do tří skupin dle objektu preferované poskytované zvláštní ochrany.¹²³

První skupinou jsou pracovní podmínky poskytující ochranu zdravotní. Tato skupina podmínek chrání pracovní vztahy těhotných zaměstnaných žen a matek po celou dobu jejich trvání. Do této skupiny řadíme zákazy určitých druhů práce, zákaz práce přesčas, v noci či zákaz zaměstnávání matek v období šestinedělí.¹²⁴

Na původní pracovní místo má zaměstnankyně nárok jen po dobu, kdy je na mateřské dovolené. Po dobu rodičovské dovolené není zaměstnavatel povinen nabídnout úplně stejné místo, jen místo odpovídající kvalifikaci a zkušenostem. Tento případ se týká zaměstnankyň čerpajících rodičovskou dovolenou, tj. do 3 let věku dítěte. Pokud chce žena s dítětem zůstat doma do 4 let jeho věku, musí zaměstnavatel projevit souhlas, jelikož se jedná o náhradní volno.¹²⁵

Druhá skupina pojednává o pracovních podmínkách zajišťujících ochranu těhotných zaměstnankyň a matek. Jedná se o převedení na lehčí přiměřené pracovní místo a zvláštní úlevy pro tyto zaměstnané ženy při pracovních cestách či přeložení na jiné pracoviště.¹²⁶ Pracovní podmínky ve třetí skupině poskytují ochranu společenskou. Tato ochrana spočívá v ochraně při skončení pracovního poměru, jako například zákaz okamžitého rušení pracovního poměru a podobně.¹²⁷

¹²³ HAMPLOVÁ, D., J. RYCHTAŘÍKOVÁ a S. PIKÁLKOVÁ. *České ženy: vzdělání, partnerství, reprodukce a rodina*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2003, 108 s. ISBN 80-733-0040-0.

¹²⁴ GALVAS, M. *Pracovní právo: vzory smluv a dokumentů*. 1. Vyd. Praha: Computer Press, 2002, 247 s. ISBN 80-722-6817-1.

¹²⁵ GALVAS, M. *Pracovní právo: vzory smluv a dokumentů*. 1. Vyd. Praha: Computer Press, 2002, 247 s. ISBN 80-722-6817-1.

¹²⁶ KRÍŽKOVÁ, A. *Sociologický časopis: Rodiče na trhu práce: Mezi prací a péčí*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. ISBN 0038-0288.

¹²⁷ KRÍŽKOVÁ, A. *Sociologický časopis: Rodiče na trhu práce: Mezi prací a péčí*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. ISBN 0038-0288.

1.4 Služby péče o předškolní děti v České republice

Služby péče o dítě lze považovat za jeden z nejdůležitějších nástrojů, který umožňuje skloubit rodičům pracovní a rodinný život.¹²⁸ Funkčnost těchto služeb může tedy pozitivním způsobem eliminovat znevýhodnění, které mají především ženy na trhu práce.¹²⁹ V dnešní době existuje více možností týkající se služeb péče o dítě, které se liší od sebe podle věku dítěte, typu zřizovatele, rozsahu služby či dostupnosti.¹³⁰

Předškolní zařízení jsou rodiči dětí předškolního věku pokládána za jeden z velmi důležitých nástrojů, které jim umožňují skloubit jejich pracovní a rodinný život.¹³¹ V současné době si totiž trh práce žádá určitou mobilitu a flexibilitu a rodiče jsou stále více závislí na kvalitní péči o své děti. Nedostatečnost služeb jeslí a mateřských škol mohou pro některé ženy představovat při návratu na pracovní trh velký problém.¹³²

Péče o dítě předškolního věku je finančně i prostorově dostupná a umožňuje rodiči dítěte neopouštět své zaměstnání z důvodu péče o dítě na dlouhou dobu a ponechat si tak kontakt s pracovním trhem. Funkčnost služeb péče o dítě předškolního věku tedy může příznivým způsobem eliminovat znevýhodnění žen na trhu práce.¹³³

¹²⁸ LEITNER, S. "Varieties of Familialism. The caring function of the family in comparative perspective." *The Official Journal of the European Sociological Association. European Societies* 5(4), 2003: 353-375.

¹²⁹ KUCHAROVÁ, V. *Rodina a zaměstnání*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2007, 57 s. ISBN 978-808-7007-655.

¹³⁰ LEITNER, S. "Varieties of Familialism. The caring function of the family in comparative perspective." *The Official Journal of the European Sociological Association. European Societies* 5(4), 2003: 353-375.

¹³¹ LEITNER, S. "Varieties of Familialism. The caring function of the family in comparative perspective." *The Official Journal of the European Sociological Association. European Societies* 5(4), 2003: 353-375.

¹³² KUCHAROVÁ, V. *Rodina a zaměstnání*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2007, 57 s. ISBN 978-808-7007-655.

¹³³ KUCHAROVÁ, V. *Rodina a zaměstnání*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2007, 57 s. ISBN 978-808-7007-655.

1.4.1 Jesle

Jesle jsou v České republice řazeny do zvláštních dětských zařízení léčebně preventivní péče, která pečují o všestranný rozvoj dětí ve věku dětí do 3 let.¹³⁴ Českou společností jsou jesle vnímány spíše negativně, což je zapříčiněno jejich propagováním minulým režimem.¹³⁵

První dítě je pro mladou rodinu překvapivě energeticky náročné. Pro jednoho rodiče znamená narození dítěte omezení v kariéře a nese s sebou určité nebezpečí zastarání kvalifikace.¹³⁶ Mladá rodina je po narození dítěte nějakou dobu odkázána pouze na výdělek jednoho z partnerů a druhá část jde do rodinného rozpočtu ze státu.¹³⁷

Před rokem 1989 mohly v jeslích pracovat pouze dětské sestry a pravidelně do jeslí docházel dětský lékař, který každému dítěti vedl zdravotnickou dokumentaci. V té době v jeslích probíhaly propracované výchovné činnosti, které byly rozděleny např. na rozumovou, pohybovou, pracovní či hudební oblast. Také zde dříve probíhaly semináře pro děti a rodiče. Postupem času došlo ke změnám, kdy byla matkám vyplácena peněžité podpora v mateřství. Proto také mohly být matky se svými dětmi na placené mateřské dovolené do dvou, později do tří let.¹³⁸

V současné době výchova dítěte mimo rodinu přestává být tak významně podporována a poplatek za jesle a mateřské školy se výrazně zvýšil. Je upřednostňován důraz na rodinu, na vztah matky s dítětem a také význam prvních tří let věku dítěte pro vznik vazby na matku. Z tohoto důvodu bylo také umožněno prodloužení mateřské dovolené na čtyři roky. Postupem času se ale začal snižovat zájem o jesle a tím také dochází k poklesu počtu jeslí. Mimo státem spravované jesle začínají vznikat jesle

¹³⁴ PRŮCHA, J. *Alternativní školy a inovace ve vzdělávání*. 3., akt. Vyd. Praha: Portál, 2012, 191 s. ISBN 978-80-7178-999-4.

¹³⁵ NOVÁK, T. *Sourozenecké vztahy*. 1. Vyd. Praha: Grada, 2007, 123 s. ISBN 978-802-4720-753.

¹³⁶ NOVÁK, T. *Sourozenecké vztahy*. 1. Vyd. Praha: Grada, 2007, 123 s. ISBN 978-802-4720-753.

¹³⁷ KOLÁŘOVÁ J., *Klíč k jeslím*. Praha: Gender studies, 2007, 52 s. ISBN 978-808-6520-223

¹³⁸ KOLÁŘOVÁ J., *Klíč k jeslím*. Praha: Gender studies, 2007, 52 s. ISBN 978-808-6520-223

soukromé či jiné formy hlídání. Rodiče si tak v dnešní době mohou vybrat nejen délku rodičovské dovolené, ale také formu péče o dítě.¹³⁹

V České republice je v současnosti umístěno v jeslích kolem 1 % dětí, jelikož kapacity jeslí nejsou vyšší. K nevyužívání jeslí dochází také z toho důvodu, že pokud je tam dítě umístěno na více než pětkrát za měsíc, ztrácí rodina rodičovský příspěvek a za jesle platí mnohem vyšší částku než za mateřskou školku.¹⁴⁰

1.4.2 Mateřské školy

Mateřské školy se řadí do předškolního vzdělávání, které se organizuje pro děti od 3 do 6 let.¹⁴¹

Při dovršení věku tří let dítěte si 99 % rodičů pokládá jednu z nejdůležitějších otázek, a to, zda by měly své dítě do mateřské školy přihlásit či nikoli. Vystává zde také otázka, zda je to pro dítě tohoto věku důležité a zda je to pro dítě vhodné prostředí.¹⁴²

Co se týká zařazení dítěte do mateřské školky, mají v tomto předškolním věku přirozenou potřebu sociálních kontaktů, které by se v tomto období měly rozšířit z rodiny i do těchto zařízení.¹⁴³

V posledních dvaceti letech došlo k velmi výraznému poklesu počtu mateřských škol. Jedním z hlavních důvodů je prudce se snižující porodnost, neboť od roku 1989 došlo k poklesu počtu dětí ve věku tří až šesti let v populaci o více než 33 %.¹⁴⁴ I přesto, že dochází k poklesu dětí ve věku tří až šesti let, je v některých lokalitách

¹³⁹ KOLÁŘOVÁ J., *Klíč k jeslím*. Praha: Gender studies, 2007, 52 s. ISBN 978-808-6520-223.

¹⁴⁰ HOSKOVCOVÁ, S. a L. SUCHOCHLEBOVÁ RNTOVÁ. *Výchova k psychické odolnosti dítěte: silní pro život*. 1. Vyd. Praha: Grada, 2009. ISBN 9788024722061

¹⁴¹ KRÍŽKOVÁ, A. a M. VOHLÍDALOVÁ. *Kdo se bojí zaměstnané matky?* [online]. 2007 [cit. 2013-03-19]. Dostupné z: <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=289&lst=113>

¹⁴² HOSKOVCOVÁ, S. a L. SUCHOCHLEBOVÁ RNTOVÁ. *Výchova k psychické odolnosti dítěte: silní pro život*. 1. Vyd. Praha: Grada, 2009. ISBN 9788024722061.

¹⁴³ KRÍŽKOVÁ, A. a M. VOHLÍDALOVÁ. *Kdo se bojí zaměstnané matky?* [online]. 2007 [cit. 2013-03-19]. Dostupné z: <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=289&lst=113>

¹⁴⁴ KUCHAROVÁ, V. *Rodina a zaměstnání*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2007, 57 s. ISBN 978-808-7007-655.

v České republice velkým problémem umístit dítě do mateřské školy. Počet nevyřízených žádostí rodičů o umístění dítěte do mateřské školy pro rok 2007/2008 dosáhl počtu 13409.¹⁴⁵ Do mateřských školek se tedy daří umístit stále méně dětí, i přesto, že jejich síť je v porovnání s jeslemi hustá.¹⁴⁶

Mateřská škola spolu s rodinou zajišťuje předškolní výchovu dítěte, tudíž lze také říci, že mateřská škola jaksí doplňuje rodinnou výchovu dítěte. Dalo by se také říci, že mateřská škola je jakýmsi mezníkem mezi rodinným prostředím a společností.¹⁴⁷

1.4.3 Péče o děti v soukromých zařízeních

1.4.3.1 Péče o dítě do 3 let věku v denním režimu

Toto jsou zařízení zaměřená na rozvoj nejen rozumových a řečových schopností, ale také pohybových, pracovních, hudebních nebo také zaměřené na hygienické návyky přiměřené věku dítěte. Náplní těchto soukromých zařízení je péče o děti ve věku do 3 let v denním či celotýdenním režimu. Dále mají na starost zajištění bezpečnosti a zdraví dětí, jejich pobyt na čerstvém vzduchu, stravování či dostatek spánku.¹⁴⁸

1.4.3.2 Mimoškolní výchova a vzdělávání, pořádání kurzů, školení a lektorské činnosti

Tyto soukromá předškolní zařízení vychovávají děti nad tři roky věku. Je zde provozována výuka v soukromých školách, dále lze v této činnosti zajistit odborné kurzy, školení, semináře či výuku jazyků. V rozsahu těchto zařízení není dohled nad

¹⁴⁵ KUCHAROVÁ, V. *Rodina a zaměstnání*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2007, 57 s. ISBN 978-808-7007-655.

¹⁴⁶ CUPALOVÁ, M. *Raná péče o předškolní děti ve firemních školách* [online]. Brno, 2012 [cit. 2013-03-22]. Dostupné z: http://is.muni.cz/th/350866/pedf_b/. Bakalářská práce. Masarykova univerzita.

¹⁴⁷ VÁGNEROVÁ, M.. *Vývojová psychologie: dětství a dospívání*. 2. Vyd. 2., rozš. Vyd. Praha: Karolinum, 2012, 531 s. ISBN 978-802-4621-531.

¹⁴⁸ KUCHAROVÁ, V. *Rodina a zaměstnání*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2007, 57 s. ISBN 978-808-7007-655.

děťmi v rodinách a také není výchova a vzdělávání ve školách a předškolních zařízeních.¹⁴⁹

1.4.3.3 Poskytování služeb pro rodinu a domácnost

Tento režim se týká služeb soukromých chův a pečovatelek. Poskytují služby pro rodinu a domácnost. Jejich služby se týkají péče o domácnost, individuální péče o děti nad tři roky věku, obstarávání nákupů.¹⁵⁰

Mezi výhody této soukromé sféry v podobě ošetřovatelky či chůvy, patří hlavně flexibilita, a to jak časová, tak i místní. Výhodou také je, že si dítě na pomalé odloučení od matky zvyká ve svém vlastním domácím prostředí. Do nevýhod lze zařadit nákladnost takovéto péče, ale hlavně určitou nejistotu matek, která se týká osoby starající se o jejich dítě.¹⁵¹

1.4.4 Péče o děti ve firemních zařízeních

V České republice stále více podniků začíná nabízet svým zaměstnancům možnost firemních školek. Je to z toho důvodu, že soukromé společnosti si chtějí udržet své kvalifikované pracovníky a pomoc jim s jejich rychlejším návratem do zaměstnání. V České republice funguje už na dvě desítky firemních školek¹⁵²

Otázka firemních školek se v posledních letech stala velmi aktuální. Je to hlavně z toho důvodu, že MPSV České republiky se zavázalo provést reformu předškolní výchovy a vzdělávání s ohledem na postupně se zvyšující porodnost a nedostatek

¹⁴⁹ DRAHORÁDOVÁ, P. *Vliv citové vazby dětí mladšího školního věku k rodičům na sebehodnocení a strachy*. Brno, 2009. Bakalářská práce. Fakulta sociálních studií - Masarykova univerzita Brno. Vedoucí práce PhDr. Radka Michalčáková, Ph.D.

¹⁵⁰ DUDOVOVÁ, R., H. HAŠKOVÁ a H. MAŘÍKOVÁ. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2005, 91 s. ISBN 80-733-0077-X.

¹⁵¹ Český rozhlas: *V Česku funguje už na 20 firemních školek. Usnadňují rodičům návrat do práce* [online]. 2013 [cit. 2013-03-22]. Dostupné z: http://www.rozhlas.cz/zpravy/politika/_zprava/v-cesku-funguje-uz-na-20-firemnych-skolek-usnadnuji-rodicum-navrat-do-prace--1167364

¹⁵² DRAHORÁDOVÁ, P. *Vliv citové vazby dětí mladšího školního věku k rodičům na sebehodnocení a strachy*. Brno, 2009. Bakalářská práce. Fakulta sociálních studií - Masarykova univerzita Brno. Vedoucí práce PhDr. Radka Michalčáková, Ph.D.

volných mít ve školách. Firemní školky představují v České republice možnost, jak sladit profesní bariéru a kvalitní péči o dítě.¹⁵³

V roce 2001 došlo k novele školského zákona č.472/2011 Sb., kdy MŠMT začalo umožňovat firmám zřízení svých vlastních mateřských školek. Tyto školky zřizované firmami mají stejné podmínky činnosti jako je tomu u mateřských školek zapsaných ve školském rejstříku.¹⁵⁴ pro získání dotace od státu musí firemní školky splňovat nároky na hygienu, výuku či venkovní prostory. Na vybudování školek využívají firmy granty či čerpají peníze z evropských fondů. Firemní školky tak mají možnost získat část finančního zabezpečení ze státního rozpočtu. Výše dotace se pohybuje dle toho, zda se jedná o zřizovatele soukromého, veřejného či o církev.¹⁵⁵ V blízké době se také budování firemních školek zjednoduší. Je to díky tomu, že si budou moci firmy místo firemní školky založit jen malou dětskou pečovatelskou skupinu. Ta nemusí splňovat taková přísná kritéria jako firemní školka, týká se to například venkovních prostor či stravování.¹⁵⁶ První firemní školka byla v České republice otevřena společností Raiffeisenbank v roce 2009, další byla otevřena společností Siemens.¹⁵⁷

Co se týče výhod firemních zařízení pro děti předškolního věku, můžeme do nich zařadit lepší komunikaci mezi rodiči a personálem, možnost fyzické blízkosti

¹⁵³ *Firemní školky v ČR [online].* 2009 [cit. 2013-03-22]. Dostupné z: <http://www.kindergarten.cz/cs/firemni-skolky>

¹⁵⁴ *Firemní školky [online].* MŠMT, 2009 [cit. 2013-03-22]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/firemni-skolka-informace>

¹⁵⁵ *Firemní školky [online].* MŠMT, 2009 [cit. 2013-03-22]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/firemni-skolka-informace>

¹⁵⁶ *Český rozhlas: V Česku funguje už na 20 firemních školek. Uspadňují rodičům návrat do práce [online].* 2013 [cit. 2013-03-22]. Dostupné z: http://www.rozhlas.cz/zpravy/politika/_zprava/v-cesku-funguje-uz-na-20-firemnych-skolek-uspadnyji-rodicum-navrat-do-prace--1167364

¹⁵⁷ *Firemní školky v ČR [online].* 2009 [cit. 2013-03-22]. Dostupné z: <http://www.kindergarten.cz/cs/firemni-skolky>

rodičů během dne nebo takto pružnou pracovní dobu odpovídající pracovnímu rytmu firmy.¹⁵⁸

1.4.5 Univerzitní školky

V posledních pár letech začali mít univerzity snahu pomoci svým zaměstnancům sladit profesní a rodičovský život. V tomto směru myslí, ale i na studenty, kteří se v průběhu studia stali rodiči a kvůli tomuto nemuseli studium přerušit. Z tohoto důvodu se začaly rozvíjet univerzitní mateřské školky. Tyto školky jsou z části dotovány z univerzitních peněz a z části rodiči dětí, kteří tyto školky navštěvují. Toto financování je jediným rozdílem u vzniku firemních a univerzitních školek. Oboje jsou pak stejně legislativně podchyceny a také mají stejné provozní podmínky.¹⁵⁹

První univerzitní školku otevřelo v České republice ČVUT v Praze a to koncem roku 2010. Tato mateřská školka nazývaná se „Lvíčata“ nabízí nejen pět tříd s běžným předškolním programem, ale také například i kurzy angličtiny. Učitelé působící v této mateřské škole se zaměřují i na rozvoj rozumových schopností s hudebním i výtvarným zaměřením.¹⁶⁰

Jako cíle univerzitní školky ČVUT je umožnit zaměstnancům dřívější návrat z mateřské dovolené a studentům možnost dostudování i v případě založení rodiny v průběhu studia.¹⁶¹

Průkopníkem univerzitních mateřských školek se tedy stalo ČVUT. Podobným směrem se vydala Univerzita Palackého v Olomouci, Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně a jako poslední vznikla univerzitní školka pod Mendelovou univerzitou v Brně.¹⁶²

¹⁵⁸ *Firemní školky a mikroškolky* [online]. 2009 [cit. 2013-03-22]. Dostupné z: http://www.firemniskolka.eu/index.php?option=com_content&view=article&id=3&Itemid=4

¹⁵⁹ PRŮCHA, J. *Alternativní školy a inovace ve vzdělávání*. 3., akt. Vyd. Praha: Portál, 2012, 191 s. ISBN 978-80-7178-999-4.

¹⁶⁰ *Česká televize: Zájem o soukromé a firemní školky roste* [online]. 2012 [cit. 2013-05-19]. Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/165872-zajem-o-soukrome-a-firemni-skolky-roste/>

¹⁶¹ *Česká televize: Zájem o soukromé a firemní školky roste* [online]. 2012 [cit. 2013-05-19]. Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/165872-zajem-o-soukrome-a-firemni-skolky-roste/>.

¹⁶² *Mateřské školky na vysokých školách* [online]. 2012 [cit. 2013-03-22]. Dostupné z: <http://www.vysokeskoly.cz/clanek/materske-skolky-na-vysokych-skolach>.

1.5 Preferenční teorie Cathrine Hakim

V současné době existuje mnoho teorií zabývajících se příčinami nerovného postavení žen na pracovním trhu. Většina těchto teorií vychází z tezí o genderových nerovnostech ve společnosti, které se poté promítají do situace na pracovním trhu. Avšak i mezi nimi se objevují takové, které se od hlavního proudu odchyľují. Jednou z těchto teorií je preferenční teorie Cathrine Hakimové.¹⁶³

Britská socioložka Cathrine Hakim se svou teorií snaží vysvětlit příčiny genderových nerovností na trhu práce jiným způsobem, než tuto problematiku vysvětluje většina feministických autorů a autorek. Způsob, jakým Cathrine Hakim vysvětluje existenci odlišných pracovních strategií žen i mužů, generových diferencí v zaměstnanecké struktuře a také nerovností na trhu práce, je originální v tom smyslu, že místo strukturálních bariér a omezení označuje za důležité determinanty uplatnění na pracovním trhu především ničím nezátížené volby jedinců.¹⁶⁴ Cathrine Hakim nabízí jiné vysvětlení volby žen mezi placenou a neplacenou prací, rozdíly ve finančních odměnách žen a mužů a také hlavně různých preferencí žen.¹⁶⁵

Teorie preferencí Cathrine Hakim vychází z předpokladu, že ženy (i muži) svobodně volí mezi uplatněním na pracovním trhu a péčí o rodinu a domácnost. Rodinu a trh práce tato autorka považuje za dva skrze konfliktní zdroje v životním naplnění a vlastní identitě. Cathrine Hakim říká, že konflikt těchto dvou životních cílů je esenciální a téměř nikdy nelze dosáhnout jejich sladění.¹⁶⁶ Preference při harmonizaci těchto dvou

¹⁶³ HAKIM, C. *Work-lifestyle choices in the 21st Century: preference theory*. New York: Oxford University Press, 2000, 340 s. ISBN 01-992-4209-7.

¹⁶⁴ VOHLÍDALOVÁ. *Pozice na pracovním trhu jako odraz individuální svobodné* [online]. 2008 [cit. 2013-02-26]. Dostupné z: http://www.genderonline.cz/uploads/f038cc3b4788bdb05f6208f5d776cf6022c48f4f_pozice-na-pracovnim-trhu.pdf

¹⁶⁵ HAKIM, C. *Work-lifestyle choices in the 21st Century: preference theory*. New York: Oxford University Press, 2000, 340 s. ISBN 01-992-4209-7.

¹⁶⁶ VOHLÍDALOVÁ. *Pozice na pracovním trhu jako odraz individuální svobodné* [online]. 2008 [cit. 2013-02-26]. Dostupné z: http://www.genderonline.cz/uploads/f038cc3b4788bdb05f6208f5d776cf6022c48f4f_pozice-na-pracovnim-trhu.pdf

životních cílů se významně neliší mezi generacemi, ale ke změnám preferencí dochází spíše v rámci životního cyklu.¹⁶⁷

1.5.1 Kritika preferenční teorie Cathrine Hakim

Teorie Cathrine Hakim je avšak velmi často kritizována. Jako první nedostatek je většinou zdůrazňováno to, že se její teorie zaměřuje jednostranně pouze na ženy. Cathrine Hakim se ale domnívá, že je to právě žena, kdo má ve vztahu moc při rozhodování o založení rodiny. Kritikou je jí nadále vytýkáno, že se ve své teorii přiklání k „dobrovolné akci se skutečnou nenucenou volbou“.¹⁶⁸

1.5.2 Tři skupiny žen podle Cathrine Hakim

Na základě empirických výzkumů rozdělila Cathrine Hakim ženy do tří skupin s ohledem na jejich postoj k rodině a svému zaměstnání.¹⁶⁹ Tuto svoji typologii postavila na předpokladu, že se orientace žen v průběhu jejich života nemění. První skupinou jsou ženy orientované na rodinu, druhou skupinou jsou ženy orientované na práci a třetí skupinu tvoří ženy adaptabilní, které neupřednostňují ani práci ani rodinu, ale přizpůsobují se.¹⁷⁰

1.5.2.1 Ženy orientované na rodinu

Ženy a matky orientované na rodinu dávají přednost tradičnímu rozdělení placené a neplacené práce. Po narození dětí upřednostňují život matky v domácnosti s jedním příjmem, která je materiálně zabezpečená mužem. Muž, děti a domácnost jsou její zásadní prioritou, která jí poskytuje smysluplnou náplň života. Tyto ženy dávají

¹⁶⁷ BARTÁKOVÁ, H. a V. KULHAVÝ. *Rodina a zaměstnání: (deskriptivní fáze analýzy)*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2007, 82 s. ISBN 978-808-7007-624.

¹⁶⁸ SIROVÁTKA, T. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. 1. Vyd. Brno: Albert, 2006, 279 s. ISBN 80-732-6104-9.

¹⁶⁹ HAKIM, C. *Work-lifestyle choices in the 21st Century: preference theory*. New York: Oxford University Press, 2000, 340 s. ISBN 01-992-4209-7.

¹⁷⁰ VOHLÍDALOVÁ. *Pozice na pracovním trhu jako odraz individuální svobodné* [online]. 2008 [cit. 2013-02-26]. Dostupné z: http://www.genderonline.cz/uploads/f038cc3b4788bdb05f6208f5d776cf6022c48f4f_pozice-na-pracovnim-trhu.pdf

přednost určité závislosti na manželovi a z tohoto důvodu je pro ně důležité vdát se za perspektivního partnera, který je schopen nabídnout své rodině pokud možno, co nejlepší životní standart. Z důvodu nepreferování placeného zaměstnání nereagují tyto ženy na různé politiky zaměstnanosti a ani na objevující nepolitiku rovných příležitostí. Relevantní jsou naopak finanční podpory rodin s dětmi a s nimi související sociální dávky.¹⁷¹ V této skupině se objevuje okolo 30% žen.¹⁷²

1.5.2.2 Ženy orientované na zaměstnání

Pro ženy orientované na práci je jejich zaměstnání prioritou jejich života. Nejčastěji se tato skupina žen týká těch, které jsou v současné době v zaměstnání.¹⁷³ Podle Cathrine Hakim se počet těchto žen pohybuje okolo 20%. Tyto ženy se vyznačují navenek velkými investicemi, a to nejen do svého vzdělávání, ale i kvalifikace. Na druhou stranu jsou ale tyto ženy velmi citlivé na státní politiku zaměstnanost.¹⁷⁴

1.5.2.3 Ženy adaptabilní

Počet žen tvořící adaptabilní část se pohybuje mezi 50 - 60 %. Tyto ženy se přizpůsobují jak práci, tak i rodině. Tyto ženy chtějí pracovat, ale na druhou stranu nechtějí své práci obětovat i svůj rodinný život. Jejich životní priority se střídají - v jedno období chtějí pracovat a další období se chtějí věnovat rodině.¹⁷⁵

¹⁷¹ HAKIM, C. *Work-lifestyle choices in the 21st Century: preference theory*. New York: Oxford University Press, 2000, 340 s. ISBN 01-992-4209-7.

¹⁷² VOHLÍDALOVÁ. *Pozice na pracovním trhu jako odraz individuální svobodné* [online]. 2008 [cit. 2013-02-26]. Dostupné z: http://www.genderonline.cz/uploads/f038cc3b4788bdb05f6208f5d776cf6022c48f4f_pozice-na-pracovnim-trhu.pdf

¹⁷³ VOHLÍDALOVÁ. *Pozice na pracovním trhu jako odraz individuální svobodné* [online]. 2008 [cit. 2013-02-26]. Dostupné z: http://www.genderonline.cz/uploads/f038cc3b4788bdb05f6208f5d776cf6022c48f4f_pozice-na-pracovnim-trhu.pdf

¹⁷⁴ HAKIM, C. *Work-lifestyle choices in the 21st Century: preference theory*. New York: Oxford University Press, 2000, 340 s. ISBN 01-992-4209-7.

¹⁷⁵ VOHLÍDALOVÁ. *Pozice na pracovním trhu jako odraz individuální svobodné* [online]. 2008 [cit. 2013-02-26]. Dostupné z: http://www.genderonline.cz/uploads/f038cc3b4788bdb05f6208f5d776cf6022c48f4f_pozice-na-pracovnim-trhu.pdf

2. Cíl práce a výzkumné otázky

Cílem práce bylo zjistit, zda ženy dávají přednost pracovnímu či rodinnému životu a jaké prostředky jim napomáhají k harmonizaci pracovního a rodinného života.

Pro diplomovou práci byly zvoleny dvě výzkumné otázky:

1. Jak se ženám daří kombinace rodinného a pracovního života?
2. Jaké možnosti a překážky pociťují matky v uskutečňování svých preferencí v oblasti rodiny, práce a jejich sladění?

3. Metodika

3.1 Kvalitativní výzkum metodou dotazování

Hlavním záměrem kvalitativního výzkumu je objasnit, jak se jedinci v určitém sociálním a kulturním prostředí či aktuální situaci chovají, jakým způsobem si to vysvětlují, jak to vnímají a proč si myslí, že tomu tak je.¹⁷⁶

Kvalitativní dotazování tvoří v empirickém výzkumu metodu sběru dat, která je zaměřena na aktivní naslouchání výzkumníka dotazovaným respondentům. Dále na kladení určených otázek, získávání a zaznamenávání jejich odpovědí. Existují tři formy dotazování, z kterých je nejdůležitější forma dotazníků. Zde jsou otázky jasně dané a oproti tomu jsou volné rozhovory, kde jsou otázky formulovány až dle vývoje aktuální situace. Struktura v rozhovorech není pevně daná a je zde také možnost polostrukturovaného či polostandardizovaného rozhovoru.¹⁷⁷

V rámci kvalitativního výzkumného šetření byla použita metoda dotazování skrze techniku polostrukturovaného rozhovoru s otevřenými otázkami. Polostrukturovaný rozhovor se řadí do jedné z nejrozšířenějších forem rozhovoru. Tento rozhovor zahrnuje velkou škálu rozhovorů mezi zcela strukturovanými a nestrukturovanými rozhovory. Pro tazatele obsahuje závazné téma, které specifikuje okruhy a témata kladených otázek. Ve většině případů je možné měnit minimum otázek a pořadí jednotlivých okruhů dle situace. Tzv. jádro rozhovoru tvoří minimum otázek a témat, které je nutné v průběhu komunikace probrat. Velmi vhodné je použít následné upřesnění a vysvětlení odpovědí.¹⁷⁸

Pro dotazované ženy jsem si připravila určitou baterii otázek, které jsem se snažila v průběhu rozhovorů držet.

¹⁷⁶ HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2008, 407 s. ISBN 978-80-7367-485-4.

¹⁷⁷ HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2008, 407 s. ISBN 978-80-7367-485-4.

¹⁷⁸ VESELÁ, J. *Sociologický výzkum a jeho metody*. 2. vydání. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2006. 92 s. ISBN 80-7194-847-0

3.2 Charakteristika výzkumného souboru

Základní zkoumaný soubor tvoří ženy do 40 let věku, které bydlí v době výzkumného šetření v okrese Tábor. Vzorek byl vybrán na základě ochoty komunikačních partnerek se do výzkumu zapojit a s ohledem na splnění podmínky, že ženy měly již alespoň minimální zkušenost s kombinací pracovního a rodinného života. Dotazované ženy žijí buď ve svazku, jsou rozvedené a mají jedno či dvě děti. Vzorek byl také vybírán na základě toho, aby ženy měly zkušenost s kombinací rodinného a pracovního života.

3.3 Sběr dat pro výzkumné šetření

Rozhovory s dotazovanými matkami proběhly prostřednictvím rozhovoru přes internet a dva rozhovory přímo v domácnosti dotazovaných matek. Dotazovaným ženám byla zároveň zaručena anonymita při publikování výsledků, tudíž jejich jména byla pozměněna. Délka všech rozhovorů se pohybovala okolo 40 minut. Matky byly vybrány na základě předem určených vlastností. Hledání respondentek bylo pro mě celkem snadné. Pouze pro jednu dotazovanou matku byla použita metoda snowball sampling. Tato metoda je určena k vyhledávání nových případů na základě procesu postupného nominování již známými případy.

4. Výsledky

4.1 Obecné údaje dotazovaných respondentek

Výzkumného šetření se zúčastnilo 7 žen - matek ve věku mezi 24 a 35 lety. Čtyři z dotazovaných žen mají středoškolské vzdělání a tři ženy mají vzdělání vysokoškolské. Dotazované ženy jsou matkami dětí ve věku do 7 let, jedna žena je rozvedená, pět žen je vdaných a jedna žije ve společné domácnosti s přítelem - otcem dítěte. Ženy mají jedno nebo dvě děti a věk nejmladšího dítěte je 6 měsíců a nejstaršímu dítěti je 6,5 roku. Dvě z dotazovaných žen pracují ve stejném zaměstnání jako před porodem, dvě ženy po mateřské dovolené zaměstnání změnily a tři ženy byly v době výzkumného šetření stále na mateřské dovolené. U dotazovaných žen jsou zastoupeny různé profese - zdravotní sestry, administrativní pracovnice, kosmetička a pracovnice v cestovní kanceláři.

Jméno	Věk	Počet dětí	Věk 1. dítěte	Věk 2. dítěte	Rodinný stav
Jana	25	1	2,5 roku		Žije s přítelem
Kateřina	31	2	6,5 roku	2 roky	Vdaná
Petra	26	1	1,5 roku		Vdaná
Hana	35	2	4 roky	1 rok	Vdaná
Alice	27	1	2,5 roku		Rozvedená
Kristýna	34	2	3 roky	3 roky	Vdaná
Monika	27	1	6 měsíců		vdaná

Zdroj: Vlastní zdroj

4.2 Výsledky výzkumného šetření

4.2.1 Důležitost v oblasti rodiny či zaměstnání

Všechny dotazované ženy se shodly na tom, že je pro ně prioritou rodina a rodinný život. Na druhou stranu ale dodávají, že i kariéra je pro ně důležitá a to nejen

z hlediska určité seberealizace, ale hlavně také z důvodu finančního zabezpečení rodiny. Zároveň také uvádějí, že od doby, co mají své vlastní děti, svůj žebříček hodnot také přehodnotily. Toto uvedla také mladá maminka Alice, která má 6 měsíční dítě, které vychovává sama.

„Pro mne je osobní život rozhodně prioritou. Ale zase přiznávám, že tomu tak nebylo vždycky, ale od doby, co mám dítě a hlavně od toho, co jsem se rozvedla, jsem svůj žebříček hodnot hodně přehodnotila. A to dost zásadním způsobem. Samozřejmě, že kdybych pracovala, bylo by to jiné, ale takhle jsem závislá na alimentech a na tom, co dostanu do státu. Na jednu stranu si toho vážím, ale na druhou by fakt bylo lepší, kdybychom na malýho byli oba dva. Práce asi nikdy nebyla nějakým smyslem života, a kdyby to bylo v nějakém zájmu mých dětí, byla bych asi schopná i své nějaké vysněné zaměstnání kvůli nim opustit.“ (Alice)

Oproti tomu 31letá Katka říká, že rodina je pro ni samozřejmě prioritou, ale současně s tím, je pro ni důležitá i práce, která jí slouží k tomu, aby spolu s manželem měli jistou životní úroveň.

„Pro mě je rodinný život hrozně důležitější. Ale zase je pro mě důležitý, abych si mohla ve svém životě něco dovolit. Jako pracuju, ale nikdy bych nechtěla pracovat nějak na úkor svých dvou dětí. Znamenají pro mě hodně, a proto se snažím s nimi trávit hodně času. Takže do práce chodím každý všední den, protože jen ženou v domácnosti bych být nechtěla, ale taky nelpím na nějakých vysokých postech. Moje zaměstnání zdravotní sestry mi absolutně vyhovuje a myslím si, že tím mé děti rozhodně netrpí.“ (Katka)

Maminka Petra zase říká, že mít dítě je podle ní jediný důkaz naší existence na této planetě.

„Upřednostňuji rodinu. Podle mého názoru je mnohem důležitější, protože je to většinou jediný důkaz naší existence na této planetě, který po nás zůstane. A jsou to zrovna děti, kteří nás obklopují a člověk se na ně může spolehnout v dobrém i zlém. Velmi mi také záleží na tom, jak budou mé děti vychované. Mám tedy zatím jen jedno, a s manželem chceme ještě určitě jedno minimálně. Co se týče té výchovy, tak se se svým

dítětem snažím trávit, co nejvíce času, abych mu předala to, jak jsem byla vychovaná já. Moji rodiče mi dali tu nejlepší výchovu, jakou jsem mohla mít.“ (Petra)

Kristýna zase říká, že je rodina pro ni důležitá, ale že do té doby, dokud neotěhotněla, dávala rozhodně přednost studování vysoké školy a kariéře.

„Co se týče mě, tak teď je pro mě stoprocentně prioritou moje rodina, jak můj manžel, tak i moje děti. Ale vždy tomu tak nebylo. Když jsem byla mladá, chtěla jsem mít hlavně vystudovanou vejšku, najít si po škole nějakou skvěle placenou práci, cestovat a konečně si užívat života. Plány se mi ale před třemi lety změnily a mně se narodily dvojčata. Teď bych je za žádnou cenu nedala, ale v první chvíli jsem myslela, že mě trefí a že se mi zhroutí celý svět. Jsem ráda, že jsem měla přítele, jakého jsem měla a který mě hned požádal o ruku a podpořil. V současné době, jsem na mateřské dovolené a užívám si našich kluků, ale jsou chvíle, kdy s říkám, že už bych chtěla zpátky do práce, abych si tam nějak odpočinula.“ (Kristýna)

Zaměstnání je velmi významnou součástí seberealizace žen i matek. Je velmi malé množství žen, které si přejí zůstat do konce života pouze ženou v domácnosti a tím se realizovat. Pro ženu jsou také v preferenci rodiny či kariéry velmi důležité okolnosti, jako například pomoc rodiny a kvalitní služby péče o dítě, které ženám umožňují realizaci prostřednictvím zaměstnání.

4.2.2 Prostředky využívané k harmonizaci rodinného a pracovního života

Co se týče sladění rodinného a pracovního života, ženy se shodly, že využívají všech prostředků, co to jde. Jediná paní Kateřina uvedla, že u druhého dítěte využívá možnosti jeslí.

„Vzhledem k tomu, že jsem se rozhodla u druhého dítěte jít zpátky do práce poměrně brzo, musela jsem i přes snahu babiček, využít možnosti jeslí, která je nabízena v našem městě. Ne že bych z toho teda byla nějak nadšená, ale tak nějak se nedalo asi nic jiného dělat. U nás ve městě jsou jesličky, ve kterých mohou být děti už od půl roku a já tuto možnost využila v době, kdy dceři bylo něco kolem roku, myslím. Díky téhle službě můžu

pracovat na plný úvazek a má pracovní doba je vyhovující k provozu jeslí. Zároveň s tím přispívám do rodinného rozpočtu a udržuju nám nějaký standart, na který jsme s manželem byli zvyklí už před tím, než jsme si pořídili děti. Byla jsem doma dlouho s prvním synem a druhé dítě přišlo chvíli po mateřské, takže už jsem doma byla docela dlouho. Jsem takto spokojená, manželovi to nevadí a děti zatím taky nic neříkají.“
(Kateřina)

Paní Petra, Alice a Hana v odpovědích uvedly, že žádné služby, která by jim napomáhala nějakých lehčím způsobem sladit rodinný a pracovní život nevyužívají. Všechny tři ženy mají děti okolo dvou let věku, takže jsou ještě na mateřské dovolené, ale i tak uvedly, že i kdyby se jim možnost nějaké harmonizace naskytl, do zaměstnání by stejně nenastoupily.

„Já žádnéj prostředek nevyužívám. Do zaměstnání ještě nechodím a asi si chci ještě chvíli užít svého syna. Ještě můžu být chvíli na mateřské dovolené, tak toho chci využít a do práce nastoupit až budu muset. Teď když si něco potřebuju vyřídit nebo chci někam jít, třeba s holkama, využívám pomoci babiček a tet. Ty jsou zatím ochotné mi vždycky pomoci a malýho si berou i rádi. Prostě netlačím na pilu, když mi něco sladit nejde, tak se z toho nějak nehroučím a nejdřív upřednostním svou rodinu a až potom nějakou zábavu či brigádu. Snažím se t ale tak nějak vždy sladit, abych zvládla vše.“ (Petra)

„Mám jedno dítě, kterému jsou necelé dva roky a půl. Zatím jsem na mateřské, a ani bych do práce teď nechtěla. Přejde mi nezodpovědné opouštět tak malé dítě, jen kvůli tomu, abych se nějakým způsobem snažila realizovat někde jinde. Ani se nějak nechodím bavit, takže většinu svého času opravdu trávím jen se svou malou. Po rozvodu zůstala u mě, ale soud rozhodl, že ji manžel může mít, kdy potřebuje, ale protože je hodně pracovní vytížen, vidí ji maximálně jednou za dva za tři tejdny. Takže veškerá výchova a starost o ní je na mě. Manžel mě sice podporuje dostatečně prostřednictvím výživného, ale to nic nemění na tom, že by s dcerou mohl trávit více času. A když už potřebuju jít na brigádu nebo něco zařídit, dobře funguje moje maminka jako babička, takže tohle mám pak bez starostí.“ (Alice)

4.2.3 Soulad představ s realitou

Co se týče otázky týkající se, zda v životě žen souhlasí jejich představy harmonizace práce a rodiny s realitou, dalo by se říci, že odpovědi žen byly tak půl na půl. Tři z žen odpověděly, že jejich představy o tom, jaký bude rodinný život, souhlasí s tím, jaká je jejich realita v opravdovém rodinném životě s dětmi. Čtyři z dotazovaných žen oproti tomu odpověděly, že jejich představy nesouhlasí s realitou a že svůj rodinný život představovaly úplně jinak.

„Já jsem měla podle mého názoru téměř dokonalého manžela, takže mé harmonizování občasných brigád spolu s rodinou šlo v pořádku. Představovala jsem si vždycky, než jsem začala žít se svým bývalým manželem, že mi to půjde, že pokud budu potřebovat, vždycky tady bude někdo, kdo bude mít čas a ono to ve finále asi i tak bylo. V současné době, kdy už jsme rozvedení, to zase tak růžové není, protože bývalý nemá čas si naše dítě brát často, ale i tak se nedá říci, že by moje představy nesouhlasily s tím, jak to je.“
(Alice)

„Co se týče mě, tak ve srovnání s jinými ženami, si nemohu nějak stěžovat. Můj manžel se snaží, co to jde, i když jsou chvílky, kdy si říkám, že bych potřebovala o trošku více pomoci. Ale vždycky se to nějak zvládne. Mé představy byly asi před narozením mého dítěte o malinko růžovější, ale můj reálný rodinný život není určitě k zahazení. Jsem v něm spokojená, a kdyby tomu tak nebylo, snažila bych se to zařídit jinak.“ (Petra)

„Můj manžel je velmi zodpovědný a milující otec. Na výchově našich dvou dětí se podílí stejnou měrou jako já. Je samozřejmě, že je více v zaměstnání než-li já, abychom měli dostatek financí na zabezpečení naší rodiny. Ale vždycky se na nás těší, a když potřebuju, se vším mi pomůže, takže se na něj mohu ve všem stoprocentně spolehnout. Můžu říci, že mám obrovské štěstí, že mám právě takového muže. Tudiž u mě se představy s realitou shodují a harmonizace funguje tak, jak má.“ (Kateřina)

„Moje preference se teda s dnešní realitou moc neshodují. Vždycky jsem si představovala, jak budu mít manžela, který se mi bude snažit pomáhat a který se bude nějakým způsobem podílet na výchově našich dětí. Neříkám, že mám špatného manžela,

to vůbec ne. Jen je dost pracovně vytížen, takže veškerá starost o naše dvojčata spadá tak na mě. Když chci třeba někam s holkama jít, tak se samozřejmě snaží, aby mi vyhověl a byl doma a děti pohlídat mohl, ale to je třeba jen jednou za měsíc, za dva. Jinak jsou děti jen se mnou. Chápu to, že manžel se snaží pracovat, aby nás nějakým způsobem zabezpečil, ale také bych chtěla, aby byl doma. Stále doufám, že se to do budoucna nějak zlepší. (Kristýna)

„Moje představy s touhle realitou bohužel nesouhlasí. Představovala jsem si dřív všechno nějak jednodušší. Dá pořádně zabrat, když se žena snaží být v obou partiích, jak v rodině, tak v zaměstnání. Můj manžel se nějak příliš neangažuje, protože je přes týden pryč. Furt pracuje, takže se vidíme jen o víkendu, a to chce i trošku odpočívat. Takže výchova dítěte spadá na mě, protože o těch víkendech toho můj manžel moc nezvládne. Ale na druhou stranu zase aspoň vydělává dostatek peněz a po finanční stránce nás dokáže bez problému zajistit. (Monika)

„Musím přiznat, že jsem si před narozením svého dítěte představovala svou budoucnost nějak jinak. Zejména jsem nikdy neuvažovala nad tím, že by jsme se spolu s mým přítelem rozešli. Rozešli jsme se sice na chvíli, ale i tak řešit stěhování z domu atd, doufám, že už nás to nikdy nepotká. Teď není harmonizace mého pracovního a rodinného života problémem. Myslím si, že oproti jiným ženám si nemohu vůbec na co stěžovat. Svému příteli nemohu v tomto směru nic vytknout, snaží se, když potřebuji, děti pohlídá.“ (Jana)

„Když jsem si nastupovala na mateřskou a pak i na rodičovskou dovolenou, tak jsem si naivně myslela, že budu stíhat to, co budu chtít. Chtěla jsem mít čas na studium, práci a chtěla jsem si dělat také čas na své koníčky. Jenže když má ženská dvě děti, tak je ráda, když má chvíli jen tak pro sebe, nebo když si jde na chvíli lehnout, má klid a dospává na chvíli ten spánkový deficit, který u dětí nabere. S realitou moje dřívější preference tedy nesouhlasí, i když bych třeba chtěla, tak by s tím stejně nic udělat nešlo. (Hana)

4.2.4 Setkání žen s diskriminací a trhu práce

Všechny dotazované ženy uvedly, že se s diskriminací na pracovním trhu setkaly. Ať už v souvislosti se svou osobou nebo se s ní setkal někdo z jejich blízkého okolí. Maříková ve své knize uvádí, že zaměstnavatelé vyžadují hlavně flexibilitu, adaptibilitu a tomu podobné věci. Jenže tato kritéria ale matky nesplňují či je nemohou splnit. Nemohou být neustále flexibilní, pokud mají doma malé dítě, kterému se musí věnovat. Tudíž už nejsou v hodné pro pracovní místo.¹⁷⁹ S tímto tvrzením se ztotožňují i dotazované ženy, které uvádí, že z těchto důvodů nejsou vhodné kandidátky pro pracovní místo, a tak se jim pracovní trh zužuje.

„Já jsem se teda přímo s diskriminací nesetkala, ale potkaly mě nějaké rozepře s kolegyněmi v zaměstnání, kde jsem pracovala před nástupem na mateřskou dovolenou, které mi sežrat, že kvůli tomu, že já mám maturitu, tak že musela odejít jejich kolegyně a já tedy nastoupila na její pracovní místo. Tohle ale byly spíš konflikty osobního charakteru, než něco, co by souviselo s tím, že mám děti. Zaměstnavatel se mi v rámci možností snažil vyjít vstříc. Snažila se nemít na ně nějaké přehnané požadavky. Teď když občas zaskakuji za kolegyni, jen párkrát v měsíci, tak se i snažím, abych nemusela kvůli dítěti odcházet dřív z práce. Toto dělají některé mé kolegyně. O jisté diskriminaci po návratu na trh práce jsem však slyšela od svých kamarádek. Jedné z nich sice zaměstnavatel držel místo tři roky, avšak po jejím návratu do zaměstnání ji asi za měsíc vyhodil pro nadbytečnost. Víím, že z toho byla tenkrát hodně špatná, i přesto, že jí ten šéf dal odstupné a říkal, že prý osobní nebylo.“ (Jana)

Tři z dotazovaných maminek v odpovědích uvedly, že se s diskriminací na trhu práce setkaly na vlastní kůži. Shodně odpověděly, že se diskriminace týkala toho, že mají děti či je plánují.

„Já jsem se s diskriminací na trhu práce teda setkala. Když jsem si hledala po škole pracovní místo, byla jsem snad na milionu pohovorů, ale pokaždé mě poslaly

¹⁷⁹MAŘÍKOVÁ, H. a kol-. *Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě českých rodičů: plány versus realita* [online]. 2006 [cit. 2013-05-10]. Dostupné z: <http://studie.soc.cas.cz/index.php3?lang=cze&shw=283>

domů s tím, že se mi ozvou. Asi čtyři zaměstnavatelé se mě zeptali, zda plánuju děti, a když jsem řekla, že ano, že bych chtěla jedno do třiceti let mít, hned se na mě začaly blbě koukat. Další zaměstnavatel mi zase řekl, že jsem moc mladá a tím pádem tedy i neperspektivní. A takhle to bylo pořád dokola. Takže bych řekla, že by se touto diskriminací mělo něco dělat, protože to přece nemůže takhle pokračovat, aby si zaměstnavatelé vybírali podle toho, kdo se jim jak líbí a nelíbí.“ (Alice)

„Jo, já se teda setkala. Bylo to teda ještě dřív, než jsem měla dítě. Chodila jsem po různých vstupních pohovorech. A u jednoho zaměstnavatele, kam jsem se hlásila na místo sekretářky, jsem se dozvěděla, že jsem na práci moc mladá a že jsem tmavovlasá a že to se tam nehodí., nevěřila jsem tenkrát vlastním očím a přemýšlela jsem, jestli se mi to nezdá. Pak jsem teda narazila na svého současného zaměstnavatele a jsem ráda, že se k němu po mateřské dovolené zase vrátím. Protože už bych nechtěla zažít to, co jsem zažívala při hledání svého prvního zaměstnání.“(Petra)

„Já teda ani nevím, jestli je tohle diskriminace. Po vysoké škole jsem byla na vstupním pohovoru do jednoho zaměstnání, mělo to být místo na vedoucí jednoho úseku. Strašně jsem to místo chtěla, tak jsem se dlouho připravovala. Když jsem tam přišla, ptaly se mě na pár otázek, ale ve finále mi řekli, že by mě jakože vzali, ale že jsem po škole, nemám zkušenosti, a že si na tohle místo představují spíše muže.“(Jana)

Paní Kristýna uvedla, že sice nezažila diskriminaci přímo od zaměstnavatele, ani ji nezažila při vstupu na pracovním trhu. V odpovědi uvedla, že ji zažila ve svém předchozím zaměstnání od svých kolegyň.

„Já se setkala s diskriminací jen od svých kolegyň v zaměstnání. Pracovala jsem ve firmě asi dva roky, kdy mě chtěly kolegyně asi vyštípat, tak mi neustále kazily práci, dělaly naschvály, říkaly o mě šéfce PCI, které nebyly pravda. Došlo to až do takového stadia, že jsem já sama zaměstnání dobrovolně opustila, protože už jsem to tam nemohla vydržet. Ze strany zaměstnavatele jsem se si s žádnou formou diskriminace sama osobně neseťkala. Jen má kamarádka s tím má zkušenost, které zaměstnavatel, u

kterého se ucházela o práci, naznačil, že už je stará na to, aby dělala u nich na pracovišti. “ (Kristýna)

4.2.5 Formy služeb péče o dítě

Další otázka výzkumného šetření se týkala formy služeb péče o dítě. V rozhovoru mě zajímalo, zda matky nějakou formu využívají či nějakou formu využívaly. 3 z dotazovaných žen uvedlo, že mají či měly dítě v mateřské škole, jedna maminka má dítě v jeslích a tři maminky mají dítě ještě doma, protože nemají ještě věk na to, aby šly do mateřské školy a do jeslí ho dávat nechtějí.

„Já školku ani jesle nevyužívám. Mám malé dítě, chci si ho ještě užít, tudíž jsem ho nedala a ani nedám do jeslí. Až se mu přehoupne třetí rok, tak do školky půjde, takže ještě máme čas“ (Jana)

„Můj starší syn mateřskou školku navštěvoval. Tak chci, aby ji navštěvovalo i naše druhé dítě. Ještě na to teda nemá dostatečný věk, aby si ho tam vzali, ale až bude moct, určitě tak hned půjde. Staršímu synovi se ve školce hrozně líbilo a nechtělo se mu nikdy domů, tak doufám, že takový hladký průběh ohledně školky bude o u toho druhého“ (Katka)

„Já mám dceru, které je rok a půl, takže nenavštěvuje zatím ještě ani školku a nechci jí ani dávat do jeslí. Chci, aby tyhle první roky strávila se mnou doma. Takže si jí užiju a až bude mít věk, aby mohla jít do školky, tak půjde.“ (Petra)

„Já mám dítě ve školce a to mladší mám doma. Nechci ho dávat do jeslí, přijdou mi takové neosobní. Časem chci ale mladší dceru také dát do školky, aby mohla trávit čas se svými vrstevníky.“ (Hana)

„Mojí dceři je rok a půl a mám jí doma, takže žádnou ze služeb o děti nevyužívám. Až bude moct jít do školky, tak samozřejmě půjde, abych já mohla do zaměstnání“ (Alice)

„Já mám tříletá dvojčátka, která začala chodit do školky teprve nedávno, takže se zatím ještě rozkoukáváme. Myslím si ale, že školky a jesle jsou velká pomoc maminkám. Děti

jsem sice v jeslích neměla, ale když je maminka hodně pracovně zaujatá, tak si myslím, že jí to určitě moc pomůže.“ (Kristýna)

4.2.6 Dělbba práce v rodině

Závěr rozhovoru s vybranými maminkami se zaměřoval na to, zda ženám doma pomáhá manžel a jaká je jejich dělbba práce v rodině. S dělbou práce v rodině ženy moc spokojené nejsou, všechny maminky uvádějí, že si to představovaly jinak a že by si přály, aby jim manžel doma víc pomáhal.

„My to teda máme tak nějak rozložený. Já se starám o domácnost, a když je něco těžšího na práci, tak to udělá manžel. Ale nedá se teda říct, že by se k práci nějak hrnul. Věčně ho musím nutit. Co se týče ale výchovy, tak to on se snaží. S dětmi si snaží hrát, když má čas, tak je bere ven. Takže jsem, dá se říct spokojená, ale na druhou stranu bych si přála, aby mi doma trošku víc pomáhal, protože takhle je to pak všechno na mě a já nemám čas pomalu ani sama na sebe.“(Kristýna)

„Vzhledem k tomu, že už jsem skoro rok s malým doma sama, je bohužel všechna práce na mě. Po rozvodu si sice bývalý manžel malého občas bere, ale to jen tak na den dva a to ještě jednou maximálně dvakrát za měsíc. Manžel mi ani nijak nechce pomáhat, o mou osobu se nezajímá, takže už zvládám všechno sama. Zpočátku to teda bylo dost těžký, být na všechno sama, ale už jsem si tak nějak zvykla. Dokud jsem byla s manželem, nebylo vše růžové, ale zase musím říct, že mi docela i pomáhal. Staral se zejména o dům a zahradu, ale někdy zvládnul i poklidit, dojel na nákup a uvařil. Jiného partnera ted bohužel nemám a ani nevím nějak, jak to bude do budoucna. Každopádně někoho, kdo by mi s domácností nepomáhal, bych asi nechtěla. (Alice)

„Já mám teda dvě děti a musím říct, že mi s nima manžel teda moc nepomáhá. Jako jo, když mu řeknu, ať udělá tohle, tohle a tamto, tak za nějakou dobu jde a udělá to. Když mu řeknu, aby vzal děti ven, tak je vezme, ale aby ho napadlo to, že by mohl udělat něco sám, to ne. Ale je zase pravda, že když se něco rozbije nebo je potřeba udělat něco okolo domu, tak to dělá on. A já zase dělám všechno doma, okolo domácnosti. Ale že by

mi občas pomohl, abych toho neměla tolik, a mohla třeba nějaký čas věnovat sobě, to ne.“(Katka)

5. Diskuze

Ve své práci jsem se zabývala kombinací pracovního a rodinného života očima ženy a problémy, které s možností sladění práce a rodiny souvisejí. Cílem mé diplomové práce bylo zjistit, zda ženy dávají přednost pracovnímu či rodinnému životu a jaké prostředky jim napomáhají k harmonizaci rodiny a práce. Výzkumný soubor tvořilo 7 žen do 40 let věku, které bydlí v době výzkumného šetření v okrese Tábor. Dotazované ženy žijí buď ve svazku, jsou rozvedené a mají jedno či dvě děti. Vzorek byl také vybírán na základě toho, aby ženy měly zkušenost s kombinací rodinného a pracovního života. Výzkumné šetření bylo provedeno pomocí polostrukturovaného rozhovoru, který tvořilo 6 výzkumných otázek týkající se harmonizace rodiny a práce. Při hledání žen, které by splňovaly podmínky rozhovoru, jsem se nesečkala s žádnou negativní reakcí či odmítnutím a všechny ženy se mnou rozhovor ochotně udělaly.

Na základě výsledků rozhovoru se ženami, lze říci, že pro všechny dotazované ženy je prioritou rodina. Všechny ženy uvedly, že ta je pro ně na prvním místě a ani by ji nechtěly odsouvat do pozadí kvůli pracovní kariéře či jinému zaměstnání. S tímto výsledkem souhlasí i autorka práce. Dvě ženy se také zmínily o tom, že ne vždy pro ně byla rodina prioritou. Tyto dvě ženy mají vystudovanou vysokou školu a chtěly se nejdříve věnovat své vlastní kariéře a pak teprve začínat přemýšlet nad zakládáním rodiny. Těhotenstvím se ale jejich priority změnily a teď se věnují rodině a zaměstnání je už pro ně na druhé koleji. Toto souhlasí s výsledkem výzkumu Rodiče 2005¹⁸⁰, ve kterém vyšlo, že ženy mladší 30 let se přiklánějí spíše k rodinnému životu. Podle Oláha se také v upřednostňování rodiny či práce objevují rozdíly v tom, zda jsou matky vysokoškolsky vzdělané. Ženy, které mají vysokoškolské vzdělání, by se raději věnovaly nejdříve pracovní kariéře než rodině. Tento výsledek také souhlasí s výsledkem, které přineslo mé výzkumné šetření.

¹⁸⁰ MAŘÍKOVÁ, H. a kol-. *Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě českých rodičů: plány versus realita* [online]. 2006 [cit. 2013-05-10]. Dostupné z: <http://studie.soc.cas.cz/index.php3?lang=cze&shw=283>

V oblasti harmonizace rodiny a práce lze využívat různých prostředků či možností ke snadnějšímu sladění obou sfér. Matky v rozhovorech uváděly, že v zásadě s harmonizací rodiny a práce problém nemají. Některé z dotazovaných žen si přivydělávají na brigádě, jiné jsou v zaměstnání a některé jsou ještě doma na mateřské dovolené. Každá z těchto žen má s harmonizací rodiny a práce jinou zkušenost a každá využívá ke sladění těchto dvou sfér jiného prostředku. Souhlasně všechny ženy uvedly, že jim nejvíce pomáhá jejich vlastní rodina a manžel. Šest žen uvedlo, že pokud potřebují, vždy jim manžel pomůže a pohlídá děti, jedna žena je rozvedená a ta v rozhovoru uvedla, že manžel na dítě nemá čas, jelikož je pracovně vytížený, tak, že se musí spolehnout na svou rodinu a své kamarádky. Zároveň s tím ale dodává, že vždy když potřebovala, nebyl nikdy problém s tím, že by dítě neměl kdo pohlídat. Dále ženy využívají mateřských školek a jedna maminka využívá možnosti jeslí. Kolářová uvádí, že v posledních letech upadl zájem o jesle.¹⁸¹ Maminky je tam nerady dávají a své děti si chtějí po celou mateřskou dobu vychovávat doma. Kolář také uvádí, že jsou jesle v naší společnosti vnímány negativně, což potvrzuje odpovědi matek, které říkají, že je „divný“ dávat tak malé dítě pryč. S tímto tvrzením ale nesouhlasí autorka práce, dle ní je jen na každé matce, zda se rozhodne využít možnosti jeslí a každá žena potřebuje určitou seberealizaci a některé ženy tuto seberealizaci mají prostřednictvím pracovní kariéry a úspěchů v pracovním životě. Toto se také podle Křížkové potvrdilo ve výzkumu Rodiče 2005, ze kterého vyšlo, že pro ženy je zaměstnání seberealizací a chtějí tak využívat svého dosaženého vzdělání.¹⁸² Pokud má maminka možnost mít své zaměstnání, které ji baví a má skrze něj sebeuplatnění, měla by využívat všech možných dostupných možností, aby se mohla věnovat jak rodině, tak i své kariéře. Maříková uvádí, že 1/3 dotazovaných žen ve výzkumu Rodiče 2005 uvedla, že zaměstnání nemá

¹⁸¹ KOLÁŘOVÁ J., *Klíč k jeslím*. Praha: Gender studies, 2007, 52 s. ISBN 978-808-6520-223.

¹⁸² KŘÍŽKOVÁ, A. *Sociologický časopis: Rodiče na trhu práce: Mezi prací a péčí*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. ISBN 0038-0288.

žádný vliv na čas věnovaný rodině.¹⁸³ Ve výzkumném šetření diplomové práce toto uvedlo 7 žen ze 7.

Představy harmonizace práce a rodiny s realitou ne vždy u českých žen souhlasí. U dotazovaných žen, které se zúčastnily výzkumného šetření, byly půl na půl. Tři z žen odpověděly, že jejich představy o tom, jaký bude rodinný život, souhlasí s tím, jaká je jejich realita v opravdovém rodinném životě s dětmi. Čtyři z dotazovaných žen oproti tomu odpověděly, že jejich představy nesouhlasí s realitou a že svůj rodinný život představovaly úplně jinak. Většina z dotazovaných žen uvedla, že měla o svém rodinném životě růžové a naivní představy. I ty ženy, které uvedly, že jejich představy o životě s manželem a dětmi souhlasí s realitou, řekly, že si svůj rodinný život představovaly o trochu jednodušší. Tři ženy, kterým preference souhlasí s realitou, se shodují, že to mají usnadněné díky manželovi, který se jim snaží pomáhat, jak jen může. Takto si také svůj rodinný život představovaly, že bude jejich dělba práce s manželem v jejich domově rozdělena a nebude stát jen na bedrech ženy. Zbylé čtyři ženy se vyjádřily, že jejich představy vůbec nesouhlasí s realitou. Ženy si svůj rodinný život představovaly jednodušší a takový, že jim jejich manžel bude pomáhat s dětmi a alespoň trochu v domácnosti. Realita je ale u těchto žen jiná. Jedna žena dokonce uvedla, že její manžel je přes týden pryč, takže veškerá práce o dítě a o domácnost je jen na ní, protože manžel chce o víkendy ještě odpočívat. Zbylé ženy se shodují na tom, že si představovaly určitou dělbu práce v rodině, ale jejich opravdový život je této fantazii velmi vzdálen. Měly představu, že jim jejich muž bude pomáhat a podílet se na výchově svých dětí. Jedna maminka uvedla, že je na jednu stranu ráda, že má její manžel dobře placené zaměstnání, ale byla by raději, kdyby byl doma i za cenu méně placeného zaměstnání. S tímto názorem se ztotožňuje i autorka práce, která má teď o svém budoucím rodinném životě také idylické růžové představy, ale realita všedního rodinného života bude určitě jiná. Nesoulad preferencí a reality může vycházet ze

¹⁸³ KŘÍŽKOVÁ, A. *Sociologický časopis: Rodiče na trhu práce: Mezi prací a péčí*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. ISBN 0038-0288.

zakořenění určité tradiční rodiny. Jak uvádí Bartáková, tradiční rodina zastává názor, že otec je živitel, tudíž musí mít takové zaměstnání, aby skrze něj uživil celou svou rodinu a žena je matka a manželka, které je přirazena starost o domácnost a výchova dětí.¹⁸⁴ Toto souhlasí s odpověďmi, které ve výzkumném šetření ženy uvedly.

Za nejpostiženější skupinu, týkající se diskriminace na trhu práce jsou považovány ženy. Toto uvádí na svých stránkách socioweb.¹⁸⁵ Stejně tak se vyjádřily i dotazované ženy, kdy každá uvedla, že se s diskriminací na trhu práce setkala nebo se s ní alespoň setkal někdo v jejím blízkém okolí. Ženy se cítí být diskriminovány už jen tím, kdy se jich zaměstnavatel při vstupním pohovoru ptá, zda mají děti či je v blízké době plánují. Ženám chybí v současné době na pracovním trhu v České republice možnost využívání zkrácených pracovních úvazků. Byla by to pro ně možnost, jak lépe sladit rodinu a zaměstnání a současně s tím se seberealizovat. Tento údaj souvisí s tvrzením Beliny, který ve své knize uvádí, že v České republice pracuje na zkrácený pracovní úvazek pouhých 9 % žen. Cože je podle něj velmi malé procento, oproti jiným státům v Evropě.¹⁸⁶ S tímto názorem se ztotožňuje také autorka práce.

V současné době do mateřských školek daří umístit stále méně dětí. Je to způsobeno hlavně sníženou porodností a tím se snižující počet mateřských školek ve větších i menších městech. Co se týče dotazovaných žen, tak všechny ženy, které mají dítě v předškolním věku hodící se do mateřské školy, ji taky navštěvuje. Jedno dítě dotazované maminky navštěvuje jesle.

Jak už jsem zmínila, představy týkající se dělby práce v rodině ne vždy souhlasí s realitou. Ženy si jako mladé představují prince na bílém koni, kteří se o ně postarají a budou jim pomáhat, ale v životě pak poznají, že to tak jednoduché není. Čtyři ženy uvedly, že mají práci v rodině částečně rozdělenou. Muž dělá práci, která je náročnější,

¹⁸⁴ BARTÁKOVÁ, H. a V. KULHAVÝ. *Rodina a zaměstnání*, 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2007, 82 s. ISBN 978-808-7007-624.

¹⁸⁵ KRÍŽKOVÁ, A. a M. VOHLÍDALOVÁ. *Kdo se bojí zaměstnané matky?* [online]. 2007 [cit. 2013-03-19]. Dostupné z: <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=289&lst=113>

¹⁸⁶ BĚLINA, M. *Pracovní právo*. 5. dopl. vyd., Praha: C.H. Beck, 2012, 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.

tzn. práce kolo domu podobně a žena má na starost domácnost. Toto rozdělení se jim zdá v rámci možností přijatelné a jsou částečně s dělnou práce spokojené.

V závěru lze říci, že podmínky pro ženy v České republice nejsou moc přizpůsobeny a nakloněny snadné kombinaci rodiny a práce. Evropské státy s tímto začaly již bojovat zkrácenými pracovními úvazky, aby se ženy mohly věnovat jak rodině, tak i práci. Ženy očekávají, že v blízké budoucnosti se toto stane trendem i v České republice a ony se budou snáze rozhodovat ohledně zaměstnání.

Diskuze k výzkumným otázkám

V souvislosti s první výzkumnou otázkou, jak se daří ženám zkombinovat rodinný a pracovní život, jsem po provedení rozhovorů zjistila, že v rámci možností jsou ženy se sladěním svého rodinného a pracovního života spokojené. Uvádějí, že se snaží, aby mohly být alespoň částečně v zaměstnání, ale aby zároveň jejich zaměstnání nemělo vliv na rodinný život a výchovu jejich dětí. Maříková ve své knize uvádí, že ženy zaměstnáním „obírají“ svou rodinu o čas, který by mohl být věnován dětem. Toto tvrzení nekoresponduje s výsledky výzkumného šetření této diplomové práce. Všechny ženy v rozhovoru uvedly, že za to, že se jim takto daří harmonizovat rodinný a pracovní život, vděčí hlavně svým rodinám, které mají u sebe, když potřebují pohlídat děti. Současně s tím dodávají, že pro ně je velkým plusem možnost, že děti mohou navštěvovat jesle či mateřskou školku. Časopis Sociologia uvádí, že mateřské školy navštěvuje celých 96 % dětí ve věku 3-5 let a jesle maximálně 6 %.¹⁸⁷

Druhá výzkumná otázka se týká možností a překážek, které pociťují matky v uskutečňování svých preferencí v oblasti rodiny, práce a jejich sladění. Z odpovědí, které byly uvedeny v rozhovoru, vyplynulo, že největší překážkou pro to, aby sladily rodinu a zaměstnání je nedostatek času a chybějící pomoc. Na jednu stranu ženy udávají, že jsou ve svém rodinném životě spokojené a že když se podívají okolo sebe,

¹⁸⁷ Sociológia [online]. Bratislava: Sociologický ústav, 2001 [cit. 2013-03-26]. ISSN 1336-8613. Dostupné z: http://www.sav.sk/?lang=sk&charset=&doc=journal-list&journal_no=36

jsou rády z to, co mají, tak na druhou stranu dotazované ženy uvedly, že jim chybí větší dopomoc manžela. Toto berou za největší překážku. Dále z rozhovoru vyplynuly překážky jako nedostatek volných pracovních míst na zkrácený úvazek či zaměstnání na nesměnný provoz.

6. Závěr

Ve své diplomové práci jsem se pokusila nastínit realitu a názory matek na kombinaci rodinného a pracovního života. Toto téma se dotkne každé ženy v jejím životě a i jí čeká rozhodnutí, ve kterém se bude muset přiklonit k jedné z výše zkoumaných sfér. Každá žena má své preference a představy týkající se kombinace pracovního a rodinného života, proto je dle mého názoru velmi složité nějakým způsobem tyto ženy rozdělit do nějakých skupin dle jejich individuálních preferencí.

V teoretické části jsou podrobněji rozpracovány představy a preference žen v oblasti sladování rodiny a práce, je zde nastíněna preferenční teorie od Cathrine Hakim, které se právě na kombinaci těchto dvou sfér zaměřuje. Dalším tématem je návrat žen na trh práce. Tento fakt velmi ovlivňuje rozhodování žen v oblasti délky trvání rodičovské dovolené. Je zde také nastíněna problematika genderové segmentace na trhu práce a také velmi diskutovaná oblast platového ohodnocení žen, které se velmi liší od platového ohodnocení mužů.

Výzkumná část byla prováděna na základě metody polostrukturovaného rozhovoru. Výzkumné šetření prokázalo, že pro všechny dotazované ženy je nejdůležitější sférou života práce rodina, partner a její dítě/děti. Zároveň se ženy shodují na tom, že návrat na trh práce je velmi těžký. A to nejenom z důvodu málo pracovních míst či neustálého odmítání matek s dětmi zaměstnavateli, ale také z důvodu nízkého ohodnocení. Pro ženy je překážkou v kombinaci pracovního a rodinného života nízký počet zařízení péče o děti do tří let věku, tzn. jeslí. Současně také to, že mateřské školy stále snižují počet přijímaných dětí.

Je třeba se touto problematikou dále zabývat. Sladění rodiny a práce je pro ženy velmi důležité a ve společnosti se tato problematika bude objevovat i v dalších desetiletích.

7. Seznam použitých zdrojů

1. BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky: návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České republice*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav, 2009, 240 s. ISBN 978-802-1050-129.
2. BARTÁKOVÁ, H. a V. KULHAVÝ. *Rodina a zaměstnání*, 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2007, 82 s. ISBN 978-808-7007-624.
3. BARTOŠOVÁ, J. *Diskriminace žen na trhu práce* [online]. 2003 [cit. 2013-02-08]. Dostupné z: <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=172&lst=113>
4. BECKER, G. S. *The Treatise on the Family*. Cambridge, Massachusetts, London, England: Harvard University Press. 1981. ISBN 0-674-90696-9
5. BĚLINA, M. *Pracovní právo*. 5. dopl. vyd., Praha: C.H. Beck, 2012, 599 s. ISBN 978-80-7400-405-6.
6. CUPALOVÁ, M. *Raná péče o předškolní děti ve firemních školách* [online]. Brno, 2012 [cit. 2013-03-22]. Dostupné z: http://is.muni.cz/th/350866/pedf_b/. Bakalářská práce. Masarykova univerzita.
7. ČERMÁKOVÁ, M. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha : Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2002. 115 s. ISBN 80-7330-026-5.
8. *Česká televize: Zájem o soukromé a firemní školky roste* [online]. 2012 [cit. 2013-05-19]. Dostupné z: <http://www.ceskatelevize.cz/ct24/ekonomika/165872-zajem-o-soukrome-a-firemni-skolky-roste/>
9. *Český rozhlas: V Česku funguje už na 20 firemních školek. Usnadňují rodičům návrat do práce* [online]. 2013 [cit. 2013-03-22]. Dostupné z: http://www.rozhlas.cz/zpravy/politika/_zprava/v-cesku-funguje-uz-na-20-firemni-skolek-usnadnuji-rodicum-navrat-do-prace--1167364
10. DRAHORÁDOVÁ, P. *Vliv citové vazby dětí mladšího školního věku k rodičům na sebehodnocení a strachy*. Brno, 2009. Bakalářská práce. Fakulta sociálních

studií - Masarykova univerzita Brno. Vedoucí práce PhDr. Radka Michalčáková, Ph.D.

11. DUDOVÁ, R., H. HAŠKOVÁ a H. MAŘÍKOVÁ. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2005, 91 s. ISBN 80-733-0077-X.
12. *Edice CIKS VŠE* [online]. 2009, [cit. 2013-03-18]. Dostupné z: <http://ciks.vse.cz/Edice>
13. *Firemní školky* [online]. MŠMT, 2009 [cit. 2013-03-22]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/firemni-skolka-informace>
14. *Firemní školky a mikroškolky* [online]. 2009 [cit. 2013-03-22]. Dostupné z: http://www.firemniskolka.eu/index.php?option=com_content&view=article&id=3&Itemid=4
15. *Firemní školky v ČR* [online]. 2009 [cit. 2013-03-22]. Dostupné z: <http://www.kindergarten.cz/cs/firemni-skolky>
16. GALVAS, M. *Pracovní právo: vzory smluv a dokumentů*. 1. Vyd. Praha: Computer Press, 2002, 247 s. ISBN 80-722-6817-1.
17. HADJ-MOUSSOVÁ, Z. *Pedagogicko-psychologické poradenství I: vybrané problémy*. Praha: Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta, 2005, 207 s. ISBN 80-729-0215-6.
18. HAKIM, C. *Work-lifestyle choices in the 21st Century: preference theory*. New York: Oxford University Press, 2000, 340 s. ISBN 01-992-4209-7.
19. HAMPLOVÁ, D., J. RYCHTAŘÍKOVÁ a S. PIKÁLKOVÁ. *České ženy: vzdělání, partnerství, reprodukce a rodina*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2003, 108 s. ISBN 80-733-0040-0.
20. HOSKOVCOVÁ, S., Lucie SUCHOCHLEBOVÁ RNTOVÁ. *Výchova k psychické odolnosti dítěte: silní pro život*. 1. Vyd. Praha: Grada, 2009. ISBN 9788024722061.
21. JARKOVSKÁ, L., K. LIŠKOVÁ a I. ŠMÍDOVÁ. *S genderem na trh: rozhodování o dalším vzdělání patnáctiletých*. 1. Vyd. Brno: Sociologické

- nakladatelství (SLON) ve spolupráci s Masarykovou univerzitou, 2010, 220 s. ISBN 978-802-1052-970.
22. KAMENÍČEK, J. *Lidský kapitál: úvod do ekonomie chování*. 1. Vyd. Praha: Karolinum, 2003, 248 s. ISBN 80-246-0449-3.
23. , Z. , 1918-1938. 1. vyd. Praha: Libri, ISBN 80727711913.
24. KOLÁŘOVÁ J., *Klíč k jeslím*. Praha: Gender studies, 2007, 52 s. ISBN 978-808-6520-223
25. KRAUS B. *Člověk - prostředí - výchova: k otázkám sociální pedagogiky*. Brno: Paido - edice pedagogické literatury, 199 s. ISBN 80-731-5004-2.
26. KŘÍŽKOVÁ, A. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. 1. Vyd. Praha: Management Press, 2004, 155 s. ISBN 80-726-1117-8.
27. KUCHAROVÁ, V. *Postoje k manželství a rodičovství a reflexe změn podmínek pro rodičovství. In Rodinná politika jako nástroj prevence sociálního vyloučení: Sborník z česko-německo-rakouské konference* [online]. Brno: Národní centrum pro rodinu, 2005,[cit. 2013-02-23] Dostupné z:<http://www.rodiny.cz/07/?pg=texty_sborniky_z_konferenci>.
28. , A. . 1. Vyd. nakl. (SLON), 2008, ISBN 80-864-2994-6.
29. KŘÍŽKOVÁ, A. *Sociologický časopis: Rodiče na trhu práce: Mezi prací a péčí*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009. ISBN 0038-0288.
30. KŘÍŽKOVÁ, A. *Pracovní dráhy žen v České republice*. 1. Vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011, 258 s. ISBN 978-80-7419-054-4.
31. KŘÍŽKOVÁ, A. a M. VOHLÍDALOVÁ. *Kdo se bojí zaměstnané matky?* [online]. 2007 [cit. 2013-03-19]. Dostupné z: <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=289&lst=113>
32. KUCHAROVÁ, V. *Rodina a zaměstnání*, 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2007, 57 s. ISBN 978-808-7007-655.

33. KUCHAROVÁ, Věra. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů: uplatnění nároků na rodičovskou dovolenou a na volno na péči o nemocného člena rodiny v praxi : zpráva z výzkumu realizovaného jako součást projektu Programu Iniciativy 1*. Vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006, 112 s. ISBN 80-870-0718-2.
34. KUNZLER, J. 2002. "Paths Towards a Modernization of Gender Relations, Policies, and Family Building." In Kaufman, F.-X. eds. *Family Life and Family Policies in Europe. Problems and Issues in Comparative Perspective*. Vol. 2. Oxford: University Press.
35. LEITNER, S. "Varieties of Familialism. The caring function of the family in comparative perspective." *The Official Journal of the European Sociological Association. European Societies* 5(4), 2003: 353-375.
36. *Mateřské školky na vysokých školách* [online]. 2012 [cit. 2013-03-22]. Dostupné z: <http://www.vysokeskoly.cz/clanek/materske-skolky-na-vysokych-skolach>
37. EK, O. *Rodina*. 1. Vyd. Praha: .., 1993, 124 s. ISBN 80-901-4247-8.
38. MARTINOVSKÝ, Ing. V. : *Analýza finanční situace rodin s dětmi z hlediska finančních rezerv a zadlužování, Finanční situace rodin s dětmi v ČR*, Národní centrum sociálních studií, o.p.s. Praha, 2003.
39. MAŘÍKOVÁ, H. a R. RADIMSKÁ, 2003. *Podpora využívání rodičovské dovolené muži*. Praha: Sociologický ústav AV ČR
40. MAŘÍKOVÁ, H. a kol-. *Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě českých rodičů: plány versus realita* [online]. 2006 [cit. 2013-05-10]. Dostupné z: <http://studie.soc.cas.cz/index.php3?lang=cze&shw=283>
41. MRÁČKOVÁ, Ing. E. *Rozvoj lidského kapitálu jako faktor zvyšování výkonnosti a konkurenceschopnosti podniku*. Zlín, 2008. Disertační práce. Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně. Vedoucí práce prof. PhDr. Vladimír
42. *Národní centrum pro rodinu: Rodinná politika a faktory ovlivňující autonomní chování rodiny při naplňování jejích společensky nezastupitelných funkcí*

- [online]. 2013, s. 64 [cit. 2013-04-15]. Dostupné z: http://www.rodiny.cz/f/file/Sbornik_senat_2012.pdf
43. *Národní koncepce o rodině* [online]. 2004 MPSV. [cit. 2013-02-16]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/899/zprava_b.pdf
44. *Národní koncepce podpory rodin s dětmi* [online]. MPSV. 2002 [cit. 2013-02-16]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/7958/Narodni_koncepce_podpory_rodin_s_detmi.pdf
45. *Národní koncepce rodinné politiky* [online]. MPSV. 2005 [cit. 2013-02-16]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce_rodina.pdf
46. *Národní vzdělávací centrum. Strategie rozvoje lidských zdrojů v České republice* [online]. 2000 [cit. 2013-03-16]. Dostupné z: http://old.nvf.cz/rozvoj_lz/strategie.htm
47. NOVÁK, T. *Sourozenecké vztahy*. 1. Vyd. Praha: Grada, 2007, 123 s. ISBN 978-802-4720-753.
48. OAKLEYOVÁ, A. *Pohlaví, gender a společnost*. 1.vyd. Praha: Portál, 2000, 171 s. ISBN 80-717-8403-6.
49. OLÁH, L. S. a BERNHARDT, E. M., Sweden: Combining childbearing and gender equality. *Demographic research* [online], 2008, vol. 19, [cit. 2013-03-03]. Dostupné z: < <http://www.demographic-research.org/Volumes/Vol19/28/19-28.pdf> >.
50. PALONCYOVÁ, J. *Rodinné chování mladé generace : závěrečná zpráva z „Biografického výzkumu mladé generace 2002“* [online]. 2002, [cit. 2013-04-16]. Dostupné z: < <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/japal.pdf> >.
51. PRŮCHA, J. *Alternativní školy a inovace ve vzdělávání*. 3., akt. Vyd. Praha: Portál, 2012, 191 s. ISBN 978-80-7178-999-4.
52. PRŮCHA, V. *Hospodářské a sociální dějiny Československa 1918-1992*. 1. Vyd. Brno: Doplněk, 2004, 578 s. ISBN 80-723-9147-X.
53. *Přídavky na dítě 2013* [online]. 2013 [cit. 2013-02-22]. Dostupné z: <http://socialni-davky-2013.eu/pridavky-na-dite-2013/>

54. REHULA, M. *Teorie lidského kapitálu a její dopady na strategické řízení lidských zdrojů v České republice*. Brno, 2010. Diplomová práce. Masarykova Univerzita, Ekonomicko- správní fakulta. Vedoucí práce Mgr. David Póc.
55. *Sborník prací Fakulty sociálních studií brněnské univerzity*. Brno: Masarykova univerzita, 1998-2003, 8 sv. ISBN 1212-365X.
56. SIROVÁTKA, T. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 1. Vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2003, 272 s. ISBN 80-210-3048-8.
57. SIROVÁTKA, T. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. 1.Vyd. Brno: Albert, 2006, 279 s. ISBN 80-732-6104-9.
58. SIROVÁTKA, T. *Nejistoty na trhu práce*. 1. Vyd. Brno: Fakulta sociálních studií, Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, 2008, 197 s. ISBN 978-807-3261-726.
59. SKÁLA, V., GEISLER, H. *Rodinná politika na regionální a lokální úrovni v ČR – současný stav a možnosti rozvoje*. Praha: Univerzita Karlova. 2011
60. *Sociální zabezpečení ÚZ 565* [online]. Ostrava - Hrabůvka: Sagit, 2007 [cit. 2013-02-22]. Dostupné z: <http://www.sagit.cz/pages/prehlrub.asp?cd=403&typ=c&sn=y&hledany=st%E1tn%ED+soci%E1ln%ED+podpora&>
61. *Sociológia* [online]. Bratislava: Sociologický ústav, 2001 [cit. 2013-03-26]. ISSN 1336-8613. Dostupné z: http://www.sav.sk/?lang=sk&charset=&doc=journal-list&journal_no=36
62. *Státní sociální podpora* [online]. 2008 [cit. 2013-04-25]. MPSV. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane>
63. *Státní sociální podpora* [online]. MPSV: 2010 [cit. 2013-03-25]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/2>
64. SOFER, C.. *Human capital over the life cycle: a european perspective*. Cheltenham: Edward Elgar, 2004, 200 s. ISBN 18-437-6067-3.
65. SCHULTZ, T. W. *Human resources: a european perspective*. New York: National Bureau of Economic Research; distributed by Columbia University

Press, 1972, 97 p. General series (National Bureau of Economic Research), ISBN 08-701-4280-1.

66. VALDROVÁ, J. *Abc feminizmu*. Brno: Nesehnutí, 2004, 232 s. ISBN 80-903-2283-2.
67. VÁGNEROVÁ, M.. *Vývojová psychologie: dětství a dospívání*. 2. Vyd. 2., rozš. Vyd. Praha: Karolinum, 2012, 531 s. ISBN 978-802-4621-531.
68. VODIČKOVÁ, Bc. H. *Aktivní politika zaměstnanosti v České republice*. Pardubice, 2011. Diplomová práce. Univerzita Pardubice, Fakulta ekonomicko - správní. Vedoucí práce doc. Ing. Jolaně Volejníkové, Ph.D.
69. VOHLÍDALOVÁ. *Pozice na pracovním trhu jako odraz individuální svobodné* [online]. 2008 [cit. 2013-02-26]. Dostupné z: http://www.genderonline.cz/uploads/f038cc3b4788bdb05f6208f5d776cf6022c48f4f_pozice-na-pracovnim-trhu.pdf
70. Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů
71. Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

/

8. Klíčová slova

Rodina

Trh práce

Mateřská/ rodičovská dovolená

Rodinná politika

Preferenční teorie

Gender

9. Přílohy

1. Seznam otázek použitých pro výzkumné šetření
2. Přepis rozhovorů s dotazovanými ženami

Příloha č.1- Seznam otázek použitých pro výzkumné šetření

1. Je pro Vás důležitější rodinný či profesní život? A z jakého důvodu?

-čemu dáváte ve svém životě přednost, proč jste se tak rozhodla

2. Jaké prostředky využíváte/či jste využívala při snaze sladit rodinný a profesní život?

-zda se uskutečnila vaše představa týkající se harmonizace rodiny a práce, zda využíváte či jste využívala nějakou státem nabízenou pomoc, zda vám s dětmi někdo pomáhá

3. Souhlasí vaše představy týkající se harmonizace práce a rodiny s realitou?

-jaké byly vaše představy před narozením dítěte a jaká je realita po jeho narození, jsme spokojena s pomocí svého okolí

4. Setkala jste se s nějakou formou diskriminace při návratu na trh práce?

- zda jste se setkala s diskriminací jak ze strany zaměstnavatele, tak kolegu, jakou měla formu, pokud jste se s žádnou nesetkala vy osobně, tak zda jste o ní slyšela ve svém okolí

5. Využívala jste/ či využíváte některou z forem služeb péče od dítě předškolního věku?

- pokud ano, jakou formu jste využívala či využíváte, jak jste s ní spokojena

6. Jaká je dělba práce mezi vámi a vaším manželem/ přítelem v rodině?

- zda vám partner pomáhá, zda jste s dělbou práce spokojena

Příloha č.2- Přepis rozhovorů s dotazovanými ženami

Alice, 27 let, dítě- 2,5 roku, rozvedená

1. *„Pro mne je osobní život rozhodně prioritou. Ale zase přiznávám, že tomu tak nebylo vždycky, ale od doby, co mám dítě a hlavně od toho, co jsem se rozvedla, jsem svůj žebříček hodnot hodně přehodnotila. A to dost zásadním způsobem.*

Samozřejmě, že kdybych pracovala, bylo by to jiné, ale takhle jsem závislá na alimentech a na tom, co dostanu do státu. Na jednu stranu si toho vážím, ale na druhou by fakt bylo lepší, kdybychom na malýho byli oba dva. Práce asi nikdy nebyla nějakým mým smyslem života, a kdyby to bylo v nějakém zájmu mých dětí, byla bych asi schopná i své nějaké vysněné zaměstnání kvůli nim opustit.“

2. *„Mám jedno dítě, kterému jsou necelé dva roky a půl. Zatím jsem na mateřské, a ani bych do práce teď nechtěla. Přejde mi nezodpovědné opouštět tak malé dítě, jen kvůli tomu, abych se nějakým způsobem snažila realizovat někde jinde. Ani se nějak nechodím bavit, takže většinu svého času opravdu trávím jen se svou malou. Po rozvodu zůstala u mě, ale soud rozhodl, že ji manžel může mít, kdy potřebuje, ale protože je hodně pracovně vytížen, vidí ji maximálně jednou za dva za tři tejdny. Takže veškerá výchova a starost o ní je na mě. Manžel mě sice podporuje dostatečně prostřednictvím výživného, ale to nic nemění na tom, že by s dcerou mohl trávit více času. A když už potřebuju jít na brigádu nebo něco zařídit, dobře funguje moje maminka jako babička, takže tohle mám pak bez starostí.“*
3. *„Já jsem měla podle mého názoru téměř dokonalého manžela, takže mé harmonizování občasných brigád spolu s rodinou šlo v pořádku. Představovala jsem si vždycky, než jsem začala žít se svým bývalým manželem, že mi to půjde, že pokud budu potřebovat, vždycky tady bude někdo, kdo bude mít čas a ono to ve finále asi i tak bylo. V současné době, kdy už jsme rozvedení, to zase tak růžové není, protože bývalý nemá čas si naše dítě brát často, ale i tak se nedá říci, že by moje představy nesouhlasily s tím, jak to je.“*
4. *„Já jsem se s diskriminací na trhu práce teda setkala. Když jsem si hledala po škole pracovní místo, byla jsem snad na milionu pohovorů, ale pokaždé mě poslaly domů s tím, že se mi ozvou. Asi čtyři zaměstnavatelé se mě zeptali, zda plánuju děti, a když jsem řekla, že ano, že bych chtěla jedno do třiceti let mít, hned se na mě začaly blbě koukat. Další zaměstnavatel mi zase řekl, že jsem moc mladá a tím pádem tedy i neperspektivní. A takhle to bylo pořád dokola. Takže*

bych řekla, že by se touto diskriminací mělo něco dělat, protože to přece nemůže takhle pokračovat, aby si zaměstnavatelé vybírali podle toho, kdo se jim jak líbí a nelíbí.“

5. *„Mojí dceři je rok a půl a mám jí doma, takže žádnou ze služeb o děti nevyužívám. Až bude moct jít do školky, tak samozřejmě půjde, abych já mohla do zaměstnání“*
6. *„Vzhledem k tomu, že už jsem skoro rok s malým doma sama, je bohužel všechna práce na mě. Po rozvodu si sice bývalý manžel malého občas bere, ale to jen tak na den dva a to ještě jednou maximálně dvakrát za měsíc. Manžel mi ani nijak nechce pomáhat, o mou osobu se nezajímá, takže už zvládám všechno sama. Zpočátku to teda bylo dost těžký, být na všechno sama, ale už jsem si tak nějak zvykla. Dokud jsem byla s manželem, nebylo vše růžové, ale zase musím říct, že mi docela i pomáhal. Staral se zejména o dům a zahradu, ale někdy zvládnul i poklidit, dojel na nákup a uvařil. Jiného partnera ted bohužel nemám a ani nevím nějak, jak to bude do budoucna. Každopádně někoho, kdo by mi s domácností nepomáhal, bych asi nechtěla.*

Katka, 31 let, dvě děti- 6,5 roku a 2 roky, vdaná

1. *„Pro mě je rodinný život hrozně důležitější. Ale zase je pro mě důležitý, abych si mohla ve svém životě něco dovolit. Jako pracuju, ale nikdy bych nechtěla pracovat nějak na úkor svých dvou dětí. Znamenají pro mě hodně, a proto se snažím s nimi trávit hodně času. Takže do práce chodím každý všední den, protože jen ženou v domácnosti bych být nechtěla, ale taky nelpím na nějakých vysokých postech. Moje zaměstnání zdravotní sestry mi absolutně vyhovuje a myslím si, že tím mé děti rozhodně netrpí.“*
2. *„Vzhledem k tomu, že jsem se rozhodla u druhého dítěte jít zpátky do práce poměrně brzo, musela jsem i přes snahu babiček, využít možnosti jeslí, která je nabízena v našem městě. Ne že bych z toho teda byla nějak nadšená, ale tak nějak se nedalo asi nic jiného dělat. U nás ve městě jsou jesličky, ve kterých*

mohou být děti už od půl roku a já tuto možnost využila v době, kdy dceři bylo něco kolem roku, myslím. Díky téhle službě můžu pracovat na plný úvazek a má pracovní doba je vyhovující k provozu jeslí. Zároveň s tím přispívám do rodinného rozpočtu a udržuju nám nějaký standart, na který jsme s manželem byli zvyklí už před tím, než jsme si pořídili děti. Byla jsem doma dlouho s prvním synem a druhé dítě přišlo chvíli po mateřské, takže už jsem doma byla docela dlouho. Jsem takto spokojená, manželovi to nevadí a děti zatím taky nic neříkají.“

3. *„Můj manžel je velmi zodpovědný a milující otec. Na výchově našich dvou dětí se podílí stejnou měrou jako já. Je samozřejmě, že je více v zaměstnání než-li já, abychom měli dostatek financí na zabezpečení naší rodiny. Ale vždycky se na nás těší, a když potřebuju, se vším mi pomůže, takže se na něj mohu ve všem stoprocentně spolehnout. Můžu říci, že mám obrovské štěstí, že mám právě takového muže. Tudiž u mě se představy s realitou shodují a harmonizace funguje tak, jak má.“*
4. *„S diskriminací jsem se na své vlastní osobě nikdy nesetkala, ale v minulém zaměstnání se diskriminace týkala mé kolegyně. Nebo občas o ní slyším od svých kamarádek, že se někde objevila, ale nějak to nechápu. Ženy by neměly být diskriminovány a už vůbec ne z toho důvodu, že jsou matkami či plánují založení rodiny. Toto mi přijde nesmyslné.“*
5. *„Můj starší syn mateřskou školku navštěvoval. Tak chci aby ji navštěvovalo i naše druhé dítě. Ještě na to teda nemá dostatečný věk, aby si ho tam vzali, ale až bude moct, určitě tak hned půjde. Staršímu synovi se ve školce hrozně líbilo a nechtělo se mu nikdy domů, tak doufám, že takový hladký průběh ohledně školky bude o u toho druhého“*
6. *„Já mám teda dvě děti a musím říct, že mi s nima manžel teda moc nepomáhá. Jako jo, když mu řeknu, ať udělá tohle, tohle a tamto, tak za nějakou dobu jde a udělá to. Když mu řeknu, aby vzal děti ven, tak je vezme, ale aby ho napadlo to,*

že by mohl udělat něco sám, to ne. Ale je zase pravda, že když se něco rozbije nebo je potřeba udělat něco okolo domu, tak to dělá on. A já zase dělám všechno doma, okolo domácnosti. Ale že by mi občas pomohl, abych toho neměla tolik, a mohla třeba nějaký čas věnovat sobě, to ne.“

Petra, 26 let, dítě - 1,5 roku, vdaná

1. *„Upřednostňuji rodinu. Podle mého názoru je mnohem důležitější, protože je to většinou jediný důkaz naší existence na této planetě, který po nás zůstane. A jsou to zrovna děti, co nás obklopují a člověk se na ně může spolehnout v dobrém i zlém. Velmi mi také záleží na tom, jak budou mé děti vychované. Mám tedy zatím jen jedno, a s manželem chceme ještě určitě jedno minimálně. Co se týče té výchovy, tak se se svým dítětem snažím trávit, co nejvíce času, abych mu předala to, jak jsem byla vychovaná já. Moji rodiče mi dali tu nejlepší výchovu, jakou jsem mohla mít.“*
2. *„Já žádný prostředek nevyužívám. Do zaměstnání ještě nechodím a asi si chci ještě chvíli užít svého syna. Ještě můžu být chvíli na mateřské dovolené, tak toho chci využít a do práce nastoupit až budu muset. Teď když si něco potřebuju vyřídit nebo chci někam jít, třeba s holkama, využívám pomoci babiček a tet. Ty jsou zatím ochotné mi vždycky pomoci a malýho si berou i rádi. Prostě netlačím na pilu, když mi něco sladit nejde, tak se z toho nějak nehroučím a nejdřív upřednostním svou rodinu a až potom nějakou zábavu či brigádu. Snažím se to ale tak nějak vždy sladit, abych zvládla vše.“*
3. *„Co se týče mě, tak ve srovnání s jinými ženami, si nemohu nějak stěžovat. Můj manžel se snaží, co to jde, i když jsou chvílky, kdy si říkám, že bych potřebovala o trošku více pomoci. Ale vždycky se to nějak zvládne. Mé představy byly asi před narozením mého dítěte o malinko růžovější, ale můj reálný rodinný život není určitě k zahazení. Jsem v něm spokojená, a kdyby tomu tak nebylo, snažila bych se to zařídit jinak.“*

4. *„Jo, já se teda setkala. Bylo to teda ještě dřív, než jsem měla dítě. Chodila jsem po různých vstupních pohovorech. A u jednoho zaměstnavatele, kam jsem se hlásila na místo sekretářky, jsem se dozvěděla, že jsem na práci moc mladá a že jsem tmavovlasá a že to se tam nehodí., nevěřila jsem tenkrát vlastním očím a přemýšlela jsem, jestli se mi to nezdá. Pak jsem teda narazila na svého současného zaměstnavatele a jsem ráda, že se k němu po mateřské dovolené zase vrátím. Protože už bych nechtěla zažít to, co jsem zažívala při hledání svého prvního zaměstnání.“*
5. *„Já mám dceru, které je rok a půl, takže nenavštěvuje zatím ještě ani školku a nechci jí ani dávat do jeslí. Chci, aby tyhle první roky strávila se mnou doma. Takže si jí užiju a až bude mít věk, aby mohla jít do školky, tak půjde.“*
6. *„V naší rodině to musím rozdělovat já. Můj muž mi pomáhá, ale občas bych si přála, aby ho to napadlo taky samotného nebo aby mi pomáhal o trošičku víc. Ale asi si stěžovat nemůžu. Co mu řeknu, aby udělal, tak většinou udělá. Nebo když nemůžu něco udělat nebo neztáhám, tak vím, že to on zvládne.“*

Kristýna, 34 let, dvojčata-3 roky, vdaná

1. *„Co se týče mě, tak teď je pro mě stoprocentně prioritou moje rodina, jak můj manžel, tak i moje děti. Ale vždy tomu tak nebylo. Když jsem byla mladá, chtěla jsem mít hlavně vystudovanou vejšku, najít si po škole nějakou skvěle placenou práci, cestovat a konečně si užívat života. Plány se mi ale před třemi lety změnily a mně se narodily dvojčata. Teď bych je za žádnou cenu nedala, ale v první chvíli jsem myslela, že mě trefí a že se mi zhroutí celý svět. Jsem ráda, že jsem měla přítele jakého jsem měla a který mě hned požádal o ruku a podpořil. V současné době jsem na mateřské dovolené a užívám si našich kluků, ale jsou chvíle, kdy s říkám, že už bych chtěla zpátky do práce, abych si tam nějak odpočinula.“*
2. *„Zatím žádných služeb nevyužívám. Děti mám malé, takže jsem zatím nějakou kombinaci rodiny a práce řešit nemusela. Ale když by byla nutnost nějakou využít, aby to šlo zkombinovat, tak bych určitě využila dostupných prostředků.“*

3. *„Moje preference se teda s dnešní realitou moc neshodují. Vždycky jsem si představovala, jak budu mít manžela, který se mi bude snažit pomáhat a který se bude nějakým způsobem podílet na výchově našich dětí. Neříkám, že mám špatného manžela, to vůbec ne. Jen je dost pracovně vytížen, takže veškerá starost o naše dvojčata spadá tak na mě. Když chci třeba někam s holkama jít, tak se samozřejmě snaží, aby mi vyhověl a byl doma a děti pohlídat mohl, ale to je třeba jen jednou za měsíc, za dva. Jinak jsou děti jen se mnou. Chápu to, že manžel se snaží pracovat, aby nás nějakým způsobem zabezpečil, ale také bych chtěla, aby byl doma. Stále doufám, že se to do budoucna nějak zlepší.*
4. *„Já se setkala s diskriminací jen od svých kolegyně v zaměstnání. Pracovala jsem ve firmě asi dva roky, kdy mě chtěly kolegyně asi vyštípat, tak mi neustále kazily práci, dělaly naschvály, říkaly o mě šéfce věci, které nebyly pravda. Došlo to až do takového stadia, že jsem já sama zaměstnání dobrovolně opustila, protože už jsem to tam nemohla vydržet. Ze strany zaměstnavatele jsem se si s žádnou formou diskriminace sama osobně nesetkala. Jen má kamarádka s tím má zkušenost, které zaměstnavatel, u kterého se ucházela o práci, naznačil, že už je stará na to, aby dělala u nich na pracovišti.“*
5. *„Já mám tříletá dvojčátka, která začala chodit do školky teprve nedávno, takže se zatím ještě rozkoukáváme. Myslím si ale, že školky a jesle jsou velká pomoc maminkám. Děti jsem sice v jeslích neměla, ale když je maminka hodně pracovně zaujatá, tak si myslím, že jí to určitě moc pomůže.“*
6. *„Máme to s manželem rozdělené, že on se stará o věci typicky mužské a já o ženské. Starám se o děti, o domácnost, chodím nakupovat atakdale. Takhle to máme spolu od začátku, co jsme spolu začali bydlet a klapě to.“*

Monika, 27 let, 1 dítě. 6 měsíců, vdaná

1. *„Pro mě je rozhodně důležitější rodina. Ono mě ve finále nic jiného nezbyde, když manžel přes týden pracuje a je pryč. Takže povinnost starat se o dítě je jen*

na mě. Nevím, ale prostě to je asi automatický, aby byla přednější rodina před prací. Chlap má být živitel rodiny a žena se má starat o rodinu a domácnost.“

2. *„Zatím jsem neměla moc příležitost se snažit o nějaké sladění rodiny a práce, takže jsem žádných prostředků neměla šanci využít.“*
3. *„Moje představy s touhle realitou bohužel nesouhlasí. Představovala jsem si dřív všechno nějak jednodušší. Dá pořádně zabrat, když se žena snaží být v obou partiích, jak v rodině, tak v zaměstnání nějakým způsobem dobrá. Můj manžel se nějak příliš neangažuje, protože je přes týden pryč. Pořád pracuje, takže se vidíme jen o víkendu, a to chce i trošku odpočívat. Takže výchova dítěte spadá na mě, protože o těch víkendech toho můj manžel moc nezvládne. Ale na druhou stranu zase aspoň vydělává dostatek peněz a po finanční stránce nás dokáže bez problému zajistit.“*
4. *„Já jsem se s ní osobně nesetkala, ale co slyším občas od svých kamarádek, tak diskriminace takhle v práci a při návratu na trh práce existuje. Ale jsem ráda, že mě se netýkala a doufám, že ani týkat nebude.“*
5. *„Já této služby využívám. Mám půlročního syna a dávám ho občas do jeslí. Zvládnou si tak zařídít za tu dobu vše, co potřebuju a nemusím se honit a stresovat, abych měla tak vše hotové a všechno stihla. Hodně maminek jesse odsuzuje, ale já jsem za ně ráda a jsem takto spokojená.“*
6. *„U nás nějaká dělba práce asi není. Manžel jak je pryč, tak všechno obstarávám já. A když je o víkendu pryč, udělá maximálně něco na zahradě.“*

Jana, 25 let, 1 dítě- 2,5 roku, žije s přítelem

1. *„Já jsem asi nikdy nechtěla preferovat nějak svoji práci, vždycky jsem si říkala, že chci mít dítě mladá, jako to měla moje mamka, abych pak s tím dítětem měla kamarádskej vztah a lépe jsme si rozuměly. Syn se mi narodil v necelých dvaceti třech letech, takže jsem mladá byla a jsem za to opravdu ráda. Navíc si ho teď*

užívám. Přítel to měl stejně, taky chtěl mít dítě jako mladej, takže jsme spokojeni.“

2. *„Já nějak ještě nemám zkušenost s nějakou snahou o to dát dohromady práci a rodinu. Syn se mi narodil, když jsem končila vysokou školu, dělala jsem pouze brigády, takže s tímhle zkušenost opravdu nemám. Po škole jsem pak šla rovnou na mateřskou.“*
3. *„Musím přiznat, že jsem si před narozením svého dítěte představovala svou budoucnost nějak jinak. Zejména jsem nikdy neuvažovala nad tím, že by jsme se spolu s mým přítelem rozešli. Rozešli jsme se sice na chvíli, ale i tak řešit stěhování z domu atd, doufám, že už nás to nikdy nepotká. Ted' není harmonizace mého pracovního a rodinného života problémem. Myslím si, že oproti jiným ženám si nemohu vůbec na co stěžovat. Svému příteli nemohu v tomto směru nic vytknout, snaží se, když potřebuji, tak malýho pohlídá.“*
4. *„Já jsem se teda přímo s diskriminací nesetkala, ale potkaly mě nějaké rozepře s kolegyněmi, když jsem při škole dělala brigádu. Kolegyně mi dávaly sežrat, že kvůli tomu, že dělám vysokou školu, tak že musela odejít kolegyně, co tam dělala brigádu přede mnou a já tedy nastoupila na její pracovní místo. Tohle ale byly spíš konflikty osobního charakteru, než něco, co by souviselo s tím, že mám rodinu nebo tak něco. Zaměstnavatel se mi v rámci možností snažil vyjít vstříc. Snažila se nemít na ně nějaké přehnané požadavky. Ted' když občas zaskakuji za kolegyni, jen párkrát v měsíci, tak se i snažím, abych nemusela kvůli dítěti odcházet dřív z práce. Toto dělají některé mé kolegyně. O jisté diskriminaci po návratu na trh práce jsem však slyšela od svých kamarádek. Jedné z nich sice zaměstnavatel držel místo tři roky, avšak po jejím návratu do zaměstnání ji asi za měsíc vyhodil pro nadbytečnost. Vím, že z toho byla tenkrát hodně špatná, i přesto, že jí ten šéf dal odstupné a říkal, že prý osobní nebylo.“*
5. *„Já školku ani jesle nevyužívám. Mám malé dítě, chci si ho ještě užít, tudíž jsem ho nedala a ani nedám do jeslí. Když mám občas brigádu, tak hlídá buďto přítel,*

a nebo rodiče. Až se mu přehoupne třetí rok, tak do školky půjde, takže ještě máme čas“

6. *„My to máme s partnerem hodně o domluvě. Většinou, když je něco potřeba, tak to udělá ten, kdo si toho všimne první nebo kdo má právě čas. Nějak neřešíme to, kdo co udělá nebo jestli toho udělal jeden víc nebo ne. Jsem ráda, že to takhle máme. Na partnera si v tomto směru opravdu nemůžu stěžovat.“*

Hana, 35 let, 2 děti- 4 roky, 1 rok, vdaná

1. *„Já si chtěla nejdříve udělat školu, získat nějakou praxi a pak až teprve zakládat rodinu. Pro mě je rodina stoprocentně na prvním místě, ale zároveň jsem chtěla být nějak zajištěná do budoucna. Teď bych určitě neměnila, jsem takhle šťastná a spokojená. Když už žena rodinu má, tak by pro ni měla být prostě na prvním místě.“*
2. *„Já asi nějak žádných extra prostředků nevyužívám. Starší dítě mám ve školce, mladší mám doma. Když potřebuju, občas využívám služeb jedné holčiny, co mi chodí občas pohlídat děti nebo využívám svou rodinu.“*
3. *„Když jsem nastupovala na mateřskou a pak i na rodičovskou dovolenou, tak jsem si naivně myslela, že budu stíhat to, co budu chtít. Chtěla jsem mít čas na studium, práci a chtěla jsem si dělat také čas na své koníčky. Jenže když má ženská dvě děti, tak je ráda, když má chvíli jen tak pro sebe, nebo když si jde na chvíli lehnout, má klid a dospívá na chvíli ten spánkový deficit, který u dětí nabere. S realitou moje dřívější preference tedy nesouhlasí, i když bych třeba chtěla, tak by s tím stejně nic udělat nešlo*
4. *„Já teda ani nevím, jestli je tohle diskriminace. Po vysoké škole jsem byla na vstupním pohovoru do jednoho zaměstnání, mělo to být místo na vedoucí jednoho úseku. Strašně jsem to místo chtěla, tak jsem se dlouho připravovala. Když jsem tam přišla, ptaly se mě na pár otázek, ale ve finále mi řekli, že by mě*

jakože vzali, ale že jsem po škole, nemám zkušenosti, a že si na tohle místo představují spíše muže.“

5. *„Já mám dítě ve školce a to mladší mám doma. Nechci ho dávat do jeslí, přijdou mi takové neosobní. Časem chci ale mladší dceru také dát do školky, aby mohla trávit čas se svými vrstevníky.“*
6. *„My to teda máme tak nějak rozložený. Já se starám o domácnost, a když je něco těžšího na práci, tak to udělá manžel. Ale nedá se teda říct, že by se k práci nějak hrnul. Věčně ho musím nutit. Co se týče ale výchovy, tak to on se snaží. S dětmi si snaží hrát, když má čas, tak je bere ven. Takže jsem, dá se říct spokojená, ale na druhou stranu bych si přála, aby mi doma trošku víc pomáhal, protože takhle je to pak všechno na mě a já nemám čas pomalu ani sama na sebe.“*