

Pohled mužů a žen na harmonizaci rodinného a pracovního života

Bc. Adéla Lhotová

Diplomová práce
2013



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2012/2013

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Adéla Lhotová**

Osobní číslo: **H11679**

Studijní program: **N7501 Pedagogika**

Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Forma studia: **prezenční**

Téma práce: **Pohled mužů a žen na harmonizaci rodinného a pracovního života**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti harmonizace rodinného a pracovního života.

Příprava metodiky výzkumné části.

Realizace kvantitativního výzkumu týkající se harmonizace rodinného a pracovního života.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

KARSTEN, Harmut. *Ženy – muži: genderové role, jejich původ a vývoj*. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-145-X.

POELMANS, Steven A. Y. *Harmonizing work, family and personal life*. Cambridge: Cambridge University Press, 2008. ISBN 978-0-521-85869-4.

RENZETTI, Claire M a Daniel J. CURRAN. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0525-2.

SIROVÁTKA, Tomáš a Ondřej HORA (eds.). *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Boskovice: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, 2008. ISBN 978-80-7326-140-5.

SIROVÁTKA, Tomáš. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert., 2006. ISBN 80-7326-104-9.

Vedoucí diplomové práce: **Mgr. Eliška Suchánková, Ph.D.**

Ústav pedagogických věd

Datum zadání diplomové práce: **30. listopadu 2012**

Termín odevzdání diplomové práce: **26. dubna 2013**

Ve Zlíně dne 14. února 2013


doc. Ing. Anežka Lengalová, Ph.D.
děkanka




Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby¹⁾;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3²⁾;
- podle § 60³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou práci – nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze diplomové práce jsou totožné;
- na diplomové práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně ^{17. 2. 2013}



¹⁾ Zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací.

(1) Vysoká škola nevídně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) *Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být už nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlázení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.*

(3) *Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.*

2) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3*

(3) *Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užívá-li někdo za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).*

3) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo*

(1) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.*

3). *Odporů-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybnějšího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.*

(2) *Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo učit či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.*

(3) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlídí k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.*

ABSTRAKT

Práce je zaměřena na možnosti harmonizace rodinného a pracovního života.

V teoretické části vymezují pojmy rodina, gender, zaměstnání a harmonizace práce a rodiny. Také se zmiňují o možnostech, které rodiče při harmonizaci mají. Tyto možnosti rozdělují na státní podporu harmonizace, prostředky harmonizace ze strany zaměstnavatele a ostatní možnosti.

V praktické části se zaměřují na zkoumání pohledu mužů a žen na harmonizaci rodinného a pracovního života. Výzkum je zaměřen na znalost možností harmonizace, ochotu využít některou s možností harmonizace a spokojenost s možnostmi harmonizace.

Klíčová slova: rodina, harmonizace, státní podpora, gender, prostředky harmonizace, zaměstnání, práce

ABSTRACT

The work is focused on the possibility of harmonization of work and family life.

The theoretical section defines family, gender, employment and harmonization of work and family. I mention the option that parents have to harmonize. I divide these options on state harmonization support, harmonizations means of the employer and other options.

In the practical part I focused on examining the view of men and women to harmonization of family and work life. Research is focused on the knowledge about harmonization, willingness to use options of harmonization and satisfaction with the possibilities of harmonization.

Keywords: family, harmonization, state support, gender, means of harmonizing, work, employment

Motto:

„Pravděpodobně nejvýznamnější sociální pomoc, která může být poskytnuta kýmkoliv pro tuto zemi pro lidstvo je vytvoření rodiny.“

George Bernard Shaw

Poděkování:

Děkuji Mgr. Elišce Suchánkové, Ph.D. za vedení mé diplomové práce za ochotu a za cenné rady při psaní této práce. Také bych chtěla poděkovat rodině za morální a finanční podporu během mého studia. V neposlední řadě také děkuji svým přátelům za podporu nejen při psaní této práce.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD	10
I TEORETICKÁ ČÁST	11
1 HARMONIZACE RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA S POHLEDU GENDER	12
1.1 GENDER.....	12
1.1.1 Sociologické pohledy na gender.....	14
1.1.2 Genderová role a identita.....	15
1.1.3 Genderové rozdělení rolí.....	16
1.1.4 Mýty spojené s genderovou problematikou.....	16
1.2 RODINA	18
1.2.1 Současná rodina.....	21
1.2.2 Dělbba rolí v rodině.....	25
1.2.3 Genderové stereotypy v rodinném životě	27
1.3 ZAMĚSTNÁNÍ	29
1.3.1 Význam zaměstnání.....	29
1.3.2 Dvoukariérová rodina	30
1.3.3 Žena a práce	31
1.3.4 Muž a práce.....	33
1.3.5 Genderové stereotypy v zaměstnání.....	33
1.4 HARMONIZACE ZAMĚSTNÁNÍ A RODINY	37
2 MOŽNOSTI HARMONIZACE RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA	39
2.1 STÁTNÍ PODPORA HARMONIZACE RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA.....	39
2.1.1 Péče o děti předškolního věku.....	39
2.1.2 Mateřská škola.....	40
2.1.3 Miniškola	41
2.1.4 Mateřská dovolená, peněžité pomoc v mateřství	41
2.1.5 Rodičovská dovolená/rodičovský příspěvek.....	43
2.1.6 Další opatření vyplývající ze zákonů a předpisů.....	45
2.2 PROSTŘEDKY HARMONIZACE RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE	47
2.2.1 Flexibilní formy zaměstnání	48
2.2.2 Firemní mateřská škola.....	52
2.3 OSTATNÍ MOŽNOSTI HARMONIZACE RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA.....	53
2.3.1 Pomoc rodiny	53
2.3.2 Au-pair, hlídání dětí.....	54
II PRAKTICKÁ ČÁST	55
3 ZÁKLADNÍ INFORMACE O VÝZKUMU.....	56
3.1 CÍL VÝZKUMU.....	56
3.1.1 Dílčí cíle výzkumu.....	56
3.2 VÝZKUMNÁ OTÁZKA	56
3.2.1 Specifické výzkumné otázky.....	56

3.3	HYPOTÉZY	57
3.4	VÝZKUMNÝ SOUBOR	58
3.5	TECHNIKA VÝZKUMU	58
3.6	ZPRACOVÁNÍ DAT	59
3.7	FAKTOGRAFICKÉ ÚDAJE O VÝZKUMNÉM VZORKU	59
4	VYHODNOCENÍ VÝZKUMNÝCH OTÁZEK.....	62
4.1	VÝZKUMNÁ OTÁZKA Č. 1.....	62
4.2	VÝZKUMNÁ OTÁZKA Č. 2.....	70
4.3	VÝZKUMNÁ OTÁZKA Č. 3.....	72
4.4	VÝZKUMNÁ OTÁZKA Č. 4.....	91
4.5	SHRNUTÍ VÝSLEDKŮ	108
4.6	DOPORUČENÍ PRO PRAXI.....	110
	ZÁVĚR	112
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	114
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	120
	SEZNAM OBRÁZKŮ.....	121
	SEZNAM TABULEK	122
	SEZNAM GRAFŮ.....	125
	SEZNAM PŘÍLOH	127

ÚVOD

Na úvod mé práce bych uvedla citát od Davida Logana: *Představte si život jako hru, kde 24 hodin denně žonglujete s pěti míčky: práce, rodina, zdraví, přátelé a smysl života a snažíte se je udržet ve vzduchu.* V dnešní době je stále těžší skloubit rodinný život a práci. V době ekonomické krize je důležité, aby měl člověk práci, která mu a jeho rodině zajistí spokojený život. Zaměstnavatelé požadují po svých zaměstnancích stále více úkonů. Lidé se tomu podřídí, protože si chtějí práci udržet. Ale jak zvýšené pracovní nároky skloubit s rodinným životem a výchovou dětí? Sice sama děti nemám, ale mí starší sourozenci ano, tak vím, že to vůbec není jednoduché. Jedním z důvodů, proč jsem si vybrala toto téma, je také to, že v budoucnu chci mít děti a také budu řešit, jak jejich výchovu skloubit s prací mou a mého partnera.

Problém harmonizace rodinného a pracovního života je v současnosti velmi aktuální. Po letech, kdy se rodilo menší množství dětí, nastalo období tzv. „baby boomu“. V minulosti se díky menšímu množství dětí rušily jesle nebo mateřské školy. A ty v současné době chybí a rodiče mají problém své dítě někam umístit. A musejí tedy hledat i jiné možnosti, co s dítětem v době, kdy jsou v práci. Často se setkávám s tím, že rodiče neví, jaké možnosti jim může poskytnout zaměstnavatel. Myslím si, že tato neznalost je jedna z hlavních příčin, proč je obtížné harmonizovat rodinu a zaměstnání.

Práce je rozdělena na dvě části – teoretickou a praktickou. Teoretická práce je rozdělena na dvě kapitoly. V první kapitole s názvem Harmonizace rodinného a pracovního života s pohledu genderu se zaměřuji především na rozdíly mezi muži a ženami. V kapitole zmiňuji na rodinu, zaměstnání a sladování. Vše je zaměřeno na porovnání z pohledu genderu, tedy na rozdíly mezi mužským a ženským chování. Druhá kapitola se věnuje možnostem harmonizace rodinného a pracovního života. Zmiňuji zde podporu ze strany státu, ze strany zaměstnavatele a také předkládám jiné možnosti harmonizace.

V teoretické části této práci porovnávám pohledy mužů a žen na harmonizaci rodinného a pracovního života. Blíže zkoumám znalosti možností této harmonizace, to zda jsou respondenti ochotni některou s možností využít a také jejich spokojenost s nabízenými možnostmi. Součástí výzkumu je také zjištění nabídky možností harmonizace ze strany zaměstnavatele.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 HARMONIZACE RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA S POHLEDU GENDER

V této kapitole se zajímám o rodinu, zaměstnání a harmonizaci rodinného a pracovního života. V následujících podkapitolách tyto pojmy popisují a zároveň porovnávám rozdíly v nich s pohledu gender. V následujících podkapitolách vždy pojem vysvětlují a následně jej přibližují s pohledu gender.

1.1 Gender

Simone de Beauvoir prohlásila, že „ženou se člověk nenarodí, ženou se člověk stává“ (Dolejšová, 2008). Podle mého její citát vystihuje podstatu pojmu gender, protože chování jednotlivce ovlivňuje především výchova a sociální prostředí. V následující kapitole předkládám některé definice genderu, genderové role a některé genderové stereotypy a mýty.

Termín gender označuje skupinu vlastností a způsobů chování, které jsou utvářené kulturou spojené s obrazem muže a ženy. Tento pojem vychází z díla Margaret Mead *Sex and Temperament in Three Primitive Societies* z roku 1935. Tato práce staví na to, že pohlaví je biologicky dáno, ale gender je společenskou konstrukcí. Gender odlišuje charakteristiky s označením „femininní“ a „maskulinní“. Tyto kategorie zrcadlí očekávání spojená s úlohami muže a ženy. Tyto role jsou, na rozdíl od pohlaví, velice variabilní. Gender vyjadřuje diferencovanost na názory na chování žen a mužů. Tyto názory mohou být rozdílné jak u různé společnosti, tak u totožné společnosti, ale v průběhu historických období. Rozdíly také mohou být u skupin u stejné společnosti. V 80. letech 20. století byla napsána teorie, která popisuje obecné rozdíly mezi muži a ženami v zaměstnání a příjmech. V současné době zkoumají odborníci status žen na trhu práce a v politice, diferencovanost mezi pohlavími a konflikty mezi nimi, gender roli a další podobné témata. Tento proud, přesahující do kulturní antropologie, ekonomie, psychoanalýzy a feministických teorií, je známým pod pojmem gender studies. (Petrušek, Vodáková, 1996, s. 339)

Gender jsou společensky produkované postoje a typy chování, obvykle dělené na mužské a ženské role (Renzetti, Curran, 2003, s. 627). **Pohlaví člověka** je biologická danost, která slouží jako základ, na kterém lidé vytvářejí společenskou kategorii – gender. Může se stát, že jedince vystihuje pouze malá část ze společensky definovaných charakteristik daného genderu. Ale důležitější je, že předpoklady vztahující se k genderu, lidé přijímají a zakládají na nich svůj rozdílný přístup k osobám různého pohlaví. Podobné rozlišování se netý-

ká pouze vzájemné komunikace mezi lidmi, ale i strukturou společnosti, do níž patří. Společnost udává svým členům některé vlastnosti, vzorce chování a způsoby vzájemné interakce v závislosti na jejich pohlaví. Tyto pravidla jsou zakotveny ve společenských institucích a jsou označovány jako pohlavně-genderový systém společnosti. (Renzetti, Curran, 2003, s. 21)

Naše biologické pohlaví nám pomáhá definovat náš gender, biologické a sociální charakteristiky, které definují člověka jako muže nebo ženu. Při uvažování jak, příroda a společnost ovlivňuje vytváření sociální rozmanitosti, je gender hlavním příkladem. (Myers, 2010, s. 159)

Čeština pojem gender převzala ze současné angličtiny, kde původně znamenal gramatický rod. Tento pojem odkazuje k diferencím mezi muži a ženami. Tyto odlišnosti lidí vnímají jako něco daného, neměnného a tedy normálního nebo přirozeného. Z genderového hlediska jde tedy o odlišnosti mezi mužem a ženou, které nejsou dopředu dány biologicky nebo geneticky (tedy nejsou dány od „přírody“), ale vznikají podmíněně kulturně, historicky a sociálně. Gender jako sociální konstrukt pak tyto rozdíly ovlivňuje, formuje nebo modifikuje individuální vlastnosti a schopnosti mužů a žen. Stejně tak formuje i jejich postoje, názory a chování směrem k zakořeněné normě pro jednotlivá pohlaví. (Maříková, 2000, s. 11)

Již v dílech Aristotela, Descarta nebo Rousseaua jsou zachycovány rozdílnosti mezi muži a ženami a jejich pojetí jako navzájem se vylučujících charakteristik. Muži ženám připisovali jinakost, byly brány jako schránka pro nemaskulinní vlastnosti. Tento přístup je viditelný i v psychodynamických teoriích. Freud přijímá maskulinitu a mužskou anatomii jako lidský standart a ženy chápe jako odchylku od normy. Jung ve své teorii staví naproti sobě animu a anima (tedy maskulinní a femininní princip). Lacan ve svém poststrukturalistickém přístupu pokládá ženy vně jazyky, tedy že nejsou definovány tím, čím jsou, ale tím čím nejsou. (Hare-Mustin a Marecek, 1998 cit. podle Machovcová, 2011, s. 64)

Také je třeba rozlišit mezi termíny **pohlaví a gender**. Pojem pohlaví jsou především biologicky a geneticky podmíněné rozdíly mezi muži a ženami. Gender naopak vzniká v průběhu socializace jedince. Zahrnuje v sobě totiž sociální dimenzi biologického znaku (pohlaví). Ve většině právních předpisů se pracuje s pojmem pohlaví a pojem gender bývá často pomínut. (Koldinská, 2010, s. 15)

1.1.1 Sociologické pohledy na gender

Každý jednotlivý společenský jev může být vysvětlován různými sociology různě. A je tomu tak i u pojmu gender. Dále uvádím tabulku, ve které porovnávám některé pohledy na gender. Tabulku vytvořili Renzzeti a Curran (2003, s. 29).

Paradigma	Základní předpoklady a ústřední principy	Klíčové pojmy
Strukturální funkcionalismus	<p>Společnost je pevný a uspořádaný systém. Její členové většinou sdílejí daný soubor hodnot, přesvědčení a očekávání.</p> <p>Ženy a muži jsou biologicky různí a tato různorodost vedla k odlišení genderových rolí. Role mužů a žen se odlišují, ale zároveň se také doplňují. Jsou produktem přírody a společenské snahy je změnit nejsou úspěšné, dokonce mohou společnost poškodit.</p>	genderové role
Feministická sociologie	<p>Gender je spíše společensky utvářenou kategorií. Je utvářena pomocí společenské a ekonomické struktury a přenáší se díky procesu sociálního učení. Gender je součástí pořadajících principů sociálního světa. Výzkumníci by si měli přiznat svou zaujatost, ale také by při práci měli dodržovat platná kritéria pro vědecké zkoumání.</p> <p>Pro různé skupiny mužů a žen jsou důsledky genderové nerovnosti různé. Proto se musí zkoumat vzájemná souvislost mezi typy útlaku (sexismus, rasismus a diskriminace na základě věku, sexuální orientace, atd.).</p> <p>Jedním z úkolů sociologie by měla být snaha o vytvoření nástrojů, které odstraňují genderové nerovnosti. Také by mělo dojít k odstranění škodlivých aspektů společenských konstrukcí genderu.</p>	sexismus, pohlavně-genderový systém, patriarchát, politika vztahů mezi pohlavími

Tab. 1 – Pohledy na gender

1.1.2 Genderová role a identita

Obecně je **identita** integrita vnitřního psychického života a jednání (Petrušek, Vodáková, 1996, s. 414). A **role** je daný způsob chování, který je dán pro určitý sociální status (Petrušek, Vodáková, 1996, s. 943).

Genderová role je souhrn většinou neformálních pravidel, které udávají dané způsoby chování pouze mužům nebo ženám (Kalnická, 2009, s. 8).

Renzetti a Curran (2003, s. 627) uvádějí, že *gendrová role je společensky dána členům společnosti na základě jejich pohlaví.*

Pojmy genderová identita a genderová role se od sebe liší. Genderová identita je chápána jako pocit jednotlivce, zda se cítí mužem nebo ženou. A genderová role je očekávání toho, jak by se muž nebo žena měli chovat. (Myers, 2010, s. 164 - 165)

S utvářením genderové role a identity souvisí pojem **socializace**, díky které se tato role a identita utváří.

Socializace je proces osvojování pravidel chování a systému hodnot a postoje společnosti, v níž jedinec žije, aby se stal jejím plnohodnotným členem (Hewstone, Stroebe, 2006 s. 729). Některé oblasti psychologie a příbuzné sociální vědy pojímají socializaci jako proces vrůstání jedince do společnosti na základě osvojování si pravidel a omezení, která jeho společnost vyžaduje a preferuje, aby se do ní mohl úspěšně a účinně začlenit. Socializace bývá v tomto ohledu pojímána jako něco, co se aplikuje na jedince jako tvárný objekt určitých snah, jejichž cílem je, aby se jedinec choval ve společnosti žádoucím, přijatelným způsobem. (Hewstone, Stroebe, 2006, s. 79)

Člověk se na svět rodí jako bytost biologická a následně se stává bytostí společenskou se zvláštní lidskou psychikou. Socializace je komplexní proces přeměn, které začínají zvládnutím základních kulturních zvyků, následně mluvené řeči a jinými změnami, až po vpravování se role svého pohlaví a zvnitřňování hodnot. Prakticky je to proces sociálního učení, který trvá od nejranějšího věku dítěte. Toto učení je ovlivňováno vrozenou stavbou jednotlivce, dědičností a určitými lidskými vlohami. Člověk si tedy na svět přináší určité vrozené vlohy, na jejichž základě se celý proces socializace odehrává. (Nakonečný, 2009, s. 101)

1.1.3 Genderové rozdělení rolí

Zavedení termínu gender do řešení problémů vztahů žen a mužů je spjato s druhou vlnou feminismu, které začala na konci 60. let 20. století. V období druhé vlny feminismu se středem zájmu staly otázky hlubších společenských změn, protože praxe odhalila, že stejná možnost spolupodílet se na daných pásmech společenského života, prakticky neodstraňuje nerovnosti mezi ženami a muži. V tomto období začala ženská hnutí hledat podporu a inspiraci v sociologických teoriích a v pojmu gender jako novém úhlu názoru na problematiku vztahů mužů a žen. Před nástupem druhé vlny feminismu sociologie nevěnovala velkou pozornost statusu žen ve společnosti. Když už se o ženách mluvilo, tak ve spojitosti s rolí manželek a matek dětí. Sociologie, která se zabývala prací, společenským životem nebo politikou se zabývala především muži. Ale výjimku tvořil Talcott Parsons, který vytvořil teorii mužských a ženských rolí. Za důležitou roli procesu socializace považoval zvládnutí daných mužských či ženských rolí. (Křížková, Pavlica, 2004, s. 18)

Parsons popsal **konflikt rolí**, který v současnosti ženy zažívají. Na jedné straně je od žen vyžadována orientace na naplnění role matky. Ale na straně druhé vyžaduje industriální společnost rovné podmínky pro rozvoj a uplatnění schopností mužů i žen, tedy i ženy se mají plně realizovat v pracovním životě. Tento princip je však, díky ulpívání na tradičním vymezení rolí, popírán. (Křížková, Pavlica, 2004, s. 18)

Konflikt sociálních rolí je typ konfliktu, ve kterém se u jedince určitého sociálního statusu setkají dvě a více neslučitelných sociálních rolí nebo tyto role obsahují navzájem neslučitelná očekávání (Geist, 1992, s. 185).

1.1.4 Mýty spojené s genderovou problematikou

Za dob ČSSR neměly genderové otázky místo ani opodstatnění. Komunisty šířená ideologie postupně ztrácela význam, ale v reálném dopadu se rétoriku sociální rovnosti lidé naučili chápat jako výsměch „bolševické propagandy“. V této době byla jediná skutečnost, o které se nedalo pochybovat, ta že většina mužů a žen se má stejně špatně. Proto, na začátku 80. let minulého století, nechtěla česká společnost měnit zvyklosti v oblasti mezilidských vztahů, ale chtěla měnit nefungující ekonomiku a vládu jedné strany. Nelze se tedy divit, že změna ekonomické a politické situace byla akceptována jako žádoucí, ale na diskusi o genderové rovnosti se lidé dívali jako na uměle vytvořený problém. Příčiny nedůvěry k této problematice však nelze spatřovat pouze v komunistické minulosti. Svůj podíl na

tom mají mýty a předsudky, které jsou rozšířené vyspělou Evropou (Křížková, Pavlica, 2004, s. 12). V dalších částech této podkapitoly uvádím některé mýty.

Mýtus „přirozenosti“ rozdílů v postavení mužů a žen

Jedním z nejrozšířenějších mýtů je že představa, kde muži ve společnosti rozhodují ekonomickou a politickou silou a ženy se orientují spíše na aktivity vytvářející sociální zázemí a výchovu dětí, je přirozená a v souladu s přírodou. Spouště jedincům se podobné názory nejeví jako problematické. Ale je otázka zda je to proto, že popisují skutečnou podstatu věci, nebo že odpovídají jejich zkušenostem z dosavadního života. (Křížková, Pavlica, 2004, s. 12-13)

Z historie jsou známy příklady, kdy matriarchální uspořádání předcházelo řízení patriarchálnímu. I v dnešní době lze najít území, kde vládne matriarchát (např. jižní Pacifik, některé severoamerické indiánské kmeny) (Křížková, Pavlica, 2004, s. 13). Meadová ve svém výzkumu zjistila, že u jednoho kmene na Nové Guineji, jsou mužské a ženské role značně rozdílné a kontrastní oproti západním tradicím. Ženy z tohoto kmene vedou obchod, pracují na poli. Naproti tomu muži jsou nesmělí a věnují se různým typům umění a po stránce ekonomické jsou na ženách dokonale závislí. (Nakonečný, 1993, s. 24)

Výzkumy Esther Goody dokazují, že změna matriarchálního systému za patriarchální, je napříč různými kulturami doprovázena podobnými mýty (např. ženy jsou považovány za náchylné k čarodějnictví a nástup mužů vnesl do společnosti řád). Cílem těchto řádků určitě není propagace matriarchátu jako uspořádání společnosti, ale ukazují na možnou alternativu teorie přirozenosti rozdílů mezi muži a ženami (uvedená výše). Tyto poznatky spíše potvrzují teorii, že být mužem nebo ženou se člověk učí prostřednictvím učení se určitých vzorců chování. (Křížková, Pavlica, 2004, s. 13-14)

Podle mého není v životě důležitá biologická danost pohlaví, ale schopnosti, dovednosti a vlastnosti člověka. Pokud má žena schopnosti a dovednosti k vedení velké firmy, proč by tuto práci nemohla vykonávat? Nebo proč by muž, který má rád děti, nemohl učit v mateřské škole?

Mýtus rovnosti založené na svobodné vůli a individuálních schopnostech

Tento mýtus je součástí moderních politických názorů na společnost a je založen na principu osobitých schopností a volnosti rozhodování. V soudobé společnosti jsou podmínky nastaveny tak, že závisí hlavně na jedinci, jaké postavení si získá. Pro všechny jsou dány

takřka stejné podmínky, a proto je diskriminace žen zavádějící. Výskyt sociálních nerovností není popírán, ale jejich existence je odvozena z individuálních odlišností ve schopnostech, nedostatku vůle nebo z vůle konkrétních jedinců k uplatnění. Významným sporným bodem je vytržení člověka se souvislostí s prostředím, ve kterém žije a kterého ho ovlivňuje v tom, kým se stane. Když se nad tímto problémem zamyslíme, zjistíme, že tento běžný názor (podle něhož si ženy za své postavení mohou sami) je alibistický a sporný. (Křížková, Pavlica, 2004, s. 14-15)

Mýty a předsudky spojené s feminismem a feministkami

Výzkum genderové problematiky historicky souvisí s pojmem feminismus. Problém se zakládá na spojitosti feminismu s řadou mýtu a chybných představ. Ústřední myšlenku této představy je rozšířené přesvědčení o tom, že feministky jsou společensky nezařazené, zakomplexované a nehezké ženy. Tyto ženy sjednocuje nenávisť vůči mužům a úspěšným ženám. Od tohoto hlavního motivu jsou odvozeny další mýty, např. feministky jsou často lesbičky nebo nechtějí změnu systému, ale pomstu mužům. Některé tyto názory sedí na určité typy feministek, ale nikdy tyto názory nepředstavují většinový názor tohoto ženského hnutí. V historii feminismu lze hledat řadu zajímavých námětů, které mohou pomoci řešit generovou problematiku. V současné době není řešení genderových otázek pouze výsadou žen, ale stále častěji se mu věnují i muži. (Křížková, Pavlica, 2004, s. 15-17)

1.2 Rodina

Dalším důležitým termínem je rodina. Nejprve uvádím definice rodiny, poté přibližuji současnou rodinu. Následuje dělba rolí a genderové stereotypy.

Rodinu jako instituci známe od nepaměti. Její podoba se vyvíjela a stále vyvíjí. Rodina je dle mého názoru nejdůležitější sociální skupinou. Rodina má podstatný vliv na socializaci jednotlivce. Rodiče, sourozenci, ale i ostatní příbuzní pomáhají dítěte poznávat svět, učit se novým věcem a získávat informace o sociálních normách. Na začátku této kapitoly předkládám některé definice rodiny a stručně historii jejího vývoje.

Rodina je skupina jedinců, kteří jsou propojeni pokrevními svazky, manželstvím nebo adoptí. Tato skupina vytváří ekonomickou jednotku a rodiče zodpovídají za výchovu dětí. Ve všech společnostech se objevuje nějaká forma rodiny, ale její charakter je velmi proměnlivý. V dnešní společnosti převažuje nukleární rodina, ale existuje i řada typů rozšířené rodiny. (Giddens, 1999, s. 552)

Podle Krebse (2007, s. 349) je rodina prvním druhem společenství, se kterým se dítě setká a které zásadně ovlivňuje jeho osobní vývoj a vztahy k jiným osobám a společenstvím. Je důležitým determinantem přenosu specifických modelů chování při vytváření vztahů ve společnosti. Je důležitým přínosem pro civilizační, mravní a kulturní úroveň společnosti.

Celé devatenácté století a polovinu dvacátého století převládalo přesvědčení, že rodina je příkladem morfostatické instituce. Tedy, že představuje zařízení, jehož účelem je vytvářet soukromý prostor pro reprodukci společnosti. Tento prostor chrání své členy, nemění svůj tvar ani vnitřní uspořádání. Ale zároveň tím rodina nebrzdí svůj pokrok. Zdálo se, že pohled na rodinu je neměnný, ale s nástupem nových teorií do sociologie se ukázalo, že spekulativní teoretizování o rodině se stává neudržitelné. (Možný, 2006, s. 14 – 16)

Pohled na rodinu nebyl neměnný, ale vyvíjel se. Pro srovnání pohledů na rodinu uvádím **základy etapy vývoje lidské rodiny** (Možný, 2006, s. 17):

Etapa	Časové vymezení	Charakteristika
Počátek lidské párové rodiny.	Přibližně milion let před našim letopočtem.	Pro tuto dobu byla typická silná sexuální heterosexuální vazba párů. Byla také doprovázena spoluprací na výchově dětí.
Složité příbuzenské systémy v kmenových společnostech, vznik tabu incestu.	Asi 8 000 let před našim letopočtem.	Typické jsou složité příbuzenské sítě a složité pravidla ekonomických a sňubních výměn mezi příbuzenskými velkorodinami.
Vynořují se nepříbuzenské systémy sociální organizace.	Přibližně 3000 let před našim letopočtem v Mezopotámii a Egyptě, asi 600 let před našim letopočtem v Řecku a Číně.	Vznik prvních států jako sociálních organizací. Úpadek kmenových rodových systémů, které jsou nahrazené patrimoniálními domácnostmi, kterým vládnou muži.

<p>Vzestup byrokratického státu a kapitalistické ekonomiky. Objevuje se domácí soukromí</p>	<p>17. a 18. století našeho letopočtu v západní Evropě a severní Americe.</p>	<p>Obranu nad domácností přebírá obec a stát. Domácnost již přestává být místem zaměstnání.</p> <p>Upadá moc muže v rodině. Objevuje se rodina nukleární jako ideální typ (muž, který rodinu zajistí ekonomicky a žena, která se stará o domácnost).</p> <p>Manželství nesjednávají rodiče.</p>
<p>Diverzifikace způsobů párování a domácností. Tendence k rovnoprávné pozici ženy a muže při vyjednávání o vztahu a rodině.</p>	<p>Druhá polovina 20. století v bohatých průmyslových společnostech.</p>	<p>Typická je různorodost rodinných forem. Stoupá rozvodovost a opakované manželství, všeobecná zaměstnanost žen a velké změny v ženské a mužské sociální roli. Vzestup nesezdaných manželství. Objevuje se pojem singles.</p>

Tab. 2 – Základní etapy vývoje lidské rodiny

Základní funkce rodiny jsou funkce reprodukční, materiální, výchovná a emocionální (Výrost, Slaměník, 1998, s. 325). Podle Krause (2001, s. 79) zajišťuje několik činností mezi, které patří:

- Hmotné zabezpečení svých členů,
- péče o zdraví,
- výživa a kulturní návyky členů,
- tvorba specifického socializačního výchovného prostředí pro děti,
- předávání dětem kulturního dědictví a vštěpuje jim morální postoje,

- ovlivňuje, usměrňuje, chrání a podporuje své potomky.

Rodina má dané role nejen ke svým dětem, ale i ve vztahu ke společnosti, kdy se jedná především o reprodukci obyvatelstva (Kraus, 2001, s. 79).

Rodina je nejstarší a základní sociální jednotka společnosti. Tato jednotka je ve většině států podporována pomocí **rodinné politiky**, která je integrální součástí politiky sociální. Působení veřejných institucí na sociální, právní a ekonomický status rodiny, na její členy a prostředí staví rodinu pod zvláštní ochranu státu. Součástí této ochrany by mělo být i garantování práv na svobodu seburčení členů rodiny, které vylučuje přímé zásahy státu ovlivňující chování rodin. V současné politice se za **rodinu** považuje soubor společně žijících a hospodařících manželů nebo partnerů, kteří mají dítě popř. děti. Za rodinu se také pokládá jeden rodič žijící s dítětem (dětmi). S manželskými (partnerskými) páry s dětmi často žijí i jiné osoby s širší rodiny, proto lze užívat pojem **rodinná domácnost**, jejímž středem je úplná nebo neúplná rodina. (Krebs, 2007, s. 348)

S rodinou také souvisí **rodinný cyklus**. Tento pojem představuje neustálé předávání a přebírání definovaných rolí mezi členy rodiny. Ale jo to i zachovávání tradic a stereotypů. I přes rozdíly a odchylky má většina rodin společný základní rámec rodinného cyklu. Ten můžeme charakterizovat primárními body: sňatek, narození potomků, předškolní a školní věk dítěte a odchod dětí z domova. Tyto body představují mezníky mezi jednotlivými fázemi rodinného cyklu. (Tuček, 2000, s. 67)

1.2.1 Současná rodina

Rodina - instituce, která byla považována za nejstabilnější plod lidské civilizace, se od konce první světové války významně změnila a stále se mění. **Hlavní změny** nastaly v následujících oblastech (Možný, 2006, s. 20 – 23):

- Padl monopol rodiny na legitimní sex.
- Taktéž zanikl monopol rodiny na plození a socializaci dětí.
- Tradiční rodina přispívala ke stabilitě společnosti tím, že výběr partnera byl v rukou rodičů budoucích partnerů. V současné době již rodiče do výběru partnera tolik nemluví a tím byl oslaben vliv primární rodiny na potencionální status prokreací rodiny.
- Manželství bylo pojato jako občanská smlouva. Tím pádem bylo oslabeno křesťanské pojetí rodiny, které vysvětlovalo manželství jako nezrušitelnou instituci.

- Rozdíly v dělbě práce a rozvoj speciálních institucí odebrali rodině některé tradiční funkce. Došlo k odlišení místa bydliště a pracoviště, funkci vzdělávání dětí převzala škola, média převzala funkci socializace k respektovaným hodnotám a správnému životnímu stylu, lékaři a zdravotnické instituce se začaly starat o nemocné, staré a zdravotně znevýhodněné. Rodině zůstala funkce zábavní a funkce citového zabezpečení.
- Výchova dětí byla hlavním smyslem rodiny. Dříve se rodilo hodně dětí, ale jejich výsledný počet byl ovlivněn vysokou úmrtností, péče o ně dokázala naplnit život muže i ženy. V polovině 20. století se dostala mezi populaci antikoncepce. Díky tomu začala upadat porodnost. V současné době je typická rodina s jedním dítětem. Mnoho párů se dokonce rozhodne být celoživotně bezdětná.
- Mužské a ženské role se vyrovnávají. Ženy chodí více do práce, doba starání se doma o děti se zkracuje.

Pro přehlednost uvádím tabulku základních charakteristik tradiční, moderní a postmoderní rodiny. (Možný, 2006, s. 23)

	Tradiční	Moderní	Postmoderní
Struktura	široká, více generační	nukleární, manželská	variabilní, individualizovaná
Základní kapitál	ekonomický	ekonomický, sociální, kulturní	sociální, kulturní
Legitimizace	sex, děti	Děti	Nelegitimizuje
Role	komplementární, hierarchizované	segregované, komplementární	Individualizované
Funkce	univerzální	pečovatelské, statusotvorné, citové	Citové
Autorita	otec	otec – matka, funkčně segregované	individualizovaná, slabá
Reprezentace diskurzu	náboženský, církevní	Občanský	Masmediální
Mezigenerační pří-nos	patrilinéární, autoritativní	demokratický, smíšený	Slabý

Tab. 3 – Srovnání tradiční, moderní a postmoderní rodiny

Každý jednotlivec má určitě představu o tom, jakým by chtěl být rodičem. Určitě si přeje, aby náš protějšek sdílel podobné **výchovné praktiky**, představy a postupy. Ale je tato shoda při výchově tak důležitá? Nebo dokáže potomek přijmout, že jeden rodič je přísnější a druhý laskavější? Zkušenosti potvrzují, že děti nemají problém přijmout různé výchovné styly svých rodičů. Podstatná totiž není shoda výchovných stylů, ale spíše respekt a tolerance vůči odlišnostem. Představy o výchově potomků patří mezi informace, o které bychom se s partnerem měli dělit. Ve výběru výchovných postupů hraje velkou roli primární rodina, ale také základní rysy určené pohlavní rolí (Šmolka, 2009, s. 96 – 97).

Podle mého názoru se výchovné praktiky postupem času měnily. Otec i matka se ke svým potomkům chovají rozdílným způsobem, často podle toho jak je vychovávali jejich rodiče. Tímto způsobem se také dále přenášejí genderové stereotypy v pohledu na typické chování muže a ženy.

Současnou českou rodinu lze charakterizovat následujícími znaky (Výrost, Slaměník, 1998, s. 305 – 308):

- Zaměřenost na zájem jedince – je to následek poválečných let, kdy ve středu zájmu byl kolektiv a jeho zájmy.
- Absence očekávání trvalosti vztahu – jednotlivec není ochoten riskovat a obětovat se v zájmu rodiny, nechává si prostor pro změnu. Objevuje se celá řada alternativního soužití (např. partnerství bez dětí, partnerství, kdy každý žije ve své domácnosti nebo manželství na zkoušku)
- Odsouvání rodičovství na pozdější dobu.
- Intimní vztah bez vazby na možné důsledky – chybí úvaha, že partner je budoucím otcem či matkou společného dítěte.
- Předmanželská zkušenost v oblasti sexu.
- Zralost partnerů při intimních zkušenostech – často je fyziologická, ale ne psychosociální.
- Specifičnost mužské a ženské role je stále více stírána.
- Omezování bezprostředních kontaktů mezi členy rodiny jako následek změny životního způsobu.
- Přímé výchovné působení rodičů je nahrazováno institucemi.
- Větší akceptace dvoukariérové rodiny – dítě je v péči někoho jiného než rodičů.
- Činnost, kterou dříve zajišťovala rodina, zajišťuje společnost jako celek.
- Kontinuální udržování vztahů pouze mezi dvěma generacemi – spolu žijí rodiče a děti, prarodiče bydlí jinde.
- Odklon od typické rodinné koalice (submisivní matka a dominantní otec) k dalším možnostem.
- Nízká stabilita české rodiny ve srovnání s Evropou – v České republice je velké množství rozvodů.
- Zvýšení průměrného věku partnerů při uzavírání prvního manželství.
- Diferenciace forem soužití manželů a rodin.

- Snížování porodnosti.
- Růst významu antikoncepce pro plánování rodiny.
- Vysoká tolerance k rozvodům.
- Absence protirozvodových bariér.
- Velký důraz na materiální hodnoty.
- Vysoká zaměstnanost a vzdělanost žen.

1.2.2 Dělbba rolí v rodině

Od konce 70. let 20. století v západním světě upozorňuje feministická kritika na to, že systematický pohled nebere ohled na různé představy mužů a žen o podobě intimity, autonomie, sdílení, zodpovědnosti a pečování v důvěrných vztazích. Prostřednictvím socializace se v dětství a i v dalších etapách života se reprodukuje rozdílné maskulinní a femininní vzorce chování. Tyto vzorce chování mají původ v době, kdy bylo postavení mužů a žen velmi odlišné. Muži a ženy bylo do období osvícenství chápány jako velmi odlišné bytosti a jejich úděl byl považován za nesouměřitelný. V 5. a 4. století před naším letopočtem byly muži a ženy popisovány protikladně. Muži byly silní, ovládající se, stateční a racionální. Naopak ženy byly slabé, neovládající se, ustrašené a iracionální. Ve středověké literatuře byla ženská podřízenost vysvětlena tím, že muž byl stvořen jako první, a proto měl větší nárok na všestrannou dokonalost. Mezi laiky, ale i odborníky v pomáhajících profesích se setkáváme s pojmy rodinných rolí (role mužské a ženské, otcovské a mateřské). V polovině 50. let 20. století Talcot Parsons a jeho spolupracovníci zastávali názor, že ženy a muž mají v moderní rodině rozdílné funkce, které se doplňují. Role mužů jsou racionální a instrumentální, muži zajišťují rodinu po hmotné stránce a starají se o vztah rodiny a širší společnosti, zprostředkovávají omezení dětem. Ženské role jsou emocionální a expresivní, ženy zabezpečují rodinu po stránce emoční, každodenně se o rodinu starají a dávají dětem nepodmíněnou lásku. Takováto diverzifikace rodinných rolí je podle Parsonse nezbytná pro fungování moderní společnosti. (Gjuričová, 2003, s. 47 – 53)

Talcott Parsons a jeho spolupracovník Robert F. Bales (1954, cit. podle Možný, 2002, s. 45) rozdělily vůdcovství v rodině na expresivní a instrumentální. Instrumentální vůdcovství je typické, které řídí činnost skupiny vzhledem ke zvoleným cílům, je typické pro muže. Expresivní vůdcovství, které zabezpečuje citové klima, je typické pro ženy. Nukleární rodina je tedy organizována podle následujícího schématu.

	Instrumentální priorita	Expresivní priorita
Nadřizený	otec (manžel)	matka (manželka)
Podřizený	syn (bratr)	dcera (sestra)

Tab. 4 - Základní struktura rolí v nukleární rodině dle Parsonse a Balese

Parsons (1954, cit. podle Možný, 2002, s. 45) uvádí, že ženy jsou více spojeny s ranou péčí o dítě (hlavní roli hraje kojení), a to je prvotní příčinou, proč má ženská role větší tendenci k expresivitě než mužská.

Fakt, zda je jedinec muž nebo žena, neodmyslitelným způsobem ovlivňuje hodnotové orientace, možnosti, šance, životní perspektivy, volbu životních strategií nebo individuální životní styl celé rodiny. Gender má také vliv na výběr vzdělání, profese a také má vliv na výši výdělku i pozici v systému placené práce. Také omezuje nebo rozšiřuje pravomoci jedince v jeho rodině i mimo ni. Gender je mocnější než pohlaví, i když opak se zdá být pravdou. Vyvíjí totiž větší tlak, působí silněji v lidských životech tím, že více organizuje všední život, než pohlaví. (Maříková, 2000, s. 12)

Myslím si, že role v rodině by se neměly rozdělovat na základě pohlaví. Nezáleží na tom, zda domácí práce vykoná partner nebo partnerka, ale je důležité, zda domácnost je např. uklizená. To samé platí u výchovy dětí. Nemusí být pravidlem, že matka vychovává a otec rozmazluje, ale může to být i naopak.

Funkce muže - otce v rodině

Možný (1983, s. 161) charakterizoval typického muže jako průbojného, nerealistického, rozumového, odolného, klidného a se smyslem pro celek. V následující kapitole předkládám názory, jak charakteristika muže ovlivňuje jeho otcovské chování.

Chování otců se v průběhu vývoje lidstva podstatně lišilo. V minulosti byl otec brán jako hlavní živitel rodiny, který do rodiny přinášel peníze. Hlavní péče o domácnost a dítě byly tedy na ženě. Dnes je již běžné, že muž ženě pomáhá s péčí o dítě. Muži se již mohou o malé dítě starat, aniž by pohoršoval své okolí. Z výzkumů také vyplývá, že se otcové ke svým dětem chovají jinak na veřejnosti a v soukromí. V soukromí nedělá otcům problém se o dítě starat a dělat takřka vše, co dělá matka. Ale na veřejnosti už se tolik nestarají. (Burgessová, 2004, s. 29 – 30). Pro muže je aktivní otcovství těžké, protože nemají před-

stavy, jak by se měli chovat - nevědí, co si mají představit pod pojmem správný otec. (Burgessová, 2004, s. 37)

Důležitým krokem k posílení harmonizace profesních a rodinných rolí rodičů je posílení pozice muže jako otce v rodině a jeho začlenění do péče o dítě. Tato potřeba vyplývá s komplementarity rolí v rodině a z potřeby posílení otcovského vztahu k dítěti. Otcovský vztah k dítěti je považován za **jeden ze základních prvků**, které tvoří stabilní rodinné prostředí. Tento nárok koresponduje s nastupujícími trendy chování mladých otců. Vyšší podíl mužů v rodinných činnostech by také měla být signálem pro zaměstnavatele, že žena matka nemusí sama zajišťovat péči o dítě (dětí), ale spolupracuje na ní se svým partnerem. Takové to uspořádání péče o děti by mohlo přispět ke ztrátě diskriminačního charakteru přijímání nových zaměstnanců. (Krebs, 2007, s. 364)

Otec, je dle mého názoru, důležitou součástí života každého jedince. Myslím si, že otec by se o dítě měl dokázat postarat už od období novorozence. Otcové by neměli brát ohled na to, co si o nich myslí otcové, ale na své dítě a starat se o něj tak jak uznají za vhodné.

Funkce ženy - matky v rodině

Rodina pro ženu představuje významnou hodnotu již v období svobody před uzavřením manželství nebo začátku dlouhodobého partnerství. Uzavření manželství a narození dítěte (dětí) zvyšuje její význam. (Kuchařová, Haberlová, 2008, s. 44)

Příběhy žen ukazují, že být doma s dítětem skýtá možnost organizovat si čas po svém, i když musí ženy brát ohledy na potřeby a nároky dítěte. V prostoru domova se žena může cítit více svobodná, protože se nemusí podřizovat vnější formální autoritě (např. podřízený) a může si své aktivity organizovat i podle momentálních možností. (Křížková a kol., 2011, s. 142)

1.2.3 Genderové stereotypy v rodinném životě

Genderové nerovnosti jsou kulturně determinované rozdíly mezi mužem a ženou. Jednotlivé kultury si vytvářejí různé vzorce chování pro různá pohlaví. Tyto vzorce jsou velice stabilní a jsou často považovány za přirozené vlastnosti jednotlivých pohlaví. Důkazem této kulturní konstrukce vzorců je diferenciovaný proces socializace pro jednotlivá pohlaví a existence kultur, které by v případě vrozenosti těchto vzorců byly zcela zbytečné. S genderovými nerovnostmi se v současnosti potkáváme v každodenním životě. Hlavní oblastí

a zdrojem těchto rozdílů je rodina, protože její konstrukce vychází z biologických rozdílů mezi pohlavími. (Tuček, 2000, s. 65)

V České republice doposud nevymizel názor, že doba po, kterou jsou ženy doma s dětmi na mateřské a rodičovské dovolené je projevem preference rodiny před prací. Ale začaly se objevovat výzkumy, které poukazovaly na možný rozpor mezi volbou žen-matek (také mužů-otců) a jejich faktickou volbou a potvrdily, že nejsou prosty strukturálních tlaků a omezení a nejsou tedy vždy „svobodné“. Tyto výzkumy byly kvantitativní, tudíž neodhalily všechny rozdíly a nuance, které s touto volbou souvisí. (Křížková a kol., 2011, s. 134)

I přes diverzifikaci životní biografie lidí, nabírá ve většině případů směřování muže a ženy po narození dítěte standardní směr. Tedy muži se orientují na práci a ženy se starají o dítě (děti) a domácnost. Tento způsob řešení je akceptován nejen v České republice, ale i v ostatních zemích. To, že žena zůstane doma s dítětem, vnímá většina žen jako něco naprosto normálního, něco o čem se nepochybuje. Zůstat doma s dítětem představuje pro mnoho žen jasný rozkaz, generačně zažitou zkušenost (to se dělalo a dělá). Představa, že s potomkem by doma mohl zůstat manžel nebo partner, je něčím o čem ženy neuvažují a tato představa jim přijde nereálná. Na následujícím příkladu uvádím tzv. „status quo přístup“, případ kdy osoba uvažuje jen o tom, co existuje a chybí jakékoliv odpoutání od stávající praxe a přesah do roviny alternativního řešení. Jiné možnosti řešení jsou vnímány jako nesnadno či těžko realizovatelné nebo nerealizovatelné. *Jana si myslí, že to bylo od počátku jasné, že on je ten, který bude vydělávat a ona bude doma. Prostě nepotřebuje budovat kariéru. Je s dětmi strašně ráda a myslí si, že to bylo dané a jasné a nic s manželem neřešila. Ví, že některé maminky takové nejsou a dneska je v módě otcovská dovolená, ale ji tato možnost vůbec nenapadla. A tím, že má děti po třech až čtyřech letech po sobě, tak nestačila do práce ani nastoupit. Nestíhala to. Ale s manželem to tak chtěli. Myslí si, že to v rodině měli tak dané.* Náznak jiného než standardního řešení totiž v ženách způsobuje pocit nejistoty, protože neví, co by pro ně nové řešení znamenalo. Pro některé ženy je nepředstavitelné, že by se muž mohl starat o dítě, být s ním delší dobu a vystřídat tak matku v péči. Některé matky přikládají neschopnost otce pečovat o dítě mužovým individuálním vlastnostem a povaze. Individuální nedostatečnost a psychologické nastavení mužů slouží jako zdůvodnění toho, proč jiné než dominantní řešení kombinace práce a péče o dítě není možné. Životy mužů a žen jsou ukazovány jako přirozeně separované a ne jako na produkt strukturální segregace společnosti na veřejnou sféru mužské

kompetence a angažovanosti a sféru ženské oprávnění starat se o rodinu. Péči o dítě a domácnost vnímají některé ženy jako jejich povinnost a podřizují se jí. Tento model platí také z toho důvodu, že partneři byly takto vychováni a formováni kulturou – platí tedy, že muž chodí do práce a žena se stará o domácnost a dítě (děti). (Křížková a kol., 2011, s. 135-142)

Rodina učí děti mužskosti a ženskosti. Každý rodič je reprezentantem jednoho pohlaví. Dítě má tedy model toho, čím se může stát. V každé osobě jsou prvky obou pohlaví. Ani žena ani muž nemohou říci jaké je to být opačným pohlavím. V minulosti bylo velmi snadné postavit ženu a muže proti sobě. Rodiny vedly dívky k tomu, aby byly poddané mužům. Dívčím se říkalo, že přišli na tuto zemi, aby sloužily mužům. Chlapci byli vychováni k tomu, aby ženy chránili, starali se o ně, mysleli a cítili za ně a nikdy jim nezpůsobili bolest. Sexuální stereotypy praví, že ženy by měly být mírné, povolné a něžné. Muži by měli být tvrdí a agresivní. (Satirová, 2006, s. 244-246)

1.3 Zaměstnání

V této podkapitole přibližuji zaměstnání, jeho význam a genderové stereotypy v zaměstnání.

1.3.1 Význam zaměstnání

S prací se v životě setká téměř každý člověk. Práce je potřebná k zajištění živobytí, ale i sociálních vztahů. Podle mého názoru je práce velmi důležitá k sebenaplnění člověka. Známe různé druhy práce – placenou a neplacenou nebo manuální a nemanuální. Placená práce je důležitá pro zabezpečení jednotlivce a jeho rodiny, neplacená práce může fungovat jako forma odreagování nebo to může být pomoc potřebným lidem. V této podkapitole uvádím některé definice práce.

Práce má v životě člověka **důležité postavení**. Je podstatnou podmínkou důstojné existence jedince, přináší mu materiální zajištění, ale také pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Začleňuje jedince do sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty. Práce neslouží pouze výrobě statků, ale také k vytváření sociálních kontaktů s možností vést rozhovory, potkávat nové lidi a uzavírat přátelství. Při výkonu pracovních povinností může člověk objektivizovat své dovednosti. (Buchtová, 2002, s. 75)

Práce je plánovitá a vědomá činnost, kterou člověk vykonává s nasazením fyzických a duševních sil a která směřuje k uspokojení lidských potřeb. Prací se většinou rozumí práce za

mzdu, ale významně je ve společnosti zastoupena i práce neplacená (v domácnosti při neplacených činnostech) nebo placená neoficiálně či ohodnocená protislužbami nebo dobrovolná. Práce poskytuje různé hodnoty jako například způsob obživy, osvojení si dovedností, strukturování času, sociální kontakty, sebehodnocení. Ztráta těchto hodnot může pro osoby postižené nezaměstnaností představovat vážný sociální nebo psychologický problém.(Jandourek, 2012, s, 180 - 181)

Placená práce hraje v české moderní společnosti roli centrální instituce, díky které se jednotlivci definují. Cíle, status, sociální kontakty, struktura našeho života a i jednotlivých dnů se primárně odvozují od zaměstnání jednotlivce. (Mareš, 1994, s. 56)

1.3.2 Dvoukariérová rodina

Od doby industrializace byla komparativní výhoda mužů v jejich postavení na trhu práce (ekonomické zajištění a sociální jistota) a žen v domácnosti (péče o potomky, emocionální podpora). Tato situace se především na přelomu dvacátého a jednadvacátého století změnila. Rodina, které stačí jen jeden příjem, se stala minulostí. Vstup žen na pracovní trh je důsledkem ekonomické nutnosti a snahy o emancipaci. V posledních letech také docházelo k diverzifikaci forem rodinného života a ke změnám v rodinném životě. Díky nástupu žen na pracovní trh se ani jeden z rodičů naplno nevěnuje péči o rodinné příslušníky a domácnost. Ale ženy jsou stále ty, které musí nejčastěji řešit dilema mezi prací a rodinou. (Mareš, 2006, s. 31)

Dvoukariérová rodina závisí na schopnostech páru. Dvoukariérová rodina je náročná z hlediska domluvy rodičů. Ne všechny partnerské páry se dokážou domluvit a sehrát na tolik, aby oba mohli chodit do zaměstnání a zároveň pečovat o dítě (děti). Tuto situaci lze vyřešit dvěma způsoby. Některé páry se raději rozhodnou, že jeden **obětuje svou kariéru** a bude se starat o dítě (děti) a domácnost a do práce se nevrátí. Nejčastěji kariéru obětuje žena. Toto řešení se nazývá model **dvuosobní kariéry**. Fungující pár řeší situaci slučitelností úspěchu v práci a výchovu dítěte tak, že se oba rozhodnou založit svůj postup na spolupráci v podpoře kariéry jednoho z nich. Ten druhý poté investuje své mobilizované zdroje do podpory své kariéry v rodině. Nositelem pracovní kariéry bývá většinou muž, ale příklad Margaret Thatcherové ukazuje, že je možný i opak. Když spolupráce v páru nesežže, výnos s ní požívají oba. A také to nemusí znamenat, že jeden obětoval pracovní kariéru napořád, ale jen to, že upřednostňoval rodinu a do práce se vrátí, až dítě (děti) vyrostou. Druhým řešením jsou **dvoupříjmové rodiny**. Oba rodiče si nadále udržují své pracov-

ní postavení. Ale tento způsob je většinou možný jen u prvního dítěte, u kterého rodiče zjistí, že péče o něj je velmi náročná a u dalšího dítěte (dětí) už jeden z nich zůstane v domácnosti. (Možný, 2006, s. 185 – 187)

1.3.3 Žena a práce

V naší společnosti rodiče neargumentují, kdo zůstane doma s dítětem, ale ve většině případů je tato volba **realizována v intenci zvyku a tradice**. Naopak rodiny více řeší doby návratu ženy do pracovního procesu. Žena matka si v této době musí odpovědět na některé otázky: kdy chce nebo kdy je vhodné se vrátit do práce, jakou práci by po návratu měla vykonávat nebo zda vůbec chce pracovat. Musí také brát ohled na zájmy dítěte, ochotu partnera podílet se na chodu domácnosti a rodiny a na náklady spojené z kombinací práce a péče. (Křížková, 2011, s. 144-145)

V současnosti je žena, která nemá pracovní kapitál „neviditelná“. Nedostatek pracovního kapitálu posouvá ženu z trhu práce do domácnosti, dělá ji závislou na sociální pomoci a podpoře nebo má uplatnění na sekundárním trhu práce. Žena je nucena pracovat často na zkrácený pracovní úvazek. Čím vyšší má žena pracovní kapitál, tím má vyšší šanci získat pracovní uplatnění. Pracovní kapitál českých žen se neustále zvyšuje, a díky tomu poskytuje ženám silnější pocit vlastní identity, autonomie, nezávislosti, seberealizaci a kariéru. **Velká genderová dohoda** mezi státem a pracovní oblastí obsahuje zaručenou mateřskou a rodičovskou dovolenou a sociálně protekční opatření zaručená Zákoníkem práce. Mezi zaměstnavatelem a zaměstnankyněmi existuje nepsaná **malá genderová dohoda**. Součástí této dohody je závazek, že si pracovnice udrží svou kvalifikaci a po návratu do zaměstnání bude schopná flexibility. Legislativní úpravy vztahující se k mateřství mají za cíl podpořit růst pracovního kapitálu zaměstnaných žen a neblokovat svět práce a rodiny. Zaměstnání je pro ženy důležité z hlediska udržení sociální image a sociálních kontaktů. (Čermáková, 2000, s. 95 – 96)

Ženy nemají stejný přístup k řídicím pozicím jako muži. Tento rozdíl je nejviditelnější v nerovnosti odměňování. V roce 2007 činil medián mezd žen 80,2% mediánu mezd mužů. Ženy mají nižší mzdu z několika důvodů: více pracují na nižších pozicích, jsou více zaměstnány v méně finančně ohodnocených sektorech (např. školství, zdravotnictví a sociální služby). Také jsou znevýhodňovány v důsledku péče o dítě či osobu blízkou. S výzkumem s roku 2009 vyplývá, že 54 % respondentek se osobně setkalo s diskriminací související

s mateřstvím. Ženy jsou diskriminovány i v jiných oblastech, např., přístup do politiky, stereotypní zobrazování v médiích. (Doležalová, 2010, s. 9 -10)

V první polovině 20. století byly formulovány **tři postoje k zaměstnanosti žen** (Možný, 2006, s. 177 – 179):

1. *Konzervativní stanovisko*, které prohlašuje zásadu, že ženy (hlavně matky) nemají pracovat. Vyhraněný postoj vyslovuje názor, že žádná žena nemá pracovat mimo svou domácnost, tedy být zaměstnána.
2. *Neokonzervativní stanovisko*, proklamuje zásadu, že práce je samozřejmá jen u bezdětných žen. Očekává, že když se v rodině narodí dítě, tak matka zaměstnání opustí a k zaměstnání se vrátí až v době, dítě nepotřebuje tolik její péče. Toto stanovisko také předpokládá, že žena dá přednost péče o vnoučata nebo rodiče, před zaměstnáním.
3. *Egalitární přístup* poukazuje na to, že žena na mateřské (rodičovské) dovolené, ztrácí pracovní kompetence. Pokud je rozvoj jejího oboru zaměstnání dynamičtější ztrácí výpadkem kompetence a je tím odsouzena k méně kvalifikované práci. Egalitární postoj vychází z toho, že tato nevýhoda je neslučitelná s nárokem na rovnost životních šancí, nárokem, který je součástí moderního pojetí lidských práv.

V moderní demokracii se na konci dvacátého století utvořily **dva typy podílu žen na trhu práce** (Sirovátka, 2003, s. 47):

1. *Přerušovaná pracovní kariéra* – ženy odcházejí ze zaměstnání dočasně, ale na delší dobu než v kontinuálním typu.
2. *Kontinuální pracovní kariéra* – ženy přerušují zaměstnání jen na nezbytně nutnou dobu. Tento typ se dělí na další dva podtypy – model dvou pracovníků na plný úvazek a model jednoho a půl pracovníka (jeden z rodičů pracuje na poloviční úvazek).

Dle mého názoru je pro ženy velmi těžké se rozhodnout mezi kariérou a rodinou. Když zůstanou v práci a s výchovou dítěte jim bude pomáhat např. babička nebo chůva, tak zajistí rodinu po ekonomické stránce, ale na druhou stranu neuvidí pokroky svého dítěte. Při volbě rodiny zase uvidí, jak jejich dítě roste, ale budou závislé na příjmech partnera nebo manžela a na dávkách státní sociální podpory. Nejlepším řešením je, dle mého, spolupráce s otcem dítěte. Matka může například pracovat jeden den v týdnu a otec se ten den bude

starat o potomka. Matka nepřijde o kontakty v práci a zároveň bude se svým dítětem. Ale je na každé matce jakou možnost si zvolí. Určitě budou jinak volit vysoce postavené manažerky a níže postavené pracovnice.

1.3.4 Muž a práce

Ženy matky své partnery někdy popisují jako vzdáleného pracovně vytíženého živitele rodiny, který někdy vykonává více povolání souběžně, domů chodí pozdě a na děti nemá moc čas. Tento typ otce se někdy označuje za „víkendového tatínka“, který se věnuje dětem, když má čas a náladu. Prvořadým úkolem otce je tedy zabezpečit rodinu finančně. Muži sami sebe často vnímají jako živitele rodiny. Z pohledu žen se muži často snaží vyhýbat „ženským“ pracím v domácnosti a péči o dítě. *Laický diskurs korespondující s diskursem tradiční otcovské identity a tradičně pojímané maskulinity tuto polohu vysvětluje pracovním vytížením mužů a chápáním práce pro rodinu u otců a jako výkonu finančně dostatečně oceněné výdělečné činnosti na trhu práce. Tím se legitimizuje orientace otců na čas na práci na úkor času na rodinu a domácnost, pracovní angažovanost na úkor jejich angažovanosti v domácí sféře.* (Křížková a kol., 2011, s. 145 – 146)

1.3.5 Genderové stereotypy v zaměstnání

Stereotyp je stabilní prvek ve vědomí, tedy psychický i sociální mechanismus, který reguluje vnímání a hodnocení skupin jevů. Tento prvek ovlivňuje názory, mínění a chování. Stereotypy pocházejí hlavně z rodinné výchovy. Také se na jejich utváření podílejí skupinové normy a poznatky. Stereotypy jsou spíše iracionálního charakteru, a proto je těžké je změnit logickými argumenty. (Petrušek, Vodáková, 1996, s. 1230)

Renzetti a Curran (2003, s. 20-21) charakterizují **genderový stereotyp** jako *zjednodušující popis toho, jak má vypadat „maskulinní muž“ a „femininní žena“*. *O takových stereotypech většinou uvažujeme bipolárně, tedy taky, že normální muž nenese žádné rysy ženskosti a naopak. Genderové stereotypy jsou univerzálně platné, neboť se předpokládá, že charakteristiky tvořící genderový stereotyp sdílejí všichni příslušníci daného pohlaví.*

Autoři, kteří zabývající se společenskou dělbu práce s pohledu gender, se většinou zaměřili na kritiku kapitalismu. Někteří autoři se s částí inspirovali marxismem (jedna z příčin vzniku mýtu, že feministky propagují komunismus) a vycházejí ze skutečnosti, že v kapitalistickém systému dělby práce je žena integrována s neplacenou reproduktivní prací a muži

s placenou produktivní prací. Mužská práce je v tomto systému více oceňována, než ženská. (Křížková, Pavlica, 2004, s. 19)

Jiní autoři tento pohled odmítají a zastávají názor, že genderové nerovnosti se zakládají především na systému sociálních praktik, s jejichž pomocí se společnost vytváří a reprodukuje. Michele Barret uvádí pět základních okruhů praktik (Křížková, Pavlica, 2004, s. 20):

- a) *organizace a ekonomické zajištění domácích prací*
- b) *systém výrobních vztahů dělby práce*
- c) *podíl a účast na politické moci*
- d) *systém vzdělání*
- e) *kulturní procesy související se sexualitou a rozmnožováním*

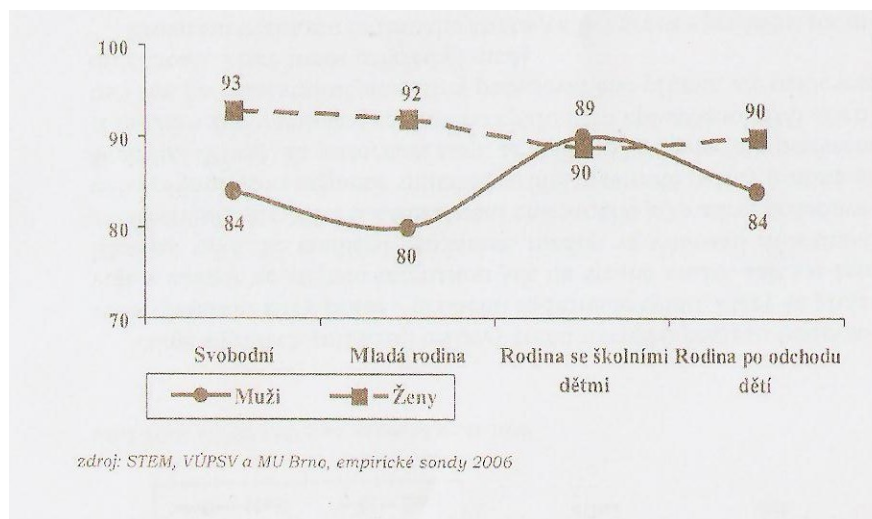
Předpoklady, které se týkají toho, jaká je „vhodná“ práce a pro ženy, pomohly vytvořit duální trh práce. Lze tedy říct, že muži i ženy a zaměstnavatelé i zaměstnanci chápali ženské zaměstnání jako druhotné a jejich práci jako méně vážnou. Tento stereotyp stále zůstává u mnohých zaměstnavatelů i veřejnosti silně zakořeněn. Výzkumy dokazují, že zaměstnavatelé rozhodují o přijetí do práce podle přesvědčení, jaké typy zaměstnání mají ženy rády. Obecný předpoklad zní, že ženy mají raději zaměstnání, která jsou čistá a relativně snadná. Tyto stereotypy jsou také spojeny s diskriminací na základě rasy, společenské třídy nebo geografické lokace (Renzetti, Curran, 2003, s. 308 - 310). Nadnárodní společnosti najímají spíše ženy, protože mají malé prsty a větší trpělivost vykonávat jednotvárné a monotónní práce. Ženy je také možné méně platit, díky nižšímu ekonomickému statusu v některých zemích. Když zaměstnavatel rozhoduje o přijetí jednotlivce na základě vlastností, o kterých předpokládá, že jsou charakteristické pro skupiny, ke které jedinec náleží, jedná se o tzv. **statistickou diskriminaci**. Tuto diskriminaci lze uvést na příkladu, kdy zaměstnavatel vybírá mezi mladým mužem a mladou ženou. A dá přednost mladému muži, protože předpokládá, že mladá žena po narození dětí odejde z práce. A toto rozhodnutí udělal bez ohledu na záměr mladé ženy, který samozřejmě nemohl znát. Zaměstnavatelé se také domnívají, že ženy mají větší zájem o výchovu dětí, než muži. Zaměstnavatelé také předpokládají, že muži, kteří živí rodinu, pracují déle a usilovněji, než muži, jejichž ženy jsou také zaměstnané. Jsou známy důkazy o tom, že některé genderové stereotypy slábnou a ženy vstupují do typicky mužských zaměstnání. Ale existují také důkazy, že vymizení některého stereotypu může mít za důsledek vznik stereotypu nového. Např. ženy se chtějí

vyrovnat mužům a jejich chování je označeno za agresivní, zatímco muži jsou pochválení za chování asertivní. (Renzetti, Curran, 2003, s. 310 -314)

Nehledě na objektivní podmínky existuje podle mého velmi rozšířená představa, že ženy nejsou fyzicky ani psychicky schopné provádět některá zaměstnání. Tato představa slouží k diskriminaci žen při přijímání a kariérním růstu. Také brání mužů, aby převzali rovný díl péče o domácnost a péči o děti. S touto představou se lehce ztotožňují, protože některé fyzicky náročné práce většina žen nezvládne. Ale, co se týče psychické schopnosti zvládnout práci, jsou na tom muži a ženy, dle mého, stejně.

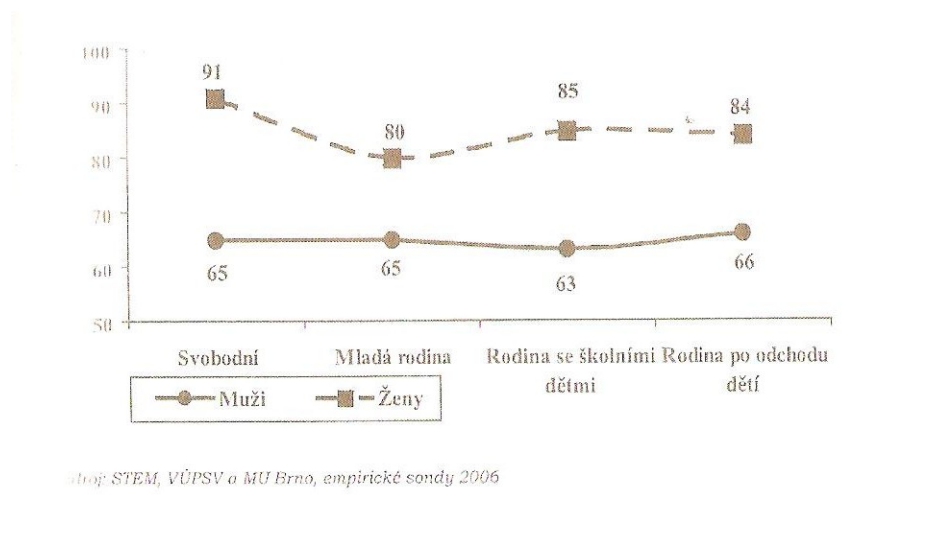
Současný stav

Často probíraným tématem sladování rodinného a pracovního života je proměna tradiční komplementarity na všeobecnost použití mužských a ženských rolí. Data z výzkumů, které se vztahují na pojetí o genderovém uspořádání rolí, naznačují, že na úrovni předpisů a postojů není přizpůsobení na zastupitelnost genderových rolí zcela samozřejmé. Velmi časté jsou postoje typu, že muž a žena by měli mít v manželství stejnou možnost věnovat se svým koníčkům a svému zaměstnání nebo do rodinného rozpočtu by měli přispívat muž i žena. Tyto názory zastává až 90 % populace ve všech fázích rodinného cyklu a větší rozdíly nejsou ani mezi muži a ženami. Přijetí genderové universality se většinou týká pouze nejobecnějších názorů. Jako příklad uvádím názory na rovné příležitosti mužů a žen na možnost věnovat se v manželství svým vlastním koníčkům a zaměstnání. V názorech na možnost vlastního koníčku panuje mezi muži a ženami v zásadě shoda. Názory na rovné možnosti v pracovním uplatnění jsou mírně genderově odlišné a liší se i v různých etapách rodinného cyklu. Ženy jsou o rovných příležitostech v profesním životě více přesvědčeny než muži a jejich názory jsou v jednotlivých fázích rodinného života neměnné. Naopak názory mužů podléhají změnám. Pracovní kariéra ženy je pro něj nejméně přijatelná v období budování vlastní rodiny, a naopak nejvíce v období rozvinuté rodiny. Pro lepší přehlednost uvádím graf. (Kuchařová, Haberlová, 2008, s. 47 - 48)



Obrázek 1 – Souhlas s názorem „Muž a ženy by měli mít stejnou možnost věnovat se svému zaměstnání“ v průběhu rodinného cyklu

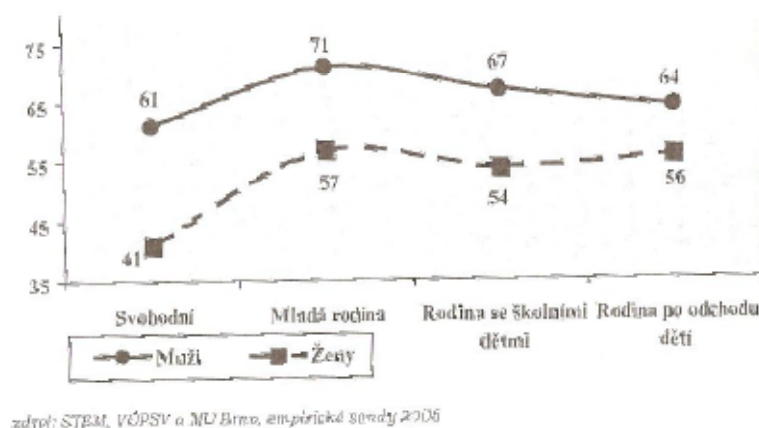
Ve výzkumech se ukazuje, že přijetí totožných povinností ve starosti o domácnost je hlavně u mužů významně menší. Zřetelným důrazem o přetrvávajícím názoru na nezaměnitelnost mužských a ženských rolí v rodině je docela velká přijatelnost modelu, ve kterém muž se o rodinu stará po ekonomické stránce a žena se stará o domácnost. Tyto tradiční postoje zastávají především muži a rozdíly mezi pohlavími přetrvávají ve všech fázích rodinného života. Pro lepší přehlednost uvádím graf. (Kuchařová, Haberlová, 2008, s. 47-48)



Obrázek 2 – Souhlas s názorem „Muž a žena by měli mít stejné povinnosti v péči o domácnost“ v průběhu rodinného cyklu

Společenské normy nepočítají s větší rezignací žen na profesní uplatnění ani v období zvýšených nároků na péči o rodinu (tj. když se narodí dítě). Ale existují i názory, že dítě předškolního věku velmi trpí, když je matka zaměstnaná. Tento názor zastává až polovina

všech mužů a žen ve všech fázích rodinného života. Tradiční genderový dualismus připisuje ženě výhradní postavení v péči o rodinu a projevuje se také tím, že lidé málo přijímají střídavé čerpání rodičovské dovolené. Názory na nezastupitelnost role matky v péči o dítě se objevují na pozadí relativně častého názoru na negativní dopad starání se o děti na ohrožení profesní kariéry ženy. Tento příklad ukazuje, jak je adaptace na vzájemnou zastupitelnost mužských a ženských rolí složitá a jak nejasnou oporu pro harmonizaci rodiny a pracovního života poskytuje. Pro přehlednost uvádím graf. (Kuchařová, Haberlová, 2008, s. 47 - 51)



Obrázek 3 – souhlas s názorem „Muž má vydělávat peníze a žena se má starat o domácnost“ v průběhu rodinného cyklu

1.4 Harmonizace zaměstnání a rodiny

Podle Collinse, Shawa a Greenahuse (2002, s. 512) je to *míra, ve které jsou jednotlivci srovnatelně zapojení i spokojení se svými pracovními a rodinnými*.

Harmonizace rodinného a pracovního života je také pojmenování postojů a v návaznosti na tuto oblast také právních předpisů, které zohledňují nároky zaměstnankyň a zaměstnanců udržet si pracovní růst a také se věnovat výchově svých potomků, péči o blízké osoby, osobním koníčkům atd. (Gender Studies, 2009, s. 1)

Při harmonizaci rodinného a pracovního života jsou obě sféry (rodina a práce) vysoce cennými statky. Dosažení těchto statků je žádoucí v zájmu blahobytu rodiny, ale i pro celospolečenské možnosti při udržení adekvátní míry ochrany rodiny v oblasti tradičních a i nových sociálních rizik a udržení veřejných rozpočtů. Proto je pro sociální politiku velkou

výzvou poskytnout rodinám více možností svobodné volby při vstupu na trh práce a při poskytování péče o děti, a to způsobem umožňující účast obou partnerů. (Sirovátka, Bartáková, 2008, s. 69)

V rámci kolektivního vyjednávání by mělo dojít ke společnému sladění potřeb zaměstnavatele a potřeb zaměstnanců tak, aby zaměstnanci mohli sladit pracovní povinnosti a povinnosti k rodině. Výsledkem této dohody by měli být podmínky, ve kterých rodič pečující o své dítě nepřerušil kontakt se zaměstnáním, udržel si určitou pracovní kvalifikaci a nestane se po návratu z rodičovské dovolené přítěží pro zaměstnavatele. Kolektivní smlouva by také měla obsahovat závazky, které se týkají výše mezd. Mělo by postupně docházet k tomu, že se zmenší rozdíly mezi mzdami mužů a žen. A díky tomu se muži budou více ochotni podílet na výchově dítěte. Tyto smlouvy by také měly obsahovat závazek vytvoření prorodinného prostředí u zaměstnavatele (např. úprava pracovní doby pro rodiče, poskytování volna pro rodiče). Ve prospěch rodin lze také využít sociální fond např. ve formě příspěvků na rekreaci, na kulturní vyžití rodin nebo půjčky na bydlení. (ČMKOS, 2007, s. 113).

Myslím, že sladit práci a rodinu je velmi důležité. Z vlastní zkušenosti vím, že je pro dítě velmi složité, když v dětství je jeden z rodičů převážně v práci a nemá tolik času na věnování se rodině. Tento rodič přichází o důležité pokroky ve vývoji svého dítěte, ale na druhou stranu rodič dokáže rodinu zabezpečit ekonomicky.

2 MOŽNOSTI HARMONIZACE RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA

Sladit rodinný a pracovní život není lehké. Rodiče, především matky, stojí často před rozhodnutím, kam dají dítě v době, kdy budou v práci. Kapacita mateřských škol nepokryje poptávku po volných místech. Rodiče tak musejí hledat náhradní řešení, které ovšem většinou stojí více peněz. Také se setkáváme s tím, že rodiče neznají všechny možnosti, které mají při harmonizaci rodinného a pracovního života. Pomoc rodinám se také snaží sdružení Gender studies, které vydalo pohledy, které stručně seznamují s možnostmi harmonizace (Příloha II).

V následující kapitole popisují možnosti harmonizace. Harmonizaci může podporovat stát i zaměstnavatel, a existují ještě další možnosti.

2.1 Státní podpora harmonizace rodinného a pracovního života

Rodinnou politiku v České republice zajišťuje a realizuje hlavně Ministerstvo práce a sociálních věcí a Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Ale důležitými účastníky jsou také kraje a obce. Kraje a obce rozhodují o financování aktivit pro podporu rodinné politiky. Jedním z problémů současné rodinné politiky je to, že v systému mateřské a rodičovské dovolené dochází minimálně jednou ročně k podstatné změně. Řada opatření, které připravuje současné vláda je protichůdná. Stát nemá zájem podporovat veřejné jesle a mateřské školy, svou pomoc směřuje více k firemním mateřským školám a jiným typům hrazené rodinné péče. Tato situace pak staví rodiče do problematické situace – bez mateřské školy nemohou navštěvovat práci a bez práce nezískají volné místo v mateřské škole. Koncepce české mateřské a rodičovské dovolené je nastavena spíše pozitivně, ale má také řadu problematických momentů, kterou mohou zhoršit sociální postavení rodin. Především chybí podpůrné prvky, které by podporovaly zapojení pečujících osob na trh práce. (Sokáčová, 2012, s. 8 – 12)

2.1.1 Péče o děti předškolního věku

Děti předškolního věku mohou rodiče dát do státních jeslí, do soukromého zařízení nebo využít tzv. „baby sitting“. V této podkapitole přiblížím státní jesle a soukromé zařízení. „Baby sitting“ zmíním v jiné kapitole.

Státní jesle

Toto zařízení je určeno pro děti do 3 let věku. Z výzkumu z roku 2009 vyplývá, že tato služba není moc rozvinutá. Nabídka těchto služeb také neodpovídá poptávce rodičů. Zabezpečení péče o děti do 3 let věku je České republice předmětem mezinárodní kritiky. Jesle jsou tzv. dětská zvláštní zařízení léčebné preventivní péče, které pečují o všestranný rozvoj dětí do věku 3 let. Nejčastější zřizovatelem jsou obce. Péče v jeslích je hrazena z rozpočtu zřizovatele a je tedy na něm, jaké poplatky za pobyt v jeslích stanoví (= péče je tedy poskytována za plnou, ne částečnou úhradu). Poplatky v jeslích se velmi liší a pohybují se v rozmezí 800 – 4 500 Kč za měsíc. Od 1. 4. 2012 jesle nepatří mezi zdravotnická zařízení. Tato legislativní úprava má za cíl, že péče o všestranný rozvoj zdravých dětí do 3 let není třeba poskytovat ve zdravotnických zařízeních. (Odbor 21, 2013)

Jako náhradu za státní jesle, lze využít soukromé zařízení. Činnost těchto zařízení upravuje zákon č. 455/1991 Sb. o živnostenském podnikání. Jde o vázanou činnost – Péče o dítě do tří let věku v denním režimu. Náplň těchto živností je dána jako individuální výchovná péče o svěřené děti do tří let věku v denním nebo v celotýdenním režimu zaměřená 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, stravování, spánku v odpovídajícím hygienickém prostředí a osobní hygieny dětí, včetně poskytování první pomoci. Tato služba je zpoplatněna a poplatek si určuje její poskytovatel. (Česko, 1991)

Současný právní řád nezná jiné služby péče o děti předškolního věku a je-li péče zajišťována v zařízeních označených jako „dětské koutky, rodinná, rodičovská a mateřská centra, školičky“ apod., je poskytována pouze v režimu obecných právních předpisů bez konkrétního právního podkladu. (Odbor 21, 2013)

2.1.2 Mateřská škola

V České republice je velký nedostatek volných míst v zařízeních pečujících o předškolní děti. Hlavně matky si díky tomu prodlužují rodičovskou dovolenou a ztrácejí tak své pracovní uplatnění. Mateřské školy jsou upraveny v **zákoně č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání**. (Odbor 21, 2013)

Zákon č. 561/2004 Sb říká, že cílem předškolního vzdělávání je rozvoj dítěte předškolního věku. Tento zákon se také podílí na zdravém citovém, rozumovém a tělesném rozvoji dítěte.

te. Také podporuje osvojení základních pravidel chování, životních hodnot a mezilidských vztahů. Toto vzdělávání také vytváří základní předpoklady pro další vzdělávání. Také napomáhá k vyrovnání nerovnoměrností vývoje dětí před vstupem do základního vzdělávání. Dětem se speciálními vzdělávacími potřebami poskytuje zvláštní pedagogickou péči. Předškolní vzdělávání je organizováno pro děti zpravidla **od tří do šesti let** věku. O přijetí do zařízení předškolního vzdělávání rozhoduje ředitel daného zařízení. K předškolnímu vzdělávání se přednostně přijímají děti v posledním roce před zahájením povinné školní docházky. Dítě může být do mateřské školy přijato i v průběhu školního roku. Poslední rok předškolního vzdělávání je poskytován zdarma.

2.1.3 Miniškolka

V Prorodiném balíčku se za účelem rozšíření nabídky služeb péče o děti poskytovaných na individuálním základě, které jsou nezbytným předpokladem harmonizace pracovního a rodinného života, se navrhuje úprava minimálního právního rámce pro poskytování péče o děti zaměstnaných rodičů. Účelem této služby je napomoci řešit situaci zaměstnaných rodičů. Tato služba je určena pro rodiče, kteří preferují péči o dítě poskytovanou na individuálním základě nebo jejichž žádosti o přijetí dítěte do jeslí, mateřské školy nebo obdobného zařízení nebylo z kapacitních důvodů vyhověno nebo takové zařízení není v blízkosti jejich bydliště. Tato služby je v zásadě stejná jako služba poskytování v oblasti živnostenského zákona (podkapitola 2.1.1.). Ale v tomto případě se nejedná o službu poskytovanou na komerčním základě za účelem dosažení zisku, ale poskytovanou zaměstnavatelem rodiče na pracovišti rodiče nebo jiném vhodném a dostupném místě anebo poskytovanou neziskovými organizacemi, obcemi, kraji. (Prorodinný balíček, 2008, s. 72)

2.1.4 Mateřská dovolená, peněžité pomoci v mateřství

Ze statistických údajů vyplývá, že se snižuje porodnost. Ale stále se většina manželských párů dříve nebo později stane triem nebo kvartetem. Rodičovství! Pro některé páry je to zbožné přání, pro jiné zase problém. V této náročné fázi životního cyklu čerpají ženy mateřskou dovolenou. (Šmolka, 2009, s. 66-68)

Mateřská dovolená je osobní překážka v práci na straně zaměstnance. Z toho vyplývá, že mateřskou dovolenou mohou pobírat pouze lidé, kteří jsou zaměstnaní. Pokud práci nemají nebo jsou osoby samostatně výdělečně činné, mohou pobírat peněžité pomoci v mateřství. **Mateřskou dovolenou** (příspěvek v mateřství) může čerpat pouze žena, a to v souvislosti

s porodem a péčí o narozené dítě. Čerpání je možno uplatnit v rozsahu **28 týdnů**, při porodu dvou a více dětí 37. týdnů. Na tuto dovolenou zaměstnankyně obvykle nastupuje od počátku šestého týdne před očekávaným porodem, nejdříve od osmého týdne před tímto dnem. Mateřská dovolená je v povinná a nesmí být kratší než čtrnáct týdnů a nemůže skončit ani být přerušena před uplynutím šesti týdnů ode dne porodu. O poskytnutí mateřské dovolené nemusí žena žádat, ale je povinna mu tuto skutečnost oznámit na předepsaném tiskopise podepsaném lékařem. Po dobu mateřské dovolené žena nebere plat, ale čerpá peněžitou pomoc v mateřství ze systému nemocenského pojištění. Muž mateřskou dovolenou čerpat nemůže, ale může využít rodičovskou dovolenou od narození dítěte. V období šestinedělí mohou být s dítětem zároveň matka na mateřské dovolené i otec na rodičovské dovolené. (Štěpánková, 2010, s. 14-21)

Po návratu z mateřské dovolené je zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnankyni na původní práci a pracoviště, pokud je toto místo zrušeno musí ji zaměstnavatel zařadit na místo podle pracovní smlouvy. Žena na mateřské dovolené nesmí dostat výpověď. Při čerpání mateřské dovolené nesmí žena vykonávat práci, kterou vykonávala v pracovním poměru. Ale může vykonávat jinou práci na dohodu. (Česko, 2006b, s. 3180)

V příloze I uvádím postupný vývoj mateřské a rodičovské dovolené v České (československé) republice.

Peněžítá pomoc v mateřství je upravena zákonem č. 187/2006 o nemocenském pojištění.

Podle tohoto zákona má nárok na peněžitou pomoc v mateřství (Česko, 2006a, s. 2340)

- má pojištěnka, která porodila dítě,
- pojištěnec, pokud převzal dítě do péče nahrazující péči rodičů,
- pojištěnec, který pečuje o dítě, jehož matka zemřela,
- 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,
- pojištěnec, který pečuje o dítě a je otcem dítěte nebo manželem ženy, která dítě porodila, pokud s matkou dítěte uzavřel písemnou dohodu, že bude pečovat o dítě.

S mateřskou dovolenou a rodičovskou dovolenou jsou spojeny i některé náklady zaměstnavatele. Mezi ně např. patří náklady spojené se zajištěním organizačních změn a přerozdělením úkolů nebo také náklady spojené se zajištěním práce z domova (notebook, připo-

jení na internet atd.). Ale firma může mít také nějaké zisky. Mezi ně patří především udržení kvalifikace zaměstnankyň a zaměstnanců, snižování hladiny stresu pracujících, úspory při nabírání nových zaměstnanců a zaměstnankyň, snížení ztrát při neefektivní komunikaci při předávání informací mezi odcházejícím a přicházejícím a také zvýšení spokojenosti zaměstnaných. (Machovcová, 2007, s. 19)

V různých časových obdobích byly, ženy na mateřské dovolené různě dlouhou dobu. Pro srovnání doby strávené na mateřské dovolené uvádím tabulku podle Haškové, Maříkové a Uhde (2009, s. 104).

Počet let, které matka tráví na mateřské a následně rodičovské dovolené, v závislosti na období, kdy se narodilo jejich první dítě					
Období, kdy se první dítě narodilo	max. 1 rok	více než 1 rok, ale max. 2 roky	více než 2 roky, ale max. 3 roky	více než 3 roky	Celkově
1950 – 1959	34	17	13	36	100
1960 – 1969	42	34	13	11	100
1970 – 1979	25	42	24	9	100
1980 – 1989	21	47	26	6	100
1987 a později	12	24	40	24	100

Tab. 5 – Doba strávená na mateřské dovolené

2.1.5 Rodičovská dovolená/rodičovský příspěvek

Matka dítěte může tuto dovolenou čerpat od skončení dovolené mateřské a otec od narození dítěte. Zaměstnavatel je **povinen žádosti zaměstnance/zaměstnankyně o rodičovskou dovolenou vyhovět**. Rodičovskou dovolenou lze čerpat do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let. Rodičovskou dovolenou je možné čerpat do věku 3 let dítě, ale rodičovský příspěvek je možné čerpat do věku 4 let věku dítěte. Pokud chtějí otec nebo matka tento příspěvek pobírat do věku 4 let, musí se domluvit se zaměstnavatelem na neplacené dovolené. Ale zaměstnavatel není povinen této žádosti vyhovět. Po návratu muže otce z rodičovské dovolené, kterou čerpal v rozsahu doby, ve které je ženě umožněno čerpat mateřskou dovo-

nou, je zaměstnavatel povinen zařadit zaměstnance na původní práci a pracoviště. Zaměstnanci, kteří se vracejí z rodičovské dovolené, nemají nárok na zařazení na stejnou pozici, ale mají právo na zařazení na pozici, která odpovídá jejich pracovní smlouvě. Zaměstnanec **nesmí v ochranné době dostat výpověď**, tedy v době kdy čerpá rodičovskou dovolenou. Tato ochranná lhůta neplatí, pokud je pracovní poměr sepsán na dobu určitou. V průběhu rodičovské dovolené si může rodič neomezeně přivydělávat prací nebo se může vrátit do práce, bez toho aniž by ztratil nárok na rodičovský příspěvek. Ale podmínkou je, že zajistí péči o dítě, protože dítě nesmí navštěvovat předškolní zařízení ve větším rozsahu, než stanoví zákon (Česko, 2006b).

Rodič může, dle zákona č. 117/1995 volit výši rodičovského příspěvku až do částky 7 600 Kč měsíčně, jestliže:

- *lze aspoň jednomu z rodičů stanovit k datu narození nejmladšího dítěte 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu*
- *ke dni narození nejmladšího dítěte, které zakládá nárok na rodičovský příspěvek, nelze stanovit denní vyměřovací základ jen proto, že v průběhu pobírání rodičovského příspěvku poskytovaného z důvodu péče o dříve narozené dítě v rodině uplynula podpůrní doba pro nárok na peněžitou pomoc v mateřství a nárok na rodičovský příspěvek na nejmladší dítě v rodině vzniká bezprostředně po nároku na rodičovský příspěvek náležející na starší dítě.*

V souvislosti s rodičovskou dovolenou bych také zmínila **aktivní otcovství**. Toto otcovství se zakládá na tom, kolik stráví času s rodinou a ví, co obnáší výchova a péče o dítě. Zapojení otce do péče o dítě napomáhá většímu prolínání rodinné a veřejné sféry. Jedním z důkazů je změna veřejného prostoru, který se podle zahraničních zkušeností stává otevřenější k dětem a jejich rodičům. (Valouchová, 2008, s. 20)

Někteří zaměstnavatelé nejsou nakloněni mužům na rodičovské dovolené. Ani otcové tuto možnost moc nevyužívají. Je to způsobeno především tím, že muži obvykle vydělávají víc a nástupem na rodičovskou dovolenou by se jim snížil finanční příjem. Na rodičovské dovolené je tak málo otců, že ti na rodičovské dovolené raději tráví většinu času s dětmi doma. (Burgessová, 2004, s. 166)

2.1.6 Další opatření vyplývající ze zákonů a předpisů

Stát může rodičům pomáhat ještě dalšími způsoby, které nejsou hlavními nástroji harmonizace rodinného a pracovního života. Ale jejich poskytování může pomoci k lepšímu sladění rodiny a práce.

Porodné

Podle zákona č. 117/1995 o státní sociální podpoře má na porodné nárok žena, která porodila své první živé dítě. A její rozhodný příjem nepřevyšuje součin částky životního minima rodiny a koeficientu 2,40. Nárok na porodné osoba, která převzala dítě do péče. Výše porodného pro rok 2013 činí **13 000 Kč** při jednom narozeném dítěti, při více dětech je to 19 500 Kč. Nárok na porodné má také otec prvního živě narozeného dítěte nebo dětí, které se narodily současně s prvním dítětem ženy, jestliže žena, která dítě (dětí) porodila, zemřela a ke dni porodu splnila výše uvedené podmínky a porodné nebylo vyplaceno jiné osobě. Nárok na porodné vzniká dnem narození dítěte. Nárok na porodné má také osoba, která převzala dítě do trvalé péče nahrazující péči rodičů do jednoho roku věku dítěte.

Návštěva lékaře s dítětem

Když potřebuje rodič s dítětem navštívit lékaře, má nárok na pracovní volno na nezbytně nutnou dobu, nejdéle však na jeden den. Tato možnost platí pouze, když nebylo možné návštěvu lékaře provést mimo pracovní dobu. Návštěva lékaře není omezena počtem hodin za den ani počtem dnů za měsíc. Rodič má také nárok na pracovní volno opakovaně během jednoho měsíce, je-li to nezbytně nutné. Pokud nemá rodič nárok na ošetřovné má nárok na náhradu mzdy nebo platu za dobu pracovního volna. (Štěpánková, 2010, s. 22)

Ošetřovné

Podle zákona o nemocenském pojištění č. 187/2006 zaměstnanec má nárok na ošetřování dítěte mladšího 10 let, pokud toto dítě onemocnělo nebo utrpělo úraz. Rodiče mají také nárok na ošetřovné pokud *školské zařízení nebo zvláštní dětské zařízení, popřípadě jiné obdobné zařízení pro děti, v jehož denní nebo týdenní péči dítě jinak je, nebo škola, jejímž je žákem, jsou uzavřeny z nařízení příslušného orgánu z důvodu havárie, mimořádného opatření při epidemii nebo jiné nepředvídané události. Nebo dítě nemůže být pro nařízenou karanténu v péči školského zařízení nebo zvláštního dětského zařízení, popřípadě jiného obdobného zařízení pro děti, v jehož denní nebo týdenní péči dítě jinak je, nebo docházet do školy. Nebo fyzická osoba, která jinak o dítě pečuje, onemocněla, utrpěla úraz, nastaly u ní situa-*

ce uvedené v § 57 odst. 1 písm. b) nebo c), porodila nebo jí byla nařízena karanténa, a proto nemůže o dítě pečovat. Podpůrčí doba u ošetřovného činí maximálně 9 dní, 16 dní jde-li o osamělého zaměstnance, který má v trvalé péči aspoň jedno dítě ve věku do 16 let, které neukončilo povinnou školní docházku. Výše ošetřovného za kalendářní den činí 60 % denního vyměřovacího základu.

Prorodinný balíček

19. listopadu 2008 schválila vláda balíček předložený ministrem práce a sociálních věcí Petrem Nečasem. Cílem tohoto balíčku není jen pasivní podpora rodiny, ale především tvorba podmínek a odstranění překážek stěžujících rodičům harmonizaci rodinného a pracovního života. V balíčku je navrženo přijetí následujících opatření (MPSV, 2008, s. 3 - 4):

- zavedení a podpora inovativních služeb péče o dítě zejména předškolního věku v prostředí co nejevíce se blížícímu rodině, tj.:
 - zavedení institutu vzájemné rodičovské výpomoci,
 - podpora služeb péče o děti v oblasti živnostenského podnikání prostřednictvím revize hygienických a kvalifikačních požadavků na provoz živností,
 - zavedení služby péče o děti poskytované na nekomerčním základě – institut miniškolky,
- zavedení daňových výhod pro zaměstnavatele poskytující nebo zajišťující svým zaměstnancům péči o děti,
- zavedení slevy na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

Pro fungující rodinu je důležité zapojení otce do péče o dítě. Na podporu aktivního otcovství je navrhováno zavedení otcovské dávky. Otcovská dávka by byla součástí nemocenského pojištění. Jejím účelem je podpořit vazbu mezi otcem a dítětem v první fázi vývoje dítěte. (MPSV, 2008, s. 92)

Odbory mají možnost ovlivňovat podporu rodin s dětmi v rámci jednání s vládou, ministerstvy a zástupci Parlamentu. V rámci připomínkové řízení se vyjadřují k všem právním předpisům, a to i z pohledu vlivu na rodiny. V centru pozornosti je především systém státní sociální podpory. Řadu opatření se již podařilo prosadit. Z nejnověji přijatých opatření zmiňují možnost střídání rodičů během nemoci dítěte, zvýšení pomoci v mateřství nebo to,

že dítě starší 3 let, může navštěvovat mateřskou školu (i když rodič pobírá rodičovský příspěvek) na 4 hodiny, aniž by příspěvek zanikl (ČMKOS, 2007, s. 118 – 119).

2.2 Prostředky harmonizace rodinného a pracovního života ze strany zaměstnavatele

Zaměstnavatelé mají při realizaci programů harmonizace rodinného a pracovního života možnost výběru ze dvou možností. Formální psanou politikou přístupnou všem zaměstnancům nebo neformální dohody s jednotlivými zaměstnanci ve specifické situaci. (Poelmans, 2008, s. 44)

Výhody, které poskytuje zaměstnavatel, mohou být dohodnuty v kolektivní smlouvě. V **kolektivních smlouvách** lze dohodnout (Kolektiv autorů ČMKOS, 2007, s. 113 – 118):

- Zkrácení stanovené týdenní pracovní doby,
- stanovení pružné pracovní doby,
- práce ve dnech pracovního klidu a o svátcích (u zaměstnavatele se nepřetržitým provozem lze určit, které dny se bude pracovat a ve kterých ne),
- omezení přesčasové práce (lze stanovit nižší maximální objem hodin práce přesčas, než je stanoveno v zákoníku práce),
- prodloužení práva na dovolenou,
- zlepšení podmínek pro zaměstnance s dětmi (zřízení podnikových jeslí/školek, příspěvek na hlídání dětí).

V zemích Evropské unie mohou zaměstnavatelé získat certifikát **Audit rodina & zaměstnání**. Audit byl vytvořen v Německu nadací Hertie v roce 1998. Poté se audit rozšířil do Rakouska a dalších evropských zemí. V Evropské unii je získání tohoto auditu velmi prestižní záležitostí. Tento audit je možnost, kterou společnost může využít k rozvoji a optimalizaci personální politiky. Cílem auditu je zvýšení motivace zaměstnanců a podpoření ekonomických zájmů společnosti. Audit je zaměřený na oblasti personální politiky tak, aby pokryl problémy a situace, se kterými se pečující rodič setká při usilování o harmonizaci práce a rodičovské role (také jedince pečující o závislého člena rodiny). Hlavním cílem auditu jsou následující oblasti: firemní kultura, pracovní doba, rodičovství a návrat do zaměstnání, organizace práce, pracovní místo, informační a komunikační strategie, kultura vedení, personální rozvoj, finanční a nefinanční pobídky. Audit nehodnotí pouze zave-

dená opatření, ale nabízí i další možnosti rozvoje podniku v oblasti harmonizace. (Mareš, 2006, s. 46)

2.2.1 Flexibilní formy zaměstnání

Zákoník práce stanovuje maximální týdenní pracovní dobu (40 hodin týdně). Tuto pracovní dobu rozvrhuje zaměstnavatel, který zadává konec a začátek směn. Pracovní doba může být rozvržena rovnoměrně nebo nerovnoměrně. Pracovní doba bývá nejčastěji rozvrhnuta do pětidenního pracovního týdne. Další omezení při stanovování pracovní doby je doba nepřetržitého odpočinku mezi směnami. Od flexibilních forem zaměstnávání, které uspokojují zájmy zaměstnavatelů a zaměstnanců, je nutno odlišovat **dumpingová** zaměstnání. To jsou taková zaměstnání, která v sobě obsahují jeden nebo více prvků, které přinášejí zaměstnavateli výhody. Tyto formy zaměstnání mohou být legální nebo nelegální. Mezi nelegální patří výkon práce mimo pracovněprávní vztahy (zejména švarcsystém a přidělení zaměstnance na výkon práce u jiného zaměstnavatele). Mezi legální formy patří např. pracovní poměr na dobu určitou, práce na částečný úvazek nebo zaměstnávání zaměstnanců na rodičovské dovolené. Ale není možné dávat rovnítko mezi dumping a flexibilní formy zaměstnání. (ČMKOS, 2007, s. 124)

Flexibilní formy zaměstnání mají **výhody i pro zaměstnavatele** (Poelmans, 2008, s. 47):

- Větší možnost náboru a udržení užitečných zaměstnanců a úspora nákladů na školení,
- zlepšení zaměstnanecké morálky, uspokojení, angažovanosti a produktivity výrobků,
- tvorba příznivého pohledu na práci, společnost a pracovní zátěž,
- redukce stresu, absencí, zdlouhavosti a obratu pracovních sil,
- zlepšení dostupnosti pracovních sil a tvorba pracovních směn pro firemní oddělení,
- nepřerušovaný čas pro kreativní, opakující se nebo vysoce detailní práci,
- ušetření místa a zařízení v kancelářích,
- zlepšení dopravy a možností parkování (čas ztracený v dopravní zácpě může být raději věnován práci),
- vládní programy a příspěvky na zlepšení flexibility pracovních sil řízené firmou.

Tyto formy zaměstnání mají také **výhody pro zaměstnance** (Poelmans, 2008, s. 48):

- větší svoboda při řízení času a tvorbě zadaných úkolů,
- možnost lepšího zvládnutí péče o rodinu,
- zvýšení spokojenosti v zaměstnání,
- méně přerušování při práci od spolupracovníků,
- zlepšení efektivnosti práce,
- méně úkonů spojených s dopravou do práce (cesta do práce, oblékání, atd.), který mohou jednotlivci strávit plněním zadaných úkolů.

V zákoníku práce jsou také ošetřeny další formy pracovní doby, které popíší v následujících odstavcích.

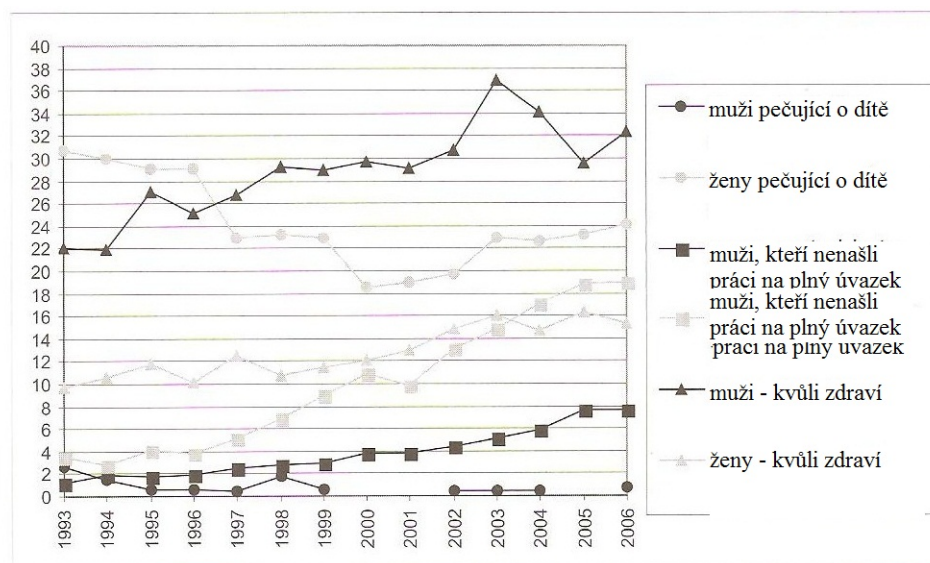
Úprava pracovní doby – částečný pracovní úvazek (zkrácená pracovní doba)

Zákoník práce č. 262/2006 uvádí, že *kratší pracovní doba pod rozsah stanovené týdenní pracovní doby může být sjednána pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnanci přísluší mzda nebo plat, které odpovídají sjednané kratší pracovní době.*

Tento pracovní úvazek je často spojován s harmonizací rodinného a pracovního života. Česká republika bývá kritizována proto, že tato forma pracovního úvazku je málo využívána. (ČMKOS, 2007, s. 131)

Z období před rokem 1993 nejsou statistické data o čerpání zkrácené pracovní doby. Ale lze předpokládat, že tato možnost nebyla moc využívána. Procento žen, které využívali zkrácenou pracovní dobu v letech 1993 – 2008 se pohybuje mezi 9 a 11%, u mužů to činí 2 – 4%. V postkomunistických zemích se tato možnost využívá méně než v zakládající 15ce Evropské unie. Je to způsobeno několika důvody: málo zaměstnavatelů nabízí zkrácený pracovní úvazek, mzda je nízká a rodiny potřebují dva příjmy z plných úvazků na zajištění rodiny a také je v těchto zemích tradice žen zaměstnaných na plný pracovní úvazek. (Uhde, Hašková, 2008, s. 66)

Následující graf ukazuje důvody, proč muži a ženy pracují na částečný úvazek. (Uhde, Hašková, 2009, s. 67)



Obrázek 4 – Důvody, proč muži a ženy pracují na částečný úvazek (v %)

Flexibilní pracovní doba

Hlavním znakem je to, že zaměstnanec si sám volí začátek, popřípadě i konec, pracovní doby v jednotlivých dnech v rámci časových úseků, které stanoví zaměstnavatel. Pružnou pracovní dobu lze stanovit v kolektivní smlouvě. A to jak při rovnoměrné, tak i nerovnoměrném rozvržení pracovní doby. Pružná pracovní doba je uplatňována především u takových druhů práce, kdy na výkon práce nenavazuje další operace (ČMKOS, 2007, s. 113).

Podle zákoníku práce č. 262/2006 flexibilní pracovní doba zahrnuje časové úseky základní a volitelné pracovní doby, jejichž začátek a konec určuje zaměstnavatele. V základní pracovní době je zaměstnavatel povinen být na pracovišti. Ve volitelné pracovní době si začátky a konce pracovní doby volí zaměstnanec. Délka směny nesmí být delší než 12 hodin. Zákoník práce také obsahuje výjimky, kdy se pružná pracovní doba neuplatňuje.

Flexibilní pracovní dobu využívají více muži než ženy, především díky tomu, že oblast ženské zaměstnanosti má tradičně nízkou úroveň flexibility. Lidé s univerzitním vzděláním a lidé na manažerských pozicích se raději rozhodnou pro tuto možnost, než lidé s nižším vzděláním. (Uhde, Hašková, 2008, s. 60)

Zhuštěná pracovní doba (zhuštěný pracovní týden)

Tímto způsobem se rozumí takové rozvržení pracovní doby, které nemusí být rozvrženo na všechny pracovní dny. Zákoník práce stanovuje, že délka jedné směny nesmí přesáhnout 12 hodin. V rámci nerovnoměrného rozvržení pracovní doby je tento způsob často využí-

ván. Ale je známý spíše pod označením dlouhý a krátký pracovní týden. (ČMKOS, 2007, s. 132)

Sdílené pracovní místo

Podstatou této formy je, že na jednom pracovním místě pracují dva (popřípadě i více) zaměstnanců. Nejedná se o směnný provoz. Pro sdílené pracovní místo je charakteristické, že oba zaměstnanci pracující v tomto režimu, mají ujednán kratší úvazek a sami si určují, kdo z nich a v které době bude pracovat. Tento způsob zaměstnávání je založen na vzájemné důvěře mezi zaměstnanci. Tento způsob zaměstnávání není příliš využíván. Je to zejména z toho důvodu, že neposkytuje zaměstnavateli žádné výhody. (ČMKOS, 2007, s. 133)

Práce z domu

Tento typ práce je obecně zařazován k flexibilním formám práce, které umožňují harmonizaci rodinného a pracovního života. Zákoník práce umožňuje práci z domu nebo práci z jiného místa než je domov zaměstnance. (ČMKOS, 2007, s. 137)

Velkou výhodou pro rodiny je péče o dítě ve známém domácím prostředí, které umožňuje rychleji reagovat na náhlé potřeby všech zúčastněných. Tato možnost má i přínos pro firmy, které nemusí počítat náklady na práci zaměstnanců v podniku (nájem, energie, kancelářské potřeby, atd.). (Stoklasová a Ferrarová, 2007, s. 51)

Práci z domova je známo několik mýtů, např. zaměstnanci a zaměstnankyně pracují méně, nelze kontrolovat, zda opravdu pracují, místo práce se soustředí na jiné věci, atd. Ale ve skutečnosti zaměstnanci a zaměstnankyně mají větší motivaci pracovat, je spousta metod kontroly práce z domu, více se soustředí, protože nechtějí o práci přijít. V pracovní smlouvě je při práci z domova vhodné upravit např. místo výkonu práce, pracovní podmínky, zabezpečení a uchovávání dat, podmínky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, pracovní doba, vybavení pracovním zařízením, náhrada za používání vlastního pracovního zařízení, a náhrada nákladů zaměstnance. (Baslarová, 2011, s. 12 – 13)

Teleworking, mobileworking

Definice této práce česká legislativa neuvádí. Jde o zaměstnance, který vykonává práci pro zaměstnavatele u sebe doma nebo na jiném dohodnutém místě. Podstatná je skutečnost, že je práce vyklovávána pomocí informačních technologií a její výsledky zaměstnanec předává zaměstnavateli elektronickým způsobem. Právně kolektivní smlouvy by měla stanovit

normy spotřeby práce, protože zahraniční výzkumy stanovují, že tito zaměstnanci pracují více hodin, než je stanovená týdenní pracovní doba. (ČMKOS, 2007, se 137)

Při uplatňování teleworku je důležité, aby si firma ujasnila následující okolnosti (Poelmans, 2008, s. 55):

- Povaha práce (např. úroveň dohledu nad pracovníkem nebo časové rozmezí, kdy musí být zaměstnanec přítomen),
- smluvní ujednání práce,
- bezpečnostní a zdravotní ujednání v zaměstnancově výkonu práce,
- poskytování vybavení pro práci,
- specifický systém požadavků (např. vzdálený přístup do firemních databází),
- bezpečné zajištění přenosu informací,
- příspěvky na náklady spojené s výkonem práce (např. na osvětlení).

Konto pracovní doby

Zákoník práce umožňuje, aby zaměstnavatel vyplácel zaměstnanci stálou mzdu, ale zároveň mu přiděloval práci v objemu, jenž odpovídá jeho potřebě v daném období. Uplatnění konta pracovní doby může obsahovat jen kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis (Fialová, 2010, s. 41).

Pro harmonizaci rodinného a pracovního života je nejpříjemnější pružná pracovní doba. Další vhodnou volbou je částečný pracovní úvazek. Dalším vhodným, ale velmi náročným opatřením, je sdílení pracovního místa. (Doležalová Jachanová, 2007, s. 7)

2.2.2 Firemní mateřská škola

Toto zařízení je určeno pro rodiče s dětmi předškolního věku. Rodiče mohou své dítě nechat v zařízení ve svém podniku. Firmy zase mohou počítat se stabilním nasazením zaměstnanců. (Stoklasová a Ferrarová, 2007, s. 51)

K založení firemní školy je potřeba zajištění vázané živnosti – Mimoškolní výchova a vzdělávání – podle živnostenského zákona. K zařízení firemní mateřské školy je také možné využít školský zákon a zařadit se do školského rejstříku. Výhodou tohoto rejstříku je možnost čerpání finančních prostředků od státu. (Bosničová, 2010, s. 13 – 14)

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy novelou školského zákona umožňuje zřídit mateřskou školu (firemní školku) podle ustanovení **§ 34 odst. 8 školského zákona**: „Zřizovatel může určit mateřskou školu nebo její odloučené pracoviště ke vzdělávání dětí zaměstnanců zřizovatele nebo jiného zaměstnavatele. Na tuto mateřskou školu nebo odloučené pracoviště se nevztahují odstavce 2 až 4 a § 35 odst. 1. O přijetí do této mateřské školy nebo odloučeného pracoviště rozhoduje ředitel na základě kritérií stanovených zřizovatelem, je-li jím stát, kraj, obec nebo svazek obcí, a v ostatních případech rozhoduje na základě kritérií stanovených vnitřním předpisem právnické osoby vykonávající činnost školy. Kritéria pro přijímání do mateřské školy se zveřejňují předem, a to způsobem umožňujícím dálkový přístup.“ Toto ustanovení umožňuje přednostní přijímání dětí zaměstnanců zřizovatele mateřské školy na základě jeho rozhodnutí, protože za současné právní úpravy jde o diskriminaci ostatních dětí. Jinak řečeno firma stanoví kritéria pro přijímání dětí. Firemní mateřská škola přijímá děti zpravidla od tří let věku. Také mohou poskytovat ostatní druhy péče zřizované mimo školský zákon (např. přijímat děti do 3 let věku dítěte). Ve školském zákoně není přímo zaveden pojem „firemní školka“, ale opis „*mateřská škola určená ke vzdělávání dětí zaměstnanců zřizovatele nebo jiného zaměstnavatele nebo zaměstnavatelů*“. Firemní mateřské školky musí splňovat stejné požadavky jako jiné mateřské školy. (Urban, 2012)

2.3 Ostatní možnosti harmonizace rodinného a pracovního života

Ke sladění rodiny a práce nemusejí lidé využívat pomoc státu nebo zaměstnavatele, ale mohou využít i jiné možnosti. V následující kapitole přiblížím pomoc rodinných příslušníků a pomoc placené paní nebo slečny na hlídání dětí.

2.3.1 Pomoc rodiny

Díky prodlužujícímu se odchodu do důchodu se hlídání dětí prarodiči stává vzácnější. Výhodou je, že o děti pečuje jedna z blízkých osob, hlídání probíhá na známém místě a většinou je zdarma. Mezi nevýhody patří např. jiný názor na výchovu dítěte mezi jeho rodiči a prarodiči. (Marksová-Tominová, 2009, s. 109)

Myslím si, že pomoc rodiny je velmi důležitá. Dítě se setkává se svými předky, kteří mu předávají rodinné tradice a zvyky. Podle mého je velmi důležité, aby děti znaly své předky a znaly tak svůj původ. Výhodou také je, že tato pomoc není finančně náročná. Babičky a dědečkové většinou pohlídají dítě zadarmo. Ale při pomoci rodiny mohou nastat i pro-

blémy. Rodiče mohou mít jiný názor na výchovu dítěte než prarodiče a mohou tak nastat problémy a hádky. Je velmi důležité, aby už od začátku byly nastaveny podmínky, které musí obě strany dodržovat.

2.3.2 Au-pair, hlídání dětí

V České republice je hlídání dětí chůvou (au-pair) stále málo rozšířené, hlavně díky tomu, že se jedná o poměrně drahou záležitost. Lidé taky neradi pouštějí do svých domovů cizí lidi. Pro Českou republiku je spíše typické, že chůva pochází z České republiky. Pro zahraničí je zase typické, že děti hlídá cizinka. Hlavní nevýhodou této služby je finanční náročnost. Ale velkou výhodou je, že si ji rodiče platí a proto mohou diktovat podmínky výchovy dítěte. (Marksová-Tominová, 2009, s. 111 – 115)

Hlídání dětí, jinak řečeno „baby sitting“ je také upraveno v živnostenském zákoně č. 455/1991 Sb. Podle tohoto zákon je o volnou činnost – Poskytování služeb pro rodinu a domácnost. Náplní této činnosti je především zajišťování chodu domácnosti (vaření, praní, úklid atd.) a péče o děti nad tři roky věku v rodinách, příležitostné krátkodobé hlídání dětí nebo péče o osoby vyžadující zvýšenou péči. Obsahem oboru činnosti není péče o děti do tří let věku v denním režimu. Služba je placená a výši platby si určuje poskytovatel (Odbor 21, 2013)

Tuto službu nejčastěji poskytují ženy. Existují agentury, které zprostředkovávají hlídání dětí v domácnosti. Ale velká skupina osob poskytuje tuto službu samostatně bez živnostenského oprávnění. Nejčastěji jsou to dle mého názoru studentky.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

3 ZÁKLADNÍ INFORMACE O VÝZKUMU

Cílem této práce je zjištění názorů a mužů a žen na harmonizaci rodinného a pracovního života. Na základě stanoveného výzkumného cíle jsem zvolila **kvantitativní přístup**, protože chci zjistit názor respondentů a ověřit tak, že se pohledy mužů a žen liší.

3.1 Cíl výzkumu

Cílem mého výzkumu je zjistit, jaké jsou názory (pohledy) žen a mužů na harmonizaci rodinného a pracovního života.

3.1.1 Dílčí cíle výzkumu

1. Zjistit u mužů a žen, **povědomí** o možnostech harmonizace rodinného a pracovního života.
2. Zjistit jaké možnosti harmonizace rodinného a pracovního života **zaměstnavatelé** svým zaměstnancům **nabízejí**.
3. Zjistit, jaká je **spokojenost** s možnostmi harmonizace rodinného a pracovního života.
4. Zjistit **ochotu** využít některé možnosti harmonizace rodinného a pracovního života u mužů a žen.

3.2 Výzkumná otázka

Jaký je názor mužů a žen na harmonizaci rodinného a pracovního života?

3.2.1 Specifické výzkumné otázky

1. Jaké je povědomí o možnostech harmonizace rodinného a pracovního života u mužů a žen?
2. Jaké možnosti harmonizace rodinného a pracovního života jsou nabízeny pracovníkům jejich zaměstnavatelem?
3. Jaká je ochota využít některou z možností harmonizace rodinného a pracovního života?
4. Jaká je spokojenost s možnostmi harmonizace rodinného a pracovního života u mužů a žen?

3.3 Hypotézy

Hypotézy ke specifické výzkumné otázce č. 1

- H1: Předpokládám, že existují rozdíly v povědomí dát dítě do jeslí mezi muži a ženami.
- H2: Předpokládám, že existují rozdíly v povědomí dát do mateřské školy mezi muži a ženami.
- H3: Předpokládám, že existují rozdíly v povědomí dát dítě do miniškoly mezi muži a ženami.
- H4: Předpokládám, že existují rozdíly v povědomí využít mateřskou dovolenou/příspěvek v mateřství mezi muži a ženami.
- H5: Předpokládám, že existují rozdíly v povědomí využít rodičovskou dovolenou/příspěvek v rodičovství mezi muži a ženami.
- H6: Předpokládám, že existují rozdíly v povědomí využít práci z domu mezi muži a ženami.
- H7: Předpokládám, že existují rozdíly v povědomí využít zhuštěný pracovní týden mezi muži a ženami.
- H8: Předpokládám, že existují rozdíly v povědomí využít možnosti sdíleného pracovního místa mezi muži a ženami.
- H9: Předpokládám, že existují rozdíly v povědomí využít možnosti částečného pracovního úvazku mezi muži a ženami.
- H10: Předpokládám, že existují rozdíly v povědomí využít možnosti konta pracovní doby mezi muži a ženami.
- H11: Předpokládám, že existují rozdíly v povědomí využít možnosti flexibilní pracovní doby mezi muži a ženami.
- H12: Předpokládám, že existují rozdíly v povědomí využít možnosti teleworkingu/mobileworkingu mezi muži a ženami.
- H13: Předpokládám, že existují rozdíly v povědomí využít firemní mateřskou školu mezi muži a ženami.
- H14: Předpokládám, že existují rozdíly v povědomí využít možnosti au-pair/chůvy mezi muži a ženami.

H15: Předpokládám, že existují rozdíly v povědomí využít možnosti pomoci rodiny mezi muži a ženami.

Hypotéza ke specifické výzkumné otázce č.4.

H16: Předpokládám, že existují rozdíly ve spokojenosti s možnostmi harmonizace rodinného a pracovního života mezi muži a ženami.

3.4 Výzkumný soubor

Mezi respondenty mého výzkumu patří zaměstnaní muži a ženy. Při administraci výzkumu jsem se snažila, aby muži a ženy byli zastoupeni přibližně ve stejném počtu. U respondentů, kteří mají dítě, jsem zkoumala jejich názor a u respondentů, kteří dítě nemají, jsem zkoumala, co si o problému myslí.

Pro výzkum jsem použila **vícetupňový náhodný výběr** (Disman, 2002, s. 137). Základním souborem byli zaměstnaní lidé ve Zlínském kraji. Poté jsem náhodně vybrala města v kraji – Zlín, Otrokovic a Uherské Hradiště. Poté jsem dotazníky distribuovala mezi osoby v daných městech.

Výzkum probíhal ve Zlínském kraji. Dotazník jsem distribuovala v tištěné i elektronické podobě. Dotazník byl rozdán mezi pracovníky různých firem a úřadů.

Celkem jsem vybrala 210 dotazníků. 18 dotazníků jsem musela vyřadit z důvodů neúplného nebo špatného vyplnění. Nebo v otázce č. 3 zvolil možnost, že nepracují, tedy nejsou vhodní pro můj výzkum. Pro vyhodnocení výzkumu jsem tedy použila 192 dotazníků.

3.5 Technika výzkumu

Ke sběru dat jsem zvolila výzkumnou metodu - **dotazník**. Dotazník se skládá ze 7 otázek. Otázky č.1 - č.6 jsou uzavřené. Otázka č. 7 je škálová.

Otázka č.1 – č.3 jsou faktografické. A zjišťují pohlaví, zda mají respondenti dítě a v jakém sektoru pracují. Otázka č. 4 je zaměřena na znalost možností harmonizace rodinného a pracovního života. Otázka č. 5 zjišťuje, jaké možnosti harmonizace zaměstnavatelé nabízejí. Otázka č. 6 zjišťuje ochotu pracovníků využívat některou z možností harmonizace rodinného a pracovního života. Otázka č. 7 je zaměřena na spokojenost s možnostmi harmonizace rodinného a pracovního života. Respondenti mohli zvolit odpověď na škále od 1 do 5. Přičemž jedna znamená *velmi dobré* a pět znamená *velmi špatné*.

3.6 Zpracování dat

Získané data byly zaznamenány do tabulky programu Microsoft Excel. U škálové otázky byly zapsány hodnoty od 1 do 5 a následně vypočítán průměr u dané možnosti harmonizace rodinného a pracovního života.

Vyhodnocení výsledků dotazníkového šetření proběhlo v programu Statistica 10. U dílčích výzkumných otázek byly před samotným testováním provedeny předpoklady pro použití metody testování. Před vyhodnocením výzkumných otázek jsem provedla testy normality. Proměnné nesplňovaly kritéria normality, proto jsem použila neparametrické testy.

Na vyhodnocení dílčích výzkumných otázek č.2 a č. 3 jsem také použila popisnou statistiku.

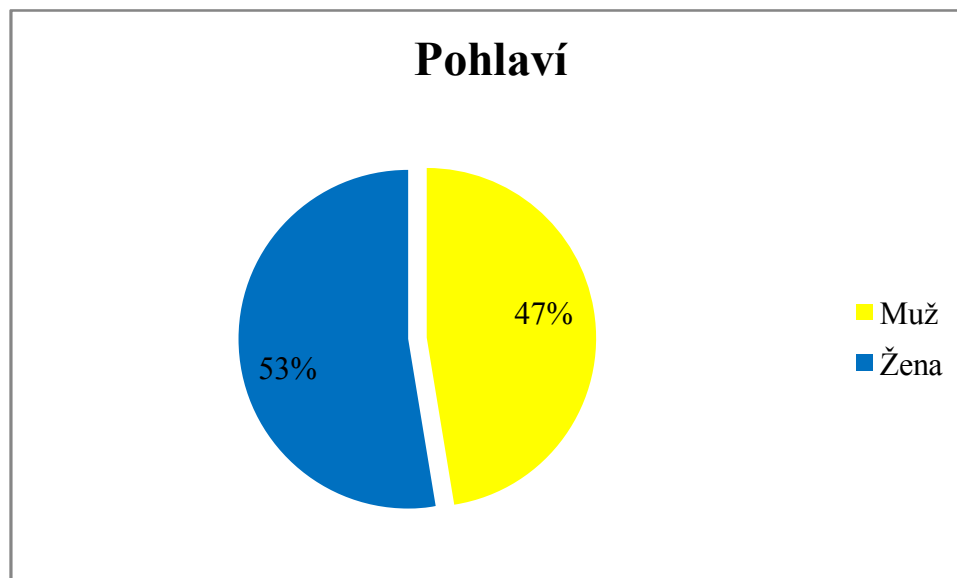
Při vyhodnocení dílčí výzkumné otázky č. 4 jsme použila jednoduchou analýzu rozptylu. A průměry hodnocení jsem vyhodnotila pomocí neparametrického testu.

3.7 Faktografické údaje o výzkumném vzorku

Cílem první otázky v dotazníku bylo zjistit jaké je rozložení respondentů podle pohlaví. Výzkumu se zúčastnilo 91 (47,4 %) mužů a 101 (52,6 %) žen. Pro lepší přehlednost dále uvádím tabulku a graf.

Kategorie	Tabulka četností:Pohlaví			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
Muž	91	91	47,39583	47
Žena	101	192	52,60417	100
ChD	0	192	0,00000	100

Tab. 6 – Rozložení respondentů dle pohlaví



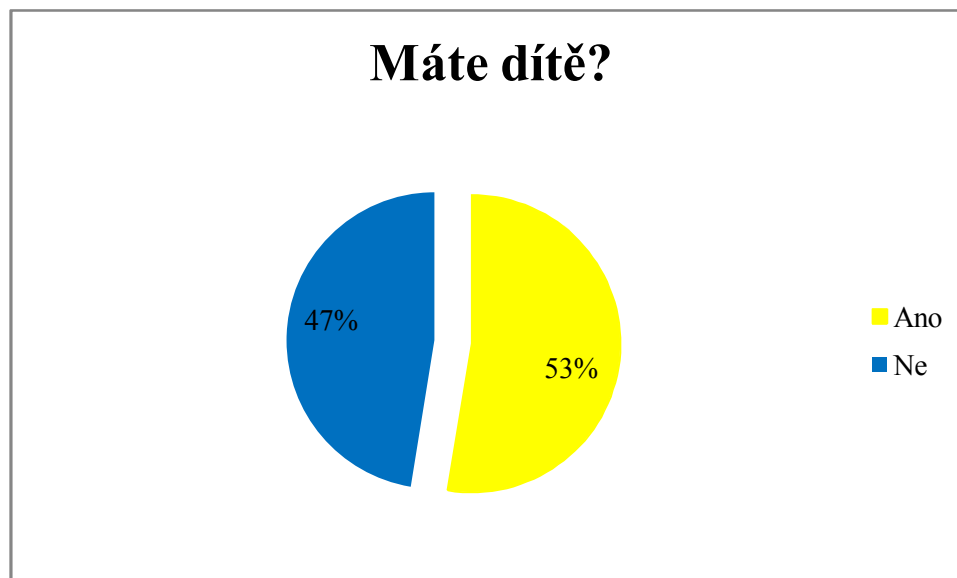
Graf 1 – Rozložení respondentů dle pohlaví

Otázka č. 2 zjišťovala, kolik respondentů má dítě. 101 (52,6 %) odpovědělo, že dítě má. Zbývajících 91 (47,4 %) respondentů dítě nemá. Výsledky uvádím přehledně v následující tabulce a grafu.

Z počtu 91 respondentů mající dítě, je 58 mužů a 43 žen. A 33 mužů a 58 žen dítě nemají.

Tab. 7 – Máte dítě?

Kategorie	Tabulka četností: Máte dítě?			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
Ano	101	101	52,60417	52,6042
Ne	91	192	47,39583	100,0000
ChD	0	192	0,00000	100,0000

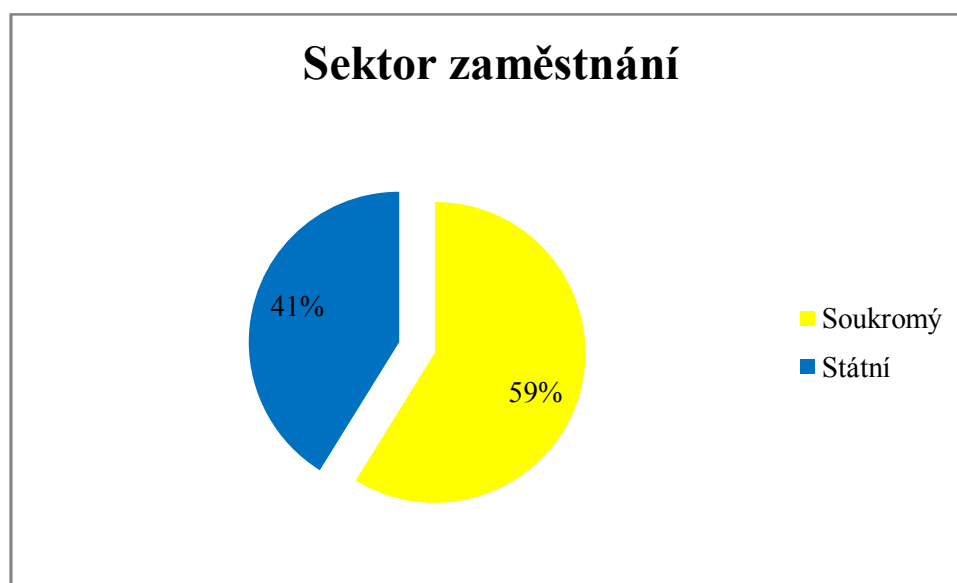


Graf 2 – Máte dítě?

Třetí otázka byla zaměřena sektor, ve kterém jsou dotazovaní zaměstnaní. 113 (58,8 %) respondentů pracuje v soukromém sektoru. Zbývajících 79 (41,1 %) pracuje v sektoru státním.

Tab. 8 – Respondenti podle sektoru zaměstnání

Kategorie	Tabulka četností: Sektor			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
Soukromý	113	113	58,854	58,8542
Státní	79	192	41,146	100,000
ChD	0	192	0	100,0000



Graf 3 – Respondenti podle sektoru zaměstnání

4 VYHODNOCENÍ VÝZKUMNÝCH OTÁZEK

V této kapitole vyhodnocuji jednotlivé výzkumné otázky.

4.1 Výzkumná otázka č. 1

Jaké je povědomí o možnostech harmonizace rodinného a pracovního života u mužů a žen?

Vymezení proměnných

Pohlaví

Položka týkající se pohlaví je nominální proměnná.

Znalost

Respondenti měli zaznačit, které z nabízených možností znají. Počítala jsme četnost odpovědí „ano“ a „ne“. Data jsou tedy metrická.

Cílem této otázky bylo zjistit, zda jsou rozdíly ve znalosti možností mezi muži a ženami.

Této výzkumné otázky se týkají položky z dotazníků č.1 a č. 4.

- H_{1A} : Předpokládám, že existují rozdíly v povědomí dát dítě do jeslí mezi muži a ženami.
- H_{10} : Předpokládám, že neexistují rozdíly v povědomí dát dítě do jeslí mezi muži a ženami.

Tab. 9 – Povědomí o jeslích

Proměnná	Mann-Whitneyův U test Dle proměn. Jesle Označené testy jsou významné na hladině $p < ,05000$								
	Sčt poř. skup. 1	Sčt poř. skup. 2	U	Z	p-hodn.	Z upravené	p-hodn.	N platn. skup. 1	N platn. skup. 2
Pohlaví	11626,00	6902,000	3899,000	1,399109	0,161781	1,617726	0,105723	115	77

Na základě výsledků Mann-Whitneyova U testu **přijímám nulovou hypotézu**, že neexistují rozdíly v povědomí o jeslích mezi muži a ženami.

- H_{2A} : Předpokládám, že existují rozdíly v povědomí dát do mateřské školy mezi muži a ženami.
- H_{20} : Předpokládám, že neexistují rozdíly v povědomí dát do mateřské školy mezi muži a ženami.

Tab. 10 – Povědomí o mateřské škole

Mann-Whitneyův U test Dle proměn. Mateřská škola Označené testy jsou významné na hladině $p < ,05000$									
Proměnná	Sčt poč. skup. 1	Sčt poč. skup. 2	U	Z	p-hodn.	Z upravené	p-hodn.	N platn. skup. 1	N platn. skup. 2
Pohlaví	16556,00	1972,000	1719,000	0,613639	0,539455	0,709522	0,478001	170	22

Z výše uvedené tabulky vyplývá, že **přijímám nulovou hypotézu**. Tedy neexistuje rozdíl v povědomí o mateřské škole mezi muži a ženami.

- H_{3A} : Předpokládám, že existují rozdíly v povědomí dát dítě do miniškolky mezi muži a ženami.

H_{30} : Předpokládám, že neexistují rozdíly v povědomí dát dítě do miniškolky mezi muži a ženami.

Tab. 11 – Povědomí o miniškolce

Mann-Whitneyův U test Dle proměn. Miniškolka Označené testy jsou významné na hladině $p < ,05000$									
Proměnná	Sčt poč. skup. 1	Sčt poč. skup. 2	U	Z	p-hodn.	Z upravené	p-hodn.	N platn. skup. 1	N platn. skup. 2
Pohlaví	12992,00	5536,000	3456,000	1,761804	0,078103	2,037093	0,041642	128	64

Na základě výsledků Man-Whitneyova U-testu **přijímám alternativní hypotézu**.

Jsou tedy rozdíly v povědomí o této možnosti mezi muži a ženami.

Miniškolku zná 64 (33,33 %) respondentů, zbývajících 128 (66,66 %) respondentů tuto možnost nezná. Při bližší analýze jsem zjistila, že miniškolku zná více mužů (37; 40,66 %), než žen (27; 26,73 %).

- H_{4A} : Předpokládám, že existují rozdíly v povědomí využít mateřskou dovolenou/příspěvek v mateřství mezi muži a ženami.

H_{40} : Předpokládám, že neexistují rozdíly v povědomí využít mateřskou dovolenou/příspěvek v mateřství mezi muži a ženami.

Tab. 12 – Povědomí o mateřské dovolené

Proměnná	Mann-Whitneyův U test Dle proměn. Mateřská dovolená Označené testy jsou významné na hladině $p < ,05000$								
	Sčt poř. skup. 1	Sčt poř. skup. 2	U	Z	p-hodn.	Z upravené	p-hodn.	N platn. skup. 1	N platn. skup. 2
Pohlaví	15336,00	3192,000	2526,000	0,936649	0,348940	1,083004	0,278807	156	36

Přijímám nulovou hypotézu, že není rozdíl v povědomí o mateřské dovolené mezi muži a ženami.

- H_{5A} : Předpokládám, že existují rozdíly v povědomí využit rodičovskou dovolenou/příspěvek v rodičovství mezi muži a ženami.

H_{50} : Předpokládám, že neexistují rozdíly v povědomí využit rodičovskou dovolenou/příspěvek v rodičovství mezi muži a ženami.

Tab. 13 – Znalost rodičovské dovolené

Proměnná	Mann-Whitneyův U test Dle proměn. Rodičovská dovolená Označené testy jsou významné na hladině $p < ,05000$								
	Sčt poř. skup. 1	Sčt poř. skup. 2	U	Z	p-hodn.	Z upravené	p-hodn.	N platn. skup. 1	N platn. skup. 2
Pohlaví	12980,00	5548,000	3837,000	0,137179	0,890889	0,158614	0,873973	134	58

Zamítám alternativní hypotézu a **přijímám hypotézu nulovou**, že povědomí o rodičovské dovolené je stejné u mužů i žen.

- H_{6A} : Předpokládám, že existují rozdíly v povědomí využití práci z domu mezi muži a ženami.

H_{60} : Předpokládám, že neexistují rozdíly v povědomí využití práci z domu mezi muži a ženami.

Tab. 14 – Povědomí o práci z domu

Proměnná	Mann-Whitneyův U test Dle proměn. Práce z domu Označené testy jsou významné na hladině $p < ,05000$								
	Sčt poř. skup. 1	Sčt poř. skup. 2	U	Z	p-hodn.	Z upravené	p-hodn.	N platn. skup. 1	N platn. skup. 2
Pohlaví	9270,000	9258,000	4308,000	0,766611	0,443314	0,886397	0,375404	93	99

Přijímám nulovou hypotézu, že nejsou rozdíly v povědomí o práci z domu mezi muži a ženami.

- H_{7A} : Předpokládám, že existují rozdíly v povědomí využít zhuštěný pracovní týden mezi muži a ženami.

H_{70} : Předpokládám, že neexistují rozdíly v povědomí využít zhuštěný pracovní týden mezi muži a ženami.

Tab. 15 – Povědomí o zhuštěném pracovním týdně

Proměnná	Mann-Whitneyův U test Dle proměn. Zhuštěný pracovní týden Označené testy jsou významné na hladině $p < ,05000$								
	Sčt poř. skup. 1	Sčt poř. skup. 2	U	Z	p-hodn.	Z upravené	p-hodn.	N platn. skup. 1	N platn. skup. 2
Pohlaví	15662,00	2866,000	2370,000	0,441193	0,659074	0,510131	0,609960	161	31

Přijímám nulovou hypotézu, že nejsou rozdíly v povědomí o možnosti zhuštěného pracovního týdne mezi muži a ženami.

- H_{8A} : Předpokládám, že existují rozdíly v povědomí využít možnosti sdíleného pracovního místa mezi muži a ženami.

H_{80} : Předpokládám, že neexistují rozdíly v povědomí využít možnosti sdíleného pracovního místa mezi muži a ženami.

Tab. 16 – Povědomí o sdíleném pracovním místě

Proměnná	Mann-Whitneyův U test Dle proměn. Sdílené pracovní místo Označené testy jsou významné na hladině $p < ,05000$								
	Sčt poř. skup. 1	Sčt poř. skup. 2	U	Z	p-hodn.	Z upravené	p-hodn.	N platn. skup. 1	N platn. skup. 2
Pohlaví	15386,00	3142,000	2439,000	1,409253	0,158761	1,629455	0,103218	155	37

Zamítám alternativní hypotézu a **přijímám hypotézu nulovou**, že nejsou rozdíly v povědomí o sdíleném pracovním místě mezi muži a ženami.

- H_{9A} : Předpokládám, že existují rozdíly v povědomí využít možnosti částečného pracovního úvazku mezi muži a ženami.

H_{9_0} : Předpokládám, že existují rozdíly v povědomí využít možnosti částečného pracovního úvazku mezi muži a ženami.

Tab. 17 – Povědomí o částečném pracovním úvazku

Proměnná	Mann-Whitneyův U test Dle proměn. Částečný pracovní úvazek Označené testy jsou významné na hladině $p < ,05000$								
	Sčt poř. skup. 1	Sčt poř. skup. 2	U	Z	p-hodn.	Z upravené	p-hodn.	N platn. skup. 1	N platn. skup. 2
Pohlaví	8668,000	9860,000	3755,000	1,980925	0,047601	2,290452	0,021996	82	110

Přijímám alternativní hypotézu, že jsou rozdíly v povědomí o částečném pracovním úvazku.

Částečný pracovní úvazek znalo 82 (42,70 %) dotazovaných, 110 (57,30 %) respondentů jej nezná. Znalost částečného pracovního úvazku je vyšší u žen (51; 50,50 %) než z mužů (31;34,06 %).

- H_{10A} : Předpokládám, že existují rozdíly v povědomí využít možnosti konta pracovní doby mezi muži a ženami.

H_{10_0} : Předpokládám, že neexistují rozdíly v povědomí využít možnosti konta pracovní doby mezi muži a ženami.

Tab. 18 – Povědomí o kontě pracovní doby

Proměnná	Mann-Whitneyův U test Dle proměn. Konto pracovní doby Označené testy jsou významné na hladině $p < ,05000$								
	Sčt poř. skup. 1	Sčt poř. skup. 2	U	Z	p-hodn.	Z upravené	p-hodn.	N platn. skup. 1	N platn. skup. 2
Pohlaví	14254,00	4274,000	3146,000	0,788351	0,430492	0,911534	0,362015	145	47

Zamítám alternativní hypotézu. **Přijímám nulovou hypotézu**, že nejsou rozdíly v povědomí o kontu pracovní doby mezi muži a ženami.

- $H11_A$: Předpokládám, že existují rozdíly v povědomí využít možnosti flexibilní pracovní doby mezi muži a ženami.
- $H11_0$: Předpokládám, že neexistují rozdíly v povědomí využít možnosti flexibilní pracovní doby mezi muži a ženami.

Tab. 19 – Povědomí o flexibilní pracovní době

Proměnná	Mann-Whitneyův U test Dle proměn. Flexibilní pracovní doba Označené testy jsou významné na hladině $p < ,05000$								
	Sčt poř. skup. 1	Sčt poř. skup. 2	U	Z	p-hodn.	Z upravené	p-hodn.	N platn. skup. 1	N platn. skup. 2
Pohlaví	11316,00	7212,000	3117,000	3,832180	0,000127	4,430975	0,000009	102	90

Na základě výsledků testu **přijímám alternativní hypotézu**, že jsou rozdíly v povědomí o využití flexibilní pracovní doby mezi muži a ženami.

Tato možnost je více známá mezi ženami – 69 (68,32 %) kladných odpovědí. Pouze 33 (36,26 %) mužů zná flexibilní pracovní dobu.

- $H12_A$: Předpokládám, že existují rozdíly v povědomí využít možnosti teleworkingu/mobileworkingu mezi muži a ženami.

$H12_0$: Předpokládám, že neexistují rozdíly v povědomí využít možnosti teleworkingu/mobileworkingu mezi muži a ženami.

Tab. 20 – Povědomí teleworkingu/mobileworkingu

Proměnná	Mann-Whitneyův U test Dle proměn. Teleworking/mobileworking Označené testy jsou významné na hladině $p < ,05000$								
	Sčt poř. skup. 1	Sčt poř. skup. 2	U	Z	p-hodn.	Z upravené	p-hodn.	N platn. skup. 1	N platn. skup. 2
Pohlaví	13924,00	4604,000	3329,000	0,652516	0,514069	0,754475	0,450565	142	50

Přijímám nulovou hypotézu, že nejsou rozdíly v povědomí o možnosti využít teleworking/mobileworking mezi muži a ženami.

- *H13A: Předpokládám, že existují rozdíly v povědomí využití firemní mateřskou školu mezi muži a ženami.*

H130: Předpokládám, že neexistují rozdíly v povědomí využití firemní mateřskou školu mezi muži a ženami.

Tab. 21- Povědomí o firemní mateřské škole

Proměnná	Mann-Whitneyův U test Dle proměn. Firemní mateřská škola Označené testy jsou významné na hladině $p < ,05000$								
	Sčt poř. skup. 1	Sčt poř. skup. 2	U	Z	p-hodn.	Z upravené	p-hodn.	N platn. skup. 1	N platn. skup. 2
Pohlaví	7252,000	11276,00	3773,000	1,339684	0,180349	1,549015	0,121379	70	122

Zamítám alternativní hypotézu a **přijímám hypotézu nulovou**. Tedy nejsou rozdíly mezi povědomím o firemní mateřské škole mezi muži a ženami

- *H14_A: Předpokládám, že existují rozdíly v povědomí využití možnosti au-pair/chůvy mezi muži a ženami.*

H14₀: Předpokládám, že neexistují rozdíly v povědomí využití možnosti au-pair/chůvy mezi muži a ženami.

Tab. 22 – Povědomí o možnosti využití aupair/chůvy

Proměnná	Mann-Whitneyův U test Dle proměn. Au-pair/chůva Označené testy jsou významné na hladině $p < ,05000$								
	Sčt poř. skup. 1	Sčt poř. skup. 2	U	Z	p-hodn.	Z upravené	p-hodn.	N platn. skup. 1	N platn. skup. 2
Pohlaví	8982,000	9546,000	4596,000	0,018191	0,985487	0,021033	0,983219	93	99

Přijímám nulovou hypotézu, že neexistují rozdíly v povědomí o možnosti využití au-pair/chůvu mezi muži a ženami.

- *H15_A: Předpokládám, že existují rozdíly v povědomí využití možnosti pomoci rodiny mezi muži a ženami.*

H15₀: Předpokládám, že neexistují rozdíly v povědomí využití možnosti pomoci rodiny mezi muži a ženami.

Tab. 23 – Povědomí o možnosti využít pomoc rodiny

	Mann-Whitneyův U test Dle proměn. Pomoc rodiny Označené testy jsou významné na hladině $p < ,05000$								
Proměnná	Sčt poř. skup. 1	Sčt poř. skup. 2	U	Z	p-hodn.	Z upravené	p-hodn.	N platn. skup. 1	N platn. skup. 2
Pohlaví	7294,000	11234,00	4094,000	0,666157	0,505311	0,770246	0,441154	73	119

Zamítám alternativní hypotézu a **přijímám nulovou hypotézu**, že nejsou rozdíly v povědomí o možnosti využít pomoc rodiny mezi muži a ženami.

- *Souhrnná tabulka odpovědi*

Tab. 24 – Souhrnná tabulka odpovědi - znalost

Možnost	Muži		Ženy	
	ano	ne	ano	ne
Jesle	49	12	66	35
Mateřská škola	79	42	91	10
Miniškola	37	54	27	74
Mateřská dovolená/příspěvek v mateřství	71	20	85	16
Rodičovská dovolená/rodičovský příspěvek	63	28	71	30
Práce z domu	41	50	52	49
Zhuštěný pracovní týden	16	75	15	86
Sdílení pracovního místa	22	69	15	86
Částečný pracovní úvazek	31	60	51	50
Konto pracovní doby	25	66	22	79
Flexibilní pracovní doba	33	58	69	32
Teleworking/mobileworking	26	65	24	77
Firemní mateřská škola	28	63	42	59
Pomoc rodiny	44	47	49	52
Au-pair/chůva	59	32	60	41

V této tabulce uvádím četnosti u jednotlivých možností harmonizace rodinného a pracovního života. Z tabulky vyplývá, že nejnámější možností je mezi muži i ženami mateřská škola. A nejméně známou možností je zhuštěný pracovní týden.

4.2 Výzkumná otázka č. 2

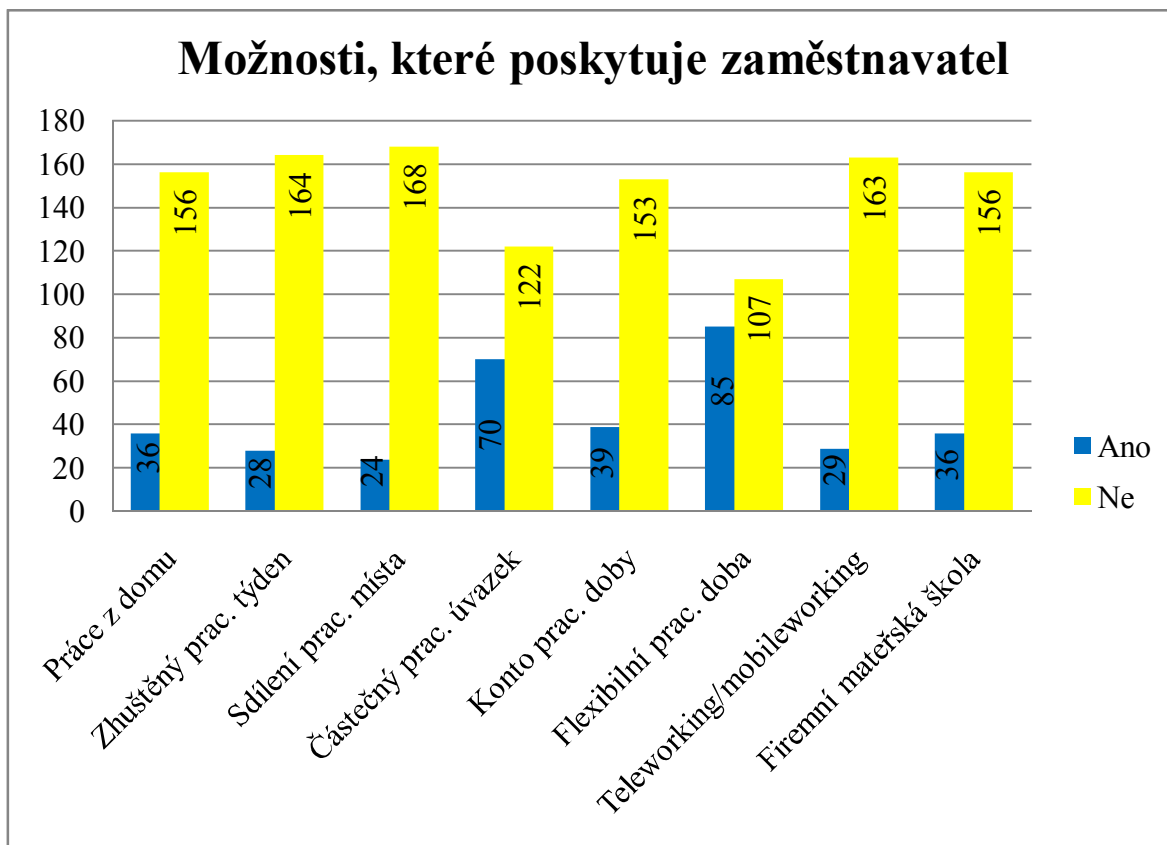
Jaké možnosti harmonizace rodinného a pracovního života jsou nabízeny pracovníkům jejich zaměstnavatelem?

Této otázce odpovídá z dotazníku položka č. 5.

Tab. 25 – Možnosti poskytované zaměstnavatelem

Možnost	Odpověď			
	Ano		Ne	
	Počet	Rel. čet- nost	Počet	Rel. čet- nost
Práce z domu	36	18,75	156	81,25
Zhuštěný prac. týden	28	14,58	164	85,42
Sdílení prac. místa	24	12,50	168	87,50
Částečný prac. úvazek	70	36,46	122	63,54
Konto prac. doby	39	20,31	153	79,69
Flexibilní prac. doba	85	44,28	107	55,72
Teleworking/mobileworking	29	15,11	163	84,89
Firemní mateřská škola	36	18,75	156	81,25

Ve výše uvedené tabulce uvádím počty zaměstnavatelů, kteří dané možnosti harmonizace nabízejí a nenabízejí. Červeně jsou zvýrazněni možnosti, kterou jsou nabízeny nejvíce a nejméně. Pro lepší přehlednost uvádím výsledky v následujícím grafu.



Graf 4 – Možnosti poskytované zaměstnavatelem

Nejčastěji poskytovanou možností je flexibilní pracovní doba. Tuto možnost nabízí 85 zaměstnavatelů, což činí 44,28%. Druhou nejvíce nabízenou možností je částečný pracovní úvazek, který nabízí 70 (36,46 %) zaměstnavatelů. Jako třetí se umístilo konto pracovní doby, které nabízí 39 (20,31 %) zaměstnavatelů. Nejméně nabízené je sdílení pracovního místa, nabízí jej pouze 24 (12,5 %) zaměstnavatelů.

Pro přehlednost uvádí pořadí všech možností:

1. Flexibilní pracovní doba
2. Částečný pracovní úvazek
3. Konto pracovní doby
4. – 5. Práce z domu a firemní mateřská škola
6. Teleworking/mobileworking

7. Zhužtěný pracovní týden

8. Sdílení pracovního místa

Komentář: Myslím si, že zaměstnavatelé poskytují málo možností harmonizace rodinného a pracovního života. Firmy by měli více podporovat rodiny. Myslím si, že pokud budou firmy poskytovat více možností harmonizace, tak budu zaměstnanci (především ti, co mají děti) spokojenější a méně stresovaní a odvedou tedy lepší práci.

4.3 Výzkumná otázka č. 3

Jaká je ochota mužů a žen využít některou s možností harmonizace rodinného a pracovního života?

Cílem této výzkumné otázky bylo zjistit, které pohlaví je ochotnější využívat dané možnosti harmonizace rodinného a pracovního života. V následujících řádcích porovnám ochotu využít jednotlivé možnosti harmonizace rodinného a pracovního života.

Této otázky se týkají položky z dotazníku č. 1 a č. 6.

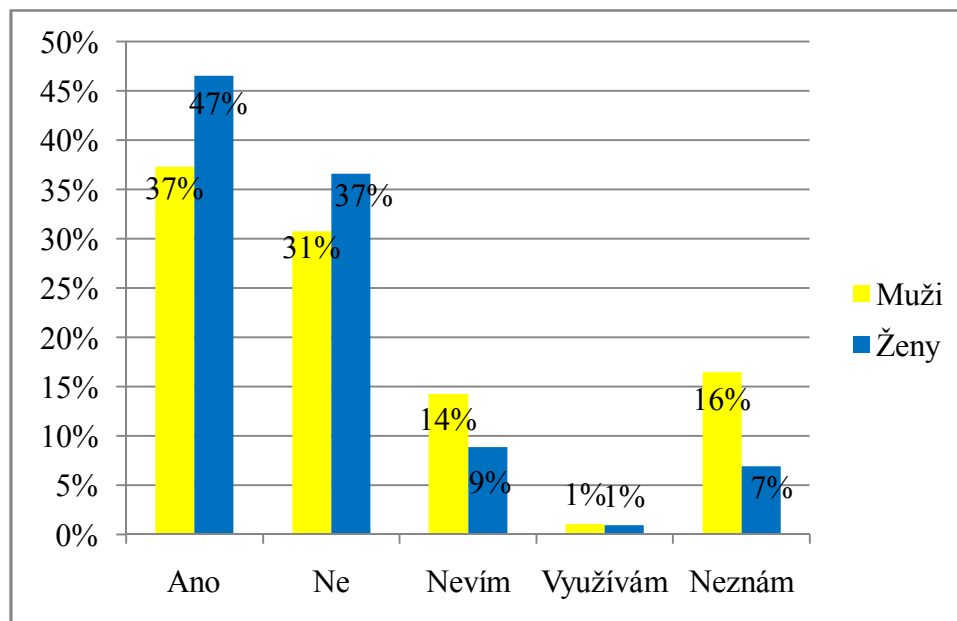
- *Jesle*

Tab. 26 – Ochota využít jesle – ženy

Kategorie	Tabulka četností: Jesle - ženy			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
Ano	47	47	46,53465	46,5347
Ne	37	84	36,63366	83,1683
Nevím	9	93	8,91089	92,0792
Využívám	1	94	0,99010	93,0693
ChD	7	101	6,93069	100,0000

Tab. 27 – Ochota využít jesle - muži

Kategorie	Tabulka četností: Jesle - muži			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
Ano	34	34	37,36264	37,3626
Ne	28	62	30,76923	68,1319
Nevím	13	75	14,28571	82,4176
Využívám	1	76	1,09890	83,5165
ChD	15	91	16,48352	100,0000



Graf 5 – Ochota využít jesle

Jesle je ochotno využívat 46,53 % žen a 37,36 % mužů. Tuto možnost není ochotno využít 36,63 % žen a 30,77% mužů. 8,91 % žen a 14,28% mužů neví, zda by tuto možnost využili. 6,93 % žen a 16,48 % mužů tuto možnost vůbec nezná.

Tedy z výsledků vyplývá, že **ženy jsou ochotnější** využít jesle. Muži jsou více nerozhodní v ochotě využít tuto možnost.

Komentář: Myslím si, že ženy i muži nejsou ochotni dávat dítě do jeslí především z toho důvodu, že jsou děti příliš malé a chtějí je mít, co nejvíce u sebe. Velkým problémem, který může tuto ochotu snižovat, je dle mého, také malé množství jeslí.

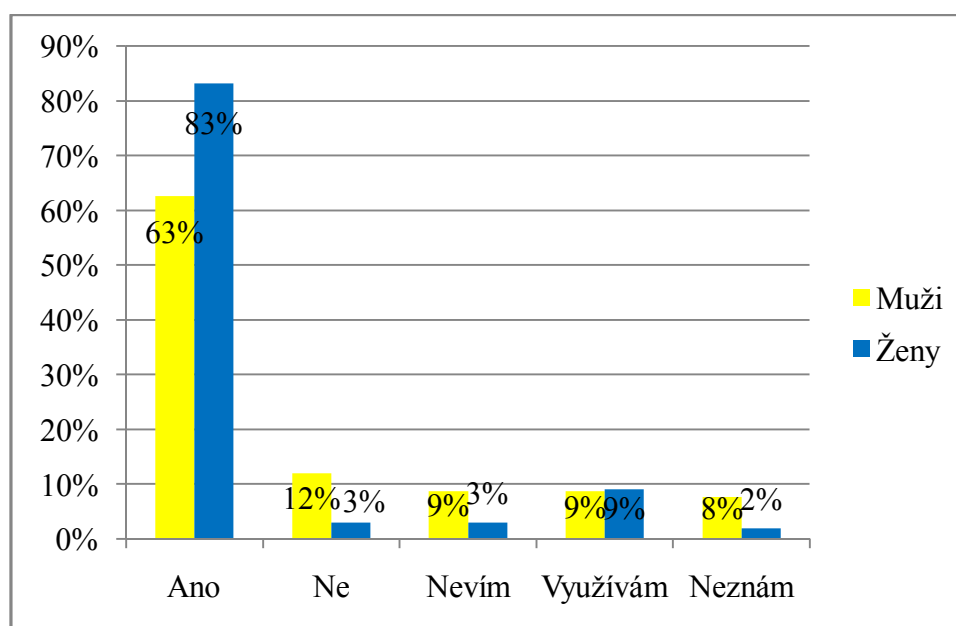
- *Mateřská škola*

Tab. 28- Ochota využít MŠ - ženy

Kategorie	Tabulka četností: Mateřská škola - ženy			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel. četnost	Kumulativní rel. četnost
Ano	84	84	83,16832	83,1683
Ne	3	87	2,97030	86,1386
Nevím	3	90	2,97030	89,1089
Využívám	9	99	8,91089	98,0198
ChD	2	101	1,98020	100,0000

Tab. 29 – Ochota využít MŠ - muži

Kategorie	Tabulka četností: Mateřská škola - muži			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel. četnost	Kumulativní rel. četnost
Ano	57	57	62,63736	62,6374
Ne	11	68	12,08791	74,7253
Nevím	8	76	8,79121	83,5165
Využívám	8	84	8,79121	92,3077
ChD	7	91	7,69231	100,0000



Graf 6 – Ochota využít mateřskou školu

82,17 % žen a 62,67 % mužů je ochotno využít mateřskou školu. Naopak 2,27 % žen a 12,09 % mužů tuto možnost není ochotno využívat. Mateřskou školu využívá 8,91 % žen a 8,79 % mužů. Využitím této možnosti si není jisto 2,97 % žen a 8,97 % mužů. Mateřskou školu nezná 1,98 % dotazovaných žen a 7,69 % mužů.

Ženy jsou tedy více ochotny využít možnosti dát dítě do mateřské školy. A muži jsou opět nerozhodnější ve volbě této možnosti.

Komentář: Výsledky mě nepřekvapují. Mateřská škola je jednou z nejznámějších možností harmonizace. Rozdíly v počtu mužů a ženy, kteří jsou ochotni mateřskou školu využít, mohou být způsobeny tím, že muži tolik neřeší, co bude s dítětem v době jejich práce.

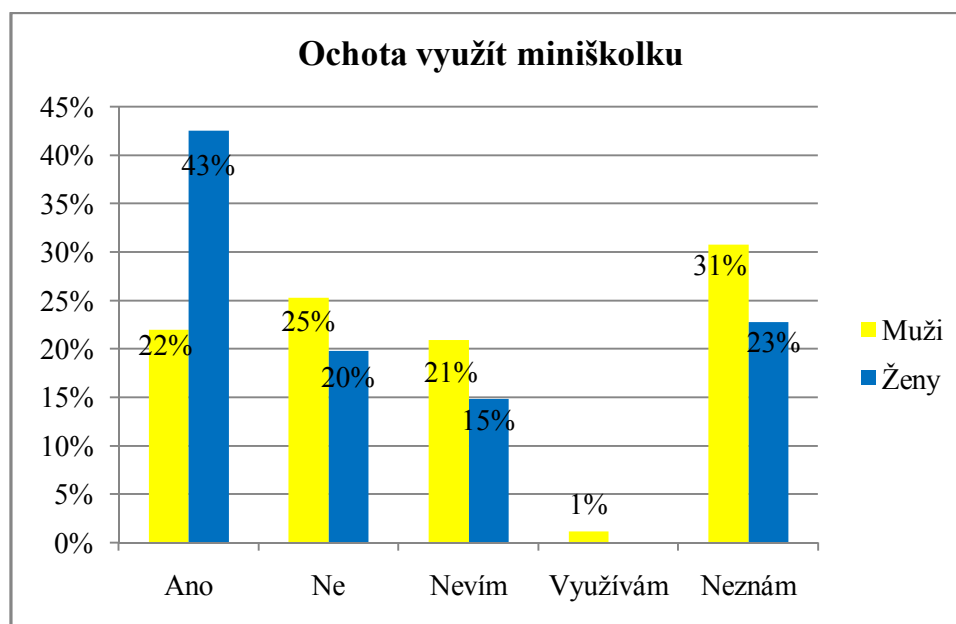
- *Miniškolka*

Tab. 30 – Ochota využít miniškolku - ženy

Kategorie	Tabulka četností: Miniškolka - ženy			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
Ano	43	43	42,57426	42,5743
Ne	20	63	19,80198	62,3762
Nevím	15	78	14,85149	77,2277
ChD	23	101	22,77228	100,0000

Tab. 31 – Ochota využít miniškolku - muži

Kategorie	Tabulka četností: Miniškolka - muži			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
Ano	20	20	21,97802	21,9780
Ne	23	43	25,27473	47,2527
Nevím	19	62	20,87912	68,1319
Využívám	1	63	1,09890	69,2308
ChD	28	91	30,76923	100,0000



Graf 7 – Ochota využít miniškolku

Miniškolku je ochotno využít 42,57 % žen a 21,97 % mužů. Miniškolku nechce využívat 19,8 % žen a 25,27 % mužů. Nerozhodných je 14,85 % žen a 20,88 % mužů. Možnost nezná 22,77 % a 30,76 % mužů. Jeden muž již tuto možnost využívá.

Více ochotny využít miniškolku jsou ženy. Muži jsou jako u předešlých otázek více nerozhodní.

Komentář: Myslím si, že ochotu využít miniškolku ovlivňuje to, že je v České republice relativně nová a lidé nevědí, co mají od této možnosti očekávat. Další důvodem neochoty je také finanční náročnost.

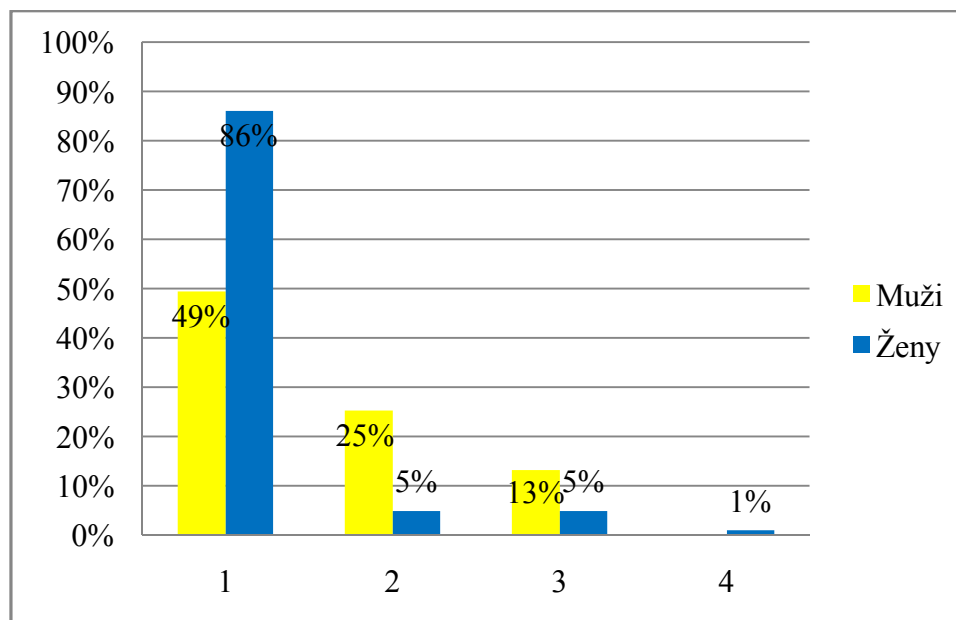
- *Mateřská dovolená/peněžitá pomoc v mateřství*

Tab. 32 – Ochota využít MD - ženy

Kategorie	Tabulka četností: Mateřská dovolená - ženy			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
Ano	87	87	86,13861	86,1386
Ne	5	92	4,95050	91,0891
Nevím	5	97	4,95050	96,0396
Využívám	1	98	0,99010	97,0297
ChD	3	101	2,97030	100,0000

Tab. 33 – Ochota využít MD – muži

Kategorie	Tabulka četností: Mateřská dovolená - muži			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
Ano	45	45	53,84615	53,8462
Ne	23	68	19,78022	73,6264
Nevím	12	80	8,79121	82,4176
ChD	11	91	12,08791	100,0000



Graf 8 – Ochota využít mateřskou dovolenou

Většina žen (86,14 %) žen je ochotno využít mateřskou dovolenou. Využití této možnosti připustilo i 53,85 % muž. U mužů předpokládám, že jejich odpovědi ano bylo myšleno, že

by ji využili jejich partnerky. Pouhých 4,95 % žen by tuto možnost nevyužilo. Ve výzkumném vzorku je i jedna žena na mateřské dovolené. Někteří respondenti (2,97 % žen a 12,09 % mužů) mateřskou dovolenou nezná.

S výsledků tedy vyplývá, že **ženy jsou ochotnější** využít mateřskou dovolenou.

Komentář: Výsledky jsme očekávala. Myslím si, že někteří muži zastávají názor, že o novorozence se mají starat pouze ženy a čas jejich starosti o dítě nastává až později. Tento výsledek je ovlivněn především tím, že muži mateřskou dovolenou nemohou využívat a tak mohou pouze souhlasit, z toho důvodu, že by tuto možnost využily jejich partnerky.

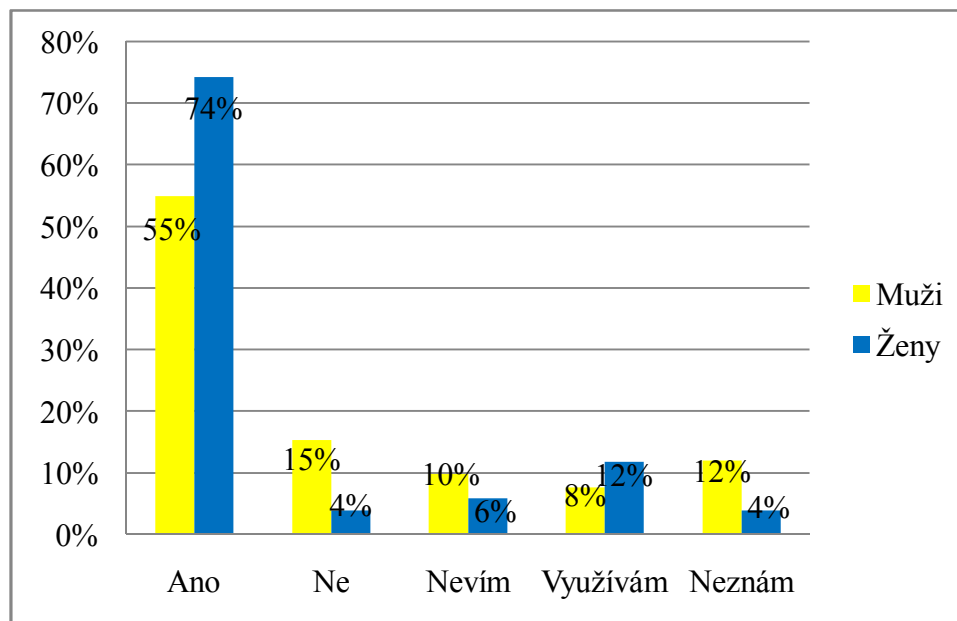
- *Rodičovská dovolená/rodičovský příspěvek*

Tab. 34 – Ochota využít rodičovskou dovolenou – ženy

Kategorie	Tabulka četností:Rodičovská dovolená - ženy			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
Ano	75	75	74,25743	74,2574
Ne	4	79	3,96040	78,2178
Nevím	6	85	5,94059	84,1584
Využívám	12	97	11,88119	96,0396
ChD	4	101	3,96040	100,0000

Tab. 35 – Ochota využít rodičovskou dovolenou - muži

Kategorie	Tabulka četností:Rodičovská dovolená - muži			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
Ano	50	50	54,94505	54,9451
Ne	14	64	15,38462	70,3297
Nevím	9	73	9,89011	80,2198
Využívám	7	80	7,69231	87,9121
ChD	11	91	12,08791	100,0000



Graf 9 – Ochota využít rodičovskou dovolenou

76,26 % žen a 54,94 % mužů odpovědělo, že jsou ochotni využít rodičovskou dovolenou. Více mužů (15,38 %) tuto možnost není ochotno využít. Pouhých 3,96 % žen není ochotno využít tuto možnost. 5,94 % žen a 9,89 % mužů si není jistých, zda by tuto možnost využili. Někteří respondenti již mateřskou dovolenou využívají – 11,88 % žen a 7,69 % mužů. Ostatní respondenti možnost neznají.

Ženy jsou ochotnější využít rodičovskou dovolenou.

Komentář: Myslím si, že je dobře, že 50 mužů odpovědělo, že je ochotno využít tuto možnost. Dle mého názoru není nutné, aby doma s dítětem byly jenom matky. I otec se může postarat o malé.

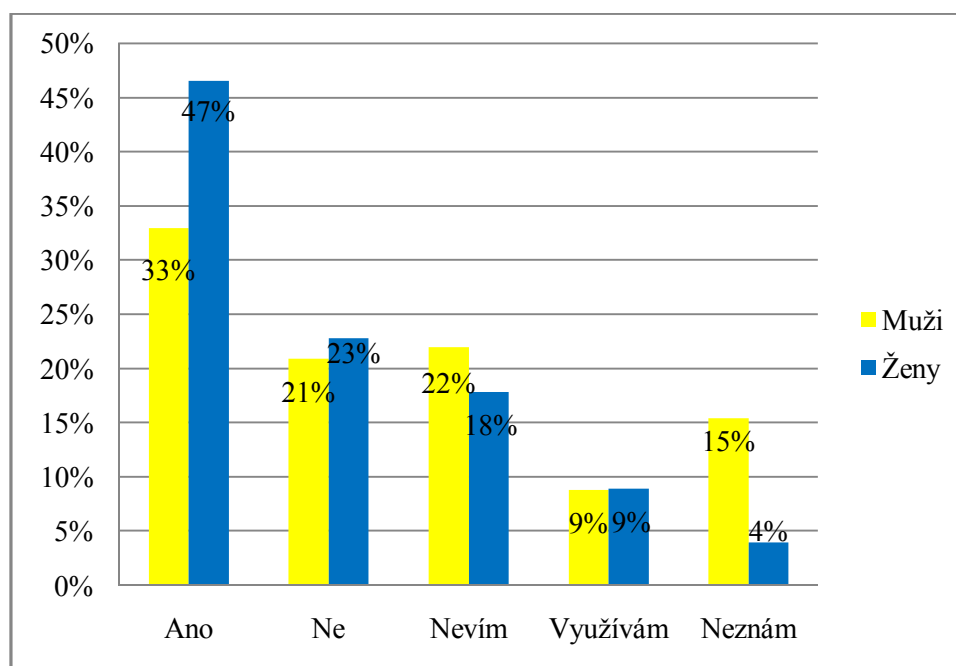
- *Práce z domu*

Tab. 36 – Ochota využít práci z domu - ženy

Kategorie	Tabulka četností: Práce z domu - ženy			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel. četnost	Kumulativní rel. četnost
Ano	47	47	46,53465	46,5347
Ne	23	70	22,77228	69,3069
Nevím	18	88	17,82178	87,1287
Využívám	9	97	8,91089	96,0396
ChD	4	101	3,96040	100,0000

Tab. 37 – Ochota využít práci z domu - muži

Kategorie	Tabulka četností: Práce z domu - muži			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel. četnost	Kumulativní rel. četnost
Ano	30	30	32,96703	32,9670
Ne	19	49	20,87912	53,8462
Nevím	20	69	21,97802	75,8242
Využívám	8	77	8,79121	84,6154
ChD	14	91	15,38462	100,0000



Graf 10 - Ochota využít práci z domu

Práci z domu jsou častěji ochotny využít ženy (46,53 %), než muži (32,97 %). Ženy (22,77 %) jsou také méně ochotny využít tuto možnost než muži (20,88 %). Muži (21,98 %) jsou u této možnosti více nerozhodní. Dokonce se výzkumu zúčastnili i muži, kteří již tuto možnost využívají – 8,79 %. Tuto možnost využívá také 8,91 %. Zbytek respondentů možnost nezná.

Ženy jsou častěji ochotny využít práci z domu.

Komentář: Myslím si, že ochota využít práci z domu by mohla být vyšší. Ale je možné, že lidé chtějí oddělit pracovní a rodinný život a nechtějí pracovat doma. Ale dle mého je tato možnost velmi výhodná. Jedinec si může určitě, kdy bude pracovat a kdy se bude věnovat rodině lépe, než když chodí nebo dojíždí do práce.

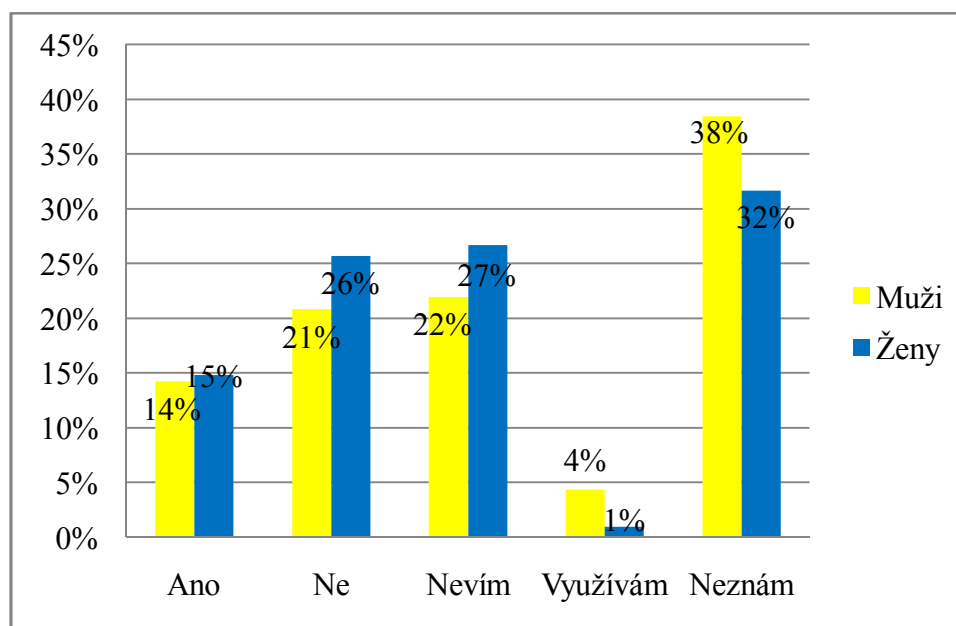
- *Zhuštěný pracovní týden*

Tab. 38 – Ochota využít zhuštěný pracovní týden

Kategorie	Tabulka četností: Zhuštěný prac. týden - ženy			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
Ano	15	15	14,85149	14,8515
Ne	26	41	25,74257	40,5941
Nevím	27	68	26,73267	67,3267
Využívám	1	69	0,99010	68,3168
ChD	32	101	31,68317	100,0000

Tab. 39 – Ochota využít zhuštěný pracovní týden

Kategorie	Tabulka četností: Zhuštěný prac. týden - muži			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
Ano	13	13	14,28571	14,2857
Ne	19	32	20,87912	35,1648
Nevím	20	52	21,97802	57,1429
Využívám	4	56	4,39560	61,5385
ChD	35	91	38,46154	100,0000



Graf 11- Ochoty využít zhuštěný pracovní týden

Možnost zhuštěného pracovního týdne jsou muži i ženy ochotny využívat téměř stejně (14,85 % žen a 14,28 % mužů). Tuto možnost jsou ženy (25,74 %) ochotny využít méně než muži (20,87 %). Nejvíce žen (26,73 %) i mužů (21,97 %) neví, zda by tuto možnost využili. Jedna žena a čtyři muži již tuto možnost využívají. 31,68 % žen a 38,46 % mužů tuto možnost nezná.

U této možnosti převládala odpověď *nevím*. Více nerozhodné jsou ženy než muži. Z výsledků vyplývá, že tato možnost není moc známá a také lidé tuto možnost **nejsou ochotni využít** nebo neví, zda by zhuštěný pracovní týden využili.

Komentář. Zhuštěný pracovní je málo známá možnost. Dle mého názoru nejsou respondenti ochotni využít tuto možnost především z toho důvodu, že je tato možnost náročná. Lidé musí zadanou práci stihnout za kratší pracovní dobu a to každý nezvládne.

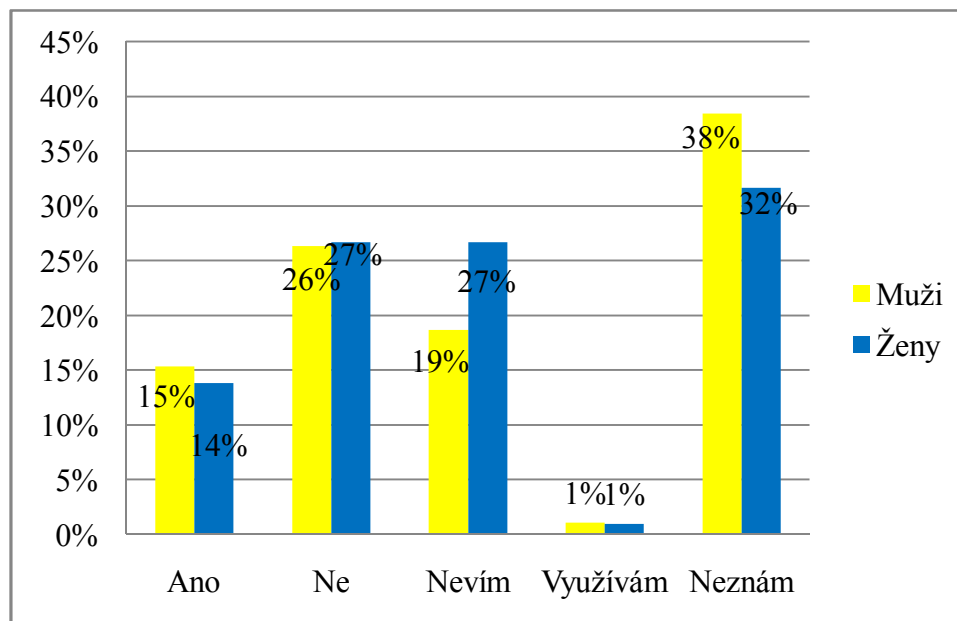
- *Sdílení pracovního místa*

Tab. 40 – Ochota využít sdílení pracovního místa – ženy

Kategorie	Tabulka četností: Sdílení pracovního místa - ženy			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel. četnost	Kumulativní rel. četnost
Ano	14	14	13,86139	13,8614
Ne	27	41	26,73267	40,5941
Nevím	27	68	26,73267	67,3267
Využívám	1	69	0,99010	68,3168
ChD	32	101	31,68317	100,0000

Tab. 41 - Ochota využít sdílení pracovního místa - muži

Kategorie	Tabulka četností: Sdílení pracovního místa - muži			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel. četnost	Kumulativní rel. četnost
Ano	14	14	15,38462	15,3846
Ne	24	38	26,37363	41,7582
Nevím	17	55	18,68132	60,4396
Využívám	1	56	1,09890	61,5385
ChD	35	91	38,46154	100,0000



Graf 12 – Ochota využít sdílení pracovního místa

13,86 % žen a 15,38 % mužů je ochotno využít tuto možnost. Téměř stejný počet žen (26,73 %) a mužů (26,36 %) není ochotno tuto možnost využít. Více žen (26,73 %) než mužů (18,68 %) neví, zda by tuto možnost využilo. Jeden muž a jeden žena již tuto možnost využívají. Ostatní respondenti tuto možnost neznají.

Odpovědi jsou velmi vyrovnané. U respondentů obou pohlaví převažuje odpověď, že tuto možnost neznají. Vyšší procento dotazovaných u obou pohlaví odpovídalo, že **nejsou** tuto možnost **ochotni využít**.

Komentář: Sdílené místo je, dle mého názoru, další náročnější možností harmonizace. Myslím si, že neochota využívat tuto možnost je způsobená tím, že lidé se nechtějí domlouvat s někým jiným nebo se bojí, že nedokážou úzce spolupracovat a domlouvat se s jinou osobou.

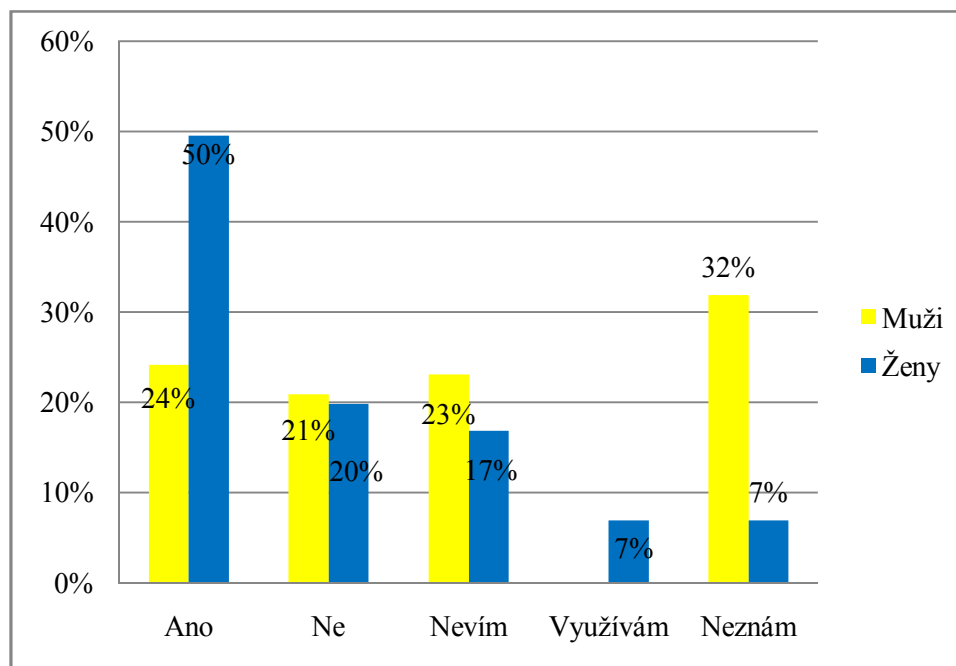
- Částečný pracovní úvazek

Tab. 42– Ochota využít částečný pracovní úvazek - ženy

Kategorie	Tabulka četností: Částečný prac. úvazek - ženy			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel. četnost	Kumulativní rel. četnost
Ano	50	50	49,50495	49,5050
Ne	20	70	19,80198	69,3069
Nevím	17	87	16,83168	86,1386
Využívám	7	94	6,93069	93,0693
ChD	7	101	6,93069	100,0000

Tab. 43 – Ochota využít částečný pracovní úvazek - muži

Kategorie	Tabulka četností: Částečný prac. úvazek - muži			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel. četnost	Kumulativní rel. četnost
Ano	22	22	24,17582	24,1758
Ne	19	41	20,87912	45,0549
Nevím	21	62	23,07692	68,1319
ChD	29	91	31,86813	100,0000



Graf 13 – Ochota využít částečný pracovní úvazek

49,50 % žen a 24,17 % mužů je ochotno využít částečný pracovní úvazek. 19,80 % žen a 20,88 % není tuto možnost ochotno využít. 16,83 % žen a 23,08 % mužů neví, zda by tuto možnost využili. 7 (6,93 %) žen již tuto možnost využívá. 6,93 % žen a 31,86 mužů tuto možnost nezná.

Ženy jsou více ochotny využít částečný pracovní úvazek.

Komentář: Překvapilo mě, že muži tuto možnost nejsou příliš ochotni využívat.

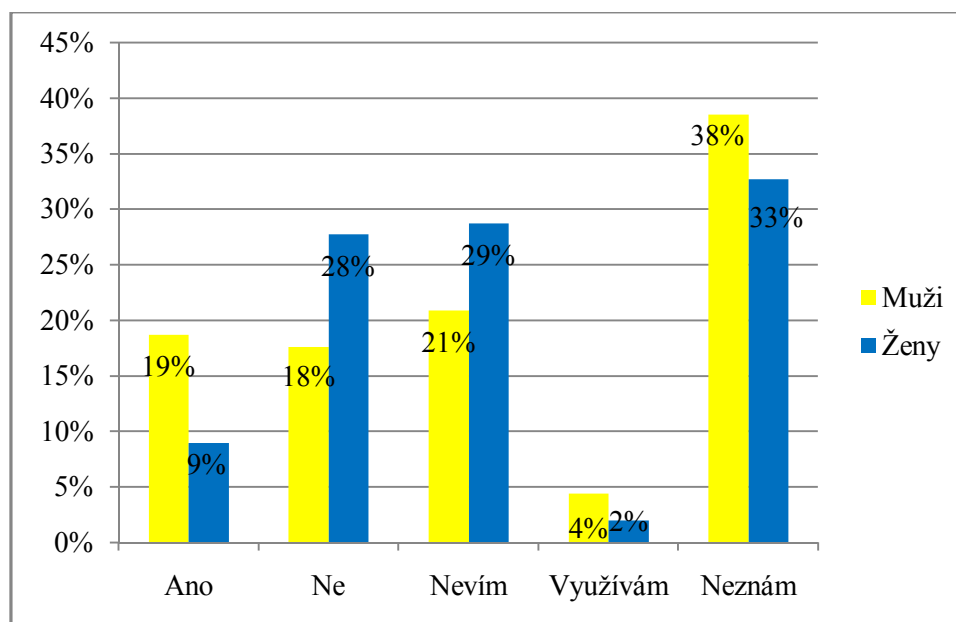
- *Konto pracovní doby*

Tab. 44 – Ochota využít konto pracovní doby - ženy

Kategorie	Tabulka četností: Konto prac. doby - ženy			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
Ano	9	9	8,91089	8,9109
Ne	28	37	27,72277	36,6337
Nevím	29	66	28,71287	65,3465
Využívám	2	68	1,98020	67,3267
ChD	33	101	32,67327	100,0000

Tab. 45 – Ochota využít konto pracovní doby - muži

Kategorie	Tabulka četností: Konto prac. doby - muži			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
Ano	17	17	18,68132	18,6813
Ne	16	33	17,58242	36,2637
Nevím	19	52	20,87912	57,1429
Využívám	4	56	4,39560	61,5385
ChD	35	91	38,46154	100,0000



Graf 14 – Ochota využít konto pracovní doby

Muži (18,68 %) jsou častěji ochotni využít konta pracovní doby než ženy (8,91 %). Ale více žen (27,72%) není tuto možnost ochotno využít. 17,58 % mužů by tuto možnost nevyužilo. 28,71 % žen a 20,87 % mužů si není jisto využitím této možnosti. Dvě ženy (1,98 %) a čtyři muži (4,39 %) tuto možnost využívá. Další dotazovaní tuto možnost neznají.

Muži jsou více ochotni využít konto pracovní doby. Ale nejčastěji respondenti obou pohlaví odpovídali, že možnost neznají.

Komentář: Konto pracovní doby je málo známá a používaná možnost. Jednou z příčin neochoty a nerozhodnosti je, dle mého názoru, málo zkušeností s touto možností. Lidé nemají moc možností se seznámit se zkušenostmi jiných lidí a tak raději tuto možnost nechtějí využívat.

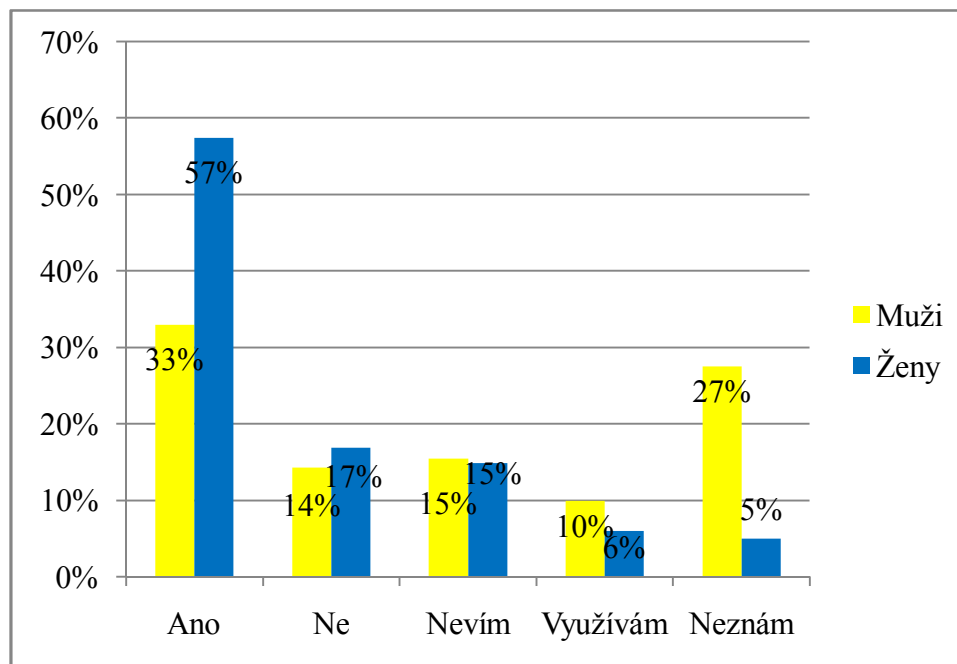
- *Flexibilní pracovní doba*

Tab. 46 – Ochota využít flexibilní pracovní dobu - ženy

Kategorie	Tabulka četností: Flexibilní prac. doba - ženy			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
Ano	58	58	57,42574	57,4257
Ne	17	75	16,83168	74,2574
Nevím	15	90	14,85149	89,1089
Využívám	6	96	5,94059	95,0495
ChD	5	101	4,95050	100,0000

Tab. 47 – Ochota využít flexibilní pracovní dobu - muži

Kategorie	Tabulka četností: Flexibilní prac. doba - muži			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
Ano	30	30	32,96703	32,9670
Ne	13	43	14,28571	47,2527
Nevím	14	57	15,38462	62,6374
Využívám	9	66	9,89011	72,5275
ChD	25	91	27,47253	100,0000



Graf 15 – Ochota využít flexibilní pracovní dobu

Flexibilní pracovní dobu je ochotno využívat 57,42 % žen a 32,97 % mužů. 16,83 % a 14,28 % mužů není ochotno tuto možnost využít. 14,85 % žen a 15,38 % mužů neví, zda by tuto možnost využili. 6 žen (5,94 %) 9 mužů (9,89 %) již tuto možnost využívá. Zbývající respondenti tuto možnost neznají.

Tuto možnost jsou **častěji ochotni využívat ženy**.

Komentář: Překvapilo mě, dle mého názoru, malé množství mužů ochotných využívat tuto možnost. Možná je to způsobeno tím, že muži raději pracují v přesně dané časové rozmezí, a neradi si organizují práci, dle situace.

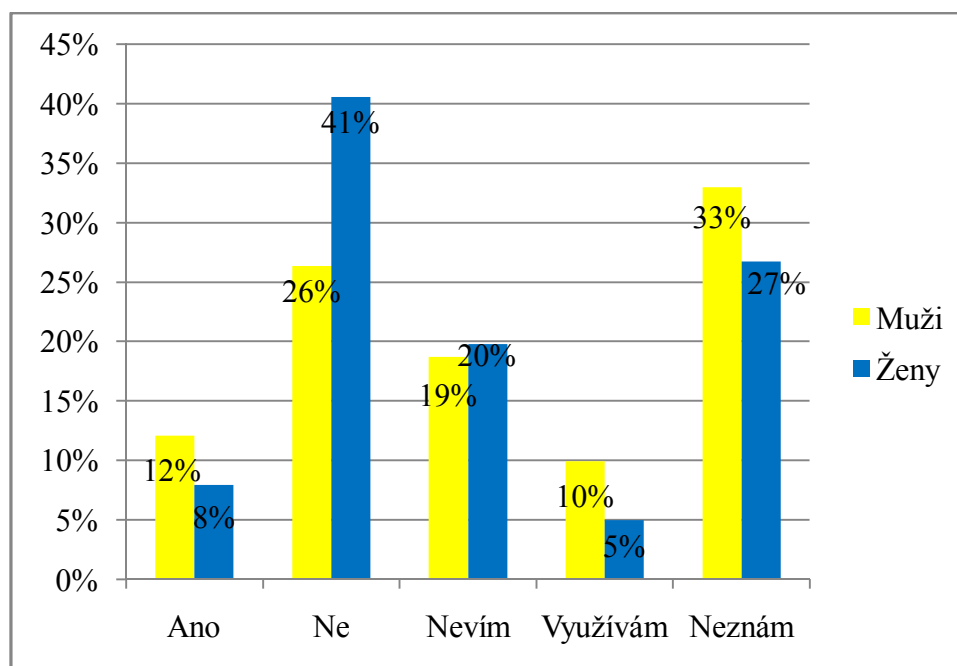
- *Teleworking/mobileworking*

Tab. 48 – Ochota využít teleworking - ženy

Kategorie	Tabulka četností: Teleworking - ženy			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
Ano	8	8	7,92079	7,9208
Ne	41	49	40,59406	48,5149
Nevím	20	69	19,80198	68,3168
Využívám	5	74	4,95050	73,2673
ChD	27	101	26,73267	100,0000

Tab. 49 – Ochota využít teleworking - muži

Kategorie	Tabulka četností: Teleworking - muži			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
Ano	11	11	12,08791	12,0879
Ne	24	35	26,37363	38,4615
Nevím	17	52	18,68132	57,1429
Využívám	9	61	9,89011	67,0330
ChD	30	91	32,96703	100,0000



Graf 16 – Ochota využít teleworking

Teleworking je ochotno využít 7,92 % žen a 12,08 % mužů. Tuto možnost není ochotno využít 40,59 % žen a 26,37 % mužů. 19,80 % žen a 18,68 % neví, zda by tuto možnost využilo. Tuto možnost využívá 5 žen (4,95 %) a 9 mužů (9,89 %). Další respondenti tuto možnost neznají.

Teleworking tedy ženy i muži spíše nejsou ochotni využívat. Z tabulek vyplývá, že **ženy jsou více neochotny** tuto možnost využít.

Komentář: Lidé jsou doma neradi rušeni telefonáty z práce, a proto dle mého názoru nechtějí tuto možnost využít. Ale to by šlo vyřešit tím, že by měli pracovní telefon a ten by byl zapnutý pouze v určitou dobu a zbytek dne by byl vypnutý a jedinec by se věnoval své rodině.

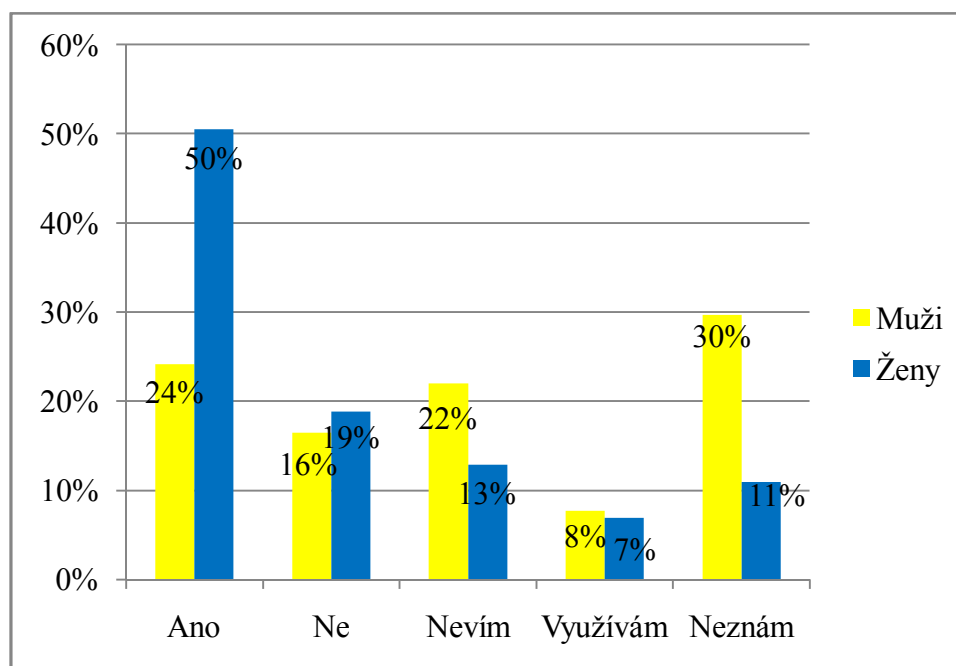
- *Firemní mateřská škola*

Tab. 50 – Ochota využít firemní mateřskou školu – ženy

Kategorie	Tabulka četností: Firemní mateř. škola - ženy			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
Ano	51	51	50,49505	50,4950
Ne	19	70	18,81188	69,3069
Nevím	13	83	12,87129	82,1782
Využívám	7	90	6,93069	89,1089
ChD	11	101	10,89109	100,0000

Tab. 51 – Ochota využít firemní mateřskou školu - muži

Kategorie	Tabulka četností: Firemní mateř. škola - muži			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
Ano	22	22	24,17582	24,1758
Ne	15	37	16,48352	40,6593
Nevím	20	57	21,97802	62,6374
Využívám	7	64	7,69231	70,3297
ChD	27	91	29,67033	100,0000



Graf 17 – Ochota využít firemní mateřskou školu

Firemní mateřskou školu by využilo 50,49 % žen a 24,17 mužů. Tuto možnost není ochotno využít 18,81 % žena 16,48 % mužů. Zda by své dítě dalo firemní mateřské školy neví 12,87 % žen a 21,97 % mužů. 6,93 % žen a 7,69 % mužů tuto možnost využívá. Ostatní respondenti tuto možnost neznají.

Využít firemní mateřskou školu jsou **více ochotny ženy**.

Komentář: Myslím si, že tato možnost je velmi výhodná. Rodiče nemusí ráno vézt dítě do mateřské školy, která je na jiném místě než práce. Vyšší ochota žen je, dle mého názoru, způsobená tím, že ženy jsou rády, když mají dítě poblíž a v případě nutnosti pro něj mohou rychle dojít.

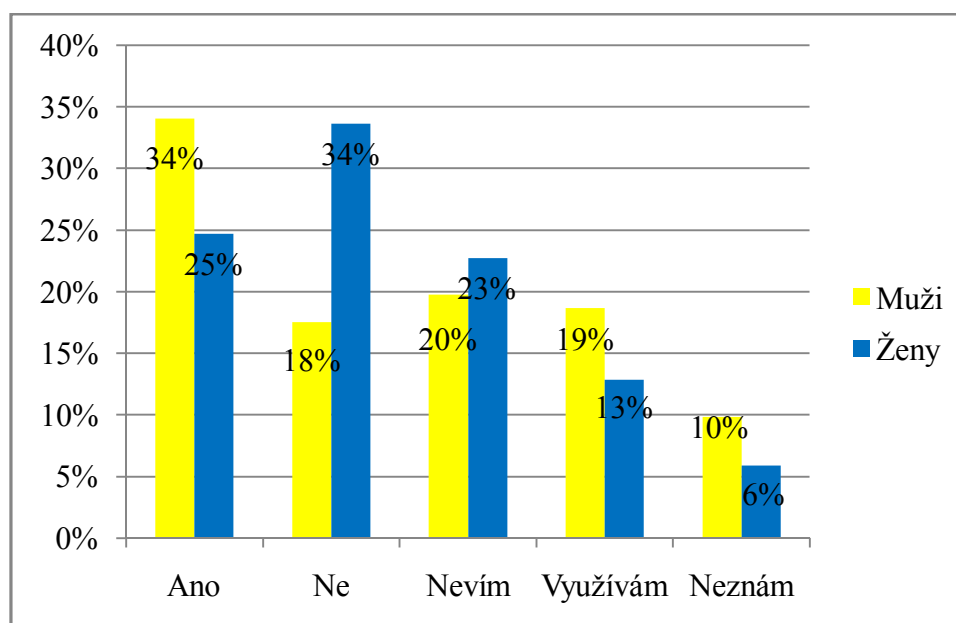
- *Pomoc rodiny*

Tab. 52 – Ochota využít pomoc rodiny - ženy

Kategorie	Tabulka četností: Pomoc rodiny - ženy			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
Ano	25	25	24,75248	24,7525
Ne	34	59	33,66337	58,4158
Nevím	23	82	22,77228	81,1881
Využívám	13	95	12,87129	94,0594
ChD	6	101	5,94059	100,0000

Tab. 53 – Ochota využít pomoc rodiny - muži

Kategorie	Tabulka četností: Pomoc rodiny - muži			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel.četnost	Kumulativní rel.četnost
Ano	31	31	34,06593	34,0659
Ne	16	47	17,58242	51,6484
Nevím	18	65	19,78022	71,4286
Využívám	17	82	18,68132	90,1099
ChD	9	91	9,89011	100,0000



Graf 18 – Ochota využít pomoc rodiny

24,75 % žen a 34,06 % mužů by pomoc rodiny využilo. Tuto pomoc by nevyužilo 33,66 % žen a 17,58 % mužů. 22,77 % žen a 19,78 % mužů neví, zda by stáli o pomoc rodiny. 12,87% žen a 18,68 % mužů již pomoc rodiny využívá. Někteří respondenti pomoc rodiny neznají.

Pomoc rodiny jsou **ochotnější využít muži**.

Komentář: Výsledky mě velmi překvapily. Očekávala jsem, že respondenti budou tuto možnost ochotni využívat více. Myslím si, že tato neochota může být způsobená špatnými vztahy v rodině nebo tím, že někteří respondenti bohužel rodiny nemají.

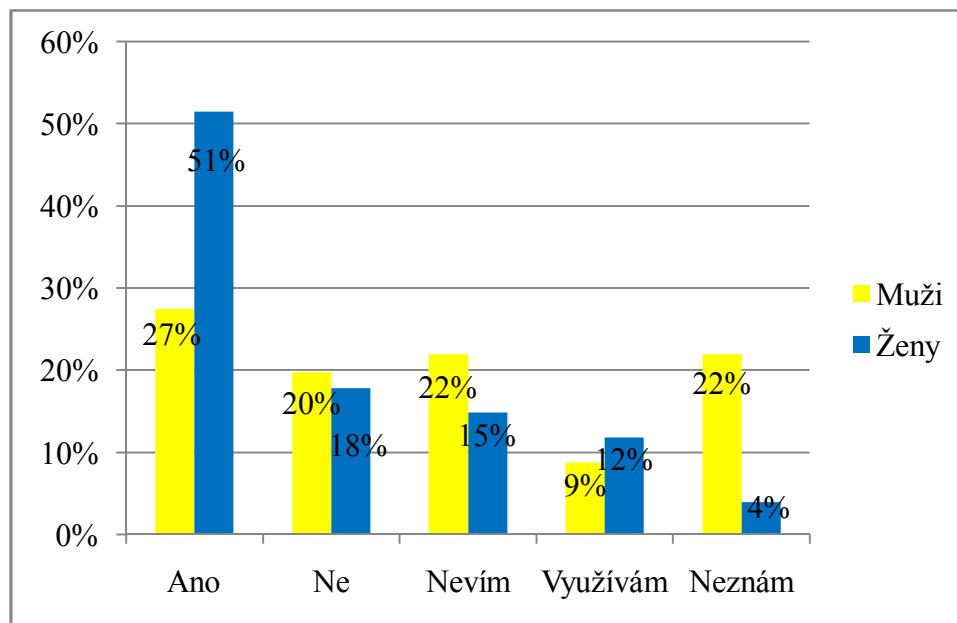
- *Au-pair/chůva*

Tab. 54 – Ochota využít au-pair - ženy

Kategorie	Tabulka četností: Au-pair - ženy			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel. četnost	Kumulativní rel. četnost
Ano	52	52	51,48515	51,4851
Ne	18	70	17,82178	69,3069
Nevím	15	85	14,85149	84,1584
Využívám	12	97	11,88119	96,0396
ChD	4	101	3,96040	100,0000

Tab. 55 – Ochota využít au-pair - muži

Kategorie	Tabulka četností: Au-pair - muži			
	Četnost	Kumulativní četnost	Rel. četnost	Kumulativní rel. četnost
Ano	25	25	27,47253	27,4725
Ne	18	43	19,78022	47,2527
Nevím	20	63	21,97802	69,2308
Využívám	8	71	8,79121	78,0220
ChD	20	91	21,97802	100,0000



Graf 19 – Ochota využít au-pair

51,48 % žen a 27,47 % mužů je ochotno využít služby au-pair. 17,82 % žen a 19,78 % mužů by tuto možnost nevyužilo. Více mužů (21,98 %) než žen 14,85 % neví, zda by tuto možnost využilo. 11,88 % žen a 8,79 % tuto možnost využívá. Ostatní respondenti tuto možnost neznají.

Ženy jsou ochotnější využít možnost au-pair.

Komentář: Výsledky mě nepřekvapily. Podle mého názoru je tato možnost čím dál více využívána. Nerozhodnost a neochota je, dle mého názoru, způsobená tím, že lidé si nechtějí domů pouštět cizí lidi.

4.4 Výzkumná otázka č. 4

Jaká je spokojenost s možnostmi harmonizace rodinného a pracovního života?

Cílem této otázky bylo zjistit, jak jsou muži a ženy spokojeni s nabízenými možnostmi harmonizace rodinného a pracovního života.

U této otázky jsem porovnávala průměrné hodnocení obou pohlaví pomocí dvourozměrné tabulky a grafů interakcí.

Této otázce se týkali položky s dotazníku č. 1 a č. 7.

Nejprve ověřím hypotézu H17 a poté přiblížím jednotlivé možnosti pomocí dvourozměrné tabulky a grafu průměrů.

Vymezení proměnných

Pohlaví

Tuto položku jsem určila jako nominální.

Spokojenost

V položce týkající se spokojenosti volili respondenti odpověď na stupnici 1 (velmi dobrý) až 5 (velmi špatný). Data jsem určila jako metrické.

H17_A: Předpokládám, že existují rozdíly ve spokojenosti s možnostmi harmonizace rodinného a pracovního života mezi muži a ženami.

H17⁰: Předpokládám, že neexistují rozdíly ve spokojenosti s možnostmi harmonizace rodinného a pracovního života mezi muži a ženami.

Tab. 56 – Průměrná spokojenost s možnostmi harmonizace

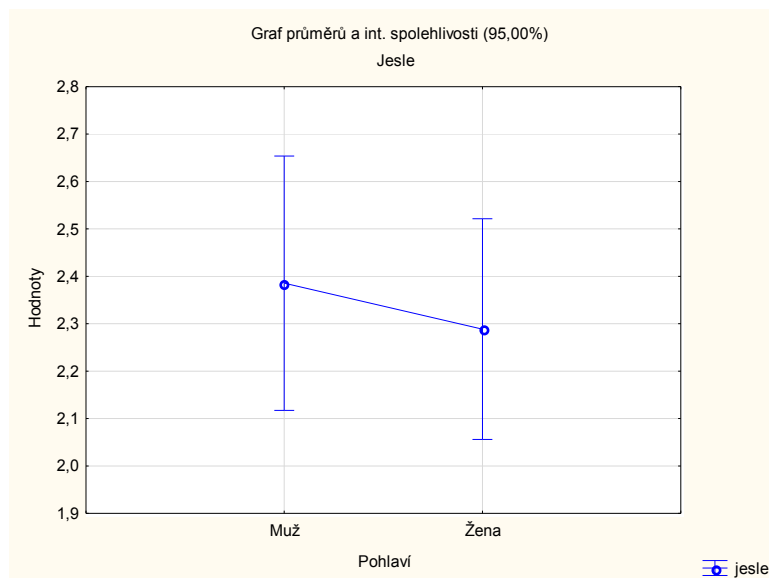
Proměnná	Mann-Whitneyův U test Dle proměn. Spokojenost Označené testy jsou významné na hladině $p < ,05000$								
	Sčt poř. skup. 1	Sčt poř. skup. 2	U	Z	p-hodn.	Z upravené	p-hodn.	N platn. skup. 1	N platn. skup. 2
Pohlaví	317,0000	118,0000	40,00000	2,723266	0,006464	2,723266	0,006464	17	12

Přijímám alternativní hypotézu, že existují rozdíly ve spokojenosti mezi muži a ženami.

- *Spokojenost mužů a žen s jeslemi*

Tab. 57 – Spokojenost s jeslemi

Pohlaví	Dvourozměrná tabulka popisných statistik Nejmenší N ze všech proměn.: 180		
	Jesle průměr	Jesle N	Jesle Sm.odch.
Muž	2,385542	83	1,228040
Žena	2,288660	97	1,154328
Vš.skup.	2,333333	180	1,186516



Graf 20 – Spokojenost s jeslemi

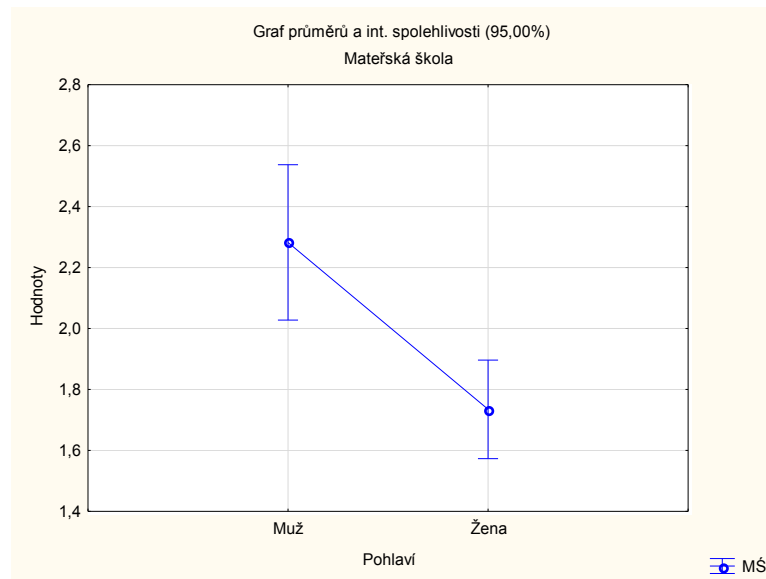
Z výše uveden tabulky a grafu vyplývá, že mezi muži a ženami je malý rozdíl ve spokojenosti s jeslemi. Ženy hodnotí jesle průměrnou známkou 2,28 a muži známkou 2,38.

Komentář: Myslím si, že tyto výsledky mohou být způsobeny tím, že v České republice je málo jeslí. A tak spokojenost především ovlivňuje malá dostupnost tohoto zařízení.

- *Spokojenost mužů a žen s mateřskou školou*

Tab. 58 – Spokojenost s mateřskou školou

Pohlaví	Dvourozměrná tabulka popisných statistik Nejmenší N ze všech proměn.: 183		
	MŠ průměr	MŠ N	MŠ Sm.odch.
Muž	2,282353	85	1,181321
Žena	1,734694	98	0,806558
Vš.skup.	1,989071	183	1,032383



Graf 21 – Spokojenost s mateřskou školou

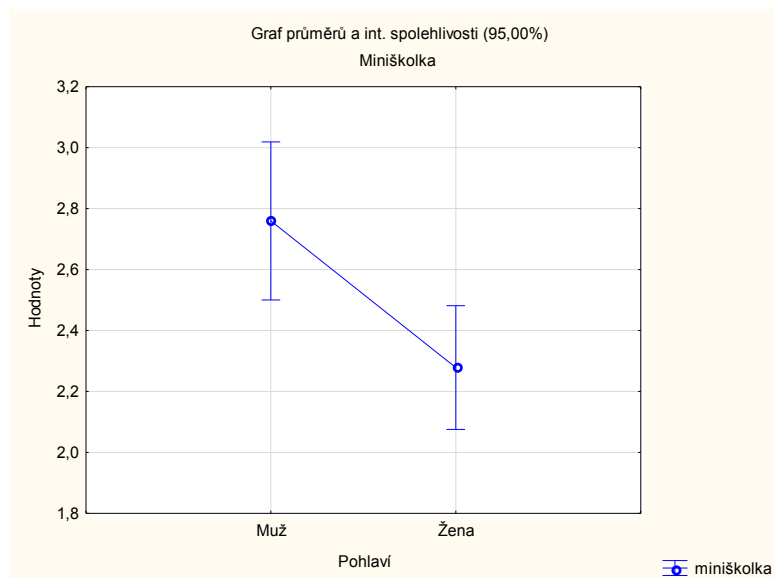
S mateřskou školou jsou více spokojeny ženy, které tuto možnost průměrně hodnotily známkou 1,73, než muži, kteří ji hodnotili v průměru známkou 2,28.

Komentář: Ženy jsou, dle mého názoru, rády, když si odpočinou od dítěte a tak je rády dají do mateřské školy. Mateřskou školy jsou také velmi známou možností a tak se většina jedinců nebojí dítě do školky dát. Důvodem, který ovlivňuje spokojenost mužů, může být jejich ochranná povaha a pocit, že v mateřské škole nemohou své dítě tolik uchránit.

- Spokojenost mužů a žen s miniškolkou

Tab. 59 – Spokojenost s miniškolkou

Pohlaví	Dvourozměrná tabulka popisných statistik Nejmenší N ze všech proměn.: 176		
	Miniškolka průměr	Miniškolka N	Miniškolka Sm.odch.
Muž	2,759494	79	1,157087
Žena	2,278351	97	1,007702
Vš.skup.	2,494318	176	1,100634



Graf 22 – Spokojenost s miniškolkou

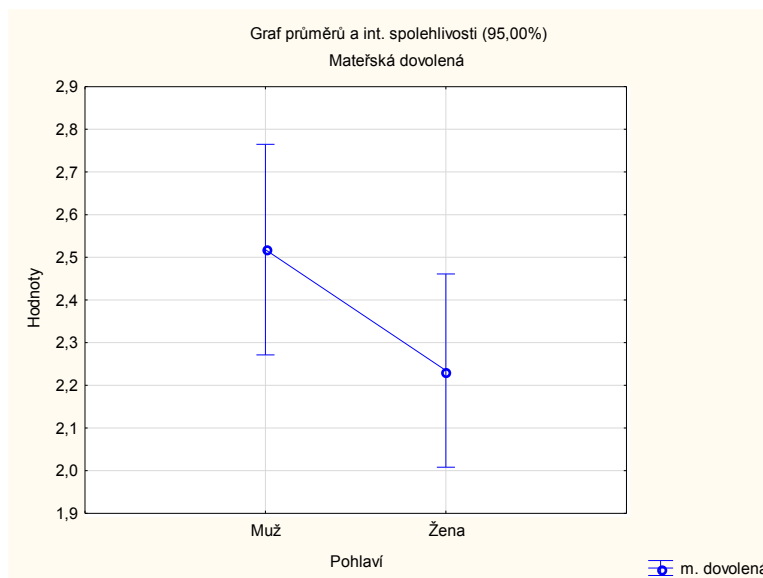
Ženy jsou s miniškolkou spokojeny více než muži. Ženy průměrně tuto možnost hodnotí známkou 2,28 a muži 2,76. Ale rozdíly v hodnocení nejsou příliš velké.

Komentář: Myslím si, že spokojenost s touto možností je především ovlivněna cenovou náročností této služby.

- *Spokojenost z mateřskou dovolenou/příspěvkem v mateřství*

Tab. 60 – Spokojenost s mateřskou dovolenou

Pohlaví	Dvourozměrná tabulka popisných statistik Nejmenší N ze všech proměn.: 181		
	M. dovolená průměr	M. dovolená N	M. dovolená Sm.odch.
Muž	2,518072	83	1,130092
Žena	2,234694	98	1,128826
Vš.skup	2,364641	181	1,135130



Graf 23 – Spokojenost s mateřskou dovolenou

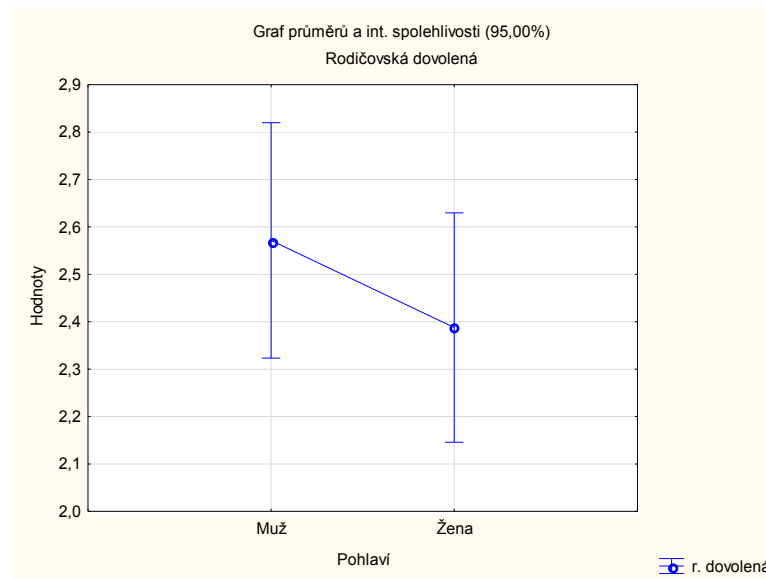
S mateřskou dovolenou jsou více spokojeny ženy, které tuto možnost průměrně hodnotí známkou 2,23. Muži tuto možnost průměrně hodnotí známkou 2,52. Ale rozdíly v hodnocení jsou nepatrné.

Komentář: Protože průzkum probíhal v době, kdy byly velké problémy s vyplácením sociálních dávek, tak mohli respondenti tuto možnost hodnotit hůře.

- *Spokojenost z rodičovskou dovolenou/rodičovským příspěvkem*

Tab. 61 – Spokojenost s rodičovskou dovolenou

Pohlaví	Dvourozměrná tabulka popisných statistik Nejmenší N ze všech proměn.: 182		
	R. dovolená průměr	R. dovolená N	R. dovolená Sm.odch.
Muž	2,571429	84	1,143717
Žena	2,387755	98	1,206791
Vš.skup.	2,472527	182	1,178450



Graf 24 – Spokojenost s rodičovskou dovolenou

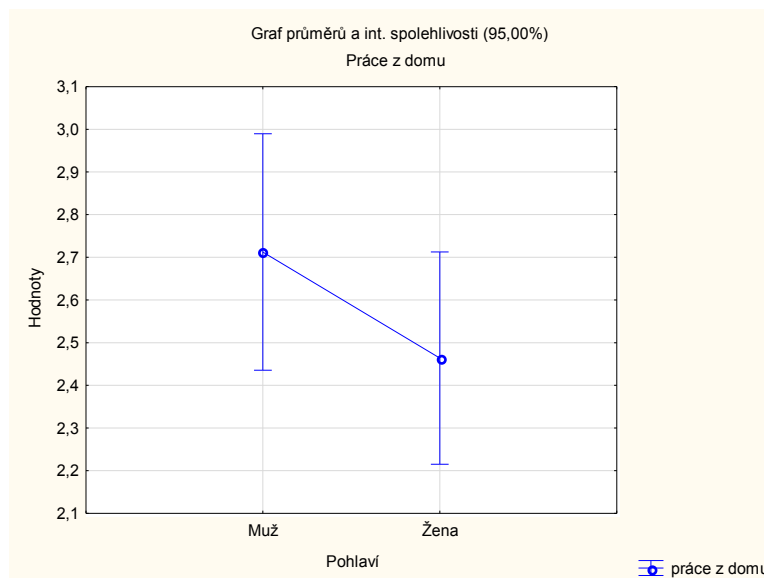
Ženy, díky průměrné známce 2,3, **jsou s rodičovskou dovolenou více spokojeny**. Muži tuto možnost hodnotili průměrnou známkou 2,57. Ale opět jsou rozdíly v hodnocení takřka bezvýznamné.

Komentář: Dle mého názoru, hodnocení této možnosti, také ovlivnily problémy s vyplácením dávek. Dalším důvodem zhoršeného hodnocení také může být nízká výše této dávky.

- *Spokojenost z prací z domu*

Tab. 62 – Spokojenost z prací z domu

Pohlaví	Dvourozměrná tabulka popisných statistik Nejmenší N ze všech proměn.: 177		
	Práce z domu průměr	Práce z domu N	Práce z domu Sm.odch.
Muž	2,712500	80	1,244672
Žena	2,463918	97	1,233743
Vš.skup.	2,576271	177	1,241380



Graf 25 – Spokojenost s prací z domu

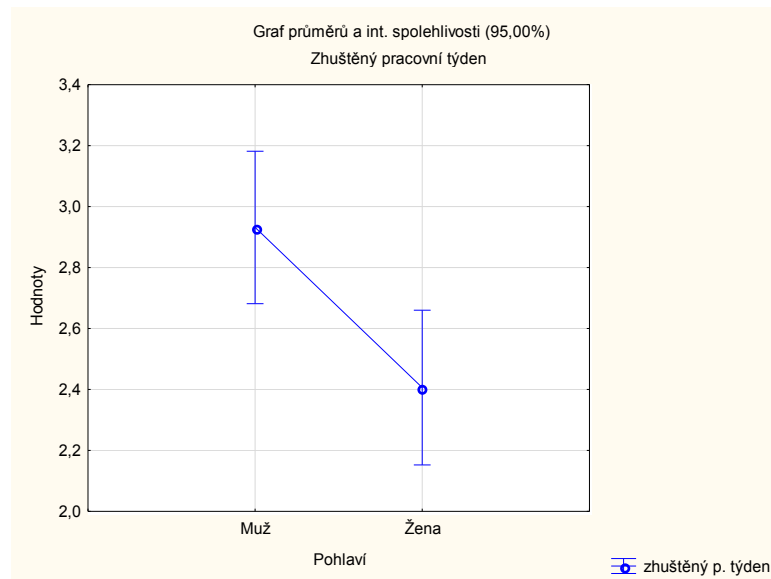
S prací z domu jsou ženy spokojenější. Tuto možnost hodnotí ženy průměrnou známkou 2,46. Muži práci z domu hodnotí průměrnou známkou 2,71. Opět nejsou moc velké rozdíly v hodnocení této možnosti.

Komentář: Práce z domu je náročná na organizaci v domácnosti. Jedinci si musí zorganizovat čas tak, aby se dokázali postarat o dítě a zároveň stihnout všechny zadané pracovní úkoly. Toto může být jedním z důvodů horšího hodnocení spokojenosti.

- *Spokojenost se zhuštěným pracovním týdnem*

Tab. 63 – Spokojenost se zhuštěným pracovním týdnem

Pohlaví	Dvourozměrná tabulka popisných statistik Nejmenší N ze všech proměn.: 169		
	Zhuštěný p. týden průměr	Zhuštěný p. týden N	Zhuštěný p. týden Sm.odch.
Muž	2,931507	73	1,071458
Žena	2,406250	96	1,253023
Vš.skup.	2,633136	169	1,203305



Graf 26 – Spojenost se zhuštěným pracovním týdnem

Ženy tuto možnost hodnotí lépe než muži. Ženy tuto možnost ohodnotily průměrnou známkou 2,41 a muži známkou 2,93. Opět jsou v hodnocení nepatrné rozdíly.

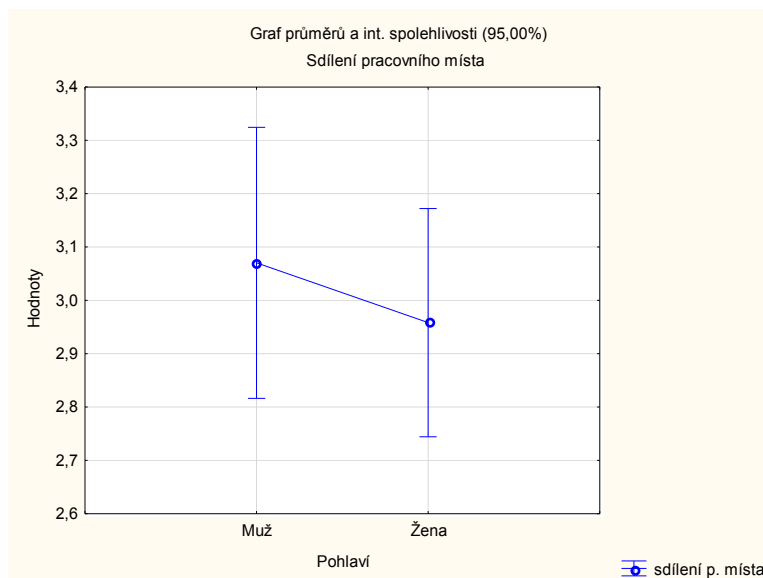
Komentář: Myslím si, že hodnocení spokojenosti, ovlivňuje především náročnost zhuštěného pracovního týdne.

- *Spokojenost se sdílením pracovního místa*

Tab. 64 – Spokojenost se sdílením pracovního místa

Pohlaví	Dvourozměrná tabulka popisných statistik Nejmenší N ze všech proměn.: 167		
	Sdílení p. místa průměr	Sdílení p. místa N	Sdílení p. místa Sm.odch.
Muž	3,070423	71	1,073365
Žena	2,958333	96	1,055479
Vš.skup.	3,005988	167	1,061353

Tab. 65 – Spokojenost se sdílením pracovního místa



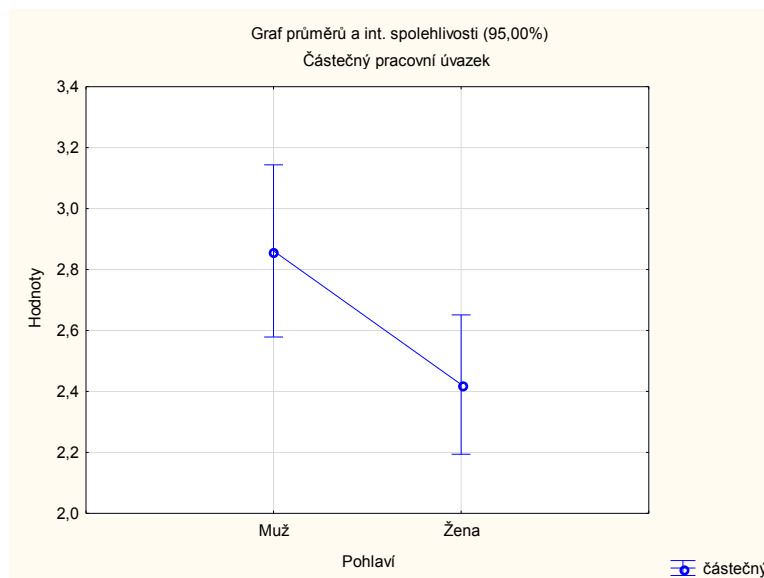
Spokojenost se sdílením pracovního místa je vyšší u žen, které jej hodnotily průměrnou známkou 2,96. Muži tuto možnost hodnotili průměrnou známkou 3,07. Ale rozdíly v hodnocení jsou nepatrné.

Komentář: Sdílené pracovní místo je velmi náročné na spolupráci, což může být jedním z důvodů menší spokojenosti.

- *Spokojenost s částečným pracovním úvazkem*

Tab. 66 – Spokojenost s částečným pracovním úvazkem

	Dvourozměrná tabulka popisných statistik Nejmenší N ze všech proměn.: 169		
	Částečný p. úvazek průměr	Částečný p. úvazek N	Částečný p. úvazek Sm.odch.
Pohlaví			
Muž	2,861111	72	1,202176
Žena	2,422680	97	1,135002
Vš.skup.	2,609467	169	1,180761



Graf 27 – Spojenost s částečným pracovním úvazkem

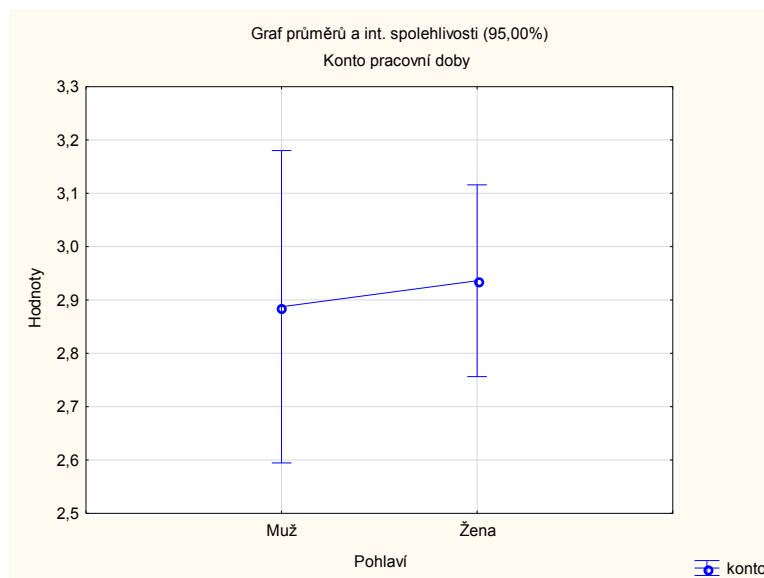
Ženy hodnotí částečný pracovní úvazek průměrnou známkou 2,42. Muži tuto možnost hodnotí průměrnou známkou 2,86. **Tedy s možností částečného pracovního úvazku jsou spokojenější ženy.**

Komentář: Hodnocení částečného pracovního úvazku, dle mého názoru, nejvíce ovlivňuje finanční ohodnocení, které je nižší než u plného pracovního úvazku.

- *Spokojenost s kontem pracovní doby*

Tab. 67 – Spokojenost s kontem pracovní doby

Pohlaví	Dvourozměrná tabulka popisných statistik Nejmenší N ze všech proměn.: 165		
	Konto p. doby průměr	Konto p. doby N	Konto p. doby Sm.odch.
Muž	2,887324	71	1,236924
Žena	2,936170	94	0,877539
Vš.skup.	2,915152	165	1,044183



Graf 28 – Spokojenost s kontem pracovní doby

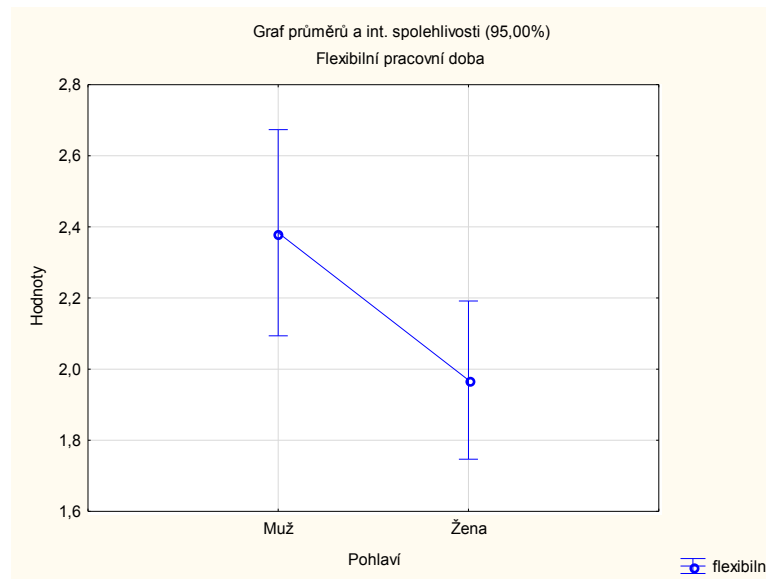
S touto možností jsou více spokojeni muži, kteří ji hodnotili průměrnou známkou 2,88. Ženy hodnotily průměrnou známkou 2,94. Rozdíly v hodnocení jsou velmi malé.

Komentář: Myslím si, že hodnocení pracovní doby je ovlivněno, především tím, že se musejí domluvit zaměstnavatel se zaměstnancem na tom, zaměstnanec bude v práci přítomen.

- *Spokojenost s flexibilní pracovní dobou*

Tab. 68 – Spokojenost s flexibilní pracovní dobou

Pohlaví	Dvourozměrná tabulka popisných statistik Nejmenší N ze všech proměn.: 170		
	Flexibilní p. doba průměr	Flexibilní p. doba N	Flexibilní p. doba Sm.odch.
Muž	2,383562	73	1,243094
Žena	1,969072	97	1,103532
Vš.skup.	2,147059	170	1,180020



Graf 29 – Spokojenost s flexibilní pracovní dobou

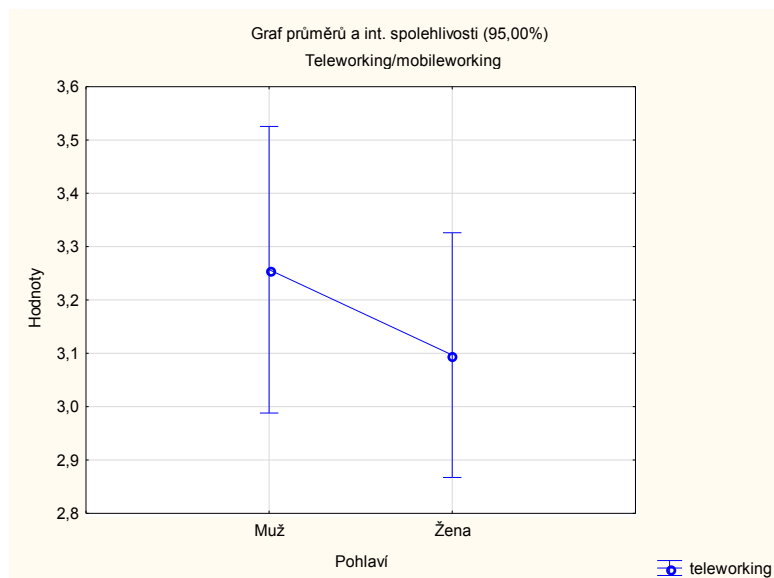
S flexibilní pracovní dobou jsou více spokojeny ženy, které tuto možnost hodnotili průměrnou známkou 1,97. Muži flexibilní pracovní dobu hodnotí průměrnou známkou 2,38.

Komentář: Hodnocení spokojenosti flexibilního pracovního týden, dle mého názoru, ovlivňuje především náročnější organizace času a plánování důležitých pracovních schůzek.

- *Spokojenost s teleworkingem/mobileworkingem*

Tab. 69 – Spokojenost s teleworkingem

Pohlaví	Dvourozměrná tabulka popisných statistik Nejmenší N ze všech proměn.: 167		
	Teleworking průměr	Teleworking N	Teleworking Sm.odch.
Muž	3,256757	74	1,159367
Žena	3,096774	93	1,113792
Vš.skup.	3,167665	167	1,133566



Graf 30 – Spokojenost s teleworkingem

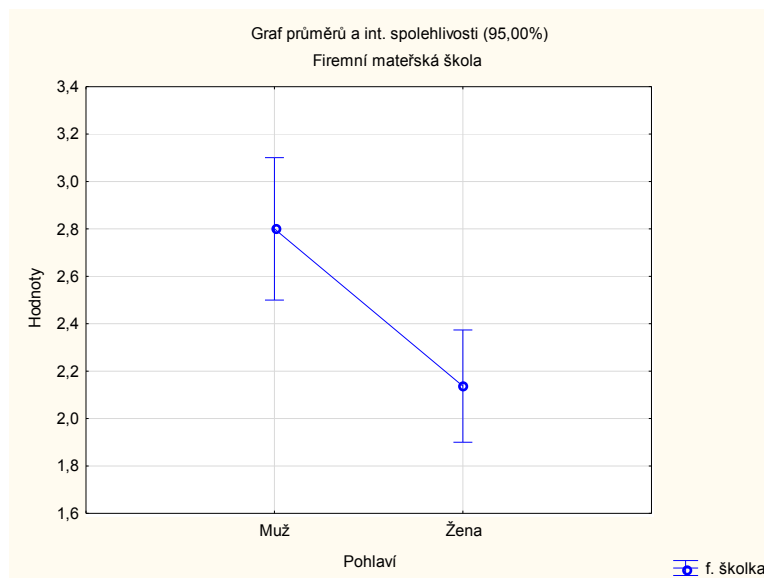
S teleworkingem jsou více spokojeny ženy, které tuto možnost hodnotily průměrnou známkou 3,1. Muži teleworking hodnotí průměrnou známkou 3,25.

Komentář: Myslím si, že menší spokojenost s teleworkingem ovlivňuje hlavně to, že lidé nechtějí doma být rušeni pracovními záležitostmi. Také chtějí oddělovat pracovní a rodinný život. Což při teleworkingu není možné, protože většinu pracovních záležitostí řeší po telefonu v době, kdy jsou s rodinou.

- *Spokojenost s firemní mateřskou školou*

Tab. 70 – Spokojenost s firemní mateřskou školou

Pohlaví	Dvourozměrná tabulka popisných statistik Nejmenší N ze všech proměn.: 170		
	Firemní m. škola průměr	Firemní m. škola N	Firemní m. škola Sm.odch.
Muž	2,800000	75	1,304877
Žena	2,136842	95	1,163364
Vš.skup.	2,429412	170	1,267838



Graf 31 – Spokojenost s firemní mateřskou školou

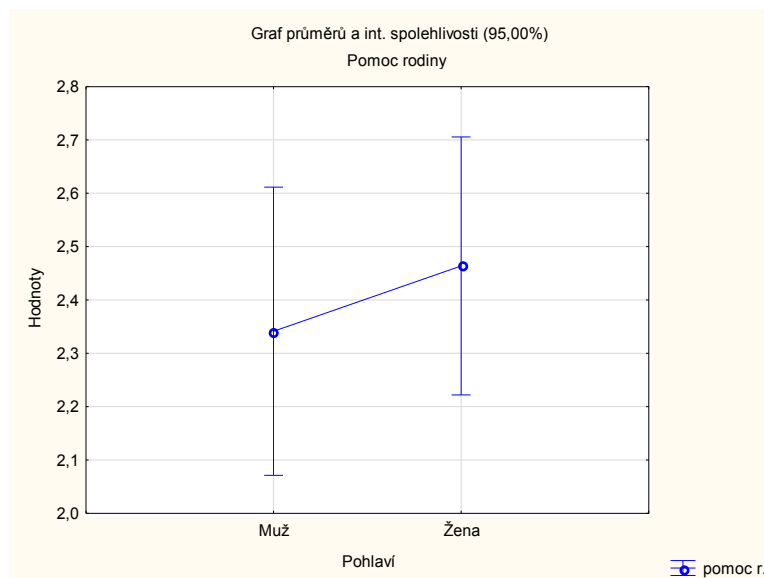
Firemní mateřskou školu lépe hodnotí ženy, a to průměrnou známkou 2,14. Muži tuto možnost hodnotí průměrnou známkou 2,8.

Komentář: Myslím si, že toto hodnocení ovlivnila absence mateřské školy ve většině firem.

- *Spokojenost s pomocí rodiny*

Tab. 71 – Spokojenost s pomocí rodina

Pohlaví	Dvourozměrná tabulka popisných statistik Nejmenší N ze všech proměn.: 179		
	Pomoc rodiny průměr	Pomoc rodiny N	Pomoc rodiny Sm.odch.
Muž	2,341463	82	1,229469
Žena	2,463918	97	1,199495
Vš.skup.	2,407821	179	1,211437



Graf 32 – Spokojenost s pomocí rodiny

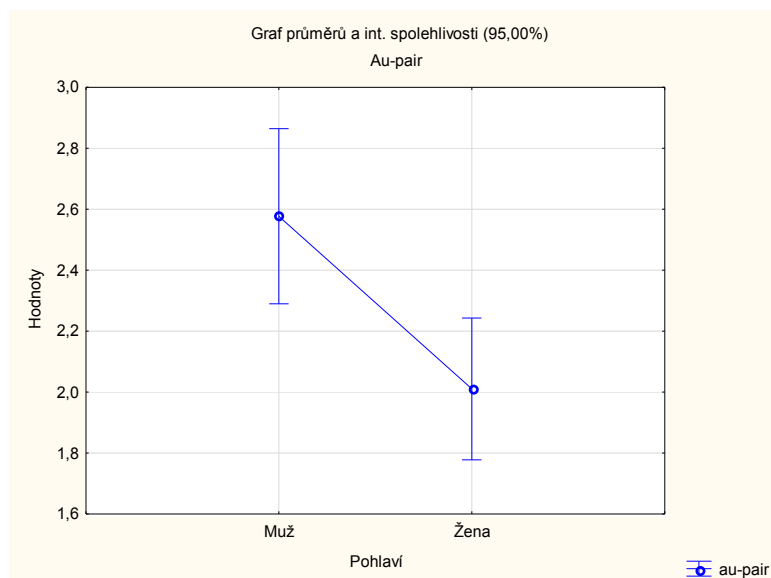
S pomocí rodiny jsou více spokojeni muži, kteří ji hodnotí průměrnou známkou 2,34. Ženy tuto možnost hodnotí průměrnou známkou 2,46. Rozdíly v hodnocení jsou nepatrné.

Komentář: Z výsledků vyplývá, že muži jsou s pomocí rodiny spokojenější. Myslím si, že to může být způsobeno tím, že muži mají lepší vztahy s rodinou své manželky a tak je neovlivňuje názor na tchýni a tchána.

- *Spokojenost s au-pair/chůvou*

Tab. 72 – Spokojenost s au-pair

Pohlaví	Dvourozměrná tabulka popisných Nejmenší N ze všech proměn.: 174		
	Au-pair průměr	Au-pair N	Au-pair Sm.odch.
Muž	2,576923	78	1,274314
Žena	2,010417	96	1,147031
Vš.skup.	2,264368	174	1,234942



Graf 33 – Spokojenost s au-pair

Ženy tuto možnost hodnotí průměrnou známkou 2,01 a muži 2,57. **Ženy jsou tedy s možností au-pair více spokojeny.**

Komentář: Dle mého názoru ženy tuto možnost hodnotí lépe, protože jsou rády za každou pomoc s dítětem a jsou tak ochotny využít i cizí osoby.

4.5 Shrnutí výsledků

Výzkumná otázka č.1 se týkala znalosti možností harmonizace rodinného a pracovního života. Ve výzkumu jsem zjistila, že nejsou velké rozdíly ve **znalosti** možností harmonizace mezi muži a ženami. Významné rozdíly jsou pouze ve znalosti možnosti miniškolky, částečného pracovního úvazku a flexibilní pracovní doby. Potvrdily se tedy hypotézy H3, H9 a H11. Spíše mě na výsledcích zaujala malá znalost možností harmonizace rodinného a pracovního života. Neznalost těchto možností může také být způsobena tím, že většina možností není příliš propagována ze strany státu, zaměstnavatele a různých organizací.

Výzkumná otázka č. 2 se týkala možností, které zaměstnavatelé svým zaměstnancům poskytují. Nejčastěji **poskytovanou** možností je flexibilní pracovní doba a částečný pracovní úvazek. Naopak nejméně poskytovanou možností je sdílení pracovního místa.

Výzkumná otázka č. 3 se týkala ochoty respondentů využít některou s možností harmonizace rodinného a pracovního života. Ženy jsou celkově ochotnější využít některou s možností, muži jsou spíše nerozhodně a neví, zda by některou nabízenou možnost využili. Ženy jsou nejochotnější využít mateřskou dovolenou, mateřskou školu a rodičovskou dovolenou. Muži by nejčastěji využili mateřskou školu, rodičovskou dovolenou a částečný pracovní úvazek. Jsem ráda, že tolik mužů odpovědělo, že by využilo rodičovskou dovolenou. Myslím si, že je to dobré, protože začíná mizet generový stereotyp, který říká, že ženy mají být v domácnosti a muži vydělávat peníze.

Výzkumná otázka č. 4 se týkala spokojenosti respondentů s možnostmi harmonizace. V průměrné spokojenosti se všemi možnostmi jsou mezi muži a ženami rozdíly. Muži byly méně spokojeni než ženy. Muži i ženy byli nejvíce spokojeni s mateřskou školou a nejméně s teleworkingem. Ale překvapilo mě hodnocení pomoci rodiny, očekávala jsem, že bude lepší.

Níže uvádím tabulkový přehled hypotéz:

Tab. 73 – Shrnutí výsledků hypotéz

Hypotézy	Výsledek
H1: Předpokládám, že existují rozdíly v povědomí dát dítě do jeslí mezi muži a ženami.	Rozdíly neexistují -> hypotéza se nepotvrdila.
H2: Předpokládám, že existují rozdíly v povědomí dát	Rozdíly neexistují -> hypotéza se

do mateřské školy mezi muži a ženami.	nepotvrdila.
H3: Předpokládám, že existují rozdíly v povědomí dát dítě do miniškolky mezi muži a ženami.	Rozdíly existují -> hypotéza se potvrdila. Větší povědomí mají muži.
H4: Předpokládám, že existují rozdíly v povědomí využít mateřskou dovolenou/příspěvek v mateřství mezi muži a ženami.	Rozdíly neexistují -> hypotéza se nepotvrdila.
H5: Předpokládám, že existují rozdíly v povědomí využít rodičovskou dovolenou/příspěvek v rodičovství mezi muži a ženami.	Rozdíly neexistují -> hypotéza se nepotvrdila.
H6: Předpokládám, že existují rozdíly v povědomí využít práci z domu mezi muži a ženami.	Rozdíly neexistují -> hypotéza se nepotvrdila.
H7: Předpokládám, že existují rozdíly v povědomí využít zhuštěný pracovní týden mezi muži a ženami.	Rozdíly neexistují -> hypotéza se nepotvrdila.
H8: Předpokládám, že existují rozdíly v povědomí využít možnosti sdíleného pracovního místa mezi muži a ženami.	Rozdíly neexistují -> hypotéza se nepotvrdila.
H9: Předpokládám, že existují rozdíly v povědomí využít možnosti částečného pracovního úvazku mezi muži a ženami.	Rozdíly existují -> hypotéza se potvrdila. Větší povědomí mají ženy.
H10: Předpokládám, že existují rozdíly v povědomí využít možnosti konta pracovní doby mezi muži a ženami.	Rozdíly neexistují -> hypotéza se nepotvrdila.
H11: Předpokládám, že existují rozdíly v povědomí využít možnosti flexibilní pracovní doby mezi muži a ženami.	Rozdíly existují -> hypotéza se potvrdila. Větší povědomí mají ženy.
H12: Předpokládám, že existují rozdíly v povědomí využít možnosti teleworkingu/mobileworkingu mezi muži a ženami.	Rozdíly neexistují -> hypotéza se nepotvrdila.

H13: Předpokládám, že existují rozdíly v povědomí využít firemní mateřskou školu mezi muži a ženami.	Rozdíly neexistují -> hypotéza se nepotvrdila.
H14: Předpokládám, že existují rozdíly v povědomí využít možnosti au-pair/chůvy mezi muži a ženami.	Rozdíly neexistují -> hypotéza se nepotvrdila.
H15: Předpokládám, že existují rozdíly v povědomí využít možnosti pomoci rodiny mezi muži a ženami.	Rozdíly neexistují -> hypotéza se nepotvrdila.
H16: Předpokládám, že existují rozdíly ve spokojenosti s možnostmi harmonizace rodinného a pracovního života mezi muži a ženami	Rozdíly existují -> hypotéza se potvrdila. Více spokojené jsou ženy.

4.6 Doporučení pro praxi

Pro praxi je tento výzkum důležitý proto, že poukázal na neznalost možností harmonizace rodinného a pracovního života. Jako sociální pedagog bych mohla přispět k tomu, aby se znalost možností harmonizace rodinného a pracovního života zvyšovala. Sice existují projekty, které tyto možnosti propagují, ale nejsou moc známé. Chtělo by to, aby se tyto možnosti více šířily mezi občany. Např. Gender studie by mohli více šířit své letáky a jiné materiály, které se týkají harmonizace rodinného a pracovního života. Při psaní této práce jsem na jejich materiály narazila a problematika harmonizace je v nich velmi dobře popsána. Ale více bych tyto materiály distribuovala mezi lidi např. v čekárnách na různých úřadech. Také by bylo dobré, kdyby se zvětšila podpora harmonizace od státu. Stát by mohl více propagovat Audit rodiny a zaměstnání. Jehož prostřednictvím, by se o možnostech harmonizace dozvěděli jak zaměstnavatelé, tak zaměstnanci.

Také by bylo zajímavé a prospěšné zjistit jak jsou zaměstnavatelé seznámeni s možnostmi harmonizace, které mohou poskytnout svým zaměstnancům. Myslím si, že i zaměstnavatelé mají problém se všech těchto možnostech, orientovat. Také by se mohlo založit více firemních mateřských škol, které by určitě k harmonizaci pomohli. Ve velkých firmách by mohli pracovat sociální pedagogové, kteří by rodičům radili ve věci harmonizace rodinného a pracovního života. A zároveň by mohli vést firemní mateřskou školu nebo alespoň

„hlídací koutek“ pro děti zaměstnanců. Tito pracovníci by zaměstnance, ale i zaměstnavatele, seznamovali se zákoníkem práce, kde jsou některé možnosti harmonizace popsány.

Co se týká ochoty využít některou z možností harmonizace, tak by také mohlo pomoci již výše zmíněné zvýšení povědomí o těchto možnostech. Je důležité, aby rodiče věděli, co která možnost obnáší a mohli si tak lépe zvolit.

Ke zvýšení spokojenosti s harmonizacemi by mohlo pomoci ustálení sociální politiky státu. Podmínky výplaty sociálních dávek se mění každý rok a pro občany není jednoduché se v tom orientovat. Stačilo by, kdyby se tento systém výplaty dávek ustálil a byl lépe srozumitelný pro obyčejné lidi. Určitě by pomohlo i založení více státních jeslí a mateřských škol, kterých je v současnosti nedostatek.

ZÁVĚR

Lev Nikolajevič Tolstoj prohlásil: *Rodina je jednou z nevyhnutelných podmínek štěstí*. Do rodiny patří i děti. A v současné době je stále složitější sladit péči o dítě se zaměstnáním. Lidé potřebují peníze, aby mohli své dítě zabezpečit a tak, co nejvíce pracují. Ale zároveň se musí i postarat o své potomky. Tato práce se zabývala možnostmi této harmonizace.

V teoretické části vysvětlují pojmy gender, rodina, zaměstnání a harmonizace rodinného a pracovního života. U pojmů také zmiňují typické projevy mužů a žen. Dále se zmiňují o možnostech harmonizace. A rozděluje je na státní podporu, na pomoc ze strany zaměstnavatele a na ostatní možnosti.

V praktické části se zaměřuji na pohled mužů a žen na harmonizaci rodinného a pracovního života. Cílem práce bylo zjistit rozdíly ve znalosti možností harmonizaci mezi muži a ženami, ochotu mužů a žen využít některou s možností a spokojenost mužů a žen s nabízenými možnostmi harmonizace. Také jsem se zabývala tím, jaké možnosti sladování zaměstnavatelé nabízejí.

Nejdůležitější poznatek z výzkumu je ten, že lidé možnosti harmonizace rodinného a pracovního života neznají. Nejznámější možností je mateřská škola. Hlavně možnosti, které může poskytovat zaměstnavatel, nejsou moc známé. A ve znalosti možností nejsou rozdíly mezi muži a ženami. Více ochotny využít některou s možností harmonizace jsou ženy. Muži jsou spíše nerozhodní nebo možnosti využívat nechtějí. Ale rozdíly v ochotě mužů a žen nebyly zase tak velké. Muži i ženy jsou nejvíce ochotni využít pro své dítě mateřskou školu. Muži jsou méně spokojeni s nabízenými možnostmi. Nejlépe hodnoceno možností u mužů i žen je mateřská škola. Opět nebyly rozdíly mezi muži a ženami příliš velké. Celkové hodnocení možností je spíše lepší. Také jsem zjistila, že zaměstnavatelé nenabízejí moc možností harmonizace.

Čekala jsem, že především možnosti prostředky harmonizace ze strany zaměstnavatele budou méně známy. Ale nečekala jsem, že tolik respondentů nebude znát pomoc rodiny. Myslím si, že rodina by si měla pomáhat a platí to i při této harmonizaci. Určitě by babičky a dědečkové měli pomoci svým dětem hlídáním svých vnoučat. I když se odchází do důchodu později a spousta prarodičů pracuje a nemůže hlídat svá vnoučata. Myslím si, že lidé také neznají zákoník práce a neví, co mohou po svém zaměstnavateli požadovat. Určitě by měli být s tímto zákonem seznámeni.

Během výzkumu jsem získala spoustu zkušeností a zjistila jsem nové informace. Myslím si, že výzkum mě pomůže i v osobním životě. Protože jsem se seznámila s možnostmi sladování, které jsem předtím neznala. Na závěr bych ještě uvedla jeden citát do Richarda Bacha: *Pouto, jež spojuje tvou skutečnou rodinu, není v krvi, ale ve vzájemné úctě a radosti vašich životů. Málokdy vyrostou členové jedné rodiny pod jednou střechou.*

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] BOSNIČOVÁ, Nina (ed.), 2010. *Rovné příležitosti do firem – čtvrté speciální vydání*. Praha: Gender studies. ISBN 978-80-96520-32-2.
- [2] BUCHTOVÁ, Božena, 2002. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: GradaPublishing. ISBN 80-247-9006-8.
- [3] BURGESSOVÁ, Adrienne, 2004. *Návrat otcovství*. Brno: Jota. ISBN 80-7217-296-4.
- [4] COLLINS, Karen, GREENHAUS, Jeffery a Jason SHAW, 2002. The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behaviour*. 63 (2003). Amsterdam: Elsevier. cit.dne[2013-02-12]. Dostupné z: <http://www.choixdecariere.com/pdf/6573/2010/GreenhausCollinsShaw2003.pdf>
- [5] ČESKO. Zákon č. 455/1991 ze dne 2. října 1991 o živnostenském podnikání ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1991, částka 87, s. 2122 – 2159. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=2499>
- [6] ČESKO. Zákon č. 117/1995 ze dne 26. května 1995 o státní sociální podpoře v znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1995, částka 31, s. 1634 – 1653. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=2842>
- [7] ČESKO. Zákon č. 561/2004 ze dne 24. září 2004 o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělání ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 190, s. 10261 – 10348. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4494>
- [8] ČESKO. Zákon č. 187/2006 ze dne 14. března 2006 o nemocenském pojištění ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006a, částka 64, s. 2330 – 2392. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4910>
- [9] ČESKO. Zákon č. 262/2006 ze dne 21. dubna 2006 zákoník práce ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2006b, částka 84, s. 3146 – 3241. Dostupné také z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=4930>

- [10] ČERMÁKOVÁ, Marie. Zaměstnanost, pracovní kompetence a perspektivy české pracující ženy. In: MAŘÍKOVÁ, Hana (ED.), 2000. *Proměny současné české rodiny (Rodina - gender-stratifikace)*. Praha: Sociologické nakladatelství. s. 83 – 99. ISBN 80-85850-93-1.
- [11] ČMKOS, 2007. *Kolektivní vyjednávání aneb uplatnění rovnosti mužů a žen v praxi*. Praha: ČMKOS. ISBN 978-80-254-0828-5.
- [12] DISMAN, Miroslav, 2011. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. 4., nezměn. vyd. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1966-8.
- [13] DOLEJŠOVÁ, Markéta, 2008. Gender studies – mladý a nepříliš známý obor. In: *Novinky* [online]. 9. Duben, 2011, 17:11 [cit.2013-03-23]. Dostupné z: <http://www.novinky.cz/veda-skoly/vzdelavani/137245-gender-studies-mlady-a-nepriilis-znamy-obor.html>
- [14] DOLEŽALOVÁ, Jachanová Alexandra. Rovné příležitosti jako koncept napravující nerovné podmínky. In: SKÁLOVÁ, Helena (Ed.), 2010. *Neviditelný problém*. Praha: Gender studies. s. 9 – 10. ISBN 978-80-86520-30-8.
- [15] GIDDENS, Anthony, 1999. *Sociologie*. Praha: Argo. ISBN 80-7203-124-4.
- [16] FIALOVÁ, Eva. Flexibilní formy práce. In: WICHTERLOVÁ, Lada a Eva FIALOVÁ (Eds.), 2010. *Dostaňte zákon na svou stranu: Jak sladovat rodinu a práci?* Praha: Gender studies. s. 28 – 42. ISBN 978-80-86520-33-9.
- [17] GEIST, Bohumil, 1992. *Sociologický slovník*. Praha: Victoria Publishing. ISBN 80-85605-28-7.
- [18] GENDER, Studies, 2009. *Sladování osobního a pracovního života – Jak na to?*. Praha: Gender Studies.
- [19] GJURIČOVÁ, Šárka a Jiří KUBIČKA, 2003. *Rodinná terapie – systematické a narativní přístupy*. Praha: Gradapublishing. ISBN 80-247-0415-3.
- [20] HAŠKOVÁ, Hana, MAŘÍKOVÁ, Hana a Zuzana UHDE. Leaves, Allowances, and facilities: Childcare past and present. In: HAŠKOVÁ, Hana a Zuzana UHDE (Eds.), 2009. *Women and socialcitizenship in czech society: continuity and change*. Praha: Institute of Sociology, Academyof science ofthe Czech republic. s. 77 – 134. ISBN 978-80-7330-150-7.
- [21] HARE-MUSTIN, Rachel a JeanneMarecek, 1998 cit. podle MACHOVCOVÁ, Kateřina. 2011. *Nesamozřejmé perspektivy: Genderová analýzy v psychoterapii a psycho-*

- logickém poradenství*. Brno: Masarykova univerzita, Mezinárodní politologický ústav. ISBN 978-80-210-5605-3.
- [22] HEWSTONE, Miles a Wolfgang STROEBE, 2006. *Moderní učebnice sociální psychologie*. Praha: Portál. ISBN 80-7367-092-5.
- [23] CHRÁSKA, Miroslav, 2007. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1369-4.
- [24] JACHANOVÁ, Doležalová Alexandra, 2007. *Rovné příležitosti do firem – druhé speciální vydání*. Praha: Gender Studies. ISBN 978-80-86520-21-6.
- [25] JANDOUREK, Jan, 2012. *Slovník sociologických pojmů*. Praha: GradaPublishing. ISBN 978-80-247-3679-2.
- [26] MYERS, David G., 2010. *Psychology*. New York: WorthPublishers. ISBN 978-1-4292-1597-8.
- [27] KALNICKÁ, Zdeňka, 2009. *Úvod do gender studies: otázky rodové identity*. Opava: Slezská univerzita v Opavě, Fakulta veřejných politik v Opavě, Ústav pedagogických a filozofických věd. ISBN 978-80-7248-528-4.
- [28] KOLDINSKÁ, Kristýna. Diskriminace – co je a co to není. In: SKÁLOVÁ, Helena, 2010. *Neviditelný problém*. Praha: Gender studies. s. 17 – 20. ISBN 978-80-86520-30-8.
- [29] KREBS, Vojtěch a kolektiv, 2007. *Sociální politika*. 4. vyd. Praha: ASPI, a. s. ISBN 978-80-7357-276-1.
- [30] KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA, 2004. *Management genderových vztahů*. Praha: Management Press. ISBN 80-7261-117-8.
- [31] KŘÍŽKOVÁ, Alena a kol., 2011. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 978-80-7330-192-7.
- [32] KUCHAROVÁ, Věra a Věra HABERLOVÁ. In: SIROVÁTKA, Tomáš a Ondřej Hora (Eds.), 2008. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Boskovice: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert. s. 19 – 62. ISBN 978-80-7326-140-5.
- [33] MACHOVCOVÁ, Kateřina (ED), 2007. *Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže*. Praha: Genderstudies. ISBN 80-86520-14-5.
- [34] MAREŠ, Petr, 1994. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-901424-9-4.

- [35] MAREŠ, Petr. Zaměstnání, rodina a dítě v dynamice moderní společnosti. In: SIROVÁTKA, Tomáš (Ed.), 2006. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Boskovi-
ce: Albert. s. 19 – 54. ISBN 80-7326-104-9.
- [36] MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela, 2009. *Rodina a práce – jak sladit a nezbláz-
nit se*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-615-5.
- [37] MAŘÍKOVÁ, Hana (ED.), 2000. *Proměny současné české rodiny (Rodina - gender-
stratifikace)*. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-85850-93-1.
- [38] MASLAROVÁ, Iva, 2011. *Práce z domova aneb v práci jako doma*. Praha: Gender
studies.
- [39] MOŽNÝ, Ivo, 1983. *Rodina vysokoškolsky vzdělaných manželů*. Brno: Univerzita J.
E. Purkyně. ISBN 80-86429-58-X.
- [40] MOŽNÝ, Ivo, 2006. *Rodina a společnost*. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN
80-86429-58-X.
- [41] MPSV, 2008. *Soubor prorodinných opatření – Prorodinný balíček*. [online]. [cit
2013-02-18]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet_balik.pdf
- [42] NAKONEČNÝ, Milan, 1993. *Základy psychologie osobnosti*. Praha: Management
press. ISBN 80-85603-4-9.
- [43] ODBOR 21, 2013. *Slučitelnost profesních a rodinných rolí*. [online]. [cit. 2013-02-
18]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/14472>
- [44] PARSONS, Talcott, 1954 cit. podle MOŽNÝ, Ivo, 2002. *Sociologie rodiny*. Praha:
Slon. Vyd. 2. ISBN 80-86429-05-9.
- [45] PARSONS, Talcott a Robert F. BALES, 1955 cit. podle MOŽNÝ, Ivo, 2002. *Socio-
logie rodiny*. Praha: Slon. Vyd. 2. ISBN 80-86429-05-9.
- [46] PETRUSEK, Miroslav a Alena VODÁKOVÁ, 1996. *Velký sociologický slovník*.
Praha: Karolinum. ISBN 8071843113.
- [47] POELMANS, Steven. Reviewing policies for harmonizing work, family and personal-
life. In: POELMANS, Steven and Paula CALIGIURI (Eds.), 2008. *Harmonizing
work, family, and personal life: from policy to practice*. Cambridge: Cambridge Uni-
versity Press. ISBN 978-0-521-85869-4.
- [48] RENZETTI, Claire M a Daniel J. CURRAN, 2003. *Ženy, muži a společnost*. Praha:
Karolinum. ISBN 80-246-0525-2.

- [49] SATIROVÁ, Virginia, 2006. *Knih o rodině*. Praha: Práh. 2. vyd. ISBN 80-7252-150-0.
- [50] SIROVÁTKA, Tomáš. Rodinné chování a rodinná politika v České republice. In: MAREŠ, Petr a Tomáš, POTOČNÝ (Eds.), 2003. *Modernizace a česká rodina*. Brno: Barrister&Principal. s. 37 – 60. ISBN 80-86598-61-6.
- [51] SIROVÁTKA, Tomáš a Helena Bartáková. In: SIROVÁTKA, Tomáš a Ondřej Hora (Eds.), 2008. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Boskovice: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert. s. 63 - 96. ISBN 978-80-7326-140-5.
- [52] SOKÁČOVÁ, Linda. (Ne)dělání rodinné politiky v České republice. In: BOSNIČOVÁ, Nina a Jitka KOLÁŘOVÁ (Ed.), 2012. *Kde to ladí a kde to skřípe: sladování práce a péče v mezinárodní perspektivě*. Praha: Gender studies. s. 7 – 14. ISBN 978-80-86520-40-7.
- [53] STOKLASOVÁ, Irena a Eva FERRAROVÁ. Partnerství při sladování rodinného a pracovního života. In: MACHOVCOVÁ, Kateřina (Ed.), 2007. *Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže*. Praha: Genderstudies. s. 49 - 51 ISBN 80-86520-14-5.
- [54] ŠMOLKA, Petr, 2009. *Muž a žena – návod k použití*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-573-8.
- [55] ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina. Mateřská, rodičovská dovolená, čerpání peněžité pomoci v mateřství, rodičovského příspěvku. In: WICHTERLOVÁ, Lada a Eva FIALOVÁ (Eds.), 2010. *Dostaňte zákon na svou stranu: Jak sladovat rodinu a práci?*. Praha: Gender studies. s. 10 – 25. ISBN 978-80-86520-33-9.
- [56] TUČEK, Milan. Stratifikace společnosti a hodnotové orientace: shody a rozdíly mezi muži a ženami v oblasti práce. In: MAŘÍKOVÁ, Hana (Ed.), 2000. *Proměny současné české rodiny (Rodina - gender-stratifikace)*. Praha: Sociologické nakladatelství. s. 61 – 82. ISBN 80-85850-93-1.
- [57] UHDE, Zuzana a Hana HAŠKOVÁ. Childcare and socialcitizenship. In: HAŠKOVÁ, Hana a Zuzana UHDE (Eds.), 2009. *Women and socialcitizenship in czech society: continuity and change*. Praha: Institute of Sociology, Academy of science of the Czech republic. s. 15 - 34. ISBN 978-80-7330-150-7.

- [58] URBAN, Jiří. Firemní školka - informace. *MŠMT* [online]. [cit. 2013-02-20]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/firemni-skolka-informace?highlightWords=firemn%C3%AD+%C5%A1kolka+informace>
- [59] VALOUCHOVÁ, Anna. Aktivní otcové jsou plusem pro společnost, zaměstnavatele i stát. In : JACHANOVÁ, Doležalová Alexandra (Ed.), 2008. *Rovné příležitosti do firem – třetí speciální vydání*. Praha: Gender Studies. s. 20 – 21. ISBN 978-80-86520-25-4.
- [60] VÝROST, Josef a Ivan SLAMĚNÍK, 1998. *Aplikovaná sociální psychologie I*. Praha: Portál. IBSN 80-7178-269-6.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ČMKOS	Českomoravská konfederace odborových svazů
MD	Mateřská dovolená
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
Např.	Například
Popř.	Popřípadě
RD	Rodičovská dovolená
Tj.	To je
Tzv.	Tak zvaný
USA	United states of America – Spojené státy americké

SEZNAM OBRÁZKŮ

<i>Obrázek 1</i> – Souhlas s názorem „Muž a ženy by měli mít stejnou možnost věnovat se svému zaměstnání“ v průběhu rodinného cyklu	36
<i>Obrázek 2</i> – Souhlas s názorem „Muž a žena by měli mít stejné povinnosti v péči o domácnost“ v průběhu rodinného cyklu.....	36
<i>Obrázek 3</i> – souhlas s názorem „Muž má vydělávat peníze a žena se má starat o domácnost“ v průběhu rodinného cyklu.....	37
<i>Obrázek 4</i> – Důvody, proč muži a ženy pracují na částečný úvazek (v %)	50

SEZNAM TABULEK

<i>Tab. 1</i> – Pohledy na gender	14
<i>Tab. 2</i> – Základní etapy vývoje lidské rodiny	20
<i>Tab. 3</i> – Srovnání tradiční, moderní a postmoderní rodiny	23
<i>Tab. 4</i> - Základní struktura rolí v nukleární rodině dle Parsonse a Balese.....	26
<i>Tab. 5</i> – Doba strávená na mateřské dovolené	43
<i>Tab. 6</i> – Rozložení respondentů dle pohlaví.....	59
<i>Tab. 7</i> – Máte dítě?.....	60
<i>Tab. 8</i> – Respondenti podle sektoru zaměstnání.....	61
<i>Tab. 9</i> – Povědomí o jeslích.....	62
<i>Tab. 10</i> – Povědomí o mateřské škole.....	63
<i>Tab. 11</i> – Povědomí o miniškolce.....	63
<i>Tab. 12</i> – Povědomí o mateřské dovolené.....	64
<i>Tab. 13</i> – Znalost rodičovské dovolené.....	64
<i>Tab. 14</i> – Povědomí o práci z domu.....	64
<i>Tab. 15</i> – Povědomí o zhuštěném pracovním týdnu	65
<i>Tab. 16</i> – Povědomí o sdíleném pracovním místě	65
<i>Tab. 17</i> – Povědomí o částečném pracovním úvazku	66
<i>Tab. 18</i> – Povědomí o kontě pracovní doby	66
<i>Tab. 19</i> – Povědomí o flexibilní pracovní době.....	67
<i>Tab. 20</i> – Povědomí teleworkingu/mobileworkingu.....	67
<i>Tab. 21</i> - Povědomí o firemní mateřské škole	68
<i>Tab. 22</i> – Povědomí o možnosti využít aupair/chůvy	68
<i>Tab. 23</i> – Povědomí o možnosti využít pomoc rodiny.....	69
<i>Tab. 24</i> – Souhrnná tabulka odpovědi - znalost.....	69
<i>Tab. 25</i> – Možnosti poskytované zaměstnavatelem.....	70
<i>Tab. 26</i> – Ochota využít jesle – ženy	72
<i>Tab. 27</i> – Ochota využít jesle - muži.....	72
<i>Tab. 28</i> - Ochota využít MŠ - ženy	73
<i>Tab. 29</i> – Ochota využít MŠ - muži	74
<i>Tab. 30</i> – Ochota využít miniškolku - ženy.....	75
<i>Tab. 31</i> – Ochota využít miniškolku - muži	75
<i>Tab. 32</i> – Ochota využít MD - ženy.....	76

<i>Tab. 33</i> – Ochota využít MD – muži.....	76
<i>Tab. 34</i> – Ochota využít rodičovskou dovolenou – ženy	77
<i>Tab. 35</i> – Ochota využít rodičovskou dovolenou - muži	77
<i>Tab. 36</i> – Ochota využít práci z domu - ženy	78
<i>Tab. 37</i> – Ochota využít práci z domu - muži	79
<i>Tab. 38</i> – Ochota využít zhuštěný pracovní týden.....	80
<i>Tab. 39</i> – Ochota využít zhuštěný pracovní týden.....	80
<i>Tab. 40</i> – Ochota využít sdílení pracovního místa – ženy.....	81
<i>Tab. 41</i> - Ochota využít sdílení pracovního místa - muži	81
<i>Tab. 42</i> – Ochota využít částečný pracovní úvazek - ženy	82
<i>Tab. 43</i> – Ochota využít částečný pracovní úvazek - muži	83
<i>Tab. 44</i> – Ochota využít konto pracovní doby - ženy	84
<i>Tab. 45</i> – Ochota využít konto pracovní doby - muži.....	84
<i>Tab. 46</i> – Ochota využít flexibilní pracovní dobu - ženy.....	85
<i>Tab. 47</i> – Ochota využít flexibilní pracovní dobu - ženy	85
<i>Tab. 48</i> – Ochota využít teleworking - ženy.....	86
<i>Tab. 49</i> – Ochota využít teleworking - muži	87
<i>Tab. 50</i> – Ochota využít firemní mateřskou školu – ženy.....	88
<i>Tab. 51</i> – Ochota využít firemní mateřskou školu - muži.....	88
<i>Tab. 52</i> – Ochota využít pomoc rodiny - ženy.....	89
<i>Tab. 53</i> – Ochota využít pomoc rodiny - muži	89
<i>Tab. 54</i> – Ochota využít au-pair - ženy	90
<i>Tab. 55</i> – Ochota využít au-pair - muži.....	90
<i>Tab. 56</i> – Průměrná spokojenost s možnostmi harmonizace.....	92
<i>Tab. 57</i> – Spokojenost s jeslemi.....	92
<i>Tab. 58</i> – Spokojenost s mateřskou školou	93
<i>Tab. 59</i> – Spokojenost s miniškolkou	94
<i>Tab. 60</i> – Spokojenost s mateřskou dovolenou	95
<i>Tab. 61</i> – Spokojenost s rodičovskou dovolenou	96
<i>Tab. 62</i> – Spokojenost z prací z domu	97
<i>Tab. 63</i> – Spokojenost se zhuštěným pracovním týdnem	98
<i>Tab. 64</i> – Spokojenost se sdílením pracovního místa	99
<i>Tab. 65</i> – Spokojenost se sdílením pracovního místa	100

<i>Tab. 66</i> – Spokojenost s částečným pracovním úvazkem	100
<i>Tab. 67</i> – Spokojenost s kontem pracovní doby	101
<i>Tab. 68</i> – Spokojenost s flexibilní pracovní dobou.....	102
<i>Tab. 69</i> – Spokojenost s teleworkingem.....	103
<i>Tab. 70</i> – Spokojenost s firemní mateřskou školou	104
<i>Tab. 71</i> – Spokojenost s pomocí rodina	105
<i>Tab. 72</i> – Spokojenost s au-pair.....	106
<i>Tab. 73</i> – Shrnutí výsledků hypotéz.....	108

SEZNAM GRAFŮ

<i>Graf 1</i> – Rozložení respondentů dle pohlaví	60
<i>Graf 2</i> – Máte dítě?	61
<i>Graf 3</i> – Respondenti podle sektoru zaměstnání	61
<i>Graf 5</i> – Možnosti poskytované zaměstnavatelem	71
<i>Graf 6</i> – Ochota využít jesle	73
<i>Graf 7</i> – Ochota využít mateřskou školu.....	74
<i>Graf 8</i> – Ochota využít miniškolku.....	75
<i>Graf 9</i> – Ochota využít mateřskou dovolenou.....	76
<i>Graf 10</i> – Ochota využít rodičovskou dovolenou.....	78
<i>Graf 11</i> - Ochota využít práci z domu.....	79
<i>Graf 12</i> - Ochoty využít zhuštěný pracovní týden.....	80
<i>Graf 13</i> – Ochota využít sdílení pracovního místa	82
<i>Graf 14</i> – Ochota využít částečný pracovní úvazek.....	83
<i>Graf 15</i> – Ochota využít konto pracovní doby	84
<i>Graf 16</i> – Ochota využít flexibilní pracovní dobu	86
<i>Graf 17</i> – Ochota využít teleworking.....	87
<i>Graf 18</i> – Ochota využít firemní mateřskou školu.....	88
<i>Graf 19</i> – Ochota využít pomoc rodiny.....	89
<i>Graf 20</i> – Ochota využít au-pair	91
<i>Graf 21</i> – Spokojenost s jeslemi	93
<i>Graf 22</i> – Spokojenost s mateřskou školou	94
<i>Graf 23</i> – Spokojenost s miniškolou	95
<i>Graf 24</i> – Spokojenost s mateřskou dovolenou	96
<i>Graf 25</i> – Spokojenost s rodičovskou dovolenou	97
<i>Graf 26</i> – Spokojenost s prací z domu	98
<i>Graf 27</i> – Spojenost se zhuštěným pracovním týdnem.....	99
<i>Graf 28</i> – Spojenost s částečným pracovním úvazkem.....	101
<i>Graf 29</i> – Spokojenost s kontem pracovní doby.....	102
<i>Graf 30</i> – Spokojenost s flexibilní pracovní dobou	103
<i>Graf 31</i> – Spokojenost s teleworkingem	104
<i>Graf 32</i> – Spokojenost s firemní mateřskou školou.....	105
<i>Graf 33</i> – Spokojenost s pomocí rodiny.....	106

Graf 34 – Spokojenost s au-pair 107

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha PI: Ženy a sociální občanství v české společnosti: souvislosti a změny

Příloha PII: Pohledy Gender Studies

Příloha PII: Dotazník

Rok	Mateřská dovolená	Finanční pomoc v těhotenství a mateřství	Další mateřská dovolená/rodičovská dovolená	Peněžní příspěvek	Výše peněžního příspěvku
1948		18 týdnů, 75-90% z individuální čisté mzdy matky			
1956	18 týdnů pro matky				
1964	22 týdnů pro matky (ale 26 týdnů pro osamocené matky a 35 týdnů v případě narození dvojčat)	18 týdnů s 75-90% z individuální čisté mzdy matky + 4 týdny minimálního platu pro matky	Další mateřská dovolená pro matky do 1. narozenin dítěte		
1968	26 týdnů pro matky (35 týdnů pro osamělé matky a matky dvojčat)	26 týdnů, 90 % z individuální čisté mzdy pro matky			
1970			Další mateřská dovolená pro matky od dvou let dítěte	Dávky v mateřství do 1. narozenin dítěte pro matky s nejméně dvěma závislými dětmi, nebo pro dítě adoptované nebo zdravotně znevýhodněné. Nárok také měly pracující osamělé matky, jejichž dítě nebylo přijato do veřejného zařízení péče o děti a musela tedy poskytnout dítě jinou placenou péči (pokud dítě hlídala babička nebo jiný příbuzný, matka ztrácela nárok na dávku	500 – 1200 CZK, v závislosti na počtu vychovávaných dětí do 1 roku (kolem 26 – 62% měsíční hrubé mzdy)

1971				<p>Mateřský příspěvek do druhých narozenin dítěte, pro matky pracující na plný úvazek s nejméně dvěma závislými dětmi, nebo v případě adopce nebo postiženého dítěte. Nárok také měli pracující osamělé matky za podmínek jako v roce 1970.</p>	
1985			<p>Další mateřská dovolená pro matky a osamocené otce do druhých narozenin dítěte.</p>	<p>Peněžní příspěvek v mateřství do jednoho roku dítěte pro matky pracující na plný pracovní poměr. Peněžní příspěvek v mateřství do druhých narozenin dítěte, pro matky pracující na plný úvazek se dvěma závislými dětmi nebo v případě adopce nebo postiženého dítěte. Nebo pro matky jejichž manžel je ekonomicky neaktivní z důvodů studia nebo zdravotního znevýhodnění. Nárok také platí pro pracující osamělé matky za podmínek jako v roce 1970. Za stejných podmínek platí nárok pro osamocené otce nebo otce, jejichž partnerka se není schopná starat o dítě ze zdravotních důvodů nebo jiných vážných důvodů</p>	

1987	28 týdnů pro matky (ale 37 týdnů pro osamocené matky a v případě narození dvojčat)	28 týdnů (obvykle 6 před narozením dítěte a 22 po narození) s 90 % měsíční mzdy matky. Osamělí otcové měli také nárok na příspěvek, ale jen na 22 týdnů po narození dítěte.		Příspěvek v mateřství do první narozenin dítěte pro matky pracující na plný úvazek. Příspěvek v mateřství do třetích narozenin u dětí narozených po 31. 12. 1987 pro matky pracující na plný úvazek se dvěma závislými dětmi, v případě adopce nebo zdravotně znevýhodněného dítěte nebo v případě ekonomicky neaktivního manžela (z důvodu studia nebo zdravotního znevýhodnění). Nárok také platí pro pracující matky za stejných podmínek jako v roce 1970.	600 CZK – 1300 CZK, v závislosti na počtu dětí do jednoho roku. (přibližně 20% - 43.6% průměrné hrubé měsíční mzdy)
1988		28 týdnů s 90 % se mzdy matky. Nebo 22 týdnů (pouze po narození dítěte) pro osamocené otce nebo otce, jejichž partnerka není schopna se postarat o dítě.			
1989			Další mateřská dovolená pro matky a osamělé otce do 3 let věku dítěte		

1990			Další mateřská dovolená pro matky a otce (bez ohledu na jejich rodinný stav) do 3 let věku dítěte	Příspěvek v mateřství se přejmenoval na rodičovský příspěvek. Rodičovský příspěvek do 3 let věku dítěte pro pracující rodiče (byla stanovena velmi nízká maximální částka příjmů vedle příspěvku, dítě nemělo být umístěno ve veřejném zařízení péče o děti. V případě zdravotně znevýhodněného dítěte byl rodičovský příspěvek pro pracující rodiče do sedmi let věku dítěte (s těmi samými limity dalšího výdělku a využívání veřejné péče) Osamělí rodiče si mohli vydělat peníze navíc, ale dítě nesmělo navštěvovat veřejné zařízení péče o děti.	900 CZK, bez ohledu na věk a počet dětí (přibližně 27 % průměrné hrubé měsíční mzdy)
1992					1200 CZK (asi 29 % průměrné hrubé měsíční mzdy)
1993		28 týdnů s 67% denního mzdového základu pro matky nebo 22 týdnů (po porodu) pro osamocené otce nebo otce, jejichž partnerka se z vážných důvodů nemůže starat o dítě			1350 CZK (přibližně 23% průměrné hrubé mzdy)

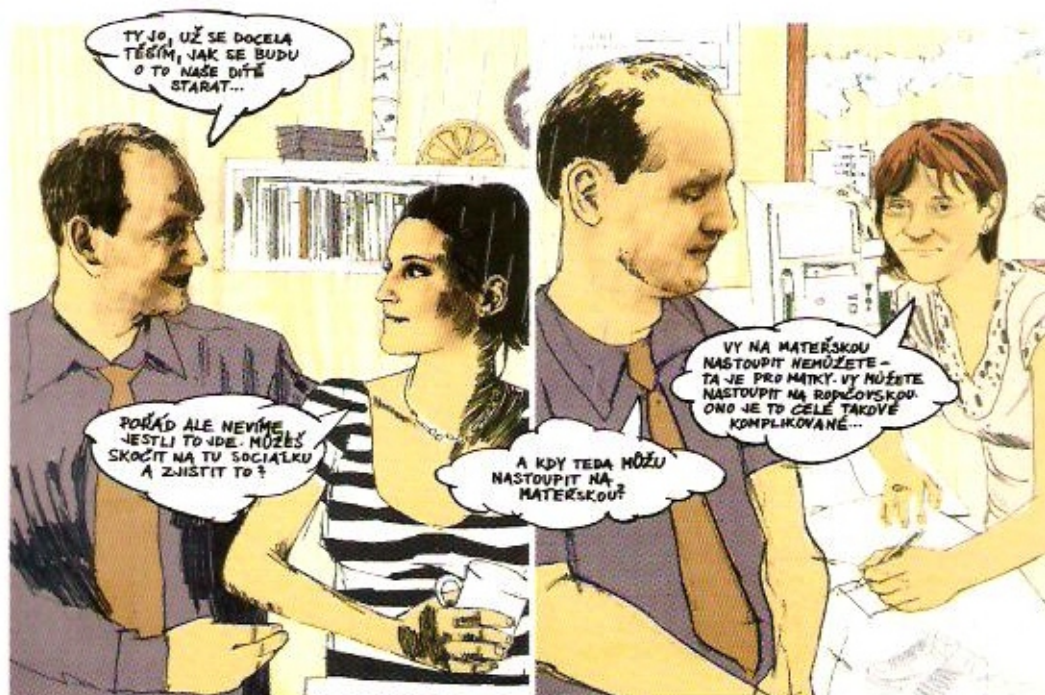
1994					1500 CZK (přibližně 18 % průměrné hrubé mzdy) Změna na 1740 (přibližně 21 % průměrné hrubé mzdy)
1995		28 týdnů s 69 % individuální denní sazby pro matky nebo 22 týdnů (po porodu) pro otce osamělé nebo otce, jejichž partnerka se o dítě z vážných důvodů nemůže starat		Rodičovská dovolená do čtyř let dítěte (jsou přípustné příjmy z výdělečné činnosti a je limitováno umístování dětí do veřejných zařízení péče o děti). V případě zdravotně znevýhodněných dětí byla rodičovská dovolená do 7 let věku dítěte. Žádné výjimky pro osamocené rodiče.	1,1 x minimální životní náklady dospělé osoby, to je 1848 – 552 CZK v letech 1995 – 2003 (přibližně 22,6% v roce 1995 – 13 % v roce 2003 z průměrné hrubé mzdy)
2001			Další mateřská dovolená jsem přejmenovala na rodičovskou dovolenou		
2004				Rodičovský příspěvek do 4 věk letu dítěte (nelimitovaný příjem z výdělečné činnosti, ale omezené navštěvování veřejných zařízení pro péči o děti). V případě zdravotně znevýhodněného dítěte byl rodičovský příspěvek do 7 let dítěte (neomezený příjem z výdělečné činnosti, ale omezené navštěvování veřejných zařízení pro péči o dítě).	1,54 x minimální životní náklady pro dospělé, to je 3573 – 3696 CZK v letech 2004 – 2006 (přibližně 17 – 18% průměrné hrubé mzdy)

2007	28 týdnů pro matky (žádné výjimky)				40% průměrné hrubé mzdy, to je přibližně 7600 CZK
2008	28 týdnů pro matky (většinou 6 týdnů před porodem a 22 týdnů po porodu) nebo 22 týdnů po porodu rodičovské dovolené pro otce	28 týdnů s 69% individuální denní sazby pro matky a 22 týdnů pro otce (bez ohledu na jeho rodinný status, zdraví jeho partnera)		3 modely rodičovského příspěvku: a) dvouletý model (pro rodiče s vysokým příjmem) b) tříletý model (tzv. standardní model) c) čtyřletý model (pouze pro některé skupiny rodičů – např. nezaměstnané nebo bez zdravotního pojištění před porodem) Ve všech třech modelech neomezená možnost výdělečné činnosti, ale omezený přístup do veřejných zařízení péče o dítě.	a) dvouletý model – 11 400 CZK/ měsíc b) tříletý model 7 600 CZK/měsíc c) čtyřletý model 7 600 CZK během prvních 21 měsíců po mateřské dovolené, a 3 800 CZK/ měsíc po zbývajících dvou letech

Pozn.: Od roku 1964, v případě mateřské dovolené, další mateřské dovolené/rodičovské dovolené a finanční pomoci v těhotenství a mateřství pojem „matka“ (poté „rodič“) obsahuje ženu/muž, kteří „kompenzují rodičovskou péči“, to je v případě pěstounské péče. Od roku 1970, v případě příspěvku v mateřství/rodičovské dovolené pojem „matka“ („rodič“) obsahuje muže/ženu, kteří „kompenzují rodičovskou péči“, to je pěstounská péče.

Zdroj: Hašková, Maříková, Uhde, 2009, s. 128 – 134

Příloha II – Pohledy Gender studies



KDYŽ VÁM TEČE DO BOT...

...PORADTE SE S GENDER STUDIES

OTEC DÍTĚTE MŮŽE ČERPAT RODIČOVSKOU DOVOLENOU, A TO KDYKOLI OD NAROZENÍ DÍTĚTE AŽ DO TŘÍ LET VĚKU DÍTĚTE. V OBDOBÍ ŠESTINEDELI MOHOU BÝT S DÍTĚTEM DOMA ZÁROVENĚ MATKA I OTEC DÍTĚTE, JE-LI ŽENA NA MATEŘSKÉ DOVOLENÉ A MUŽ NA RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ. PO UPLYNUTÍ ŠESTINEDELI SE ŽENA MŮŽE VRÁTIT DO PRÁCE A MUŽ MŮŽE NASTOUPIT NA RODIČOVSKOU DOVOLENOU (POKUD NENASTOUPIL JIŽ DŘÍVE), PLNĚ PŘEVZÍT PÉČI O DÍTĚ A ZÁČÍ ČERPAT DÁVKU NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ PENĚŽITOU POMOČ V MATEŘSTVÍ (PO DOBU JAKOU BY TUTO DÁVKU MOHLA ČERPAT MATKA) A NÁSLEDNĚ RODIČOVSKÝ PŘÍSPĚVEK. POKUD MUŽ ČERPÁ RODIČOVSKOU DOVOLENOU V ROZSAHU, V JAKÉM JE MATKA OPRAVNĚNA ČERPAT MATEŘSKOU DOVOLENOU, MÁ STEJNÉ POSTAVENÍ A PRAVA JAKO MATKA. NA MATEŘSKÉ DOVOLENÉ ZAMĚSTNAVATEL JE POVINĚN ŽADOSTI ZAMĚSTNANCE O RODIČOVSKOU DOVOLENOU VYHOVĚT.

BEZPLATNÁ PRAVNÍ PORADNA V OBLASTI SLADĚNÍ PRÁCE A RODINY

V ÚTERÝ OD 9:00 DO 11:00
A V PÁTEK OD 16:30 DO 18:30
NA TELEFONNÍCH ČÍSLECH:
224 911 350, 224 913 350 NĚBO
KAŽDÝ DEN NA pravo@genderstudies.cz
či www.rovnapriležitost.cz

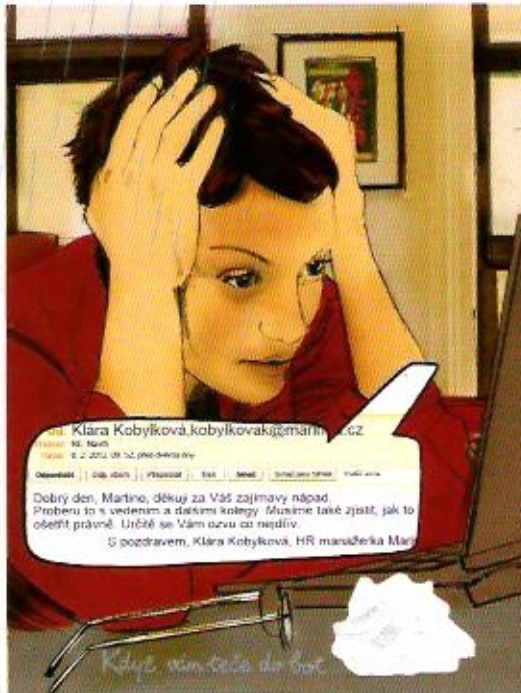
GENDER STUDIES, O.P.S., GORAZDOVA 20,
PRAHA 2, TEL. +420 224 915 666,
WWW.GENDERSTUDIES.CZ

esf
OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST
PŘÍRODNÍ
VĚSTROUČENÍ
www.esf.cz



HELE, NÁS GENERALNÍ PRŮ HLEDÁ AGENTKU. TO BY PRO NÁS BYLA IDEÁLNÍ PRÁCE, JEN KDYBYCHOM SE O NI MOHLY PODELIT, CO?

NO, A PROČ JIM TO NENAVRHNEM? STEJNĚ SE BUDEME ZA CHVÍLI VRACET Z RODIČOVSKÉ, TAKHLE BY TO BYLO VÝHODNĚ PRO VŠECHNY STRANY. NAPIŠU NA PERSONÁLNÍ ODDĚLENÍ.



... Klára Kobylová, kobylovakig@mail... cz
 Dobry den, Martine, dekuj za Vas zajimavy napad. Probuji to s ucinem a dalsim kolegy. Muzeme take zjist, jak to otestit prave. Urcite se Vám ozvu co nejdiv.
 S pozdravem, Klára Kobylová, HR manažerka Mar...

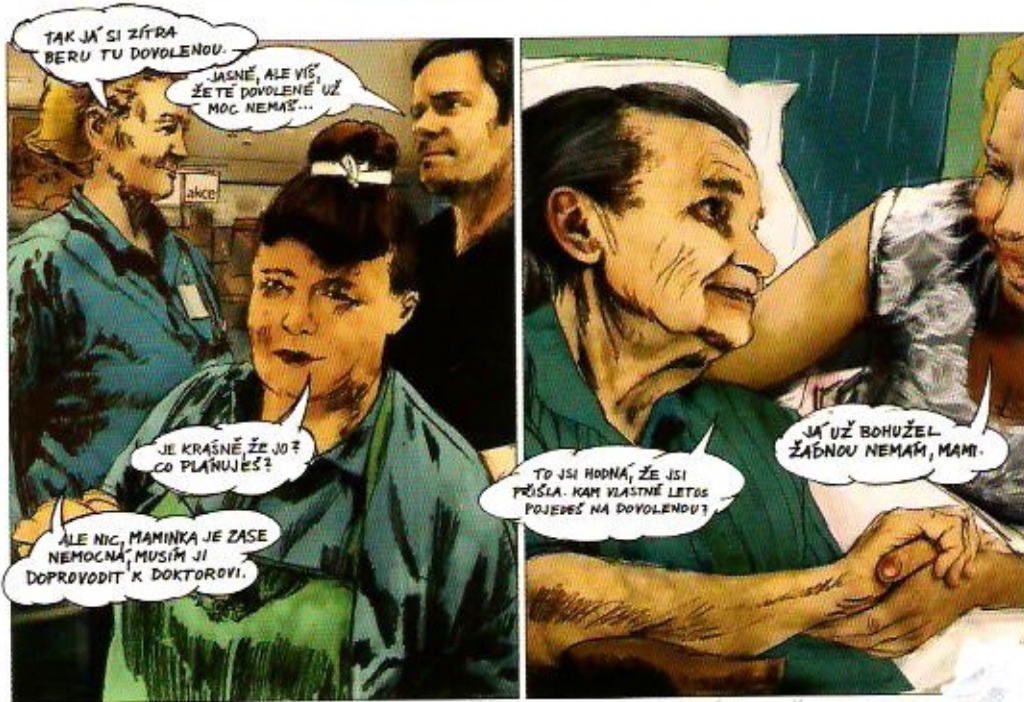
... PORADTE SE S GENDER STUDIES

JOB-SHARING PATŘÍ MEZI MODERNÍ ZPŮSOBY VÝKONU PRÁCE, KTERÝ SPOČÍVÁ V PRÁCI DVOU ČI VÍCE OSOB NA JEDNOM PRACOVNÍM MÍSTĚ. TITO ZAMĚSTNANCI SDÍLEJÍ NAPLNĚNÍ PRÁCE PŘÍPADAJÍCÍ NA JEDNO PRACOVNÍ MÍSTO. POMĚRNĚ, PODLE ODPRACOVANÉ DOBY, JIM PŘÍSLUŠÍ I MZDA NEBO PLAT A NÁROK NA DOVOLENOU. TATO FLEXIBILNÍ FORMA PRÁCE NENÍ ZÁKONÍKEM PRÁCE VÝSLOVNĚ UPRÁVENA. ZÁLEŽÍ TĚDY NA DOHODĚ ZAMĚSTNANCŮ SE ZAMĚSTNAVATELEM, JAK BUDOU TOTO SDÍLENÍ REALIZOVAT.

BEZPLATNÁ PRAVNÍ PORADNA V OBLASTI SHARĚNÍ PRÁCE A RODINY
 V ÚTERÝ OD 9:00 DO 11:00
 VE STŘEDU OD 14:00 DO 16:00
 A V PÁTEK OD 16:30 DO 18:30
 NA TELEFONNÍCH ČÍSLÍCH:
 224 713 350, 774 915 850 NEBO
 KAŽDÝ DEN NA pravo@genderstudies.cz
 ČI www.rovneprize.cz

GENDER STUDIES, O.P.S., GORAZDOVA 20,
 PRAHA 2, TEL. +420 224 715 644,
WWW.GENDERSTUDIES.CZ

OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST
 GENDER STUDIES
 PODPORUJEME VÁŠ BUDOUCNOST
www.edf.cz



KDYŽ VÁM TEČE DO BOT...

... PORADTE SE S GENDER STUDIES

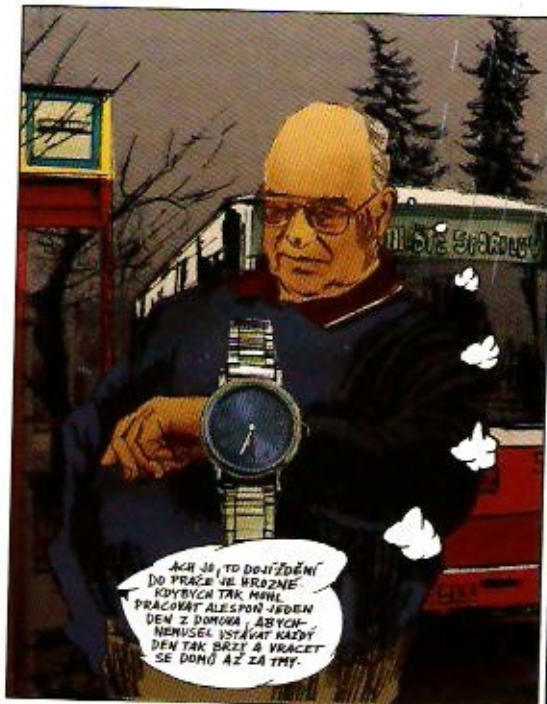
V PŘÍPADĚ, ŽE DOPROVÁZÍTE SVĚ RODIČE, PRARODIČE, DRUHÁ/ DRUŽKU, MANŽELA/ MANŽELKU NEBO DĚTI K LÉKÁŘI, MÁTE NÁROK NA PRACOVNÍ VOLNO NA NEZBYTNĚ NUTNOU DOBU, NEJVÝŠE VŠAK NA JEDEN DEN, POKUD BYL DOPROVOD NEZBYTNÝ A UVEDENÉ ÚKOLY NEBYLO MOŽNO PROVĚST MIMO PRACOVNÍ DOBU. NÁROK NA PRACOVNÍ VOLNO MÁTE I OPAKOVANĚ BĚHEM JEDNOHO MĚSÍCE, JSOU-LI NÁVŠTĚVY LÉKAŘE NEZBYTNĚ. JESTLIŽE NEMÁTE NÁROK NA OŠETROVNĚ, MÁTE NÁROK, ABY VÁM BYLA ZA DOBU PRACOVNÍHO VOLNA POSKYTNUTA NÁHRADA MZDY NEBO PLATU.

BEZPLATNÁ PRAVNÍ PORADNA V OBLASTI SLABENÍ PRÁCE A RODINY

V ÚTERÝ OD 9.00 DO 11.00,
VE STŘEDU OD 14.00 DO 16.00
A V PÁTEK OD 16.30 DO 18.30
NA TELEFONNÍCH ČÍSLÍCH:
224 915 350, 774 915 850 NEBO
KAŽDÝ DEN NA pravo@genderstudies.cz
či www.rovnezprizivosty.cz

GENDER STUDIES, O.P.S., GORAZDOVA 20,
PRAHA 2, TEL. +420 224 915 666,
WWW.GENDERSTUDIES.CZ



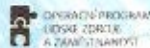


... PORADTE SE S GENDER STUDIES

ZAMĚSTNAVATEL NENÍ V ŽÁDNÉM PŘÍPADĚ POVINEN ŽADOSTI ZAMĚSTNANCE/ZAMĚSTNANKYNĚ O PRÁCI Z DOMOVA VYHOVĚT. MŮŽETE SE JEJ ALE POKUSIT PŘESVĚDČIT NÁSLEDUJÍCÍMI ARGUMENTY: UVOLNÍTE V PRÁCI MÍSTO, KTERÉ MŮŽE BÝT DALE VYUŽITO; DOMA MŮŽETE PRACOVAT SOUSTŘEDĚNĚ A EFEKTIVNĚ BEZ VYRUSOVÁNÍ A VAŠ VÝKON SE MŮŽE ZVÝŠIT. PRÁCE Z DOMOVA MÁ ALE I SVA NEGATIVA - MŮŽETE SI SAMI ROZVRHNOUT PRACOVNÍ DOBU, AVŠAK PŘI DŮLEŽITÝCH OSOBNÍCH PŘEKÁŽKÁCH V PRÁCI (NAPŘ. NÁVŠTĚVA LEKÁŘE) VÁM NENÁLEŽÍ NÁHRADA MZDY.

BEZPLATNÁ PRÁVNÍ PORADNA V OBLASTI SLAŘENÍ PRÁCE A RODINY
V ŮTERÝ OD 9:00 DO 11:00,
VE STŘEDU OD 14:00 DO 16:00
A V PÁTEK OD 16:30 DO 18:00
NA TELEFONNÍCH ZÍSLECH
224 913 350, 774 913 350 NEBO
KAŽDÝ DEN NA pravo@genderstudies.cz
CI www.rvneprirozisti.cz

GENDER STUDIES, O.P.S., GORAZDOVA 20,
PRAHA 2, TEL. +420 224 913 644,
WWW.GENDERSTUDIES.CZ





KDYŽ VÁM TEČE DO BOT...

... PORADTE SE S GENDER STUDIES

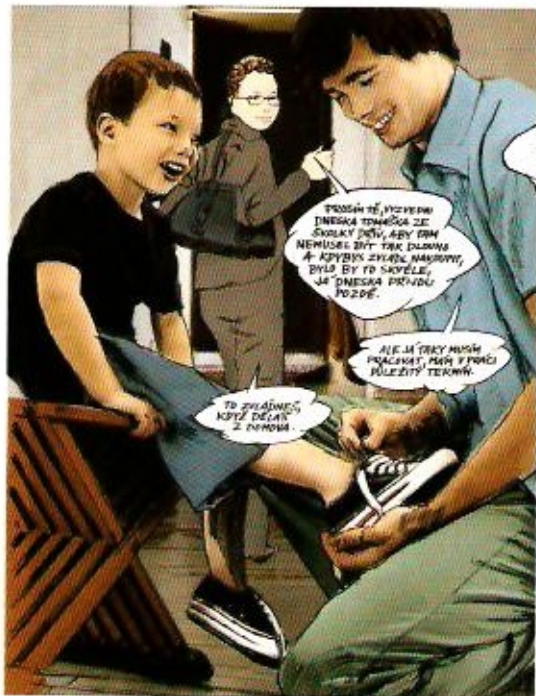
BEZPLATNÁ PRÁVNÍ PORADNA
V OBLASTI SLADĚNÍ PRÁCE
A RODINY

V ÚTERÝ OD 9.00 DO 11.00,
VE STŘEDU OD 14.00 DO 16.00
A V PÁTEK OD 16.30 DO 18.30
NA TELEFONNÍCH ČÍSLECH:
224 912 350, 774 912 350 NEBO
KAŽDÝ DEN NA pravo@genderstudies.cz
či www.rovneprizezivoti.cz

GENDER STUDIES, O.P.S., GORAZDOVA 20,
PRAHA 2, TEL. +420 224 912 666,
WWW.GENDERSTUDIES.CZ

POKUD ZAMĚSTNANKYNĚ
NEBO ZAMĚSTNANEC PEČUJÍCÍ
O DÍTĚ, MLADŠÍ PATNACTI LET
NEBO TĚHOTNÁ ZAMĚSTNANKYNĚ
POŽÁDÁ O KRATŠÍ PRACOVNÍ
DOBU NEBO JINOU, VHODNOU
ÚPRAVU STANOVENE TÝDENNÍ
PRACOVNÍ DOBY, JE ZAMĚSTNAVA-
TEL POVINEN ŽADOSTI
VYHOVĚT, NEBRÁNÍ - LI
MU V TOM VÁŽNĚ
PROVOZNÍ DŮVODY.

ESF OPĚRÁČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST **GENDER STUDIES** PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST www.esf.cz



PROSÍM TĚ, VYVEŘMI
DNESKA TMAŽEŠA ŽE
SOUKAVÝ JDU, ABY TĚM
NEMUSEL BÝT TAK DLOUHÁ
A KDYBYŠ ZVLADL NÁROVNÝ,
BYLŠ BY TO SKVĚLE,
JE DNESKA PŘEVODU
POZDĚ.

TO ZVLÁDNĚŠ
KDYŽ DEJŠ
Z PŘEVODU.

ALE JI TAKY MUSÍŠ
PRAČOVNÍ MÍSTO V PRACI
PŘEVODIT TERČOVĚ.



ZASE JSEM DNESKA
PŘES DEN NIC NEUDĚLAL
TUHLE PRÁCI Z DOMOVA
MI BYL ČERT DLUŽN.

KDYŽ VÁM TEČE DO BOT...







... PORADTE SE
S GENDER STUDIES

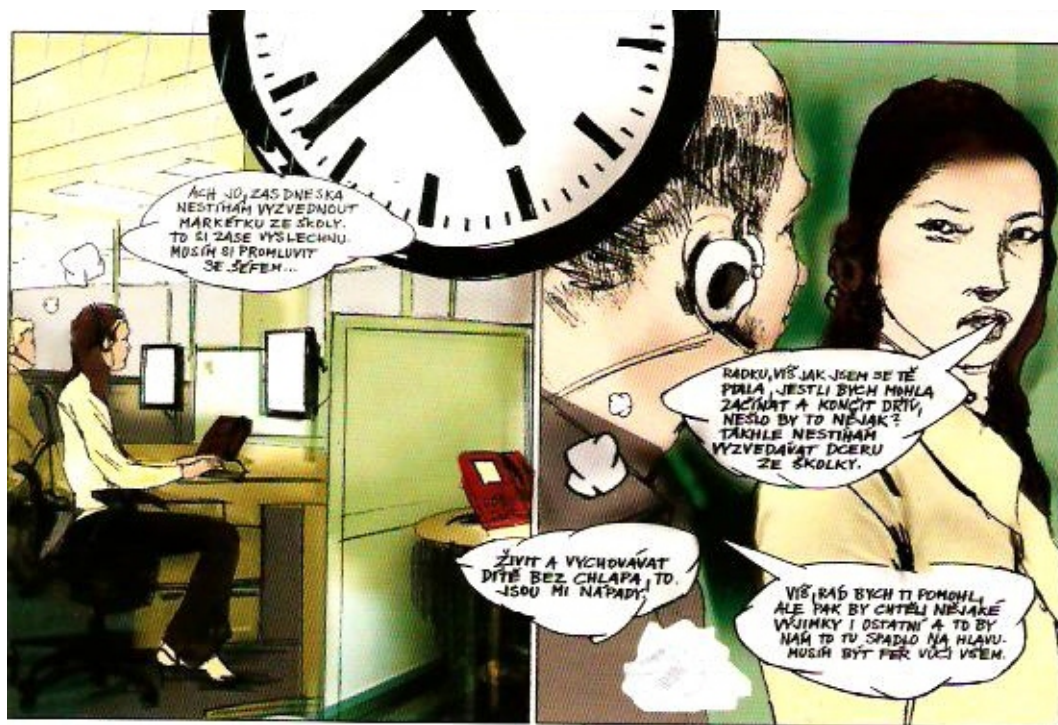
PRÁCE Z DOMOVA
MÁ SVOJE RIZIKA.
JE DŮLEŽITÉ MÍT SVOJE
PRACOVNÍ MÍSTO A
PROMLUVIT SI S RODINOU,
ABY RESPEKTOVALA,
ŽE JSTE SICE DOMA,
ALE PRACUJETE A
NEMŮŽETE BÝT RUŠENI.
ZAMĚSTNAVATEL NEMŮŽE
PRÁCI DOMA ZAMĚSTNANCI
NARÝDIT ANI HO K PRÁCI
DOMA RŮZNÝMI
PROSTŘEDKY
NUTIT.

BEZPLATNÁ PRÁVNÍ PORADNA
V OBLASTI SLADĚNÍ PRÁCE
A RODINY

V ŮTERÝ OD 9:00 DO 11:00,
VE STŘEDU OD 14:00 DO 16:00
A V PÁTEK OD 16:30 DO 18:30
NA TELEFONNÍM ČÍSLĚCH:
224 913 350, 224 913 350 NEBO
KAŽDÝ DEN NA pravo@genderstudies.cz
CI www.rvnepf.cz/casopis/

GenderStudies, o.p.s., GORAZDOVA 20,
PRAHA 2, TEL. +420 224 913 350,
WWW.GENDERSTUDIES.CZ




 OPERAČNÍ PROGRAM
ROVNÉ PŘÍLEŽENOSTI
A ZAMĚSTNANOST

 GENDER STUDIES

 PODPORA EU
V OBLASTI ROVNOSTI

www.gender.cz



Když vám teče do bot...

... PORADTE SE S GENDER STUDIES

POŽÁDA-LI ZAMĚSTNAN-
KYNĚ NEBO ZAMĚSTNANEC
PEČUJÍCÍ O DÍTĚ MLADŠÍ
PĀTNACTI LET NEBO
TĚHOTNĀ ZAMĚSTNANKYNĚ
O KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBU
NEBO JINOU VHODNOU ŮPRAVU
STANOVENĚ TYPDENNÍ PRACOVNÍ
DOBY, JE ZAMĚSTNAVATEL
POVINĚN VYHOVĚT ŽĀDOSTI,
NEBRĀNĪ-LI JDMU VĀŽNE
PROVOZNĪ DŮVODY. MUSĪ SE JEDNAT
O DŮVODY SKUTEČNĚ, TEDY
NIKDLI POUZE ZĀSTŮPNE.
NEJLEPŠÍ JE POŽĀDAT
O KRATŠÍ PRACOVNÍ DOBU
NEBO JINOU ŮPRAVU PRACOVNÍ
DOBY PĪSEMNE A VYŽĀDOVAT
OD NĚHO TAKE PĪSEMNE
ODŮVODNĚNĪ, PROČ
NEMŮŽE ŽĀDOSTI
VYHOVĚT.

BEZPLATNĀ PRĀVNĪ PORADNĀ
V OBLĀSTI ŠPĀENĪ PRĀCE
A RODINY

V ŮTERY OD 9.00 DO 11.00
A V PĀTEK OD 16.30 DO 18.30
NA TELEFONNĪM ČÍSLECH:
224 913 350, 994 913 350 NEBO
KAŽDÝ DEN NA pravo@genderstudies.cz
či www.rovnoprirozisti.cz

GENDERSTUDIES, O.P.S., GORAZDOVA 20,
PRAHA 3, TEL. +420 224 915 646,
WWW.GENDERSTUDIES.CZ



OPERAČNĪ PROGRAM
LEPŠĪ ŽIVĀT
A ZAMĚSTNANOST



MINISTERSTVO
ŠKOLSTVĪ,
MLĀDEŽE
A TĚLĀKŮVĀNOSTI



MINISTERSTVO
PRĀCE
A SOCIĀLNĪ
VLĀKOSTI



OPERAČNĪ PROGRAM
LEPŠĪ ŽIVĀT
A ZAMĚSTNANOST



MINISTERSTVO
ŠKOLSTVĪ,
MLĀDEŽE
A TĚLĀKŮVĀNOSTI



MINISTERSTVO
PRĀCE
A SOCIĀLNĪ
VLĀKOSTI



OPERAČNĪ PROGRAM
LEPŠĪ ŽIVĀT
A ZAMĚSTNANOST

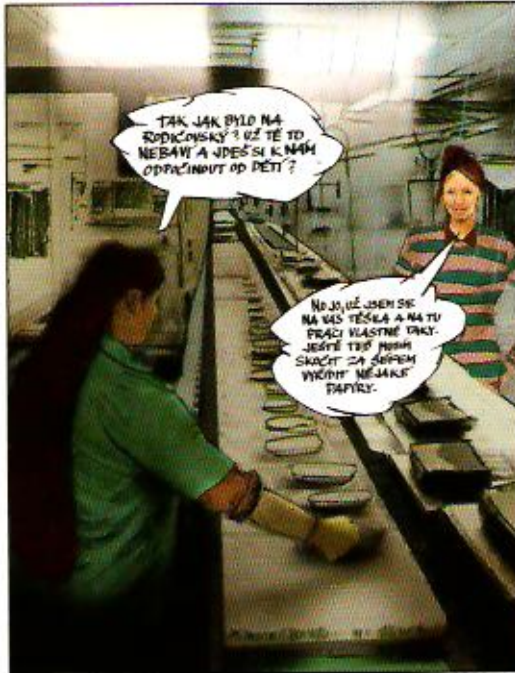


MINISTERSTVO
ŠKOLSTVĪ,
MLĀDEŽE
A TĚLĀKŮVĀNOSTI



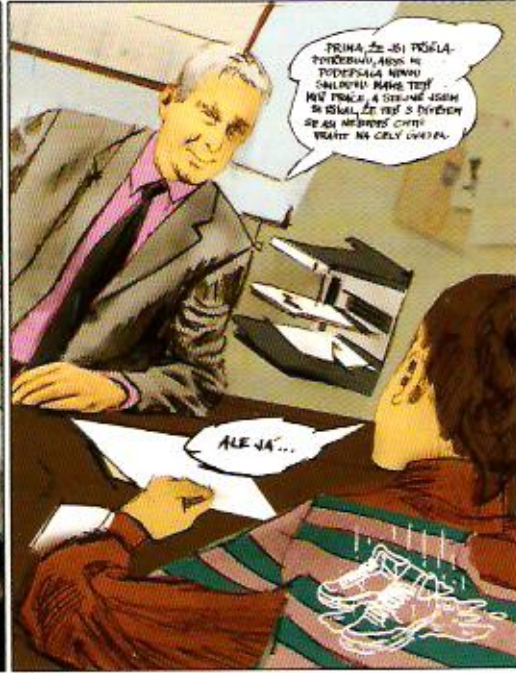
MINISTERSTVO
PRĀCE
A SOCIĀLNĪ
VLĀKOSTI

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esf.cz



TAK JAK BYLO NA RODIČOVSKÝ? UŽ TĚ TO NEBAVÍ A JDEŠ SI K NĚM ODPAČINOUT OD DĚTÍ?

NO JO, JĚ JSEM SE NA VÁS TĚŠILA A NA TŮ PRÁCI VLASTNĚ DĚKÝ. JEŠTĚ TĚJ MŮHU SPOČÍT ZA ŠROUB VĚDĚT NE JAKĚ DĚKŮRY.



PRIMA, ŽE JSI TĚŠILA POKROČILU, AŽ SE MĚ PODĚKOVALA NĚMŮ SÁLIVOU. MÁME TĚJ MŮ PRÁCI, A STĚJNĚ JSEM MĚ ŘIKAL, ŽE TĚJ S DĚTĚM JE MĚ NEPŘEDS ČIŤI TRVATĚ NA CĚLÝ ÚSTĚN.

ALE JÁ...

Když vám teče do bot...

... PORADTE SE S GENDER STUDIES

KDYŽ SE ZAMĚŠTNANEC / ZAMĚŠTNANKYNĚ VRACÍ DO PRÁCE PO MATĚRSKĚ ČI RODIČOVSKĚ DOVOLENE (V MAX. DELCE 3 ROKY), MÁ NÁROK NA TO, ABY MU/JI BYLA PŘIDĚLENA PRÁCE V ROZSAHU PRACOVNÍ SMLOUVY. ZAMĚŠTNAVATEL NEMŮŽE ZAMĚŠTNANCE NUTIT KE ZMĚNĚ DELKY TRVÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU A KE ZKRAČENÍ PRACOVNÍHO ŮVAZKU S ODŮVODNĚNÍM, ŽE VÍČE PRÁCE NEMÁ. JAK KE ZMĚNĚ DELKY TRVÁNÍ PRACOVNÍHO POMĚRU, TAK KE ZMĚNĚ ROZSAHU PRACOVNÍ DOBY JE NUTNÝ SOUHLAS OBOU STRAN. NEŽ BUDŮ ZAMĚŠTNANEC, KY NĚ SOUHLASIT S TAKOVŮ ZMĚNOU, JE TŘĚBA VELMI PEČLIVĚ ZVÁŽIT VŠĚCHNY DŮSLEDKY, KTERĚ TATO ŮPRAVA BUDE MĚT. NAPŘÍKLAD JE NUTNĚ POČÍTAT S TÍM, ŽE SE ZKRAČENÍM PRACOVNÍ DOBY DOJDE TAKĚ K ŮMĚRNĚMŮ SNÍŽENÍ MZDY NEBO PLATU.

BEZPLATNÁ PRAVNÍ PORADNA V OBLASTI SLABĚNÍ PRÁCE A RODINY
 V ŮTERÝ OD 9.00 DO 11.00
 A V PÁTEK OD 16.30 DO 18.30
 NA TELEFONNÍ ČÍSLĚCH:
 224 913 350, 994 913 350 NEBO
 KAŽDÝ DEN NA pravo@genderstudies.cz
 ČI www.rovnoprikladni.cz
 GENDERSTUDIES, O.P.S., GORAZDOVA 20,
 PRAHA 2, 161 + 420 224 913 666,
 WWW.GENDERSTUDIES.CZ





PODPOŘUJEME VAŠI BUDOUCNOST
www.esf.cz

PŘÍLOHA PIII - Dotazník

Dobrý den, jmenuji se Adéla Lhotová a jsem studentkou 2. ročníku magisterského studia sociální pedagogika na Fakultě humanitních studií Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně. Touto cestou bych Vás chtěla požádat o vyplnění mého dotazníku. Dotazník je součástí diplomové práce, která se týká harmonizace rodinného a pracovního života. Dotazník je zcela **anonymní**. Pokud již dítě máte, odpovídejte podle současné situace. Pokud jste bezdětní, odpovídejte podle toho, co si myslíte.

Děkuji za vyplnění.

1. Jste:

- a. muž
- b. žena

2. Máte dítě/děti?

- a. ano
- b. ne

3. V jakém sektoru pracujete?

- a. soukromý sektor
- b. státní sektor

4. Které z nabízených možností harmonizace rodinného a pracovního života znáte (zakroužkujte více možností)?

- a. jesle
- b. mateřská škola
- c. miniškola
- d. mateřská dovolená
- e. rodičovská dovolená
- f. práce z domu
- g. sdílení pracovního místa
- h. částečný pracovní úvazek
- i. konto pracovní doby
- j. flexibilní pracovní doba
- k. teleworking, mobile working
- l. firemní mateřská škola
- m. au-pair
- n. pomoc rodiny

5. Které z nabízených výhod při sladování rodinného a pracovního života poskytuje Váš zaměstnavatel? (zakroužkujte více možností)

- a. práce z domu
- b. sdílení pracovního místa
- c. částečný pracovní úvazek
- d. konto pracovní doby
- e. flexibilní pracovní doba
- f. teleworking, mobile working
- g. firemní mateřská škola

6. V následující otázce se zaměřuji na ochotu využívat některé z možností harmonizace rodinného pracovního života. U každé možnosti zaškrtněte

	ano	ne	nevím	využívám	možnost neznám
Jesle					
mateřská škola					
Miniškola					
mateřská dovolená					
rodičovská dovolená					
práce z domu					
sdílení pracovního místa					
částečný pracovní úvazek					
konto pracovní doby					
flexibilní pracovní doba					
teleworking/mobileworking					
firemní mateřská škola					
pomoc rodiny					
au-pair					

7. Spokojenost s nabízenými možnostmi slad'ování rodinného a pracovního života.

Na stupnici od 1 do 5 označte, jak jste spokojeni s nabízenými možnostmi. 1 – velmi dobré, 5 – velmi špatné. Pokud možnost nevyužíváte, ale znáte ji, tak označte možnost, kterou si myslíte.

	1	2	3	4	5	možnost neznám
Jesle						
mateřská škola						
Miniškolka						
mateřská dovolená						
rodičovská dovolená						
práce z domu						
sdílení pracovního místa						
částečný pracovní úvazek						
konto pracovní doby						
flexibilní pracovní doba						
teleworking/mobile working						
firemní mateřská škola						
pomoc rodiny						
au-pair						
celková spokojenost ze strany zaměstnavatele						
celková spokojenost ze strany státu						

