

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

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Brno 2012

Bc. Dagmar Hrůzová

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

Postoje k rodičovské dovolené

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Vedoucí diplomová práce:
PhDr. Geraldina Palovčíková, CSc.

Vypracovala:
Bc. Dagmar Hružová

Brno 2012

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma „Postoje k rodičovské dovolené“ zpracovala samostatně a použila jsem literaturu uvedenou v seznamu použitých pramenů a literatury, který je součástí této diplomové práce.

Elektronická a tištěná verze diplomové práce jsou totožné.

Brno 20. 3. 2012

.....
Bc. Dagmar Hružová

Poděkování

Děkuji paní PhDr. Geraldině Palovčíkové, CSc. za velmi užitečnou metodickou pomoc, kterou mi poskytla při zpracování mé diplomové práce.

Také bych chtěla poděkovat celé své rodině za morální podporu a pomoc, kterou mi poskytli při zpracování mé diplomové práce, a které si nesmírně vážím.

Bc. Dagmar Hružová

OBSAH

ÚVOD	5
1. Postavení žen v rodině a ve společnosti	7
1.1 Současná rodina a společnost	7
1.2 Mateřství, rodičovství a péče o děti	10
1.3 Mateřská a rodičovská dovolená	14
1.4 Genderové role	20
2. Rodina a zaměstnání	24
2.1 Postoje žen k rodinnému a profesnímu životu	25
2.2 Znevýhodnění žen na trhu práce	27
2.3 Přístup zaměstnavatelů k rodičům	29
2.4 Nezaměstnanost žen	31
3. Harmonizace rodiny a práce	34
3.1 Rodinná politika	35
3.2 Opatření harmonizace práce a rodiny	39
3.3 Úloha partnerství při harmonizaci rodiny a práce	46
3.4 Evropská rodinná politika	50
4. Postoje k rodičovské dovolené – praktická část	57
4.1 Cíl empirického šetření, stanovení otázek a hypotéz	57
4.2 Metody a techniky výzkumu, charakteristika výzkumného souboru	59
4.3 Vyhodnocení výsledků empirického šetření	60
4.4 Potvrzení a vyvrácení hypotéz, závěry šetření	94
Závěr	97
Resumé	101
Anotace	102
Seznam použité literatury	103
Seznam příloh	109

ÚVOD

Utváření postojů k rodičovství se prolíná s měnícími se podmínkami ve společnosti, ve které žijeme. Nemění se jen společnost, ale i instituce rodiny a trh práce. Mění se názory a postoje žen a mužů na rodinu, manželství, gender role a kariéru. Ženy musely do první poloviny 20. století překonávat různé překážky, a to především v právu na vzdělání a rovných šancí ve veřejné i soukromé společnosti. Ženy musely bojovat za svou nezávislost, svobodu a možnost mít placené zaměstnání či podnikat. Hlavním nepřítelem žen byl celý společenský řád a politický systém. Za socialismu, kdy politika prosazovala plnou zaměstnanost, a to i u žen, byla tendence zkracovat mateřskou a co nejdříve se vrátit na trh práce. Stát podporoval velmi ranou kolektivní péči ve formě zřizování velké sítě jeslí a mateřských školek. Později se péče o dítě v domácím prostředí postupně prodlužovala. Jelikož je v současnosti v mnoha rodinách nutné, aby do rodinného rozpočtu přispívali oba partneři, musí ženy často zastávat dvojrole, a to role zaměstnankyně a pečovatelky. I přes postoje k tradičnímu pojetí rodiny v mnoha českých rodinách, ve kterých je muž živitelem rodiny a žena je pečovatelkou, se názory na vymezení genderových rolí a dělby práce pozvolna mění v liberálnější.

Postoje k rodičovství ovlivňují jak tradice, hodnoty, cíle, náboženské vyznání, věk, vzdělání apod., tak i řada psychologických a sociologických faktorů. Mít dítě je velice důležitá a náročná záležitost. Je to velmi zodpovědná činnost, kterou nemusí každý rodič dobře zvládnout. Žena musí zvládnout být těhotná, porodit, mít novorozence a kojit, mít batole a dítě v předškolním věku. Vzhledem k času a zapojení do veřejného života je to pro ženu jedno z nejobtížnějších období. Mateřství svým způsobem omezuje osobní svobodu, rodiče, zejména ženu. Mateřství často ženám přeruší či zpomalí kariéru a finančně je znevýhodní. Jsou rodiče, kteří se toho rádi na čas vzdají ve prospěch dítěte, nevádí jim to a jsou spokojeni. Mateřství a rodičovství je pro mnoho rodičů osobním naplněním, smyslem života, možností se rozvíjet, poznávat samy sebe i druhého, pokračováním rodu. Avšak jsou rodiče, kteří by se rádi sebere realizovali dál, ale podmínky a situace jim to neumožní, což má pak negativní dopad na jejich psychiku i na manželství. Bez ochoty a zapojení partnera nebo prarodičů je situace pro rodiče, který nemá dostatek financí na alternativní formu péče o dítě, daleko obtížnější. Jen rodiče vědí sami nejlíp,

co jim vyhovuje a co jim pomůže eliminovat překážky v průběhu celého rodičovského cyklu.

Téma „Postoje k rodičovské dovolené“ jsem si vybrala z důvodu, že si myslím, že hodnota rodičovství a mít dítě je v české společnosti stále poměrně vysoká. Jelikož téma rodina a rodičovství je obsáhlé a zasahuje do více oblastí života, nelze ho interpretovat vyčerpávajícím způsobem. V mé práci bych chtěla věnovat pozornost rodičovství v rámci harmonizace rodiny a zaměstnání.

Svou prací bych chtěla přispět k větší informovanosti o rodičovství, konkrétně, že je třeba dodržovat zásady rovnosti mezi mužem a ženou jak v soukromém, tak i profesním životě. Myslím si, že mít dostatek informací o rodičovství, znát důsledky spojené s mateřstvím či rodičovstvím a umět tak čelit případným problémům, jsou důležité pro rozhodnutí mladých lidí založit si rodinu a být zodpovědným rodičem. Reprodukce a vytváření lidského kapitálu je to nejpodstatnější, co společnost má, a to nejen materiálně. Pro každého rodiče je důležité hladké provázání rodinného a pracovního života. Mít rodinu a zároveň kvalitně pracovat není jednoduché, proto by se na to nemělo jak z pozice státu, tak i zaměstnavatele, zapomínat.

Cílem mé práce je interpretace překážek spojené s návratem rodičů na trh práce, se kterými se potýká každý rodič, usilující o co nejefektivnější harmonizaci rodiny a práce. V práci budu věnovat pozornost současné rodině, rodičovské dovolené, postavením žen ve společnosti, zaměstnanosti žen, české a evropské rodinné politice, službám péče o děti a dostupným opatřením při sladování práce a rodiny a jak je vnímají současní rodiče. Výzkumným šetřením chci zjistit názory, postoje a potřeby rodičů na rodičovské dovolené v souvislosti s návratem na trh práce. Chci se také zaměřit na genderovou rovnost (nerovnost) a zjistit v jaké míře je v rodinách zakořeněný tradiční model rodiny. Dále, jaký vliv na formování postojů k rodičovské dovolené má vzdělání, jaký význam má partnerství a přístup zaměstnavatelé k rodičům v rámci harmonizace rodiny a práce. Chtěla bych zjistit, jaká opatření by rodičům pomohla v úspěšném skloubení rodinného a pracovního života. Získané data z dotazníkového šetření mohou posloužit k vytváření rodinných programů či ke vzniku projektů v oblasti péče o děti v předškolním věku. Tato práce by mohla podpořit všechny rodiče, aby se do rodičovství aktivně zapojovali a vzájemně si pomáhali.

1. Postavení žen v rodině a ve společnosti

V posledních desetiletích podíl žen, které jsou zcela orientované na rodinu, klesá. Dnes chce žena většinou obojí, jak pracovat, tak i mít rodinu. Od 19. století je ženám umožněno dosáhnout vyššího vzdělání než jen základního a počátkem 20. století je ženám přiděleno právo volit. Ženy si musely vysokoškolské vzdělání, právo volit a právo mít rodinu a zároveň kariéru vybojovat. V českém právním systému je sice rovnost mužů a žen zajištěna, ale v praxi zatím nedochází k její plné realizaci. V současnosti ženy stále pocítují nerovnosti v oblasti profesní kariéry, platového ohodnocení, politiky a především v postavení žen s dětmi na trhu práce. Rovné příležitosti pro ženy je stále aktuální problém a ženy s malými dětmi jsou vnímány jako problémová skupina, kterou tvoří v systému nezaměstnanosti. Ve společnosti stále přetrvávají stereotypy v myšlení o roli žena – muž, tzv. genderové stereotypy. Většinová společnost často vychází z tradičního pojetí rodiny, kde muž má roli živitele rodiny, pracuje, zatímco žena je v roli pečující matky o děti. Rovnost je příznačná především v partnerském životě, ve kterém hraje roli životní styl, hodnoty, cíle, zájmy a vzdělání. Tyto faktory mohou ovlivnit pohled na založení rodiny a postoj k mateřství. Společně s tím vzniká často probíraná problematika nerovnosti v postavení žen a mužů v souvislosti s harmonizací rodinného a pracovního života.

1.1 Současná rodina a společnost

Koncem 19. století do moderní rodiny zasahuje stát formou ochrany dětí a pomocí rodičům v péči o ně. Vydává různá zákonná opatření, jako jsou například systém sociálního zabezpečení, důchody, daňové soustavy, dále zákon o antikoncepci, o přerušení těhotenství, o rozvodu a o rodičovských právech apod. Vychází vstřícně požadavku rodin na zařazení dítěte do institucionální péče a umožňuje tak emancipaci matek. (Singly, 1999:36-37).

Rodina a společnost jsou skupiny, které vznikají, vyvíjí se, mění se, zanikají, spolupracují spolu, plní své role, pracují, učí se, vychovávají, vzdělávají se, řeší rozpory, komunikují, ovlivňují se, utvářejí mezi sebou vztahy apod. To, co lidé dělají, co se mezi nimi děje a co se s nimi a s jejich okolím stane, to začíná v rodině.

Rodina je primární sociální skupina, je nejvýznamnějším socializačním prostředím. Základní funkce rodiny jsou biologické, ekonomické, pečovatelské, emocionální a socializační. Biologicko-reprodukční funkce rodiny má význam především v plození potomků, v potřebě pokračování rodu každého jedince. Společnost musí tuto funkci podporovat, a to především v podobě sociálních opatření. Sociálně-ekonomická funkce rodiny má přispívat k rozvoji ekonomického systému státu. Členové rodiny se na něm podílí a zároveň hmotně zabezpečují členy rodiny. Socializačně-výchovná funkce zajišťuje socializaci členů rodiny do dané společnosti a kultury. Nejdůležitější funkcí je emocionální, která poskytuje citové zázemí pro členy rodiny (Kraus, et al., 2001:81). Rodina je chápána jako strukturovaný celek, jehož smyslem, účelem a náplní je utvářet bezpečné, stabilní prostředí pro sdílení, reprodukci a produkci života lidí (Kraus, Sýkora, 2009). Forma rodiny se od historie mění a vždy existovaly a existují rodiny, které se něčím od majority liší. Je rozdíl mezi rodinou, která byla ve středověku, rodinou v době průmyslové revoluce a rodinou ve 21. století. V historii nebylo založení rodiny, její velikost a způsob soužití individuální volbou. Rodiny se zakládaly kvůli státu a zájmům rodin, z nichž muž a žena pocházeli. Ve středověku bylo zapotřebí mít i souhlas vrchnosti. V období romantismu byl vyzdvižen cit a v době industriální začalo být založení rodiny a výběr partnera svobodnou volbou. Lidé se začali rozhodovat dle svých pocitů, hodnot, postojů a preferencí. Během 20. století začal mít vliv na vytváření rodiny i vstup žen na pracovní trh. Tradiční model patriarchální rodiny se eliminoval, ženy se postupně vyvázaly z podřízenosti mužům.

Na pojetí rodiny se podílí řada faktorů, převážně politických, ekonomických, sociálních a kulturních. Za tradiční formu rodiny je považován nukleární model, ve kterém je manželský pár, minimálně dvě biologické děti, otec je hlavním živitelem rodiny a má v rodině největší moc a autoritu, ekonomický přínos ženy je velmi malý a péče o děti, manžela a domácnost je hlavně její záležitostí. Dnes bychom nemuseli souhlasit s tvrzením, že hlavním živitelem rodiny je vždy muž, rodina má velký počet dětí, a že žena je v domácnosti. Rodiny se od sebe odlišují podle vzdělání, financí, tradic, hodnot a zájmů.

Hlavním posláním rodiny je poskytování svým členům péči a ochrany. S neustále se měnícími požadavky a tlaky společnosti se mění i funkce rodiny. Současná rodina je více izolovaná a uzavřená, což je důsledkem tendence jednotlivých generací žít odděleně, rozpadu vícegeneračního soužití a únikem

před dnešním přetechizovaným světem. Rodina se zmenšuje, široké rodiny se mění v rodinu nukleární. Narůstá počet osamělých žen s dětmi a jednočlenných domácností. V České republice se po roce 1989 snížila sňatečnost a plodnost a nárůst počtu nesezdaných soužití.

Současnou rodinu charakterizují řada skutečností (Kraus, et al., 2001:83):

- ✓ Legalizace partnerského soužití není podmínkou rodinného života.
- ✓ Narušení stability rodiny rozvodovostí.
- ✓ Některé funkce rodiny převzaly jiné sociální instituce
- ✓ Menší počet dětí v rodině, omezení vícegeneračního soužití, více jednočlenných domácností a osamělých žen s dětmi.
- ✓ Prodlužování délky života a pozdější odchod dětí od rodiny.
- ✓ Vyšší věk rodičů, delší zapojení do pracovního procesu.
- ✓ Desintegrace – vyšší nároky na čas rodičů v pracovním procesu na úkor času strávených se členy rodiny a dětmi.
- ✓ Více dvoukariérových manželství v důsledku růstu vyšší vzdělanosti a zaměstnanosti žen.

Během druhé poloviny 20. století prodělala rodina zásadní změnu. Změnily se normy i reálné chování standardní model rodiny: sňatek, založení společné domácnosti a narození dítěte ztratil nutnou závaznost (Hamplová, 2003:11). Často se volí jiná posloupnost událostí nebo manželství se neuzavírají a preferovanou formou partnerského života se stala nesezdaná soužití. Pokles sňatečnosti je i důsledkem toho, že manželství přestalo přinášet výhody, jelikož narušilo postupně výhodnou dělbu práce (Hamplová, 2003:13). Méně výhodné je manželství pro vzdělanější ženy s vyššími příjmy, jelikož čas, který by věnovaly domácnosti a péči o děti, je drahý. I přes sňatečnost ve vyšším věku a alternativní životní styl, má tradiční model rodiny dominantní postavení. Hodnoty a postoje k rodinnému soužití se vytváří na základě prostředí, ve kterém vyrůstáme a jsou ovlivněné faktory ekonomickými, kulturními a politickými. Životní cíle mladých lidí závisí především na vzdělání a prostředí, ze kterého pochází.

I přesto všechno rodina je základem státu, neztrácí na významnosti, je podstatná pro pocit bezpečí, sounáležitosti, lásky a je u nás stále dominantním tradičním modelem rodinného uspořádání.

1.2 Mateřství, rodičovství a péče o děti

Mateřství, rodičovství a péče o dítě jsou významnou životní etapou každého rodiče. Cílem každého rodiče by mělo být vychovávat a pečovat o dítě tak, aby se z něho stal slušný člověk a uměl plnohodnotně žít ve společnosti (Bakošová, 2005). Úspěšnost výchovy může být podmíněna i přístupem rodičů k celému mateřství a rodičovství. Pokud je rodič spokojený, jeho postoj k rodičovské dovolené bude zřejmě i pozitivní. Proto je třeba rodiče neustále podporovat a pomáhat jim, a to jak v soukromém prostředí, tak i veřejném.

Ženy-matky chtějí často pracovat, hlásají rovnoprávnost v rodině a na trhu práce, vzdělávají se a pracují na vysokých pozicích, které dříve patřily především mužům. Celá staletí nebylo ženám přáno mít jak rodinu, tak i kariéru. Ty, které byly vzdělané a chtěly se věnovat své práci, zůstaly většinou svobodné, nebo byly vdovy. Ty, které pracovaly a měly i rodinu, byly z nejhudších vrstev. Přibývá rodin, které formálně manželství neuzavírají a finančně nezávislé ženy jsou schopné se o dítě postarat samy, založení rodiny z kariérních důvodů odkládají. Odkládání rodičovství je spojeno se znevýhodněním žen na trhu práce a mírou genderové nerovnosti ve společnosti. Děti závisí většinou na péči žen, a to i později, kdy o děti může pečovat i muži. Předpokládá se, že ženy se věnují péči o rodinu více, tudíž mívají často nižší platy, nedosáhnou na lépe placené vyšší pozice a patří do rizikové skupiny nezaměstnanosti. Stává se, že hodně zaměstnavatelů odepíšu těhotnou ženu a její pracovní místo v rámci reorganizace zruší. Ženy mají často kvůli tradičnímu pojetí rodiny méně peněz než muži. Zvláště citlivá je pak otázka financí pro ženy, které mají v rodině nezodpovědného nebo chybějícího otce, což je pak i problém pro samotné děti. Přitom přivádět na svět děti je pro lidstvo zásadní.

V současné době se porodnost v Evropě začíná opět zvyšovat, v České republice vychází v průměru 1,5 dítěte na matku (Eurostat 2010), v roce 2010 je evidováno 117 446 narozených dětí, z toho 47 164 narozených dětí mimo manželství a 43 856 narozených dětí matkám ve věku 30-34 let (ČSÚ 2010). S plodností žen a počtem narození dětí úzce souvisí se vzděláním žen. Čím vyššího vzdělání žena dosáhla, tím nižší počet dětí porodila. Avšak vzdělání ženy nesnižuje bezdětnost. Generace v 50, 60 letech se lišily průměry porozených dětí v závislosti na vzdělání nejméně. V České republice patří vysokoškoláci k nejkonzervativnější skupině.

Zatímco 70 % dětí narozených v roce 2001 ženám se základním vzděláním bylo porozeno mimo manželství, v případě žen s vysokou školou se jednalo jen o 10% (Hamplová, 2003:106). Hodnoty a postoje k plánování rodiny, dětí a profesionální kariéry mají vliv na počet dětí narozených v rodině. Postoje žen k tomu, kolik mít dětí, se mění s tím, jak ženy stárnou. Mladé vysokoškolačky chtějí častěji tři děti než vysokoškolačky vyššího věku. U žen se základním vzděláním je to naopak, ženy nad 30 let chtějí tři děti častěji než ženy do 30 let (Hamplová, 2003:107). Čím vzdělanější žena je, tím nižší pravděpodobnost, že bude mít více jak 2 děti, i když mohou rodinu považovat za důležitou a kladou větší důraz na kariéru, své zájmy a seberealizaci. Ženy s vyšším vzděláním mívají často náročnější práci, proto je náročnější skloubit zaměstnání s péčí o děti a často proto omezují počet svých dětí. Ženy, které jsou velice rodině orientované, často neusilují o vysoké vzdělání a kariéru.

Mateřství

Narození dítěte je velmi významná událost, která se nás dotýká. S příchodem nového života je spojena řada citových odezev, jako je radost, dojetí, ale i strach, obavy. Postoj rodičů k mateřství se promítne do budoucího života dítěte. S mateřstvím přichází spousta změn a často vyžaduje odpoutání se od vlastních potřeb a perspektiv. Citové pouto dítěte s rodiči je zdrojem jeho bezpečí a jistoty. Péče plná lásky, zážitků, pozitivní podpory důvěry dítěte k okolí i k sobě samému ve fungujícím rodinném prostředí patří k nezákladnější rodičovské péči. S dětmi znovu prožíváme své dětství. Dozrává v nás to, co do nás bylo vloženo našimi rodiči, vytváří se rodinná tradice, nevychoáváme jen dítě, ale budoucího rodiče (Hašková, 2009:109).

Mateřství představuje významnou součást genderové identity většiny žen, ženy se cítí být matkami. Být matkou je sociální role, která je od ženy očekávána v rámci rodiny, tak i ve společnosti. Motivací žen k mateřství je ovlivněna biologickými, genetickými determinanty a socializací s přímými a nepřímými tlaky jejich společenského okolí. Tyto tlaky přichází ze širokého okolí, veřejného mínění, vzdělávacích institucí, z médií apod. Formálním tlakem může být například šířené tvrzení v médiích, že nestačí být jen matkou, ale být především dobrou matkou

a z mateřství je třeba se radovat. Zdrojem neformálního tlaku jsou blízcí, rodina, rodina partnera, vrstevníci (Mareš, 2008:109).

Mnoho žen si chce budovat i profesionální kariéru, což při mateřství a rodičovství není lehké. Ženy-matky si často kladou otázky, zda jsou dobrými matkami, zda o dítě řádně pečují, a mají obavy, aby nebyly považovány za špatné matky. Žena je často vnímaná jako udržovatelka rodinného krbu a muž jako pracující živitel, který občas pomáhá. Často se ve společnosti objevují výroky o tom, že se ženy musí rozhodnout mezi kariérou a dítětem. Řada matek je přesvědčena, že v otázce péče o dítě jsou nenahraditelné, že ony se o dítě postarají nejlépe, což může být právě problém pro zapojení mužů-otců do péče, protože jsou podceňováni. Ve velké míře mateřství ovlivňuje ekonomický status rodiny, otázky financí a bydlení. Velmi často je nezbytností, aby pracovali a vydělávali oba rodiče, což má i vliv na počet dětí v rodině. Při sloučení práce a rodiny je nejobvyklejší forma rodiny, která má dvě děti. Překonání normy dvou dětí by vyžadovalo změny v životním stylu. Dítě může být překážkou v profesní kariéře, a proto je jeho narození často odsouváno do pozdějšího věku nebo odmítáno (Mareš, 2008:104). Odkládání mateřství není žádný nový jev. Počet starších matek (matky rodící po dosažení 35 let) se zvyšuje. Ženy, které odkládají mateřství, mají často vyšší vzdělání, žijí a pracují ve městě, budují nejdříve svou profesní pozici, kariéru. Například v oblasti výzkumu, vědy ženy větší přestávky v kariéře brzdí v profesionálním rozvoji. Roste počet párů žijících mimo manželství a svobodných matek. Proces rozhodování mít či nemít děti a kdy je mít, podléhá vnějším tlakům (Sobotková, 2007:154). Z psychologického aspektu řada mladých žen považuje mateřství za součást životního plánu a asi 5-10% žen vědomě děti mít nechtějí. Bezdětnost a odkládání mateřství na pozdější dobu v české společnosti ovlivňují socioekonomické a hodnotové faktory, které jsou pro plánované mateřství překážkou i příležitostí konkurovat rodičovství (Hašková, 2009:52).

Rodičovství

Pojem rodičovství naznačuje, že se nemusí jednat o matku, kdo by se měl o dítě starat. Mnozí lidé jsou zastánci názoru, že nejpřirozeněji by měla zůstat doma matka. Matka dítě porodila, zpravidla ho kojila, a tak má přirozené, biologické předpoklady o dítě pečovat. Je to vžitý stereotyp. Někteří vědci tvrdí, že schopnost

pečovat o dítě mají lidé „obecně“, tedy jak ženy, tak i muži (Maříková, 2008:78). Fakt, že většinou muži o dítě nepečují, neznamená, že toho nejsou schopní. Rodičem se člověk nerodí, rodičem se člověk stává, a to vstupem do vztahu s dítětem (Maříková, 2008:79). Starost a péče o dítě je především spojeno s odpovědností za blaho a štěstí dítěte. Rodičem může být „kdokoliv“ a pohlaví této osoby není podstatný.

Postoje k rodičovství se v průběhu dějin současné rodiny vyvíjely a měnily. Došlo k politickým a sociálním změnám ve společnosti a postupně se svými hodnotami a postoji přibližovala k rodinám západních zemí. Od 19. století do šedesátých let 20. století tvořil model rodiny manželství, přísná dělba práce mezi mužem a ženou a pozornost věnovaná dítěti, jeho zdraví a jeho výchově. Během asi padesáti let (1918-1968) bylo samozřejmostí ve všech sociálních vrstvách, že muž byl živitelem rodiny a žena je v domácnosti s péčí o děti (Singly, 1999). Od šedesátých let byl tento model kritizován ženským hnutím, feminismem. Uzákoněný byl rozvod a zvýšil se počet soužití mimo manželství. V devadesátých letech většina partnerů žijí v manželství a přiklání se k postoji, že pokud pár chce mít děti, měli by uzavřít manželství. I v postmoderní společnosti je rodina považována za ideální prostředek, jak být šťasten, jak se realizovat (Singly, 1999). Hodnota rodičovství a mít dítě je v české společnosti poměrně vysoká. Jen lidé hodně slevují z představy vícečetné rodiny a často zakládají rodiny s dvěma dětmi.

Mareš (2008:110) uvádí důvody proč „mít dítě“ následující faktory:

- ✓ Dítě je emoční motivací, převážně pozitivní – jedinečnost vztahu mezi rodiči a dítětem.
- ✓ Dítě jako přirozená součást, opora, naplnění života a především citová a sociální investice.
- ✓ Dítě jako výraz kontinuity života – motiv mateřství a rodičovství, přispět k pokračování života, aby po nás „něco“ zůstalo, když „odejdeme“.
- ✓ Dítě jako potvrzení vztahů v rodině – posílení vztahů mezi jednotlivými členy rodiny.
- ✓ Dítě jako zábava a předmět seberealizace – v průběhu mateřství a rodičovství se můžeme spoustu nového naučit, osobně se rozvíjet, přijímat a dostávat lásku, štěstí.

Pro některé matky je mateřství a rodičovství příležitostí k sebevyjádření, dává jim pocit osobní hodnoty, smysluplnosti života a možnost poznávat jak sami sebe, tak i druhého.

Hodnoty a postoje k mateřství a rodičovství jsou ovlivněné i vzděláním partnerů. I když žena nebo muž chce mít dítě, nemusí mít dítě jako jedním z největších cílů života. Pro některé páry může být dítě životní zátěží, omezením jejich aktivit, zásah do profesního života, omezení jejich svobody a musejí se vzdát mnoha věcí. Postoje k rodičovství formují i média, kdy se dítě stává i jako součást image žen, slouží jako statusový znak (Sirovátka, 2008).

1.3 Mateřská a rodičovská dovolená

Ze zákona mají matky v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě nárok na mateřskou dovolenou, během níž je jim vyplácena peněžité pomoci v mateřství. Náleží zaměstnankyním a osobám samostatně výdělečně činným (OSVČ), které se nemocenského pojištění účastnily. Zaměstnankyni přísluší mateřská dovolená po dobu 28 týdnů, v případě narození více dětí náleží mateřská dovolená 37 týdnů.

Mateřskou dovolenou nemůže čerpat muž – zaměstnanec, může však čerpat rodičovskou dovolenou, a to od narození dítěte. V období šestinedělí mohou být s dítětem doma zároveň matka i otec dítěte, kdy žena je na mateřské dovolené a muž na rodičovské dovolené. Po uplynutí šestinedělí se žena může vrátit do práce a muž může nastoupit na rodičovskou dovolenou, převzít péči o dítě a pobírat mateřskou.

Česká republika má jednu z nejdělsích mateřských dovolených v Evropské unii. Na Slovensku je to dokonce až 34 týdnů, při narození dvojčat a trojčat se zvýší až na 43 týdnů. Nejvíce je to však v Bulharsku, kde stát platí mateřskou po dobu až 14 měsíců. Délka mateřské dovolené se v Evropské unii pohybuje mezi 14-52 týdny a liší se i výše dávky. Ve 13 zemích jsou dávky vypláceny ve výši plné mzdy (MF Dnes, 6. ledna 2011). Někteří europoslanci se snaží o sjednocení mateřské dovolené pro celou Unii na 20 týdnů a zajistit, aby po celou dobu bral jeden z rodičů plný plat. V České republice se vyplácí na mateřské 70% z denního vyměřovacího základu. Poslanci často argumentují v souvislosti s vyplácením mateřských dávek ve výši 100% a jejím prodloužením (např. Německo, Velká Británie) zásahem do státního rozpočtu a přítěží do sociálního systému v době krize.

Zaměstnankyně nastupuje mateřskou dovolenou zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem. Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže skončit a být přerušena před uplynutím šesti týdnů ode dne porodu. Zaměstnankyně má nárok na peněžitou pomoc v mateřství, která je upravena zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších právních předpisů, který nabyl účinnosti od 1. ledna 2009. Nárok na peněžitou pomoc v mateřství má osoba zaměstnaná. Osoba, která je nezaměstnaná, nebude mít nárok na peněžitou pomoc v mateřství, a to ani tehdy, když je evidována na úřadě práce. Osobě, které nevznikne nárok na peněžitou pomoc v mateřství, bude od narození dítěte náležet rodičovský příspěvek. Osoby samostatně výdělečně činné mohou mateřskou dovolenou čerpat jen v případě, pokud jsou účastněny na nemocenském pojištění. Rodičovskou dovolenou čerpají stejně jako zaměstnankyně nebo zaměstnanci. Vrátili-li se zaměstnankyně do práce po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v době, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že tato práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, musí je zaměstnavatel zařadit podle pracovní smlouvy. V ochranné lhůtě, kdy zaměstnankyně je těhotná, je na mateřské nebo rodičovské dovolené, nemůže dostat výpověď, pokud není sjednaná smlouva na dobu určitou nebo zaměstnavatel se ruší (zákoník práce č. 262/2006 Sb.).

Rodičovská dovolená

Mateřskou dovolenou mohou využít jen ženy, avšak rodičovskou dovolenou mohou čerpat i muži. Od narození dítěte čerpá matka mateřskou dovolenou, otec rodičovskou dovolenou. K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Poskytuje se matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký o ni požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let. Rodičovská dovolená nemusí být čerpána vcelku. Pokud zaměstnanec/zaměstnankyně nastoupí např. v jednom roce dítěte zpět do práce, může až do jeho tří let věku kdykoliv požádat znovu o poskytnutí rodičovské dovolené.

Rodičovskou dovolenou může čerpat i muž, a to od narození dítěte do tří let věku dítěte. Vysoce kvalifikované ženy zůstávají častěji doma minimální dobu, většinou po půl roce věku dítěte se vrací zpět do práce. Převážná většina žen zůstává doma s dětmi do dvou až tří let jejich věku, což je ovlivněno i problémových umístěním dítěte do předškolního zařízení.

Po dobu čerpání rodičovské dovolené v rozsahu rodičovské dovolené matky přísluší zaměstnankyni/zaměstnanci nárok na dávku státní sociální podpory - rodičovský příspěvek dle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře.

Nárok na rodičovský příspěvek má rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně, celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině. Rodičovský příspěvek je stanoven ve čtyřech variantách - zvýšené (11 400 Kč), základní (7 600 Kč), snížené (3 800 Kč) a nižší (3 000 Kč). Rodič si může zvolit čerpání rodičovského příspěvku po dobu dvou, tří nebo čtyř let. Volbou doby čerpání si rodič zároveň volí i k ní příslušnou výši příspěvku, a to (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR):

- ✓ rychlejší čerpání (dvouletá varianta) – po peněžité pomoci v mateřství (dále jen PPM) ve zvýšené výměře (11 400 Kč) do 24 měsíců věku dítěte; o tuto formu čerpání však může požádat pouze rodič, který má nárok na PPM ve výši alespoň 380 Kč za kalendářní den, což je přibližně 16 500 Kč měsíčně hrubého příjmu;
- ✓ klasické čerpání (tříletá varianta) - po PPM v základní výměře (7 600 Kč) do 36 měsíců věku dítěte; o tuto formu čerpání může požádat pouze rodič, který má nárok na PPM;
- ✓ pomalejší čerpání (čtyřletá varianta) - po PPM nebo od narození dítěte (nevznikl-li nárok na PPM) v základní výměře (7 600 Kč) do 9 měsíců věku dítěte a dále ve snížené výměře (3 800 Kč) do 48 měsíců věku dítěte.

Od 1. ledna 2012 dochází ke změnám při zvolení varianty čerpání rodičovského příspěvku. Rodiče mohou pružně volit délku pobírání rodičovského příspěvku a jeho výši podle aktuální sociální situace rodiny. Celkem mohou vyčerpat až 220 000 Kč, nejdéle však do 4 let věku dítěte. Výši příspěvku je možné měnit jednou za 3 měsíce. Výše příspěvku je limitována výší peněžité pomoci v mateřství (PPM) – tedy 70 procenty 30násobku denního vyměřovacího základu, nejvýše však činí 11 500 Kč za měsíc. Pokud rodič setrvá ve variantě pobírání rodičovského

příspěvku podle staré právní úpravy k 31. prosinci 2011, bude platit pro něj tato úprava jako celek, tedy i se sledováním omezené docházky dítěte do předškolního zařízení po celou dobu pobírání rodičovského příspěvku. Jestliže však rodič přejde na novou právní úpravu platnou od 1. ledna 2012, bude se na něho vztahovat ustanovení o nesledování návštěvy předškolního zařízení u dětí starších 2 let věku. Možnost výběru délky čerpání rodičovského příspěvku je zachována i při plynulém navázání rodičovské dovolené s dalším potomkem (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR).

Volba formy rodičovské dovolené má své výhody a nevýhody. Pokud rodič předpokládá, že se bude chtít brzy vrátit do zaměstnání, může si zvolit rychlejší variantu čerpání příspěvku. To motivuje některé ženy, aby se dříve vracely na trh práce a neztratily kvalifikaci, odbornost a kontakt s prací. Může se však stát, že rodič nemůže z nějakých důvodů (např. časté nemoci dítěte) nastoupit do práce a využije tříleté varianty rodičovské dovolené, avšak poslední rok již bez příspěvku, který si rodič vybral předem. Dle předešlé právní úpravy je podmínkou nároku na rodičovský příspěvek, že dítě mladší tři let nenavštěvuje jesle nebo jiné zařízení pro děti předškolního věku déle než 5 kalendářních dnů v kalendářním měsíci. Dítě, které dovršilo tři roky věku, může pravidelně navštěvovat mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně nebo nejvýše 5 kalendářních dnů v kalendářním měsíci. Pokud rodič svěří své dítě do státní instituce, ztratí tím nárok na příspěvek. Rodič může při nároku na výplatu rodičovského příspěvku zlepšovat sociální situaci rodiny výdělečnou činností, ale musí v této době zajistit péči o dítě jinou zletilou osobou (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR). Naproti tomu dle novější právní úpravy o rodičovském příspěvku se u dětí starších než dva roky ruší omezení nároku na rodičovský příspěvek dobou docházky do předškolních zařízení, ale jen za předpokladu, že rodič přejde na novou právní úpravu platnou od 1. ledna 2012. U dětí mladších než dva roky se zavádí jednotné konto 46 hodin měsíčně jako doba, po kterou je možné umístit dítě v zařízení pro děti, aniž by rodič ztratil nárok na příspěvek (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR). Tato varianta je výhodná pro matky, které si při rodičovské dovolené přivydělávají, pracují na flexibilní pracovní úvazek nebo plánují dalšího potomka. Čerpání rodičovského příspěvků je však omezeno do celkové výše 220.000,- Kč.

Otcovská dovolená

Podstatné pro institut rodičovské dovolené je zrovnoprávnění žen a mužů a vytváření rovné participace v rodinném i pracovním životě. Institut rodičovské byl zaveden legislativně v roce 1974, a to ve Švédsku, u nás vstoupil v platnost až v roce 2001 (Maříková, 2008:72). Do konce roku 1984 byla u nás zavedená norma, kdy žena byla pečující matkou o dítě a muž živitelem rodiny. Novela zákona (zákon č. 107/1971 Sb., § 13a) poté umožnila ženatým mužům být pečujícím otcem, a to buď v případě, že žena z vážných důvodů nemůže o dítě pečovat nebo muselo jít o muže, který je svobodný, ovdovělý, rozvedený či z vážných důvodů osamělý a nežijící s družkou (Maříková, 2008:72). Pečující otec o dítě do dvou let byl považován jako výjimka, odchylka od normy a působil jako ten druhý v pořadí, kdy žena s nějakých vážných důvodů selhávala v roli matky. Zlom nastal od roku 1990, kdy zákon o rodičovském příspěvku přinesl rodičům možnost celodenní péči o dítě do tří let věku. Muž byl sice právně brán jako rovnocenný rodič, ale v souvislosti s řádným pracovním poměrem nemohl využít zákona o rodičovském příspěvku, aby neztratil své zaměstnání. Muž-otec na rodičovské dovolené byl raritou. Často se muž na rodičovské dovolené považoval za zvláštnost.

Možnosti otců se podílet na prvních dnech života dítěte a pomoci matce dítěte v počátcích šesti nedělí má institut otcovské dovolené. V České republice a v řadě evropských zemí stále nebyla v zákoně ustanovena. Navrhoval se týden placené dovolené pro otce, který měl platit od 1. 1. 2010. O jejím zavedení se stále diskutuje.

Otcovská dovolená je zavedená například ve Francii, Švédsku, Velké Británii. Ve Švédsku mohou muži využít deset dní otcovské dovolené v průběhu prvních dvou měsíců po narození dítěte. Pobírají při tom 80% předchozí mzdy. Ve Francii je otcům poskytována dovolená 3 dny v období porodu a 11 dní v průběhu 4 měsíců po porodu. Přitom dostávají 100% své čisté mzdy (Höhne, 2008:115).

V zákoně č. 187/2006 Sb., § 32 je ustanovený nárok na peněžitou pomoc v mateřství, kterou má:

a) *pojištěnka, která porodila dítě; před porodem má v době nejdříve od počátku osmého týdne před očekávaným dnem porodu nárok na peněžitou pomoc v mateřství těhotná pojištěnka,*

b) pojištěnec, pokud převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu (§ 38),

c) pojištěnec, který pečuje o dítě, jehož matka zemřela,

d) pojištěnec, který o dítě pečuje a je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, pokud matka dítěte nemůže nebo nesmí o dítě pečovat pro závažné dlouhodobé onemocnění, pro které byla uznána dočasně práce neschopnou [§ 57 odst. 1 písm. e)], a nemá nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství [§ 36 odst. 1 písm. c)],

e) pojištěnec, který pečuje o dítě a je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, pokud s matkou dítěte uzavřel písemnou dohodu podle odstavce 7, že bude pečovat o dítě; tuto dohodu lze uzavřít s účinkem na dobu nejdříve od počátku sedmého týdne po porodu dítěte.

V rámci rodičovské dovolené jsou muži nejčastěji doma s dítětem ve věku od dvou-tří let (nejméně často pak do jednoho roku věku dítěte) a průměrná doba pobytu na rodičovské dovolené je u mužů kratší než jeden rok. Každopádně zapojení otců do péče o dítě a být na rodičovské dovolené je jedním z důležitých kroků, jak eliminovat znevýhodňování žen na trhu práce. Protože čím více mužů bude mít zájem být na rodičovské dovolené, tím méně budou zaměstnavatelé diskriminovat ženy, jelikož se zvýší pravděpodobnost, že jim odejde na rodičovskou dovolenou muž.

Postoje k rodičovské dovolené

Postoje plní řadu různých psychologických funkcí (znalostní, hodnotová, obranná, sociálněadjustační). „Různí lidé mohou zastávat tytéž postoje z různých příčin a člověk může zastávat určitý postoj z více než jednoho důvodu“ (Atkinson, R. L., eds. 2003:617). Postoje umožňuje předvídat chování a determinuje chování člověka. A to hlavně, když jsou silné a konzistentní, jsou založené na vlastní zkušenosti a jsou vědomé (Atkinson, R. L., eds. 2003:621). Co se týče utváření postojů konkrétně k mateřství a rodičovství, je řada faktorů, které je ovlivňují.

Ve formování postojů k rodičovské dovolené hrají roli:

- ✓ osobní hodnoty, názory, ambice;
- ✓ přístup k práci, ke kariéře, dosažené vzdělání, seberealizace;
- ✓ ekonomická situace rodiny, otázky bydlení a financí;
- ✓ hrozba ztráty zaměstnání, obavy z konkurence a ztráty dovedností a znalostí v oboru;
- ✓ chování institucí – nevyhovující nastavení institucionální péče o děti v předškolním věku, což může brzdit v návratu na pracovní trh;
- ✓ nedostatečná nabídka prací na částečný pracovní úvazek a práce z domova;
- ✓ kultura – kulturní normy, tradiční model rodiny, přístup k dělbě práce mezi mužem a ženou, tlaky ze společnosti, stereotypy, předsudky;
- ✓ náboženské přesvědčení.

1.4 Genderové role

Každý člověk má ve společnosti svou společenskou roli a je očekáváno od něj se dle dané role chovat. „Roli lze definovat jako soubor normativně vymezeného, v této pozici očekávaného, dovoleného i vyžadovaného chování“ (Vágnerová, 2005:320). Role souvisí se sociálním postavením, které z ní vyplývá. Člověk k různým rolím, které průběžně získává během svého života, zaujímat vztah, může je přijímat i odmítat, a to dle jeho potřeb a hodnot.

Uspořádání genderových rolí jsou ovlivňovány biologickými, sociálními, ekonomickými a kulturními faktory. Genderová role je soubor sdílených očekávání, kterých se týkají prožívání a chování jedince v souvislosti s jeho příslušností k ženskému nebo mužskému pohlaví (Palovčíková, 2009:32). Genderové role nejde hrát nebo nehrát, stávají se součástí naší identity. Naše životy jsou tak řízené různými přesvědčeními o tom, co mohu a co nemohu udělat jako žena či jako muž, jaké mám povinnosti a závazky, co naopak je možné udělat.

Představy o jednom či druhém pohlaví jsou zjednodušené stereotypy, konkrétně se pojmenovávají jako „genderové stereotypy“. Gender znamená pohlaví ve smyslu kulturně-společenském. Vědní obor, který se zabývá tím, co z našeho chování je ovlivněno mužským nebo ženským pohlavím a jak nás ovlivňuje kultura a okolí, je „gender studies“ (Marksová Tominová, 2009:39).

Již od raného věku si dítě osvojuje chování, postoje a charakteristiky pohlaví, které jím bylo dáno. K tomu je třeba nejlépe rodina, otec i matka, kteří se dítěti stávají vzorem, modelem, aby si našlo adekvátní cestu k pohlavní zralosti. Dítě se učí chápat vztahy mezi mužem a ženou v souvislosti s tím, co pozoruje a vnímá ve své rodině. Podle Freuda, který vytvořil čtyři stádia psychosexuálního vývoje, je pro utváření pohlavní identity nejpodstatnější období falické (3-5 let), ve kterém se řeší tzv. „oidipovský komplex“. Holčička napodobuje svou matku, aby se zalíbila otci a naopak. Dítě je přitahováno rodičem opačného pohlaví. Zajímavé je i chování matky a otce k dítěti v prvním roce života. Přístupy rodičů ke kojenci se odlišují v závislosti s pohlavím dítěte. Dcery jsou uklidňovány více úsměvy, slovy, zpěvem a synové dotyky, hlazením, houpáním, kolébáním apod. (Karsten, 2006). Rozdílnost rodičovského chování vůči kojencům může mít souvislost s tím, že chlapci působí dojmem větší bezmocnosti a náchylnosti k chorobám, snesou méně než děvčata. Tato skutečnost je dána i biologicky, kdy často děvčata pohlavně dospívají rychleji, přibližně o 2 roky. Chlapci častěji trpí nemocemi a projevují se motoricky neklidně. Z toho důvodu jim podněty blízkosti, jako jsou např. houpání, přispívají k posílení jejich prostorové představivosti. Děvčata jsou více uklidňována slovně, tudíž jsou výkonnější v oblasti jazykové, slovní zásoby a porozumění mluvenému slovu než v oblasti prostorové představivosti (Karsten, 2006:50). Tím se ženy a muži odlišují od sebe, co se týče chování k dětem ženského a mužského pohlaví. Otcové se syny a dcerami více hrají fyzické hry, rozvíjí více hrubou motoriku a matky spíše jazykové, konvenční hry, rozvíjí lehkou motoriku. Otcové se zapojují do péče o dítě především ve věku dvou let a jen vzácně se zabývají primární péčí, jako je krmení, přebalování, mytí, uspávání apod., a to vůbec nezáleží na pohlaví dítěte. Nelze tudíž vyloučit, že jedním ze základů pozdějších projevů pohlavně typického chování u dívek a chlapců je rozdílné chování rodičů vůči dětem v prvním roce jejich života (Karsten, 2006:51).

„Evoluční vývoj mezipohlavních rozdílů má dopad na feminismus. Patriarchát je příčinou boje mezi oběma pohlavími. Útlak formou podřizování žen a ovládnutí zdrojů je prý motivován mužskou touhou po ovládnutí ženské sexuality a reprodukce“ (Buss, 2003:263). Mužské ovládnutí zdrojů a úsilí o ovládnutí ženské sexuality se udrželo dodnes. Naopak evoluční vývoj ženských strategií, jako jsou ženské preference pro výběr partnera, které opakovaně fungují po tisíce generací, vedly k výběru takových mužů, kteří disponovali s majetkem a postavením. Pradávní

muži, kteří nedokázali získat zdroje a postavení, nedokázali získat ženy za své partnerky. Muži a ženy se liší ve strategiích pro získání partnera, jeho udržení a náhradu partnera jiným. Tyto rozdíly mezi pohlavími jsou univerzální rysy našich evolučně vyvinutých povah, které ovlivňují vztahy mezi pohlavími (Buss, 2003:262). Harmonie mezi muži a ženami lze dosáhnout, když nebudeme popírat skutečnost, nevymažeme ze světa psychologické rozdíly mezi pohlavími a přijmeme rozdílné touhy každého pohlaví. Podstatná je spolupráce obou pohlaví, sjednocovat společné zájmy a trvalá pouta manželství, společně se podílet na péči o děti až do jejich dospělosti, utužovat partnerskou harmonii věrností a láskou. Vzájemné splňování partnerských evolučně vyvinutých přání je cestou k souladu mezi mužem a ženou a přispívá k hodnotnějšímu vztahu.

Plaňava říká: „Muži a ženy jsou v podstatě stejní, přesněji řečeno, rozdíly v chování, hodnotových preferencích, prožívání i jednání, jsou utvářeny vlivy či tlakem výchovy, převládajících norem a očekávání“. „Gender“ utváření mužské a ženské bytosti je v každé kultuře jiné a propojené společným sociálním a kulturním kontextem. Pohlaví poukazuje k biologickému určení člověka jako podstatě. Rozdíly mezi muži a ženami se tedy nepopírají, preference je na straně možné a žádoucí identity, nediferencovanosti, tedy stejnosti. Rozdíly mezi muži a ženami zajisté jsou a trvají, nicméně nelze přehlédnout jejich zmenšování, od vnějších znaků, jako jsou visáž a oblékání, až po chování a hodnotové preference. Tradiční rodové charakteristiky a difference se během posledních několika desetiletí pozměnily, ale nezmezily (Plaňava, 2000:105).

Co se týče dělby rolí mezi muži a ženami ve společnosti i v rodině, většinou společnost zastává tradiční model rodiny, kde muž bývá živitelem a ochráncem rodiny, chodí do práce a žena je pečovatelkou, stará se o děti a domácnost. Plaňava uvádí, že ve 210 z 260 manželských párů dělá žena v domácnosti buď vše, nebo většinu prací. Půl na půl soudí jen 13% párů. Je možné předpokládat, že při výraznější profesní angažovanosti ženy se podíl muže na domácích pracích zvýší. To se však nepotvrdilo a ukázalo se, že ženy toho doma dělají vždy víc, ať jsou či nejsou angažovány ve své profesi (Plaňava, 2000:113).

Psychologické dimenze mužské a ženské role popsal L. B. Feldman (Plaňava,2000:108), který genderové role vnímá jako kulturou definované normy vhodných či žádoucích postojů i chování pro muže a pro ženy, nebo i nevhodných,

nežádoucích, zakazovaných (Plaňava, 2000:108). Tyto role vycházejí z biologických rozdílů mezi mužem a ženou.

Ženská role

Od žen se očekává, případně připouští, jsou-li:

- orientované na domov a děti
- vřelé, laskavé, jemné, něžné
- uvědomují si pocity druhých lidí; ohleduplné, taktní, soucitné
- náladové, přecitlivělé, temperamentní, vzrušitelné, emocionální, subjektivní, nelogické
- stěžující si, hašteřivé
- slabé, bezmocné, křehké, emočně zranitelné
- submisivní, povolné, závislé

Mužská role

Od mužů se očekává, případně připouští, jsou-li:

- ambiciózní, soutěživí, podnikaví, průbojní, orientovaní na svět
- klidní, stabilní, neemotivní, realističtí
- silní a vyhranění, houževnatí a neústupní, rázní
- agresivní, siláčtí, rozhodní, dominantní, objektivní, logičtí
- nezávislí, spoléhající se na sebe
- drsní, strozí, nelítostní, krutí
- autokratičtí, rigidní, arogantní

V současné době muži i ženy usilují o uplatnění na trhu práce, zároveň však se od žen očekává, že svou profesi podřídí partnerskému a rodinnému životu. Důvodem toho je předpoklad, že pokud oba partneři upřednostňují kariéru, partnerský a rodinný život je za stávajících podmínek pracovního trhu obtížně možný (Sirovátka, 2008:125). Aktivní ženy na trhu práce, mají často problémy udržet v rovnováze péči o rodinu a zároveň chodit do práce. Na dělbu rolí má kromě sociálního vlivu i vliv ekonomický. Pokud zdroje obou partnerů jsou vyrovnané, dá se očekávat rovnoměrnější rozdělení činností mezi partnery. Pokud má jeden z partnerů lépe placené a perspektivnější zaměstnání, zaměří se na především na pracovní trh. Ten druhý se bude více orientovat na péči o domácnosti a děti.

Na uspořádání genderových rolí má vliv i status rodiny (úplná, neúplná rodina, manželství, nesezdané soužití aj.) a vzdělání.

Téma týkající se postavení žen a mužů ve společnosti, že ženy a muži jsou rozdílní, ale jsou si navzájem rovni, je věcí osobního postoje. V České republice přináší pozitivní změny na problematiku genderu zejména plnění požadavků Evropské unie v oblasti rovného postavení žen a mužů (Palovčíková, 2009:35).

2. Rodina a zaměstnání

Vztah mezi rodinou a zaměstnáním v životě rodičů je ovlivněn současnou situací na pracovním trhu, který klade na lidi vysoké požadavky na přizpůsobivost a flexibilitu. A právě pro rodiče s malými dětmi je adaptace ztížena. Mezi rizikovou skupinu nezaměstnaných a níže platově ohodnocených patří i ženy s malými dětmi. Pokud žena chce úspěšně sloučit kariéru, děti a partnerský vztah, často k tomu potřebuje, aby partner byl ochotný k ústupkům, kompromisům a hlavně, aby se spolupodílel na výchově a péči o děti. Co se týče veřejné institucionální péče o děti v České republice, je především nedostatek služeb péče o děti do tří let věku a dále je často problém umístit do předškolního zařízení dítě nad tři roky, jelikož poptávka převyšuje nabídku. Alternativou pro sladění rodiny a práce jsou placené soukromé služby péče o dítě, které jsou však finančně nákladné. Dále je malý podíl žen pracujících ve zkráceném úvazku, což se projevuje nízkou mírou zaměstnanosti žen s malými dětmi do tří let věku. Rodina, vzdělání a zaměstnání jsou součástí života každého jedince. Vzájemně se prolínají, protože zasahují do všech vývojových etap života. Počínaje narozením dítěte konče odchodem do důchodu. Každá vývojová etapa života přináší nějaké překážky, které je třeba řešit. Utváříme si názory a postoje a dle nich pak hledáme svoje strategie, jak k problémům přistupovat. Pokud zrovna jsme rodiči a máme malé děti, nejčastěji rodiče pak řeší, jak nejlépe skloubit svoje zaměstnání a rodinu. Snaží se různými opatřeními, které jsou u nás možné a k dispozici eliminovat bariéry, které jsou nejčastěji právě v podobě znevýhodňování žen s dětmi v předškolním věku na trhu práce. K harmonizaci pracovních a rodinných povinností rodičů rozhodně pomůže větší zapojení obou partnerů v domácnosti a do péče o děti, více možností flexibilních pracovních úvazků a lepší dostupnost služeb péče o předškolní děti.

2.1 Postoje žen k rodinnému a profesnímu životu

Postoje žen k rodině a své profesi je dáno několika faktory. Svými hodnotami, rodinou, ze které pochází a vzděláním. Uplatnění na trhu práce je základním právem všech a mít rodinu a pečovat o dítě by toto nemělo vylučovat. Důležitou podmínkou pro propojení pracovního a rodinného života je flexibilita na trhu práce a mít možnosti využití opatření rodinné politiky (Křížková, Vohlídalová, 2008).

Za ženská práva, aby ženy byly vzdělanější, sebevědomější, uvědomělejší, a aby měly přístup ke všem povoláním a oborům lidské práce a mít právo volit bojovala nejznámější představitelka českého ženského hnutí, spisovatelka, politička a členka Výboru pro volební právo žen Božena Viková-Kunětická (1862-1934) bojovala (Štěpánková eds., 2006). Bojovala za práva žen uživit své dítě i sama a k tomu jí má společnost poskytnout řádné zaměstnání, možnost působit stejně jako muž ve všech oborech. Byla proti zastaralým konvencím, které připisovaly učitelkám a státním úřednicím žít v celibátu a bránily jim v naplnění úkolu ženství být matkou (Štěpánková, eds., 2006:35). Za osvětu a vzdělávání žen bojovaly i Karolína Světlá, Božena Němcová, Eliška Krásnohorská, Magdaléna Rettigová, Františka Plamínková atd. Ženské hnutí podporovali i muži, například T. G. Masaryk, Vojta Náprstek.

U aktivní ženy, která má ráda svou práci, má své zájmy a přátele, je málo pravděpodobné, že by s narozením dítěte na tohle všechno zapoměla. Dříve nebo později ji tyto činnosti začnou chybět, a pokud na ně rezignuje, často škodí nejen sama sobě, ale i vztahu s dítětem a jeho otcem. Nespokojenost matek na rodičovské dovolené může vyústit ve frustraci. Může dojít k pocitům osamění a odtrženosti od okolí. Je třeba umět propojovat mateřství se společenským nebo pracovním životem. Péče o dítě je svým způsobem práce s nízkým finančním ohodnocením, jsou to přesčasy, noční směny, stereotypní činnost, vysoká fyzická a psychická zátěž, s velkou odpovědností, tolerancí a trpělivostí. Proto je důležité dělat občas nějakou činnost, která s dítětem vůbec nesouvisí, udržet si svou nezávislost a samostatnost.

Jak jsem se již zmínila v podkapitole Genderové role, společnost má vytvořené určité stereotypní představy o rolích žen a mužů jak v rodinném prostředí,

tak i v profesionálním životě. Jenomže biologické vlastnosti pro obě pohlaví nejsou všeobecně platné. Existují ženy, které v určitých činnostech vynikají nad pohlavím mužským nebo naopak. Například některé ženy jsou technicky zručné, mají výborný orientační smysl, jsou výbornými řidičkami, provozují bojové sporty, jsou i agresivní, hrubé apod. A jsou muži, kteří naopak nejsou agresivní, jsou klidní, mírné a citlivé povahy, umí vařit, pečují o děti, nakupují, uklízí atd. I přesto, že dnes už známe špičkové odborné lékařky, pilotky, ženy na vysokých manažerských pozicích aj., existují předsudky o tom, že žena do určitých profesionálních rolí nepatří, že jí v tom brání biologické předpoklady a žena musí často překonávat různé překážky a dokazovat předpoklady pro danou činnost (Křížková, Vohlídalová, 2008). Ženy jsou často v určitých odvětvích, jako je například školství, zdravotnictví, jsou méně ohodnoceny než muži. Rozdíly v platovém ohodnocení mezi ženou a mužem se stírá na těch nejvyšších pozicích, jako jsou top manažerky, ženy z vrcholového vedení firem. Otázky ohledně postavení žen na trhu práce a rovnosti mezi mužem a ženou jsou stále diskutovaných tématem.

Když se žena rozhodne mít dítě, je si vědoma, že bude muset na nějaký čas svou kariéru přerušit. Jsou ženy, které to mohou chápat jako znevýhodnění a ženy, kterým daná situace nevadí, vyhovuje jim, jsou spokojené, berou mateřství jako osobní kariéru. Avšak některé ženy, které se snaží svůj osobní, rodinný život sladit s prací, naráží na různé bariéry. Jde však o přístup individuální, protože každá žena vidí překážky v něčem jiném a má jiné názory na obtížnost sladění práce a rodiny. Například to může být neschopnost si vyšetřit dostatek času na svou práci, zájmy, osobní pohodu. Mnoho žen se snaží stihnout více činností najednou, chtějí vše zvládat perfektně, což je pak může vést k frustraci, stresovým situacím.

Na druhou stranu, je třeba si přiznat, že pracující ženy jsou výkonnější, jelikož musí zvládat více věcí najednou – dítě nebo děti, domácnost, práci a často i volnočasové aktivity. Lépe si umí zorganizovat práci a naplánovat čas. Efektivněji využívají svůj čas, protože vlastně musí. Tudiž nemusí sedět u počítače od osmi ráno do čtyř odpoledne, podstatná je kvalitně odvedená práce a výsledky. Firma, která je orientovaná na kvalitu práce, na kreativitu, na výsledky, získá v konečném důsledku více. Proto by zaměstnavatelé měli více podávat pomocnou ruku v oblasti skloubení rodiny a práce.

2.2 Znevýhodnění žen na trhu práce

S diskriminačními genderovými stereotypy se mohou setkat ženy již jako svobodné a bezdětné, kdy zaměstnavatel může mít obavy z toho, že žena brzy otěhotní a odejde na mateřskou dovolenou. Dále jsou to pak ženy, které již mají jedno dítě, vrátí se zpět do svého zaměstnání a zaměstnavatel může očekávat, že žena za nějaký čas může znovu na mateřskou odejít. K nejrizikovější skupině nezaměstnaných stále patří matky s dětmi, které si po rodičovské dovolené hledají zaměstnání, nemohou se nebo se nechtějí vrátit do původního zaměstnání. Neobjevuje se jen diskriminace přímá, ale často jde o diskriminaci nepřímou, skrytou, která se schovává za jiné záminky a té se dá čelit obtížně. Nemusí se jednat o ženu, ale obětí může být i muž, který je na rodičovské dovolené a pečuje o děti.

Asi největší je znevýhodnění v genderovém mzdovém rozdílu. Rozdíl nesnižuje ani věk či vzdělání mužů a žen na stejné pozici ve stejné firmě. V evropských zemích, například ve Švédsku, je právo na stejnou odměnu za práci stejné hodnoty dodržováno. Platové rozdíly mezi muži a ženami jsou tam způsobeny segregací žen a mužů do různých oborů, profesí, firem a pozic (Křížková, eds., 2008:98). Důležitý je především přístup zaměstnavatelů k otázce rovnosti, a jaká je jejich vstřícnost vytvořit takové pracovní podmínky, které pracovníkům dají možnost pracovní a rodinný život sladovat. Stále je u nás hodně firem, které se touto problematikou nezabývají, neznají dostatečně zákon a legislativní opatření. Nejčastěji zaměstnavatelé zaujímají neutrální postoj, kdy nediskriminovat znamená nezabývat se rovností nebo nerovností, a tím vzniká dojem, že ve firmě k znevýhodňování nedochází.

Ženy se většinou soustřeďují na práce v oblasti školství, zdravotnictví, služeb a různých administrativních služeb. Při přijímání do zaměstnání, při povyšování a vyšších ambicích v práci postoupit dál narážejí ženy často na skleněný strop, jehož neviditelné bariéry je omezují.

Zásadní roli v dosahování genderové rovnosti mají otcové, kteří by zapojením do péče o děti a chodu domácnosti usnadnili ženám dosáhnout rovného postavení na trhu práce.

Za rovné šance v zaměstnání a v odměňování bojují především feministická hnutí. Požadují rovné zastoupení žen a mužů v rodině, nenásilí všeho druhu na ženách a rovné zastoupení žen v politice, v řídicích pozicích v soukromé i veřejné

sféře (Marksová-Tominová, 2009:47). O rovném zacházení pro muže a ženy je ujednáno v zákoně č. 198/2009 Sb. (§ 1 - § 12), dále v zákoně č. 262/2006 (zákoník práce, § 16 a § 17), ve směrnici Evropského Parlamentu a Rady 2006/54/ES.

Rovné příležitosti v českých firmách monitoruje organizace Gender Studies. Co se týče platového ohodnocení, je stále více žen, které jsou placené hůře než muži, i když splňují stejnou kvalifikaci a vzdělání. Vyšší funkce ženy získávají obtížněji než muži a ve srovnání s ostatními evropskými státy je Česká republika v oblasti pracovní rovnoprávnosti pohlaví na zadních místech žebříčku. Stále se objevují předsudky a tradiční modely rodiny. Ženy berou až od 25,5 procent méně peněz než muži. V Evropské unii ženy vydělávají průměrně o 16,4 procenta méně než muži (MF Dnes, 8. 3. 2012). Zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání jsou sice ukotvené ve směrnici Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES, ale měly by platit i v praxi.

Organizace Gender Studies vyhlásila soutěž pro firmy, které se snaží ve svých kolektivech stírat rozdíly mezi pohlavími (MF Dnes, 8. prosince 2011, sešit C:8). Mezi vítěze patří například společnost Česká spořitelna, která patří mezi tři vítěze soutěže. V organizaci byl oceněný program Diversitas v oblasti rovných příležitostí, který sleduje podíl mužů a žen v jednotlivých útvarech, počet žen a mužů na manažerských pozicích a zaměstnanců na částečném a plném pracovním úvazku. Pozorují vývoj mezd mezi muži a ženami a rozdíly se snaží snižovat. Firma ženám nabízí kurzy a workshopy, které mají zvýšit jejich sebevědomí, zlepšit komunikační dovednosti a pomoci sladit rodinný a pracovní život. Ty ženy, které jsou ambiciózní a mají schopnosti na vyšší manažerské pozice, mohou využít interní mentoring. Ve firmách, ve kterých se aktivně podporují rovné příležitosti, mají vliv na spokojenost zaměstnanců, jsou i více motivovanější a loajálnější, a tím i zlepšují celkovou image organizace. Další oceněnou organizací je společnost IBM, která uspěla i v minulosti. Firma zavedla genderový jazyk v interních dokumentech a iniciovala skupinu zaměstnankyň-matek pracujících na zkrácené úvazky. Firma podporuje sladění pracovního a rodinného života, umožňuje práci z domova a flexibilní pracovní doby. To je dobrá inspirace pro další organizace.

2.3 Přístup zaměstnavatelů k rodičům

Ne každý rodič, především žena, má to štěstí a pracuje ve firmě, která je ke svým zaměstnancům s dětmi vstřícná. Některé firmy nabízejí možnost matkám s dětmi pracovat i během rodičovské dovolené, a to formou práce z domova (teleworking), částečným úvazkem nebo kombinací obojího. Asi bude rozdíl v přístupu zaměstnavatele k řadovým zaměstnancům a k manažerům, které firma více podporuje a motivuje. V Evropě není problém zaměstnat lidi jen na část úvazku nebo jim umožnit teleworking. Příkladem je Švédsko, kde ženy s dětmi do dvanácti let mají právo pracovat na zkrácené úvazky. V roce 2011 bylo zaznamenáno počet pracujících žen na částečný pracovní úvazek v členských zemích EU ve výši 31,6 %. Například v Německu jde o 45,2 % žen, v Belgii 44,1 %, ve Spojeném království 42,1 %, ve Švédsku 38,9 %. V České republice byl počet pracujících žen na částečný úvazek ve výši 8,6% (Eurostat, 2011). Po flexibilních formách zaměstnání je větší zájem, především jsou zajímavé pro matky na rodičovské dovolené nebo se z nich vracející se zpět na pracovní trh. Flexibilní pracovní doba umožňuje lepší skloubení pracovního života s osobním a rodinným. Čeští zaměstnavatelé se zlepšují v nabídkách možnosti flexibilnějších pracovních úvazků, které by přispěly k lepšímu skloubení práce a rodiny, ale stále poptávka převyšuje nabídku. Je možné, že v Česku má vliv na nedostatečnou nabídku flexibilní pracovní doby ze strany zaměstnavatelů především proto, že u nás stále převládá tradiční přístup k pracovnímu poměru a o flexibilní formy práce nestojí většina firem. Některé firmy v tom vidí úskalí a je pravdou, že ne všechny obory jsou vhodné pro tento typ úvazku. Přitom flexibilní úvazky mohou firmám ušetřit peníze a jsou i přínosné pro státní rozpočet, kdy při zaměstnání matek s malými dětmi a lidmi v předdůchodovém věku se ušetří na podporách a státních dávkách. Někteří zaměstnavatelé nabízejí pružnou pracovní dobu, částečné pracovní úvazky spíše ve prospěch jim samotným, kdy potřebují pracovníky na výpomoc, na směny, nepotřebují tolik personálu po celý rok (MF Dnes, 20. ledna 2011, sešit C:8).

Práci na zkrácený pracovní úvazek ošetřuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, zejména odst. 2: *„Zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti. Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let,*

těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost) 77a), o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.“

Forma práce z domova není vhodná pro všechny oblasti a pracovní pozice. Ne všichni mají odhodlání doma skutečně pracovat a pracovníci mají jedinou kontrolu, a to odevzdat splněný úkol v dohodnutém termínu. Někteří zaměstnavatelé jsou k tomuto modelu skeptičtí, protože nevěří, že by tato forma práce mohla dlouhodobě fungovat. Pro větší počet zaměstnanců je tento model neefektivní. Pracovat v týmu a spolupracovat i komunikovat přímo na pracovišti předchází různým nedorozuměním a konfliktům. Jde i o sebekontrolu, zda pracovník pracuje dostatečně a může porovnávat své výkony. Řídit si svůj čas je vhodné pro rodiče, kteří mohou být přes den s dětmi a věnovat jim více času, než kdyby pracovali z kanceláře. Pro firmu to znamená i úspory na nájmu a na režii za kanceláře, ušetří i na mzdách (nabídka komfortu práce v klidu domova je ovlivněna tím, že pracovníci jsou ochotni slevit ze svých mzdových požadavků). A navíc člověk pracující v domácím prostředí má vyšší pocit uspokojení z práce, což je pak znát na jeho výkonu a jeho vztahu k firmě. Zajímavá je i alternativa práce z domova ve chvíli, kdy zaměstnancovi onemocní dítě a je mu umožněno v této době pracovat z domova místo toho, aby pracovník zůstal na neschopence nebo si vyčerpával dovolenou. Nemusí se delegovat úkol na někoho jiného a pracovník si úkol dokončí z domova (MF Dnes, 20. ledna 2011, sešit C:8).

V současnosti se díky vyspělejší technologii nabídka flexibilních pracovních úvazků zvyšuje. Mnohem častěji ji využívají malé firmy než ty velké, protože je pak snazší organizace práce. Každopádně jde o individuální dohodu zaměstnavatele a zaměstnance, záleží na zkušenosti na obou stranách a na charakteru dané práce. Jsou firmy, které zjistily, že se jim vyplatí věnovat svým zaměstnancům-rodicům zvláštní pozornost. Pokud umožní matce s dítětem flexibilní formu pracovního úvazku, často tím získávají velmi loajální, věrné a motivované zaměstnance. A navíc si posilují dobrou image firmy, svoji atraktivnost na trhu práce a zvyšují konkurenceschopnost.

2.4 Nezaměstnanost žen

Jak už jsem se zmínila, znevýhodňování především žen s malými dětmi na trhu práce se objevuje především skrytě. Probíhá při hledání nového pracovního místa po skončení rodičovské dovolené, při postupu v kariéře a v platovém ohodnocení. Je pravděpodobné, že tato znevýhodnění žen probíhají v souvislosti s tradičním modelem rodiny, kde živitelem rodiny je muž a žena má roli pečovatelky a hospodyně. Při rozhodování, zda volit rodinu nebo kariéru, většina lidí považuje za správné, aby žena volila rodinu (Tuček, 2008:80). Problematikou rovných příležitostí mužů a žen, dělbu rolí v rodině, harmonizací práce a rodiny apod. se často zabývá vláda ČR a Ministerstvo práce a sociálních věcí. K problematice sociálních nerovností mužů a žen vznikla řada publikací. Pro současné postavení mužů a žen ve společnosti byly určující v šedesátých letech industrializace a kolektivizace zemědělství, které vedly k téměř stoprocentní zaměstnanosti žen. Celková příjmová a cenová politika vytvořila nutnost dvojího pracovního příjmu v rodině. Současně však plně zaměstnanou ženu čekala tzv. druhá směna, a to péče o děti a domácnost. Nedošlo k narušení tradiční dělby rolí, ve většině domácností zaměstnané ženy vařily, uklízely, nakupovaly, praly, pečovaly o děti. Je možné, že k tomu přispěly i tehdejší nedostatečná nabídka služeb a rodinná uzavřenost (Tuček, 2008:81).

I přes některé argumenty, že diskriminace žen s malými dětmi pominula, stále na českém pracovním trhu visí otázky typu, zda plánují v nejbližší době rodinu či jak často by zůstávaly doma s nemocným dítětem. Pracovní uplatnění je po řadu žen stále nejisté. *„Mateřství je v naší společnosti penalizováno“* (Křížková, Vohlídalová, 2008:102). Politikou státu by mělo být rozpoznávání hodnoty rodiny a uznání práva na práci s právem na péči, a která by se měla vzájemně doplňovat. Kombinace pracovního a rodinného života je podstatnou složkou evropské politiky genderové rovnosti. Podmínka dosažení rovnosti na trhu práce je založena na flexibilitě, jistotě práce a dostupných službách péče o děti. Svým způsobem politika zaměstnanosti a rodinná politika poukazuje na to, že kombinace práce a rodiny je především ženský problém, a tím vlastně i diskriminuje muže a reprodukuje genderové nerovnosti na trhu práce i v rodině (Křížková, Vohlídalová, 2008:103).

Nejčastěji ženy se při přerušení zaměstnání v souvislosti s rodičovskou dovolenou obávají zejména ztráty zaměstnání a dále ztráty šance na finančně a jinak zajímavou práci. Významným faktorem pro obavy ztráty pozice na trhu práce je věk dítěte a vzdělání. Nejvíce pocítují rizika rodiče s dětmi mezi 3-6 lety než rodiče starší či bezdětné páry. Méně rizika pocítují ženy s dětmi do 3 let věku, protože dle zákoníku práce má žena zajištěné pracovní místo do věku 3 let dítěte. Dále se více o pracovní pozici obávají rodiče s vysokoškolským vzděláním. Ženy s nižším vzděláním jsou často na rodičovské dovolené spokojenější, a pokud jejich příjem se příliš neliší od výše rodičovského příspěvku, lze v mnoha případech očekávat, že si péči o dítě prodlouží nebo nastoupí na mateřskou dovolenou s dalším dítětem (Sirovátka, 2008). Jak uvádí Tomešová Bartáková (2009) ve své publikaci k původnímu zaměstnavateli se vrací asi 40% žen, další třetina následně nenastoupí do práce, asi 15% žen si najde jiné zaměstnání nebo podniká. Asi 10% žen v souvislosti s tím, že před nástupem na rodičovskou dovolenou nepracovaly, vykazují neaktivitu, velmi často jsou nezaměstnanými.

Nezaměstnanost dosáhla ve 2. čtvrtletí 2011 celkem 346 tis., z toho 180,5 tis. žen. Zaměstnanost 15-64letých celkem 65,7 %, ženy 57,1 % a muži 74,1 % (Eurostat, LFS, 2011).

Následující tabulky ukazují míru zaměstnanosti žen ve věku od 20-49 let dle věku dítěte a míru nezaměstnanosti mužů a žen dle vzdělání:

Tabulka 1:

Míra zaměstnanosti žen ve věku 20-49 let (v %)

Věk dítěte	Zaměstnanost žen s dítětem
0-2	16,4
3-5	58,9
6-14	86,7

Zdroj: ČSÚ, Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR. Výběrové šetření pracovních sil 2009.

Tabulka 2:**Míra nezaměstnanosti dle vzdělání (v %)**

Vzdělání	Muži	Ženy	Celkem
	5,6	7,8	6,6
Základní vzdělání, bez vzdělání	28,5	20,5	24
Střední bez maturity	5,8	10,6	7,5
Střední s maturitou	3,8	5,8	4,8
Vyšší a vysokoškolské	2,5	3,4	2,9

Zdroj: ČSÚ, Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR. Výběrové šetření pracovních sil 2011.

Z šetření vyplývá, že na zaměstnanost žen mají vliv ukazatele vzdělání a děti v nejnižším věku. Dle průzkumu ekonomicky neaktivního obyvatelstva z roku 2010 (ČSÚ 2010) bylo zjištěno, že z celkového počtu ekonomicky neaktivních obyvatel (ve věku 15-64 let) 3746,5 tisíc bylo neaktivních 1403,8 tisíc mužů a 2342,7 tisíc žen. Z toho na rodičovské dovolené bylo 0,7 tisíc mužů a 188,7 tisíc žen. Péči o rodinu a domácnost zastávalo 2,1 tisíc mužů a 161,2 tisíc žen.

3. Harmonizace rodiny a práce

Jak jsem se již zmínila, problematika harmonizace rodiny a zaměstnání je častým tématem české vlády, ministerstev a společenských věd. Důvodů je více, a to sociální změny v životě rodiny, proměny genderových vztahů, posuny v hodnotách, vyšší účast žen ve vzdělávání, na trhu práce a ve veřejné sféře (Sirovátka, Bartáková, 2008:65). Tyto změny mají vliv na porodnost, zakládání rodin, formy soužití. V souvislosti s prodlužující se délkou života se zvyšuje podíl ekonomicky neaktivní populace, je tedy nutná potřeba vysoké účasti populace v produktivním věku na trhu práce. „Současné postmoderní společnosti potřebují jak zaměstnanost žen, tak i vyšší porodnost“ (Esping-Andersen 1999, Esping-Andersen et al. 2002, in Sirovátka, Bartáková, 2008:65). Mladí lidé chtějí zakládat rodiny, ale zároveň se chtějí realizovat i v práci.

Z výzkumů uskutečněné Českým statistickým úřadem v roce 2010 je zřejmé, že nejpočetnější skupinou, která pečuje o dítě do 15 let, jsou ženy ve věku kolem 30 let. V rámci výběrového šetření pracovních sil bylo v roce 2010 uskutečněno šetření na téma „Sladění pracovního a rodinného života“ (Český statistický úřad 2010). Více než dva milióny osob ve věku 15-64 let pečovalo o dítě v domácnosti. Jedná se o skupinu respondentů, které se týká problém sladění rodinného a pracovního života. Péči o vlastní dítě v domácnosti stále zajišťují ve větší míře ženy. Jejich počet převyšuje počet mužů o 116 tisíc. Převaha počtu pečujících žen nad muži je zřejmá i v jednotlivých skupinách respondentů podle věku nejmladšího dítěte. Šetření ukázalo, že zatímco ve skupině dětí ve věku 6-14 let nejčastěji pečují o děti v domácnosti osoby se středním vzděláním bez maturity (42,4 %), ve skupině respondentů pečujících o nejmladší dítě ve věku 3-5 let nebo 0-2 roky převládají již respondenti s dosaženým středním stupněm vzdělání s maturitou. Pozoruhodný je podíl vysokoškoláků na péči o dítě v domácnosti ve věku 0-2 let. Téměř čtvrtina (23,9 %) pečujících o děti v domácnosti v tomto věku měla ukončené terciární vzdělání (ČSÚ 2010). U mužů je vliv věku dítěte na ekonomickou aktivitu malý, naopak u žen má věk dítěte zásadní vliv. To je příznačné právě pro péči o děti mladší tří let. Většina matek využívá možnost rodičovské dovolené (či pobírání rodičovského příspěvku). Tyto ženy jsou podle zákona považovány ve většině za osoby, jejichž pracovní právní vztah se zaměstnavatelem je regulován zákonnými

normami, ale pro účely mezinárodního srovnání jsou klasifikovány jako ekonomicky neaktivní. Faktem je, že významný počet žen (téměř 70 tis.) nemůže po dosažení třech let věku dítěte nebo během jeho školní docházky najít zaměstnání a podstatně tak zvyšuje celkový počet nezaměstnaných (více než 35 % všech nezaměstnaných žen). Údaje potvrzují, že problém souladu rodinné péče a ekonomické aktivity se týká téměř výhradně žen. Proto je třeba se zaměřit zejména na dostupnost vhodné péče o děti, která by umožnila matkám rychlejší návrat do zaměstnání (Český statistický úřad 2010).

Harmonizace rodiny a práce je závislá na několika faktorech, a to na osobních preferencích, hodnotách a cílech rodičů, genderové dělbě práce, rodinné a sociální politice státu, na reálných a strategiích zaměstnavatelů.

Co se týče přístupu zaměstnavatelů k harmonizaci práce a rodiny, je to otázka individuálního postoje a dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Pozitivní podpora se objevuje u větších a ekonomicky prosperujících firem, které mají program na tuto problematiku jako součást firemní kultury. Dále pak u firem, které jsou orientované především na kvalitu odvedené práce, kreativitu a výsledky.

3.1 Rodinná politika

Jedna z podstatných priorit sociální politiky je dosažení rovnováhy mezi zaměstnáním a rodinou. To má vliv na míru porodnosti, protože především ženy jsou často vystavené volbě, zda mít či založit rodinu nebo ji nezaložit, zda volit mezi rodinou a kariérou. Sociální politika by proto měla zajistit mladým rodičům takové prorodinné klima, které by vedlo ke zvýšení počtu narozených dětí a zvýšení počtu žen na trhu práce (Špidla, 2008:14). Trendem dnešní postmoderní společnosti je orientace na výkon a ekonomickou prosperitu a blaho jednotlivce. Občanům v nepříznivé životní situaci, sociálně vyloučeným a slabším sociálním vrstvám pomáhá stát. Avšak podpora zdravých a fungujících rodin je v pozadí, přitom rodina je základ společnosti a je součástí investic do lidského kapitálu, pro rozvoj společnosti je podstatná. Rodina naráží na řadu překážek při zabezpečování svých potřeb a harmonizaci pracovního a rodinného života. Nároky na výchovu dětí jsou vyšší a přínosy rodičů do rodiny nejsou dostatečně oceněny (Špidla, 2008).

Do 50. let 20 století nebyla rodina podstatným zájmem politických stran. Sociální dávky byly poskytovány dle velikosti rodiny a rodinného stavu. Byl prosazován tradiční model rodiny. Do roku 1989 byla rodina součástí plánů státní politiky (ovlivněná komunistickým režimem), která prosazovala dvoupříjmový model a zaváděla opatření na podporu porodnosti. Podporoval zaměstnanost muže i ženy a zakládal instituce pro péči o děti od raného věku. Výchovná funkce byla tedy spíše přenesená na státní zařízení. Pro mladé páry bylo výhodné uzavřít manželství a založit rodinu, aby dosáhli na sociální dávky. Stát pomáhal i v oblasti bydlení ve formě příspěvků a dostupnosti bytů pro manžele. Cílem totalitní rodinné politiky nebylo rodinu podpořit, ale ovládnout a využít. (Národní zpráva o rodině, Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR 2004). V pozadí stojí komunistická minulost s vnucenou zaměstnaností žen, kolektivní péče o děti, roztržité rodinné politiky pod různá ministerstva, diskreditace feminismu a intervence státní moci do sféry svobody (Sirovátka, 2008:91).

Po roce 1989 se česká společnost se začala přibližovat k západním hospodářským systémům a začala přebírat jejich kulturní modely, které změnily postoje k rodině a rodičovství. Z demografického pohledu dochází k poklesu porodnosti, sňatečnosti, úmrtnosti a stoupá věk při uzavření manželství a porodu prvního dítěte. Dochází k vyhranění hodnot, postojů a cílů k rodinnému životu. Jeden z podstatných koncepčních dokumentů rodinné politiky je „Scénář sociální reformy“ z roku 1990. Jejím cílem bylo zdůraznění rodinných funkcí a řádná péče o dítě s nárokem na přídatky na děti. Politika státu požadovala mateřskou péči o dítě, která je v souladu se zaměstnáním. V polovině 90. let byla podpora rodiny individualizována a podstatným kritériem se stala solidarita rodin s vysokým příjmem s rodinami s nízkým příjmem. Od roku 2002 je rodinná politika zajištěna v rámci resortu práce a sociálních věcí (Národní zpráva o rodině, Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR 2004:17). V současnosti se rodinná politika zaměřuje na otázky týkající se harmonizace pracovního a rodinného života.

Česká rodinná politika je aplikována v prostředí, které určují následující demografické charakteristiky populace (Kuchařová, Haberlová, 2008:27):

- ✓ Zvyšuje se věk při uzavírání manželství.
- ✓ Zvyšuje se věk žen při porodu prvního dítěte.
- ✓ Snižuje se počet narozených dětí.

- ✓ Zvyšuje se počet partnerského nesezdaného soužití.
- ✓ Vysoký podíl dětí narozených mimo manželství.
- ✓ Zvyšuje se rozvodovost.
- ✓ Prodlužuje se délka života u žen i mužů.
- ✓ Snižuje se novorozenecká úmrtnost a počet potratů.
- ✓ Rozšiřuje se výskyt bezdětnosti.

Dle Ministerstva práce a sociálních věcí ČR je rodinná politika souhrn opatření za účelem podpory rodiny. Zasahuje do různých oblastí života, jako jsou trh práce, zdravotnictví, školství, otázky bydlení, soukromí apod. Podstatná je podpora v oblasti finančního zajištění rodiny, skloubení práce a rodiny ve formě zajištění péče o děti, služby pro rodiny, podpora rodičovské péče a kompetencí, podpora institutu manželství, podpora rodin se specifickými potřebami atd. Cílem rodinné politiky je úsilí o odstranění překážek, vytváření podmínek pro fungování rodin, posilovat vědomí rodinných hodnot ve společnosti, posilování zodpovědnosti rodičů, posilování sociální, ekonomické soběstačnosti a mezigenerační solidarity, upevňování soudržnosti rodin a podpora rodin se specifickými potřebami. Do rodinné politiky se zapojují orgány státní správy, orgány samosprávy regionální a místní, nestátní neziskové organizace, odbory, zaměstnavatelé, poskytovatelé soukromých služeb, vzdělávací instituce, vědečtí a akademičtí odborníci, média, rodiny a její členové. Sledování situace rodin v regionu umožňuje regionální rodinné politice reagovat na jejich aktuální potřeby. Pro shromáždění dat a informací se využívá statistických úřadů či vědeckých a výzkumných institucí. Zaměřují se např. na rodiny s dětmi do 6 let věku, se třemi a více dětmi, na pěstounské rodiny, neúplné rodiny, rodiny se členem se zdravotním postižením, nezaměstnané atd. K tomu je třeba prozkoumat věkovou strukturu obyvatelstva; počet nově narozených dětí; kapacitu a kvalitu porodnic, jeslí mateřských škol a jiných zařízení péče o děti, jaká je nabídka mateřských center; kvalitu a počet dětských hřišť či sportovišť; míru nezaměstnanosti a zaměstnanosti dle pohlaví, věku, vzdělání; veřejné mínění ve vztahu k potřebám rodin atd. Po zmapování stavu je třeba analýzy pro stanovení budoucího vývoje a realizaci prorodinných opatření. Interpretace výsledků je podstatná k ověření účinnosti již zavedených opatření a ke zjištění postojů a potřeb a očekávání občanů. Výsledky z regionů se srovnávají s celostátními daty. K plánování a realizaci regionální rodinné politiky je nutné vypracovat zprávu

o konkrétních opatřeních, s vytyčením cílů a způsoby jejich dosažení. K tomu dochází prostřednictvím medií, propagací a účinnou informovaností. K realizaci regionální rodinné politiky je potřeba finanční podpory, a to zajišťují z rozpočtů obce, kraje, stát (Ministerstvo práce a sociálních věcí, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstvo pro místní rozvoj), Evropský fond pro regionální rozvoj, Evropský sociální fond (Operační program pro lidské zdroje a zaměstnanost), nadace (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR).

Mezi nejvíce používané nástroje rodinné politiky patří přímé peněžní dávky spojené s péčí o děti, daňové úlevy, přídavky na děti, příspěvky. Jsou to nástroje týkající se oblastí mateřství, rodičovství, péče o dítě, úmrtí živitele rodiny apod.

Podpora rodin je zajišťována systémem sociálního zabezpečení, a to (dle Ministerstva práce a sociálních věcí ČR):

- ✓ Státní sociální podpora – podstatné pro rodiny s dětmi. Jde o rodičovský příspěvek, přídavky na dítě, příspěvek na bydlení, porodné, dávky péstounské péče apod.
- ✓ Sociální pojištění – jde o eliminování nepříznivých dopadů v souvislosti se ztrátou zaměstnání a příjmu, jako je těhotenství, mateřství, nemoc. Stát garantuje náhradu, která se počítá z předchozího příjmu jedince. Patří sem zdravotní pojištění, důchodové pojištění, nemocenské pojištění a pojištění pro ztrátu zaměstnání.
- ✓ Sociální péče – pomoc v případě hmotné nouze, kdy občané nemají dostatečné prostředky na pokrytí svých základních životních potřeb.

Podstatná je i daňová podpora rodin, která má rodinám zvyšovat motivaci rodiny zapojit se do pracovního procesu. Jde o různé slevy na daních, společné zdanění manželů, využití osvobození od daně u dávek nemocenského pojištění a státní sociální podpory (zákon o daních z příjmu, §35).

Součástí politiky státu je snaha přesvědčit občany, aby si nepříznivé sociální situace snažil vyřešit nejprve sám, v rámci rodiny a poté by zasahoval stát. Stát se snaží podporovat dvoupříjmový rodinný model, i když opatření pro realizaci jsou slabší stránkou. Nedostatečná kapacita zařízení pro péči o děti v předškolním věku,

nízká nabídka zaměstnavatelů flexibilního modelu pracovních úvazků a relativně dlouhá placená rodičovská dovolená vedou k upevnování tradičního rodinného modelu, když žena je v domácnosti a pečuje o děti a muž je živitelem rodiny. Žena nemá motivaci pro dřívější návrat na trh práce a muž nevyvíjí aktivitu o zapojení do péče o dítě. Zájemem státu by mělo zvýšit zaměstnanost občanů v produktivním věku a snížit počet lidí pobírajících sociální dávky. Cílem rodinné politiky by měla být harmonizace rodinného a pracovního života a tím snížit znevýhodnění především žen, které se staly či chtějí být matkami a chtějí zůstat v kontaktu s pracovním trhem.

Podstatou rodinné politiky by měla být harmonizace práce a rodiny tak, aby rodičům umožnila snadnější návrat na trh práce, a aby se mohli svobodně rozhodovat o uspořádání péče o děti v kombinaci s vlastní kariérou (Tomešová Bartáková, 2009:25).

3.2 Opatření harmonizace práce a rodiny

Dřívější návrat rodičů na pracovní trh je ovlivněn řadou okolností. Jde o osobnostní, ekonomické, kulturní a vzdělanostní faktory. Nejvyšší motivace navrátit se na trh práce před třetím rokem věku dítěte je především u vysokoškolsky vzdělaných žen. Tyto ženy často pociťují potřeby seberealizace, nezávislosti, budování kariéry, společenského a osobního uplatnění. Chtějí plnit jak roli matky, tak i roli pracovnice (Bartáková, 2008:189). Jenomže realizace návratu na trh práce je ovlivněna hlavně institucionálním nastavením. Pokud žena plánuje návrat do zaměstnání před dovršením třech let dítěte, musí mít zajištěnou péči často jinak než institucionální. I když Ministerstvo práce a sociálních věcí v sociálních reformách od 1. ledna 2012 nabízí variantu rodičovské dovolené, při které rodič může dítě ve věku dvou let umístit do předškolního zařízení a přitom neztratit nárok na pobírání rodičovského příspěvku, rodiče naráží na bariéry. Překážkou je především nedostatečná kapacita mateřských školek a umístění dítěte do školky je ovlivněné řadou formálních kritérií, jako jsou počty bodů za věk dítěte (čím je dítě starší, tím má větší počet bodů), zda dítě má v požadované školce sourozence apod. Co se týče umístění dítěte do veřejné mateřské školky, jsou na tom nejhůře děti, které jsou mladší než tři roky a děti mezi třetím a čtvrtým rokem. Tudíž rodiče často musí využít jinou formu péče o dítě, a to buď zapojením partnera, prarodičů

nebo placenou službu ve formě chův nebo soukromých školek. Placená forma péče je pro řadu rodičů nedostupná a je často i spojena s nedůvěrou v kvalitě těchto zařízení.

Nedostupnost či nevhodnost služeb má negativní vliv na pracovní uplatnění rodičů. Nedostatek mateřských školek pak způsobuje, že žena pečující o dítě se nemůže vůbec či jen v omezeném rozsahu zapojit do zaměstnání. V roce 2011 bylo v Brně z důvodů nedostatečné kapacity státních školek odmítnuto asi 30 tisíc žádostí.

Důvody nízké kapacity mateřských škol jsou následující (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR):

- ✓ obce jako zřizovatelé v 90. letech vzhledem k populačnímu vývoji významně snížily počet míst v mateřských školách,
- ✓ poslední rok předškolního vzdělávání je zdarma a velký počet dětí s odkladem školské docházky vede k vysokému počtu 7letých dětí, které zůstávají v mateřské škole. Až čtvrtina dětí mezi druhým a třetím rokem věku navštěvuje mateřské školy, přestože se do mateřské školy přijímají děti zpravidla od tří let věku.
- ✓ nízká motivace rodičů odkládat děti mladších dvou let do péče kolektivní. Je kladen důraz na individuální péči a rodičovská dovolená se prodlužuje. Psychologové tuto péči příliš nedoporučují vzhledem k vývojové úrovni dítěte, kdy je jeho umístění do institucionálních služeb předčasné a fyzicky i psychicky náročné.

Rodič může využít z hlediska věku dítěte, typu zřizovatele, rozsahu služby, dostupnosti místní i finanční jesle, mateřské školy, mateřská centra, soukromé instituce či služby péče o dítě, firemní školky, pomoc prarodičů či jinak.

Služby péče pro děti do tří let věku (dle Ministerstva práce a sociálních věcí ČR)

V České republice je tento typ služeb omezený. Nabídka teritoriálně a místně dostupných služeb péče o děti mladší tři let věku neodpovídá poptávce rodičů, o čemž svědčí i fakt, že mateřské školky navštěvuje až 25% dětí mladších 3 let. Otázka zabezpečení péče o děti do 3 let věku v ČR je přitom předmětem poměrně

časté mezinárodní kritiky. Rozlišují se zdravotnická zařízení typu jesle, soukromá zařízení a „baby-sitting“.

- Zdravotnická zařízení typu jesle – v 90. letech došlo k poklesu počtu jeslí, a to z 1043 v roce 1991 na 49 zařízení v roce 2007. Jde o dětská zařízení léčebně preventivní péče, která pečují o všestranný rozvoj dětí ve věku do tří let. Zřizovateli jsou nejčastěji obce. Péče je hrazená z rozpočtu zřizovatele, tudíž péče v nich je poskytována za plnou nebo částečnou úhradu rodičů. Poplatky za pobyt v jeslích jsou ve výši od 800 do 4.500 Kč za měsíc.
- Soukromá zařízení dle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání – jedná se o péči o dítě do tří let v denním režimu. Specifikují se na individuální výchovnou péči se zaměřením na rozvoj rozumových a řečových schopností, pohybových, pracovních, hudebních, výtvarných schopností a kulturně hygienických návyků přiměřených věku dítěte. Zajišťování bezpečnosti a zdraví dětí, jejich pobytu na čerstvém vzduchu, spánku v odpovídajícím hygienickém prostředí a osobní hygieny dětí, včetně poskytování první pomoci. Výše poplatku za pobyt v zařízení je stanoven poskytovatelem.
- „Baby-sitting“ dle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání – jedná se o volnou živnost „Poskytování služeb pro rodinu a domácnost. Tato forma péče o dítě zajišťuje činnosti jako je zajišťování chodu domácnosti (vaření) úklid, praní, žehlení, péče o zahradu a podobně, individuální péče o děti nad tři roky věku v rodinách, příležitostné krátkodobé hlídání dětí (včetně dětí do tří let věku), péče o osoby vyžadující zvýšenou péči, obstarávání nákupů a jiných záležitostí souvisejících s chodem domácnosti a jiná obstaravatelská činnost. Poplatek za tuto službu je stanoven poskytovatelem.

Služby péče pro děti předškolního věku (dle Ministerstva práce a sociálních věcí ČR)

Služby péče o děti starší tři let je v ČR zabezpečena prostřednictvím finančně dostupných mateřských škol, které jsou nejvíce využívány, nicméně problémem je nedostatečná kapacita míst, podmínky přijímání dětí do školek nebo otevírací doba.

V ČR rozlišujeme typy předškolních zařízení:

- Mateřské školy zřízené státem, obcí, krajem – jsou regulovány dle zákona č. 561/2004 Sb., školským zákonem. Podmínky provozu mateřské školy, organizaci vzdělávání, zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví dětí, stravování a další péče jsou stanoveny ve vyhlášce č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání. Poslední ročník mateřské školy se poskytuje bezúplatně.
- Mateřské školy soukromé, zřízené církevními právnickými osobami či jinými právnickými osobami – dle zákona č. 561/2004 Sb., školského zákona. Veškeré podmínky o provozu mateřské školy jsou stanoveny vyhláškou č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání. Vzdělávání se poskytuje za úplatu a jeho výši stanovuje zřizovatel.
- Soukromé zařízení provozované dle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, která neposkytují rekreačně-vzdělávací činnosti realizovanou v rámci výchovy a vzdělávání ve školách, předškolních a školských zařízeních do sítě škol – jedná se o volnou živnost „Mimoškolní výchova a vzdělávání“. Náplní je výchova dětí nad tři roky věku v předškolních zařízeních, výuka v soukromých školách a zařízeních sloužících odbornému vzdělávání, pokud tato nejsou zařazena do sítě škol, školských a předškolních zařízení. Jiná mimoškolní výchova a vzdělávání, doučování žáků, dětské tábory a jiné akce apod. Poplatek za službu je stanoven poskytovatelem.
- Služby „baby sitting“ dle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání – jedná se o volnou živnost „Poskytování služeb pro rodinu a domácnost“. Obsahem činnosti není péče o děti do tří let věku v denním režimu. Poplatek za službu je stanoven poskytovatelem.

Služby péče pro děti mladšího věku (dle Ministerstva práce a sociálních věcí ČR)

Do této skupiny patří zejména školní družiny a kluby, které rovněž napomáhají zejména rodičům dětí mladšího školního věku skloubit práci a rodinu. Patří sem i služby poskytované v režimu volné živnosti, "Mimoškolní výchova a vzdělávání" dle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání. Jedná se o výchovu dětí nad tři roky věku v předškolních zařízeních, výuka v soukromých

školách a zařízeních sloužících odbornému vzdělávání, pokud tato nejsou zařazena do sítě škol, školských a předškolních zařízení. Jiná mimoškolní výchova a vzdělávání, doučování žáků, výchovně vzdělávací činnost na dětských táborech a jiných zotavovacích akcích, zajišťování výchovných, relaxačních a vzdělávacích programů pro účastníky těchto akcí, dohled nad dětmi apod.

Firemní školky, miniškolky

Firemní školky jsou alternativou veřejných mateřských školek. Fungují jako ostatní mateřské školky a zároveň jsou otevřené ostatním druhům péče zřizované mimo školský zákon. Jde o mateřskou školu určenou ke vzdělávání dětí zaměstnanců zřizovatele nebo jiného zaměstnavatele. Firma si může najmout odborného provozovatele nebo může s několika firmami provozovat školku společně. V případě nenaplnění kapacity může firemní školka přijmout děti, jejichž rodiče nejsou firemními zaměstnanci.

Jsou firmy, které tímto způsobem vychází rodičům vstříc, ale bohužel to není všude obvyklé. Firemní školky fungují například v pražské Nemocnici Na Homolce, v pražské centrále banky Raiffeisenbank, na ČVUT, Linet Želevčice. Průkopníkem firemních školek v Brně je firma Arch.Design Brno, jejichž koncept firemní miniškolky vychází ze stále rostoucí nespokojenosti rodičů s kapacitou a kvalitou státních školek. Přestože se jedná o individuální výchovu a péči o děti, programová náplň v miniškolce je srovnatelná s rámcovým programem předškolního vzdělávání. Děti si zde nejen hrají, ale probíhá zde také kvalitní výuka. Pečovatelky se dětem věnují vždy podle jejich věku a fyzické i mentální zdatnosti. Jak to chodí v takové firemní školce popisuje jeden z rodičů využívající tuto službu (z webových stránek firmy Arch.Design): *„O půl deváté ráno je v budově firmy Arch.Design relativně klid. Za jednotlivými dveřmi sedí ve svých kancelářích projektanti a architekti. Za jedněmi dveřmi je ale živo. Firma totiž zbudovala pro své zaměstnance firemní miniškolku, která sídlí přímo v budově. Pětice dětí má před dopolední svačinou volnější program. Pečují o ně učitelka a zdravotní sestra. Děti se střídají podle toho, jak potřebují rodiče v práci. Pokud je maminka na mateřské a potřebuje něco v práci vyřídit, může si sem dítě klidně dát,“* popsala režim firemní školky učitelka Jitka Nováková. *Za chvíli maminka přivádí do školky malou Magdalenku. "Kdybych*

neměla tady tu školku, nemohla bych chodit do práce. Magdalenku by mi tady v Brně nikde jinde nevzali, protože je velký zájem o školky a míst je málo". V Brně je ještě aktuální projekt firemní školky Slunečnice s ukončením realizace v říjnu 2012 a o zřízení firemní školky projevuje zájem Mendlova univerzita, výzkumné středisko CEITEC a brněnské fakultní nemocnice.

Firmy, které nabízí tento benefit, často i s možností flexibilních úvazků, pak nemusí řešit nábor nových pracovních sil. Odpadají jim náklady na výběr, přijímání a adaptaci nových zaměstnanců. Faktem je, že u některých profesí, jako jsou například vědecké pracovnice, je důležité nebýt dlouho mimo obor a potřebují se brzy vrátit do práce. Navíc se tím zvyšuje loajalita pracovníků, prestiž firmy a její konkurenceschopnost na trhu. Na výstavbu firemní školky lze využít evropské dotace z Evropského sociálního fondu, z Operačního programu pro lidské zdroje a zaměstnanost. Ministerstvo školství podporuje školky u zaměstnavatelů a reaguje tak na společenskou potřebu zlepšit možnosti sladování profesního a rodinného života. Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen MŠMT) proto v rámci mezirezortní spolupráce připravilo podmínky k podpoře rozvoje firemních školek ve formě návrhů legislativních změn, a to v rámci novely zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). „Podpora firemních školek by měla napomoci k řešení otázky související s aktuálně omezenými kapacitami veřejných mateřských škol a umožnit návrat zaměstnanců firem na pracovní trh a současně podpořit finanční soběstačnost rodin a v neposlední řadě by dětem zaměstnanců měla poskytnout přístup ke kvalitnímu předškolnímu vzdělávání“ (MŠMT). Pro firemní školky platí stejné podmínky jako pro soukromé mateřské školky. MŠMT nabízí firemních školám po registraci ve školském rejstříku dotaci 60 % školského normativu. Normativ na jedno dítě je tři tisíce korun měsíčně. Tudíž se často registrace nevyplatí a vznikají jim vícenálady.

Zájem o budování firemních školek je velký, na projekty jsou pozitivní ohlasy. Zřízení firemních školek často ztroskotá na vysokých nákladech, prostorech, na dlouhé byrokratické cestě a přísných požadavcích státní správy na hygienu, bezpečnost a kvalifikaci personálu. Dále by to zřejmě nebyl benefit pro všechny zaměstnance firmy, ale jen pro pár „vyvolených“. Problém je i v tom, že firmám vadí, že si nemohou náklady odečíst z daní. „Problematika daňového režimu firemních školek bude ve směru uznání nákladů na jejich zřízení a provoz do daňově

účinných výdajů komplexně řešena v zákoně o službách péče o děti připravovaným Ministerstvem práce a sociálních věcí s předpokládanou účinností od 1. 7. 2012. Již současná legislativa Ministerstva financí umožňuje náklady na zřízení a provoz škol považovat za daňově účinné výdaje za podmínky, že jsou zřizovány v souladu se školským zákonem“ (MŠMT 2011).

Vzájemná rodičovská výpomoc (dle Ministerstva práce a sociálních věcí ČR)

Tato služba je novinkou, dříve byla neoficiální, dnes oficiálně registrovaná služba. Služba je činností dle ustanovení § 3 zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů a souvisejících předpisů (dále jen o „zákon o živnostenském podnikání“) a není tedy živností (tj. vázanou živností „Péče o dítě do tří let věku v denním režimu“, ani volnou živností, oboru činnosti „Poskytování služeb pro rodinu a domácnost“ a oboru činnosti „Mimoškolní výchova a vzdělávání, pořádání kurzů, školení, včetně lektorské činnosti“). Je provozována mimo režim zákona o živnostenském podnikání (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR). Cílem opatření je rozšíření služeb péče o předškolní děti. Pozitiva jsou v tom, že poskytovatel/ka může pečovat o své dítě ve vlastní domácnosti, zvýší si příjem a nebude muset z finančních důvodů předčasně odejít do zaměstnání. Pro děti, o které je pečováno, poskytovatel/ka vytváří prostředí podobné rodinnému s nápodobou sourozenecké skupiny.

Rodiče si opatření, které pomáhají v péči a ve výchově dítěte a umožňují lépe sladit rodinný a pracovní život, volí dle svých preferencí závislé na vzdělání a pohlaví. Úroveň vzdělání často ovlivňuje i výběr rodinného modelu, kdy často rodiče s vysokoškolským vzděláním preferují egalitární model (rodina, kde oba rodiče jsou pracovní vytížení a o péči o dítě a domácnost se dělí rovným dílem). Tradiční model v rodině převládá nejčastěji u žen s nižším vzděláním a u mužů. Tomáš Sirovátka a Helena Bartáková (2008:90) ve výzkumu „*Manželství, rodina, zaměstnání*“ zjistili, že pro rodiče z nabízených opatření jsou nejvýznamnější: 1. prodloužení placené mateřské dovolené s náhradou ve výši 90% předchozího platu; 2. snížení daní pro osoby s nezaopatřenými dětmi; 3. zvýšení přídatků na děti; 4. snížení nákladů na vzdělání dětí; 5. cenově dostupné bydlení; 6. podpora flexibilního modelu pracovního úvazku; 7. zvýšení počtu jeslí a mateřských škol;

8. důraznější opatření proti nezaměstnanosti. K nejméně preferovaným opatřením patřilo zkrácení rodičovské dovolené a zvýšení rodičovského příspěvku, a aby na mateřské dovolené se mohl účastnit i otec dítěte.

3.3 Úloha partnerství při harmonizaci rodiny a práce

Význam partnerství a jeho formy uspořádání se mění, je jiný než v předešlých generacích. Přesto partnerství a rodina zůstávají významnou hodnotou v životě lidí. Partnerství hraje v rodině podstatnou roli, a to v souvislosti s otázkou sladování rodiny a zaměstnání. Dělbba práce v domácnosti a dělba péče o děti je jedním z opatření pomáhající eliminovat překážky často vzniklé při harmonizaci rodiny a práce. Způsob dělby práce mezi partnery je podstatný ukazatel pro postavení žen a mužů v současné společnosti. Postoje k dělbě práce v rodině je ovlivněno věkem, vzděláním, pracovní pozicí, zkušenostmi, ekonomickým a kulturním statusem rodiny, životním stylem, náboženským vyznáním a dalšími charakteristikami. Žena a muž jsou v životě vystavováni různým sociálními situacím, ve kterých plní svoje sociální role. Sociální role jsou úzce determinovány prostředím, ve kterém se lidé nacházejí.

V souvislosti s historickým vývojem, průmyslovou revolucí, je i dnes neplacená práce spojována především s rolí žen a placená práce s rolí mužů. Na konci 20. století díky emancipačním hnutím docházelo k nárůstu vzdělanosti žen a vstupu na trh práce. Dnes žena plní role matky, hospodyně, pečovatelky a zároveň je i v roli spoluživitelky nebo živitelky rodiny (Tomešová Bartáková, 2009:86). I přes podporu dvouprůmjmové domácnosti sociálního státu, je stále model tradiční rodiny a tradiční rozdělení rolí v domácnosti nejčastější. O prosazování politik harmonizace pracovního a rodinného života, která pomáhá ženám i mužům být rodiči i pracovníky, se podílí národní vláda a Evropská unie. Dělbba práce mezi muži a ženami v ČR ovlivnil politický minulý režim. Z důvodů nízké mzdy, ženy se musely účastnit trhu práce, tvořily polovinu pracovní síly a pracovaly na plný úvazek. To bylo socialistickou vládou prezentováno jako emancipace žen (Tomešová Bartáková, 2009:90). Ženy sice pracovaly, ale tím, že se více se zapojovaly do rolí pečovatelky o děti a domácnost, nemohly se věnovat své pracovní kariéře. Vzhledem k tomu, že domácí práce jsou obvykle přisuzovány ženě,

investuje zaměstnaná žena do svého profesionálního života méně než muž, a to vlivem mateřské a rodičovské dovolené. Nástupem na rodičovskou dovolenou dochází často k urychlení profesní kariéry u mužů a zpomalení u žen, což se stupňuje s počtem dětí. Ve většině párů s dvoupříjmovým modelem je muž nadále hlavním zaopatřovatelem příjmů a hlavní osobou zodpovědnou za sociální status rodiny. Tím se snižuje profesní angažování ženy a zvyšuje se profesní angažování muže. Pro dělbu práce je přínosem individualizace prací, která spočívá v tom, že každý partner by si uklidil, vyžehlil, nakoupil, uvařil pro sebe apod. Muž může přijímat dělbu práce v domácnosti, ale často se v úkolech chová jako „dítě“, který má problémy s pamětí a učením. Například si nemůže vzpomenout, jak se nastavuje prací program a nevidí nánosy prachu v domácnosti apod. (Singly, 1999:110).

Z mnoha výzkumů (např. Gender Studies, Rodina 2001), které dosud byly provedené, lze zjistit, že zajišťování domácích prací a péče o děti je stále nejvíce na ženách. Nejčastěji ženy vaří, perou, pečují o nemocné děti, oblékají je apod. Často se oba rodiče podílí na pomoc dětem při úkolech, s přípravou do školy a společně si s dětmi hrají. Na rozdělení rolí v domácnosti mají vliv výdělků obou pohlaví, jejich časové vytížení v práci, nároky na čas věnovaný domácnosti, úroveň dosaženého vzdělání, jejich hodnoty a postoje k jednotlivým rolím. Co se týče vlivu vzdělání obou pohlaví, Sirovátka a Bartáková (2008) zjistili, že vzdělání ženy či muže má na dělbu práce v domácnosti malý vliv. Hlavním faktorem, který ovlivňuje dělbu domácích prací, je vedle pohlaví přítomnost malých dětí do tří let a okolnost, zda jeden z rodičů nepracuje a je na rodičovské dovolené. Postoje k rovnocennému rozdělení placené a neplacené práce mezi muže a ženy se nejvíce objevují u mladších lidí, zejména žen, dále u bezdětných párů a u vzdělanějších žen. Vliv na dělbu rolí v domácnosti má i rodinný stav. Přes stále vyskytující se tradiční rysy směřují postoje české veřejnosti k vyváženějším rodovým rolím (Tomešová Bartáková, 2009:102).

Höhne, eds. (2008) uvádí, že role mužů a žen mohou být determinovány biologicky či sociálně. Teoretici lidské přirozenosti tvrdí, že rozdílné role mužů a žen jsou přirozené, jsou předurčeny vrozenými biologickými vlastnostmi, ze kterých se odvozuje přirozenost dělby práce, rozdělení prací na mužské a ženské. Každá společenská role vyžaduje dodržování určitých požadavků na způsob chování, z něhož vyplývají jednotlivé role. Ženská role bývá vymezována jako role pečující a mužská role jako živitel a ochránce rodiny. Zastánci sociální determinace rolí,

vychází z toho, že rozdíly mezi muži a ženami jsou závislé na odlišném způsobu jednání s nimi. Tato teorie vychází z předpokladu, že gender je spíše utvářený společensky než vrozený a určení rozsahu biologického vlivu na pohlaví je obtížné, protože proces učení začíná hned po narození. Tudíž připouští biologickou odlišnost, která však nemusí být příčinou společenské nerovnosti. Role mužů a žen jsou ovlivněny hodnotovým systémem společnosti (Höhne, eds., 2008:125).

V otázce sladování práce a rodiny hraje významnou roli partnerství. Spoluúčast partnera na chodu domácnosti a péči o děti je velmi důležitá. Co se týče sociální rovnosti, mají partneři rovnost např. v otázkách životních hodnot, stylu, zájmů, příležitostí, vzdělání apod. S nerovností mezi mužem a ženou se můžeme potýkat často právě v rodině nebo v zaměstnání v rámci budování kariéry a platového ohodnocení. To může být ovlivněné kulturními rozdíly, stereotypy, společenským a sociálním postavením, hodnotami, tradicemi apod. Pocit nerovnosti v rodině či v manželství primárně pociťují ženy. Jak už jsem uváděla, v naší společnosti, je role ženy a muže v určitých oblastech vnímaná odlišně. A to je nejčastěji v oblasti harmonizace práce a rodiny, kdy žena se podílí jak na ekonomické stránce rodiny, tak i chodu domácnosti. Žena v roli matky je pak často na trhu práce vnímána jako ta, která musí zvládnout „vše“, tudíž se pracovní kariéře nemůže věnovat stoprocentně. Další znevýhodnění na trhu práce může na ženy čekat v podobě ztráty kvalifikace v průběhu strávených let na rodičovské dovolené, pokud se žena během neplacené práce dál nevzdělávala či neprohlubovala své profesní znalosti. Téma harmonizace práce a rodiny je dnes velmi aktuálním tématem, často se diskutuje o otázkách diskriminace žen při hledání uplatnění na trhu práce během či po rodičovské dovolené, že jsou nadhodnocovány a přeceňovány právě ze strany žen – feministek. Přesto z doslechu svého okolí, z periodik, médií, z různých sociologických výzkumů je patrné, že určité znevýhodnění žen na trhu práce existuje. Počátky znevýhodnění žen se objevují již u mladých žen, dosud bezdětných, které plánují rodinu a konče u žen – matek hledajících zaměstnání po skončení rodičovské dovolené. Nejčastěji jsou slýchávány otázky typu zjišťování rodinných poměrů jako např. „plánujete rodinu?“, „jak máte zajištěnou péči o děti v případě nemoci?“ nebo „kdy plánujete dalšího potomka?“ Pokud tyto otázky neslyší, tak si často ženy ucházející se o novou práci svůj neúspěch asociují s péčí o děti, věkem či pohlavím. Žena, která má už děti odrostlé, dospělé a samostatné, je velmi často považovaná za neperspektivní pro svůj vysoký

věk. Naopak muži ve stejném věku a postavení jsou bráni jako perspektivními pracovníky pro budování kariéry či profesionálního vzrůstu. Jsou pro zaměstnavatele stabilními pracovníky, protože přeci jako živitelé rodiny musí zajistit rodinu. To přiklání k tomu, že muž je i pak lépe finančně ohodnocený, má vyšší příjem a tudíž je v drtivé většině případů živitelem rodiny. A žena se stejným vzděláním a stejné pozici je pro toto znevýhodnění často méně ohodnocena a „nucena“ zastávat roli matky – pečovatelky. Pohled na vymezení rolí v rodině je velice individuální, je však třeba zmínit fakt, že pokud žena – matka chce pracovat, ráda by zůstala v kontaktu se svou profesí, je velice důležité, aby jí partner byl oporou a podílel se na péči o děti a chod domácnosti. V opačném případě dochází k nespokojenému partnerskému soužití, protože při neuspokojování svých potřeb a respektování zájmů obou partnerů může dojít k rozpadu rodiny či ke vzniku řady jiných problémů (Höhne, Svobodová, eds., 2008).

Na volbu životních strategií rodičů působí řada faktorů (Etlerová, et al., 2006):

- ekonomické tlaky (nutnost dvou příjmů v rodině, rozdílné šance na trhu práce);
- stereotypní myšlení (zapojení otců do péče o domácnost a děti; otevřenost zaměstnavatelů k požadavkům harmonizace);
- systém sociálního zabezpečení;
- společenské klima.

Postoje k rozdělení rolí v rodině jsou formovány hodnotami, názory, kulturou, zkušenostmi, věkem a také především ekonomickou aktivitou, ambicemi a vyšší vzdělaností žen. S utvářením postojů na rodičovství versus kariéra žen vznikají výroky typu (Chaloupková, Šalamounová, 2004:32):

„Pracující matka může se svým dítětem vytvořit stejně vřelý a bezpečný vztah jako matka, která není zaměstnaná“.

„Předškolní dítě pravděpodobně strádá, pokud jeho matka pracuje“.

„Je-li žena zaměstnaná na celý úvazek, rodinný život tím v zásadě trpí“.

„Nic proti zaměstnání, ale většina žen stejně touží po domově a dětech“.

„Být ženou v domácnosti je stejně uspokojivé, jako mít zaměstnání“.

„Zaměstnání je pro ženu nejlepší způsob, jak být nezávislou“.

„Do rodinného rozpočtu by měli přispívat muž i žena“.

„Muž má vydělávat peníze a žena se má starat o domácnost a o rodinu“.

Je možné, že většina žen považuje svou úlohu v domácnosti za důležitou, ale je dost i těch, které chtějí skloubit péči o domácnost a děti se zaměstnáním. Přitom je u žen žádoucí, aby se na úkolech v rodině více podíleli i muži.

Jak si partneři v rodině mezi sebou rozdělí role a povinnosti je individuální, je však si uvědomit, že je důležitým faktem, který má vliv na skloubení rodiny a práce. Pro dělbu rolí je podstatná participace mužů – otců, kompromisy mezi partnery a podpora některých opatření sociální a rodinné politiky (například podpora otcovské dovolené, větší podílení se mužů na péči o nemocné dítě, vytváření pozitivního prostředí firem pro harmonizaci rodinného a pracovního života aj.). Každopádně větší angažovanost muže – otce je výhodná jak v domácí, tak i pracovní sféře. Rodiče se stanou více zástupní v péči o děti a jejich pozice na pracovním trhu bude jistější, jelikož zaměstnavatelé nebudou ženu apriori vnímat jako výhradní a nezastupitelnou pečovatelku (Höhne, eds., 2008:141).

3.4 Evropská rodinná politika

Zejména v raném rodičovství je otázka harmonizace práce a rodiny velmi významná. K tomu pomáhají nástroje rodinné politiky, jakou jsou mateřská, rodičovská a otcovská dovolená a především institucionální péče o předškolní děti. Tyto nástroje rodinné a sociální politiky se liší v jednotlivých evropských státech. V Evropské unii není nastavena jednotná rodinná politika. Opatření vytvářené státem jsou součástí platné evropské směrnice.

Postmoderní společnost přináší mnoho nových trendů, demografické změny ve vývoji, jakým je stárnutí populace či nízká porodnost, což zatěžuje sociální systémy států. Proto je rodinná politika podstatným zájmem evropských politik. Jedním z cílů rodinných politik v EU je harmonizace pracovního a rodinného života, a to zlepšovat systém péče o malé děti. Záměrem je podporovat mladé rodiny v založení rodiny a neodkládat ji na pozdější věk. Důsledkem demografických a socio-kulturních změn dochází ke změnám ve stavu rodin, zvyšuje se rozvodovost

a stav neúplných rodin. Nové trendy a životní styl mění postoje na vnímání rodiny, vznikají mezigenerační problémy, v domácnosti žijí členové po jednom, rodiče mají méně času na své děti, vlivem ekonomických tlaků se více pracuje a odkládají se založení manželství a narození dětí, u prvorodiček se zvyšuje věk.

Nastavení rodinné politiky se v jednotlivých evropských státech liší, ale mají řadu společných prvků. To nejlépe popisuje Esping-Andersenova typologie sociálních států (Höhne, 2008:107), dle míry státních zásahů se rozlišují čtyři systémy:

- ✓ *Liberální (Anglosaský) režim* – hlavní úlohu má trh, pomoc státu je dána nejvíce potřebným. Převládá flexibilní pracovní trh a pasivní politika zaměstnanosti (Švýcarsko, Velká Británie, USA).
- ✓ *Sociálnědemokratický (Skandinávský) systém* – vyznačuje se aktivní politikou zaměstnanosti, vysokou účastí žen na trhu práce, štědrá sociální politikou na úkor vysokých daní. Důraz je na harmonizaci pracovního a rodinného života (Švédsko, Finsko, Norsko, Dánsko).
- ✓ *Konzervativní (Bismarkovský) režim* – založený na pojistném principu, klade důraz na zajištění minimální životní úrovně, na ochranu osob, které nejsou zaměstnané se zdravotním postižením, kvůli ztrátě zaměstnání či odchodu do důchodu. Podporuje tradiční dělbu rolí mezi mužem a ženou (Německo, Rakousko, Belgie, Francie, Nizozemsko).
- ✓ *Prorodinný (Latinský) režim* – podobný liberálnímu s rozdílem, že spoléhá na pomoc uvnitř samotné rodiny. Rodinné vazby jsou silné, míra zaměstnanosti žen je poměrně nízká, mladé ženy díky konfliktu rodiny a práce odkládají založení vlastní rodiny (Řecko, Itálie, Španělsko, Portugalsko).

Mateřská, rodičovská a otcovská dovolená se v Evropské unii liší svou délkou a výší vyplácení mateřské či rodičovské. Česká republika má jednu z nejdelších mateřských dovolených, tj. 28 týdnů, v případě narození více dětí až 37 týdnů. V Evropské unii trvá mateřská minimálně 14 týdnů, Evropský parlament chce mateřskou navýšit na 20 týdnů, ale některé země jako je Německo a Velká Británie se proti prodlužování mateřské dovolené staví s argumentem o přítěži do jejich sociálního systému (přehled v tabulce č. 3).

Tabulka 3:

Mateřská dovolená v EU

Země	Délka mateřské dovolené	Částka příjmu
ČR	28 týdnů (8 týdnů před porodem, 22 týdnů po něm)	70% z denního vyměřovacího základu, maximálně 28 890 Kč
Slovensko	34 týdnů	60% platu
Rakousko	16 týdnů (8 před porodem, 8 po něm)	100% průměrného platu
Belgie	15 týdnů (týden před porodem, 9 týdnů po něm)	záleží na sociálním pojištění
Německo	14 týdnů (6 týdnů před porodem, poté 8 týdnů)	100% platu
Francie	16 týdnů (2 týdny před porodem, 6 týdnů poté)	100% platu
Itálie	5 měsíců (2 měsíce před, 3 měsíce poté)	80% platu
Velká Británie	52 týdnů	prvních 6 týdnů 90% platu, poté paušál 151 EUR
Finsko	105 pracovních dnů (2 týdny před porodem)	dle příjmu, minimum 15,20 EUR/den
Švédsko	7 týdnů před porodem a 7 týdnů po něm, poté do 18 měsíců věku dítěte (2 týdny před porodem a po něm)	390 dní 80% platu, 90 dnů přídatky
Dánsko	18 týdnů	100% platu

Zdroj: MF Dnes, 6. ledna 2011, vlastní zpracování, výběr evropských států.

Mateřská dovolená v České republice a na Slovensku patří k nejdelším v Evropské unii, přičemž výše peněžité podpory v mateřství je v ČR vyšší než na Slovensku (v ČR se jedná o 70% tzv. denního vyměřovacího základu, na Slovensku 60%). Ve Velké Británii činí mateřská dovolená 52 týdnů, avšak v období prvních 39 týdnů přísluší ženě peněžitá dávka, a to v prvních 6 týdnech mateřské 90% jejího průměrného platu, ve zbývajících 33 týdnech je pak vyplácena paušální částka ve výši zhruba 129 liber týdně. Po zbytek mateřské dovolené (13 týdnů) nemá žena nárok na žádnou peněžitou podporu v mateřství. Nejlepší podmínky mají maminky v Norsku (to však není členem EU), kde mateřská dovolená činí 42 až 52 týdnů, výše peněžité podpory v mateřství se pohybuje mezi 80 a 100% průměrného výdělku ženy před nástupem na mateřskou dovolenou. Nebo například ve Spojených státech mají mateřskou dovolenou 6-12 týdnů, ale bez peněžité pomoci v mateřství. V USA nikdy nebyly universální sociální dávky, není zde zákonná mateřská, rodičovská a otcovská dovolená a je jedinou zemí bez přídatků na děti.

Otcovská dovolená je zákonem zakotvená ve Francii, Švédsku a Velké Británii. Ve Švédsku mohou otcové využít deset dní v průběhu prvních dvou měsíců po narození dítěte a při tom pobírají 80% své předchozí mzdy. Ve Francii mají otcové nárok až na 14 dní, z toho první tři dny během dvou týdnů kolem narození dítěte a současně pobírají 100% ze své mzdy. Ve Velké Británii čerpají muži placenou otcovskou dovolenou jeden nebo dva týdny v průběhu prvních 56 dní po porodu dítěte a náleží jim 90% mzdy nebo cca 163 EUR týdně (Höhne, 2008:114).

Tabulka č. 4:

Rodičovská dovolená v EU

Země	Délka rodičovské dovolené	Částka příjmu
ČR	do 4 let věku dítěte	výběr 3 rychlostní varianty RD - paušál
Slovensko	do 3 let věku dítěte	paušální výplata
Rakousko	24 měsíců	paušální výplata
Belgie	do 3 měsíců, 6 měsíců v kombinaci s prací	paušální výplata
Německo	12 měsíců	67% předchozí mzdy
Francie	do 3 let věku dítěte	dle výše pracovního úvazku
Itálie	10 měsíců	30% předchozí mzdy
Velká Británie	13 týdnů	neplacená
Finsko	158 pracovních dní	70% předchozí mzdy
Švédsko	480 pracovních dní	90% předchozí mzdy
Dánsko	52 týdnů	90% předchozí mzdy

Zdroj: MISSOC 2008, analýza, str. 8-11. (Social Protection: Aspects of flexicurity and active inclusion.). Vlastní zpracování, výběr evropských států.

Rodičovská dovolená zpravidla navazuje na mateřskou dovolenou a je umožněna ji čerpat oběma rodičům. Nejpružnější systém je zřejmě ve Švédsku. Rodičovská dovolená je kratší než v Česku, což je dáno tím, že ve Švédsku fungují zařízení péče pro děti do tří let. Pokud si švédští rodiče příspěvek rozloží, každý z rodičů zůstane doma s dítětem 18 měsíců, vychází pak rodičovská dovolená na tři roky, jako v České republice (Křížková, et al., 2008:131). Příspěvky na rodičovskou péči se v jednotlivých zemích liší, v některých zemích se vztahuje na předchozí mzdu (v Itálii, Německu), někde je výše příspěvku pevně daná

(v ČR, Slovensko). Nejkratší rodičovská dovolená je ve Velké Británii a je neplacená. Česká republika patří mezi několik zemí, kde je rodičovský příspěvek pobírán v paušální výši. Stejný systém platí i v dalších zemích, např. v Belgii, Polsku, Rumunsku, Slovensku, Rakousku či Lucembursku. Rodičovský příspěvek dle výše předchozího výdělku je zaveden v ostatních zemích. Nejvyšší je v Estonsku a Slovinsku (100 % předcházejícího příjmu), rovněž vysoký je ještě ve Švédsku a Dánsku (90 %), Lotyšsku, Finsku a Maďarsku (70 %). Nejnižší je v Itálii (30 %). Za nejtědřejší státy se považují Dánsko a Lucembursko, i když Česká republika na tom není špatně (srovnání v tabulce č. 4).

Další významnou roli v péči o děti má institucionální péče o předškolní děti. Dostupnost této péče má význam pro harmonizaci práce a rodiny. Podle Evropské komise je zajištění denní péče o děti jedním z rozhodujících nástrojů propojení rodinných a profesních rolí. „Její zvýšený zájem o toto téma se datuje od konference v Madridu (Madrid European Council) v roce 1995 a dále byl formulován např. v Lisabonské smlouvě a následných mnoha koncepčních a analytických materiálech, a to ze summitu v Barceloně“. Na významu opatření zajišťující péči o děti jakou součástí sociální a rodinné politiky se podílí i analýzy OECD (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí Praha, 2008).

Evropské dokumenty sledují různé aspekty hodnocení péče o děti, které ukáže jeho efektivitu. Jsou to:

- ✓ dosažitelnost (accessibility) – ve smyslu nabídky, existence služeb v relativní/odpovídající blízkosti bydliště;
- ✓ dostupnost (availability) – alespoň v některém z dostupných zařízení je i dost volných míst; vztah nabídky a poptávky po službách denní péče;
- ✓ finanční dosažitelnost (affordability) – zda cena/poplatky jsou rozumné/přijatelné s ohledem na hodnotu samotné služby a na její přínos pro rodinu;
- ✓ kvalita péče (quality) – stanovení pedagogických a hygienických norem, míra spokojenosti s poskytovanými službami.

Nabídka služeb péče by měla být různorodá, a to např. z hlediska časového rozsahu, pravidelnosti péče či pedagogických postupů. Při hodnocení by se měly brát v úvahu

rodičovské preference ve formách péče a identifikovat potřeby, které aktuální systém neuspokojuje, a specifikovat ty prvky, se kterými jsou rodiče spokojeni (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí Praha, 2008).

V České republice je péče o děti nedostatečná především do tří let věku a dostupná je pro děti od tří do šesti, sedmi let věku (mateřské školy). Höhne (2008:120) uvádí, že nejvyšší návštěvnost mateřských škol je u čtyřletých a pětiletých dětí. Zdravotnická zařízení jesle jsou nedostupná, finančně náročnější a není po nich u nás poptávka. Rodiče převážně preferují péči o tak malé děti zejména rodičovskou. Alternativní péči (vzájemná rodičovská péče, chůvy, agentury na hlídání dětí) rodiče příliš nevyužívají.

V Německu a Itálii je situace podobná. V Itálii si rodiče vybírají ze tří typů z hlediska délky péče od 25 hodin týdně přes 40 hodin týdně do 49 hodin týdně. V Německu funguje většina školek dopoledne, ale některé nabízejí i odpolední péči.

Ve Švédsku je systém služeb péče o děti variabilní, je bohatě dotovaný a rodiče mají možnost umístit do kolektivní péče dítě od 1-5 let. Bezplatný systém péče o předškolní děti ve věku čtyř a pět let mohou využívat všichni rodiče. Stát zde klade přísné nároky na kvalitu zařízení, učitelé musí mít vysokoškolské vzdělání a na jednoho rodiče připadá maximálně pět dětí. Ve Švédsku panuje názor, že raná péče o děti v institucionální péči a podíl otců ve výchově a péči je ve prospěch dítěte. Saxonberg (2008:125) uvádí, že zatímco u nás jsou rodiče přesvědčeni, že děti trpí, když navštěvují kolektivní instituce, ve Švédsku naopak je názor, že děti trpí, když v těchto zařízeních nejsou. Před deseti lety vláda ve Švédsku rozhodla, že rodiče mající další dítě mohou dávat své starší dítě do zařízení denní péče na 15 hodin týdně a přitom neztratit nárok na rodičovský příspěvek. Dále Saxonberg (2008:130) uvádí, že švédské a mezinárodní studie ukazují, „že děti, které navštěvují zařízení denní péče, jsou rozvinutější po stránce sociální, psychologické a vědomostní než děti, které je nenavštěvují“.

Velká Británie též nabízí řadu služeb péče o děti. Pro děti do pěti let věku jsou k dispozici jesle, mateřské školy a denní centra. Jsou zde ve větší míře využívány profesionální či soukromé chůvy a v kombinaci s ostatními nabízenými službami lze zajistit celodenní péči o děti. Ve Francii je systém péče o děti ve věku do dvou let, pak od dvou do šesti let věku dítěte. Oproti Británii se systém příliš

neliší, též jsou zde hojně využívány služby soukromých osob, které pečují maximálně o tři děti v jejich domově (Křížková, eds., 2008:103).

Mezinárodní srovnání podílu dětí navštěvující zařízení denní péče dle věku vybraných evropských zemí vydané OECD 2008 přikládám v tabulce č. 5:

Tabulka č. 5

Mezinárodní srovnání podílu dětí navštěvující zařízení denní péče podle věku dítěte (v %)

Země	Děti ve věku 0-3 let	Děti ve věku 3-5 let
ČR	2,2	79,7
Slovensko	3	73,5
Rakousko	12,1	77,6
Belgie	48,4	99,4
Německo	17,8	92,7
Francie	42	99,9
Itálie	29,2	97,4
Velká Británie	40,8	92,7
Finsko	22,4	46,1
Švédsko	46,7	91,1
Dánsko	65,7	91,5
Norsko	51,3	94,5

Zdroj: OECD 2008, Rodina, Péče o děti. Vlastní zpracování.

V oblasti péče o děti v předškolním věku vykazují evropské státy shodné znaky, ale i určité odlišnosti. Nejlépe je zajištěna institucionální péče pro děti od tří let věku, kdy je nejvyšší využití a vyšší návštěvnost. Využívání institucionální péče o děti do tří let věku nejvyšší je ve Francii, Velké Británii, Belgii a v severských státech. V České republice je dostupnost této péče omezenější, je to ovlivněno zřejmě tím, že je zde malý podíl žen pracujících flexibilní formou pracovního úvazku, dlouhá placená rodičovská dovolená a zájem rodičů pečovat o dítě doma.

4. Postoje k rodičovské dovolené – praktická část

V současnosti je rodinná tématica často diskutována, a to zejména v souvislosti s harmonizací rodinného a pracovního života. Je častým tématem jak psychologických, pedagogických, sociálních, právních oborů, tak i médií. Pozornost je třeba věnovat genderové nerovnosti mezi mužem a ženou a pracovním uplatněním rodičů na trhu práce. S tím souvisí určité postoje rodičů k mateřství či rodičovství a volba určitých strategií ke zmírnění překážek v této oblasti. Prostřednictvím své práce bych chtěla poukázat na problémy či překážky, které rodiče s dětmi v předškolním věku pocítují během rodičovské dovolené i po jejím skončení, kdy se vracejí zpět na trh práce. Uvedenou problematiku nechci zpracovávat vyčerpávajícím způsobem, jelikož si uvědomuji složitost výzkumných otázek. Chtěla bych analyzovat, jaké jsou názory, postoje rodičů k samotné rodičovské dovolené, jak u nich probíhá dělba práce v domácnosti, jak vnímají své role, jejich schopnosti seberealizace, jaká opatření nejčastěji volí při sladování práce a rodiny a jaké nástroje v rodinné politice jsou pro ně přínosné, a které by změnily.

4.1 Cíl empirického šetření, stanovení otázek a hypotéz

Hlavním cílem mé práce je prozkoumat postoje a názory současných rodičů s dětmi v předškolním věku k rodičovství v rámci harmonizace rodiny a zaměstnání. Ve výzkumném šetření jsem si pomocí dotazníku (**Příloha č. 1**) sestavila otázky týkající se identifikačních údajů o dotazovaných, zaměstnání, znevýhodňování žen, přístupu zaměstnavatelů k mladým rodičům, rodičovství, genderové dělby rolí. Dále jsem dotazníkem zjišťovala, jaká opatření by rodičům pomohla překonávat překážky při kombinaci rodinného a pracovního života a jakou mají rodiče zkušenost se službami péče o děti. Myslím si, že i úspěšnost správné kombinace rodiny a zaměstnání zásadně ovlivňuje postoje rodičů k rodičovské dovolené.

K dosažení zadaného cíle jsem si zvolila šetření pomocí dotazníků, které jsem doplnila polostrukturovanými rozhovory, jehož otázky jsem pokládala volně (**Příloha č. 2**). Jsem si vědoma, že data vyjadřující subjektivní postoje a názory dotazovaných nemusí být stoprocentně adekvátní, jelikož ne každý je schopný sebereflexe a nemusí umět své postoje dobře formulovat. Je možné,

že někteří respondenti mohou odpovídat intuitivně, bez rozmyslu a odpovědi rodičů mohou kopírovat veřejné mínění prezentované médii.

V šetření jsem si stanovila následující hypotézy:

Hypotéza č. 1:

Na rodičovské dovolené jsou více spokojené ženy s nižším vzděláním, jako ženy se vzděláním vyšším.

Hypotéza č. 2:

Délku rodičovské dovolené tři roky volí rodiče častěji, jako kratší varianty rodičovské dovolené.

Hypotéza č. 3:

Větší část rodičů preferuje tradiční dělbu rolí – muž živitel, matka na rodičovské dovolené, před rovnocennou dělbu rolí.

Hypotéza č. 4:

Muži se podílejí na chodu domácnosti a péči o děti v menší míře než ženy.

Hypotéza č. 5:

Předpokládám, že nabídka zaměstnavatelů pracovat na zkrácený pracovní úvazek bude nižší než poptávka rodičů.

Hypotéza č. 6:

Předpokládám, že v rámci harmonizace rodiny a práce budou rodiče nejčastěji volit opatření ve formě flexibilní pracovní doby.

4.2 Metody a techniky výzkumu, charakteristika výzkumného souboru

V empirickém šetření jsem zvolila metodu dotazování, kterou jsem doplnila polostrukturovaným rozhovorem.

Techniky:

- a) Dotazníkové šetření – základní technika sběru informací pomocí dotazníku, která umožňuje získat větší množství dat od většího souboru respondentů. Jedná se o výzkum kvantitativní (Řehoř, 2004). V dotazníku jsem použila uzavřené a polootevřené otázky v celkovém počtu 23.

Okruhy otázek v dotazníku:

- Zaměstnání.
- Dělnba rolí muže a ženy v domácnosti a péči o děti.
- Práce versus rodina.
- Základní informace o respondentech a respondentkách.

Celkem bylo rozdáno 100 dotazníků, z toho bylo vyplněno a vráceno zpět 81 dotazníků (81 %). Dotazníky jsem rozdávala v okruhu své rodiny, přátel, známých, v mateřských centrech, ve svém blízkém okolí a metodou „snowball“ (metoda sněhové kole, nabalování).

- b) Polostrukturovaný rozhovor – pro doplnění dotazníkového šetření jsem použila kvalitativní metodu rozhovoru na základě předem připravených otázek obsažených v dotazníku, které byly pokládány volně. Pokládané otázky v rozhovoru měly určité otázky v dotazníku více prohloubit subjektivní názory k danému problému. Rozhovory jsem uskutečnila s 5 ženami, které téma zaujalo, a byly ochotné si o svém rodičovství povídat.

Výzkumný soubor tvoří rodiče s dětmi předškolního věku, kteří jsou aktuálně na rodičovské dovolené a dále rodiče, kteří již nastoupili do zaměstnání a pečují o dítě v předškolním věku. Výzkumný soubor je tvořen 81 respondenty, z toho 76 žen a 5 mužů (otcové, kteří mají zkušenost být na rodičovské dovolené a pečovat

o dítě). Rodiče jsem oslovovala v průběhu října a listopadu 2011, a to v rámci své rodiny, přátel, známých, kolegů, v mateřských centrech, v baby kavárnách, na cvičení či plavání pro malé děti, ve svém okolí a metodou „sněhové koule“ (požádání oslovených matek o kontakt na další matky).

4.3 Vyhodnocení výsledků empirického šetření

Jednotlivé otázky z dotazníkového šetření vyhodnocuji pomocí tabulek a grafů. Otázky jsou zpracovány dle určitých okruhů, které jsem vymežila jako:

- a) Identifikační údaje o respondentech a respondentkách.
- b) Zaměstnání.
- c) Genderové role.
- d) Opatření pro harmonizaci práce a rodiny.

Otázky z dotazníku jsem doplnila výpověďmi vybraných respondentek na základě vlastního zápisu. Dotazník je v **příloze č. 1** a otázky z rozhovoru jsou v **příloze č. 2**.

a) Identifikační údaje o respondentech a respondentkách

Vaše pohlaví? (otázka č. 18)

Tabulka č. 6

Pohlaví respondentů

Pohlaví	Počet	V procentech (%)
Žena	76	93,8
Muž	5	6,2
Celkem	81	100

Zdroj: Vlastní výzkum

Výzkumu se účastnilo 76 žen (93,8 %) a 5 mužů (6,2 %), kteří mají zkušenost být na rodičovské dovolené a pečovat o dítě předškolního roku. Jak vyplývá z tabulky č. 7, nejčastěji se jedná o rodiče ve věku od 26-35 let, tj. 74,1 %. Založení

rodiny do věku 25 let se v současnosti tak často neuskutečňuje (3,7 %), mateřství se odkládá na pozdější věk a zvyšuje se věk prvorodiček. Mladí lidé mají často nestabilní či nejisté zaměstnání, mají nižší příjmy a dávají větší důraz na osobní svobodu a volnočasové aktivity.

Váš věk? (otázka č. 19)

Tabulka č. 7

Věk respondentů

Věková skupina	Počet	V procentech (%)
pod 25	3	3,7
26 - 35	60	74,1
36 - 45	18	22,2
nad 46	0	0
Celkem	81	100

Zdroj: Vlastní výzkum

Váš rodinný stav? (otázka č. 20)

Tabulka č. 8

Rodinný stav respondentů

Rodinný stav	Počet	V procentech (%)
Svobodná/ý, žijící v domácnosti s partnerem/partnerkou	13	16
Svobodná/ý, žijící v domácnosti sama/sám, partner/partnerka se na péči o dítě podílí	4	4,9
svobodná/ý, žijící v domácnosti sama/sám, partner/partnerka se na péči o dítě nepodílí	2	2,5
Vdaná/ženatý	60	74,1
Rozvedená/rozvedený	2	2,5
Vdova/vdovec	0	0
Celkem	81	100

Zdroj: Vlastní výzkum

Z výzkumu je patrné, že je stále větší důraz kladen zakládat rodinu v manželství (74,1 %). Rodičovství mimo manželství udává 21 dotazovaných, z toho 16 % žijí ve společné domácnosti, což může znamenat i to, že partneři mohou uzavřít sňatek později. 4 ženy uvedly, že žijí samy, ale otec dítěte se na péči o něj podílí, z toho 2 otcové dítěte se na výchově a péči o dítě nepodílí. Rozvedený stav uvádí 2,5 % dotazovaných.

Rozhodnutí vdát se či oženit před narozením dítěte úzce souvisí s postoji k manželství a rodičovství. V České republice je postoj vůči nesezdaným párům tolerantní, je ovlivněný tradičními rodinnými hodnotami. Nesezdané soužití je totiž často vnímáno jako soužití předmanželské. Důvodem, proč některé páry neuzavřou sňatek před narozením dítěte, může být i to, že si chtějí udržet svou osobní svobodu a nezávislost. Dále obavy z rozvodu, finanční důvody, někteří muži a ženy se nechtějí ženit či vdávat, nemohou najít vhodného partnera nebo mají neblahou osobní zkušenost. Ženy, které jsou finančně nezávislé, jsou schopné vychovávat a pečovat o dítě samy, nepovažují otce dítěte v rodině za podstatnou. Nebo důvodem může být i to, že otec dítěte nejeví o ženu a dítě zájem či o dítěti ani nemusí vědět. I přesto má manželství svou hodnotu a většina z nás vnímá sňatek jako podstatný jev pro vytvoření rodiny.

Bydlíte v obci s počtem obyvatel? (otázka č. 21)

Tabulka č. 9

Bydliště respondentů

Bydliště v obci	Počet	V procentech (%)
nad 100 tisíc obyvatel	23	28,4
od 20 tisíc do 100 tisíc obyvatel	19	23,5
od 2 tisíc do 20 tisíc obyvatel	18	22,2
do 2 tisíc obyvatel	21	25,9
Celkem	81	100

Zdroj: Vlastní výzkum

Výzkumný soubor pochází v 28,4 % z velkých měst nad 100 tisíc obyvatel. Nejčastěji se jedná o respondentky a respondenty z města Brna. V obci do 100 tisíc

obyvatel bylo zaznamenáno 19 rodičů (23,5 %), do 20 tisíc obyvatel 18 rodičů (22,2 %) a v obci do 2 tisíc obyvatel žije 21 rodičů (25,9 %). V současnosti je trend utíkat z ruchu velkoměsta a stěhovat se na venkov, často kvůli malým dětem či klidnějšímu prostředí, a také proto, že pozemky ke stavbě rodinného domu jsou výrazně levnější než ve městě. Později však může nastat problém s přepravou dětí na zájmové kroužky, v obci do 2 tisíc není tolik příležitostí pro využití volnočasových aktivit a sportovních areálů, v některých obcích nejsou základní školy, tudíž rodiče musí více organizovat a plánovat svůj čas v rámci sladování rodiny a práce.

Vaše nejvyšší dosažené vzdělání? (otázka č. 22)

Tabulka č. 10

Vzdělání respondentů

Vzdělání	Počet	V procentech (%)
Základní	0	0
Vyučen/a bez maturity	5	6,2
Střední s maturitou	22	27,2
Vyšší odborné	10	12,3
Vysokoškolské	44	54,3
Celkem	81	100

Zdroj: Vlastní výzkum

Vzdělání u dotazovaných je v nejvyšším zastoupení vysokoškolské, tj. 54,3 %. Z toho 3 muži uvedli vzdělání vysokoškolské, 1 muž je vyučen bez maturity a 1 muž se středoškolským vzděláním. Z tabulky je patrné, že ženy se více vzdělávají, ale často se to nepromítá do jejich pracovního uplatnění a ohodnocení. Je možné, že vyšší vzdělání žen usnadní hledání nového zaměstnání, zaměstnavatelé mohou být k nim vstřícnější a poskytnout ženám s dítětem flexibilnější formu pracovního úvazku. Skupina žen se středoškolským vzděláním, tj. 27,2 % a 4 ženy vyučené bez maturity mohou mít při hledání nového zaměstnání větší problémy, mohou se setkat se znevýhodněním na trhu práce, které je často spojené s malými dětmi a tradičním rozdělením rolí a častěji se mohou potýkat s nezaměstnaností. Myslím, že na postoj k mateřství či rodičovství podstatný vliv

na vzdělání nemá. Pravděpodobně ženy s vyšším vzděláním budou více motivované k brzkému návratu na pracovní trh a během rodičovské dovolené více využívají částečné pracovní úvazky, chtějí zůstat v kontaktu se svou prací. Postoj ženy k rodičovství je individuální, potřeba seberealizace, nezávislosti a únik ze stereotypu či sociální izolace může pociťovat stejně žena jak s vysokoškolským vzděláním, tak i s nižším vzděláním. Je však pravděpodobné, že ženy s nižším vzděláním častěji pociťují hodnotu rodiny a dítěte za nejdůležitější. Je možné, že ženy s vyšším vzděláním a dobrým pracovním uplatněním si volí kratší variantu rodičovské dovolené, jelikož se chtějí do zaměstnání vrátit dříve. Návrat na trh práce je ovlivněný příjmem žen. Ženy s nižším vzděláním mají častěji nižší platy, tudíž se jim někdy nevyplatí brzký návrat na trh práce a často volí maximální délku rodičovské dovolené. Návrat na trh práce u žen s nižším vzděláním je motivován především z finančních důvodů. Jelikož je nedostatek nabídek flexibilních pracovních úvazků, musí ženy nastoupit do práce na plný pracovní úvazek, a tím často vznikají problémy sladit rodinu a zaměstnání (např. sladit pracovní dobu a otevírací dobu mateřských škol). Ženy s nižším vzděláním jsou pak často nucené přijmout takovou práci, která jim především nabídne vhodnou pracovní dobu, ale zároveň s horšími platovými podmínkami a práce je často nebaví. Ženy samoživitelky nebo OSVČ si často nemohou dovolit být na rodičovské dovolené maximální možnou délku, a to bez ohledu na úroveň vzdělání.

Počet dětí? (otázka č. 23)

Tabulka č. 11

Počet dětí respondentů

Počet dětí	Počet	V procentech (%)
1	59	72,8
2	17	21
3	3	3,7
více než 3	2	2,5
Celkem	81	100

Zdroj: Vlastní výzkum

Respondentky a respondenti nejčastěji u otázky č. 23, co se týká počtu dětí, uváděli jedno dítě, tj. 72,8 %. Nejméně bylo zaznamenáno dětí tři a více, tj. 2,5 %. Děti v počtu dvě uvedlo 21 % rodičů. Je pravděpodobné, že někteří rodiče, kteří uvedli jedno dítě, v budoucnu své rodiny zvětší. V České republice je trend mít dvě děti, v rozmezí od sebe dvou až tří let. Některé ženy si mateřství a rodičovství chtějí prožít najednou, než se vrátí zpět na trh práce. Mít dítě a jejich počet je ovlivněno řadou faktorů. Záleží na preferencích, hodnotách, kultuře, zdraví, vzdělání a práci rodičů. Mít děti a kolik jich mít závisí na možnostech a prostředcích, které rodiče berou v úvahu. Je rozdíl mezi tím, kolik dětí rodiče reálně mají a kolik by jich chtěli mít, a to třeba bez ohledu na dané okolnosti. Asi bude záležet především na životních preferencích obou rodičů, zda jsou orientovaní spíše na rodinu nebo na zaměstnání. A dále na jejich psychických vlastnostech, jelikož péče o děti je náročná, někdy únavná i omezující.

Jakou variantu délky rodičovské dovolené jste si zvolil/a? (otázka č. 1)

Tabulka č. 12

Volba varianty délky rodičovské dovolené

Délka rodičovské dovolené	Počet	V procentech (%)
Dvouletá	26	32,1
Tříletá	45	55,6
Čtyřletá	10	12,3
Jinak	0	0
Celkem	81	100

Zdroj: Vlastní výzkum

Rodiče v mém průzkumu si nejčastěji zvolili délku rodičovské dovolené na tři roky, tj. 55,6 %. Setkávám se s názory od rodičů, že ideální doba pro péči o dítě „doma“ je z hlediska psychologického právě do tří let jeho věku. Druhá nejčastější volba byla dvouletá varianta, a to ve výši 32,1 %. Nejméně často byla zvolena varianta čtyřleté rodičovské dovolené, tj. 12,6 %. Dvouletá rodičovská dovolená je zřejmě zajímavou volbou pro rodiče, kteří se chtějí či musejí dříve vrátit na trh práce. Může být i volená těmi rodiči, kteří plánují druhého či dalšího potomka.

Od ledna 2012 došlo ke změnám ve výplatách rodičovského příspěvku. Původně byla zrychlená dvouletá délka rodičovské dovolené omezená v tom, že o ni mohl rodič požádat, pokud měl nárok na peněžitou pomoc v mateřství ve výši alespoň 380 Kč za den, tj. zhruba necelých 17 tisíc hrubého příjmu měsíčně. Jelikož jsem předávala dotazníky v měsících říjnu a listopadu 2011, dotazovaní spadali pod sociální systém platný v roce 2011. Je tedy možné, že i když někteří rodiče by volili zrychlenou variantu, z vymezených důvodů třeba na ni nedosáhli, tudíž museli volit tříletou

či čtyřletou délku rodičovské dovolené. Varianty rodičovské dovolené dle právní úpravy z minulých let mají ještě omezení v tom, že rodič může dvouleté dítě umístit do státního kolektivního zařízení jen na pět dní v měsíci. Od ledna 2012 toto omezení již není, navíc rodiče mají nyní možnost volit si výši rodičovského příspěvku. Zrychlená varianta rodičovské dovolené bude asi výhodnější pro ženy s vyšším vzděláním s brzkým návratem do zaměstnání a nevýhodná pro ženy, které by rády zůstaly doma s dítětem maximální možnou délkou. Stát chce tímto pomáhat a především podporovat rodiče, aby se vraceli na trh práce dříve a neztratili tak kontakt se svou profesí. Volba délky rodičovské dovolené závisí na osobních preferencích žen, jejich osobních hodnotách, vzdělání a příjmech rodiny.

K analýze jednotlivých dalších otázek v dotazníku jsem ještě doplnila výpovědi 5 žen, které se mi k určitým otázkám ochotně vyjádřily. Otázky z rozhovoru přikládám v příloze č. 2. Jednalo se mi o prohloubení analýzy některých otázek a zjištění subjektivních názorů a postojů k problematice ohledně sladování rodiny a práce. Jak u vybraných žen probíhá dělba práce v domácnosti a zda se partner zapojuje do péče o děti. Vyjádření rodičů k otázkám týkající se gender rolí bylo někdy zajímavé především v přítomnosti toho druhého partnera. V otázkách týkajících se rozdělení rolí v domácnosti a péči o děti ženy svou roli nadhodnocovaly a muže podhodnocovaly a naopak. V některých případech došlo k výměně názorů a vyvrácení výpovědi dotazovaného.

V tabulce č. 12 uvádím základní popis 5 žen, které se zúčastnily rozhovoru (jména byla změněná).

Tabulka č. 12

Charakteristika výzkumného souboru pro rozhovor

Jméno	Věk	Rodinný stav	Vzdělání	Počet dětí	Povolání
Eva	33	svobodná, žijící v domácnosti s partnerem	vysokoškolské	1	střední management
Věra	30	vdaná	středoškolské s maturitou	2	administrativa
Alice	26	rozvedená	vyučena bez maturity	1	služby
Dana	34	svobodná, žijící v domácnosti s partnerem	vysokoškolské	1	školství
Martina	37	vdaná	vysokoškolské	1	OSVČ

Zdroj: Vlastní výzkum

b) Zaměstnání

Hodláte se vrátit do svého původního zaměstnání? (otázka č. 2)

Tabulka č. 13

Návrat k původnímu zaměstnavateli

Původní zaměstnání	Počet	V procentech (%)
Ne	38	46,9
Ano	43	53,1
Celkem	81	100

Zdroj: Vlastní výzkum

Z tabulky vyplývá, že 43 dotazovaných (53,1 %) se hodlá po uplynutí délky rodičovské dovolené vrátit (nebo se vrátili) zpět ke svému původnímu zaměstnání či zaměstnavateli. 46,9 % (tj. 34 žen a 4 muži) se nechtějí vrátit a budou si hledat (nebo si hledají) nové zaměstnání. Rodiče, kteří budou měnit své zaměstnání,

se budou potýkat s podobnými problémy, co se týče opatření pro sladování práce a rodiny, stejně jako rodiče vracející se do svého původního zaměstnání. Nejčastější překážkou je umístění dítěte ve věku kolem tří let do institucionální péče. Výhodu mají ti rodiče, kterým podá pomocnou ruku zaměstnavatel a pomůže eliminovat problémy s péčí o malé děti třeba formou flexibilních pracovních úvazků, stabilního pracovního zázemí s odpovídajícím příjmem a prorodinných balíčků ve formě placeného volna na vyřízení nutných rodinných záležitostí. Ti rodiče, kteří nastoupí do nového zaměstnání, se budou potýkat navíc s adaptací na nové prostředí a pomoc ze strany partnera nebo prarodičů pro ně bude nepostradatelná.

Dana: *„Na podzim mi končí rodičovská, dcerka bude mít tři roky na konci září, už teď je mi jasný, že mi ji do školky nevezmou, jelikož nebude splňovat jejich kritéria – nebude mít 1. září tři roky a nemá ve školce sourozence. V Brně jsou velice často školky přeplněné. Platíme hypotéku, tudíž si soukromou školku nemůžeme dovolit. Chci si najít nové zaměstnání a mám obavy, že jednak nebudu pro zaměstnavatele vhodný adept vzhledem k věku mého dítěte a hlavně stále ještě nevím, jak vyřešit hlídání své dcerky. Prarodiče jsou pracující a bydlí daleko.“*

Eva: *„Já se budu vracet do své původní práce, ale taky budu řešit, co se synem. Co se týče pracovní doby, zaměstnavatel mi vyšel vstříc. Ale problém bude s umístěním syna do mateřské školky. Doufám, že mi ho vezmou, když mám zaměstnání. Školky v mém okolí jsou přeplněné a platit za soukromou školku je dost finančně náročný. Musíme to propočítat. Mám sice otce již v důchodu, ale nedokážu si ho představit, jak hlídá syna celý den. Filípek je aktivní dítě a děda už má věk, bylo by to pro něj velice náročný. Tak nevím, jak to s partnerem vymyslíme. V práci mi věčně nebudou tolerovat absence.“*

Dana: *„Už teď se obávám toho, že nastoupím do nové práce, budu tam pár dní a Markétka mi onemocní, což je dost pravděpodobné, protože děti v tomto věku jsou často nachlazené. Partner slíbil, že to nějak uděláme... jenomže on často jezdí na služební cesty, je pryč i několik dní... jedni prarodiče bydlí 60 km daleko, ti druzí 40 km, jsou stále pracující. Bude to pro mě stres. Snad budu mít štěstí na chápajícího zaměstnavatele, i když neustálá absence by se nelíbila nikomu, že?“*

Alice: „Já nemít svou mámu, tak nevím... Hrozně moc mi pomáhá, hlavně vyzvedávat syna ze školky. Pracuji na směny, takže bez pomoci se neobejdu. Bývalý manžel je obchodní zástupce, často mimo město, takže na něj se nemohu spoléhat. Na chůvu nemám, jsem ráda, že chod domácnosti vůbec nějak utáhnu. Nemoci syna zatím řeším za pomoci mé matky, nemůžu riskovat ztrátu své práce, vím, jak se dnes dobrý místo špatně hledá...“

Je Vám zaměstnavatelem umožněna práce na zkrácený pracovní úvazek nebo práce z domova? (otázka č. 3)

Tabulka č. 14

Flexibilní forma pracovního úvazku

Flexibilní forma pracovního úvazku	Počet	V procentech (%)
Ne	56	69,1
Ano	17	21
Jinak	8	9,9
Celkem	81	100

Zdroj: Vlastní výzkum

Flexibilní pracovní úvazek v rámci rodičovské dovolené byste uvítal/a z důvodů: (otázka č. 4)

Tabulka č. 15

Důvody pro flexibilní pracovní úvazek

Důvody	Počet	V procentech (%)
Zlepšení rodinného rozpočtu	46	56,8
Prohloubení si a udržení si svých znalostí v oboru	16	19,8
Být v kontaktu s lidmi	11	13,6
Nemám zájem	7	8,6
Jinak	1	1,2
Celkem	81	100

Zdroj: Vlastní výzkum

Šetření potvrzuje, že nabídka flexibilních pracovních úvazků od zaměstnavatelů u nás není příliš zavedená. 56 dotazovaných (69,1 %) uvádí, že jim nebyla nabídnuta tato možnost a 17 rodičů (21 %) tuto možnost dostali. Ti, co uvedli jinak, tj. 9,9 %, jsou OSVČ. Nejčastějším důvodem pro přijetí flexibilního pracovního úvazku uváděli dotazovaní zlepšení rodinného rozpočtu (56,8 %), prohloubení si a udržení svých znalostí v oboru (19,8 %) a být v kontaktu s lidmi (13,6 %). O tuto formu pracovního úvazku nemá zájem 7 dotazovaných (8,6 %). Jinak odpověděl jeden rodič (1,2 %), který uvádí, že flexibilní pracovní úvazek je pro něj nutností pro udržení si své pozice. Částečné pracovní úvazky nebo práce z domova může být pro ženy na rodičovské dovolené přínosem nejen ekonomickým, ale i z důvodu překonávání sociální izolace a stereotypu. Nehledě na to, že pro některé rodiče je to i nutností pro zachování a prohloubení si svých znalostí v oboru. Neztratit kontakt se svou profesí. Další výhodou je, že pokud jeden z rodičů má možnost využívat částečný pracovní úvazek či práci z domova, lépe se pak v rodině sladuje práce a péče o děti a domácnost. Je to jedna ze strategií harmonizace práce a rodiny.

Věra: Mám dvě děti, za půl roku se vracím zpět do práce, dělám od sedmi do čtyř, někdy i déle, když je potřeba. Ale to se musím domluvit s manželem, aby vyzvedl kluka ze školky. Zaměstnavatel mi zatím nějaký zkrácený úvazek ani nenabídnul, myslím, že ani nenabídne, dělám administrativu, tam se to asi nedělá. Ale na rodičovské si přivydělat by bylo fajn, cítit se užitečná v něčem jiném a peníze navíc se vždy hodí, že? Potom by se mi líbila pružná pracovní doba.“

Kromě Martiny, která je OSVČ, respondentky vypověděly, že flexibilní formu pracovního úvazku od svého zaměstnavatele nedostaly. Souhlasně však zmínily, že tato forma pracovního úvazku by byla pro ně velice zajímavá, zejména kvůli sociálnímu kontaktu a financím. Po uplynutí rodičovské dovolené je tato forma práce žádoucí především pro ženy s malými dětmi.

Hledáte si aktuálně zaměstnání? (otázka č. 5)

Tabulka č. 16

Nové zaměstnání

Nové zaměstnání	Počet	V procentech (%)
Ne	76	93,8
Ano	5	6,2
Celkem	81	100

Zdroj: Vlastní výzkum

Dle výsledků z tabulky vyplývá, že nové zaměstnání si nehledá 76 rodičů (93,8 %). Zřejmě to jsou rodiče, kteří se budou po uplynutí rodičovské dovolené ke svému původnímu zaměstnavateli vracet, jsou OSVČ nebo jsou aktuálně na rodičovské dovolené (hledání nového pracovního místa mají v plánu) či chtějí dalšího potomka. 5 rodičů (6,2 %) uvedlo, že si nové zaměstnání aktuálně hledají.

Hledat si nové zaměstnání po rodičovské dovolené není jednoduché. Kromě delší pracovní přestávky může být překážkou při hledání zaměstnání nízké vzdělání, tradiční rozdělení rolí a malé děti. Šance na trhu práce jsou zvláště u žen s malými dětmi omezené. Ženy mají tendenci si myslet, že nejsou pro pracovní trh dostatečně zajímavé. Pokud rodiče nemají vyřešenou otázku hlídání svých dětí, jsou v znevýhodněném postavení při ucházení se o nové zaměstnání. Ženy jsou pak často nucené zůstat doma s dítětem delší čas, prodlouží si tak rodičovskou dovolenou. Nebo přijmou práci, která neodpovídá jejich vzdělání, oboru a jsou hůře placené. Pokud jim zaměstnavatel nabídne částečný pracovní úvazek, musí rodič počítat s tím, že platové ohodnocení bude zřejmě nižší. Ti rodiče, kteří úspěšně dítě umístí do institucionální péče, pak řeší skloubení pracovní doby s otevírací dobou mateřských školek. Řešením by mohla být flexibilní forma pracovního úvazku, rozšíření kapacity mateřských školek či příspěvky na soukromé služby péče o dítě.

Setkal/a jste se v oblasti zaměstnání (např. při ucházení o zaměstnání) s diskriminačními otázkami (např. plánujete rodinu, jak máte zajištěnou péči o nemocné děti, plánujete další dítě apod.)? (otázka č. 6)

Tabulka č. 17

Diskriminační otázky v oblasti zaměstnání

Diskriminační otázky v oblasti zaměstnání	Počet	V procentech (%)
Ne	59	72,8
Ano	22	27,2
Celkem	81	100

Zdroj: Vlastní výzkum

Z výsledků vyplývá, že 59 dotazovaných (72,8 %) se s diskriminačními otázkami v rámci své práce nesetkali. 22 rodičů (27,2 %) uvedlo, že se s nimi setkali. Z otců uvedl 1 rodič, že se s otázkami směrem na rodinu a děti setkal. Nejčastěji ženy uváděly, že se jich zaměstnavatel ptal na plány ohledně rodiny, v jakém časovém horizontu ji plánují. Dále pak otázky, kolik máte dětí a jak je o ně zajištěna péče (hlavně v době nemoci), plány na dalšího potomka apod.

Eva: „Já jsem se s takovými otázkami setkávala dávno před narozením Filipka. Kolem 25 ti. Na pohovoru se mě ptali, kdy plánuji rodinu. Ani se to nesnažili nějak skrývat. To se mi nelíbilo.“

Věra: „Dřív se mě ptali u pohovoru na osobní záležitosti, od koníčků se dostali k otázkám na rodinu. Teď, když mám 2 děti, tak se mě samozřejmě zaměstnavatel ptal, jak to mám s hlídáním dětí a jak to mám vyřešené v době jejich nemoci. Ale asi to zajímá každého zaměstnavatele, ne?“

Dana: „Co mám jako na takové otázky odpovídat? Zamlčet dítě je asi blbé, stejně by se na to přišlo. Jdu do práce s tím, že to mám nějak vyřešený, ne? A proč bych se jako měla za to, že mám dítě, nějak omlouvat? Asi strašně záleží na osobních vlastnostech toho zaměstnavatele. Možná chlap to chápe hůř než ženská, nevím. Záleží, jak často se on sám podílí na výchově dětí, pak možná bude mít k ženským

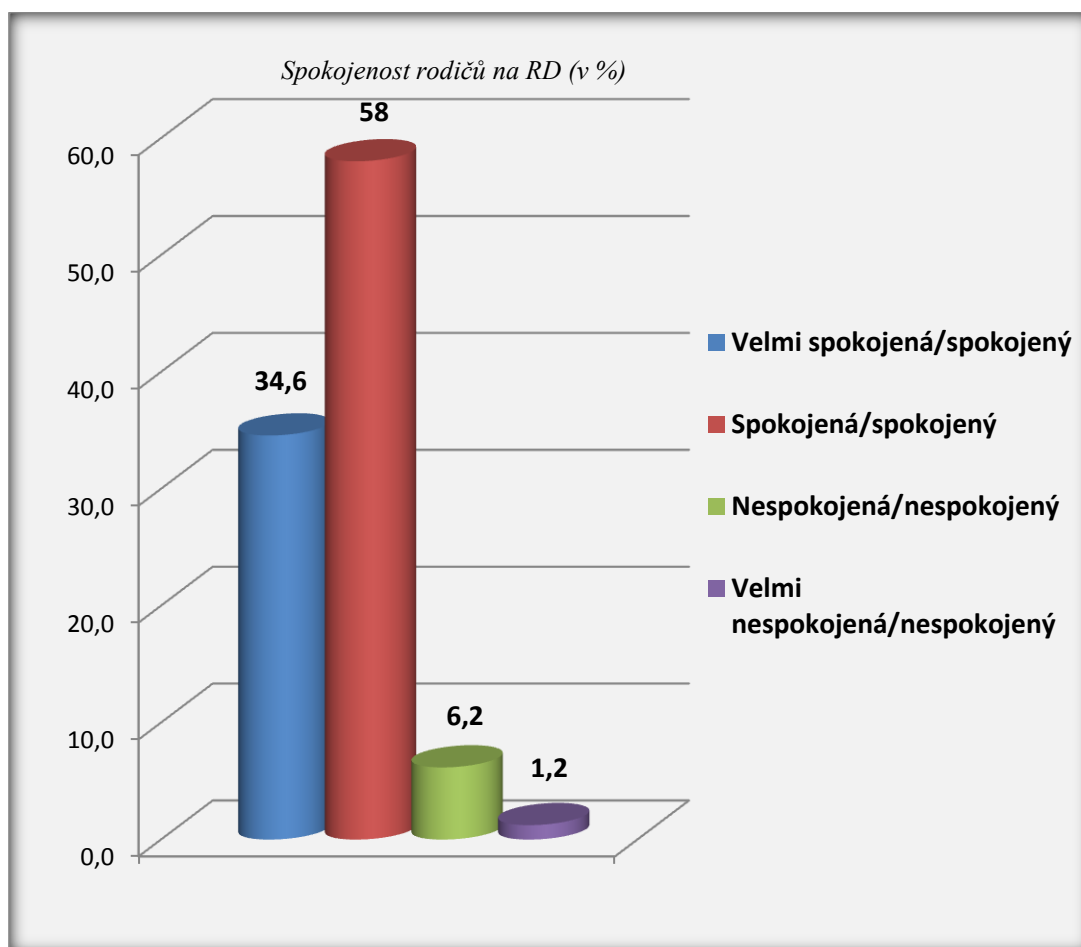
s malým dítětem jiný přístup! Nevím, jestli to sem patří, ale mě se stala v zaměstnání taková věc, a to, když jsem otěhotněla. Bylo mi divný, že jsem nedostala vůbec žádné prémie, které jsem dostávala pravidelně každé čtvrtletí. Na mou otázku, proč v seznamu chybím, mi bylo sděleno, že jsem si dovolila otěhotnět a nechat je ve štychu. Není toto diskriminace?!“

Alice: „Říká se, že už se takové typy otázek nesmí u zaměstnavatele vyskytovat. Ale z doslechu, vím, že se to děje. Personalisté to zjistí z nepřímých otázek.“

c) Genderové role

Graf č. 1

Míra spokojenosti dotazovaných na rodičovské dovolené (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

Na rodičovské dovolené jsem: (otázka č. 7)

Tabulka č. 18

Spokojenost rodičů na rodičovské dovolené

Spokojenost rodičů na RD	Počet	V procentech (%)
Velmi spokojená/spokojený	28	34,6
Spokojená/spokojený	47	58
Nespokojená/nespokojený	5	6,2
Velmi nespokojená/nespokojený	1	1,2
Celkem	81	100

Zdroj: Vlastní výzkum

Na otázku týkající se spokojenosti na rodičovské dovolené odpovědělo, že 28 rodičů (34,6 %) je velmi spokojených. Spokojených je 47 dotazovaných (58 %) a nespokojených 5 (6,2 %). 1 rodič (1,2 %) uvedl, že je velmi nespokojený. Jako důvody dotazovaná uvedla vyčerpanost, monotónnost, nedostatek nových podnětů, psychická rozladěnost, konflikty s partnerem, pocity jako ve vězení.

Postoj k rodičovské dovolené a tím i prožívání mateřství a rodičovství závisí na několika faktorech. Míra spokojenosti být na rodičovské dovolené může být ovlivněna biologicky, kulturou, osobností rodiče, vzděláním, věkem, partnerem, osobními preferencemi, vztahy v rodině, financemi atd. Hodně záleží i na tom, jak žena žila před otěhotněním. Jestli byla aktivní, měla mnoho zájmů, přátel, měla ráda svou práci, tak jí tyto činnosti budou po nějakém čase zřejmě chybět. Může se pak cítit frustrovaná, jak třeba cítila Martina.

Martina: „Mám svou dcerku moc ráda, bojím se o ni, aby se jí třeba něco nestalo, a jsem ráda, že ji mám a že je zdravá. Ale musím přiznat, že ten stereotyp, ta monotónnost mě občas doháněl k šilenství. Těhotenství bylo příšerný, vše mě bolelo, věčně unavená, pohybovala jsem se jako slon a ty příšerný chutě. Radši bych znova rodila, než být znovu těhotná. Mateřská byla pro mě náročná, dcerka špatně spala a já se taky tím pádem nevyspala a já když se nevyspím, tak jsem totálně K. O., rozladěná, podrážděná, bez energie. Skoro denní hádky s manželem. Chyběl mi společenský a pracovní život. A jako na potvoru mi nešlo odstříkávat mateřské mléko

do láhve, tudíž jsem se skoro vůbec nemohla od Nelinky hnout. Pro mě to bylo psychicky velmi náročný období a nebýt manžela, který mi dost pomáhal, tak nevím. Byla jsem sama sobě tak protivná, že se divím, že se manžel se mnou nerozvedl. V necelém roce jsem začala pracovat, s manželem jsme se vystřídali na rodičovské dovolené a pak si pořídili chůvu. Nějaký čas pak Nelinka chodila do soukromé školky, než ji vzali do státní. Jak to je teď, je pro mě ideální. Mám klid na svou práci, můžu si klidně odjet na pár dní a já naberu energii a sílu. Jsem teď spokojená.“

Mateřství a rodičovství považuje řada žen za součást svého života, vědomě si dítě přejí, plánují, mají mateřské pudy a těší se z něho. Mít rodinu a děti je pro ně důležitou hodnotou, zvláště u těch matek, které si dítě doslova „vymodlily“. Mateřství je pro ně osobním naplněním či rozvojem, dává jim pocit osobní hodnoty, smysluplnosti života a pokračování rodu. Většina žen vidí v rodičovství možnost více poznávat samy sebe i druhého, objevovat nové podněty a učit se. Rodičovství se asi liší u mladších i starších rodičů. Mladší rodiče mají často více energie na fyzickou aktivitu než ti starší, kteří naopak jsou třeba více „verbálnější“. Některé matky jsou úzkostlivější, reagují citlivě na reakce dítěte, jsou náladové a hůře navazují nové vztahy s okolím. To se pak může projevit na celkové spokojenosti na rodičovské dovolené. Jsou matky, které si rodičovství doslova užívají.

Eva: „Dřív jsem neměla mateřské pudy. Měla jsem kamarádky s dětmi, které jsem si ráda pochovala, ale taky i je ráda vrátila. Realizovala jsem se v práci, ve sportu, s přítelem jsme si mohli jet, kam jsme chtěli. Dlouho jsem nebyla dětmi fascinovaná. Pak to přišlo. U mě platí, že se hormony zbláznily. Prostě jsem si mateřství moc užívala a stále užívám. Filipkovi se věnuji naplno a nelituji toho. A čas na sebe si taky udělám. Cvičím, zajdu si na kosmetiku a vínko s kamarádkami. Partner a prarodiče se do hlídání Filipka zapojují. Jsem opravdu spokojená.“

Věra: „Je to náročné období, hodně věcí člověk musí načas odsunout, ale vyplatí se to. Na rodičovské jsem byla spokojená. U prvního dítěte jsem byla zpočátku víc vyjukaná, u druhého to pak šlo lépe. Ale asi bych uvítala, kdyby se Petr víc zapojoval.“

Dana: „Přiznám se, že někdy mám nervy nadranc. Vychovávat dítě je někdy dost náročné a vysilující. Však to známe, jaké to je, když děti zlobí a neposlouchají.“

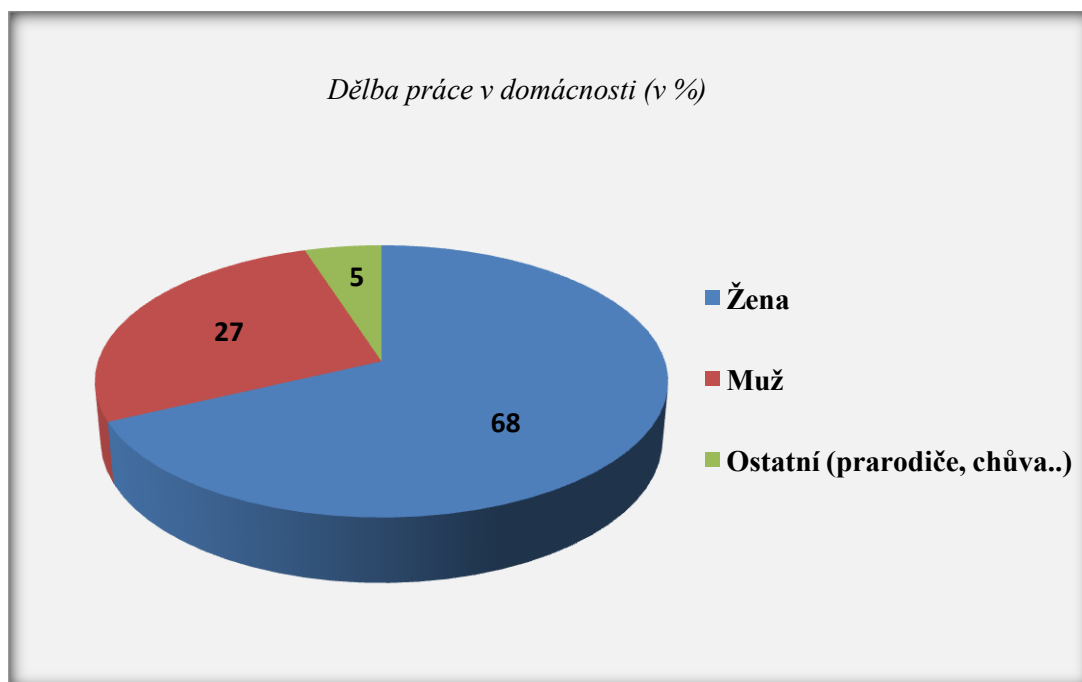
Ale pak asi to dítě musí přijít a říct „maminko“ a usměje se. To tak zahřeje u srdce, že rázem pak ta vyčerpanost a naštvanost vyprchá. Jo, rodičovství si užívám. I na své zájmy si čas udělám, to mě hodně nakopne.“

Alice: „Já si mateřství moc užívala. Míša bylo hodné mimino. Vzpomínám na to ráda, až je mi někdy líto, že mi rodičovská skončila. Tak třeba ještě někdy budu mít druhý.“

Pokuste se uvést v %, jak probíhá ve Vaší domácnosti dělba práce? (otázka č. 8)

Graf č. 2

Dělba práce v domácnosti (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

Z grafu č. 2 vyplývá, že co se týká otázky dělby práce s partnerem v domácnosti, je z 68 % případů zřejmé, že většina domácích prací je na ženách. Muži se zapojují do chodu domácnosti ve 27 % případech. Výpomoc v domácnosti, například prarodiči nebo placenou službou, využívá 5 % dotazovaných. Otcové

ve výzkumném vzorku uváděli poměr účasti obou partnerů v domácnosti napůl. Jinak v ostatních případech, kdy je na rodičovské dovolené žena, je chod domácnosti převážně na ženě. V neúplných rodinách to ani jinak moc nejde.

Je možné, že před narozením potomka byla dělba práce u partnerů půl na půl (nebo muž pomáhal více), ale ve chvíli, kdy žena nastoupí na mateřskou dovolenou, role se více vyhraní. Ke srovnání rolí může dojít, až se žena vrátí zpět do zaměstnání. Dělba práce v domácnosti úzce souvisí s chápáním jednotlivých rolí obou partnerů, jaké role oba akceptují. Do jaké míry kdo přijme svou roli, je ovlivněno rodem či tradicí a individualitou. Vliv na rozdělení rolí má životní zkušenost z předešlé rodiny, osobní hodnoty a preference, kulturní kontext neboli genderové stereotypy, vzdělání a finanční důvody (Tomešová Bartáková, 2009). Jsou ženy, které svou roli pečovat o dítě i domácnost vnímají jako přirozenou. Jsou přesvědčené, že žena je vhodnou pečovatelkou, dají na to, co by na to řeklo třeba okolí a svou dvojroli (větší část domácích prací, péče o děti a zaměstnání) berou automaticky. Některé ženy se nerady vzdávají svých povinností ve prospěch mužů, buď jim nevěří, že to zvládnou nebo mají obavy, že by ztratily takovou tu svou dominanci v domácnosti, že ony jsou nepostradatelné. Nebo jsou ženy, které by si takových mužů třeba ani pak nevážily, považovaly by je za zženštilé. Některé si myslí, že muže nepotřebují, že vše zvládnou samy. Muži se spíše více zapojují do péče o dítě než do chodu domácnosti. Nejčastěji se muži podílejí na hraní s dítětem. Myslím, že role v domácnosti jsou určené hlavně tím, kdo je v rodině živitelem rodiny a kdo má vyšší příjem. Ale to neznamená, že ten druhý, který pracuje, by se neměl nijak nezapojoovat do chodu domácnosti. Je to o kompromisech, domluvě a komunikaci obou partnerů.

Dana: Myslím, že je rozdíl v tom, že já jsem žena a Mirek je muž. Ty dispozice, který každý máme, jsou fakt asi vrozené, biologické. Třeba se chtějí zapojit, chtějí pomáhat, ale my je moc často za to ani nepochválíme. Spíš jim ještě nadáme, že to udělali špatně. Tak proč by se příště snažili, že? Ženská má pocit, že to udělá líp. Nevím, jestli chlap fakt nevidí ten prach na nábytku, že je špinavá podlaha, nebo to jen hraje a dělá, že to nevidí. Těžko říct. Mirek se do uklízení baráku zapojuje, když mi není dobře, určitě pomůže. Ale problém je v tom, že ta práce není provedena tak, jak bych chtěla já. Často to musím po něm uklidit ještě jednou, nebo na něho dohlížet. Jenomže to není dobrý, to se ten chlap pak necítí dobře.

Takže si myslím, že si za to ve většině případu můžeme sami, že oni se pak od uklízení distancují.“

Věra: „Co já bych za to dala, kdyby se Petr o něco staral. Veškerý chod domácnosti je na mě, o děti se taky víceméně starám spíše já, někdy si s nimi hraje, ale dlouho to nevydrží. Kdyby aspoň něco někdy uvařil. Někdy vyluxuje, ale to mu musím říct několikrát. Velký nákupy děláme společně. Nejčastěji je u notebooku, prý má moc práce. Hm. I dovolenou zařizují já, všechno je na mně. Přemýšlím, kde jsem udělala chybu. Asi to mají v rodině, jeho táta taky doma nic nedělá, jen si čte. Ale mě nebaví se ho o něco stále prosit.“

Martina: „S dělbou práce u nás doma jsem docela spokojená. Skoro na všem se podílíme. Společně o víkendů uklízíme, zajedeme na větší nákup do supermarketu a v týdnu se pak na ostatním nezbytným domluvíme. Roman moc rád vaří, takže i v tom se úspěšně střídáme. Žehlíme jen košile. Jak se časem u nás zlepší finanční situace, tak bychom rádi měli paní na úklid. Oba jsme pracovníě vytížení a je mi líto trávit svůj volný čas úklidem. Myslím, že je to o domluvě. Taký dělá hodně to, že Roman byl předtím, než jsme se poznali, se o sebe staral sám.“

Alice: „Když jsem byla na mateřské, tak mi přišlo logické, že z 80% to bude na mě. Manžel chodil do práce, vydělával mnohem víc než já, tudíž mi přišlo přirozené, když jsem doma, tak starost o domov je moje práce.“

Eva: „U nás doma to funguje na domluvě. Když něco potřebuji, požádám Martina a on mi většinou vyhoví. Žádám o takové úkoly, jako je nákup jídla, vyluxování, vynést odpadky, vydrhnout vanu a pohlídat Filipka. Nechci, aby pral a žehlil. Vařit neumí, ale když může, tak taky pomůže s něčím. Je to o komunikaci.“

Péči o Vaše děti a jejich výchovu obstarává především: (otázka č. 9)

Tabulka č. 19

Péče o děti

Péče o dítě	Počet	V procentech (%)
Matka	41	50,6
Otec	0	0
Matka i otec	39	48,1
Jinak	1	1,2
Celkem	81	100

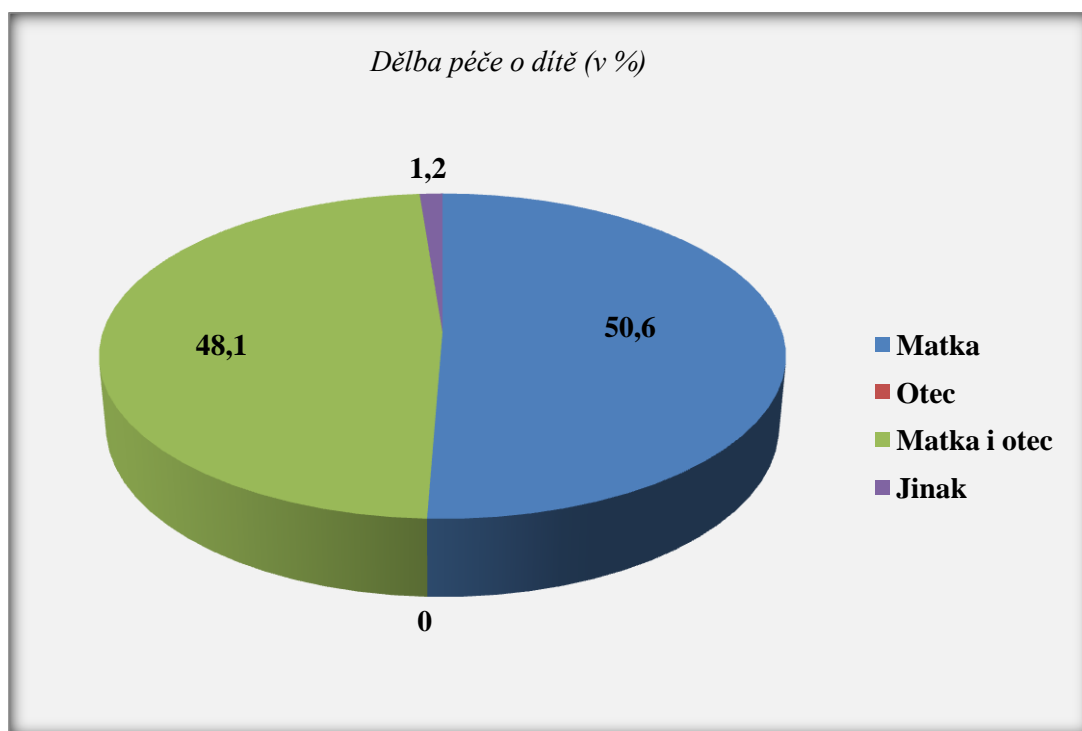
Zdroj: Vlastní výzkum

Z výsledků vyplývá, že co se týče péče o děti a jejich výchovu, je v rodinách péče o ně především záležitostí ženy. 50,6 % rodičů péči o dítě obstarává matka a 48,1 % respondentů uvedli, že se na péči o dítě podílí oba rodiče. Je zřejmé, že otcové se více zapojují do péče o dítě než do chodu domácnosti. V jednom případě bylo uvedeno, že se společně na péči a výchově dítěte podílí i prarodiče. Předpokládá se, že dělba péče o děti je lépe uskutečnitelná u sezdaných párů či partnerů, kteří žijí spolu ve společné domácnosti. U svobodných žen, které nežijí s partnerem ve společné domácnosti je předpoklad, že veškerá péče o dítě a jeho výchova je z větší části především na nich. U matek, které vychovávají a pečují o dítě s nulovou účastí partnera, bude péče o dítě zcela na nich, případně s účastí prarodičů apod.

Projekt „Táto, jak na to?“, který provedl výzkum role českého otce (Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR) prezentuje, že míra zapojení otců do péče o děti je vyšší a že jsou se svou rolí otce spokojeni. Ve většině případů obvykle v rodinách přetrvává klasická dělba rolí. Téměř všichni dotazovaní připustili, že by byli ochotni zůstat s dítětem doma jen v případě, že matka onemocní, ztrátou zaměstnání, a kdyby žena vydělávala podstatně více než muž. Jako největší překážku ve větším podílu otců na každodenní péči o děti uvedli nedostatek času, způsobený zejména nadměrným pracovním vytížením. Myslím si, že podstatný vliv na aktivnější zapojení otců do péče o děti má i věk, vzdělání, bydliště, osobní preference a socioekonomický status rodiny.

Graf č. 3

Dělbba péče o děti a podíl na jejich výchově v (%)



Zdroj: Vlastní výzkum

Martina: „*Jak jsem říkala, my se doma o domácnost a péči o Nelinku dělíme. Roman rád malou uspává. Kromě pracovních povinností máme každý svůj společenský život, takže se s hlídáním Nelinky střídáme. Jednou za 14 dní nám Nelču pohlídají naši a my si zajdeme na večeri, do kina, na výlet nebo na pivo. Při takových příležitostech si bezvadně popovídáme. Je to velice osvěžující a doporučuji všem, odejít z toho stereotypního prostředí.*“

Alice: „*Mě pomáhali naši. Hlavně teď jsem strašně moc vděčná za mamku. Jsem teď na vše sama, chodím do práce, veškerý chod domácnosti a starost o Míšu je na mně. Mamka mi dost pomůže, když je Míša nemocný a já musím do práce. Bývalý manžel si bere Míšu jednou za 14 dní na víkend a jednou za týden ho vyzvedává ze školky. Tak to mám pak volný čas pro sebe.*“

Věra: „Petr si občas s dětmi hraje a někdy je vyzvedne ze školky. V týdnu to na moc dlouho není, jelikož po večerech někdy pracuje, někdy ho to ani nebaví, což mě štve. Večerní hygiena a uspávání děti je převážně na mně. Ale o víkendech je to lepší. Když byla Terežka kojeneček, hodně s ní jezdil v kočárku po venku. Já si trošinku odpočinula. Synovi jsou čtyři roky, tak si s ním daleko víc vyhraje než předtím, Petřík byl fixovaný více na mně. Ale někdy mě štve, že se mě Petr neustále na něco ptá a nesnaží se sám, např. co dát dětem k jídlu, přitom to má vždy nachystaný.“

Dana: „Co se týče péče o Markétku, tak to se Mirek hodně snaží. Je z ní od narození nadšený, moc si ji přál a hodně si spolu vyhraji. Je vidět i na Markétce, že ho má moc ráda. Jsou na sebe zvyklí. Mirek je schopný ji vykoupat, nakrmit, obléct, vzít na procházku, uspat ji. Už jsem byla párkrát mimo domov a vždy to zvládnul velmi dobře. Takže jsem klidná, že je Markétka v pořádku, i když nejsem doma. Musím říct, že je pro mě velký přínos, jelikož si odpočinu a mohu se věnovat svým zájmům. A navíc mně zapojení otce do péče o dítě přijde přirozený, je taky rodič, ne?“

Je pro Vás kariéra důležitá? (otázka č. 13)

Tabulka č. 20

Důležitost kariéry

Důležitost kariéry	Počet	V procentech (%)
Ano	11	13,6
Ne	21	25,9
Napůl	49	60,5
Celkem	81	100

Zdroj: Vlastní výzkum

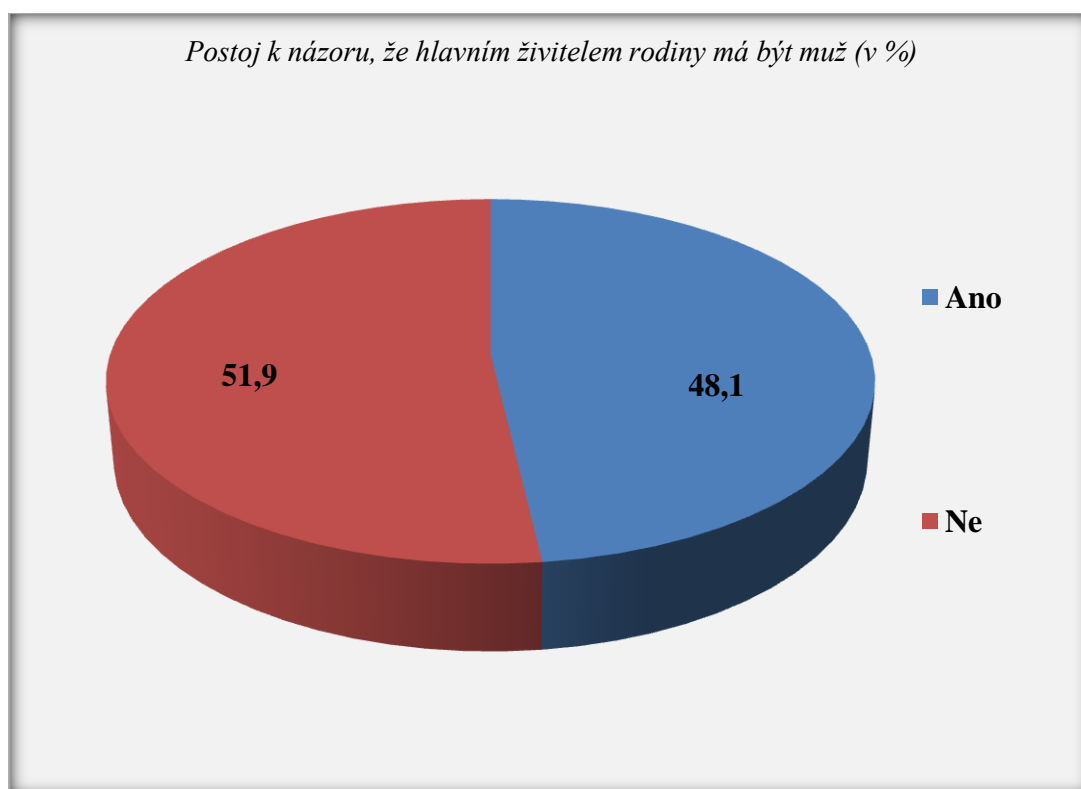
Z tabulky vyplývá, že kariéra u většiny dotazovaných je na žebříčku důležitosti napůl mezi rodinou a profesí (60,1 %), nepodstatná je v životě dotazovaných rodičů ve výši 25,9 %. Svou kariéru za důležitou ve svém životě pokládá 13,6 % rodičů. Ve většině případů respondentů, kteří odpověděli ano, bylo zaznamenáno vysokoškolské vzdělání a práce na zkrácený pracovní úvazek

nebo práce z domova. Zajímavé je, že z dotazovaných 5 mužů, kteří mají zkušenost být na rodičovské dovolené, není kariéra nejpodstatnější. Zřejmě to potvrzuje fakt, že pokud muž na nějaký čas je ochotný pečovat o dítě v rámci rodičovské dovolené či se podělit o péči dítěte s ženou, pokládá své zaměstnání za stejně důležité jako je rodina.

Souhlasíte s názorem, že hlavním živitelem rodiny by měl být muž? (otázka č. 14)

Graf č. 4

Názor dotazovaných na to, že hlavním živitelem rodiny by měl být muž a žena by měla zajišťovat péči o dítě a domácnost (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

Postoje k názoru, že by měl být muž hlavním živitelem rodiny a žena by měla mít roli pečovatelky, jsou téměř vyrovnané. 42 dotazovaných (tj. 51,9 %) nesouhlasí s tvrzením, že žena by měla mít jen roli pečovatelky a hospodyně a muž by měl chodit do zaměstnání a zajišťovat finance. 39 rodičů (48,1) zastávají tradiční

rozdělení rolí v rodině. Tři otcové, kteří se účastnili tohoto šetření, se přiklání k názoru, že muž nemusí být vždy hlavním živitelem rodiny a dva otcové si myslí, že by tato role měla být na nich.

Pokud je žena úspěšná v zaměstnání a chce se vrátit co nejdříve na trh práce, souhlasíte s názorem, že na rodičovské dovolené by mohl zůstat muž? (otázka č. 15)

Tabulka č. 21

Postoj dotazovaných k možnosti otců být na rodičovské dovolené

Názor na to, že na rodičovské dovolené by mohl být muž	Počet	V procentech (%)
Ano	63	77,8
Ne	18	22,2
Celkem	81	100

Zdroj: Vlastní výzkum

Z šetření vyplývá, že 63 rodičů (77,8 %) zastává pozitivní postoj k tomu, aby v případě úspěšnosti ženy v zaměstnání, zůstal doma s dítětem muž. Případně, že by se o tuto dobu pečování o dítě podělili. Předpokládám, že tuto volbu by partneři akceptovali především z ekonomických důvodů, kdy žena má vyšší platové ohodnocení než muž, nebo její dlouhodobá nepřítomnost v zaměstnání by ji uškodila v profesionálním růstu či kariéře a ztráty profesionálních znalostí (například lékařky, vědkyně, podnikatelky apod.). 18 dotazovaných (22,2 %) uvedlo, že na rodičovské dovolené měla být jen žena. Tyto ženy se shodují v názorech, že je proti přírodě, aby na rodičovské dovolené zůstal muž. Je možné, že některé ženy by ani nechtěly, aby je v péči o dítě zastupoval muž, jelikož by tuto činnost nezvládl. Naopak všech 5 otců jsou zastánci, že by na rodičovské dovolené mohl zůstat i muž (což je logická výpověď, když tito účastníci šetření na rodičovské dovolené byli či jsou).

Věra: „Já myslím, že je to proti přírodě. Myslím, že chlapi na mateřské nejsou ideální. Nemám nic proti tomu, aby si ženská na rodičovské přivydělávala nebo si zvolila rychlejší variantu rodičovské dovolené a šla dřív do práce. Když má zajištěné hlídání. Ale dle mého názoru, péči o malé dítě by měla zastávat žena. Myslím, že matčina péče je nenahraditelná. A chlapa by to profesně, psychologicky a společensky znevýhodňovalo.“

Eva: „Žena je těhotná, žena kojí, a tak si myslím, že je dítě fixované více na matku a je mu lépe s ní. Biologicky je pro péči o dítě předurčena žena. Chlap by měl pomáhat, je taky rodič. Ale starost o malé dítě kvůli citovému vývoji by měla být v rukách ženy. Hlavně ty první dva roky.“

Dana: „Myslím, že žena je tím, že může porodit dítě, předurčena k tomu, aby se o něj i postarala a vychovala ho. Ale v dnešní době hrají obrovskou roli na kvalitu péče a výchovu dítěte finance, proto pokud má žena lépe placené zaměstnání, měla by dle mého názoru zůstat s dítětem, co nejdéle to půjde, alespoň po dobu mateřské, a potom by na rodičovskou dovolenou měl nastoupit muž. Jsou i situace, kdy je žena hodně nemocná nebo muž je nezaměstnaný.“

Martina: „Je to na domluvě obou partnerů, když jim to tak vyhovuje, tak proč ne. Záleží na tom chlapovi, jaký je. Ženský je zbytečně někdy podceňují. Můj manžel byl na rodičovské tři měsíce a zvládal to dobře. Ve společnosti je často zažitý stereotyp, že matka, která chce pracovat a vrátí se po mateřské do práce, je špatná matka. To je nesmysl. Nejhorší co může být, když je doma matka s dítětem a je nevrlá, podrážděná, nebaví ji to. Dítě to stejně vycítí a pak jsou nespokojení oba.“

Alice: „Je lepší, když je dítětem matka. Ale asi záleží i na penězích. Bohužel. Takže na rodičovské by měl zůstat ten, kdo má nižší příjem.“

Jaký je dle Vás nejčastější problém v znevýhodnění žen na trhu práce? (otázka č. 16)

Tabulka č. 22

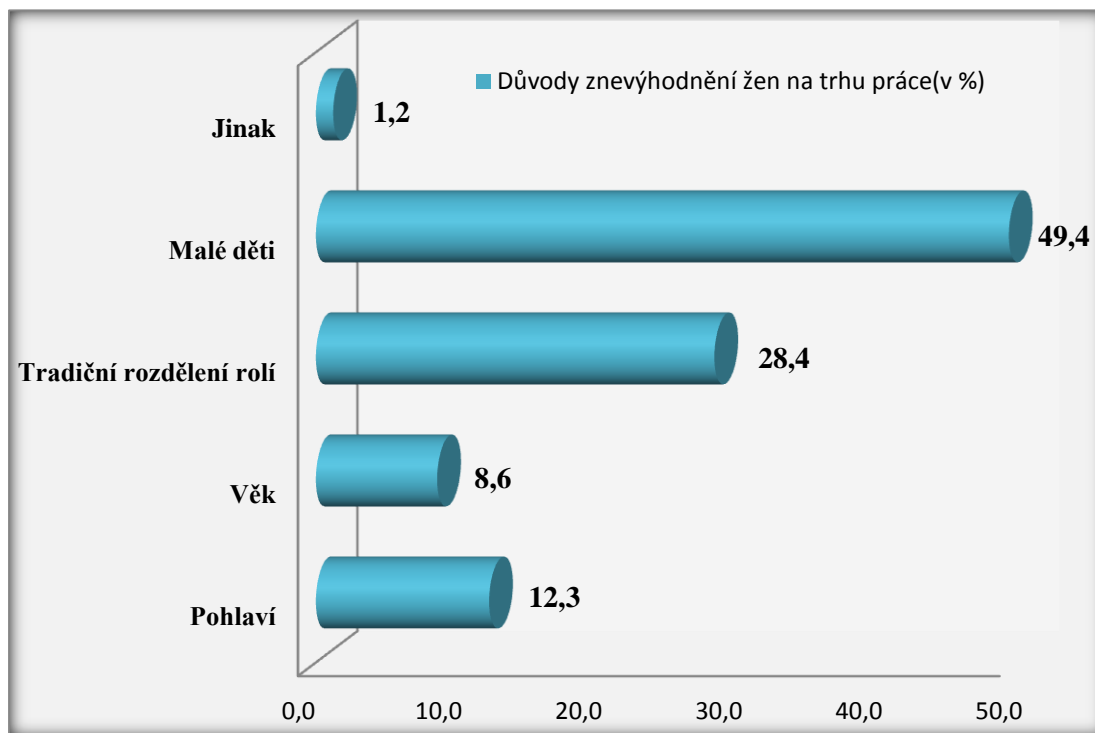
Důvody znevýhodnění žen na trhu práce

Důvody znevýhodnění žen	Počet	V procentech (%)
Pohlaví	10	12,3
Věk	7	8,6
Tradiční rozdělení rolí	23	28,4
Malé děti	40	49,4
Jinak	1	1,2
Celkem	81	100

Zdroj: Vlastní výzkum

Graf č. 5

Názory respondentů na to, co je největší příčinou, že jsou ženy na trhu práce znevýhodňovány (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

Z šetření u této otázky vyplynulo, že nejvíce dotazovaní vnímají jako znevýhodňování žen na trhu práce mít malé děti (49,4 %). 23 respondentů (28,4 %) odpovědělo, že je to tradiční rozdělení rolí. 10 rodičů (12,3 %) si myslí, že pohlaví a 7 rodičů (8,6 %), že je to kvůli věku. Jinak odpověděl 1 dotazovaný (1,2 %), že je to kombinace pohlaví, tradičního rozdělení rolí, mít malé děti a stáří. Tady opět záleží na postoji zaměstnavatele k zaměstnancům, kteří mají či plánují rodinu. Někteří zaměstnavatelé se obávají právě zmiňované časté absence kvůli nemocem dětí a řešení náhrady za nástup na mateřskou dovolenou. Jiní k rodičům vycházejí vstřícně, ví, že když jim pomůže skloubit rodinu a pracovní povinnosti, získají tím loajálního a motivovaného zaměstnance. Nehledě na to, že o dobrého zaměstnance, do kterého hodně investovali například různými školeními a vzděláváním, nechtějí přijít.

Martina: *„Myslím, že všechno dohromady. Být ženou, mít reprodukční nebo pokročilý věk, tradiční rozdělení rolí a mít dítě.“*

Dana: *„Ať se říká nebo píše, že to tak není, tak já si myslím, že ženy to mají v zaměstnání těžší. Je jim stále prisuzováno, že ony budou s dítětem doma, že se budou o něj starat v době nemoci. Nic proti tomuto modelu, ale někdo z těch rodičů to dělat musí, že? Tak proč být za to diskriminováni? A taky mi vadí, že většinou ženy na stejných pozicích jako jsou muži, se stejným vzděláním a schopnostmi, mají menší plat. Proč jako?“*

Věra: *„Jednoznačně kvůli malým dětem a tradičnímu rozdělení rolí.“*

Eva: *„Tradiční rozdělení rolí. Jsou to předsudky. Muž má náročnější zaměstnání, proto není kompetentní k péči o malé děti a očekává se, že je to role ženy.“*

Alice: *„Malé děti. Jsou s nimi spojené přerušování práce, absence kvůli nemocem dětí a pak většinou žena vyžaduje upravení pracovní doby kvůli vyzvedávání dětí ze školky. Některý zaměstnavatel to může vnímat problematičtěji, což není správné.“*

d) Opatření pro harmonizaci práce a rodiny

Využíváte služeb péče pro předškolní děti? (otázka č. 10)

Tabulka č. 23

Služby péče pro předškolní děti

Služby péče pro děti	Počet	V procentech (%)
Ne	51	63
Ano	30	37
Celkem	81	100

Zdroj: Vlastní výzkum

Z celkového počtu dotazovaných, kteří se účastnili tohoto šetření, odpovědělo 51 rodičů (63 %), že služby určené pro péči o předškolní děti nevyužívají. Je možné, že dotazovaní rodiče jsou aktuálně na mateřské či rodičovské dovolené s kojencem nebo batoletem do tří let věku. Nebo z kapacitních důvodů se jim dítě nepodařilo do institucionální péče umístit. Rodiče v počtu 30 (tj. 37 %), kteří dostupné služby péče pro předškolní děti využívají, uváděli využití především mateřských škol. Veřejné mateřské školky jsou nejčastěji využívány od tří let věku dítěte (tento věk je jedno z kritérií pro přijetí do mateřské školy), ve větších městech však i v tomto věku nezaručuje zařazení do kolektivní péče a často děti nastupují až ve věku čtyř let. Pro nedostatek školek a její kapacity, pracující rodiče dále využívají soukromé služby v podobě chův. Překážkou pro využívání soukromých jeslí či mateřských škol, a dále soukromých agentur na hlídání dětí, je finanční náročnost. Obecně známá je i u některých rodičů nedůvěra v soukromé instituce. Každopádně je evidentní překážka v podobě nedostatku kapacitních míst mateřských školek, a pokud si rodiče nemohou dovolit platit soukromé školy a nemají pomoci od svých prarodičů, nastává problém pro rodiče (zejména pro ženy) v návratu zpět na pracovní trh.

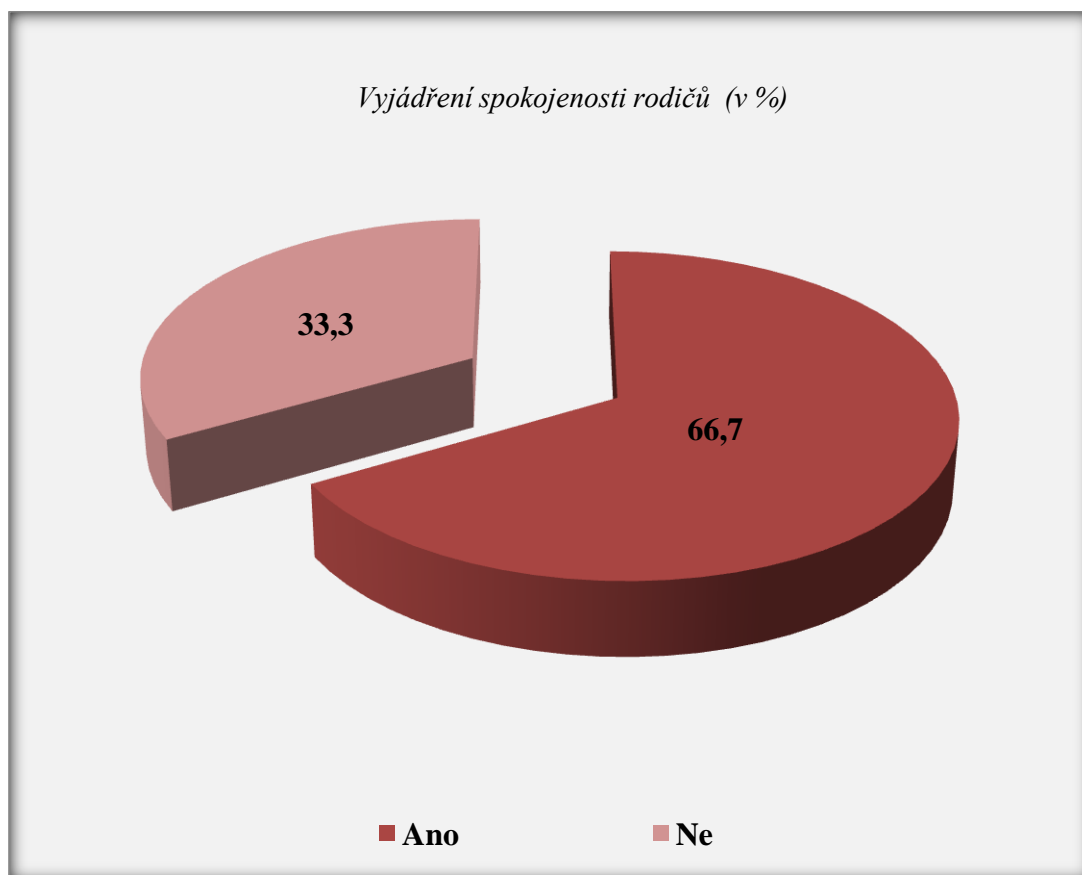
Zajímavé je, že na následující otázku týkající se spokojenosti s aktuální nabídkou služeb péče o předškolní děti (**graf č. 5**), odpovědělo 54 rodičů (66,7 %),

že jsou spokojeni. Nespokojenost projevilo 27 rodičů (33,3 %). Nejčastější důvody nespokojenosti rodičů jsou právě zmíněná nedostatečná kapacita míst ve veřejných mateřských školách a nekorektní přijímací řízení do mateřských škol. Spokojenost rodičů je s ostatní nabídkou služeb péče o děti, například možnosti navštěvovat s dětmi různá mateřská centra, které nabízí aktivity a programy pro malé děti. Rodiče mají možnost využívat například plavání kojenců, různá cvičení pro batolata a příjemné jsou baby kavárny, které však většinou nabízí velká města.

Jste s aktuální nabídkou služeb péče o děti spokojená/spokojený? (otázka č. 11)

Graf č. 5

Vyjádření respondentů se spokojeností se službami péče o předškolní děti (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

Martina: „Do školek ve velkých městech je hrozná tlačěnka. Umístit do státní školky dvouleté dítě je téměř nemožné. Měla jsem problém Nelinku tam dostat, i když ji byly tři roky. A jelikož jsem to nevzdala a chodila do školky orodovat, tak mi ji na konec vzali. Asi je dobré projevit o školku velký zájem, nabídnout své služby a pomoc. Hodně školek ocení aktivitu rodičů a zapojení se do dění školky. Jinak do té doby jsme hlídání řešili placenou chůvou a pak soukromou školku.“

Dana: „Mě to jejich přijímací řízení přijde nekorektní. Markétka je na konci září, takže tři roky 1. září mít nebude, tudíž má o bod míň. Přitom vývojově je na tom daleko líp než některé starší děti, ale to nikoho nezajímá. Sourozence ve školce nemáme, což jsou dva body. V září se chci vrátit zpět do práce, končí mi rodičovská. Takže když mi ji z kapacitních důvodů nevezmou, tak budeme muset najít nějakou placenou chůvu nebo soukromou školku. A to bude finančně náročný, jelikož platíme hypotéku. Jinak co se týče nabídek, jak využívat čas s dítětem si myslím, že je u nás nabídka pestrá. Super jsou mateřská centra, různá cvičení pro batolata a plavání“

Eva: „Ti, co jsou z menšího města nebo z vesnice možná takový problém nemají. Pokud mají rodiče práci, tak jim dítě do školky vezmou. Ale třeba v Brně je to fakt problém. Kolikrát i v placených školkách mají přeplněno. Mě se nelíbí ten velký počet dětí v jedné třídě a jedna či dvě učitelky. Jinak co mi třeba chybí na vesnicích a malých městech, že tam nejsou baby kavárny, dětský koutky apod.“

Věra: „Přeplněné školky a málo učitelek. Není individuální přístup. To nemusí některým dětem vyhovovat. Petřík je introvert, tak zpočátku s ním byli problémy. Nechtěl se zapojovat. Kdybych měla víc peněz, zkusila bych soukromou školku. Ale slyšela jsem od kamarádky, že i tam jsou problémy například s komunikací, nebo přístupem k dětem.“

Alice: „Setkala jsem se někde i s malou odborností. A navíc některé služby jsou spíše aktuální módní záležitostí, například Helen Doron apod. Všichni to doporučují a navštěvují, rozjede se tzv. boom.“

Vzděláváte se a rozšiřujete si své profesní znalosti a dovednosti během rodičovské dovolené? (otázka č. 12)

Tabulka č. 24

Vzdělávání rodičů během rodičovské dovolené

Vzdělávání rodičů na RD	Počet	V procentech (%)
Ne	45	55,6
Ano	36	44,4
Celkem	81	100

Zdroj: Vlastní výzkum

Během rodičovské dovolené se dle výpovědi dotazovaných vzdělávalo či vzdělává 36 rodičů (44,4 %). 45 rodičů (55,6 %) uvedlo, že vzdělávacím aktivitám během rodičovské nevěnovali či nevěnují. Nejčastěji dotazovaní uváděli jako rozšiřování svých znalostí učení se cizím jazykům. Někteří si na rodičovské dovolené dodělávají vysokou školu.

Myslím si, že vzdělávat se během rodičovské dovolené je velice přínosné jak pro matku, tak pro její okolí. Odreaguje se, nabere energii, posílí sebevědomí a neztratí kontakt jak s okolím, tak i se svým zaměstnáním. A hlavně, když matka na sobě pracuje či něco studuje, potřebuje k tomu svůj volný čas, tudíž je potřeba do péče o dítě a domácnost zapojit i partnera.

Dana: „Chodím 1x týdně na angličtinu. Potřebuji to ke své profesi. Nemůžu si dovolit v ní polevit, 3 roky rodičovské je dost dlouhá doba. Je fajn na chvíli utéct od mateřských povinností a navíc si tím posiluji i sebevědomí.“

Alice: „Tak to já bych teda na rodičovské nedala. Já ve volné chvíli si šla buď lehnout, nebo jsem uklízela.“

Věra: „Byla jsem tak unavená, že myšlenky na nějaké učení jsem neměla. Když děcka usnuly, musela jsem se obstarávat domácnost a vařit na druhý den. Obdivuji každého, kdo se na rodičovské vzdělává. Klobouk dolů!“

Jaká opatření byste v rámci harmonizace rodiny a zaměstnání uvítal/a? (otázka č. 17)

Tabulka č. 25

Názory rodičů na opatření pro lepší harmonizaci rodiny a práce

Opatření rodičů	Počet	V procentech (%)
Práce z domu	15	18,5
Pružná pracovní doba	22	27,2
Zkrácený pracovní úvazek	12	14,8
Lepší služby péče o děti	9	11,1
Firemní školky	19	23,5
Jiné	4	4,9
Celkem	81	100

Zdroj: Vlastní výzkum

Z uvedených opatření pro lepší harmonizaci rodiny a práce by nejvíce rodičů uvítalo pružnou pracovní dobu, a to v počtu 22 dotazovaných (27,2 %). Zájem o možnost nabídky firemních školek by uvítalo 19 rodičů (23,5 %). Zkrácený pracovní úvazek uvedlo 12 rodičů (14,8 %) a práci z domova 15 dotazovaných (18,5 %). Lepší služby péče o děti by uvítalo 9 rodičů (11,1 %) a jiné odpověděli 4 dotazovaní (4,9). 4 ženy by uvítaly větší angažovanost mužů-otců a kombinaci pružné pracovní doby s lepšími službami péče o děti.

Martina: „Já bych uvítala lepší služby péče o děti. Mimo některých soukromých školek většina veřejných mateřských škol má nekompatibilní otevírací dobu s naší pracovní dobou. Vyhovoval by nám delší provoz. Pak je to stres stíhat všechno.“

Eva: „Jsem jednoznačně pro pružnou pracovní dobu. Zpočátku by mi vyhovovala práce na zkrácený pracovní úvazek, abych stíhala vyzvednout Filipka ze školky a taky se mu věnovat. Zajímavé jsou i firemní školky, ale těch u nás málo.“

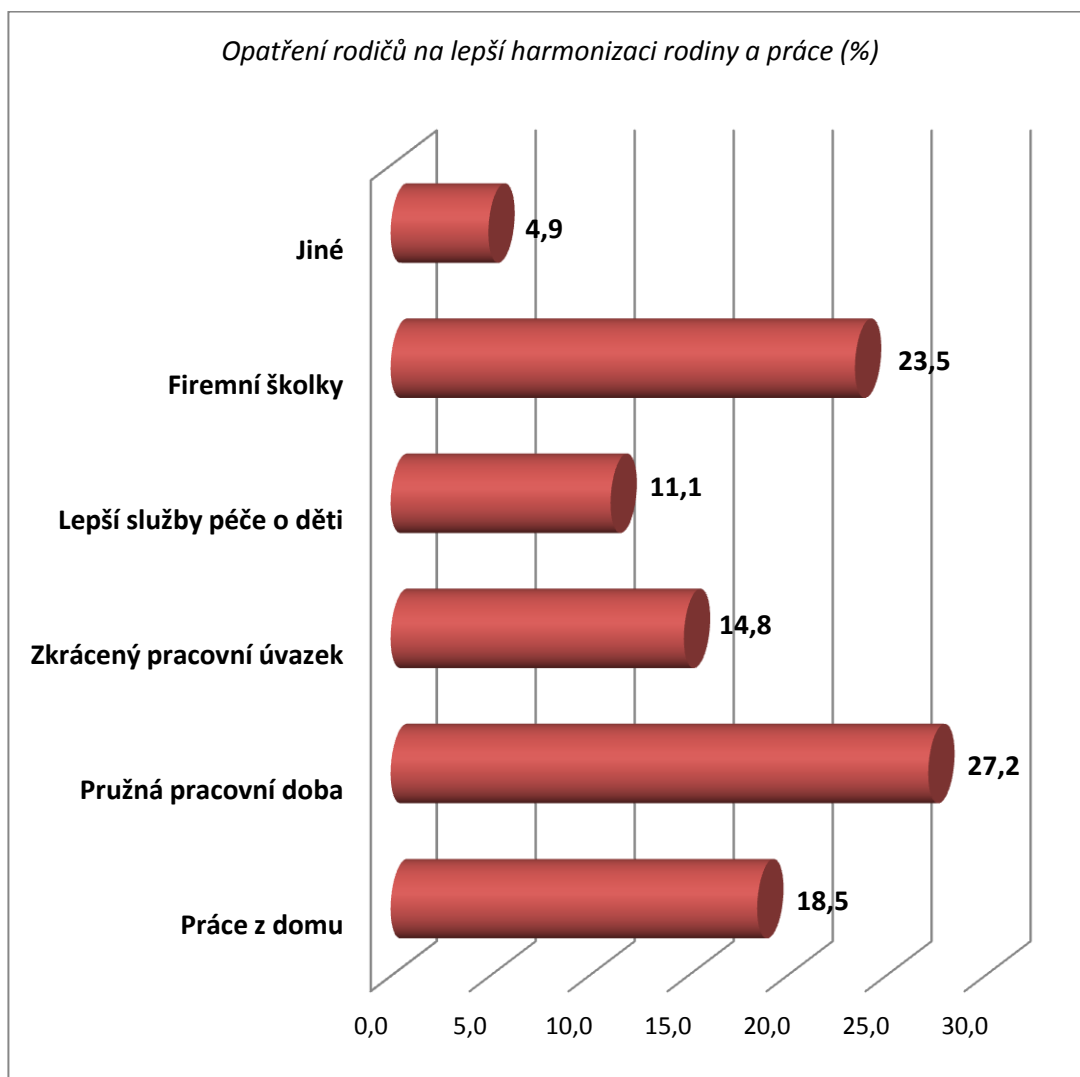
Věra: „Zkrácený pracovní úvazek je fajn, ale zas míň peněz. Navíc u mé práce by to nešlo. Uvítala bych pružnou pracovní dobu.“

Alice: „Mně by vyhovovala pružná pracovní doba.“

Dana: „Markétce budou sotva 3 roky, když nastoupím zpět do práce. Takže bych se jí ráda věnovala a nechtěla bych sedět v práci od rána do večera. Takže teď by mi vyhovovala nabídka práce na zkrácený pracovní úvazek, ani by mi nevadilo, že bych měla nižší příjem. Problém je takovou práci najít. Jinak by se mi líbila možnost využívat firemních školek.“

Graf č. 6

Vyjádření rodičů k opatřením, které by jim usnadnily harmonizaci rodiny a zaměstnání (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

Z šetření vyplývá, že o flexibilní pracovní úvazky ze strany dotazovaných zájem je. Pružná pracovní doba se jeví jako nejzajímavějším opatřením pro rodiče s malými dětmi. Zájem by byl i o firemní školky, ale v praxi je jejich nabídka velice omezená. Firemní školky jsou jedním z opatření, které podporují uplatnění rovných příležitosti zaměstnanců na trhu práce. Firemní zařízení si mohou dovolit především velké a bohaté firmy a často nejsou dostupná pro každého zaměstnance ve firmě (i když ve firmě, ve které pracuje, se firemní školka provozuje). Jejich nedostatek může být zapříčiněno vysokými náklady (získání dotací z Evropského sociálního fondu je problematické) s nemožností daňové uznatelnosti nákladů (i když zákonodárci slibují od 1. 7. 2012 uznání daňových nákladů na zřízení a provoz firemních školek) a přísnými hygienickými opatřeními.

Rodiče namítají, že nabídka zkrácených úvazků je u nás nízká. Řada zaměstnavatelů v tom vidí spíše nevýhody a nabízí je především zaměstnancům s vysokou kvalifikací v určitých oblastech. Ze zkrácených úvazků plynou i nevýhody pro zaměstnance, a to v nižším platovém ohodnocení, nižší pracovněprávní ochrana, jistota a omezené nároky na zaměstnanecké benefity (Sirovátka, 2008:228). Proto je tato forma pracovního úvazku přijatelnější více pro partnera s nižším příjmem než má ten druhý, je vhodnější pro osobu, která o někoho pečuje. Pro muže, jako hlavního živitele rodiny, je z finančního hlediska nevýhodná. Nejčastěji o zkrácený úvazek mají zájem spíše ženy. Faktem je, že se dá většinou celý obsah práce na hlavní pracovní úvazek zvládnout i za zkrácený úvazek (za 6 hodin práce se dá zvládnout to co za 8 hodin, jelikož jde hlavně o organizaci práce a času), ale za nižší platové ohodnocení.

Oblíbená u rodičů s malými dětmi je pružná pracovní doba. V tomto bývají zaměstnavatelé asi nejvstřícnější. Nevýhodou je obtížná kontrola, evidence a sledování skutečného využívání pracovní doby a nemožnost se spolehnout na přítomnost zaměstnance (Sirovátka, 2008:232). Práce z domova je vhodná jen pro některé obory a určité pracovní pozice. Lze ji kombinovat s hlavním pracovním úvazkem. Důležité je, aby si rodiče uměli velice dobře zorganizovat čas, uměli ho správně rozdělit mezi rodinu a práci, protože pak je tendence pracovat déle a po večerech.

Jakákoliv opatření ze strany zaměstnavatelů, které by usnadnily harmonizaci práce a rodiny, jsou pro rodiče s malými dětmi přínosem. Myslím si, že pokud zaměstnavatel přistupuje ke svým zaměstnancům přátelsky, je k nim vstřícný, často

je tím vede k větší produktivitě, loajálnosti a dobrému jménu firmy. Zajímavým benefitem pro rodiče s dětmi je například volno na vyřízení rodinných záležitostí a posunutí nebo zkrácení pracovní doby. Myslím, že flexibilní formy práce pro rodiče s malými dětmi jsou velmi dobrým řešením pro skloubení svých pracovních povinností s péčí o děti a domácnost.

4.4 Potvrzení a vyvrácení hypotéz, závěry šetření

Na základě dotazníkového šetření můžeme provést potvrzení nebo vyvrácení zadaných hypotéz:

Hypotéza č. 1:

Na rodičovské dovolené jsou více spokojené ženy s nižším vzděláním, jako ženy se vzděláním vyšším.

Na otázku č. 7, týkající se spokojenosti rodičů na rodičovské dovolené odpovědělo, že 28 rodičů, tj. 34,6 % je velmi spokojených. Z toho velkou spokojenost na rodičovské uvedl 1 otec. 20 žen, které označily, že jsou na rodičovské dovolené velmi spokojené, mají vyšší odborné a vysokoškolské vzdělání. 7 žen jsou buď vyučené, nebo mají vzdělání středoškolské.

Hypotéza byla vyvrácena.

Hypotéza č. 2:

Délku rodičovské dovolené tři roky volí rodiče častěji, jako kratší varianty rodičovské dovolené.

V této otázce jsem zjišťovala, jaká varianta délky rodičovské dovolené byla pro rodiče nejvíce přijatelnější a nejvýhodnější. 45 rodičů, tj. 55,6 si vybrali délku na tři roky. Dvouletou délku volili 26 respondentů, tj. 32,1 %. Čtyřletá byla vyhovující pro 10 rodičů, tj. 12,3 %.

Hypotéza se potvrdila.

Hypotéza č. 3:

Větší část rodičů preferuje tradiční dělbu rolí – muž živitel, matka na rodičovské dovolené, před rovnocennou dělbou rolí.

Tato hypotéza se týká otázek č. 14 a č. 15.

V otázce č. 14 jsem se ptala na názor rodičů, jestli souhlasí s tvrzením, že hlavním živitelem by měl být muž. Souhlasilo 39 rodičů, tj. 48,1 % a nesouhlasilo 42 rodičů, tj. 51,9 %.

V otázce č. 15 jsem zjišťovala postoj rodičů k možnosti otců být na rodičovské dovolené. 63 rodičů, tj. 77,8 % zastává pozitivní postoj. 18 rodičů, tj. 22,2 % s touto možností nesouhlasilo.

Hypotéza se nepotvrdila.

Hypotéza č. 4:

Muži se podílejí na chodu domácnosti a péči o děti v menší míře než ženy.

K hypotéze se vztahují otázky č. 8 a č. 9.

Otázka č. 8 zjišťovala, jak probíhá u respondentů dělba práce v domácnosti. V 68 % případu je veškerá domácnost v roli ženy. Muži se zapojují do chodu domácnosti ve 27 % případu. 5 % připadá na pomoc zvenčí, nejčastěji v podobě prarodičů.

V otázce č. 9 jsem se ptala, kdo nejvíce zajišťuje péči a výchovu o děti. 41 rodičů, tj. 50,6 %, uvedli, že je hlavně na ženách. A 39 rodičů, tj. 48,1 % se o péči o děti dělí rovným dílem.

Hypotéza se potvrdila.

Hypotéza č. 5:

Předpokládám, že nabídka zaměstnavatelů pracovat na zkrácený pracovní úvazek bude nižší než poptávka rodičů.

Otázkou č. 3 jsem zjišťovala, zda zaměstnavatelé v České republice nabízí rodičům možnost práce na zkrácený úvazek. 56 rodičů, tj. 69,1 % uvedli, že jim tato možnost

nebyla nabídnuta. 17 rodičů, tj. 21 % tuto příležitost od zaměstnavatele dostali. 8 rodičů uvedlo, že se jich to netýká, protože jsou OSVČ.

Hypotéza byla potvrzena.

Hypotéza č. 6:

Předpokládám, že v rámci harmonizace rodiny a práce budou rodiče nejčastěji volit opatření ve formě flexibilní pracovní doby.

Na otázku č. 17 jaká opatření by rodiče uvítali pro lepší sladování rodiny a práce odpovědělo 22 rodičů, tj. 27,6 %, že by uvítali flexibilní pracovní dobu. 15 rodičů, tj. 18,5 %, uvedlo práci z domova a 12 rodičů, tj. 14,8 %. Firemní školky by pomohly 19 rodičům, tj. 23,5 %. Lepší služby péče o děti by uvítali 9 rodičů, tj. 11,1 %.

Hypotéza se potvrdila.

Závěr

Narození dítěte a stát se rodičem je nejen radostná, naplňující, významná událost, ale zároveň i náročná, zodpovědná činnost. Postoj k mateřství a rodičovství je určován dle individuálních preferencí, hodnot a cílů. Společně s prací je rodina významnou součástí kvality života lidí. Zvládat rodičovskou úlohu není jednoduché, někomu to jde lépe, jinému mu podmínky a okolnosti rodičovství ztěžují. Jsou rodiče, kteří svou roli matky nebo otce prožívají velmi spokojeně, zhostí se jí bez větších problémů. Někteří potřebují a chtějí pomoc a podporu. Případně se i stane, že svou rodičovskou roli nezvládnou. Jsou však rodiče, kteří se nechtějí obětovat svému mateřství a chtějí zastávat i jinou roli, než tu pečovatelskou. Tou druhou rolí nejčastěji bývá role pracovní. Důsledkem feminizace dochází ke změnám hodnot a životního stylu, roste důraz na genderovou rovnost a proměny sociální politiky. Ženy se chtějí aktivně podílet na ekonomickém a společenském životě. Chtějí se seberealizovat. S tím vyvstává otázka, jak nejlépe sladovat rodičovství se zaměstnáním, aby se daly obě oblasti úspěšně zkombinovat.

Cílem mé práce byla interpretace problému, který řešil nebo aktuálně řeší každý rodič, usilující o co nejefektivnější harmonizaci rodiny a zaměstnání. Snažila jsem se zjistit postoje rodičů s dětmi v předškolním věku k problematice týkající se slučitelnosti rodinného a pracovního života. Pokusila jsem se co nejobjektivněji popsat postoje, názory a potřeby rodičů na rodičovské dovolené. Ve výzkumném šetření jsem se zaměřila na otázky týkající se zaměstnání, služeb péče o děti, jaké strategie rodiče uplatňují po návratu z rodičovské dovolené na trh práce, jak je to u nich s genderovou dělbou rolí a jaká opatření by rodičům pomohly překonávat překážky při sladování rodinného a pracovního života. Tyto aspekty velmi ovlivňují postoje rodičů k rodičovské dovolené.

Můj výzkumný soubor se skládal ze 76 matek a 5 otců. Nejpočetnější skupinou ve věku 26–35 let, která se šetření účastnila, byli rodiče s vysokoškolským vzděláním. I když ženy s vyšším vzděláním, mají větší ambice se seberealizovat a rychleji se vracet do svého zaměstnání, v šetření se projevilo, že tyto ženy jsou na rodičovské dovolené nejspokojenější a velmi často si zvolily variantu délky tříleté

rodičovské dovolené. 74% dotazovaných rodičů preferují mít rodinu ve statusu manželském. Dotazovaní v 72,8 % případu žijí v tříčlenné domácnosti, rodiče nejčastěji uváděli jedno dítě. Někteří rodiče aktuálně řeší bytovou otázku a s tím jsou spojené vysoké náklady a rodiny potřebují dva příjmy, tudíž matky se po skončení rodičovské dovolené vrací zpět do zaměstnání. Dále, co by zejména ženy uvítaly, kdyby se jejich partneři více zapojovali do rodičovské péče a pomáhali jim s chodem domácnosti. Myslím, že účast otců je podmíněna přístupem ženy. Jelikož jsou ženy, které se nerady vzdávají svých mateřských povinností ve prospěch muže. Některé ženy se myslí, že by otcové péči o dítě nezvládli. Tím, že ženy muže nepodpoří, tak je spíše odradí. Jsou ženy, které ani pomoc od partnera nevyžadují, jsou ovlivněné například předchozím tradičním modelem v rodině a na rovném genderovém rozdělení rolí netrvaly. V některých rodinách jsou zakořeněné předsudky, že muži nejsou kompetentní k péči o malé děti a ve společnosti se očekává, že je to role matky. Jsou muži, kterým péče o malé dítě prostě nebaví. Každému rodiči vyhovuje něco jiného. Ne každá žena chce mít zároveň práci a rodinu. A pokud žena cítí, že se chce během rodičovské dovolené seberealizovat, přivydělat si, být v kontaktu s lidmi, vzdělávat se, nebo se chce dříve zapojit do pracovního procesu, měla by mít veškerou pomoc a podporu celé rodiny. Protože v opačném případě může být žena na rodičovské dovolené nespokojená a frustrovaná.

Nejvíce, čeho se ženy obávají, je návrat na pracovní trh vzhledem k věku svého dítěte a jeho problémového umístění do veřejných mateřských školek. Ženy žijící ve městě Brno se s nedostatečnou kapacitou školek setkávají nejčastěji. Pro zajímavost pro rok 2012 (mimo Brno-střed, kde se nekonala forma elektronického přihlašování) bylo podáno 4637 přihlášek do mateřských škol s volnou kapacitou v počtu 2554 (www.zapisdoms.brno). Obtížná situace nastává pro ženy, které si hledají nové zaměstnání, nemají finanční prostředky na alternativní formu péče o dítě, partner je pracovním vyčerpán a nemůže se dělit o péči o dítě během dne a prarodiče jsou pracující. Taková žena zřejmě bude muset volit placenou formu péče o dítě, ale bude muset přihlídnout k výši poplatků za soukromé školky a svému platovému ohodnocení, jestli se jí to vůbec vyplatí. Ženy na vysokých pozicích s vyšším příjmem si pravděpodobně mohou dovolit platit soukromé služby péče o dítě, nebo si najmout chůvu a paní na úklid. Nebo se případně prostřídají s partnerem. Řešení je záležitostí každého rodiče. Nelze zrealizovat jeden rodinný

model, který by vyhovoval všem rodičům. Každopádně celá harmonizace rodiny a práce je o pečlivém plánování, dobré logistice, podpoře zaměstnavatelů, pomoci prarodičů a o spoluúčasti partnera. Je to taky o financích a dobrém nastavení rodinné a sociální politiky státu. Je třeba dobrými právními předpisy o mateřské (otcovské) a rodičovské dovolené motivovat rodiny, aby se rodilo více dětí.

Zlepšení v rámci harmonizace práce a rodiny bych viděla ve větší státní podpoře alternativních forem péče o děti, firemních školek, otcovské dovolené, vzájemné rodičovské výpomoci, placeného hlídání dětí v rodině, vyšších daňových slev na dítě a v podpoře částečných pracovních úvazků slevami na dani pro zaměstnavatele. Ze strany zaměstnavatelů bych uvítala vstřícný přístup především k ženám s malými dětmi, a pokud je to alespoň možné, umožnit jim flexibilní pracovní úvazek, a to ve formě pružné pracovní doby či zkráceného pracovního úvazku. Zjistila jsem, že o tuto formu práce zájem ze strany rodičů je. Dále se mi potvrdilo to, že stále v rodinách převládá genderová nerovnost v péči o děti a v dělbě práce v domácnosti. Ženy si přejí, aby se muži zajímali jak o ně, tak o děti a pomohli jim s chodem domácností. Otcové jsou taky rodičové, tudíž zapojit se do péče o děti a domácnost by mělo být samozřejmostí a ženy by je v tom měly podporovat, pomáhat jim v tom a společně své rodičovství sdílet. Muži mají zásadní vliv na dosahování genderové rovnosti, protože pokud se nezapojí do rodinných činností, nemohou ženy dosáhnout rovného postavení na trhu práce. Jakákoliv pomoc a podpora partnera je pro ženu, která je unavená, bez energie, žijící ve stereotypu, velice přínosná a motivující.

Ne nadarmo se říká: „spokojená matka = spokojené dítě = spokojená rodina“. Rodina je nejvýznamnějším prostředím, která má vliv na utváření osobnosti člověka. Jelikož se dítě primárně učí od svých rodičů a potřebuje od nich lásku a péči, nemělo by se rodičovství v žádném případě podceňovat. Pokud mají být rodiče spokojeni a úspěšní ve svém rodičovství, měla by jim věnována patřičná pozornost, podpora a pomoc.

Téma diplomové práce úzce souvisí se sociální pedagogikou v několika skutečnostech. Jedna z nich je hlavně význam rodiny v reprodukčním, socializačním, výchovném, ekonomickém, sociálním a psychologickém procesu. Nejdůležitější pro dítě je funkce emocionální. Významným prostředím člověka je rodina. Rodina je primárním prostředím, ve kterém se člověk vychovává a socializuje. S pomocí

výchovně-vzdělávacích zařízeních si člověk osvojuje své sociální role, přijímat pravidla života ve společnosti, komunikovat, spolupracovat, umět navazovat vztahy a vytvářet si předpoklady k sebevýchově (Kraus, 2001). Má práce o rodičovské dovolené dále souvisí v rámci sociální pedagogiky například s proměnami současné společnosti, globalizací, prostředím a jeho vlivem na člověka, mezilidskými vztahy, sociálním systémem, sociální politikou, utvářením zdravého životního stylu, životními situacemi, kvalitou života, poradenstvím, sociální prací apod. Domov, rodina, zdraví, přátelé, práce, vztahy, volný čas, hodnoty, postoje, cíle, každodenní život atd., jsou oblasti, které na základě úrovně spokojenosti či nespokojenosti a důležitosti, ovlivňují kvalitu života každého jedince (Vaňurová, Mühlpachr, 2005).

Získané data z dotazníkového šetření mohou posloužit k vytváření rodinných programů či ke vzniku projektů v oblasti péče o děti v předškolním věku. Celá práce by mohla být přínosem pro všechny rodiče s malými dětmi nebo nastávající rodiče, protože informovanost je žádoucí pro úspěšnou kombinaci rodinného a pracovního života a pozitivní postoj k rodičovské dovolené.

Resumé

Ve své diplomové práci s názvem „Postoje k rodičovské dovolené“ jsem se zaměřila na názory, postoje a potřeby rodičů s malými dětmi týkající se problematiky harmonizace rodiny a zaměstnání. Úspěšná kombinace rodinného a pracovního života je významným úkolem pro každého rodiče, který se vrací zpět na trh práce. Cílem diplomové práce je zjištění, jaké strategie používají a preferují rodiče při harmonizaci rodiny, rodičovství a zaměstnání, a jaká opatření by jim sladění těchto dvou sfér mohly usnadnit. Také se zaměřuji na genderovou rovnost (nerovnost) v rodinách a jakou úlohu hraje postavení partnera v aktivním rodičovství.

V první části práce jsem se zamyslela nad postavením žen v rodině a ve společnosti, jak se vyvíjela její úloha od historie po současnost vlivem společenských a politických změn. Věnuji se pojmům mateřství, rodičovství, otcovství, mateřská a rodičovská dovolená. Dále jsem se zabývala problematikou genderu a genderových rolí. V druhé části práce jsem se zaměřila na vztah mezi rodinou a zaměstnáním v životě rodičů s malými dětmi. Jaký mají současné ženy postoj k rodinnému a profesnímu životu a zda pociťují znevýhodnění na trhu práce. Zaměřila jsem se na zaměstnavatele a jejich přístup k rodičům s dětmi v předškolním věku, jaké formy pracovních úvazků jsou nabízeny a jak rodičovství ovlivňuje nezaměstnanost žen. V třetí kapitole jsem se věnovala harmonizaci rodiny a práce. Zde jsem se zabývala českou a evropskou rodinnou politikou, úlohou partnerství a opatřeními v rámci sladování práce a rodiny. Ve čtvrté kapitole jsem provedla zpracování dat z dotazníkového šetření a uskutečněných rozhovorů. Poté jsem uskutečnila vyhodnocení výsledků a hypotéz. V závěru práce jsem shrnula podstatné informace získané z teoretické a praktické části.

Anotace

Autorka: Bc. Dagmar Hrůzová

Název práce: Postoje k rodičovské dovolené

Být rodičem je jak radostná, tak i náročná životní etapa. Postoj k rodičovství je určován dle tradic, hodnot, vzdělání, věku, pohlaví, individuálních preferencí a cílů. Společně se zaměstnáním je rodina významnou součástí kvality života lidí. Práce se zabývá problematikou harmonizace rodinného a pracovního života z pohledu rodičů mající děti v předškolním věku. Pozornost je věnována postavení žen ve společnosti, genderové dělbě rolí, významu partnerství při sladování rodiny a práce, přístupu zaměstnavatelů k rodičům a rodinné politice státu. V empirické části práce pomocí dotazníkového šetření a rozhovorů zjišťuji názory, postoje a potřeby rodičů na vybrané otázky týkající se rodičovství a zaměstnání.

Klíčová slova: rodičovská dovolená, rodičovství, péče o dítě, rodina, gender, zaměstnanost žen, harmonizace práce a rodiny.

Annotation

Author: Bc. Dagmar Hrůzová

Title: Attitudes to parental leave

To be parent is both happy and demanding living period. The attitude to parenthood is determined tradition, values, education, age, gender, individual preferences and aims. Family together with work is significant part of people quality life. The attention is dedicated to the women position in the society, gender division of roles, the partnership importance during the harmonization of family and work, the employer attitude to parents and the family state policy. I have made a survey by questionnaire and interviews which probes the opinions, attitudes and needs of parents on the selected questions regarding parenthood and work in the practical part of the diploma thesis.

Key words: parental leave, parenthood, care of child, family, gender, women employment, harmonization of work and family.

Seznam použité literatury

Zákony, právní předpisy

1. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/54/ES o zavedení zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti zaměstnání a povolání. Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:cs:PDF>
2. Zákon č. 187/2006 Sb., § 32, § 36, § 38, § 42-44, o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z187_2006o
http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701/.cmd/ad/.c/313/.ce/10821/.p/8411/_s.155/701?PC_8411_number1=187/2006&PC_8411_l=187/2006&PC_8411_pi=0&PC_8411_ps=50⩅
3. Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře § 44-46, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/2>
4. Zákoník práce č. 262/2006 Sb., § 191-198, § 238-241, § 242, ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <http://zakony.kurzy.cz/262-2006-zakonik-prace/>
5. Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009
6. Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-455-1991-sb-o-zivnostenskem-podnikani-zivnostensky-zakon/>
7. Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů. Dostupné z: [http://www.zakonycr.cz/seznamy/561-2004-sb-zakon-o-predskolnim-zakladnim-strednim-vyssim-odbornem-a-jinem-vzdelavani-\(skolsky-zakon\).html](http://www.zakonycr.cz/seznamy/561-2004-sb-zakon-o-predskolnim-zakladnim-strednim-vyssim-odbornem-a-jinem-vzdelavani-(skolsky-zakon).html)

Literatura

8. ATKINSON, R. L., ATKINSON R. C, SMITH, E. E. (eds.) *Psychologie*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-640-3.
9. BAKOŠOVÁ, Z. *Sociálna pedagogika ako životná pomoc*. Bratislava: Univerzita Komenského Filozofická fakulta, 2005. ISBN 978-80-9699-440-3.
10. BARTÁKOVÁ H. *Problémy přechodu žen na trh práce po rodičovské dovolené*. In Sirovátka T., Hora, O. (eds.) *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Boskovice: ALBERT – František Šalé, 2008. ISBN 978-80-7326-140-5.
11. BUSS, D. *Evoluce Touhy*. Praha: Volvox Globator, 2009. ISBN 978-80-7207-754-0.
12. GJURICOVÁ, Š., KUBIČKA, J. *Rodinná terapie. Systematické a narativní přístupy*. Praha: Grada Publishing, 2009. ISBN 978-80-247-2390-7.
13. HAMPLOVÁ, D., RYCHTAŘÍKOVÁ, J. (eds.) *České ženy: Vzdělání, partnerství, reprodukce a rodina*. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7330-040-0.
14. HAMPLOVÁ, D., CHALOUPKOVÁ, J., SOUKUPOVÁ, E., SUNEGA, P., ZEMAN, K. *Děti na psí knížku? Mimomanželská plodnost v ČR*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007. ISBN 978-80-7330-128-6.
15. HANÁKOVÁ, P., HECZKOVÁ, L., KALIVODOVÁ, E. (eds.) *V bludném kruhu. Mateřství a vychovatelství jako paradoxy modernity*. Praha: Slon, 2006. ISBN 80-86429-49-0.
16. HAŠKOVÁ, H. *Fenomén bezdětnosti*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2009. ISBN 978-80-7419-020-9.
17. HAŠKOVÁ, H. *Kam směřuje česká společnost v oblasti denní péče o předškolní děti?* In Křížková, A., Dudová R. (eds.) *Práce a péče*. Praha: Slon, 2008. ISBN 978-80-86429-94-6.
18. HÖHNE, S., SVOBODOVÁ, K., ŠŤASTNÁ, A. 2008. *Význam partnerství pro harmonizaci rodiny a zaměstnání*. In Sirovátka T., Hora, O. (eds.) *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Boskovice: ALBERT – František Šalé, 2008. ISBN 978-80-7326-140-5.
19. HÖHNE, S. *Raná fáze rodičovství – péče o děti ve vybraných evropských zemích*. In Křížková, A., Dudová R. (eds.) *Práce a péče*. Praha: Slon, 2008. ISBN 978-80-86429-94-6.
20. HODGKINSON, T. *The Idle Parent: Why less means more hen rating kids*. London: The Penguin Group, 2009. ISBN 978-0-141-03035-7.

21. CHALOUPKOVÁ, J., ŠALAMOUNOVÁ P. *Postoje k manželství, rodičovství a k rolím v rodině v České republice a v Evropě* [online]. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2004. ISBN 80-7330-062-1. Dostupné z: <http://studie.soc.cas.cz/index.php3?lang=cze&shw=251>
22. KAMERMAN, S., MOSS, P. *The politics of parental leave policies. Children, parenting, gender and the labour market*. Bristol, UK: The Policy Press, University of Bristol, 2009. ISBN 978 1 84742 067 1.
23. KARSTEN, H. *Ženy - muži: genderové role, jejich původ a vývoj*. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-145-X.
24. KEJDOVÁ, M., VAŇKOVÁ, Z. *Právo a sociální politika*. Brno: IMS, 2007.
25. KRAUS, B., POLÁČKOVÁ, V., et al. *Člověk-prostředí-výchova*. Brno: Paido 2001. ISBN 80-7315-004-2.
26. KRAUS, B. *Základy sociální pedagogiky*. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-383-3.
27. KRÍŽKOVÁ, A., DUDOVÁ R. (eds.) *Práce a péče*. Praha: Slon, 2008. ISBN 978-80-86429- 94-6.
28. KRÍŽKOVÁ, A., VOHLÍDALOVÁ, M. *Kdo se bojí zaměstnané matky?* In Křížková, A., Dudová, R. (eds.) Praha: Slon, 2008. ISBN 978-80-86429- 94-6.
29. KUCHAROVÁ, V., HABERLOVÁ, V. *Rodina a zaměstnání v průběhu životního cyklu*. In Sirovátka T., Hora, O. (eds.) *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Boskovice: ALBERT – František Šalé, 2008. ISBN 978-80-7326-140-5.
30. KUCHAROVÁ, V., et al. *Zmapování dostupnosti a podmínek pobytu dětí v jeslích, mateřských školách, školních družinách a obdobných zařízeních a jiných neinstitucionálních forem péče o děti v ČR včetně identifikace překážek jejich využívání s návrhy možných opatření k jejich rozvoji* [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i., 2007. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/7073/pece_o_deti.pdf
31. MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M. *Rodina a práce – jak je sladit a nezbláznit se*. Praha:Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-615-5.
32. MAŘÍKOVÁ, H. *Rodičovská je pro oba rodiče!* In Křížková, A., Dudová R. (eds.) *Práce a péče*. Praha: Slon, 2008. ISBN 978-80-86429- 94-6.
33. MOŽNÝ, I. *Sociologie rodiny*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2002. ISBN: 80-86429-05-9.
34. MÜHLPACHR, P., a kol. *Sociální pedagogika II*. Brno: IMS, 2011.
35. PALOVČÍKOVÁ, G. *Sociální psychologie II*. Brno: IMS, 2009.

36. PLAŇAVA, I. *Manželství a rodiny*. Brno: DOPLŇEK, 2000. ISBN 80-7239-2.
37. ŘEHOŘ, A. *Metodologie I*. Brno: IMS, 2004.
38. SAXONBERG, S. *Právo na otce: Rodičovská „dovolená“ ve Švédsku*. In Křížková, A., Dudová R. (eds.) *Práce a péče*. Praha: Slon, 2008. ISBN 978-80-86429-94-6.
39. SINGLY, F. *Sociologie současné rodiny*. Praha: Portál, 1999. ISBN 80-7178-249-1.
40. SIROVÁTKA, T., HORA, O. (eds.) *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Boskovice: ALBERT – František Šalé, 2008. ISBN 978-80-7326-140-5.
41. SIROVÁTKA, T., BARTÁKOVÁ, H. *Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky*. In Sirovátka T., Hora. O. (eds.) *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Boskovice: ALBERT – František Šalé, 2008. ISBN 978-80-7326-140-5.
42. SOBOTKOVÁ, I. *Psychologie rodiny*. Praha: Portál 2007. ISBN 978-80-7367-250-8.
43. ŠMOLKA, P. *Jak přežít mateřskou*. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3083-7.
44. ŠPIDLA, J. *Zkušenost Evropské unie: rovnost začíná v rodině*. In Křížková, A., Dudová R. (eds.) *Práce a péče*. Praha: Slon, 2008. ISBN 978-80-86429-94-6.
45. TOMEŠOVÁ BARTÁKOVÁ, H. *Cesta zpátky. Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v ČR*. Brno: Mezinárodní politologický ústav MU, 2009. ISBN 978-80-210-5012-9.
46. TUČEK, M., ed. *Soudržnost v diferencující se společnosti*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2008. ISBN 978-80-7330-145-3.
47. VAŽUROVÁ, H., MÜHLPACHR, P. *Kvalita života*. Brno: Masarykova univerzita, 2005. ISBN 80-210-3754-7.
48. VÁGNEROVÁ, M. *Základy psychologie*. Praha: Karolinum, 2005. ISBN 80-246-0841-3.
49. VODÁKOVÁ, A. a VODÁKOVÁ, O. (ed.). *Rod ženský. Kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?* Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-18-0.
50. ZÁBRODSKÁ K. *Variace na gender*. Praha: Academia, 2009. ISBN 978-80-200-1752-9.

Periodika

51. BUČKOVÁ, M. 28 týdnů – česká mateřská patří k nejdělsším v EU. In MF Dnes, Praha: Mafra. Výtisk ze dne 6. ledna 2011, sešit C, s. 7.
52. HOVORKOVÁ, K. *Práce na částečný úvazek? Čeští zaměstnavatelé jako by ji neznali.* In MF Dnes, Praha: Mafra. Výtisk ze dne 20. ledna 2011, sešit C, s. 8.
53. HOVORKOVÁ, K. *Novinka: místo firemní školky dětská skupina.* In MF Dnes, Praha: Mafra. Výtisk ze dne 29. září 2011, sešit C, s. 1.
54. BUČKOVÁ, M. *Firemních školek povolna přibývá.* In MF Dnes, Praha: Mafra. Výtisk ze dne 4. listopadu 2011, sešit C, s. 4.
55. HOVORKOVÁ, K. *Rovné příležitosti? U mezd určitě ne!* In MF Dnes, Praha: Mafra. Výtisk ze dne 8. prosince 2011, sešit C, s. 8.
56. HOVORKOVÁ, K. *Flexibilní úvazky zvyšují produktivitu firem.* In MF Dnes, Praha: Mafra. Výtisk ze dne 16. února 2012, sešit C, s. 8.
57. DĚTI A MY. Časopis pro rodiče s názorem. Ročník 41, číslo 11, ze dne 6. 11. 2011. Praha: Portál, 2011. ISSN 03323-1879.
58. DĚTI A MY. Časopis pro rodiče s názorem. Ročník 41, číslo 12, ze dne 6. 12. 2011. Praha: Portál, 2011. ISSN 03323-1879.

Internetové zdroje

59. Harmonizace rodinného a pracovního života. Český statistický úřad, 2011. Poslední aktualizace 8. 12. 2011. Dostupné z:
<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam050611analyza11.doc>
60. Sladění pracovního a rodinného života: Výzkum mezi matkami s dětmi do deseti let na téma sladění osobního a pracovního života. Kvantitativní výzkum, červen 2009 [online]. Gender Studies, o. p. s. Dostupné z:
http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/V_zkum_me_zi_matkami_d_t_do_deseti_let.pdf
61. Sladění práce a rodiny: Možnosti a perspektivy pro zaměstnavatele. Kvalitativní šetření 2010 [online]. Gender Studies, o. p. s. Dostupné z:
http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/Sla_ov_n_p_r_ce_a_rodiny_mo_nosti_a_perspektivy_pro_zam_stnavatele.pdf
62. Národní zpráva o rodině. Ministerstvo práce a sociálních věcí 2004. Dostupné z:
http://www.mpsv.cz/files/clanky/899/zprava_b.pdf

63. Zaměstnanost a nezaměstnanost (Výběrové šetření pracovních sil). Evropská Komise. EUROSTAT. Statistika. 9. 2. 2012. Dostupné z: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/employment_unemployment_1fs/data/main_tables
64. Míra mezinárodního srovnání podílu dětí navštěvující zařízení denní péče dle věku. Dítě. Péče o dítě zápis a výdaje. 2008. OECD, statistiky. Dostupné z: http://www.oecd.org/document/0,3746,en_2649_201185_46462759_1_1_1_1,00.html
65. Sociální reforma – změny 2012, rodičovský příspěvek. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: <http://socialnireforma.mpsv.cz/cs/4>
66. Soubor prorodinných opatření – Prodninný balíček. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Rodina a ochrana práv dětí. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet_balik.pdf
67. Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil 3. čtvrtletí 2011. Český statistický úřad, 2011. Poslední aktualizace 12. 1. 2012. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/p/3101-11>
68. Employment, social affairs and inclusion. Social protection systems. European Commission. MISSOC. Analysis 2008: Social protection: Aspects of flexibility and active inclusion. Dostupné z: http://www.missoc.org/MISSOC/INFORMATIONBASE/OTHEROUTPUTS/ANALYSIS/2008/2008_AnalysisI_EN.pdf
69. NEČAS, P. *Silným tématem občanských demokratů byl a stále je boj proti zneužívání sociálních dávek*. 4. ideová konference v Olomouci 2012 [online], 2012 [cit. 2012-03-03]. Dostupné z: <http://www.ods.cz/clanek/931-silnym-tematem-obcanskych-demokratu-byl-a-stale-je-boj-proti-zneuživani-socialnich-davek>
70. PROGRAM ODS. *Adresné dávky a podpora rodin*. 4. ideová konference v Olomouci 2012 [online], 2012 [cit. 2012-03-03]. Dostupné z: <http://www.ods.cz/clanek/693-ideova-konference-adresne-davky-a-podpora-rodiny-sledujte-on-line-prenos>

Seznam příloh

Příloha č. 1: Dotazník

Příloha č. 2: Otázky z rozhovoru

Příloha č. 1

Postoje k rodičovské dovolené Dotazník

Vážená paní, Vážený pane,

studuji poslední rok magisterského studia oboru Sociální pedagogika na Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně, Fakultě humanitních studií, Institutu mezioborových studií Brno. V rámci realizace své diplomové práce na téma „Postoje k rodičovské dovolené“ Vás prosím o spolupráci a o upřímné vyplnění níže uvedených otázek. Cílem mé práce je zjistit, jaké nejčastější překážky pocítují ženy a muži s dětmi při harmonizaci rodinného a pracovního života. Dotazník je anonymní a Vámi uvedená data budou využita pouze pro mou diplomovou práci.

Pozorně si otázku přečtěte a zakroužkujte Vámi zvolenou variantu odpovědi.

Děkuji za vyplnění.

Bc. Dagmar Hružová

1. Jakou variantu délky rodičovské dovolené jste si zvolil/a?
 - a) Dvouletou.
 - b) Tříletou.
 - c) Čtyřletou.
 - d) Jinak (prosím, uveďte jak)

2. Hodláte se vrátit do svého původního zaměstnání?
 - a) Ne
 - b) Ano

3. Je Vám zaměstnavatelem umožněna práce na poloviční úvazek nebo práce z domova?
 - a) Ne
 - b) Ano
 - c) Jinak (prosím, uveďte jak?)

4. Práci na zkrácený úvazek nebo práci z domova byste uvítal/a z důvodů:
 - a) Zlepšení rodinného rozpočtu.
 - b) Prohloubení si a udržení si svých znalostí v oboru.
 - c) Být v kontaktu s lidmi.
 - d) Nemám zájem o práci na zkrácený úvazek nebo práci z domova.
 - e) Jiné:

5. Hledáte si aktuálně zaměstnání?
 - a) Ne
 - b) Ano

6. Setkal/a jste při ucházení o zaměstnání s překážkami nebo diskriminačními otázkami (např. kolik máte dětí, jak máte zajištěnou péči o děti, plánujete rodinu, apod.)?
 - a) Ne
 - b) Ano (prosím, uveďte jaké?)

7. Na rodičovské dovolené jsem
 - a) velmi spokojená/spokojený
 - b) spokojená/spokojený
 - c) nespokojená/nespokojený
 - d) velmi nespokojená/nespokojený.

8. Pokuste se uvést nebo odhadnout v %, jak probíhá ve Vaší domácnosti dělba práce?
 - a) Žena%
 - b) Muž%
 - c) Ostatní (např. prarodiče, chůva)%

9. Péči o Vaše děti a jejich výchovu obstarává především
 - a) žena?
 - b) muž?
 - c) žena i muž?
 - d) Jinak (prosím, uveďte jak?).....

10. Využíváte služeb péče o děti (např.: jesle, mateřská školka, soukromé instituce aj.)?
 - a) Ne
 - b) Ano (prosím, uveďte jaké?)

11. Jste s aktuální nabídkou služeb péče o děti spokojená/spokojený?
 - a) Ano
 - b) Ne (proč?)

12. Vzděláváte se nebo rozšiřujete si své profesní znalosti a dovednosti během rodičovské dovolené?
 - a) Ne
 - b) Ano (prosím, uveďte jak – kurzy, škola, jazyky?).....

13. Je pro Vás kariéra důležitá?
 - a) Ano
 - b) Ne
 - c) Napůl

14. Souhlasíte s názorem, že hlavním živitelem rodiny by měl být muž?
 - a) Ano
 - b) Ne

15. Pokud je žena úspěšná v zaměstnání, chce pracovat, souhlasíte s tím, že by na rodičovské dovolené měl zůstat muž?
- a) Ano
 - b) Ne
- (proč?).....
16. Jaký je dle Vás nejčastější problém v znevýhodnění žen na trhu práce?
- a) Pohlaví.
 - b) Věk.
 - c) Tradiční rozdělení rolí.
 - d) Malé děti.
 - e) Jinak (prosím, uveďte jaký?)
17. Jaká opatření byste v rámci sladění rodiny a zaměstnání uvítal/a?
- a) Práce z domu.
 - b) Pružná pracovní doba.
 - c) Zkrácený pracovní úvazek.
 - d) Lepší služby pro péči o děti.
 - e) Firemní školky.
 - f) Jiné (prosím, uveďte jaké?).....
18. Vaše pohlaví?
- a) Muž
 - b) Žena
19. Váš věk?
- a) pod 25
 - b) 26 – 35
 - c) 36 – 45
 - d) nad 46
20. Váš rodinný stav?
- a) Svobodná/ý, žijící v domácnosti s partnerem/partnerkou.
 - b) Svobodná/ý, žijící v domácnosti sama, partner/partnerka se na péči o dítě podílí.
 - c) Svobodná/ý, žijící v domácnosti sama, partner/partnerka se na péči o dítě nepodílí.
 - d) Vdaná/Ženatý.
 - e) Rozvedená/Rozvedený.
 - f) Vdova/Vdovec.
21. Bydlíte v obci s počtem obyvatel
- a) nad 100 tisíc.
 - b) od 20 tisíc do 100 tisíc.
 - c) od 2 tisíc do 20 tisíc.
 - d) do 2 tisíc.

22. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- a) Základní
- b) Vyučen/a bez maturity
- c) Střední s maturitou
- d) Vyšší odborné
- e) Vysokoškolské

23. Počet dětí?

- a) 1
- b) 2
- c) 3
- d) Více než 3.....

Děkuji Vám za čas, který jste věnoval/a vyplnění mého dotazníku.

Příloha č. 2

Otázky z rozhovoru:

1. Jakým způsobem řešíte návrat do svého zaměstnání po uplynutí rodičovské dovolené?
2. Umožnil Vám Váš zaměstnavatel nějakou flexibilní formu pracovního úvazku během rodičovské dovolené?
3. Setkala jste se někdy ve svém zaměstnání s diskriminací?
4. Jaký postoj zaujímáte k rodičovské dovolené?
5. Jak probíhá ve Vaší domácnosti dělba práce? Pomáhá Vám partner? A s čím Vám pomáhá?
6. Zapojuje se Váš partner do péče o dítě?
7. Co si myslíte o situaci, že žena pracuje a muž je na rodičovské dovolené?
8. Jak vnímáte tradiční model rodiny, když muž je živitelem rodiny a žena je v roli pečovatelky?
9. Jakou největší překážkou je podle Vás v znevýhodňování žen na trhu práce?
10. Jaký máte názor na služby péče o předškolní děti? Jaké máte s nabízenými službami zkušenosti?
11. Vzděláváte se během rodičovské dovolené?
12. Jaké opatření by Vám nejvíce usnadnilo úspěšné skloubení rodiny a práce?
13. Jaké k tomu aktuálně používáte strategie?