

**Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Pedagogická fakulta
Katedra společenských věd**

Bakalářská práce

Harmonizace pracovního a rodinného života současné české společnosti

České Budějovice 2010

**Vedoucí bakalářské práce:
Mgr. Renáta Sedláková, Ph.D.**

**Vypracovala:
Barbora Soukupová**

ANOTACE

V české společnosti došlo v posledních dvou desetiletích k politickým, sociálním, ekonomickým a kulturním proměnám, které přináší řadu změn v uspořádání společnosti jak na trhu práce, tak v rodině.

Cílem práce je vypracování přehledové studie z oblasti sociologie, která reflektuje důsledky těchto změn a dále vzájemné provázání mezi pracovním a rodinným životem. Základem studie je zodpovězení otázky, jak se v dnešních podmínkách zejména ženy vyrovnávají s pracovními a rodinnými povinnostmi, jaká je role ženy v současné české společnosti. Dále práce reflektuje, jak se genderové stereotypy projevují jak ve sféře veřejné.

Práce je obohacena o vlastní výzkumnou sondu s vybranými jedinci, která sleduje, jak se nové podmínky na trhu práce odrážejí v soukromém životě, jak se tyto dvě sféry ovlivňují a proměňují a jaké genderové nerovnosti neustále s sebou nesou.

THE ANNOTATION

Over the last two decades, there has been many political, social, economical and cultural alterations that have brought a number of changes to the fabric of Czech society, equally effecting the workplace and family life.

The aim of my work is to give a sociological review using my completed overview studies that reflect upon the consequences of these changes and mutually bind them between the workplace and family life. Using appropriate questions, the basis of my study is to discover how current conditions, particularly with women, compare with working and family responsibilities, e.g. what is the role of women in contemporary Czech society.

My work also reflects upon how gender stereotypes emerge within the spheres of public and private life. Using carefully selected individuals, my work is further enriched with my own personal probing research, that observes how new conditions in the workplace reflect in people's private lives, how gender inequality continues in the workplace and how these two spheres bring influence and change to the fabric of Czech society.

PROHLÁŠENÍ

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

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

V Českých Budějovicích dne 22. dubna 2010

PODĚKOVÁNÍ

Děkuji Mgr. Renátě Sedlákové, Ph.D. za její pomoc, rady a trpělivost při zpracování této bakalářské práce.

OBSAH

Úvod.....	7
TEORETICKÁ ČÁST	
1. Rodina a rodičovství.....	9
1.1. Charakter současné české rodiny a její trendy.....	10
1.2. Dělbba práce a rolí v rodině dle pohlaví.....	16
2. Zaměstnání.....	19
2.1. Charakteristika současného pracovního trhu z pohledu postavení ženy na trhu práce.....	20
2.2. Genderové nerovnosti v rámci pracovního trhu.....	28
3. Opatření harmonizace rodiny a zaměstnání.....	32
3.1. Institucionální služby péče o dítě v předškolním věku.....	33
3.2. Legislativní opatření v pracovně-právních vztazích.....	35
3.3. Finanční podpora rodiny ze strany státu.....	38
EMPIRICKÁ ČÁST	
4. Metodika šetření.....	40
5. Představení respondentů.....	41
6. Rozdělení rolí v rodině.....	46
7. Pozice žen na trhu práce ve vztahu k rodině.....	48
8. Nerovnosti a diskriminace na trhu práce.....	52
9. Překážky ve sladění práce a rodiny.....	54
10. Zhodnocení současné rodinné politiky České republiky.....	56
11. Návrhy v rámci harmonizace práce a rodiny.....	60
Závěr.....	62
Seznam použité literatury.....	66
Seznam použitých zdrojů.....	68

ÚVOD

Má bakalářská práce se tematicky zaměřuje na harmonizaci pracovního a rodinného života současné české společnosti. Právě rodina a zaměstnání jsou českou společností vnímány jako prioritní hodnoty. Z hlediska jejich důležitosti je podstatné nastolit vyváženost mezi těmito sférami. Z jakého důvodu se však udržitelnost rovnováhy mezi rodinou a prací stává natolik problematickou? Rozhodnutí založit rodinu by nemělo negativním způsobem ovlivňovat pracovní kariéru jak ženy, tak muže. A ani zaměstnání by nemělo limitovat založení či fungování rodiny. Má-li žena uspět jako matka, též uspět na trhu práce, je nevyhnutelné hledat možnosti, jak tyto dvě sféry co nejlépe uvést do souladu.

Bakalářská práce se tematicky zaměřuje na rodinu a pracovní trh v současném českém státě. Cílem bakalářské práce je vysvětlit vazby mezi světem práce a světem rodiny. Práce se snaží především zodpovědět otázku, zda lze skloubit nové pracovní příležitosti se starými představami o genderových rolích v rámci rodiny. A jaká opatření v rámci harmonizace práce a rodiny navrhuje stát?

Záměrem práce je porozumět jednotlivým procesům, jež oblast rodiny a zaměstnání ovlivňují, ať už jde o procesy evropské integrace, sociální, ekonomické, demografické či ovlivněné společenskými změnami.

Práce je strukturována do dvou celků a to do části teoretické a empirické. Teoretická část se v první kapitole zaměřuje na rodinu, na vývoj a především současný charakter české rodiny. Tato kapitola odráží jak postoje samotných žen a mužů (hodnoty, postoje, strategie), ale také jednotlivé genderové, stereotypní představy panující v rodinném prostředí. V závěru kapitoly je rozebíráno téma dělba práce a role jednotlivých členů v rodině.

Druhá část popisuje podmínky na trhu práce z pohledu tenderu v současné době v České republice. Jak se pracovní trh vyvíjí? Jaké postavení na trhu práce zastává žena? Pozornost je věnována tomu, jak rodina, rodičovství ovlivňuje pracovní dráhu ženy? Součástí této kapitoly není pouze zodpovědět otázku, jaké podmínky jsou na trhu práce nastaveny pro ženu, ale i představení hlavních genderových nerovností na českém trhu práce.

Třetí kapitola se věnuje konkrétním opatřením, jež podporují harmonizaci zaměstnání a rodiny v České republice. Jedná se o institucionální opatření vztahující se ke službám péče o děti v předškolním věku. Dále jde o opatření harmonizace rodiny a práce, jež nastavuje státní sektor prostřednictvím legislativního rámce, rodinné politiky. Závěrečná část je věnována finančním opatřením ze strany státu, jež podporují rodiny s dětmi.

Empirická část bakalářské práce ve své první části se zabývá metodikou. Představuje jednotlivé metody, které vedly k vytvoření praktické části, přesně řečeno strukturovaných rozhovorů. Jsou zde nastíněny cíle mého šetření a struktura kvalitativních rozhovorů. Stěžejním bodem empirické části bakalářské práce jsou rozhovory s vybranými ženami, které se zabývají tématem, jako je rodina, pracovní trh, sladění těchto sfér a rodinná politika České republiky. Strukturované rozhovory přímo reflektují životní postoje, strategie

vybraných žen. Představují jejich vize ohledně rodiny a práce a srovnání jejich ideje se skutečností. Rozhovory představují názory žen na rozdělení rolí ohledně domácích prací a péče o dítě. Posuzují, jak jsou tyto role dle genderu v daných domácnostech zastoupeny. Prostřednictvím rozhovorů je zodpovězena otázka, jak ovlivnila rodina jejich pracovní život. I v rovině veřejné neboli pracovní je snaha představit jednotlivé nerovnosti, se kterými se žena musí potýkat už jen z toho důvodu, že žena prostě je. Dále se rozhovor zaměřuje na rodinnou politiku. Snaží se zodpovědět, zda dané ženy jsou se současnou rodinnou politikou spokojeny, co soudí jako pozitivní a co by naopak změnili ve vztahu s touto problematikou. Hlavním cílem těchto rozhovorů je zejména vykreslení životních strategií dotazovaných žen, upozornění na jednotlivé překážky, se kterými se ženy musejí za účelem harmonizace zaměstnání a rodiny v České republice potýkat a představit jejich návrhy, jež by pro ně byly řešením v rámci této problematiky.

1. RODINA A RODIČOVSTVÍ

Ještě na počátku 90. let minulého století, tedy před méně než dvaceti lety, byl jak vstup do manželství tak založení rodiny samozřejmou součástí životních plánů většiny mladých lidí zde v České republice. Již v polovině 90. let dochází k proměně postojů této generace. Demografický režim bývalé společnosti socialistické republiky natrvalo odezněl. Nově se utvářející vzorce rodinného a reprodukčního chování se vyznačují odklonem od uniformity a příklonem k rozmanitějším formám životních strategií, pluralizací životních postojů a nárůstem individualismu. Příčinou proměn postojů a hodnot mladých lidí v České republice je ve všech případech označována transformace po roce 1989.¹

Čermáková ve své knize „Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice“ a Hamplová v knize „Životní cyklus, sociologické a demografické perspektivy“ uvádějí faktory, které způsobují či alespoň ovlivňují nové vzorce chování české společnosti. Faktory ovlivňující demografické chování jsou jak demografické (snižující se sňatečnost, zvyšující se rozvodovost, snižující se porodnost), behaviorální povahy (změny hodnotového systému), tak společnost je ovlivněna vnějším klimatem (změnou systému podpory rodiny – eliminace poskytovaných výhod podporujících rodiny, zhoršenými ekonomickými podmínkami, zvyšující se nezaměstnaností). V této souvislosti je v knize Hamplové uveden názor Fialové a Kučery, kteří vnímají tyto změny chování jako důsledek poměrně rychlé adaptace mladých lidí na životní styl západní Evropy.² Změny demografického chování a populačního vývoje české společnosti jsou označovány jako druhý demografický přechod.³

Za nové vzorce chování způsobené výše popsanými faktory lze považovat:

- odklon mladých lidí od zakládání rodiny
- zvyšování průměrného věku při vstupu do manželství
- zvyšování průměrného věku prvorodičky
- příklon mladých lidí k alternativním formám soužití
- nárůst rozvodovosti
- nárůst počtu mimomanželských dětí
- pokles porodnosti
- nárůst počtu lidí, kteří jsou celý život svobodní a bezdětní
- přijímání životní strategie, kde místo rodiny první místo zaujímá práce
- mladými lidmi odkládání rodinného života ve prospěch vzdělání

¹ Kočárová, Jiřina, et al. Sňatek a rodina: zájem soukromý nebo veřejný?. Vyd.1. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Přírodovědecká fakulta, katedra demografie a geodemografie, 2006. s. 7. ISBN 80-86561-93-3.

Čermáková, Marie; et al. Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice. Vyd.1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2002. s. 13-14. ISBN 80-7330-026-5.

² Čermáková, Marie; et al. Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice. Vyd.1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2002. s. 13-14. ISBN 80-7330-026-5.

Hamplová, Dana; et al. Životní cyklus, sociologické a demografické perspektivy. Vyd. 1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2006. s. 61. ISBN 80-7330-082-6.

³ Hamplová, Dana; et al. Životní cyklus, sociologické a demografické perspektivy. Vyd. 1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2006. s. 61. ISBN 80-7330-082-6.

- jako ideální model rodiny je i nyní vnímán: muž a žena v sezdaném soužití žijící se dvěma dětmi. Avšak tento model plno rodin není v současnosti schopno dostat a to z důvodu odkladu rodičovství do pozdějšího věku kvůli vzdělání a pracovní kariéře, poté v tomto časovém úseku stihnou ženy počít pouze jedno dítě

1.1. Charakter současné české rodiny

Formy soužití ženy a muže jsou v současnosti daleko rozmanitější než dříve. Kulturní tlak na jeden, všeobecně závazný model rodinného soužití zeslábl. Hledají se různá řešení, různí lidé se různorodě rozhodují při volbě formy partnerského svazku podle svých individuálních preferencí. „Tradiční nukleární rodina se dvěma dětmi založená na manželství ustupuje do pozadí“, jak uvádí Čermáková.⁴

V následujícím textu bych ráda poukázala na nové formy partnerského soužití související s rodinným životem, na určité životní strategie současné společnosti zde v České republice, jež ovlivňují zakládání rodiny, všeobecně rodinné prostředí.

Jako první formu partnerského soužití představuji soužití na zkoušku. Právě toto soužití je typické v současnosti pro partnerské dvojice, kteří spolu plánují společnou budoucnost. Soužití na zkoušku se totiž ve většině případů postupem času mění v manželství. Z výzkumů veřejného mínění Tučka vyplývá, že o celoživotním soužití v nesezdaném svazku uvažuje pouze menší část mladé generace. Tuček i Hamplová se shodují na tom, že důvodem proměny daného soužití v manželství je očekávání dítěte či rozhodnutí založit rodinu. I v současnosti uzavření sňatku, je všeobecně větším podílem veřejnosti vnímáno jako podmínka rodičovství, přičemž se dá soudit, že hlavní důvod je snaha o legitimaci postavení dítěte.⁵ Výzkumy veřejného mínění Možného ukazují, že založit rodinu má v plánu většina české populace, asi 80% Čechů a nejspíše i stejnému množství se to také povede.⁶

Dudová ve své sociologické studii Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života zjišťuje: „Mladí lidé vstupují do manželství pozvolna a velmi opatrně, k rodičovství přistupují zodpovědněji než generace jejich rodičů, příchod dítěte dlouho a velmi pečlivě plánují, založení rodiny je podmíněno dosažením určité

⁴ Sirovátka, Tomáš; et al. Rodina, zaměstnání a sociální politika. Vyd. 1. Brno: Masarykova univerzita v Brně, Fakulta sociálních studií, Institut pro výzkum reprodukce a intergace společnosti. 2006. s. 32. ISBN 80-7326-104-9.

Tuček, Milan; et al. Sociologická studie. Současná česká společnost. Vyd.1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2002. s. 132. ISBN 80-7330-009-5.

⁵ Hamplová, Dana; et al. Životní cyklus, sociologické a demografické perspektivy. Vyd. 1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2006. s. 69. ISBN 80-7330-082-6.

Tuček, Milan; et al.. Sociologická studie. Současná česká společnost. Vyd.1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2002. s. 133. ISBN 80-7330-009-5.

⁶ Možný, Ivo. Rodina a společnost. Vyd. 2. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). 2006. s. 268. ISBN 80-86429-58-X.

finanční stability, zajištění si společného bydlení a vybudování si určité dostačující pracovní kariéry.⁷ Sociologové tuto strategii označují slovem odkládání sňatku.

V důsledku odkládání sňatků mladými lidmi dochází k nárůstu věku při vstupu do manželství, s čímž souvisí i prudký nárůst svobodných lidí v jejich nejpłodnější věku.⁸ Rychtaříková poté uvádí průměrný věk ženy a muže při vstupu do manželství. V současné době ženy vstupují do manželství průměrně ve 28 letech, muži v průměru ve 30 letech. Sňatečnost žen ve věku 20 let klesla téměř na nulu. Pokud se zaměříme na rodinný status, do manželství vstupují nejčastěji oba partneři jako svobodní.⁹

S fenoménem odkládání sňatků úzce souvisí i odkládání narození prvního dítěte. Většina mladých lidí ve třiceti letech neuvažuje o své bezdětnosti jako o problému. Teprve až v tomto věku považují sami sebe za připravené na rodičovství. Věk, ve kterém jejich rodiče zakládali rodinu, definují tak, že jejich rodiče nad rodičovstvím moc nepřemýšleli, vkročili do rodičovství neplánovaně a bezhlavě. Důvodem této reakce je, že se změnila u mladé generace posloupnost životních kroků, což Dudová potvrzuje těmito slovy: „Ještě na konci 80. let bylo v ČR období vstupu do dospělosti úzce spojeno s ukončením vzdělání, vstupem na trh práce, uzavřením manželství a porodem prvního dítěte a teprve založení rodiny vedlo k založení společné domácnosti. Přičemž vše následovalo velmi rychle po sobě. V současné době se prodlužuje doba mezi ukončením vzdělání, vstupem na pracovní trh, založení samostatné domácnosti a vstupem do manželství. Zatímco stabilizace na trhu práce a založení domácnosti následovalo dříve až po zahájení rodičovství, dnes se stávají tyto aspekty jednou z podmínek zahájení rodičovství.“¹⁰ Možný uvádí že, celá polovina prvních dětí se rodila do osmi měsíců po sňatku, byla počata za svobodna. Obvyklým jevem české společnosti byla velmi mladá manželství, zvláště ve srovnání se současností.¹¹ Dle Rychtaříkové se průměrný věk ženy prvorodičky zvýšil za poslední půlstoletí v průměru o pět let. Dále uvádí: „V České republice se realizuje 90% úhrnné plodnosti do věku 34 let.“¹² K tomuto tématu Kočárová dodává, že věk prvorodiček se základním a vysokoškolským vzděláním se zvyšuje pouze nepatrně. Věk prvorodičky se základním vzděláním je stále kolem 20 let a u vysokoškolsky vzdělané ženy zůstal na 30 letech. Daný jev odůvodňuje tím, že ženy se základním vzděláním tvoří již stabilizovanou subpopulaci a třicetileté ženy

⁷ Dudová, Radka; et al. Sociologická studie. Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života. Vyd.1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2007. s. 30. ISBN 978-80-7330-119-4.

⁸ Chaloupková, Jana; et al. Sociologická studie. Postoje manželství, rodičovství a k rolím v rodině v České republice a v Evropě. Vyd.1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2004. s. 16. ISBN 80-7330-062-1.

⁹ Rychtaříková, Jitka; et al. Rodina, partnerství a demografické stárnutí. Vyd.1. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Přírodovědecká fakulta. 2008. s. 29-30. ISBN 978-80-86561-52-3.

¹⁰ Dudová, Radka; et al. Nové šance a riziky, Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin. Vyd. 1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2008. s. 282-283. ISBN 978-80-7330-138-5.

¹¹ Možný, Ivo. Rodina a společnost. Vyd. 2. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). 2006. s. 257. ISBN 80-86429-58-X.

¹² Možný, Ivo. Rodina a společnost. Vyd. 2. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). 2006. s. 196. ISBN 80-86429-58-X.

Rychtaříková, Jitka; et al. Rodina, partnerství a demografické stárnutí. Vyd.1. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Přírodovědecká fakulta. 2008. s. 15. ISBN 978-80-86561-52-3.

vysokoškolsky vzdělané nemají nejspíš již větší prostor k posunu věku svého mateřství.¹³ Jen pro zajímavost uvádím údaj od Možného, průměrný věk svobodné matky při narození prvního dítěte je vždy nižší než u ženy vdané.¹⁴

V České republice dominují narozené děti v prvním a druhém pořadí. K tomuto Rychtaříková podotýká, tyto děti dnes představují stále 84-86% ze všech živě narozených.¹⁵ Hamplová k této problematice dodává, že v současnosti se každé druhé manželské dítě prvního pořadí narodí za dobu delší než jeden rok od svatby. Též se prodlužuje interval mezi prvním a druhým porodem.¹⁶

Možný a Dudová se shodují na tom, že většina žen i mužů nadále během svého života se chtějí stát rodiči a to zejména dvou dětí. Tyto reprodukční preference však často neodpovídají pozdější reprodukční realitě.¹⁷ Důvody, jež ovlivňují vyjádřené preference ohledně počtu dětí, mohou být buďto „individualistické (nemožnost najít vhodného životního partnera, neshoda partnerů na reprodukčních plánech, klesající zájem mužů o otcovství) nebo mohou souviset s určitými společenskými problémy (nepříznivá bytová politika, špatná socioekonomická situace, nestabilní pozice na trhu práce).“¹⁸ Dále se tito autoři shodují na dalším faktu, že velkou roli zde hraje úroveň dosaženého vzdělání. Platí, čím vzdělanější žena, tím méně dětí bude s největší pravděpodobností mít.¹⁹

Velkým problémem souvisejícím s populačním vývojem je nízká míra porodnosti, která se v současnosti nachází pod úrovní prosté reprodukce.²⁰ Možný i Kočárová za tímto problémem vidí fakt, že nízká míra porodnosti není zaviněna tím, že by zanikal model dvoudětné rodiny a objevoval by se model jednodětných rodin, ale především tím, že stoupá podíl celoživotně bezdětných žen. Vícedětné rodiny jsou v České republice spíše výjimkami.²¹

Již výše bylo nastíněno, že bezdětnost žen okolo 30 roku jejich věku není v současnosti nic neobvyklého. Dudová shledává bezdětnost nebezpečnou z toho důvodu: „pokud v generaci, která dospívá ve společnosti s vysokým podílem celoživotně bezdětných,

¹³ Kočárová, Jiřina; et al.. Sňatek a rodina: zájem soukromý nebo veřejný?. Vyd.1. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Přírodovědecká fakulta, katedra demografie a geodemografie, 2006. s.38. ISBN 80-86561-93-3.

¹⁴ Kočárová, Jiřina; et al.. Sňatek a rodina: zájem soukromý nebo veřejný?. Vyd.1. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Přírodovědecká fakulta, katedra demografie a geodemografie, 2006. s.30-31. ISBN 80-86561-93-3.

¹⁵ Rychtaříková, Jitka; et al. Rodina, partnerství a demografické stárnutí. Vyd.1. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Přírodovědecká fakulta. 2008. s. 16. ISBN 978-80-86561-52-3.

¹⁶ Hamplová, Dana; et al. Životní cyklus, sociologické a demografické perspektivy. Vyd. 1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2006. s. 129. ISBN 80-7330-082-6.

¹⁷ Dudová, Radka; et al. Sociologická studie. Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života. Vyd.1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2007. s. 85. ISBN 978-80-7330-119-4.

Možný, Ivo. Rodina a společnost. Vyd. 2. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). 2006. s. 261. ISBN 80-86429-58-X.

¹⁸ Dudová, Radka; et al. Sociologická studie. Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života. Vyd.1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2007. s. 83. ISBN 978-80-7330-119-4.

¹⁹ Možný, Ivo. Rodina a společnost. Vyd. 2. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). 2006. s. 263. ISBN 80-86429-58-X.

Dudová, Radka; et.al. Nové šance a riziky, Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin. Vyd. 1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2008. s. 253. ISBN 978-80-7330-138-5.

²⁰ dle údajů za rok 2009 Českého statistického úřadu: přirozený přírůstek na 1000 obyv. =1,4

²¹ Možný, Ivo. Sociologie rodiny. Vyd.2. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). 2002. s. 167. ISBN 80-86429-05-9. Kočárová, Jiřina; et al. Sňatek a rodina: zájem soukromý nebo veřejný?. Vyd.1. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Přírodovědecká fakulta, katedra demografie a geodemografie, 2006. s. 20. ISBN 80-86561-93-3. Tamtéž, s. 66.

bude pravděpodobně i ve svém životě preferovat bezdětnost.²² Bezdětnost je kombinací několika faktorů. Jde buďto o dobrovolnou volbu (upřednostňují seberealizaci, studia, zájmů, práce- jen pro zajímavost Možný uvádí, že asi polovina vysokoškoláček se nedokáže smířit s nároky zaměstnání a mateřství a nakonec sami dobrovolně zůstávají celoživotně bezdětné) či o nechtěnou bezdětnost v důsledku určité nepříznivé životní situaci (většinou jde o nepřízeň ekonomickou, bytovou, nemožnost dostatečně zabezpečit rodinu). Rozdíl toho, kdy mladí lidé za minulého režimu zcela se samozřejmostí v nízkém věku zakládali rodiny, ať už Možný, Kočárová, Hamplová či Dudová vidí v tom, že dříve tu existoval stát s určitými garancemi většími než dnes (byla zde možnost vzít si novomanželskou půjčku, byla zde nulová nezaměstnanost, rodiny s dětmi měli větší šanci získat byt). Dále byla zcela běžná výpomoc starší generace. Bylo též obvyklé společné bydlení s prarodiči. V současné době jsou mladí lidé vedeni daleko více k samostatnosti a pokládají rodičovství za velmi závažné rozhodnutí.²³ Hamplová tvrdí, že dlouhodobý odklad rodičovství související s větší mírou nerozhodnosti a nejistoty ohledně založení rodiny napomáhá bezdětnosti. Ženy i muži si mohou již zvyknout na svůj život bez dítěte – bez větší míry závazků a nakonec se pro založení rodiny už nikdy nemusí rozhodnout.²⁴

Ráda bych se tímto opět vrátila k formám soužití ženy a muže a upozornila na novou variantu partnerského života současné společnosti a to sice na nesezdaná soužití. Současná česká společnost už nepokládá za nutné stvrzovat svůj vztah jakoukoli smlouvou. Na základě výzkumů Kočárové vyplývá, že postoje mladých lidí k manželství, rodině a životnímu stylu jsou poměrně rozporuplné. „Mladí lidé děti mít chtějí, děti by dle nich měly vyrůstat v sezdané rodině, ale sňatek tato generace uzavírat příliš nehodlá.“²⁵

Dle šetření Chaloupkové lze konstatovat, že obecně se s nejmenší podporou jakékoli alternativní formy partnerského svazku setkáváme u lidí se základním vzděláním. Liberálnější postoje obecně zastávají lidé s maturitou a vysokoškolským vzděláním. Zajímavé ale je, že lidé s nižším vzděláním a z nižších společenských tříd odmítají partnerské svazky bez oddacího listu. Přitom ale v reálném životě právě mezi těmito lidmi se vyskytuje nejvíce nesezdaných soužití a to dokonce dlouhodobých. Naopak postojově daleko otevřenější lidé s vyšším vzděláním nakonec sňatek ve většině případů uzavřou.²⁶

²² Dudová, Radka; et al. Sociologická studie. Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života. Vyd.1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2007. s. 86. ISBN 978-80-7330-119-4.

²³ Hamplová, Dana; et al. Životní cyklus, sociologické a demografické perspektivy. Vyd. 1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2006. s. 74. ISBN 80-7330-082-6.

Možný, Ivo. Rodina a společnost. Vyd. 2. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). 2006. s. 185. ISBN 80-86429-58-X.
Dudová, Radka; et al. Sociologická studie. Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života. Vyd.1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2007. s. 108. ISBN 978-80-7330-119-4.

Kočárová, Jiřina; et al. Sňatek a rodina: zájem soukromý nebo veřejný?. Vyd.1. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Přírodovědecká fakulta, katedra demografie a geodemografie, 2006. s. 57. ISBN 80-86561-93-3.

²⁴ Hamplová, Dana; et al. Životní cyklus, sociologické a demografické perspektivy. Vyd. 1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2006. s. 74. ISBN 80-7330-082-6.

²⁵ Kočárová, Jiřina, et al. Sňatek a rodina: zájem soukromý nebo veřejný?. Vyd.1. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Přírodovědecká fakulta, katedra demografie a geodemografie, 2006. s. 9. ISBN 80-86561-93-3.

²⁶ Chaloupková, Jana; et al. Sociologická studie. Postoje manželství, rodičovství a k rolím v rodině v České republice a v Evropě. Vyd.1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2004. s. 18-25. ISBN 80-7330-062-1.

Jak jsem uvedla, klesá hodnota formálního svazku, klesá hodnota i manželského slibu “dokud nás smrt nerozdělí“, což se dá dokázat velkou mírou rozvodovosti panující zde v České republice. Rozvodovost má přímý dopad na destabilizaci rodiny, jelikož lidé jsou si vědomi velkého rizika rozvodu a tak tomu přizpůsobují své životní strategie. Jak oddací list, tak společný majetek a dítě komplikují rozvod. Narůstá snaha udržet odděleně vstupní kapitály obou partnerů, což je mnohdy zajištěno prostřednictvím předmanželské smlouvy. Často je volena též strategie opatrných investic do vztahu – dítě je též určitý druh investice. Rozhodování, zda mít dítě či nikoli je proto velmi obezřetné. Riziko rozchodu přispívá k odkládání mateřství a dokonce někdy může směřovat až k bezdětnosti. Empiricky je též dokázáno, že zvýšená ekonomická aktivita žen a snaha žen o vybudování si své vlastní kariéry, zvyšuje riziko rozchodu. Sirovátka upozorňuje, že všechny výše uvedené strategie rozchod poměrně usnadňují, jelikož zajištěná bezdětná žena partnera snadněji opustí a je též snadněji opustitelná.²⁷

Rozvod však neznamená, že je jejich neúspěch v manželství odradí od dalšího partnerského soužití. Určitý podíl lidí volí nesezdané soužití, ale velmi často se rozhodnou pro opětovné manželství. Toto opakované manželství má větší pravděpodobnost rozpadu. Možný vyjadřuje názor, že partneři, kteří mají zkušenost s rozvodem, jako by se ho méně báli.²⁸ Obecně platí, čím déle manželství trvá, tím je menší pravděpodobnost rozpadu tohoto svazku.²⁹ Tuček ve své sociologické studii „Současná česká společnost“ poukazuje na fakt, že postoje mladé generace jsou vždy odvislé od jejich zkušeností z dětství. Záleží na tom, jaké manželství měli jejich rodiče, na kvalitě tohoto soužití, na typu soužití rodičů.³⁰

Dle šetření Možného vyplývá, že nejstabilnější jsou ty rodiny, kde:

- manželka odpovědně a láskyplně pečuje o svého muže
- manžel je úspěšný ve svém povolání
- nehádají se často kvůli sexu a vzájemným vztahům
- podařilo se jim úspěšně integrovat do svých rodinných vztahů obě své širší rodiny a staré přátele
- manžel je tolerantní ke své ženě³¹

Z důvodu snižující se stability partnerských svazků, zvyšujícího se počtu rozvodů a rozchodů nesezdaných párů narůstá podíl neúplných domácností. V čele neúplné rodiny skoro ve všech případech je žena, jelikož právě ženě častěji než mužům soudy svěřují děti. Zvyšuje se i počet žen, které z nejrůznějších důvodů se rozhodnou vychovávat své dítě bez partnerského vztahu. V neúplných domácnostech je patrné větší napětí ve sladění zaměstnání a rodinných povinností. Ve větší míře tyto domácnosti pobírají finanční podporu

²⁷ Sirovátka, Tomáš; et al. Rodina, zaměstnání a sociální politika. Vyd. 1. Brno: Masarykova univerzita v Brně, Fakulta sociálních studií, Institut pro výzkum reprodukce a intergace společnosti. 2006. s. 34. ISBN 80-7326-104-9.

²⁸ Možný, Ivo. Rodina a společnost. Vyd. 2. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). 2006. s. 224. ISBN 80-86429-58-X.

²⁹ Možný, Ivo. Sociologie rodiny. Vyd.2. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). 2002. s. 179. ISBN 80-86429-05-9.

³⁰ Tuček, Milan; et al.. Sociologická studie. Současná česká společnost. Vyd.1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2002. s. 131. ISBN 80-7330-009-5.

³¹ Možný, Ivo. Rodina a společnost. Vyd. 2. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). 2006. s. 226. ISBN 80-86429-58-X.

ze strany státu, která však není rodinami hodnocena jako dostatečná. Neúplné domácnosti jsou často domácnostmi balancujícími na hranici chudoby.³² Je to dáno kombinací nízkého příjmu, jelikož zde chybí příjem muže, který je většinou vyšší než u ženy. Dále náklady na péči o dítě též nejsou zanedbatelné a stále se zvyšují. Navíc v čele těchto rodin jsou často ženy s nižším vzděláním. Dalším důvodem je to, že tyto ženy s dětmi jsou nejčastěji diskriminovanou skupinou na trhu práce.

Z výzkumů veřejného mínění Chaloupkové bylo zjištěno, že roste počet lidí, kteří souhlasí s tím, že výchovu dítěte může zvládnout pouze jeden rodič. Dle Chaloupkové tato skutečnost svědčí o tom, že česká veřejnost je vysoce tolerantní k rozvodům a též i ke svobodnému mateřství.³³

V neposlední řadě bych se chtěla zmínit o rodičovství a to zejména rodičovství ve vztahu otec a syn. Dá se říci, že role matky je vnímána pořád stejným způsobem. Role otce se ale postupem času dosti změnila. Hovoří se o krizi otců či dokonce o smrti otcovství. Křížová a Hamplová vysvětlují situaci nejasným obsahem role otce. Též je dána tím, že otcové se z rodin vytrácejí, narůstá počet neúplných rodin. Otec v minulosti plnil funkci autority a živitele v rodině, jeho role byla takto určitým způsobem vymezena. Nyní, díky zaměstnanosti žen a díky tomu, že ženy jsou schopny dítě vychovat samy, tato role otce zaniká. Jako problém je pocíťováno zejména odcizení otce s dětmi, které vzrůstá v důsledku rozvodů, žití otců a dětí v odděleném prostředí. K dané problematice poté dodávají: „Naskytují se, ale nové možnosti pro roli muže v rodině. Na otce jsou kladeny nové požadavky na jeho roli a to je zapojení se do výpomoci s chodem domácnosti a zejména do každodenní péče o dítě, podílení se na výchově svých dětí.“³⁴

Ráda bych následující kapitolou navázala právě na téma péče o dítě. Především bych chtěla upozornit na problematiku rozdělení rolí v domácnosti dle pohlaví, jelikož dané rozdělení povinností v souvislosti s chodem domácnosti a péčí o rodinu má přímý vliv na možnosti ženy zajistit slučitelnost rodiny a práce.

³² Sirovátka, Tomáš; et al. Rodina, zaměstnání a sociální politika. Vyd. 1. Brno: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a intergace společnosti, Masarykova univerzita v Brně. 2006. s. 36. ISBN 80-7326-104-9. Hamplová, Dana; et al. Životní cyklus, sociologické a demografické perspektivy. Vyd. 1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2006. s. 202. ISBN 80-7330-082-6.

³³ Chaloupková, Jana; et al. Sociologická studie. Postoje manželství, rodičovství a k rolím v rodině v České republice a v Evropě. Vyd.1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2004. s. 49. ISBN 80-7330-062-1.

³⁴ Křížová, Alena; et al. Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny?. Vyd.1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2003. s. 65. ISBN 80-7330-048-6.
Hamplová, Dana; Šalamounová, et al. Životní cyklus, sociologické a demografické perspektivy. Vyd. 1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2006. s. 172-173. ISBN 80-7330-082-6.

1.2. Dělbá práce a rolí v rodině dle pohlaví

Postavení žen ve společnosti za několik desetiletí doznalo významných změn. Jednou z těchto změn je masový vstup žen na pracovní trh a rozšíření možností vzdělávání pro ženy, což vedlo k ekonomické nezávislosti žen. Důraz na plnou zaměstnanost žen, nízká úroveň příjmů vyžadující, aby do rodinného rozpočtu přispíval jak muž, tak žena, vedly k prosazení modelu dvoupríjmové rodiny. Chaloupková říká k danému tématu: „Vstup žen na pracovní trh však nebyl doprovázen změnou dělby povinností mezi partnery v rodinném prostředí. Zaměstnané ženy jsou tak nuceny zvládat jak pracovní tak rodinné povinnosti.“³⁵ I ženy se stávají živitelkami rodiny, jsou zodpovědné za finanční zajištění rodiny a k tomu dále jsou zodpovědné již už pouze ony za péči o děti a chod domácnosti. V této souvislosti se mluví o tzv. dvojí zátěži.³⁶

Role v české rodině jsou i dnes založeny na tzv. genderových stereotypech. Dle těchto stereotypů rodinná sféra je přisouzena ženě. Čermáková shledává jako důvod tohoto nahlížení na ženu: „Schopnost ženy přivádět na svět děti, ta se transformuje v povinnost o děti pečovat a zároveň pečovat o celou domácnost, kdežto veřejná sféra je přiurčena muži.“³⁷ Na základě těchto předem přisouzených vzorců jsou rozděleny odpovědnosti jednotlivým členům v rámci rodiny.³⁸ Soudobá situace se však nejeví takto negativně. Současný model rodiny se přibližuje stále více modelu egalitářskému nežli modelu tradičnímu. Veselá charakterizuje egalitářský model rodiny jako rovnocenné postavení obou partnerů v rámci rodiny. Jak žena, tak muž se vzájemně zastupují ve všech rodinných povinnostech.³⁹ I když se současná rodina přibližuje k tomuto modelu, muži se větší měrou začínají zapojovat do domácnosti a zejména do péče o dítě, rovnocenné partnerství je ještě vzdálená idea.

Čermáková polemizuje, proč práce v domácnosti je hodnocena v horším slova smyslu nežli práce placená. „Práce v domácnosti produkuje služby či zboží výhradně pro potřeby členů rodiny. Práce ženy v domácnosti je považována společností zcela za samozřejmou, proto ocenění této práce je velmi nízké.“⁴⁰ Možný se k této problematice též vyjadřuje: „Nízké ohodnocení neplacené práce pramení z toho, že má pouze hodnotu užitkovou nikoli tržní jako placená práce, proto jde o práci druhořadou, ač je stejně časově i fyzicky náročná.“⁴¹

Práce v rámci rodiny jako je odpovědnost za chod domácnosti a péče o děti je považována za ryze soukromý problém každé rodiny, i přestože ve skutečnosti přerůstá i do

³⁵ Chaloupková, Jana; et al. Sociologická studie. Postoje manželství, rodičovství a k rolím v rodině v České republice a v Evropě. Vyd.1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2004. s. 30. ISBN 80-7330-062-1.

³⁶ Tamtéž

³⁷ Čermáková, Marie; et.al. Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice. Vyd.1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2002.s.16. ISBN 80-7330-026-5.

³⁸ Tamtéž

³⁹ Veselá, Renata; et al. Rodina a rodinné právo – historie, současnost a perspektivy, Vyd.2. Praha: Eurolex Bohemia s.r.o., 2005. s. 51. ISBN 80-86432-93-9.

⁴⁰ Čermáková, Marie; et.al. Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice. Vyd.1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2002.s.17. ISBN 80-7330-026-5.

⁴¹ Možný, Ivo. Sociologie rodiny. Vyd.2. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). 2002. s. 150. ISBN 80-86429-05-9.

sféry veřejné. Rozdělení povinností ve sféře soukromé má jistý vliv i na angažovanost dané ženy či muže v zaměstnání, neboť jim zvyšuje nebo naopak snižuje možnost pro seberealizaci mimo rodinnou sféru. „U nás se však stále mlčky předpokládá, že tíha každodenní zodpovědnosti za chod rodiny a domácnosti leží hlavně na ženě a je to v první řadě její problém, jak si dokáže poradit se skloubením rodinných a pracovních povinností. Na muže v tomto směru nebývá vyvíjen tak silný sociální tlak. Toto schéma platí pro většinu jak jednokariérových, tak dvoukariérových dvojic“, vyjadřuje se Čermáková.⁴² Shodný názor vyjadřuje i Dudová svým tvrzením, čím více člověk svého času stráví v zaměstnání a čím vyšší pozici zde zastává, tím méně času pak má pro rodinu a povinnosti s ní spojené. V rodině, kde oba partneři si budují své pracovní kariéry, zde je situace pro ženu při stereotypním rozložení rolí v rodině nadměrně zatěžující.⁴³

Rozložení povinností v rodině do značné míry závisí na fázi rodinného cyklu. Mladá bezdětná generace je nakloněna rovnoměrné dělbě práce v domácnosti a alespoň na začátku společného partnerského soužití oba partneři poměrně rovnocenně zastávají povinnosti spojené s chodem domácnosti. Tyto páry také vykazují nejmenší počet hodin strávených domácími povinnostmi. Zlom však ve většině rodin nastává s příchodem prvního dítěte. Téměř ve všech případech zůstává žena doma s dítětem a tím pádem přebírá většinu povinností v rámci domácnosti, které se samozřejmě s narozením dítěte maximalizovaly. V tomto období dochází k největším disproporcím mezi počtem hodin, které stráví muž a žena domácími pracemi, říká Křížová.⁴⁴ Tuček reflektuje situaci, kdy na rodičovskou dovolenou nastupuje muž. Pokud nastoupí na rodičovskou dovolenou muž, přebírá pouze povinnosti spojené s péčí o dítě, nikoli povinnosti spojené s chodem o domácnost. Ty neustále zůstávají na bedrech ženy.⁴⁵

V důsledku zvýšené finanční zátěže, která je spojena s narozením dítěte a odchodem ženy na rodičovskou dovolenou, je u muže vyvíjen tlak především na finanční zajištění rodiny. V tomto období se mění rozdělení činností v domácnosti a to většinou již natrvalo. Při opětovném nástupu ženy do zaměstnání již rozdělení rolí v rodině zůstává dle zaběhnutého modelu z období rodičovské dovolené. S postupujícím věkem dětí se zátěž domácími povinnostmi postupně snižuje a to ve prospěch zvyšující se angažovanosti žen na trhu práce. Nicméně ani poté, co i poslední potomek opustí domov svých rodičů, se genderová rovnost v rodině nevrací na úroveň před založením rodiny.⁴⁶ Velká část žen si tak volí takovou práci, která je vhodná pro sladění domácích povinností a péče o děti, nebo

⁴² Čermáková, Marie; et al. Proměny současné české rodiny (rodina-gender-stratifikace). Vyd.1. Praha:Sociologické nakladatelství (SLON). 2000. s. 137. ISBN 80-85850-93-1.

⁴³ Dudová, Radka; et al. Sociologická studie. Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života. Vyd.1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2007. s. 74. ISBN 978-80-7330-119-4.

⁴⁴ Křížová, Alena; et al. Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny?. Vyd.1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2003. s. 48-50. ISBN 80-7330-048-6.

⁴⁵ Tuček, Milan; et al. Současná česká společnost, Sociologická studie. Vyd.1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2002. s. 156. ISBN 80-7330-009-5.

⁴⁶ Čermáková, Marie; et al. Proměny současné české rodiny (rodina-gender-stratifikace). Vyd.1. Praha:Sociologické nakladatelství (SLON). 2000. s. 119. ISBN 80-85850-93-1.

alespoň dopředu zvažuje, jaké kompromisy bude muset podstoupit, pokud se bude chtít stát rodičem, dodává jak Čermáková, tak Křížová k danému tématu.⁴⁷

I přes tyto uvedené skutečnosti dochází k oslabování výlučně separovaných rolí v rámci rodiny. Ženy neustále vykonávají nejnáročnější časové aktivity a činnosti mající charakter každodenní péče. Spočívá na nich mnohem větší podíl odpovědností za péči o dítě. Jak bylo ale uvedeno výše, muži se již zapojují do výchovy dětí větší měrou, než tomu bylo dříve. Jde většinou o aktivity, kde není vyžadována pravidelnost činnosti, a které nutně nesouvisejí se základní péčí o dítě. Současní otcové se angažují zejména ve volnočasových aktivitách.⁴⁸ Samozřejmě s domácími pracemi i s péčí o dítě může vypomoci buďto člen rodiny, nejčastěji prarodiče či je možné si najmout placenou pracovní sílu, což však v České republice není obvyklé z důvodu finanční nákladnosti.

Co se týče dělby konkrétních prací spojených s chodem domácnosti, ženy bez pomoci ostatních členů rodiny vykonávají činnosti jako je vaření, praní, žehlení a běžný úklid. Nákupy a péče o nemocné obstarávají též většinou ženy, ale už u určitého podílu rodin jsou vykonávány střídavě či společně. Péče o nemocné je vykonávána střídavě, zejména pokud je nemocný jeden z partnerů. Muži jsou v tomto období schopni zastávat veškeré domácí práce, ale po uplynutí tohoto období se vracejí obvykle k tradičnímu stereotypnímu rozdělení rolí. Muži se dále nejčastěji participují ve vaření, mytí nádobí. Pokud však muži vaří, pak to obvykle dělají ze záliby, což znamená, že vaří, pouze kdy chtějí. Muži obvykle chápou domácí práce a péči o dítě jako zábavu, jako určitou vítanou změnu ve svém volném čase. Zatímco pro ženy tyto činnosti představují nejčastěji povinnost. Muži ve většině případů obstarávají údržbářské práce, drobné opravy v domácnosti. Pokud mužům zbývá při jejich práci čas, raději se rozhodnou jej věnovat dítěti než pomoci ženě při každodenních domácích povinnostech.⁴⁹

V otázkách rozhodování o záležitostech, které se vztahují k rodinnému životu, činí jej převážně oba partneři společně. Společně rozhodují například: o víkendových aktivitách rodiny, o koupi nákladnějších věcí, o výchově dětí nebo o hospodaření s finančními prostředky rodiny.⁵⁰

⁴⁷ Čermáková, Marie; et.al. Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice. Vyd.1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2002.s.69-70. ISBN 80-7330-026-5.

Křížová, Alena; et al. Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny?. Vyd.1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2003. s. 48-50. ISBN 80-7330-048-6.

⁴⁸ Hamplová, Dana; et al. Životní cyklus, sociologické a demografické perspektivy. Vyd. 1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2006. s. 157. ISBN 80-7330-082-6.

⁴⁹ Čermáková, Marie; et al. Proměny současné české rodiny (rodina-gender-stratifikace). Vyd.1. Praha:Sociologické nakladatelství (SLON). 2000. s. 120. ISBN 80-85850-93-1.

Tamtéž, s. 117.

Křížová, Alena; et al. Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny?. Vyd.1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2003. s. 54. ISBN 80-7330-048-6.

Dudová, Radka; et al. Nové šance a riziky, Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin. Vyd. 1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2008. s. 66. ISBN 978-80-7330-138-5.

Tuček, Milan; et al. Současná česká společnost, Sociologická studie. Vyd.1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2002. s. 163. ISBN 80-7330-009-5.

⁵⁰ Křížová, Alena; et al. Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny?. Vyd.1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2003. s. 55. ISBN 80-7330-048-6.

Ženy v průměru věnují domácím povinnostem 2,5krát více času než jejich protějšky, v průměru se ženy zabývají domácími pracemi 3,5hod. denně.⁵¹ Dudová naráží na další nerovnost v rámci dělby rolí v rámci domácnosti. Obvykle nadprůměrně pracovně vytížení muži jsou vyvázáni z veškerých povinností spojených se zabezpečením chodu domácností. U nadprůměrně časově vytížené ženy se partneři zapojují do domácích prací, ale i ženy se musejí podílet na chodu domácnosti.⁵²

2. ZAMĚSTNÁNÍ

Nyní se dostáváme do další části bakalářské práce, která si klade za cíl charakterizování postavení ženy na trhu práce. Poté, co jsem nastínila angažovanost žen v rámci rodiny, bych chtěla pozornost zaměřit, jak rodina neboli rodičovství ovlivňuje participaci žen na trhu práce zde České republice.

Před rokem 1989 se český pracovní trh vyznačoval vysokou jistotou práce, malou orientací na výkon a modelem jednoho zaměstnání na celý život. S příchodem tržního hospodářství se začaly objevovat nové možnosti organizace pracovní doby, nové formy zaměstnanosti a společnost začala být ohrožována do té doby neznámým jevem nezaměstnaností. S rostoucí konkurenceschopností na trhu firmy začaly vyžadovat flexibilitu, maximální výkony pracovní síly a vysokou produktivitu práce. Negativním jevem těchto faktorů je výrazné snížení jistoty práce. Jak říká Dudová: „Na jedné straně se oslabuje model celoživotního zaměstnání na smlouvu na dobu neurčitou, kdy je pevně určen začátek a konec pracovní doby, což v některých případech umožňuje lepší možnosti pro sladění pracovního a soukromého života a přináší nové možnosti pro volbu životního stylu.“⁵³ V jiné sociologické studii uvádí: „Současný trh práce se také vyznačuje preferencí tzv. mužského modelu pracovní dráhy, kdy je požadována práce bez přerušení od nástupu do prvního zaměstnání až po důchodový věk, nenarušená soukromými záležitostmi, dlouhá pracovní dobu na pracovišti, schopnost časové a prostorové flexibility dle potřeb zaměstnavatele.“⁵⁴

V současnosti jsme svědky toho, jak práce nabývá na stále větší společenské důležitosti. Většina lidí si buduje skrze pracovní kariéru vlastní identitu. Práce je zdrojem seberealizace a sociálních kontaktů. Zaměstnání dodává jednotlivcům sebevědomí. Zejména pak ženám dodává pocit svobody a nezávislosti na partnerovi. Práce zásadním způsobem

⁵¹ Dudová, Radka; et al. Sociologická studie. Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života. Vyd.1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2007. s. 32. ISBN 978-80-7330-119-4.

⁵² Dudová, Radka; et al. Sociologická studie. Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života. Vyd.1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2007. s. 76-77. ISBN 978-80-7330-119-4.

⁵³ Dudová, Radka; et al. Nové šance a riziky, Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin. Vyd. 1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2008. s. 11-16. ISBN 978-80-7330-138-5.

⁵⁴ Dudová, Radka; et al. Sociologická studie. Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života. Vyd.1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2007. s. 24. ISBN 978-80-7330-119-4.

ovlivňuje životní styl jednotlivců. Práce je jedním z nejvíce důležitých aspektů života, jež zasahuje ať už pozitivně či negativně zásadním způsobem i do soukromého života.⁵⁵

2.1. Charakteristika současného pracovního trhu z pohledu postavení ženy na trhu práce

Jak bylo již zmíněno, na trhu práce se již participuje několik generací žen, které se společně s muži staly živiteli rodiny, a v České republice se tím pádem ustálil model tzv. dvoupříjmové rodiny. Pracovní pozice žen se postupně vyrovnávají s pracovními pozicemi mužů a to zejména díky vzrůstajícímu vzdělání a kvalifikace žen. Ženy pronikají do dříve mužských profesí, roste podíl žen orientovaných na pracovní kariéru. Vstup žen na trh práce vede ke ztížené situaci v rámci péče o rodinu, což je jeden z faktorů, který vytváří tlak na to, aby se také v rodině výkon mužů vyrovnával s ženským výkonem. V české společnosti však neustále přetrvává představa o tradičně rozdělených rolích mezi mužem a ženou, kdy muž zajišťuje finanční zabezpečení rodiny a žena zabezpečuje chod domácnosti a péči o dítě. Dané stereotypní představy se poté přímo promítají do možností žen uplatnit se na českém trhu práce.⁵⁶

Socioložka Hakim určuje tři typy žen dle jejich volby.

- Prvním typem jsou ženy orientované na domácnost, jež akceptují tradiční rozdělení rolí. Většina těchto žen buď nikdy nepracovala či pracovala pouze do doby, než uzavřela sňatek či do doby příchodu prvního dítěte. Do práce se již poté navracejí, jen v extrémních případech jako je rozvod či v případě manželovo ztrátě zaměstnání.
- Druhým typem jsou ženy, které se orientují na svou pracovní kariéru. Některé z těchto žen dokonce mají děti. Děti ale pro ně nepředstavují ten nejdůležitější aspekt života. Hakim tyto ženy přirovnává k mužům, kteří mají děti spíše jako výraz normality a věnují se mu jen v části svého volného času. Péči o dítě často zajišťuje jiná osoba či instituce.
- Posledním typem je typ adaptivní ženy, která se snaží kombinovat rodinné a pracovní povinnosti. Nevymezuje si žádné priority v těchto dvou oblastech. Většinou jde o ženy, které si vybudovaly kariéru neplánovitě. Nemají jasně určené životní cíle. Často se jejich životní cíle mění dle naskytnutých příležitostí. Připravují se na povolání z důvodu, pokud by se nevdaly za muže, který je dokáže bez jejich pomoci finančně zajistit či z důvodu, že by se

⁵⁵ Dudová, Radka; et al. Sociologická studie. Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života. Vyd.1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2007. s. 24. ISBN 978-80-7330-119-4.

Křížová, Alena; et al. Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny?. Vyd.1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2003. s. 30. ISBN 80-7330-048-6.

⁵⁶ Sirovátka; Tomáš; et el. Rodina, zaměstnání a sociální politika. Vyd. 1. Brno: Masarykova univerzita v Brně, Fakulta sociálních studií, Institut pro výzkum reprodukce a intergace společnosti. 2006. s. 27. ISBN 80-7326-104-9.

rozvedly. Pokud se provdají za dobře finančně zajištěného muže, mohou se vzdát svého zaměstnání.⁵⁷

Nyní bych ráda nastínila pracovní dráhu většiny žen zde v České republice. V období, kdy žena vstupuje do svého prvního zaměstnání, pracovní křivka zaměstnanosti kopíruje vesměs pracovní křivku muže. Pracovní dráha ženy se začíná odlišovat od pracovní dráhy muže s příchodem prvního dítěte.⁵⁸

V České republice opouštějí pracovní trh za účelem péče o dítě téměř ve všech případech ženy. Objevují se i případy, kdy nastoupí na rodičovskou dovolenou muž, ale jde pouze o výjimky. Důvodem je vyšší finanční příjem muže. V období, kdy je rodina daleko více finančně vytížena než kdykoli předtím, je nemožné, aby se rodina vzdala vyššího příjmu. Muž často vnímá odchod ženy na mateřskou dovolenou jako její přirozený úděl, její svobodné rozhodnutí, kdy automaticky její osobní požadavky přecházejí do pozadí, jak říká Čermáková.⁵⁹

Ženy po narození dítěte zůstávají na rodičovské dovolené tři až čtyři roky. Matky, které se rozhodnou pro další dítě, nastupují na další rodičovskou dovolenou. „Ženy tak přerušují svou pracovní kariéru na dva až deset let. Doba tohoto přerušení je vždy závislá na počtu dětí, dle současného trendu v rámci porodnosti je doba přerušení dva až čtyři roky“, což se uvádí Doležalová Janouchová ve své knize „Ženy na trhu práce: realita a perspektivy“. ⁶⁰ Narození dítěte zpravidla ovlivňuje pracovní kariéru ženy v negativním slova smyslu. Sirovátka vysvětluje, že mnohdy tyto negativní dopady zaznamenává více žena s nižším vzděláním, nižším socioekonomickým statutem. Tyto ženy častěji inklinují k delším přestávkám na pracovním trhu a v některých případech se na trh práce již vrátit nemusejí. Naopak ženy s vyšším vzděláním se vracejí na trh práce po kratších časových intervalech a poté pokračují v práci na plný úvazek, v menší míře pouze na částečný. Tyto rozdíly jsou dány tím, že žena s nižším vzděláním se delší přestávkou na trhu práce nevystavuje takovým ztrátám (platovým, pozice, potencionální kariérní postup, zastarávání kvalifikace) jako žena s vyšším vzděláním.⁶¹ Doležalová Janouchová k tomuto tématu dodává: „U žen s nižším vzděláním nehrozí až tak, že by ztratily kvalifikaci, ale panuje zde větší míra nezaměstnanosti, horší pracovní podmínky a neochota zaměstnavatelů vycházet vstříc matkám s malými dětmi.“⁶² Další nevýhodou je, že ženy často neudržují žádné kontakty se svým pracovištěm. Chudáčková konstatuje, že též v neprospěch ženy je, že zaměstnavatelé svým zaměstnancům nenabízejí doškolení, rekvalifikační kurzy či možnost

⁵⁷ Dudová, Radka; et.al. Nové šance a riziky, Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin. Vyd. 1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2008. s. 157-158. ISBN 978-80-7330-138-5.

⁵⁸ Čermáková, Marie; et al. Proměny současné české rodiny (rodina-gender-stratifikace). Vyd.1. Praha:Sociologické nakladatelství (SLON). 2000. s. 91-92. ISBN 80-85850-93-1.

⁵⁹ Čermáková, Marie; et al. Proměny současné české rodiny (rodina-gender-stratifikace). Vyd.1. Praha:Sociologické nakladatelství (SLON). 2000. s. 112-111 . ISBN 80-85850-93-1.

⁶⁰ Doležalová Janouchová, Alexandra; et al. Ženy na trhu práce: realita a perspektivy. Vyd. 1. Praha: Gender Studies, o.p.s. 2007. s. 23. ISBN 978-80-86520-23-0.

⁶¹ Sirovátka, Tomáš; et el. Rodina, zaměstnání a sociální politika. Vyd. 1. Brno: Masarykova univerzita v Brně, Fakulta sociálních studií, Institut pro výzkum reprodukce a intergace společnosti. 2006. s. 213. ISBN 80-7326-104-9.

⁶² Doležalová Janouchová, Alexandra; et al. Ženy na trhu práce: realita a perspektivy. Vyd. 1. Praha: Gender Studies, o.p.s. 2007. s. 26-27. ISBN 978-80-86520-23-0.

práce doma. Pro zaměstnavatele je vždy prioritní maximalizovat zisk a vynaložení co nejmenších nákladů.⁶³

Křížová popisuje další kontrast mezi pracovní kariérou ženy a muže. Zatímco žena kvůli svému mateřství ztrácí na trhu práce svou hodnotu, pro muže je to opačné. Muž, který má manželku a dvě děti je vnímán zaměstnavatelem jako loajálnější pracovní síla – riziko ztráty pracovního místa je pro něj tragičtější než v případě svobodného a bezdětného muže, tudíž pravděpodobně se bude práci věnovat více než bezdětný muž.⁶⁴

Ženy po ukončení rodičovské dovolené nastupují opět na plný pracovní úvazek. Většina žen by upřednostnila zaměstnání na částečný úvazek, ale na českém trhu práce nabídka tohoto druhu práce je velmi omezená. Z důvodu zvládání péče o dítě a obstarávání domácnosti, volí práci bez přesčasů. Práci končící v době, kdy je školka ještě otevřena. Práci, kde žena bude postradatelná v období nepřítomnosti v důsledku nemoci dítěte. V některých případech ženy, aby dosáhly výše nastíněných požadavků, jsou nuceny přijmout pracovní místo, které neodpovídá jejich kvalifikaci a je hůře finančně ohodnoceno. Zaměstnavatelé danou situaci ještě více zhoršují. Pokládají ženy za rizikovou pracovní sílu, jak už kvůli ztracené kvalifikaci tak předpokladu časté nepřítomnosti na pracovišti kvůli péči o dítě.

Návrat do zaměstnání po rodičovské dovolené je pro ženy velmi obtížný. Mnoho žen se v tomto období potýká s nezaměstnaností, jsou často vystaveny diskriminačnímu chování ze strany zaměstnavatele. Ze statistických údajů vyplývá, že zaměstnanost žen-matek do šesti let dětí je v České republice jedna z nejnižších v Evropě, ačkoli celkově je pracovní aktivita českých žen jedna z nevyšších v rámci Evropy.⁶⁵

Doležalová Janouchová uvádí další negativní důsledek rodičovské dovolené. Ženy se v průběhu rodičovské dovolené stávají plně závislými na svých partnerech. Při fungujícím partnerství se tato záležitost nejeví jako problém. Ovšem statistiky dokládají, že plná polovina partnerství stabilních není. V případě rozchodu, kdy žena přerušila svou pracovní kariéru na několik let, ztratila kvalifikaci, přijímá hůře finančně ohodnocené místo, se toto jeví už jako problém. Podle výzkumů se matky především v prvním roce po rozchodu střetávají se skutečnou chudobou.⁶⁶

Není divu, že dle výše popsaných skutečností, mladé ženy odkládají mateřství. Výsledek je poté extrémně nízká porodnost a to i v evropském kontextu. Být matkou je v současné situaci závažné rozhodnutí. Dané rozhodnutí znamená pro většinu žen oproštění se od dosavadního života. Pokud žena nemá litovat svého rozhodnutí a být spokojenou matkou je nutné, aby alespoň pokud panuje takováto situace na trhu práce, za sebou měla dostatečné rodinné zázemí, plnohodnotnou podporu svého partnera.

⁶³ Chudáčková, Táňa; et al. Vybrané problémy české legislativy v oblasti rovného postavení žen a mužů pečujících o děti a návrhy na jejich řešení. Praha: Aperio-Společnost pro zdravé rodičovství. 2005. s. 35. ISBN 80-903087-4-0.

⁶⁴ Křížová, Alena; et al. Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny?. Vyd.1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2003. s. 95. ISBN 80-7330-048-6.

⁶⁵ Doležalová Janouchová, Alexandra; et al. Ženy na trhu práce: realita a perspektivy. Vyd. 1. Praha: Gender Studies, o.p.s. 2007. s. 23. ISBN 978-80-86520-23-0.

⁶⁶ Tamtéž.

Dudová se domnívá, že současný trh práce vykazuje doposud určité maskulinní znaky. Jako důvod uvádí, v minulosti byla placená práce vykonávána většinou pouze muži a řízena pouze muži. Trh práce je přizpůsoben více mužským životním drahám nežli ženským životním drahám. Ačkoli trh práce tvoří z 43% ženská pracovní síla, je veřejná sféra neustále ztotožňována s muži a soukromá sféra přisouzena ženám. Jako maskulinní charakteristiky lze považovat – agresivitu, rozhodnost, sebedůvěru nezávislost, absenci emocí, objektivitu, dominanci, ambice. Tyto charakteristiky jsou vysoce hodnoceny a jsou též na trhu práce vyžadovány. I když je tázáno i po ženských charakteristikách jako je důvěra, týmová spolupráce a kooperace, jsou dané ženské charakteristiky pouze včlenění do prostředí, kde je vyžadována soupeřivost a individualismus.⁶⁷ Brožová podotýká, že velmi důležitým jevem je v současnosti kvalita nabízené služby práce (dobrá odborná kvalifikace, znalost jazyků, práce na počítači, komunikativnost, flexibilita, ochota se vzdělávat a nebránit se změnám).⁶⁸ Tímto se zřetelně ukazuje, jak je důležité se neustále rozvíjet, celoživotně vzdělávat a to zvláště díky neustále vzrůstající konkurenceschopnosti. Zvládat tento tlak je a bude velmi obtížné zvláště pro starší generaci. Daný tlak tato generace bude muset nejspíše podstoupit, jelikož pro ně zaměstnání bude mít větší hodnotu než pro mladé lidi, kteří se lépe a snáze uplatní na trhu práce.

Ač jsem výše velmi negativně vylíčila situaci pro ženy na českém trhu práce, trh práce se vyvíjí a to i pozitivní směrem. Nabízí různé formy nestandardní práce. Snaží se ženám nabídnout lepší možnosti pro jejich uplatnění na pracovním trhu a pro jejich sladění rodinných a pracovních povinností. Tímto bych představila práci na částečný úvazek a práci z domova jako variantu pro snadnější slučitelnost práce a rodiny.

Částečné úvazky ve srovnání se Západní Evropou se na českém trhu práce nevyskytují ve velkém měřítku. Zaměstnavatelé této formě práce nejsou příliš nakloněni z důvodu administrativní nákladnosti. Ženy by práci na částečný úvazek uvítaly z důvodu možnosti lépe harmonizovat práci a rodinné povinnosti, ale panují zde i nevýhody související s touto formou pracovního úvazku. Jedním z nich je uváděna nízká finanční odměna za tuto práci. V současné době je potřeba pro standardní zabezpečení rodiny přispívat do rodinného rozpočtu skrze dva plnohodnotné platy. Další nevýhodou je množství práce. Při tomto úvazku je často vykonáno podobné množství jako u plného pracovního úvazku. Často se stává, že nakonec kvůli velkému množství práce jedinec zaměstnaný na částečný úvazek odpracovává stejně hodin jako jedinec zaměstnaný na plný úvazek. Akorát s tím rozdílem, že jedinec na částečný úvazek za stejnou odpracovanou dobu dostává daleko hůře zapláceno. Kratší úvazky nenabízejí možnosti kariérního postupu. Hrozí zde větší riziko ztráty zaměstnání. Dále částečné úvazky využívají více ženy než muži. Ale jak jsem podotkla, částečný úvazek

⁶⁷ Dudová, Radka; et.al. Nové šance a riziky, Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin. Vyd. 1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2008. s. 59. ISBN 978-80-7330-138-5.

⁶⁸ Brožová, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). 2003. s. 11. ISBN 80-86429-16-4.

představuje jednu velkou výhodu a to je možnost sladění pracovních a rodinných povinností.⁶⁹

Práce z domova je opět výhodná především pro možnost skloubení pracovních a rodinných povinností, jednodušší zajištění péče o děti a staré členy rodiny, nižší časové a finanční náklady spojené s dojížděním do zaměstnání, flexibilní pracovní doba, kterou si lze dle vlastních potřeb přizpůsobit.⁷⁰

Nicméně dosavadní zkušenosti svědčí více o tom, že tato práce je více výhodná pro muže než pro ženy. Pro ženy tato práce vyžaduje daleko větší zátěž. Tato práce je vhodná pro jedince, jež jsou schopni si svůj čas dobře zorganizovat, naplánovat. U žen dochází v daleko větší míře než u mužů k prolínání pracovní a soukromé sféry – s péčí o děti a povinnostmi s chodem domácnosti. Ostatní členové rodiny nemusí vždy respektovat dobu, kterou žena má vyhrazenou k pracovní činnosti. Důsledek toho může být, že žena pracuje ve chvílích, kdy ostatní mají volno (víkendy, večery či noci). Ženy se pak cítí vyčerpané a přetížené. Pokud vykonává muž práci z domova, neobnáší to v jeho případě zvýšení podílu práce pro rodinu a domácnost. Ženy i v tomto případě zajišťují chod domácnosti a péči o dítě. Mužům tak tento typ práce přináší větší svobodu, možnost si naplánovat práci dle koníčků a dle svého vlastního životního stylu. Další nevýhoda této práce je délka pracovní doby. Často je uváděno, že osoby pracující z domova odpracují týdně 44-50 hodin. O její výhodnosti se dá také pochybovat z hlediska toho, že žena ztrácí sociální kontakty, což je jednou z výhod zaměstnání. Problémem může být též motivace k práci a rozptylování od ostatních členů v rodině.

Mezi profese, které jsou nejčastěji vykonávány doma, patří učitelé, překladatelé, účetní, poté švadleny, šičky, doma pracují lidé, jež vykonávají drobné manuální práce - výrobu a balení drobných předmětů. Práci doma nabízejí podniky s méně než padesáti zaměstnanci. Jejich pracovníci mají možnost, pokud pracují s počítačem, vykonávat práci částečně i doma.⁷¹

Dle výčtu nestandardních forem práce je patrné, že dané práce nabízejí jak určitá rizika (nižší pracovní zisky, nižší pracovní výhody, zhoršení možnosti kariérního postupu, nejistotu pracovního místa), tak nové možnosti a to především v oblasti sladění pracovních a rodinných povinností nebo uspořádání si pracovní doby dle svého životního stylu.⁷² U ženy i v tomto případě opět záleží, jaké má doma rodinné zázemí. Na její schopnosti se daných příležitostí ujmout a profitovat z nich.

⁶⁹ Dudová, Radka; et.al. Nové šance a riziky, Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin. Vyd. 1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2008. s. 21-22. ISBN 978-80-7330-138-5.

Kočárová, Jiřina, et al. Sňatek a rodina: zájem soukromý nebo veřejný?. Vyd.1. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Přírodovědecká fakulta, katedra demografie a geodemografie, 2006. s. 138. ISBN 80-86561-93-3.

⁷⁰ Dudová, Radka; et.al. Nové šance a riziky, Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin. Vyd. 1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2008. s. 36. ISBN 978-80-7330-138-5.

⁷¹ Dudová, Radka; et.al. Nové šance a riziky, Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin. Vyd. 1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2008. s. 36-38. ISBN 978-80-7330-138-5.
Čermáková, Marie; et.al. Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice. Vyd.1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2002.s.35 ISBN 80-7330-026-5.

⁷² Dudová, Radka; et.al. Nové šance a riziky, Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin. Vyd. 1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2008. s. 20. ISBN 978-80-7330-138-5.

Zaměstnatelé čelí faktu, že trh práce tvoří téměř z poloviny ženská pracovní síla. Roste počet žen zastávajících ve firmách i manažerské funkce. I muži začínají být zatěžováni rodinnými povinnostmi. Firmy jsou tak závislé z části na ženské, z části na mužské pracovní síle. Díky tomuto hledisku se začíná na trhu práce projevovat tendence, jak si ženskou pracovní sílu udržet (zejména vysoce kvalifikované zaměstnankyně), jak lépe ženám usnadnit harmonizaci rodiny a práce. Zaměstnavatel se často potýká s otázkou, jak zajistit, aby jejich pracovníci byli produktivní a jejich výkon co nejvíce efektivní. Zaměstnankyně naopak řeší, jak při pracovní vytiženosti splní své rodinné povinnosti.⁷³ Tuto situaci reflektuje Sirovátka ve své knize „Rodina, zaměstnání a rodinná politika“ a podotýká, že v současné době se tak v některých firmách zvažuje myšlenka jak pracovní a rodinnou sféru uvést do souladu, nečinít z nich dvě konfliktní oblasti. Objevuje se názor, že spokojenost v rodinném životě může napomoci ke zvýšení efektivity a produktivity výkonu zaměstnance na pracovišti. Většina firem sice vnímá podporu harmonizace vztahů mezi rodinou a zaměstnáním jako vynucenou prostřednictvím legislativy, ale již se objevují firmy, které přehodnocují v tomto ohledu svůj názor na danou věc. Přístupy podporující opatření ke sladění práce a rodiny jsou označovány anglickým adjektivem jako „family friendly“ – „family friendly company“ (společnost přátelská k rodině). Takto označovaný přístup má za cíl zvýšit výkon a spokojenost svých zaměstnanců redukcí konfliktů mezi zaměstnáním a rodinou.⁷⁴

Mezi základní „family friendly“ přístupy patří:

- „nejrůznější finanční prostředky na služby, které mají za úkol zvyšovat kvalitu života a rovnováhu mezi pracovní a mimopracovní sférou (prostředky podporující ku příkladu léčbu o děti či o rodiče zaměstnanců)
- vytváření takového klimatu na pracovišti, který respektuje rodinný život zaměstnanců a jejich rodinné i zaměstnanecké preference
- koncipování výrobních procesů a organizace práce tak, aby bylo možno usilovat o rovnováhu jak v rodinném tak pracovním prostředí
- nabídka takové úpravy pracovní doby, pracovního režimu nebo místa výkonu práce doma dle potřeb zaměstnanců“⁷⁵

Sirovátka upozorňuje na další iniciativy podporující sladění práce a rodiny, jež se na trh práce v České republice dostávají vlivem Evropské unie. Zmiňuje činnost Evropského auditu rodina a zaměstnání, který se snaží vyjít vstříc tentokrát zaměstnavatelům, aby byli schopní zavádět takto zaměřená opatření. Audit hodnotí nejen opatření již zavedená, ale odkrývá i možnosti podniku v tomto směru a pomáhá s jejich realizací. Firma poté od auditu získá prestižní značku „Work family“.⁷⁶

⁷³ Sirovátka, Tomáš; et el. Rodina, zaměstnání a sociální politika. Vyd. 1. Brno: Masarykova univerzita v Brně, Fakulta sociálních studií, Institut pro výzkum reprodukce a intergace společnosti. 2006. s. 41. ISBN 80-7326-104-9.

⁷⁴ Tamtéž, s.42.

⁷⁵ Sirovátka, Tomáš; et el. Rodina, zaměstnání a sociální politika. Vyd. 1. Brno: Masarykova univerzita v Brně, Fakulta sociálních studií, Institut pro výzkum reprodukce a intergace společnosti. 2006. s. 43. ISBN 80-7326-104-9.

⁷⁶ Tamtéž, s.46.

V současnosti stojíme před výzvou jak pracovní trhy učinit flexibilnější zejména v tom smyslu, aby se zvýšily příležitosti umožňující kombinovat profesní a rodinný život. Je nutné nabídnout takovou nabídku nestandardních forem práce, které by poskytovala stejné výhody jako práce na plný úvazek, takto na danou problematiku reaguje Doležalová Janouchová.⁷⁷

V souvislosti s tímto Dudová představuje tzv. koncept flexicurity. Koncept flexicurity je dalším přístupem, jež se snaží o zlepšení situace na trhu práce. Jde o propojení flexibility - flexibility pracovních trhů a organizace práce a jistoty - jistoty sociálních jistot a jistoty zaměstnání. Hlavním požadavkem tohoto konceptu je podpora pracovní mobility zaměstnanců, podpora plynulého pohybu pracovníků mezi různými zaměstnáními během života a podpora zaměstnatelnosti. Jedním z cílů konceptu je i vytvoření takové flexibilní organizaci práce, jež umožní lepší sladování pracovního a soukromého života.⁷⁸

Níže popsané nástroje tohoto konceptu by měly být uvedeny do praxe ve všech členských státech Evropské unie:

- „spolehlivé pracovní smlouvy na místo přehnané právní ochrany, která ve svém důsledku brání zaměstnanosti určitých znevýhodněných skupin
- celoživotní vzdělávání podporující zaměstnatelnost, zejména těch nejzranitelnějších a nejméně kvalifikovaných pracovníků
- aktivní politika zaměstnanosti, která povede ke snižování nezaměstnanosti a usnadní lidem vstup do nového zaměstnání
- moderní sociální stát, který poskytne adekvátní podporu v nezaměstnanosti, motivuje k zaměstnanosti a usnadňuje mobilitu trhu práce, přičemž zároveň podporuje možnosti sladování pracovního života s péčí o rodinu“⁷⁹

Na jedné straně dochází na trhu práce k prosazování určitého stupně flexibility, jež umožňuje snadnější skloubení pracovního a soukromého života - zaměstnanci mají možnost spolurozhodovat o svém pracovním rozvrhu nebo pracovní době, mají možnost snížit si pracovní úvazek. Na straně druhé se rozšiřují formy negativní flexibility, kdy se zaměstnanec musí přizpůsobit požadavkům zaměstnavatele - nízká autonomie v práci, vyžadování neustálé dostupnosti zaměstnanců, nerespektování stanovené pracovní doby, dlouhé pracovní směny, nízký příjem, což do značné míry snižuje možnosti harmonizace pracovního a soukromého života. Dudová uvádí, že dle výzkumů Households, Work and Flexibility v České republice převažují formy negativní pracovní flexibility.⁸⁰

Další šetření přímo provedené Dudovou opět ukazují, že český pracovní trh je dosti neflexibilní. Na trhu práce stále převažuje forma práce na plný úvazek uzavřený smlouvou na dobu určitou s nepružnou pracovní dobou. Příležitost přizpůsobení si pracovní doby dle vlastních potřeb má pouze malá část českých zaměstnanců. Zcela nevyhovující je nabídka

⁷⁷ Doležalová Janouchová, Alexandra; et al. Ženy na trhu práce: realita a perspektivy. Vyd. 1. Praha: Gender Studies, o.p.s. 2007. s. 10. ISBN 978-80-86520-23-0.

⁷⁸ Dudová, Radka; et.al. Nové šance a riziky, Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin. Vyd. 1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2008. s. 15-18. ISBN 978-80-7330-138-5.

⁷⁹ Dudová, Radka; et.al. Nové šance a riziky, Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin. Vyd. 1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2008. s. 15-18. ISBN 978-80-7330-138-5.

⁸⁰ Tamtéž, s. 19.

částečných úvazků, jež by byly finančně výhodné. Navíc Česká republika se vyznačuje jednou z nejdelších průměrných délek pracovní dob v Evropě, což jistě nezlehčuje proces zavádění opatření ke sladění právních a rodinných povinností.⁸¹

Dle Doležalové Janouchové pro zavádění jakýchkoliv opatření vztahujících se k harmonizaci rodinného a pracovního života je nutné, aby daná opatření nebyla určena pouze ženám. Pokud jsou nové trendy prezentovány jako specificky ženské, potvrzuje to ženskou roli vnímanou dle stereotypů, roli pečovatelky o rodinu. Opatření by proto měla mít takovou povahu, aby je mohli – v nejlepším případě i chtěli – využívat muži. Jedině v takovém případě je možné v dlouhodobém hledisku vyrovnat postavení obou pohlaví. Dalším důležitým krokem pro fungování flexibilních opatření je vyhovující infrastruktura – zařízení péče o předškolní děti. Ženy jsou negativní flexibilitou ohroženy více než muži. Jsou postiženy vyšší nezaměstnaností, ztrácejí kvalifikaci díky mateřské a rodičovské dovolené. Pro zaměstnavatele představují risk, jelikož mají obavy, že budou upřednostňovat rodinu nad zaměstnáním, budou častěji nepřítomni v práci z důvodu péče o děti či rodiče.⁸²

Příležitost spolupodílet se či sám si určovat svou pracovní dobu, mají samozřejmě samostatně výdělečně činné osoby, dále zaměstnanci v řídicích pozicích, zaměstnanci s vyšší kvalifikací a vzděláním. Jde o skupinu zaměstnanců, jež vykazují nejvyšší pracovní nasazení, což je jim kompenzováno touto cestou. Lidé s nižším vzděláním se musejí potýkat s nejistotou práce, nutností maximální přizpůsobivosti k požadavkům zaměstnavatele nebo velmi krátkodobé plánování pracovního rozvrhu.⁸³ Nelze tedy soudit, že situace na českém trhu práce je přátelská k rodině, možná pouze pro malý počet žen, nikoli pro její většinu.

Dané konstatování potvrzuje už jen fakt, že kromě výjimečné možnosti si určovat svou pracovní dobu, nízké nabídky částečných úvazků se pracovní trh v České republice vyznačuje poměrně vysokou přesčasovostí, která je brána ze strany zaměstnavatelů jako samozřejmost. Velkým problémem v této oblasti je, že zaměstnavatelé často přesčasy svých zaměstnanců nevidují. V některých podnicích či oborech dohází k tomu, že dvanácti hodinová pracovní doba je evidována jako osmi a půl hodinová pracovní doba a tudíž se za ni neproplácují přesčasové příplatky. Jedná se zejména o malé podniky, kde nepůsobí odbory či o nadnárodní společnosti.⁸⁴ Daný fakt opět neulehčuje slučitelnost pracovních a rodinných povinností.

Délka pracovního týdne v České republice je též vyšší než v ostatních členských státech Evropské unie. Dle legislativy České republiky je stanovena 40 hodinovou týdenní pracovní doba. Dle Dudové v průměru zaměstnanci tráví na svém pracovišti 42 hodin

⁸¹ Dudová, Radka; et al. Sociologická studie. Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života. Vyd.1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2007. s. 49. ISBN 978-80-7330-119-4.

⁸² Doležalová Janouchová, Alexandra; et al. Ženy na trhu práce: realita a perspektivy. Vyd. 1. Praha: Gender Studies, o.p.s. 2007. s. 13-16. ISBN 978-80-86520-23-0.

⁸³ Dudová, Radka; et al. Sociologická studie. Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života. Vyd.1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2007. s.41- 50. ISBN 978-80-7330-119-4.

⁸⁴ Čermáková, Marie; et.al. Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice. Vyd.1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2002.s.31-32. ISBN 80-7330-026-5.

týdně.⁸⁵ Čermáková k tomuto dodává, že v rámci počtu hodin odpracovaných v průběhu týdne existují rozdíly mezi muži a ženami. Muži tráví v zaměstnání v průměru více hodin než ženy. Jde o rozdíl 5 až 7 hodin týdně.⁸⁶ Úplně nejvyšší počty odpracovaných hodin však vykazují podnikatelé. Muži tráví v práci v průběhu týden v průměru 52 hodin, ženy 47 hodin. Jako nejméně časově náročné práce jsou hodnoceny profese nižších administrativních pracovníků, muži týdně opracují 42 hodin, ženy 41 hodin. Obecně platí, že zaměstnanci ve státním sektoru odpracují ve srovnání s pracovníky v sektoru soukromém méně hodin.⁸⁷

Podle Možného současná tržní ekonomika moderního věku se projevuje zvyšující se soutěživostí, zvyšujícím tlakem na produktivitu a flexibilitu. Výsledkem je poté pokles porodnosti pod míru čisté reprodukce.⁸⁸ Dudová v souvislosti s tímto apeluje na to, aby se prosazovaly takové změny, které ženám umožní se plnohodnotně zapojit na trh práce, zajistí důsledné dodržování Zákoníku práce zaměstnavateli, zejména by měly být významněji podpořeny nástroje harmonizace práce a rodiny, flexibilní formy práce, prorodinná opatření v rámci firem a institucí péče o dítě, alternativní formy hlídání dětí.⁸⁹

2.2. Genderové nerovnosti v rámci pracovního trhu

Jak bylo v předešlých kapitolách nastíněno, v české společnosti neustále převládá představa o tradičním rozdělení rolí mezi mužem a ženou, což se samozřejmě přímo promítá do možností žen uplatnit se na trhu práce a jejich postavení na tomto trhu ovlivňuje především v negativním slova smyslu.

Diskriminace z hlediska pohlaví je jednou z nejrozšířenějších forem, dle zkušeností nevládních organizací patří k hlavním diskriminačním faktorům mateřství nebo již potencionální mateřství. To dokládá i fakt, že k největšímu propadu v pracovním životě ženy dochází právě po porodu prvního dítěte. Samozřejmě dalším zdrojem diskriminačního chování je věk, rasa či zdravotní postižení. Kombinace těchto faktorů ještě zvyšuje riziko diskriminace a značně stěžuje možnost uplatnit se na pracovním trhu. Ženy jsou brány jako riziková pracovní síla, jelikož dle stereotypního rozdělení rolí jsou nepravděpodobnějšími pečovatelnými o dítě.⁹⁰

⁸⁵ Dudová, Radka; et al. Sociologická studie. Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života. Vyd.1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2007. s. 35. ISBN 978-80-7330-119-4.

⁸⁶ Čermáková, Marie; et al. Proměny současné české rodiny (rodina-gender-stratifikace). Vyd.1. Praha:Sociologické nakladatelství (SLON). 2000. s. 128. ISBN 80-85850-93-1.

⁸⁷ Dudová, Radka; et al. Sociologická studie. Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života. Vyd.1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2007. s. 36-37. ISBN 978-80-7330-119-4.

⁸⁸ Možný, Ivo. Rodina a společnost. Vyd. 2. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). 2006. s. 191. ISBN 80-86429-58-X.

Tamtéž, s. 198-199.

⁸⁹ Dudová, Radka; et.al. Nové šance a riziky, Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin. Vyd. 1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2008. s. 197. ISBN 978-80-7330-138-5.

⁹⁰ Doležalová Janouchová, Alexandra; et al. Ženy na trhu práce: realita a perspektivy. Vyd. 1. Praha: Gender Studies, o.p.s. 2007. s. 12. ISBN 978-80-86520-23-0.

Diskriminace se objevuje již v oblasti přijímacích pohovorů. Čermáková ve své knize „Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice“ píše, že zcela obvyklé jsou otázky, zda žena má v úmyslu založit rodinu, otázky vztahující se k rodinnému stavu, počtu a věku dětí, zdravotnímu stavu či dokonce otázky směřující na tchýni. Opomenutelný není ani velký počet inzerátů, které obsahují určité diskriminační jevy. Tyto inzeráty mohou být pokutovány, není to však obvyklé. K této problematice dodává, že vzhledem k situaci, která na českém trhu práce panuje, ženy vnímají diskriminační chování zaměstnavatele jako něco nevyhnutelného a vlastně i obvyklého. Neprojevují zájem se obrátit na soud.⁹¹

Mateřská role ženy nemá vliv pouze na život žen s dětmi, ale i na život bezdětných žen. Bezdětné ženy jsou již z principu budoucího mateřství považovány za méně perspektivní a to zejména kolem 30 roku života. Ženy s dětmi mají horší podmínky pro uplatnění se na trhu práce, jelikož zaměstnavatel očekává, že budou upřednostňovat rodinu před zaměstnáním. Po ukončení rodičovské dovolené či mnoha případech již předčasně před jejím uplynutím si žena opětovně začíná budovat svou pracovní kariéru. Pracovní pozice ženy je v tomto období velmi komplikovaná. Zcela samozřejmě se očekává, že žena zvládne jak povinnosti v práci tak povinnosti v rámci rodiny a domácnosti. S přibývajícím věkem dětí, s ubývajícím povinnostmi souvisejícími s péčí o děti má žena možnost si větší měrou upevňovat svou pozici na pracovním trhu. Avšak ve většině případů žena již nedožene pracovní kariéru muže.⁹² Vztah práce a rodiny lze dle těchto skutečností charakterizovat jako situaci, kdy žena za svou angažovanost v rodině, za svou péči o rodinu je potrestána druhořadou pozicí na trhu práce.

Trh práce v České republice je výrazně segregován dle pohlaví. Rozlišujeme horizontální a vertikální genderovou segmentaci. Horizontální segmentace se projevuje rozdílnou koncentrací žen a mužů v různých ekonomických sektorech, povoláních a odvětvích českého národního hospodářství. Sirovátka uvádí, že nejmenší počet žen se nachází v zemědělství, naopak nejvíce žen pracuje ve službách. V průmyslu se udržuje větší podíl mužské pracovní síly než ženské (téměř 50% mužů a 30% žen). Právě sektor služeb se stává pro ženy určitou možností nalézt jistotu práce, kvalitní zaměstnání.⁹³ Čermáková poté hodnotí zastoupení žen dle oborů. Ženská pracovní síla převládá ve zdravotnictví, školství, obchodě či administrativě. Avšak vedoucími pracovníky v těchto oborech jsou častěji muži než ženy.⁹⁴

Tímto se dostáváme k další generové segmentaci a to sice k vertikální. Jako vertikální generová segmentace na pracovním trhu je označován malý podíl žen ve vedoucích a řídicích pracovních pozicích. Sirovátka v souvislosti s touto nerovností zmiňuje termín

⁹¹ Čermáková, Marie; et.al. Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice. Vyd.1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2002.s.43-44. ISBN 80-7330-026-5.

⁹² Čermáková, Marie; et.al. Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice. Vyd.1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2002.s.23-24. ISBN 80-7330-026-5.

⁹³ Sirovátka, Tomáš; et el. Rodina, zaměstnání a sociální politika. Vyd. 1. Brno: Masarykova univerzita v Brně, Fakulta sociálních studií, Institut pro výzkum reprodukce a intergace společnosti. 2006. s. 205-206. ISBN 80-7326-104-9.

⁹⁴ Čermáková, Marie; et.al. Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice. Vyd.1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2002.s.23. ISBN 80-7330-026-5.

„skleněný strop“. Skleněný strop je odkazem kulturně a sociálně předurčených rolí mužů a žen, díky nimž dochází k zabránění ženám v kariérním postupu. Obecně řečeno ženy jsou podprezentovány ve vysokých administrativních a manažerských pozicích. V těch pozicích, které nesou zodpovědnost za podřízené pracovníky.⁹⁵ Doležalová Janouchová k tématu dodává, ač jsou ženám vlastní dovednosti, které se velice hodí pro způsob současného moderního obchodování jako ku příkladu práce v týmu, komunikativní schopnosti, umění vyjednávat a emocionální přístup, i přesto není jejich počet na pozicích nejvyšších výkonných manažerů, jako jsou ředitelé nebo prezidenti společností, nikterak vysoký.⁹⁶

Křížová konstatuje, že i když ženy svou práci vykonávají stejně dobře jako muži a jejich rodinná situace jim nikterak nebrání ve výkonu zaměstnání, je do jejich hodnoty započítáván fakt, že jsou ženy. Genderové stereotypní schéma očekávání hraje na českém trhu práce stále velmi významnou roli. Často větší než jsou schopnosti, vzdělání a aspirace dané ženy.⁹⁷ Čermáková v rámci tématu reflektuje další problém. Častěji se na nejvyšších pozicích řídicích pracovníků ocitají muži. Muži si volí, kdo další bude stát na pozicích řídicích pracovníků pod nimi. Tento fakt při vnímání tradičního rozdělení rolí, kdy schopnosti ženy jsou všeobecně pokládány za slabší než schopnosti muže a kdy žena ve vedení snižuje prestiž dané pracovní pozice, vede opět k tomu, že do dané řídicí pozice bude zvolen opět muž.⁹⁸

Nerovnosti se též projevují v oblasti příjmů. Sirovátka příjmy žen a mužů srovnává. „Svobodné ženy dostávají okolo 80-90% mzdy svobodných mužů. Vdané ženy však již získají pouze 50-70% mzdy ženatých mužů.“⁹⁹ Dále se k dané problematice vyjadřuje Křížová. Nejvyšší rozdíl mezi platy žen a mužů dle věkové kategorie je mezi ženami ve věku 30 a 40 let. V tomto období mužská kariéra dosahuje svého vrcholu. Zatímco ženy opouštějí zaměstnání kvůli péči o dítě nebo se do zaměstnání opětovně vracejí, kdy je od nich očekáváno větší soustředění se na rodinu na úkor práce. Ženy s dětmi, pokud ztratí zaměstnání, jsou často nuceny vzít pracovní pozici, která neodpovídá jejich kvalifikaci. Tím pádem jsou donuceny pracovat i za nižší finanční ohodnocení. Podstatné rozdíly v rámci finančního ohodnocení způsobuje zejména dosažená úroveň vzdělání. Čím vyšší vzdělání, tím je větší rozdíl na dané pozici a v dané profesi mezi mzdou mužů a žen. Zatímco ženy se základním a středním vzděláním s maturitou vydělávají tři čtvrtiny mzdy mužů se stejným vzděláním, ženy s vysokoškolským vzděláním jsou ohodnoceny pouze 65% mzdy mužů vysokoškolsky vzdělaných. Dané rozdíly podle pohlaví jsou důkazem promítání genderových stereotypů o ženských a mužských rolích. Ženám jsou připisovány nižší

⁹⁵ Sirovátka, Tomáš; et al. Rodina, zaměstnání a sociální politika. Vyd. 1. Brno: Masarykova univerzita v Brně, Fakulta sociálních studií, Institut pro výzkum reprodukce a intergace společnosti. 2006. s. 207. ISBN 80-7326-104-9.

⁹⁶ Doležalová Janouchová, Alexandra; et al. Ženy na trhu práce: realita a perspektivy. Vyd. 1. Praha: Gender Studies, o.p.s. 2007. s. 7. ISBN 978-80-86520-23-0.

⁹⁷ Křížová, Alena; et al. Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny?. Vyd.1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2003. s. 11. ISBN 80-7330-048-6.

⁹⁸ Čermáková, Marie; et al. Proměny současné české rodiny (rodina-gender-stratifikace). Vyd.1. Praha:Sociologické nakladatelství (SLON). 2000. s. 87. ISBN 80-85850-93-1.

⁹⁹ Sirovátka, Tomáš; et al. Rodina, zaměstnání a sociální politika. Vyd. 1. Brno: Masarykova univerzita v Brně, Fakulta sociálních studií, Institut pro výzkum reprodukce a intergace společnosti. 2006. s. 227. ISBN 80-7326-104-9.

schopnosti a hodnota na pracovním trhu.¹⁰⁰ Doležalová Janouchová poskytuje vysvětlení nižšího ohodnocení žen v rámci trhu práce. Ve společnosti, kde je žena viděna zejména jako pečovatelka o rodinu a práce je pro ni placená práce pouze nutný přívýdělek. Zaměstnavatelé jsou tím pádem zdánlivě oprávněni ženě vyplatit nižší měsíční mzdu.¹⁰¹

Pracovní pozice a profese či odvětví, kde převažuje mužská pracovní síla, se vyznačuje výrazně vyšší koncentrací výhod. „Jde o vysokou prestiž, vysokou jistotu zaměstnání, vysoké mzdové ohodnocení práce a vysoké ocenění výkonu té dané pozice či profese.“¹⁰² Zaměstnavatelé nejsou příliš ochotni poskytovat výhody nad rámec zákonných opatření, které by usnadňovaly sladění pracovního a rodinného života zaměstnanců. Pokud k tomu opravdu dochází, tak na prestižních pozicích. Tedy na pozicích, kde jsou ženy zastoupeny jen v malém měřítku.¹⁰³

V souvislosti s genderovou segmentací trhu práce lze říci, že pokud výhradně ženy budou trávit čas péčí o malé děti a budou takto dlouhé období zcela mimo pracovní trh, budou ženy i nadále koncentrovány v profesích a na pozicích poskytujících menší platové ohodnocení a obecně nižší možnosti pracovního postupu.¹⁰⁴

Politické snahy zamezit diskriminaci jsou poměrně rozsáhlé. Legislativní systém České republiky v posledních letech přijal všechna základní nutná antidiskriminační opatření po vzoru legislativy Evropské unie. Už samotná Ústava České republiky upozorňuje na rovnoprávnost za všech okolností. Nicméně mezi teorií a praxí existuje jedna velká propast. Dochází k systematickému nedodržování těchto předpisů či k jejich obcházení. Dostupnost spravedlnosti není dostatečná. Stejně tak je nedostačující informovanost žen o legislativě a jejich právech v rámci trhu práce.

Ženy si nejsou vědomy svých práv, ženy neví, kam se obrátit a v neposlední řadě mnoho žen ani nedůvěřuje institucím, které tvrdí, že je ochrání. Ve skutečnosti je velmi těžké prokázat, zda došlo k diskriminaci či nikoli. Přednost je dávana ve všech případech písemně doloženým důkazům, což je u diskriminace spojené s pohlavím dosti obtížné. Vláda se zaměřuje pouze na formální stránku rovnoprávnosti pohlaví, hlavní je dodržet mezinárodní požadavky. Zvláštní péči však otázkám diskriminace již věnována není, uzavírá kapitolu Doležalová Janouchová.¹⁰⁵

¹⁰⁰ Křížová, Alena; et al. Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny?. Vyd.1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2003. s. 9-10. ISBN 80-7330-048-6.

¹⁰¹ Doležalová Janouchová, Alexandra; et al. Ženy na trhu práce: realita a perspektivy. Vyd. 1. Praha: Gender Studies, o.p.s. 2007. s. 12. ISBN 978-80-86520-23-0.

¹⁰² Křížová, Alena; et al. Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny?. Vyd.1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2003. s. 7. ISBN 80-7330-048-6.

¹⁰³ Tamtéž, s.8.

¹⁰⁴ Sirovátka, Tomáš; et el. Rodina, zaměstnání a sociální politika. Vyd. 1. Brno: Masarykova univerzita v Brn, Fakulta sociálních studií, Institut pro výzkum reprodukce a intergace společnosti. 2006. s. 208. ISBN 80-7326-104-9.

¹⁰⁵ Doležalová Janouchová, Alexandra; et al. Ženy na trhu práce: realita a perspektivy. Vyd. 1. Praha: Gender Studies, o.p.s. 2007. s. 45. ISBN 978-80-86520-23-0.

3. OPATŘENÍ HARMONIZACE RODINY A ZAMĚSTNÁNÍ

V současnosti se česká rodina střetává s řadou překážek, ať už jde o problémy ekonomické - finanční nedostupnost bydlení, společenské tlaky – vzrůstající náročnost vzdělání i zaměstnání, hodnotové proměny – odklad sňatků, odklad rodičovství ve prospěch vzdělání a pracovní kariéry či vysoké nároky a též finanční náklady na péči a výchovu dětí. Tyto skutečnosti poté ztěžují rozhodnutí, zda založit rodinu či nikoli. Komplikují její bezproblémové fungování.¹⁰⁶

Jelikož rodina je dle státu chápána jako základní jednotka společnosti, je jí i chráněna – prostřednictvím rodinné politiky. Hlavním cílem rodinné politiky je zajištění stability rodiny. Rodinnou politiku lze chápat jako souhrn všech interakcí státu, jež jsou iniciovány za účelem podpory rodin v České republice. Rodinná politika zasahuje do nejružnějších oblastí života každého jedince jako je ku příkladu: bydlení, zdravotnictví, trh práce, školství či infrastruktura.¹⁰⁷

Rodinná politika si stanovuje jako své prioritní cíle:

- „vytváření přátelského prostředí k rodině
- odstranění překážek, které ohrožují funkčnost či stabilitu rodiny
- posilování povědomí a podporování významu rodinných hodnot v rámci společnosti
- přijímání všech potřebných opatření ke všestranné podpoře rodiny“¹⁰⁸

Pro fungování rodiny je nutné zejména zajištění slučitelnosti rodinného a pracovního života, jelikož Česká republika se vyznačuje dvoupříjmovým modelem rodiny. Jednou z priorit rodinné politiky je dosažení rovnováhy mezi rodinným a pracovním životem. Tak aby určitá část populace netrpěla vyloučením z trhu práce či horšími podmínkami na pracovním trhu z důvodu rozhodnutí založení rodinu. A naopak, aby rodina netrpěla na úkor zvyšujících se nároků na produktivitu a flexibilitu práce.¹⁰⁹

Rodinná politika zahrnuje rodinné právo, mateřskou a rodičovskou dovolenou, zařízení péče o dítě a dotace na zařízení a samozřejmě rodinné peněžité dávky a slevy na daních.¹¹⁰

¹⁰⁶ Národní koncepce podpory rodin s dětmi [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, [cit. 2010-22-02]. s. 9. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/7958/Narodni_koncepce_podpory_rodin_s_detmi.pdf>.

¹⁰⁷ Matějková, Barbora; et al. Rodinná politika ve vybraných evropských zemích s ohledem na situaci v České republice. Vyd.1. Brno: Masarykova univerzita v Brně. 2005. s. 7. ISBN 80-210-3630-3.

¹⁰⁸ Rodinná politika na úrovni krajů a obcí. Metodické „doporučení“ Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR[online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2008 [cit. 2010-22-02].s.8. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/6778/Rodinna_politika.pdf>.

Národní koncepce podpory rodin s dětmi [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, [cit. 2010-22-02]. s. 5. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/7958/Narodni_koncepce_podpory_rodin_s_detmi.pdf>.

¹⁰⁹ Sirovátka, Tomáš; et el. Rodina, zaměstnání a sociální politika. Vyd. 1. Brno: Masarykova univerzita v Brně, Fakulta sociálních studií, Institut pro výzkum reprodukce a intergace společnosti. 2006. s. 166-167. ISBN 80-7326-104-9.

Soubor prorodinných opatření – Prorodinný balíček [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, [cit. 2010-22-02]. s. 3. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet_balik.pdf>.

¹¹⁰ Matějková, Barbora; et al. Rodinná politika ve vybraných evropských zemích s ohledem na situaci v České republice. Vyd.1. Brno: Masarykova univerzita v Brně. 2005. s. 11-12. ISBN 80-210-3630-3.

Základní myšlenkou při koncipování a následně při zavádění jednotlivých opatření v rámci rodinné politiky musí být vždy zohledňován nejlepší zájem dítěte. Zároveň je nutné přihlížet i na zájem rodiče, tak aby se mohl profesně angažovat. Měly by být vytvářeny takové podmínky, které by rodiči umožnili realizovat svá přání související se založením nebo rozšířením rodiny, aniž by jejich rozhodnutí mít rodinu omezovalo jejich pracovní aspirace. Je zapotřebí realizovat taková opatření, která budou dostatečně flexibilní, budou efektivně reagovat na přání a potřeby jednotlivých rodin.¹¹¹

„Další vývoj rodinné politiky v České republice bude záviset na řadě okolností: na ekonomických možnostech, stavu veřejných financí, na dohodách politických stran a mezinárodních úmluvách, na vývoji rodinného a reprodukčního chování, na postojích a očekávání české populace“, míní Kočárová.¹¹²

Dle šetření Dudové v rámci opatření rodinné politiky ženy hodnotí pozitivně orientaci státu na matky s malými dětmi. Ženy mají možnost zůstat doma po dobu až 4 let.¹¹³ Naopak ze šetření Sirovátka vyplynulo, že česká společnost by zejména uvítala vyšší příspěvky poskytované ze strany státu, nižší daně pro rodiny s dětmi.¹¹⁴

3.1. Institucionální služby péče o dítě v předškolním věku

Institucionální služby péče o dítě v předškolním věku lze rozdělit do dvou skupin a to sice zařízení péče o dítě do věku 3 let dítěte - jesle a poté zařízení péče o dítě od věku 3 let dítěte – mateřské školy.

Jesle jsou tzv. zvláštní dětská zařízení léčebně preventivní péče, která mají za úkol rozvíjet všestranný rozvoj dítěte (rozvoj rozumových, řečových, pohybových, pracovních, hudebních, výtvarných schopností a kulturně hygienických návyků přiměřených věku dítěte). Zřizovateli jeslí jsou ve většině případů obce. Finanční náklady za provoz jeslí jsou hrazeny zřizovatelem, proto jen on sám rozhoduje o poplatcích za poskytované služby. Poplatky v jeslích se dosti liší, pohybují se ve výši od 800 do 4.500. - Kč za měsíc.¹¹⁵ Nabídka těchto služeb je poměrně nedostatečná. V průběhu 80. a zejména v 90. let minulého století došlo k rapidnímu snížení počtu tohoto typu zařízení. Důvodem byl klesající počet dětí navštěvujících toto zařízení, pokles porodnosti, prodloužení délky rodičovské dovolené, doby nároku na rodičovský příspěvek a převládající názor, že pro dítě je nejvhodnější do tří let jeho věku zůstat v péči pouze své matky. Ani v současné době se taktéž neuvažuje o

¹¹¹ Národní koncepce podpory rodin s dětmi [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, [cit. 2010-22-02]. s. 18. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/7958/Narodni_koncepce_podpory_rodin_s_detmi.pdf>.

¹¹² Kočárová, Jiřina; et al. Sňatek a rodina: zájem soukromý nebo veřejný?. Vyd.1. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Přírodovědecká fakulta, katedra demografie a geodemografie, 2006. s. 126. ISBN 80-86561-93-3.

¹¹³ Dudová, Radka; et.al. Nové šance a riziky, Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin. Vyd. 1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2008. s. 174. ISBN 978-80-7330-138-5.

¹¹⁴ Sirovátka, Tomáš; et el. Rodina, zaměstnání a sociální politika. Vyd. 1. Brno: Masarykova univerzita v Brně, Fakulta sociálních studií, Institut pro výzkum reprodukce a intergace společnosti. 2006. s. 176-177. ISBN 80-7326-104-9.

¹¹⁵ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Rodina. [online]. [cit. 2010-10-03]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/4>>.

Soubor prorodinných opatření – Prorodinný balíček [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, [cit. 2010-22-02]. s. 22. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet_balik.pdf>.

rozšíření těchto zařízení. Ministerstvo zdravotnictví svůj názor zdůvodňuje tím, že jesle jsou zdravotnická zařízení a nevidí důvod, proč umisťovat zdravé děti, které nevyžadují zdravotní péči do zdravotnických zařízení.¹¹⁶ I když z průběžných šetření vyplývá, že by rodiče o tyto zařízení měli zájem. Bohužel poptávce zcela nevyhovuje nabídka těchto služeb, o čem svědčí i fakt, že mateřské školy navštěvuje přibližně 25% dětí mladších 3 let. Za dané neodpovídající služby je Česká republika často mezinárodně kritizována.¹¹⁷

Péče o děti, jež jsou starší 3 let, je zajištěna ze strany mateřských škol. Na rozdíl od jeslí, které působí většinou pouze ve větších městech, mateřské školy se vyznačují hustou sítí zastoupení. Zřizovatelem mateřských škol jsou ve většině případů obce, poté církve či jde o soukromé zřizovatele. 90% rodin využívá služeb mateřských škol. Nicméně by bylo vhodné, aby mateřské školy se lépe přizpůsobily potřebám rodičů.¹¹⁸ Důvody, proč by tomu tak mělo být, uvádí Čermáková. Ženy se musejí vyrovnávat s poměrně komplikovanou situací při opětovném nástupu do zaměstnání, jelikož se musejí řídit dle termínu přijímání dětí do předškolních zařízení. Zápisy do předškolních zařízení se konají k počátku školního roku. V průběhu roku jsou děti přijímány jen v případě volné kapacity. Rodič tak řeší problém, kdy musí respektovat termíny zápisu daných zařízení a též dodržet lhůtu tří let, po kterou je mu ze zákona drženo pracovní místo v zaměstnání. Dalším problémem jsou pro rodiče prázdniny. Většina mateřských škol je po dobu měsíce červenec a srpen zavřených (placená pracovní dovolená pouze 25 dní). Získat místo v několika málo mateřských školách je poté problém.¹¹⁹

Stejně tak jako u jeslí se i zde opakuje problém s kapacitou těchto zařízení, ne však v tak velkém měřítku. Důvodem nízké kapacity mateřských škol, je též jejich rušení v průběhu 90. let v důsledku nízké porodnosti. V posledních letech ač je porodnost nízká, dochází k jejímu nárůstu, tudíž vzhledem k dřívějšímu rušení těchto zařízení je kapacita nedostatečná. Dále v současnosti dochází k velkému počtu odkladů školní docházky, školky tak navštěvuje vysoký podíl sedmiletých dětí. A jak bylo výše řečeno, školky jsou též navštěvovány určitým podílem dětí ve věku méně než tři roky. Všechny tyto faktory poté způsobují problémy se získáním místa pro dítě v mateřské školce.¹²⁰

Specifickým typem mateřských škol jsou miniškolky. Jde o zařízení určené maximálně pro čtyři děti od šesti měsíců do sedmi let.¹²¹ Dále pozitivním krokem k vyřešení nedostatku kapacit mateřských školek, by mohla být podpora firemních školek. Firemní

¹¹⁶ Soubor prorodinných opatření – Prorodinný balíček [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, [cit. 2010-22-02]. s. 21-22. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet_balik.pdf>.

¹¹⁷ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Rodina. [online]. [cit. 2010-10-03]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/4>>.

¹¹⁸ Tamtéž.

¹¹⁹ Čermáková, Marie; et al. Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice. Vyd.1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2002. s.66. ISBN 80-7330-026-5.

¹²⁰ Soubor prorodinných opatření – Prorodinný balíček [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, [cit. 2010-22-02]. s. 24-27. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet_balik.pdf>.

Matějková, Barbora; et al. Rodinná politika ve vybraných evropských zemích s ohledem na situaci v České republice. Vyd.1. Brno: Masarykova univerzita v Brně. 2005. s. 45. ISBN 80-210-3630-3.

¹²¹ Soubor prorodinných opatření – Prorodinný balíček [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, [cit. 2010-22-02]. s. 72-73. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet_balik.pdf>.

školky by ženám určitě zjednodušily sladění rodinných a pracovních povinností. Obě tyto varianty se však vyskytují jen zřídka.

Dalším institucionálním zařízením péče o dítě jsou mateřská centra, rodinná centra či kluby pro maminky. Dané zařízení působí pouze jako zařízení doplňkové péče. Matky se zde mohou scházet s dětmi a navštěvovat nejrůznější kurzy určené pro maminky s dětmi.¹²²

Institucionální služby péče o děti v předškolním věku představují klíčovou podmínku pro slučitelnost práce a rodiny. Dále zastávají významnou roli v rámci výchovy a vzdělávání dětí, neboť účelem těchto zařízení je všestranný sociální, psychický, fyzický a rozumový rozvoj dítěte.¹²³ A právě z těchto důvodů je potřebné, aby tyto institucionální zařízení péče o děti byly podporovány jak státem, tak jednotlivými zřizovateli. Je nutné prohlubovat jejich kvalita, inovovat jejich služby, zejména s ohledem na potřeby rodiče.

3.2. Legislativní opatření v pracovně – právních vztazích

Základní institucionální opatření vymezující pracovněprávní vztahy, jež se vztahují ke sladění rodinné a pracovní role. Tyto vztahy jsou vymezeny v Zákoníku práce. Cílem těchto opatření je umožnění ženám i mužům slučitelnost rodiny a zaměstnání v případě, že se nechtějí vzdát jak svého rodičovství, tak pracovní realizace.¹²⁴

Jedním z těchto opatření je mateřská dovolená. Zaměstnankyni (matce) dle zákona náleží mateřská dovolená po dobu 28 týdnů, pokud žena porodila dvě či více dětí dovolená je prodloužena na 37 týdnů. V době, kdy žena čerpá mateřskou, otec dítěte má nárok na rodičovskou dovolenou.¹²⁵ Mateřskou dovolenou žena nastupuje nejdříve od počátku osmého týdne před očekávaným dnem porodem. Ve většině případů jde o šestý týden. Doba, kdy žena čerpá tuto dovolenou je ze zákona omluvena její nepřítomnost v zaměstnání a zaměstnavatel je povinen po jejím návratu do práce ji zařadit na původní pracovní pozici. Není-li to možné, zaměstnavatel je povinen zaměstnankyni nabídnout takové pracovní místo, které odpovídá její pracovní smlouvě.¹²⁶ Žena má nárok požádat zaměstnavatele po uplynutí mateřské dovolené o rodičovskou dovolenou. Zaměstnavatel je povinen zaměstnankyni vyhovět.¹²⁷

¹²² Dudová, Radka; et.al. Nové šance a riziky, Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin. Vyd. 1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2008. s. 175. ISBN 978-80-7330-138-5.

¹²³ Národní koncepce podpory rodin s dětmi [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, [cit. 2010-22-02]. s. 20. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/7958/Narodni_koncepce_podpory_rodin_s_detmi.pdf>.

¹²⁴ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Rodina. [online]. [cit. 2010-10-03]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/4>>.

¹²⁵ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Rodina. [online]. [cit. 2010-10-03]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/4>>.

Zákoník práce. Ostrava: Sagit.2009. § 198. ISBN 978-80-7208-714-3.

¹²⁶ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Rodina. [online]. [cit. 2010-10-03]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/4>>.

Zákoník práce. Ostrava: Sagit.2009. § 47. ISBN 978-80-7208-714-3.

¹²⁷ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Rodina. [online]. [cit. 2010-10-03]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/4>>

Zákoník práce. Ostrava: Sagit.2009. § 195. ISBN 978-80-7208-714-3.

Rodičovská dovolená navazuje přímo na mateřskou dovolenou u matky a otec ji může využít již od narození dítěte. Dále jak matka, tak otec mohou čerpat rodičovskou dovolenou společně. Rodičovský příspěvek však náleží pouze jednomu z rodičů.¹²⁸ Rodičovskou dovolenou je možné čerpat do tří let věku dítěte. Pokud matka či otec se již po roce rodičovské dovolené vrátí do zaměstnání, mohou opětovně kdykoli zažádat o poskytnutí rodičovské dovolené a to do 3 let věku dítěte. Stejně jako v případě mateřské dovolené i po uplynutí rodičovské dovolené je zaměstnavatel povinen nabídnout zaměstnankyni či zaměstnanci pracovní pozici.¹²⁹ Opět matka ani otec nemají nárok na mzdu či její náhradu, ale je jim poskytnut rodičovský příspěvek.¹³⁰

V souvislosti s péčí o dítě je zaměstnavatel ze zákona povinen omluvit nepřítomnost zaměstnankyně či zaměstnance v případě potřeby doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení či školního zařízení k zajištění speciálních vzdělávacích potřeb dítěte. Zaměstnanci je uděleno v těchto případech pracovní volno na nezbytně dlouhou dobu, při doprovodu do zdravotnického zařízení však na maximální dobu pouze jednoho dne. Zaměstnanec v případě doprovodu rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení má nárok na náhradu platu, v případě doprovodu do školního zařízení nikoli. Dále je zaměstnavatel povinen omluvit v zaměstnání ženu či muže v případě potřeb ošetřování člena domácnosti. V tomto případě zaměstnanec nemá nárok na náhradu mzdy, ale pobírá po dobu ošetřování dávku nemocenského pojištění.

Zaměstnanec má vždy nárok na pracovní volno v případě jiných závažných důvodů. Záleží vždy na domluvě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, zda bude pracovní volno poskytnuto a na jak dlouho a zda bude možné si dané volno napracovat. Práva a povinnosti zaměstnanců jsou vždy specificky popsána v kolektivních, individuálních smlouvách nebo ve vnitřních předpisech dané společnosti, organizace.¹³¹

Ženy, buď to těhotné či pečující o děti mají dle Zákoníku práce možnosti využívat nejrůznějších výhod v rámci pracovněprávních vztahů. Zaměstnavatel je vždy povinen nahlížet na potřeby ženy pečující o děti při rozvržení směn. Dále pokud zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnankyně/zaměstnanec dlouhodobě pečující bezmocnou fyzickou osobu zažádá o kratší pracovní dobu nebo o jinou úpravu pracovní doby, zaměstnatel musí jeho žádosti

¹²⁸ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Rodina. [online]. [cit. 2010-10-03]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/4>>.

Zákoník práce. Ostrava: Sagit.2009. § 198. ISBN 978-80-7208-714-3.

¹²⁹ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Rodina. [online]. [cit. 2010-10-03]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/4>>.

Zákoník práce. Ostrava: Sagit.2009. § 47. ISBN 978-80-7208-714-3.

¹³⁰ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Rodina. [online]. [cit. 2010-10-03]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/4>>.

Zákoník práce. Ostrava: Sagit.2009. § 196. ISBN 978-80-7208-714-3.

¹³¹ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Rodina. [online]. [cit. 2010-10-03]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/4>>.

vyhovět. Zaměstnavatel dle Zákoníku nesmí přidělovat těhotným ženám a ženám pečujícím o dítě mladší než jeden rok práci přesčas.¹³²

Těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu nebo kojící zaměstnankyně práci si může zažádat ze zdravotních důvodů o převedení na jinou pracovní pozici, která bude stejně finančně ohodnocena jako její původní pracovní místo. V případě, že práce je ohodnocena hůře, žena má nárok na vyrovnávací příspěvek dle předpisů nemocenského pojištění.¹³³ Těhotná žena nebo matka do konce devátého měsíce po porodu nesmí být zaměstnávána prací, jež by měla negativní vliv na její mateřství.¹³⁴

Těhotné zaměstnankyně, zaměstnankyně a zaměstnanci pečující o děti do věku osmi let a osamělé zaměstnankyně nebo zaměstnanci pečující o dítě ve věku do 15 let nebo zaměstnanci, zaměstnankyně pečující o dlouhodobě soustavně bezmocnou osobu mohou odmítnout služební cestu mimo svůj obvod svého pracoviště nebo bydliště.¹³⁵

Kojící žena má ze zákona nárok na přestávky na kojení. Zaměstnankyně má možnost využít dvě půlhodinové přestávky pro každé dítě do konce jednoho roku jeho věku za jednu pracovní směnu. Přestávky na kojení jsou započítány do pracovní doby a jsou hrazeny zaměstnavatelem.¹³⁶

Dále si lze v pracovní smlouvě vyjednat práci místo vykonávanou na pracovišti, vykonávanou z domova. Avšak nevýhodou této práce je, že za přesčasové hodiny zaměstnanec nemá nárok na náhradní volno či finanční proplacení, dále nemá nárok ani na příplatek za práci o víkendech.¹³⁷

Jak jsou ale daná opatření účinná? Zákoník práce ženám přisuzuje určité výhody a ochranu související s mateřstvím, rodičovstvím, ale pouze na zaměstnavateli záleží, jakou měrou bude daná opatření respektovat.

¹³² Ministerstvo práce a sociálních věcí. Rodina. [online]. [cit. 2010-10-03]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/4>>.

Zákoník práce. Ostrava: Sagit.2009. § 241. ISBN 978-80-7208-714-3.

¹³³ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Rodina. [online]. [cit. 2010-10-03]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/4>>.

Zákoník práce. Ostrava: Sagit.2009. § 41. ISBN 978-80-7208-714-3.

¹³⁴ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Rodina. [online]. [cit. 2010-10-03]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/4>>.

Zákoník práce. Ostrava: Sagit.2009. § 238. ISBN 978-80-7208-714-3.

¹³⁵ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Rodina. [online]. [cit. 2010-10-03]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/4>>.

Zákoník práce. Ostrava: Sagit.2009. § 230. ISBN 978-80-7208-714-3.

¹³⁶ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Rodina. [online]. [cit. 2010-10-03]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/4>>.

Zákoník práce. Ostrava: Sagit.2009. § 242. ISBN 978-80-7208-714-3.

¹³⁷ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Rodina. [online]. [cit. 2010-10-03]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/4>>.

3.3. Finanční podpora rodiny ze strany státu

Hlavním poskytovatelem finanční pomoci rodinám je v České republice stát. Stát se touto formou snaží kompenzovat zvyšující se náklady rodin v důsledku přítomnosti dětí v rodině. Dle Národní koncepce současná rodinná politika v oblasti finanční podpory je hlavním cílem uchování určitého životního standardu rodin s nejnižšími příjmy. V pozadí pozornosti se ale již nachází zdravá a fungující rodiny se středně vysokými příjmy.¹³⁸ Dnešní koncepce rodinné politiky je založená především na solidaritě bezdětných rodin, vysoko příjmových rodin s dětmi s nízkými příjmovými rodinami. Základem dnešní koncepce dané politiky je snížit závislost rodin na těchto dávkách, která byla před rokem 1990 vysoká. Nastolit takový stav, kdy rodiny budou soběstačné a své výdaje a potřeby budou schopny uspokojit zcela ze svých vlastních příjmů, uvádí Kočárová.¹³⁹

Peněžní dávky poskytované ze systému sociální podpory lze rozdělit na plošné a adresné. Mezi základní plošné dávky lze zařadit ku příkladu rodičovský příspěvek a porodné. Dávky adresné náleží pouze těm osobám žijícím v rodině, jejichž finanční příjmy nedosahují určitého násobku životního minima. Za dávky adresné lze označit sociální příplatek, přídávky na dítě či příspěvek na bydlení.¹⁴⁰

Mezi základní dávky poskytované státem se řadí přídávky na děti. Účelem přídávky na děti je vypomoci s pokrytím finančních nákladů za výchovu a výživu dítěte. Nárok na tuto dávku mají pouze rodiny s příjmem do 2,4násobku životního minima.¹⁴¹ Částka životního minima pro rok 2009 i pro rok 2010 dosahuje výše 3126. – Kč.¹⁴²

Výše přídávky se odvíjí od věku dítěte:¹⁴³

- Dítě ve věku do 6 let obdrží od státu 500. –Kč
- Dítě ve věku 6 – 15 let obdrží od státu 610. –Kč
- Dítě ve věku 15 – 26 let obdrží od státu 700. – Kč

Dále ze strany státu je vyplácena peněžité pomoci v mateřství. Peněžité dávky v mateřství je dávkou nemocenskou pojištění, tudíž je podmíněna předchozí účastí ženy na nemocenském pojištění alespoň po dobu 270 dní v období posledních dvou let. Výše dané dávky se odvíjí od výše předchozího příjmu ženy. Dle výše předchozí mzdy žena obdrží od státu v době mateřské dovolené 60% denního vyměřovacího základu.¹⁴⁴ O peněžité pomoci

¹³⁸ Národní koncepce podpory rodin s dětmi [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, [cit. 2010-22-02]. s. 11. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/7958/Narodni_koncepce_podpory_rodin_s_detmi.pdf>.

¹³⁹ Kočárová, Jiřina; et al. Sňatek a rodina: zájem soukromý nebo veřejný?. Vyd.1. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Přírodovědecká fakulta, katedra demografie a geodemografie, 2006. s. 115–127. ISBN 80-86561-93-3.

¹⁴⁰ Čermáková, Marie; et.al. Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice. Vyd.1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2002. s. 51. ISBN 80-7330-026-5.

¹⁴¹ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Státní sociální podpora. [online]. [cit. 2010-10-03]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/2#dsp>>.

¹⁴² Démonia Informační servis pro mzdové účetní, personalisty, pracovníky PAM a další odbornou veřejnost. Praha: Démonia. 2010. s. 1.

¹⁴³ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Státní sociální podpora. [online]. [cit. 2010-10-03]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/2#dsp>>.

Matějková, Barbora; et al. Rodinná politika ve vybraných evropských zemích s ohledem na situaci v České republice. Vyd.1. Brno: Masarykova univerzita v Brně. 2005. s. 36. ISBN 80-210-3630-3.

¹⁴⁴ Chudáčková, Táňa; et al. Vybrané problémy české legislativy v oblasti rovného postavení žen a mužů pečujících o děti a návrhy na jejich řešení. Praha: Aperio-Společnost pro zdravé rodičovství. 2005. s. 13. ISBN 80-903087-4-0.

v mateřství může požádat i otec dítěte. Ze zákona je umožněno rodičům střídání se v rámci péče o dítě. Otec má ze zákona nárok na danou dávku po uplynutí 6 týdnů po porodu.¹⁴⁵

Další dávkou je rodičovský příspěvek. Na daný příspěvek má nárok rodič, který čerpá rodičovskou dovolenou. Pokud oba rodiče čerpají rodičovskou dovolenou, nárok na příspěvek má opět pouze jeden z rodičů. Pro stanovení výše tohoto příspěvku jsou stanoveny čtyři výměry.

Každý měsíc po dobu do čtyř let věku dítěte jeden z rodičů obdrží:

- zvýšené - 11 400. - Kč
- základní - 7 600. - Kč
- snížené - 3 800. - Kč
- nižší - 3 000. - Kč

Dle toho, jak rodič dlouho čerpá rodičovský příspěvek, má možnost si navolit druh čerpání:

- rychlejší čerpání rodičovského příspěvku – následuje po uplynutí nároku na peněžitou pomoc v mateřství. Rodič čerpá příspěvek ve zvýšené výměře do 24 měsíců věku dítěte.
- klasické čerpání rodičovského příspěvku – opět následuje po uplynutí nároku na peněžitou pomoc v mateřství. Rodič čerpá příspěvek v základní výměře do 36 měsíců věku dítěte.
- pomalejší čerpání rodičovského příspěvku - též následuje po uplynutí nároku na peněžitou pomoc v mateřství nebo od narození dítěte. Rodič čerpá příspěvek v základní výměře do 21 měsíců věku dítěte nebo ve snížené výměře do 48 měsíců věku dítěte.

Podmínkou pro získání rodičovského příspěvku je, že dítě mladší 3let nenavštěvuje jesle či jiné zařízení pro děti předškolního věku déle než 5 kalendářních dnů v měsíci. A dále dítě, které dovršilo věku 3let, může pravidelně navštěvovat mateřskou školku nebo jiné zařízení pro děti předškolního věku v maximálním rozsahu 4 hodiny denně.¹⁴⁶

Další státní sociální dávkou je sociální příplatek, jenž je cíleně směřován do rodin s nízkými příjmy. Jeho účelem je podpora a zabezpečení těchto sociálně slabších rodin. Daná částka by měla být dostatečná pro pokrytí nejnutnějších potřeb rodiny. Daný příplatek získávají pouze rodiny, které v předchozím kalendářním čtvrtletí mají příjmy nižší než dvojnásobek životního minima. Výše sociálního příplatku je závislá na výši příjmů rodiny. Čím je příjem rodiny vyšší, tím rodina obdrží nižší příspěvek.¹⁴⁷

Rodiny mají možnost dále získat příspěvek na bydlení. Touto dávkou stát přispívá rodinám s nízkou mírou příjmů na uhrazení nákladů za bydlení. Nárok na tento příspěvek

Šubrt, Bořivoj; at al. *Abeceda mzdového účetnictví*. Vyd. 20. Olomouc: Anag, 2010. S. 373. ISBN 978-80-7263-574-0.

¹⁴⁵ Průvodce sociálním systémem v roce 2009. [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2008 [cit. 2010-22-02]. s. 2. Dostupný z WWW: << http://www.mpsv.cz/files/clanky/6015/Reforma_2008.pdf>>.

¹⁴⁶ Ministerstvo práce a sociálních věcí. Státní sociální podpora. [online]. [cit. 2010-10-03]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/2#dsp>>.

¹⁴⁷ Tamtéž.

má vlastník či nájemce bytu, který je v bytě přihlášen k trvalému pobytu a 30 % příjmů rodiny není dostačujících k pokrytí nákladů za bydlení.¹⁴⁸

Poslední dávku sociální podpory, kterou zmíním, je porodné. Touto dávkou matce stát jednorázově přispěje na náklady spojené s narozením dítěte. Výše porodného se zastavila na 13 000. - Kč za každé narozené dítě.¹⁴⁹

Míra závislosti české společnosti na finanční podpoře ze strany státu je stále poměrně vysoká. Neustále česká společnost očekává, že zejména v období péče o malé děti je povinností státu se o rodinu postarat a to zejména po finanční stránce.¹⁵⁰ Z čehož i vyplývá výše uvedený fakt, že nejpreferovanějším opatřením ze strany rodin s dětmi je zvýšení dávek spojených s mateřstvím a rodičovstvím.

4. METODIKA ŠETŘENÍ

Tématem empirické části bakalářské práce je harmonizace pracovního a rodinného života současné české společnosti. Prostřednictvím provedených rozhovorů se snažím interpretovat názory žen s malými dětmi v předškolním a školním věku - jak je v dnešní době snadné či naopak těžké založit si rodinu, jak toto rozhodnutí zasahuje do jejich pracovního života a v neposlední řadě zejména zhodnotit a posoudit dnešní rodinnou politiku České republiky. Poukázat na úskalí dané politiky, na její efektivnost či neefektivnost. Navrhnout možná řešení pro vytvoření přátelštějšího prostředí pro rodinný život s ohledem na uplatnění se žen na trhu práce. Práce též reflektuje genderové rozdíly, jež panují v rodinné sféře a též rozdíly či spíše genderové nerovnosti na českém trhu práce. Cílem empirické části je poukázání na překážky, které ženy s malými dětmi pocítují při snaze sloučit rodičovství a zaměstnání. Interpretovat jejich názory na danou situaci zde v České republice. Představit jejich vize, jež by vedly v jejich situaci ke zlepšení jejich situace v rámci této problematiky. Hlavním cílem je zjistit strategie jednotlivých dotazovaných žen v rámci problematiky harmonizace rodinného a pracovního života.

K získání údajů k empirické části bakalářské práce jsem zvolila metodu strukturovaného rozhovoru. Rozhovory byly vedeny dle předem připravených otázek. Obsah rozhovoru byl poté upravován a rozvíjen o doplňující otázky dle vyprávění respondenta.

Rozhovor byl rozvržen do čtyř tematických částí. V první části byly zjišťovány osobní údaje respondenta, hodnotové postoje respondenta a jeho životní plány jak vztahující se k budoucnosti tak k minulosti a z podaných výpovědí vysoudit, jak dané ženy jsou se svým životem spokojeny. Další okruh otázek reflektoval rodinné prostředí jednotlivých respondentů, rozdělení rolí v rámci chodu domácnosti a péče o dítě. Třetí okruh otázek se vztahoval k pracovní sféře, jak rozhodnutí založení rodiny ovlivňuje pracovní kariéru a jak

¹⁴⁸ Tamtéž.

¹⁴⁹ Tamtéž.

¹⁵⁰ Národní koncepce podpory rodin s dětmi [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, [cit. 2010-22-02]. s. 11. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/7958/Narodni_koncepce_podpory_rodin_s_detmi.pdf>.

je těžké obě tyto sféry skloubit. Součástí tohoto okruhu byly i otázky vztahující se k panujícím genderovým nerovnostem na trhu práce. Čtvrtá poslední část se zabývá současnou rodinnou politikou, hodnotí zařízení péče o dítě v předškolním věku, legislativní opatření a možnosti peněžité podpory ze strany státu. Dále v této části jsou respondenti dotazováni i na navrhnutí pro ně takových opatření, které by vedly ke zlepšení jejich životní situace.

Celkem bylo provedeno pět rozhovorů. Všechny tyto rozhovory jsem provedla osobně na základě předem připravených otázek. Z důvodu nesouhlasu respondentek však není v bakalářské práci zveřejněno plné znění rozhovorů.

Výzkumný soubor tvoří pět žen žijících v Českých Budějovicích, které pečují o jedno či více dětí v předškolním a školním věku. Tyto ženy se od sebe liší socioekonomickým statutem, úrovní vzdělání, druhem a pozicí zaměstnání a rodinným stavem. Účast respondentů byla zcela dobrovolná, závisela pouze na jejich ochotě.

5. PŘEDSTAVENÍ RESPONDENTŮ

Rozhovory na téma harmonizace pracovního a rodinného života současné české společnosti jsem provedla s pěti ženami. Níže uvedená tabulka představuje jednotlivé ženy skrz jejich bydliště, věk, vzdělání, zaměstnání a pracovní úvazek. Druhá tabulka informuje o rodinném stavu, délka formálního svazku či neformálního vztahu, počtu a věku dětí jednotlivých respondentek.

Tabulka č. 1: Identifikační údaje dotazovaných žen

jméno	bydliště	věk	vzdělání	zaměstnání	druh úvazku
Jana	Úsilné - České Budějovice (1km od ČB)	36 let	vysokoškolské	vedoucí účetního oddělení	plný
Silvie	České Budějovice	31 let	středoškolské bez maturity	provozní restaurace	plný
Eva	České Budějovice	31 let	středoškolské s maturitou	zdravotní sestra	poloviční, v době rozhovoru tři měsíce nezaměstnaná
Linda	České Budějovice	32 let	vyšší odborné	úřednice	tříčtvrteční
Jitka	Kamenný Újezd – České Budějovice (5km od ČB)	42 let	vysokoškolské	spolupracující osoba u samostatně hospodařícího rolníka	určuje si pracovní dobu sama

Tabulka č. 2: Osobní údaje dotazovaných žen

jméno	rodinný stav	délka svazku	počet dětí	věk dítěte/ dětí
Jana	vdaná	13 let	2	6 let a 10 měsíců
Silvie	svobodná	svobodná	1	7 let
Eva	rozvedená	12 let trvalo manželství, nyní půl roku žije s novým partnerem	2	6 a 10 let
Linda	vdaná	7 let	1	4 roky
Jitka	vdaná	20 let	3	19, 15 a 7 let

Dané údaje o věku, vzdělání, rodinném stavu, počtu dětí či zaměstnání jednotlivých respondentek považuji za nutné uvést, jelikož právě tyto faktory ovlivňují postoje daných žen v rámci jejich životních strategií. Podstatným způsobem ulehčují, či popřípadě ztěžují jejich možnosti ohledně slučitelnosti soukromé a pracovní sféry. Všechny tyto indikátory mají přímý vliv na postoje daných žen v rámci problematiky harmonizace práce a rodiny, což je přímo viditelné v níže uvedených rozhovorech.

V souvislosti s pochopením postojů jednotlivých žen jsem se dotazovala na hodnotový žebříček daných žen. Ve všech případech na prvním místě všechny ženy uvedly rodinu, rodinnou pohodu, poté následovalo vždy zdraví. Až na dalších místech bylo jmenováno zaměstnání či volnočasové aktivity. Zejména Eva při svých výpovědích zmiňovala důležitost rodiny a rodinného zázemí. A opravdu ve všech jejích výpovědích je patrná její silná preference rodiny, dle které se ve všech případech rozhoduje. Silvie též jako ostatní ženy uvedla rodinu, ale díky tomu, že v současné době se stará o své dítě sama, klade vysoký důraz na spokojenost partnerství, spolehlivého partnera a lásku.

Nyní bych konkrétněji představila jednotlivé ženy dle jejich životní situace, ve které se nyní nacházejí. Též jsem každou ženu požádala o stručné nastínění jejich životních plánů, které si vytyčily v minulosti. Zejména mě zajímalo, zda jejich životní plány se jim vyplňují či nikoli. Čím jejich plány byly či jsou ovlivněny? Zaměřila jsem se především na to, zda jejich životní strategie byly ovlivněny založením rodiny či naopak určitou mírou omezeny pracovními povinnostmi. Snahou bylo zjistit, jak sféra rodiny a práce vzájemně na sebe v jejich případě působí.

Pro Evu bylo vždy prioritní založit si rodinu. Zajistit si fungující spokojené rodinné zázemí. Jak sama říká: „...chtěla jsem si dodělat školu a založit rodinu...upřednostnila jsem ve všech ohledech rodinu a štěstí doma...“ Rodinu se jí podařilo založit, ale vztah se jí po 12cti letech rozpadl. Eva vypověděla, že zůstávala s partnerem po dlouhou dobu, ač jejich vztah již byl zcela rozpadlý, jen kvůli dětem. Poté co se partner přestal o děti zcela zajímat, nastal rozchod: „...manžel se do rodiny nezapojoval v posledních dvou letech už vůbec, měl své koníčky, svůj vlastní program bez nás. Už ani nefungoval jako táta, náš vztah už byl

rozbitej, ale ani kvôli deťom to nemôlo cenu udržet...“ Eva ve všech případech do takové míry upřednostňuje své děti, že se naskytá otázka, zda by se vůbec rozhodla pro rozvod, pokud by partner měl zájem o výchovu a péči svých dětí? V současnosti si Eva buduje vztah s novým partnerem. Eva plánuje do budoucna ještě jednou otěhotnět, jelikož současný partner je bezdětný: *„Nebráním se ani třetímu dítěti, za čas až se stabilizujeme. Mám přítele, který dítě nemá. Počítala jsem vždy se třemi dětmi, děti jsou pro mě prioritní...“* V jejím případě se zdá, že jediným jejím narušením životních plánů je rozkol ve vztahu s bývalým manželem. Ve všech případech preferovala rodinu. Její plány v souvislosti se založením rodiny nebyly kariérou nijak omezeny. Eva si vždy volila takovou formu zaměstnání, jež by jí dovolovala sloučit rodinu a práci. Jak vypověděla, po ukončení první rodičovské si sice zvolila práci na plný úvazek. Šlo však o pracovní pozici, kde byla snadno nahraditelná v případě její nepřítomnosti. Po ukončení druhé rodičovské dovolené si zvolila již pouze částečný úvazek vzhledem k tomu, že se přestěhovala s partnerem do Vyššího Brodu. Zde již nebyly v případě nutnosti hlídání k dispozici babičky. Jak v teoretické části tak praktické části narážíme na fakt, že významnou roli ve slučitelnosti práce a rodiny hraje výpomoc prarodičů. Situace, kdy žena si volí své zaměstnání dle potřeb rodiny, je popisována již v teoretické části. Je zde uveden názor Čermákové. Velká část žen si volí takovou práci, při které je možné sladit domácí povinnosti a péči o dítě.

Dle průběhu rozhovoru je patrné, že Eva neprojevuje přílišné pracovní ambice. V průběhu manželství do práce nastoupila z důvodu toho, že po třech letech strávených s dítětem doma shledávala pro něj důležité jeho zapojení do školního kolektivu a též i ona pocítovala potřebu navázání nových sociálních kontaktů. Jinou situaci prožívá v současnosti, kdy díky rozhodnutí se po rozvodu přestěhovat do Českých Budějovic ztratila zaměstnání. Vzhledem k tomu, že je rozvedená a má dvě děti, je pro ni velmi obtížné uplatnit se na pracovním trhu. Tudíž se dá říci, že pokud by v jejím životě nenastal rozvod, její životní strategie by nebyla jakkoli narušena.

Jana již ve svých životních plánech více zdůrazňuje zaměstnání, prostřednictvím kterého se seberealizuje. Pro Janu bylo velmi důležité dosáhnout vysokoškolského studia a poté vybudování si stabilní, dostatečně prestižní a dobře finančně ohodnocené pracovní pozici. Ale již od počátku měla v plánu založit si rodinu. Její životní strategie byla zajistit si určitou ekonomickou stabilitu, zejména pořízení si vlastního bydlení a přitom se co nejméně zadlužit. Poté co se profesně dostatečně prosadila a ekonomicky zabezpečila, následovalo založení rodiny: *„Po škole jsem si chtěla vybudovat dobrou pozici v práci a chtěla jsem si zajistit bydlení, abychom mohli existovat bez dluhů a pak si pořídit rodinu, pak si užívat života jako cestování a sportování...“* Tato posloupnost kroků je typická pro velký podíl mladé generace. Dudová uvádí, že mladí lidé vstupují do manželství velmi pozvolna, za důležité pokládají své finanční zabezpečení, zajištění si svého vlastního bydlení a stálé pozice na trhu práce. Až poté zakládají rodinu.

Jana v současnosti má dvě děti, které s manželem plánovali a pro další se již nerozhodují. Situaci Jany se dá zhodnotit tak, že její životní plány se plní přesně dle jejích

přání. Ač tedy na počátku její pracovní kariéry měla zájem zastávat vyšší pozici manažerky než doposud, je se svojí kariérou spokojená. Danou pracovní pozici by neměnila, ač jí byla vyšší manažerská funkce nabídnuta. Prioritní je pro ni mít dostatek času na rodinu. V případě, že by danou funkci přijala, bylo by pro ni daleko těžší sloučení práce a rodiny. Těž by pociťovala, že na úkor práce zanedbává péči o své děti. Jak podotýká Křížová i Čermáková, ženy se rozhodují pro pracovní kariéru, ale vždy s ohledem na možnosti sloučení rodiny s prací. Tuto strategii si nezvolila pouze Eva či Jana, ale je patrná u zcela u všech respondentek.

Rodinná situace Jany je poměrně netradiční. Na rodičovské dovolené, jak s prvním, tak s druhým dítětem byl a je v současnosti její manžel. Jana přerušovala svou pracovní kariéru jen po dobu mateřské dovolené. Důvodem tohoto rozhodnutí byly ekonomické důvody, jelikož manželovo příjmy jsou nižší než příjmy Jany. Čermáková tvrdí, že hlavním důvodem odchodu ženy na rodičovskou dovolenou je její nižší příjem oproti muži. Pokud v rodinách tedy nastane situace, kdy bude vydělávat muž méně než žena, rodinnou dovolenou budou s dětmi trávit muži.

U Jany se tedy nedá říci, že by rodinou byla některak limitována či naopak práce by negativně zasahovala do jejího rodinného života. Jana je zcela spokojena se svou profesní kariérou. Dostatečně finančně zajistí svou rodinu, péči o děti a to zejména díky přístupu jejího partnera.

I Linda stejně jako Jana při plánování své budoucnosti měla vysoké pracovní ambice, ale též i ona pomýšlela o založení rodiny. Proto ve věku 28ti let se rozhodla založit rodinu a svou kariéru na delší dobu odložit: „...počítala jsem s tím, že budu úspěšná v kariéře, že budu na řídicí pozici, pak ale přišlo dítě, ale v pravou chvíli...v nějakém věku si musíš rozhodnout, jakým směrem půjdeš. Když ti bude 35, tak to potom třeba nepůjde...Pokud si tedy vybereš rodinu, práce musí jít stranou...“ Nyní je pro ni nejdůležitější dítě, právě z tohoto důvodu si zvolila zkrácený úvazek. V budování kariéry má v úmyslu pokračovat v době, kdy bude či budou její děti větší: „...práci nyní odsouvám, až budu starší, začnu zase preferovat kariéru...“ Přesně toto chování reflektuje Čermáková. Ženám s postupujícím věkem dětí se snižuje zátěž v souvislosti s chodem domácnosti a to ve prospěch jejich vyšší angažovanosti na trhu práce. Dle Lindy není možné uspokojivě skloubit pracovní kariéru a rodinu, vždy jde jedno na úkor druhého. Bylo by to možné v případě, kdyby muž pobíral rodičovský příspěvek či pracoval z domova nebo v případě placené výpomoci pečující o děti a starající se o domácnost. Ani jedna tato možnost pro Lindu není uskutečnitelná. První z důvodu, že manželovo příjmy jsou větší než její, jeho zaměstnání ani nedovoluje možnost pracovat z domova. Placená výpomoc je pro ni nemyslitelná z toho důvodu, že právě ona se chce dítěti věnovat, pokud se pro něj rozhodla a ne přenechávat péči na někom jiném: „...nedá se skloubit práce a rodiny, může se najmout chůva, na to ale nemáme a ani nechci mít...pro mě je důležitý být s dítětem...někdo to třeba zvládá dohromady kariéru a rodinu, ale já to ani ochotna zvládnout nejsem...“ Linda okrajově hovoří o placené výpomoci a finanční nemožnosti si danou pracovní výpomoc

dovolit. Na tento fakt je poukázáno i v teoretické části. Právě z důvodu finanční nedostupnosti této výpomoci si rodiny středních a samozřejmě nižších tříd nemohou finančně dovolit tuto pracovní sílu. Z tohoto důvodu u nás není tento druh služeb obvyklý. Řada žen by ho jistě uvítala.

Linda se rozhodla svobodně pro rodinu, toho také nelituje. Stejně jako v případě Jany i u Lindy se neobjevuje konflikt mezi rodinnou a pracovní sférou. Se svou pracovní kariérou je v současnosti spokojená. Vzhledem ke zkrácenému pracovnímu úvazku není pro ni problém v uspokojivé míře pečovat o rodinu a rodinné zázemí. V teoretické části uvádím právě zkrácený úvazek jako variantu pro usnadnění sladění pracovních a rodinných povinností. Pokud ženy nejsou nuceny maximalizovat svůj příjem, jejich partneři dostatečnou měrou přispívají do rodinného rozpočtu a zaměstnavatel ženám vyhoví v rámci zkrácení úvazku, ženám se naskytne lepší možnosti v harmonizaci práce a rodiny.

Jitka ve svých plánech vždy viděla na prvním místě rodinu, založení rodiny se svým současným partnerem. V současnosti mají tři děti. Pokud by byla mladší, neviděla by problém v dalším těhotenství. Jitka nikdy o své pracovní kariéře nepřemýšlela. Její manžel je osoba samostatně výdělečně činná a ona od počátku jejich vztahu jeho spolupracující osoba: „*Nikdy jsem nad prací moc nepřemýšlela, tak se to nějak samo vyvinulo, že s Milanem sedláčíme...*“ Jelikož je Jitka samostatně výdělečně činná má oproti ostatním ženám tu výhodu, že dle jejích potřeb si určuje, kdy bude věnovat svůj čas práci a kdy rodině. Její životní situace ji umožnila realizovat rodinné plány v plné míře a práce ji nikdy negativně nezasahovala do rodinného zázemí. Dudová uvádí, že právě podnikatelé jsou časově nejvíce vytíženi. Jitka však svému manželovi pouze vypomáhá. Práci si organizuje tak, aby měla dostatečný čas zabezpečit chod domácnosti i péči o dítě.

V dosti ztížené situaci se nachází Silvie. Silvie se chtěla seberealizovat skrze studium na konzervatoři a následně skrze práci herečky. Z důvodu neúspěšného vykonání přijímacích talentových zkoušek se rozhodla odcestovat do Španělska, kde si našla partnera a otěhotněla. Její vztah s partnerem se ještě před narozením dítěte rozpadl. Následně se vrátila zpět do České republiky. Doposud své dítě vychovává zcela sama. Jejím hlavním cílem v minulosti bylo studium, tomu je tak i v současnosti. Nyní by si zejména chtěla dodělat maturitní zkoušku. V současnosti pracuje jako kuchařka v restauraci a vykonává i funkci provozní dané restaurace. Dané povolání vykonávat nechtěla, ale jelikož danou profesi vystudovala a pracovních míst není dostatečné množství, dané místo zastává: „... *jelikož jsem ten obor vystudovala, tak mi nic jiného nezbyvá...tak alespoň vydělám nějaký ty peníze...*“ Silvie je nejméně spokojená ze všech dotazovaných žen se svou situací. Její plány ohledně studia ani práce se jí nevyplnily. Dále její situace je velmi ztížena tím, že je matkou samoživitelkou, což se značně odráží v její ekonomické situaci. Sirovátka uvádí, že právě neúplné rodiny často balancují na hranici chudoby. Zejména díky tomu, že zde chybí příjem muže. Tento příjem je většinou vyšší než příjem ženy. Navíc svobodné či rozvedené ženy s dětmi patří k nejvíce diskriminovaným skupinám na trhu práce.

Nepřítomnost partnera je též důvodem, proč Silvie již nepomýšlí mít další dítě, ač v minulosti chtěla mít děti dvě. U Silvie panuje velký strach, že pokud by znovu otěhotněla, opět by ji partner opustil: „ *No nechtěla bych další dítě, protože jsem nepotkala žádnýho partnera, kdo by se o nás dokázal postarat...je ve mně strach, že bych zase zůstala sama se dvěma dětma, finance už takhle máme jen tak tak, abych vyšla s jedním dítětem...už bych do toho po druhý nešla.*“ Právě Dudová a Možný poukazují, že ženy chtějí během svého života se stát matkami dvou dětí, tyto reprodukční strategie však neodpovídají budoucí skutečnosti. Pro Silvii je velmi komplikované sloučit rodinné a pracovní povinnosti. Jedním z důvodů je, že jako jediná z uvedených žen je na výchovu a vše ostatní sama, což je fyzicky, časově a ekonomicky náročné. Dalším důvodem jsou její podmínky na pracovišti, které v žádném případě nepodporují slučitelnost těchto dvou sfér ať už díky obtížné zastupitelnosti Silvie v zaměstnání, časové náročnosti zaměstnání tak netolerantnímu přístupu zaměstnavatele. U Silvie z hlediska slučitelnosti rodiny a práce plnily vždy zásadní úlohu školky a družiny. V Silviině případě je již patrné, že rodina ovlivňuje její pracovní příležitosti a na druhou stranu, že práce zasahuje negativně do jejího rodinného života. Tato výpověď potvrzuje slova Sirovátky, právě neúplné rodiny pocítují velké napětí ve sladění pracovních a rodinných povinností.

6. ROZDĚLENÍ ROLÍ V RODINĚ

Z hlediska rozdělení rolí v rámci péče o dítě a chodu domácnosti mne zejména zajímalo, zda role ženy a muže v jednotlivých domácnostech odpovídají stereotypním genderovým vzorcům či zda panuje mezi partnery rovnost v těchto záležitostech.

Rodinné vztahy Evy i Jitky fungují dle stereotypních vzorců, kdy hlavním živitelem má být muž a hlavou domácnosti naopak žena. O stereotypním rozložení rolí hovoří Chaloupková a Čermáková. Poukazují na fakt, že ženy jsou nuceny zvládat tzv. dvojí zátěž. I ony jsou živitelkami rodiny jako muž, ale pouze ony jsou zodpovědné za povinnosti v rámci rodiny. V tomto případě je však nutné dodat, že obě ženy s tímto rozdělením rolí plně souhlasí. Dle nich je zcela automatické, že by ony samy měly obstarávat veškerý chod domácnosti. Muži v jejich případě jsou hlavními živiteli rodiny a podílejí se pouze na typicky mužských pracích, jako je mytí auto nebo drobné opravy. Eva vypověděla: „*Manžel do chodu domácnosti nezasahoval, jeho doménou bylo auto... Byly věci, které byly striktně jeho jako počítač, řešení technických věcí. Domácnost byla zcela na mě, podílel se opravdu třeba vynesení koše...*“ Jitka se vyjádřila podobným způsobem: „*Manžel je hodně vytížený sedlačinou, takže zastávám domácnost já. Manžel třeba topí, nakupujem společně, ale nevaří, nežehlí, nemyje okna. Já jsem, ale nikdy po něm nic nevyžadovala.*“ Obě ženy se shodly na tom, že jedinou aktivitou v rámci domácích povinností, kterou partneři provádí společně, jsou nákupy. Výše uvedené rozdělení rolí na mužské a ženské popisují i Tuček, Křížová, Čermáková či Dudová.

Tuček představuje strategii, kdy u mnoha rodin je typické, že se jejich partneři více zapojují do chodu domácnosti na začátku vztahu či před narozením dítěte. V období, kdy žena je na mateřské a rodičovské dovolené, pak přejímá veškeré domácí práce a po návratu zpět do zaměstnání většinou se již manžel do domácích povinností nezapojí. U Evy i u Jitky se tato strategie nepotvrdila, jejich partneři se nepodíleli na domácích pracích ani na začátku jejich vztahu ani před narozením dětí.

U obou žen se ale partneři zapojují do výchovy a péče o děti. V případě Evy se její bývalý manžel v prvních rocích života jejich dětí plně zapojoval do péče o děti. Uspával děti, přebalovala, krmil a jezdil s kočárkem. Zlom však nastal, kdy získal vedoucí pozici v zaměstnání, začal být časově více vytížený a vyšší příjmy mu poskytly nové možnosti. V tomto okamžiku se přestal podílet na péči i výchově dětí, což následně vedlo k rozvodu: *„Když byli kluci malý, tak se o ně staral víc, uměl je třeba přebalit...vztah narušila jeho pozice v práci, začal být důležitější, změnil se mu plat, rodina ho začala obtěžovat...“* Současný partner Evy se plně zapojuje do péče o děti: *„Ráno s náma jezdí do školy, což je takový důležitý, pro syna je to rituál, nemusí, není to nutný, začíná tak ale den...“* Poté co partner přijde z práce domu, s dětmi dělá úkoly, hraje si s nimi a ukládá je: *„... i když přichází v sedm večer, vyřeší se synem úkoly třeba z matiky a hraje si s dětmi a já přijdu na řadu opravdu, až když si jdou děti lehnout.“* Je nutné dodat, že jelikož Eva je silně zaměřená na rodinu a její hlavní uspokojení pramení z rodinné pohody, toto chování jejího partnera ji dělá šťastnou. V případě Jitky se její partner v raných letech svých dětí natolik neangažoval jako Evin exmanžel. Více se zapojuje do výchovy s postupujícím věkem dětí, zvláště s dětmi provozuje nejrůznější volnočasové aktivity: *„Řekla bych, že když byli děti menší, práce byla spíš na mě, ale jak děti rostou, tak přebírá starost o ně i Milan. Manžel se hlavně věnuje volnočasovým aktivitám s dětmi.“* Právě Hamplová upozorňuje, že muži se již v současnosti větší měrou zapojují do péče o děti. Většinou jde o aktivity, jež nevyžadují pravidelnost a nesouvisejí se základní péčí. Jak Eva, tak Jitka v případě potřeby mají možnost se obrátit na své rodiče, kteří jim kdykoliv pomohou s péčí o děti.

Jitka i Eva cítí určitou vytíženost v rámci péče o rodinu a domácnost, ale na druhou stranu si nestěžují. Eva je charakterově zaměřená na rodinu. Vidí hlavní existenci ženy v tom, že by se měla starat o rodinu a domácnost. Jitka má výhodu v tom, že je samostatně výdělečně činná, tudíž si ona sama určuje čas pro rodinu.

Velmi rovnoprávně jsou rozděleny povinnosti související s péčí o děti a s chodem domácností u Lindy a Jany. V těchto domácnostech se oba partneři stejným dílem podílejí o domácí práce. Rodiny s rovnoprávně rozdělenými rolemi Veselá označuje jako rodiny egalitářského typu. Partneři si rozdělují povinnosti v souvislosti se zabezpečením domácnosti dle domluvy, dle časové vytíženosti partnerů. Nepanují zde žádné rozdíly. Linda uvedla: *„Muže musím pochválit, vše jde na půl. Pavel i žehlí, vytírá, meje nádobí, o vše se střídáme.“* Jany odpověď zněla následovně: *„My se dost střídáme o vše, on sice dělá vyloženě mužský práce jako oprava auta, já vyloženě ženský jako žehlení, ale luxování, uklízení, mytí nádobí, to dělá ten, kdo má čas...“* Jak jsem se již zmínila, Janin partner je

doma na rodičovské dovolené, v současnosti již s druhým dítětem. Dle tohoto faktu vyplývá, že se partner plně zapojuje do všech povinností okolo péče o dítě. Jana poukazuje na fakt, že průběh první rodičovské dovolené nebyl tak bezkonfliktní jako v současnosti: „*U prvního dítěte byl zvyklej, že pouze hlídal a já přišla z práce a bylo vše ostatní na mě, pak jsme si jednou sedli a řekla jsem, že to tak nepůjde, takže teď kon to funguje.*“ Danou situaci reflektuje i Tuček. Pokud na rodičovskou dovolenou nastoupí muž, vykonává povinnosti související pouze s péčí o dítě nikoli povinnosti spojené s chodem domácnosti. I u Lindy se rovnoprávné rozdělení rolí vyskytuje i v rámci péče o dítě: „*Pavel je přes den v práci do šesti, ale o to intenzivněji to prožívá, když přijde domu. Hrajou si společně, koupe ji a uspává. Přijde v šest a já o Julince do osmi nevím.*“ Janě s výchovou v případě potřeby jsou ochotni poskytnout pomoc rodiče, což však neplatí pro Lindu, kde tato ochota ze strany rodičů chybí. Tyto dvě ženy jsou naprosto spokojené se svými partnery a jsou jim plně vděčny za jejich plnou pomoc v rodině, právě díky jejich ochotě je pro Lindu i Janu daleko snadnější skloubit rodinu a práci.

Naopak Silvie je neúměrně vytížená a pocítuje velké problémy v rámci harmonizace práce a rodiny. Silvie sdílí domácnost se svým otcem. V minulosti se otec zapojoval do činností jako je mytí nádobí, utření nádobí, drobné opravy v domácnosti. Dnes vzhledem k jeho špatnému zdravotnímu stavu Silvie chod domácnosti zajišťuje zcela sama: „*Tak jelikož můj otec na tom není zdravotně dobře, tak převážně všechno dělám já, víceméně ho nezatěžuju, převzala jsem vše já.*“ Též péče o dítě je převážně pouze na Silvii. Otec vypomáhá Silvii tím, že vnuka každé ráno dovede do školy, dříve školky, jelikož Silvie musí být v 6 hodin v práci: „*...aby Denis nemusel vstávat, mohl by být víc soustředěnej ve škole a nemusel chodit do družiny, vozí ho otec do školy.*“ Poté dle domluvy otec je svolný k občasnému pohlídání vnuka. A to sice zejména v pátek, kdy Silvie musí být v práci až do 18 hodin. Tudíž nemá možnost dítě vyzvednout ze školy, v minulosti ze školky. Silvie se cítí velmi vyčerpaná a velkou oporou by jí mohl být partner, jelikož otec kromě těchto uvedených činností neprojevuje ochotu se o vnuka starat a ani nikdo další ji nevypomáhá: „*Vztah by mi pomohl...teď jsme tu jen já...sestry jsou vytížený svou vlastní rodinou...a matka se nijak nepodílí...a s otcem máme komplikovaný vztah.*“

7. POZICE ŽEN NA TRHU PRÁCE VE VZTAHU K RODINĚ

Všech pět žen má různé zaměstnání, zastává různé pozice v tomto zaměstnání, většinou odpovídají stupni dosaženého vzdělávání. V této části budu popisovat pracovní kariéru jednotlivých žen. Zaměřím se zejména na změny v pracovní kariéře žen v souvislosti se založením rodiny.

Jak jsem již výše uvedla Eva je zdravotní sestra. Od jejího nástupu do prvního zaměstnání vždy věděla, že by se měla věnovat zejména rodině a dle jejích potřeb formulovat svou pozici na trhu práce. Před založením rodiny Eva pracovala jako zdravotní

sestra na plný pracovní úvazek zde v Českých Budějovicích. Už předem si zvolila takovou pozici, kde bude snadno zastupitelná v případě, že by se v budoucnu musela uvolňovat z práce z důvodu péče o děti: „...neměla jsem důležitou pozici, nebyla jsme na takovém místě, abych nebyla zastupitelná...“ Po dvou letech v tomto zaměstnání nastoupila na mateřskou a poté následně na rodičovskou dovolenou po dobu 3 let. Po ukončení rodičovské dovolené nastoupila opětovně na stejnou pracovní pozici, opět na plný úvazek. Jelikož její pracovní doba začínala v 8 hodin a končila v 15 hodin a též jí vypomáhali s péčí o děti její rodiče, neměla problém s harmonizací práce a rodiny: „...po rodičovský jsme se vrátila na původní pozici...Pracovala jsem od brzo od rána a zvládala jsem tím pádem vyzvednout dítě ze školky...“ Po roce se s manželem kvůli jeho lukrativní nabídce práce přestěhovala do Vyššího Brodu, kdy již čekala druhé dítě. I s ním strávila tři roky na rodičovské dovolené. Poté nastoupila do zaměstnání opět jako zdravotní sestra do ordinace. V této době již nastoupila pouze na částečný úvazek a to z důvodu časové vytíženosti manžela a nepřítomnosti prarodičů v místě jejich nového působení: „...po druhém dítěti jsem nastoupila na poloviční úvazek, bylo by to kostrbatý to zkombinovat...vybrala jsme si úvazek kvůli rodině, bez přítomnosti babiček a s manželovo vysokým nasazením bychom to nezvládli...“ Pro Evu není práce důležitá kvůli seberealizaci, či že by měla zájem budovat si určitou kariéru. Pouze z toho důvodu, že shledala nutné, aby děti získali sociální vazby s ostatními jedinci jejich věku a naučili se chovat v kolektivu. Jedním z důvodů byl i pocit izolace a nedostatek sociálních kontaktů. Jak Eva ve svých odpovědích tak Dudová dle svých šetření vyzdvihuje důležitost práce právě vzhledem sociálním kontaktům, participace ženy ve společnosti. „Pracovala jsem za čtyři tisíce, nebylo to z důvodu finančního. Ani kvůli pracovním ambicím. Je dobře jít do práce, jak pro maminku, tak pro dítě... tříletý dítě už umí všechno, maminka mu už nestačí, začne se nudit, potřebuje kolektiv, je lepší, když absolvuje školku, naučí se reagovat na děti...“ Již bylo řečeno, že Eva se se svým partnerem rozvedla a přestěhovala se zpět do Českých Budějovic, a tím pádem přišla o pracovní místo. V současnosti se úpěnlivě snaží najít nové zaměstnání, již uvažuje o plném pracovním úvazku, jelikož zde jí mohou opětovně vypomoci rodiče a popřípadě i partner.

O Jitce jsem se již výše zmiňovala, že se svým manželem se finančně zabezpečují sami. Podnikají v oboru agroturistiky. Jitka je po celý svůj dosavadní život se svojí prací spokojena a to zejména proto, že si je svým vlastním pánem, zcela svobodně rozhoduje o své pracovní době. Díky této výhodě nepocítuje žádný problém v rámci slučitelnosti práce a rodiny: „Velká výhoda je v tomto ohledu, že si určuju sama čas. Věnuji se rodině nebo sedlačině, jak je potřeba. Hodně špatně bych to kloubila, pokud bych pracovala každý den do 4 hodin v normálním zaměstnání.“ Jitka se též angažuje ve vedení obce, kde žije, zastává pozici místostarosty. V současnosti má možnost se ucházet o místo starosty dané obce. Avšak nabídku nepřijme. Jako důvod neuvádí časovou náročnost, ale množství odpovědnosti, která tato funkce nese: „Přemýšlela jsem o tom, ale neunesla bych to, jako místostarosta jsem v klidu, nemám takovou odpovědnost...“ U Jitky se projevují nemalé pracovní ambice, ale pouze do té míry, kdy jí práce stresově nepřetěžuje.

U Jany bylo řečeno, že pracuje na plný úvazek na vedoucí pozici účetního oddělení, kterou zastávala i před první mateřskou dovolenou. Již bylo nastíněno, že Jany pracovní aspiraci byly před založením rodiny větší, než jsou v současné době. V minulosti měla v úmyslu zastávat vyšší manažerskou pozici. V souvislosti se založením rodiny své pracovní plány přehodnotila a poposunula zcela dobrovolně svou práci na druhé místo. Před časem Janě byla nabídnuta vyšší pozice. Dané místo se nakonec rozhodla nepřijmout. Hlavním důvodem tohoto rozhodnutí byla pracovní doba: *“Já nejsem ochotna změnit pozici na nějakou jinou, abych v práci musela trávit víc času.... Vedoucí poboček pracují do šesti. Já nejsem ochotna na tuto pozici jít...mě by daná pozice vyloženě bavila, já ji ale nechci, rodin je na prvním místě a děti jsou malinký, já bych je neviděla, pokud bych byla v práci do večera.”* Svou současnou pracovní dobu shledává zcela vyhovující pro slučitelnost pracovních a rodinných povinností, jelikož má dostatek času přes den, který může strávit se svými dětmi, též je schopna každý den své dítě vyzvednout ze školky. Jana pociťuje velkou spokojenost se svou pracovní kariérou, jelikož jí dodává nutnou seberealizaci. V teoretické části bakalářské práce je uveden názor Dudové, která upozorňuje na vzrůstající důležitost práce. Lidé si skrz práci budují svou identitu, seberealizují se, získávají sebevědomí, ženám zejména zajišťuje určitý druh nezávislosti na partnerovi. Jako největší výhodu Jana v rámci harmonizace práce a rodiny udává právě zmíněnou pracovní dobu. A též velmi tolerantní přístup zaměstnavatele, který jí doposud vyhověl ve všech jejích žádostech v souvislosti s rodinnými povinnostmi. Zaměstnatel jí vyjde vždy vstříc v rámci nutnosti jít k lékaři s dětmi, nemocenské či dovolené a dokonce čerpá i přestávky na kojení: *„Já si vůbec na šéfa stěžovat nemůžu, ten mi vychází maximálně vstříc, mám i přestávky na kojení...Mám velmi výhodnou pracovní dobu, pokud bych byla na pozici s méně výhodnou pracovní dobou, tak by to byla asi problém, zvlášť kvůli otevírací době školek, které fungují pouze do pěti.”* Sirovátka by pracovní prostředí, ve kterém pracuje Jana, označil slovem „family friendly“ – prostředí přátelské rodině. Na tomto pracovišti je vytvořeno klima, které respektuje rodinný život zaměstnanců a jejich rodinné preference.

Linda po vystudování vyšší odborné školy získala pracovní pozici ve veřejné správě. Ač její pracovní ambice byly na počátku její kariéry vysoké, nakonec se rozhodla založit rodinu a svou kariéru odložit do pozdějšího věku. Po tříleté rodičovské dovolené se Linda vrátila na stejnou pracovní pozici na úřadě, ale již zažádala o zkrácení pracovního úvazku, aby se v dostatečné míře mohla věnovat dítěti: *„...v tuhle chvíli nevidím v práci uspokojení. Julka je pro mě důležitá. Vim, že až budu starší, budu se muset na to vrhnout. Ale není možný skloubit malý dítě a kariéru, spousta ženskéch to dá, pokud se stará o dítě někdo jiný, ale za to mi to nestojí. Radši jdu dřív domu, abych byla s ní než abych byla v práci.”* Z tohoto důvodu není pro Lindu náročné zvládnout práci i rodinu a též ji v tomto ohledu pomáhá manžel, který ve stejné míře vypomáhá s domácími povinnostmi i péčí o dítě. Velkou výhodou též Linda pociťuje v tom, že pracuje ve veřejné správě, kde ve srovnání se soukromou sférou panuje pracovní jistota a stabilita. Není zde problém v dodržování Zákoníku práce. Ač tedy vedoucí jejího odboru není příliš vstřícný k uvolňování žen ze

zaměstnání kvůli nemocnosti dítěte. Problém v případě nepřítomnosti Lindy v práci též působí její obtížná zastupitelnost. Linda uvádí, že se snaží napracovat co nejvíce hodin, aby v případě nemocnosti dítěte si mohla vybrat náhradní volna, a tím předešla nedorozuměním mezi ní a zaměstnavatelem: „*Stávám dřív, manžel vozí Julku do školky, chci být vždy co nejdřív v práci, abych měla nějaký ty hodiny, pro případ, kdybych byla nemocná já nebo Julka.*“ Na obcházení a nedodržování předpisů naráží i Doležalová Janouchová. V současnosti jsou platná nejrůznější opatření, jež napomáhají ženám sloučit pracovní i rodinné povinnosti. Avšak mezi teorií a praxí je rozdíl. I v dokumentu Ministerstva práce a sociálních věcí pod názvem „Rodina“ stojí, že vždy záleží na domluvě se zaměstnavatelem, kdy bude volno povoleno či nikoli. Dále záleží na kolektivních smlouvách, vnitřních předpisech a organizaci firmy na samostatném přístupu zaměstnavatele.

Silvie pracuje jako kuchařka a provozní restaurace v Českých Budějovicích. Na toto místo nastoupila hned po tříleté rodičovské dovolené. Silvie na rozdíl od ostatních dotazovaných žen se svým zaměstnáním spokojená není skoro vůbec. Jako pozitivum uvádí pouze dobrý kolektiv. Jelikož je matka samoživitelka, největší problém ji dělá dlouhá pracovní doba. A to každý den od půl 7 do 16 hodin a v pátek do 18 hodin, pokud by daná doba byla kratší, byla by schopná ráno vyprovodit své dítě do školky či školy. Nemusela by žádat svého otce, který nejeví příliš ochoty a hlavně v poslední době se potýká se zdravotními potížemi. Dalším negativem je, že zaměstnavatel naprosto nerespektuje jakékoliv žádosti o dovolenou, volno v důsledku nemocnosti dítěte i sebe samotného či volno v důsledku odchodu k lékaři. Hlavním důvodem tohoto chování ze strany zaměstnavatele je nezastupitelnost Silvie na její pracovní pozici. Další nevýhodou Silvie shledává v tom, že na to jak je práce náročná jak časově tak fyzicky, je nedostatečně finančně ohodnocena. Silvii se nabízí možnost přijmout pracovní nabídku v Rakousku v příhraničním regionu. Nabídka však spočívá v tom, že by Silvie musela 14 dní v měsíci trávit v daném regionu. Ač práce je dostatečně finančně ohodnocena, Silvie si nemůže dovolit danou nabídku přijmout. Není nikdo, kdo by se o její dítě v tomto časovém rozmezí staral: „*Mám možnosti jít do Rakouska, starat se o nemocný lidi...nemám tu nikoho, kdo by se o Dendu staral.*“ Získat nové pracovní místo zde v Českých Budějovicích shledává těžké. Už jen proto, že zaměstnavatelé nejsou svolní přijímat matky samoživitelky s malými dětmi. „*Snažím se vyjít zaměstnavateli vstříc, člověk musí myslet na to, aby zaměstnání vůbec měl, kdyby šlo jen o mě tak bych skončila, ale jelikož mám Denise, nemůžu si dovolit hazardovat, nemusela bych najít lehce zaměstnání, když mám malé dítě a jsem sama.*“ Na tomto faktu se shodují jak Čermáková, tak Doležalová Janouchová. Nemusí jít ani o ženu samoživitelku, ale všeobecně o ženu a už je ze strany zaměstnavatele pocíťována jako riziková pracovní síla.

8. NEROVNOSTI A DISKRIMINACE NA TRHU PRÁCE

Všechny ženy vypovídají, že určitá diskriminace či nerovnosti na trhu práce z pohledu genderu se vyskytují.

Všechny ženy se shodly na následujícím:

- Pokud žena je bezdětná, je od ní očekáváno, že bude v budoucnu mít dítě. V případě přijímacího řízení je tedy žena znevýhodněna a to též v případě uvažování o postupu na pracovní pozici. Zejména ztíženou situaci mají bezdětné ženy kolem 30 roku.
- Pokud žena již jedno dítě má, zaměstnavatel očekává, že bude často nepřítomna v práci z důvodu nemocnosti dítěte. Tato situaci ji opět znevýhodňuje při přijímacím pohovoru a též v případě postupu na pracovní pozici.
- Dále pokud žena již má jedno těhotenství za sebou, zaměstnavatel očekává opětovné otěhotnění, nepřítomnost v zaměstnání po dobu dalších tří let. Zaměstnavatel ji bude muset dle zákona po tuto dobu držet její pracovní pozici, bude muset zaučít na její pozici jinou pracovníci či dosadit novou pracovní sílu. Poté po dlouholetém přerušení pracovní činnosti bude žena muset být, při návratu do zaměstnání, zaučována z důvodu ztráty své kvalifikace. A opětovně žena bude často nepřítomna v zaměstnání z důvodu nemocnosti prvního a ještě druhého dítěte. Z tohoto konstatování žena s jedním dítětem by mohla být znevýhodněna více než žena se dvěma dětmi.

Všechny výše uvedené fakta jsou reflektovány v teoretické části bakalářské práce. Danou problematiku rozebírá Doležalová Janouchová.

Nyní konkrétně uvádím výpovědi dotazovaných žen na danou problematiku:

Eva se vyjádřila takto: „*Logicky jsme handicapovaný, tím že děti budou marodit. Žena už po škole na trhu práce...hrozí ji mateřská, takže nebrat. Pak má dítě, bude marodit. Má za sebou mateřskou, marození. Muž má větší možnosti, větší praxi než žena, která má za sebou dvě mateřství. Nemá přerušenu kariéru.*“ Silvie uvedla: „*když moje kamarádka chtěla být zaměstnána, neměla dítě a bylo jí 30, tak ji nevzali kvůli tomu, že čekali, že bude mít dítě a že ji budou muset držet tři roky pracovní místo...*“ Jana reagovala takto: „*... když má jedno dítě, tak se očekává, že bude mít druhý, že to ještě neskončilo. A když už má obě a děti jsou malý, tak mají obavy, že budou marodit, což může bejt pravda, ale taky se ženy s muži střídají...*“ Doležalová Janouchová reflektuje i situaci nízkého zastoupení žen na řídicích pozicích. Avšak Jana i Linda na tento problém nahlízejí trochu z jiného pohledu. Jana řekla: „*U nás je devět manažerů a jedna manažerka, dalo by se říct, že ta tu diskriminace tu je. Jde, ale o to, zda ty chlapi nejsou lepší nebo zda ženy o tyto pozice vůbec stojí.*“ Daný názor se objevil i u Lindy: „*Kamarádky byly taky kariéristky, a když teď mají dítě, tak na to nahlízejí jinak, hlavně aby doma bylo vše v pořádku, ta práce je najednou vedlejší...*“

Ač Jitka, Linda a Jana se přímo osobně s diskriminací přímo nesetkaly, dané postoje zaměstnavatelů si uvědomují a často se o nich doslýchají ze svého okolí. U Jitky je tato

situace zapříčiněna tím, že je již od počátku své ekonomické aktivity samostatně výdělečně činná. Jana je zaměstnána od ukončení školy v prosperující společnosti, která si kvůli svému jménu dané chování nedovolí. A též daná situace je zapříčiněna velmi benevolentním přístupem zaměstnavatele, který nikdy nerovnosti mezi mužem a ženou nepodněcoval. Linda do svého prvního zaměstnání nastoupila do veřejné správy, kde ve srovnání se soukromou správou se diskriminace vyskytuje v daleko menší míře.

Ženy, které se setkaly s přímou diskriminací a osobně pociťují nerovnosti na trhu práce z pohledu genderu, je Silvie a Eva. Eva se v současnosti potýká s nezaměstnaností. Osobně při všech doposud absolvovaných přijímacích pohovorech pocítila svou nevýhodu na pracovním trhu spočívající v tom, že je žena se dvěma dětmi a navíc rozvedená. Tyto tři faktory snižují její možnost být úspěšnou v přijímacím řízení na minimum: *“Absolutně kantáre, pokud jste rozvedená a máte děti...nashledanou děkujeme...pokud jsou tam kluci, je jasné, že se bude mezi nimi rozhodovat.”* Tato tvrzení se shoduje s tvrzením Čermákové. Ženy s dětmi, natož rozvedené se uplatňují velmi těžce na trhu práce. Dále Čermáková se s Evou shoduje v dalším hledisku. Při přijímacích řízeních jsou samozřejmostí otázky přímo související s rodinným životem: *„Ptají se na děti, na stáří dětí, volný čas, babičky...nemůže jim člověk neodpovědět...ačkoli by se ptát neměli. Už na prvním místě se mě ptali, zda se chci vdávat, dokonce se mě ptali, zda beru antikoncepci...”* Eva sama, ale připouští, že chování zaměstnavatelů chápe. Ženu i ona sama chápe jako rizikovou pracovní sílu z důvodu jejího mateřství, z důvodu její hlavní role pečovatelky o dítě: *„Já kdybych byla podnikatel, tak udělám to samý. Je to opravdu riziko, když dítě je malinký. Děti přijdou do školy a první rok ta nemocnost je výrazná...žena pro ně není perspektivní zaměstnanec...nastoupí na mateřskou, musí ji mít čtyři roky v evidenci...řeší, zda se vrátí nebo se nevrátí. Je to pro ně zátěž, tak proč nemít žádnou.”* Eva dané chování ze strany zaměstnavatelů shledává již jako zcela samozřejmé, dopředu toto chování očekává a je s ním smířena. Prioritou jejího života je rodina, tudíž si tím pádem sama předurčila svou nelehkou pozici na pracovním trhu: *„Já jsem s tím počítala, vybrala jsem si děti...Nemůžu počítat s tím, že budu mít dobrou pozici...”* Toto chování, kdy žena diskriminační chování ze strany zaměstnavatele považuje za něco samozřejmého nevyhnutelné, popisuje i Čermáková. Silvie při hledání své práce po ukončení rodičovské dovolené se též osobně při pracovních pohovorech setkala s otázkami na její rodinné zázemí a též bylo pro ni jako matku samoživitelku těžké získat pozici na pracovním trhu. Jako jediná žena se přímo setkává i s platovou diskriminací: *„Diskriminovaný jsou ženy i na platech, vždycky chlap bere víc než ženská a přitom vykonává stejnou práci. Vim, že kuchař v druhé restauraci mý šéfký bere daleko víc a to bych řekla, že dělám víc práce než on tam.”* Tato skutečnost je uvedeny i v teoretické části práce. O diskriminaci žen v oblasti příjmu hovoří jak Sirovátka, Křížová tak Doležalová Janouchová. Sirovátka přímo konstatuje, že svobodné ženy dostávají 80-90% mzdy svobodných mužů, vdané ženy už pouze 50-70% platu muže.

9. PŘEKÁŽKY VE SLADĚNÍ PRÁCE A RODINY

V současnosti se stále častěji hovoří nejen mezi širokou veřejností ale také v médiích o problému harmonizace práce a rodiny. To především díky stoupajícímu nároku na výkonnost práce. Díky těmto vlivům může docházet v současných českých rodinách ke ztížené situaci. Jak se tedy vypořádat se zvyšujícími nároky v povolání a ještě současně zvládat péči o rodinu a povinnosti v rámci domácnosti? Jaké bariéry ženy musejí překonávat v rámci sladění práce a rodiny? Ženy se s danou situací vypořádávají různě. Ku příkladu Eva a Linda zvolily formu zkráceného pracovního úvazku. Právě díky této možnosti se jim podařilo sloučit pracovní a rodinný život. Bez této možnosti si samy nedokážou představit, jak by se s danou situací vyrovnaly. Sirovátka vyzdvihuje možnost úpravy pracovní doby ku příkladu na zkrácený úvazek jako jeden z tzv. „family friendly“ přístupů, které vytvářejí méně konfliktní prostředí mezi rodinou a prací. Lindě se díky zkrácenému pracovnímu úvazku a rovnoprávnému rozdělení rolí v domácnosti mezi ní a manžela daří po většinu času zvládat obě role jak pracující ženy, tak matky: *„Práce ve státní sféře je pozitivum, že mi umožnili zkrácený úvazek, že se to dá takhle upravit...Máme vše rozdělený, takže se vše zvládá.“* Problém nastává v situaci, kdy dítě onemocní, či se naskytne jiné nepříjemnosti, jež požadují uvolnění ze zaměstnání. Tehdy se potýká s netolerantním přístupem zaměstnavatele. Zaměstnavatel se zejména negativně staví k absenci v zaměstnání delší než jeden den. Nepříjemnost působí též fakt, že Linda je těžko zastupitelná ve své pracovní pozici. Tudíž se snaží dohodnout se svým manželem, kdo kdy bude doma s dítětem a vystřídat se na nemocenské dovolené, v docházkách k lékaři či v jiných záležitostech kolem péče o dítě: *„Pokud jsou všichni zdraví, je vše v cajku. Když Julka onemocní, je to velkej problém, náš vedoucí to nevidí rád. Navíc dělám docházku, kterou nikdo jinej neumí. ...navíc babičky jsou nehlídací, zkusíme to nějak spítlikovat...ted' naposledy byl Pavel doma do 12cti a já jsem chodila domu z práce ve 12. Ale další problém, tady ti stojí práce, to je pro mě spíš stres...“* Jako největší překážku však Linda shledává prázdninový provoz mateřských škol. Po dobu prázdnin většina mateřských škol svůj provoz přerušuje. Ve městě je po toto dvouměsíční období otevřeno jen několik mateřských školek. Právě školka, kam dochází Lindino dítě, je v průběhu prázdnin zavřená. Linda se naprosto neztotožňuje, že by své dítě dala po dobu letních prázdnin do jiné školky než na jako je její dítě zvyklé. Shledává danou změnu v prostředí jako velmi stresovou pro dítě a nemá zájem, aby dítě toto podstoupilo. *„Nechápu, jak letní a jarní prázdniny ve školce souvisí se školními prázdninami...vždyť většina rodičů je pracujících...“* V situaci, kdy zaměstnavatel vyžaduje maximální přítomnost na pracovišti, muž též je poměrně vytížený a kdy prarodiče se do péče o vnouče zapojují jen sporadicky, záležitost skloubení rodiny a práce se jeví jako dosti obtížná: *„Já si budu brát půl července volno, Pavel na další půlku července, jedna babička možná pohlídá tři dny v týdnu dvakrát do měsíce. Druhá tedy vůbec. No jsem zvědavá, jak to zvládnem.“*

Eva v současnosti jako nezaměstnaná problém s harmonizací práce a rodiny nemá. Její aktuální problém je její nezaměstnanost. Díky situaci na trhu práce, kde matky s dětmi a ještě k tomu rozvedené nejsou viděny jako prestižní pracovní síla, může být i dlouhodobá. Ovšem i Eva dle zkušeností z posledního zaměstnání poukazuje na nevoli zaměstnavatele v případě žádosti o uvolnění z práce z důvodu onemocnění dítěte: „*Samozřejmě není to vítaný, musí se to řešit prarodičema...sice by se to mohlo, ale byl by to problém v práci...*“ Už Dudová poukazuje na to, že trh práce zde v České republice vyžaduje mužský model práce, vysokou výkonnost a pracovní dráhu bez přerušení. Další překážku v rámci harmonizace Eva pocituje v malé kapacitě mateřských škol, kdy bylo pro ni velmi problematické zajistit svému dítěti místo v daném zařízení. „*S kapacitou školek, byl problém tady i tam...nemohli jsem najít místo...až pak na městském úřadě jsem získala adresu školky, která měla dostatečnou kapacitu.*“

U Jany a Jitky překážky ve sladění pracovních a rodinných povinností se téměř nevyskytují. U Jitky je daná situace daná tím, že si zcela upravuje svou pracovní dobu i další záležitosti dle potřeb rodiny: „*...udělám si volnost dle potřeby, upřednostňuju rodinu, takže podle toho si ten den naplánuji...*“ Janě se podařilo její zaměstnání sladit s rodinou díky tomu, že rodičovskou dovolenou v jejich rodině tráví doma její manžel. Její pracovní kariéra tím pádem není omezována či nijak handicapována tříletou pracovní nepřítomností. Dudová uvádí, že trh práce vyžaduje mužský typ pracovní dráhy. Jany pracovní křivka tomuto poměrně odpovídá. Možná právě proto zastává vedoucí pozici. Velmi oceňuje v rámci problematiky harmonizace její naprosto vyhovující pracovní dobu do tří hodin každý den a vstřícný přístup zaměstnavatele, díky němuž není práce omezena rodinou a rodina pracovní kariérou: „*...mám výhodu v pracovní době a taky, že šéf mi vždycky vyjde vstříc...*“ Tyto dvě ženy se s žádnými obtížemi ve sladění jejich pracovních a rodinných povinnostech nesečkáávají.

Již dle předchozího vývoje rozhovorů je zřejmé, že s nejtěžší situací se musí vyrovnávat Silvie. U Silvie je největším problémem fakt, že je na výchovu dítěte i domácnost po většinou zcela sama, z čehož vyplývá její velká vytíženost. Jen v malé míře ji vypomáhá otec, který odvádí vnouče do školy každé ráno. Další členové její rodiny se na péči o dítě nepodílejí a to ani ve zcela výjimečných situacích. Velkou překážkou pro Silvii je její pracovní doba, kdy není schopna zajistit odvedení svého dítěte do školy dříve do školky a v pátek jeho vyzvednutí. V průběhu týdne vyzvedává syna hned po práci, což je s její vytížeností v zaměstnání a poté hned spěchem do školy, dříve do školky velmi stresově a fyzicky náročné. Bez ohledu na to, že hned poté zařizuje chod domácnosti, dále si s dítětem hraje, momentálně dělá úkoly, poté ho uspí a zcela vyčerpaná usíná. Kromě pracovní doby je jedním z největších problémů přístup jejího zaměstnavatele. Ten zcela bez ohledu na její situaci vyžaduje její prakticky celoroční přítomnost v zaměstnání. Ochod k lékaři s dítětem, uvolnění z práce kvůli rodinným záležitostem je možné, v případě, že dané vyřizování potrvá pár hodin nikoli celý den. A to pouze, kdy je dopředu v práci vše vyřízené a její nepřítomnost nebude žádným způsobem omezovat chod restaurace: „*Dovolí mi odejít na*

pár hodin, ale musím si vše udělat dopředu...“ Zaměstnavatele není naprosto svolný k vybírání si delší dovolené kvůli nemocnosti dítěte či dokonce vybírat si dovolenou, na kterou má každý zaměstnanec ze zákona právo: *„Teď jsme například řešila měsíc, že chci jet se synem na hory a do dneška si náhradu za mě nenašli...uvítala bych, kdybych si mohla vybrat dovolenou, na kterou mám nárok.“* O nepřítomnosti na pracovišti z důvodu nemocnosti hovoří takto: *„Když marodí Denis, tak je s Denisem doma otec, který je v invalidním důchodu, když marodím já, tak max. 24 hodin.“* Dále Silvie uvádí: *“Nechodím marodit taky z důvodu finančního, mám strach, že budu mít ještě méně peněz.“* Opět se tedy setkáváme s problémem uvolnění zaměstnance z důvodu odchodu k lékaři či nemocnosti dítěte. Daný fakt je o to horší, že ženy mají ze zákona nárok zažádat o uvolnění ze zaměstnání. Zákon však není respektován, a pokud ano tak s negativní odezvou ze strany zaměstnavatele. V Silviině případě jsou zcela viditelné negativní dopady flexibility trhu práce. Negativní flexibilitu popisuje Dudová. Zaměstnanec se musí zcela přizpůsobovat zaměstnavateli – panuje zde nízká autonomie, je vyžadována neustálá dostupnost zaměstnance, zaměstnanec dostává nízký příjem, není respektován jeho soukromý život.

10. ZHODNOCENÍ SOUČASNÉ RODINNÉ POLITIKY V ČESKÉ REPUBLICE

Pokud budeme posuzovat zařízení péče o dítě v předškolním věku, všechny ženy se shodly, že současná kapacita mateřských škol je nedostačující. Dané výpovědi respondentek se shodují i s tvrzením Dudové. S problémem s umístěním dítěte do mateřské školky se přímo setkala Linda, Eva a Jitka. Tyto ženy sehnaly mateřskou školu až po dohodě s magistrátem města, který jim doporučil školku s volnými místy a po případě místo následně zajistil. Linda se k dané problematice vyjádřila takto: *„Když jsme se hlásili do první školky, tak nás nevzali, byť jsme odevzdali, doklad s razítkem do zaměstnavatele, že nastupuju do práce... Pak jsem obvolávala školky, vypadalo to špatně. Nakonec jsme byli na magistrátu, tam nám doporučili školku, která žádala o navýšení stavu.“* Jitka na otázku odpověděla: *„U kluků jsem problém se zařazením do školky neměla, ale u Adélky byl problém s kapacitou. Museli jsme obtelefonovat různé školky...“* Linda upozorňuje na další problém. Ač je malá kapacita školek a školky upřednostňují ženy nastupující do zaměstnání, je očividné, že školky navštěvuje velký počet dětí, jejichž matky nejsou ekonomicky aktivní: *„Pokud byl člověk těhotnej, tak tě nevzali, ale když jdeš do školky, tak je tam plno matek s kočárkem, který očividně jsou doma. Oni tvrdí, že je dostatek míst, že se děti rozprsknou do jiných školek, že uspokojí všechny matky. To si nemyslím.“* Silvie s umístěním dítěte do školky neměla, jelikož jako matka samoživitelka nastupující do zaměstnání, má tedy přednost před ostatními rodinami. Silvie však ze svého okolí si uvědomuje, že daný problém zde panuje. Jana upozorňuje na problém otevírací doby mateřských školek, která nedostatečně respektuje ekonomickou aktivitu žen: *„Školky jsou velkým problémem, zejména jejich otevírací doby, měly by se přizpůsobovat pracujícím ženám.“*

Velmi pozitivně hodnotí všechny ženy kvalitu péče v daných zařízeních, snahu zařízení o celkový rozvoj dítěte. Kladně hodnotí nejrůznější vzdělávací programy jako například kurzy angličtiny, kurzy malování, kurzy zpívání pořádané školkou. Například odpověď Jany zněla takto: „Školky musím jednoznačně v tomhle pochválit, snaží se je něco naučit, mají tam různé vzdělávací programy...“ Co však ženám jako je Silvie a Linda způsobuje velké problémy, je jejich přerušení provozu během prázdnin. U Silvie momentálně hovoříme o základní škole, kterou její dítě navštěvuje prvním rokem. V tomto období ženy mají velké problémy s harmonizací práce a rodiny. Silvie v souvislosti s tímto uvedla: „Děda je prvním rokem ve škole, budeme to muset řešit táborem, to mě ale bude stát další peníze, takže musím začít šetřit už teď, abych to mohla zaplatit.“ Silvii a Lindě daná záležitost stěžuje jejich situaci zvláště z toho důvodu, že se nemohou či velmi v malé míře obrátit na své prarodiče. Ostatní ženy ku příkladu Jitka jako samoživitelka tento problém opět neřeší. Eva má v plné míře podporu prarodičů. Jana si s manželem vyměnili role, muž tráví doma rodičovskou dovolenou, tudíž prázdniny s prvním dítětem tráví doma on.

Pokud jsem se výše zmínila o nízké kapacitě mateřských škol, je nutné upozornit, že v Českých Budějovicích fungují pouze dvoje jesle. Kapacita jeslí tedy též nebude vyhovující. I v teoretické části je uvedeno, že kapacita těchto zařízení je nedostačující. Žádná z žen však možnost umístění dítěte do jeslí nevyužila ani tuto možnost nevyužívá. Všechny se shodly na tom, že dítě před třetím rokem svého věku je ještě nezralé na tuto formu péče. Silvie odpověděla: „Jesle jsou tu dvoje, tak bych asi nenašla místo, kdybych je potřebovala. Ale myslím si, že pokud se žena rozhodne, to dítě mít, tak se snaží prostě ty tři roky vydržet. Do jeslí bych dítě nikdy nedala. Myslím si, že jesle nejsou zařízeny na to, abych tam dala dítě ve věku 1,5 roku. Takhle starý dítě je dost malý na to, aby se chovalo samostatně jako třeba ve školce...“ Linda míní: „2 roky je strašně málo, dítě je opravdu nezralý. Pro mě je to moc brutální.“

Co se týká legislativy související s podporou rodiny, jež je zaručena Zákoníkem práce, ženy i v tomto ohledu se ve svých názorech shodovaly. Ač tady daná legislativa, která ženám zajišťuje určité výhody na pracovišti, existuje, je nedostatečně efektivní. Daná zjištění uvádí i Doležalová Janouchová či Dudová. Legislativa není uváděna v praxi, dále je též obcházena. Vždy záleží na přístupu zaměstnavatele. Už zde nefungují nástroje, které by zaměstnavatele dané právní normy donutil dodržovat. Ženy zejména, jak bylo výše nastíněno, mají problém s čerpáním volna v případě nemocnosti dítěte. Ženy se ve stručnosti vyjádřily takto, například Eva: „Neexistuje tu nikdo, kdo by blahověli zaměstnavatele nějak ovlivnil, takže je jasný, že si každý dělá, co chce, co je pro ně výhodný.“ Linda vypovídá obdobně: „Tak když zaměstnavateli nikdo nebrání v jeho chování...je důležitý mít práci, když máte dítě, tak si nemůžete moc stěžovat, jedinej výsledek bude, že tě vyhodí.“ A nakonec silviin názor: „Absolutně tady chybí nějaká účinná kontrola zaměstnavatele, zda ten zákoník dodržuje nebo ne... Pro mě je důležitý mít práci, snažím se zaměstnavateli tedy vyjít, co nejvíce vstříc...co se stane, když si budu stěžovat, vždyť tu ani nefunguje právní ochrana zaměstnance.“

Peněžitou podporu ze strany státu hodnotí skoro všechny ženy jako nedostatečná a to zejména v období rodičovské dovolené. To samé potvrzují i výzkumy Sirovátky, z nichž též vyplynulo, že společnost by též uvítala zvýšení dávek finanční podpory - zejména rodičovského příspěvku. Silvie shledává veškeré příspěvky státu za dosti nevyhovující, což je dáno tím, že jako samoživitelka je podstatně závislejší na státní podpoře: *„Stát mi nevypomůže dostatečně, nejde tady o mě, ale o dítě...beru všehovšudy 1050. -Kč, sociální příspěvek a přídavek na dítě, kterej je 290. -Kč...“* Nedostatečně hodnotí jak porodné, tak příspěvek na mateřské a samozřejmě rodičovské dovolené. Daná výška dávek nedosáhne na pokrytí nákladů, které jsou spojené s péčí o dítě, natož aby finančně podpořily ještě matku. Zvláště zmiňuje situaci, kdy matce se narodí dvojčata, ale dle zákona matka pobírá i v tomto případě pouze jednu dávku mateřské a poté jednu dávku rodičovské: *„Rodičovskou bych zvýšila určitě, a co se mi zdá už opravdu hulvátský, pokud bych byla matka samoživitelka a měla dvojčata a pobírala jen jeden rodičák, tak si nedokážu představit, co bych dělala, abych to zvládla...“* V současnosti Sylvie však řeší problém příspěvků na dítě. Sylvie pobírá velmi skromný příspěvek na dítě, ze kterého není možné pokrýt žádné nutné výdaje za dítě: *„Denis chodí na kroužek, kroužek stojí peníze, nestojí peníze pouze kroužek, ale i věci na kroužek. Pokud chci, aby Denis od malička něco dělal, tak je to na úkor nás dvou. Já musím šetřit dva měsíce na to, abych ten kroužek zaplatila. Musím si vše rozkouskovat, tak abychom vyšli do konce měsíce.“*

Ostatní ženy shledávají dávky ze strany státu nízké, ale již je nehodnotí, tak kriticky jako Sylvie. Důvod bude tím, že se nemusejí potýkat s finančními problémy jako Sylvie. Tyto ženy mají zajištěný určitý finanční standart díky příjmu partnera. Eva a Linda v průběhu mateřské a rodičovské se nesetkaly s finanční nouzí, ale dle vnímání situace okolo nich samých se ztotožňují s výše uvedeným názorem. Ani tak nekritizují porodné či mateřskou, jelikož porodné je jednorázová dávka a mateřská dovolená trvá pouze šest měsíců, ale problém vidí v peněžitých dávkách v době rodičovské dovolené. Eva uvedla: *„hlavně rodičovská jsou nízký...70 korun stojí krabička nutrilonu...to je velká spotřeba. Maminka sama s dítětem s tím nevyžije...“* Linda podotkla: *„Ta mateřská ta byla taky fajn, to jsem ji měla stejnou pomalu jako plat, no a pak to skočilo na sedm šest, ale musím brát že mám toho manžela, ten musí něco vydělat, tak se to tedy dá. Ale vim, že pokud bych byla samoživitelka, tak se s tím vyjít nedá, kór když máš hypotéku...“* Obě ženy taktéž vidí hlavně problém v tom, že neustále vzrůstají náklady na dítě. Ať už jde o zvyšující se ceny zboží či služeb. Děti především navštěvují nejrůznější kroužky a plně se dbá na zajištění jejich všestranného vývoje. Dané dávky tyto potřeby nepokryjí. Ku příkladu Linda se vyjádřila takto: *„To ti to nedá, pro děti chceš to nejlepší, nejrůznější kroužky, zpívání, malování, jazyk, hračky a výlety. To nemáš šanci to pokrýt z příspěvku od státu. Vždycky je důležitěj příjem partnera, pak se to dá nějak zvládnout.“* Eva dále upozorňuje na fakt, se kterým se setkala ve vlastním okolí. Partneři často spolu žijí v neformálním svazku, ženy poté udávají sebe jako samoživitelku a tímto způsobem se domáhají vyšší finanční podpory, než na jakou by měli ve skutečnosti nárok: *„Rodiče často spolu pobývají na psí knížku,*

čerpají tak ze státu víc peněz, tím že se nevezali, nechávají si trvalé bydliště u rodičů, a tím pádem měli třeba zadarmo školku.“ Obě ženy se obracejí na vyšší peněžité dávky v důchodu, kterou shledávají vysokou, jelikož je určena na pokrytí potřeb pouze jedné osoby. Peněžité dávka při mateřské a rodičovské dovolené by však měla pokrýt náklady matky i dítěte. V tomto vidí velký kontrast. Linda odpověděla následovně: „...vidim, že důchodci maj 10-12 tisíc a mají málo, byt mají zaplacený, oblečení si moc nekupují. Jídlo, dětský oblečení stojí tolik peněz. Ty mámy kór, když si chceš něco koupit ty, tak to vůbec nemáš šanci...“ Linda ač si tedy uvědomuje, že dané příspěvky nemusejí být pro někoho dostačující, tvrdí, stát již vyšší podporu poskytnout nemůže a to zejména díky současné délce rodičovské dovolené. Zastává názor, že každý by se měl zajistit zejména sám a být zcela finančně soběstačný: „Je to málo peněz, ale nedokážu si představit, že by to bylo víc. Já to beru vzhledem ke státnímu rozpočtu, když sečteš prostředky ta ty tři roky vynaložený, já bych to asi nezvyšovala“ Toto stanovisko zastává i Eva. Dle Evy by měli dostávat finanční podporu pouze lidé ve finanční nouzi: „...nemůžeme chtít po společnosti více, pokud nejsme v nouzi...měli by se postarat rodiče...“ Jana zastává stejný názor. Stát dané dávky zvýšit již nemůže dle toho, v jaké je situaci. Jako další žena zdůrazňuje vlastní odpovědnost za svůj životní standart, za svou finanční situaci: „7 600 korun na rodičovský je pro některý rodiny likvidační, zvlášť když třeba mají hypotéky na dům. Setkávám se s tím u ostatních rodin, že mají finanční problémy...já od toho státu, ale nic nechci, naučila jsme se postarat o sebe sama a nic nepotřebuju. Myslim si, že by to měl tak udělat každý, aby byl spokojený...důležitý je být soběstačný.“

Zde se ženy ztotožňují s cíli rodinné politiky. Národní koncepce současné rodinné politiky je totiž postavena tak, aby podporovala ty rodiny, které se nacházejí v těžké životní situaci. Snaží se zejména uchovat určitý životní standart rodinám s nejnižšími příjmy. Do pozadí se dostávají rodiny se střední výší příjmů. Cílem oproti rodinné politice socialistické republiky je osamostatnění společnosti od pobírání státní finanční podpory.

Jitka se v minulosti setkávala se složitější finanční situací, ale na peněžité dávky ze strany státu si nestěžuje. Od státu peněžitou podporu nikdy nevyžadovala a ani v současnosti nevyžaduje. Jakou vyšší dávek obdrží, s tou se spokojí. Opět apeluje na vlastní finanční soběstačnost každého jednotlivce. I když chápe, že matky samoživitelky se musejí v období rodičovské dovolené nacházet v tíživé finanční situaci. Jitka se rozhořčuje zejména nad tím, že lidé si stěžují na svou finanční situaci a vyžadují větší finanční podporu ze strany státu v případě rozhodnutí mít dítě. Pokud finanční podporu shledají za nedostatečnou, odmítají dítě či více dětí. Spatřuje v tomto jednání sobeckost daných lidí, neochotu se uskromnit, slevit ze svého vlastního standardu. Neobviňuje stát z koncepce rodinné politiky, ale společnost za své chování. „...divim se někomu, že řekne, že nechce mít dítě, že by to neutáhl, lidi jsou zhýčkaní, nesleví si ze svých nároků...když jsme začínali, tak jsme taky žili v dost těžký situaci, ale překousli jsme to...jsem vděčná za to, co dostanu a snažim se, s tím vyjít...“

11. NÁVRHY V RÁMCI HARMONIZACE PRÁCE A RODINY

Z výše uvedeného textu je zřejmé, s jakými problémy se ženy v rámci harmonizace rodiny a práce setkávají. Tím pádem je předvídatelné, jaké návrhy směřující ke zlepšení slučitelnosti těchto dvou sfér, rodinné a veřejné jsou níže představené.

Všechny ženy se vesměs vyjádřily zcela stejně. Navrhují zejména zvýšení kapacit mateřských škol, jelikož většina těchto dotazovaných žen se s tímto problémem setkala. Jana navrhovala v dané věci: *„Řešením nízké kapacity by byly firemní školky, ale neznám žádnou firmu, která by to udělala. Byla by zde výhoda i v tom, že by se školka přizpůsobila pracovní době rodičů lépe než třeba školka obecní.“* Dalším velkým problémem v rámci harmonizace práce a rodiny je přerušení provozu těchto zařízení po dobu letních prázdnin. Dané ženy nevidí důvod, proč by tato zařízení měla být přes prázdniny zavřena. V tuto roční dobu do práce docházejí stejně tak jako v jakýkoli jiný den v roce. Daná situace jim poté, pokud se nemohou obrátit na pomoc prarodičů, velmi snižuje šanci zkombinovat pracovní a rodinné povinnosti. Dále ke zlepšení situace v rámci harmonizace práce a rodiny by přispělo, kdyby daná zařízení lépe respektovala pracovní dobu rodičů, snažila se dané době lépe přizpůsobit.

Další problém ženy shledávají v neefektivní české legislativě. V České republice existuje široké spektrum legislativních návrhů, jež by měly zapříčinit snadné sloučení rodinných a pracovních povinností. Avšak daná legislativa není uváděna v praxi. Ženy si často stěžovaly zejména na neochotu ze strany zaměstnavatele je uvolňovat z práce v případě nemoci dítěte. V českém státě neexistují takové úřady, taková opatření, které by dostatečně zajišťovaly ochranu daným zaměstnancům, které by zamezily nedodržování současné legislativy. Zásadní je, aby o danou problematiku projevíly zájem inspektoráty práce, aby byly prováděny kontroly, zda platná legislativa je zde dodržována či nikoli. Též vhodným opatřením by bylo i zavedení sankcí dostatečně vysokých, aby nepřicházelo v úvahu obcházení v současnosti platných zákonů. Velmi důležité je zvýšení informovanosti široké veřejnosti v souvislosti s jejich právy na trhu práce. Veřejnost by měla zcela jasně vědět, jaká opatření dle zákona mohou využívat, jakých práv se mohou domáhat a jaké chování zaměstnavatelů je v rozporu se Zákoníkem práce. Ženy by též měli vědět, kam se obrátit v případě stížnosti. A v neposlední řadě je důležité, aby zde fungovala dostatečně pružná právní ochrana v případě porušení práv zaměstnance. Stejná názor uvádí i Doležalovou Janouchovou. V českém státě existuje legislativa z formálního hlediska. Též poukazuje na nedostatečnou informovanost žen v rámci jejich práv na trhu práce.

Dalším návrhem, jež by ženám též vypomohl, by bylo zvýšení zejména peněžní dávky v průběhu rodičovské dovolené. Ženy uváděly, že pokud by neměly dostatečný příjem od svého partnera, danou dobu tří let na rodičovské dovolené by zvládaly finančně velmi obtížně. Velký handicap má zejména rodina s dvojčaty, kdy osoba na mateřské a následně na rodičovské dovolené pobírá peněžitou dávku pouze na jedno dítě. Silvie jako matka samoživitelka by navrhovala zvýšit veškeré dávky a zejména přídatky na dítě: *„Příspěvek*

na dítě by měl být aspoň těch 1000 korun, aby to vyšlo na ty nutné věci, který potřebuje, třeba obědy. Já platím za obědy 400-500 korun měsíčně, což je více než příspěvek, který máme 290. -Kč. Mně to nestačí ani na ty obědy...“ Eva se k dané situaci vyjadřuje následovně: *„Myslím si, že největší problém je, že ženy nemohou sehnat zaměstnání... aby ženy nevyužívaly dávky, měly by být zaměstnané. Měli by se namotivovat zaměstnavatelé...pokud by stát umožnil ženám pracovat, stát je pak nemusí dotovat. Zda by nepomohlo výhodnější zdanění pro zaměstnavatele žen s malými dětmi...maminka s dětmi je vždy poslední v řadě, i zdravotně postižený má výhodnější pozici...“*

Linda uvedla zcela specifický návrh, který se vztahuje k finanční náhradě při zdravotní dovolené a k délce vyplácení dané podpory: *„Já jsem pro to, aby se první tři dny neplatila nemocenská u dospělého člověka, tím se snížila nemocnost, ale jak by se dalo fixovat u dítěte? Já bych to udělala obráceně. Když dítě je nemocný jsou důležitý první tři dny. První tři dny by měly být placeny a pak další dny, aby člověk nesimuloval, že dítě má 14 dní teplotu, by měly být neplacené.“*

ZÁVĚR

V předložené bakalářské práci jsem si vytyčila za cíl nastínit problematiku harmonizace pracovního a rodinného života z pohledu ženy. Vysvětlit vazby mezi světem práce a světem rodiny. Zodpovědět otázku, jak lze skloubit nové pracovní příležitosti se starými představami o genderových rolích? Jak se rozhodnutí ženy založit rodinu následně projevuje v jejím pracovním životě? A v neposlední řadě bylo mým úkolem představit jednotlivá opatření rodinné politiky v rámci harmonizace pracovních a rodinných povinností.

Genderové rozdělení rolí v rodině lze považovat za jeden z nejdůležitějších faktorů, který zasahuje nejen do sféry rodiny, ale i do sféry zaměstnání. Role ženy a muže v české rodině jsou i dnes založeny na tzv. genderových stereotypech. Dle těchto stereotypů je muž chápán jako hlavní živitel rodiny, žena jako pečovatelka o domácnost. Toto rozdělení může být zdrojem komplikací, neboť na ženu jsou v současnosti kladeny stejné nároky jako na muže i v pracovní sféře. Zaměstnané ženy jsou poté nuceny se vypořádat s tzv. dvojí zátěží. Z provedených rozhovorů však vyplynulo i to, že tradiční uspořádání rolí se nemusí vyskytovat ve všech domácnostech. Některé rodiny se vyskytuje rovnocenné postavení muže a ženy. Ve všech rodinných povinnostech se zastupují.

Práce v rámci rodiny, odpovědnost za chod domácnosti a péči o dítě je stále pokládáno za soukromý problém. Avšak míra angažovanosti ženy má přímý vliv na její angažovanost i na trhu práce. Rozložení povinností v rodině do značné míry záleží na fázi rodinného cyklu. Největší disproporce mezi angažovaností ženy a muže v domácnosti se objevují v průběhu mateřské a rodičovské dovolené. S postupujícím věkem dětí se povinnosti ženy v domácnosti snižují ve prospěch její angažovanosti na trhu práce. Velká část ženy si volí takovou pracovní pozici, která bude v uspokojivé míře umožňovat slučitelnost jejich rodinných a pracovních povinností. Právě tato strategie byla potvrzena všemi dotazovanými ženami.

Genderové stereotypy však způsobují, že žena je znevýhodněna při vstupu a následném působení na trhu práce. Rodina, rodičovství působí jako limitující prvek pracovní kariéry. Tato skutečnost byla uvedena jak v teoretické části bakalářské práce, tak potvrzena v její praktické části. Ženy jsou považovány za méně perspektivní pracovní sílu. Zaměstnavatel od žen očekává upřednostňování rodiny nad pracovními povinnostmi. Na českém trhu práce se projevuje jak horizontální, tak vertikální genderová segmentace. Horizontální segmentace se projevuje rozdílnou koncentrací žen a mužů v ekonomických oborech a profesích, vytvářejí se typicky mužské a typicky ženské profese. Profese s vysokým zastoupením žen jsou méně prestižní, nabízející menší jistotu práce. Vertikální segmentace je důsledkem malého podílu žen v řídicích pracovních pozicích. Další nerovnosti se projevují i v oblasti příjmů. Největší rozdíly mezi platy žen a mužů se vyskytují kolem věku 30 až 40. V tomto období mužská kariéra dosahuje vrcholu. Žena v tomto období opouští trh práce z důvodu mateřství či si opětovně pracovní pozici po návratu z rodičovské dovolené buduje.

Zaměstnavatelé nejsou příliš nakloněni poskytováním výhod nad rámce legislativních opatření, které by usnadnili harmonizaci práce a rodiny. Tyto výhody se vyskytují na prestižních pozicích, kde však ženy jsou zastoupeny jen v malém měřítku.

Politické snahy zamezit diskriminaci jsou poměrně rozsáhlé, ve většině případů však existují pouze z formálního hlediska. Problémem je i nedostatečná informovanost žen o legislativě, o jejich právech ženy na trhu práce. I domahatelnost spravedlnosti je nedostačující. Ženy tak chápou svou situaci jako něco samozřejmého, nevyhnutelného.

Poměrně zásadním problémem je návrat ženy na trh práce po rodičovské dovolené. Vzhledem několikaletému setrvání ženy mimo trh práce dochází ke ztrátám kvalifikace, zastavení potencionálního kariérního růstu, tím pádem pozastavení i růstu platového. Návrat pro ženy na trh práce je velmi obtížný. To dokládá i fakt, že zaměstnanost žen – matek do šesti let dítěte je v České republice v evropském srovnání jednou z nejnižších. Možným řešením tohoto problému by bylo, pokud by ženy v průběhu tohoto období úplně nepřerušily kontakty se svým zaměstnavatelem, ale dle míry jejich možností je neustále udržovaly.

Řešením, jak sladit rodinné a pracovní povinnosti, je využití nestandardních forem práce, především zkráceného úvazku. Výhodou této formy práce v oblasti harmonizace práce a rodiny je především pracovní doba. Daná skutečnost byla potvrzena i ženami, kterých jsem se v rámci empirického šetření dotazovala. Harmonizace práce a rodiny je nejúspěšnější v těch rodinách, kde se kombinují tyto kritéria: možnost zkráceného pracovního úvazku, vyhovující doba (do 15 hodin), dostatečné zázemí v rodině (rovnoprávné rozdělení rolí v rámci domácích povinností a péče o děti), je možné využít výpomoci ze strany prarodičů. Podstatným jevem je vstřícný přístup zaměstnavatele.

Výše uvedená kritéria jsou zcela zásadní pro sladění pracovních a rodinných povinností. Ženy, které si mohly zvolit zkrácený úvazek, či jejich pracovní doba končila, tak že byly schopny vyzvednout dítě ze školky či školy a mohly zbytek odpoledne a večer trávit se svými dětmi, se jeví harmonizace práce a rodiny za úspěšnou. Důležitým faktorem, jenž též ženě umožňuje zvládnout veškeré povinnosti spojené s rodinou a prací je rozdělení rolí v rámci rodiny. Pokud v rodině panuje rovnoprávnost rolí mezi mužem a ženou, muži se plně zapojují do povinností spojených s domácností a péčí o dítě, ženy jsou pod menším tlakem, cítí se méně vytížené a nepotýkají se v takové míře s časovými problémy ohledně sladění práce a rodiny. Důležitou roli zastává výpomoc prarodičů v péči o dítě, na které je možné se obrátit v případě časové tísně či v případě nemocnosti dítěte. Dalším významným faktorem je přístup zaměstnavatele, který ovlivňuje možnosti zvolení si pracovního úvazku, pracovní náplň, uvolnění jedince z pracovní činnosti z rodinných důvodů.

Přičemž platí jednoduchá rovnice, čím více se výše uvedené stanoviska kombinují, tím lépe je možné dosáhnout uspokojivé harmonizace pracovní a rodinné sféry. Naopak čím méně těchto faktorů se objevuje v daných rodinách či domácnostech, tím harmonizace rodiny a práce je problematičtější.

Ač většina zaměstnatelů vnímá podporu harmonizace práce a rodiny jako vynucenou. Objevují se i společnosti, které na daný problém nahlízejí jiným způsobem. Zaměstnavatelé

si pohrávají s myšlenkou, že spokojenost pracovníka v rodinném životě bude vést k vyšší efektivitě a produktivitě jeho výkonu na pracovišti. Přístupy, jejichž snahou je uvést rodinu a práci do souladu, se označují slovem „family friendly“. Jde o zavádění přístupů, které respektují rodinný život svých zaměstnanců, koncipují organizaci práce, tak aby prostředí rodiny i práce byly v rovnováze. Daná opatření však prosazuje pouze malá část zaměstnavatelů. Trh práce se projevuje spíše jako neflexibilní. Na českém trhu práce převažuje forma práce na plný úvazek, na dobu určitou s nepružnou pracovní dobou.

Česká rodina se v současnosti naráží na řadu překážek. Ať už jde o problémy vzrůstající náročnosti zaměstnání či změny hodnotového žebříčku u mladé generace. Ve prospěch vzdělání a pracovní kariéry dochází k odkladům sňatků, odkladům založení rodiny. Založení rodiny je podmíněno finanční stabilitou, zajištěním vlastního bydlení a vybudování si dostačující pracovní kariéry. Rodinná politika České republiky si vytyčuje za cíl stabilizovat postavení rodiny. Nabídnout opatření, jež by zajišťovaly slučitelnost rodinného i pracovního prostředí. Mezi tato opatření se řadí dostupnost služeb péče o děti v předškolním věku. V současnosti se diskutuje zejména nad otázkou, zda jsou jesle pro děti vhodná či nikoli. Velkou měrou mateřské školky umožňují participaci ženy na trhu práce. Alternativní možností péče o dítě by mohly být firemní školky, firemní jesle či miniškolky. Tyto zařízení se vyskytují v České republice jen výjimečně.

Podstatným aspektem, jenž je cíleně zaměřen na podporu rodičů na trhu práce, je Zákoník práce. Zákoník práce poskytuje rodičům základní pracovně-právní ochranu. Zaměstnavatel je poté povinen daná opatření vytyčené v zákoně dodržovat. Ve skutečnosti však opatření uvedená v Zákoníku práce nejsou vždy zaměstnavatelem respektována. Organizace práce je většinou určována dle potřeb zaměstnavatele.

Dále stát vyvíjí snahu kompenzovat náklady rodiny v důsledku přítomnosti dítěte a to formou finanční podpory. Prostřednictvím přídavků, dávek příplatků. Větší část těchto peněžitých dávek jsou směřovány rodinám nacházejícím se ve složité ekonomické situaci. Národní koncepce rodinné politiky si vytyčuje za cíl dovést společnost ke své soběstačnosti, nikoli závislosti na peněžité pomoci od státu.

A jak hodnotily samy dotazované ženy jednotlivá opatření současné rodinné politiky?

Jako hlavní překážky v rámci harmonizace práce a rodiny byly uváděny:

- nízká kapacita mateřských školek
- nedostatečně přizpůsobená otvírací doba těchto zařízení vůči pracovní době rodiče
- nedostatečná kontrola zaměstnavatele, zda dochází k dodržování legislativy dle Zákoníku práce
- nedostatečná finanční podpora matek s malými dětmi, zejména nedostatečná výše příspěvku při rodičovské dovolené

Na hodnocení dané politiky má vliv ve všech případech vzdělání ženy, její pozice na trhu práce a v neposlední řadě příjmy rodiny.

Ženy s vyšším vzděláním mají větší šanci získat stabilní, prestižní pozici na trhu práce dle této pozice je poté ohodnocena. Ženy na prestižnějších místech mají větší možnosti úpravy pracovních úvazků či si mohou ovlivňovat svou pracovní dobu, tím pádem mají menší problém s harmonizací práce a rodiny a například ani do takové míry neřeší otevírací dobu mateřských škol. Dále takto situované ženy jsou též méně závislé na státní podpoře díky svému příjmu. Nemusejí se potýkat s finanční tísní jak v průběhu mateřské a rodičovské dovolené tak ani v dalších letech péče o dítě. Méně tedy kritizují výši finanční podporu ze strany státu. Ženy s méně prestižním pracovním místem, s méně stabilním pozicí v rámci trhu práce častěji řeší obcházení legislativy zaměstnavatelem a nedostatečnou právní ochranu sebe jako zaměstnance a též jsou větší měrou závislé na státní podpoře, tudíž striktněji hodnotí danou problematiku.

Dle výše uvedených překážek v rámci harmonizace práce a rodiny je zřejmé, jaká opatření v souvislosti se zlepšením harmonizace těchto dvou sfér byly ženami navrženy.

Návrhy ke zlepšení harmonizace práce a rodiny jsou následující:

- vyšší kapacita mateřských škol, zavádění firemních školek
- prodloužení otevírací doba mateřských škol
- zrušení přerušování provozu mateřských škol v průběhu letních prázdnin
- zavedení kontrol, zda zaměstnavatel jedná dle Zákoníku práce
- rozšíření informovanost veřejnosti v rámci jejich práv
- zajištění dostatečná právní ochrana zaměstnanců
- zvýšení peněžité dávky při rodičovské dovolené
- zvýšení přídavků na dítě

Na daných návrzích se shodly všechny ženy. Dle výpovědí by finanční podpora měla být poskytována zejména ženám ve finanční nouzi. V tomto případě by se daná částka měla zvýšit. Rodiny, které mají platební závazky či matky samoživitelky, musí čelit v tomto období dle současné výše dávek velké finanční tísní. U rodin, které dosahují vyššího příjmu, by výše daných dávek mohla zůstat stejná. Ženy si uvědomují, že vzhledem ke státnímu rozpočtu, je nemožné dávky neustále stupňovat.

Dá se tedy říci, že český stát zde vytváří pro rodiny přátelské prostředí? Tento dotaz jsem položila všem ženám. Odpověď zněla: Já si to nemyslím. Z toho lze vyvodit tvrzení. Záleží pouze na jedinci samotném, v jaké životní situaci se nachází či v budoucnu bude nacházet, zda zde právě pro něj bude panovat přátelské prostředí pro harmonizaci rodiny a práce. Dle toho jaký životní standart jsme si schopni sami zajistit, dle toho jakou pozici si vybudujeme v rámci společnosti, dle toho jak dokážeme být soběstační, aniž bychom potřebovali pomoc od druhých, dle toho budeme spokojeni a rodina i práce mohou přestat stát proti sobě. Stát přichází s opatřeními, jež mají za cíl podnitit zakládání rodin, pro dotazované ženy však jeho činnost v rámci utváření rodinného prostředí není dostatečně viditelná.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Brožová, Dagmar. Společenské souvislosti trhu práce. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). 2003. ISBN 80-86429-16-4.

Čermáková, Marie; et.al. Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice. Vyd.1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2002. ISBN 80-7330-026-5.

Čermáková Marie; et al. Proměny současné české rodiny (rodina - gender- stratifikace). Vyd.1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2000. ISBN 80-85850-93-1.

Démonia Informační servis pro mzdové účetní, personalisty, pracovníky PAM a další odbornou veřejnost. Praha: Démonia. 2010.

Doležalová Janouchová, Alexandra; et al. Ženy na trhu práce: realita a perspektivy. Vyd. 1. Praha: Gender Studies, o.p.s. 2007. ISBN 978-80-86520-23-0.

Dudová, Radka; et al. Nové šance a rizika: Flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin. Vyd.1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2008. ISBN 978-80-7330-138-5.

Dudová, Radka; et al. Sociologická studie. Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života. Vyd.1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2007. ISBN 978-80-7330-119-4.

Hamplová, Dana; et al. Životní cyklus, sociologické a demografické perspektivy. Vyd. 1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2006. ISBN 80-7330-082-6.

Chaloupková, Jana; et al. Sociologická studie. Postoje manželství, rodičovství a k rolím v rodině v České republice a v Evropě. Vyd.1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2004. ISBN 80-7330-062-1.

Chudáčková, Táňa; et al. Vybrané problémy české legislativy v oblasti rovného postavení žen a mužů pečujících o děti a návrhy na jejich řešení. Praha: Aperio-Společnost pro zdravé rodičovství. 2005. ISBN 80-903087-4-0.

Kočárová, Jiřina; et al. Sňatek a rodina: zájem soukromý nebo veřejný?. Vyd.1. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Přírodovědecká fakulta, katedra demografie a geodemografie. 2006. ISBN 80-86561-93-3.

Křížová, Alena; et al. Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny?. Vyd.1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2003. ISBN 80-7330-048-6.

Matějková, Barbora; et al. Rodinná politika ve vybraných evropských zemích s ohledem na situaci v České republice. Vyd.1. Brno: Masarykova univerzita v Brně. 2005. ISBN 80-210-3630-3.

Možný, Ivo. Česká společnost, Nejdůležitější fakta o kvalitě našeho života. Vyd. 1. Praha: Portál. 2002. ISBN 80-7178-624-1.

- Možný, Ivo. Moderní rodina (Mýty a skutečnost). Vyd. 1. Brno: Blok. 1990. ISBN 80-7029-018-8.
- Možný, Ivo. Rodina a společnost. Vyd. 2. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). 2006. ISBN 80-86429-58-X.
- Možný, Ivo. Sociologie rodiny. Vyd.2. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). 2002. ISBN 80-86429-05-9.
- Rychtaříková, Jitka; et al. Rodina, partnerství a demografické stárnutí. Vyd.1. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Přírodovědecká fakulta. 2008. ISBN 978-80-86561-52-3.
- Sirovátka, Tomáš; et el. Rodina, zaměstnání a sociální politika. Vyd. 1. Brno: Masarykova univerzita v Brně, Fakulta sociálních studií, Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti. 2006. ISBN 80-7326-104-9.
- Sborník: Rodinná politika a agenda rovnosti žen a mužů. Vyd.1. Praha: Občanský institut. 2008. ISBN 978-80-86972-27-5.
- Šubrt, Bořivoj; at al. Abeceda mzdového účetnictví. Vyd. 2. Olomouc: Anag, 2010. ISBN 978-80-7263-574-0.
- Tuček, Milan; et al. Sociologická studie. Současná česká společnost. Vyd.1. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2002. ISBN 80-7330-009-5.
- Veselá, Renata; et al. Rodina a rodinné právo – historie, současnost a perspektivy. Vyd.2. Praha: Eurolex Bohemia s.r.o. 2005. ISBN 80-86432-93-9.
- Zákoník práce. Ostrava: Sagit.2009. ISBN 978-80-7208-714-3.

SEZNAM POUŽITÝCH INTERNETOVÝCH ZDROJŮ

Soubor prorodinných opatření – Prorodinný balíček [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, [cit. 2010-22-02]. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet_balik.pdf>.

Národní koncepce podpory rodin s dětmi [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, [cit. 2010-22-02]. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/7958/Narodni_koncepce_podpory_rodin_s_detmi.pdf>.

Rodinná politika na úrovni krajů a obcí. Metodické „doporučení“ Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2008 [cit. 2010-22-02]. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/6778/Rodinna_politika.pdf>.

Průvodce sociálním systémem v roce 2009. [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2008 [cit. 2010-22-02]. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/6015/Reforma_2008.pdf>.

Dva roky sociálních reforem 2007-2008. [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2008 [cit. 2010-22-02]. Dostupný z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/5951/MPSV_2008.pdf>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. Rodina. [online]. [cit. 2010-10-03]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/4>>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. Státní sociální podpora. [online]. [cit. 2010-10-03]. Dostupný z WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/2#dsp>>.