

Slad'ování rodinného a pracovního života žen a mužů

Romana Hejdová

Bakalářská práce
2011



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií
Ústav pedagogických věd
akademický rok: 2010/2011

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Romana HEJDOVÁ**
Osobní číslo: **H08099**
Studijní program: **B 7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Sladování rodinného a pracovního života žen a mužů**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.
Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti rodiny, rodičovství, nástrojů sladování, genderových rolí a stereotypů.
Příprava metodiky výzkumné části.
Realizace smíšeného výzkumu pomocí dotazníku a kvalitativního rozhovoru.
Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.
Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

HENDL, J. Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. 408 s. ISBN 80-7367-040-2.

MOŽNÝ, I. Rodina a společnost. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2008. 324 s. ISBN 978-80-86429-87-8.

RENZETTI, C. M., CURRAN, D. J. Ženy, muži a společnost. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2005. 642 s. ISBN 80-246-0525-2.

SIROVÁTKA, T., et al. Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti. 1. vyd. Boskovice: Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně v nakladatelství František Šalé - Albert, 2008. 330 s. ISBN 978-80-7326-140-5.

SOBOTKOVÁ, I. Psychologie rodiny. 2. vyd. Praha: Portál, 2007. 224 s. ISBN 978-80-7367-250-8.

Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. Jarmila Šťastná

Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce:

25. ledna 2011

Termín odevzdání bakalářské práce:

6. května 2011

Ve Zlíně dne 25. ledna 2011

prof. PhDr. Vlastimil Švec, CSc.
děkan



Mgr. Soňa Vávrová, Ph.D.
ředitelka ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské 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 obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou 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. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ 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 § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou 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 bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

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

Ve Zlíně
25.2.2011

Hejbl, Tomáš
.....

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 nevydělčně 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 též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení 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, užije-li nikoli 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). *Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.*

(2) *Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít 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 výdělků 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 přihlédne k výši výdělků dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.*

ABSTRAKT

Cílem této bakalářské práce v teoretické části je zmapovat dostupné prostředky sladování rodinného a pracovního života. Zabývá se také současnými trendy vývoje rodin s dětmi, genderovými stereotypy a postavením ženy a muže v rodině v souvislosti s jejich prací. V praktické části mapují formou dotazníku, nakolik jsou v praxi rodiči využívány prostředky pro lepší harmonizaci rodiny a práce a formou rozhovoru zjišťují rodinné strategie v oblasti sladování rodinného a pracovního života.

Klíčová slova: rodina, práce, gender, mužská role, ženská role, pracující rodiče, sladování rodinného a pracovního života.

ABSTRACT

The aim of this work in the theoretical part is to map available resources of work – family balance. It also discusses current trends in families with children, gender stereotypes and the status of women and men in the family in connection with their work. The practical part describes by a form of a questionnaire, which means parents use in practice to better harmonize family and work. The family strategies for work – family balance are found through interviews.

Keywords: family, work, gender, male roles, female roles, working parents, work – family balance.

Děkuji paní Mgr. Jarmile Šťastné, za cenné rady, připomínky a celkové odborné vedení mé bakalářské práce. Dále děkuji celé své rodině za podporu během mého studia, díky nim se mi dařilo sladovat studijní a rodinné povinnosti.

Motto: *„Překážky jsou příšerné věci, které vidíš, když odtrhneš oči od svého cíle“.*

Henry Ford

OBSAH

ÚVOD.....	10
I TEORETICKÁ ČÁST	11
1 VÝZNAM RODINY	12
1.1 PROMĚNA RODINY V ČASE.....	12
1.2 DILEMA SOUČASNÉ RODINY.....	13
1.3 ŽENA, SPOLEČNOST A MATEŘSTVÍ	15
1.4 MUŽ, SPOLEČNOST A OTCOVSTVÍ.....	16
1.5 HODNOTA DĚTÍ.....	18
2 GENDER.....	19
2.1 GENDEROVÉ STEREOTYPY	19
2.2 GENDEROVÁ SOCIALIZACE	19
2.3 GENDEROVÁ IDENTITA	20
2.4 GENDEROVÉ ROZDĚLENÍ ROLÍ	20
3 RODINA ZAMĚSTNANÝCH RODIČŮ	21
3.1 DĚLBA ROLÍ A ROVNOST V RODINĚ S DĚTMI.....	21
3.1.1 Dělba rolí a zastupitelnost v domácích pracích.....	22
3.1.2 Dělba rolí a zastupitelnost v péči o děti	24
3.2 RODIČOVSTVÍ A ZAMĚSTNÁNÍ.....	25
3.2.1 Význam práce.....	26
3.2.2 Dvoukariérová manželství.....	27
3.3 ŽENA A PRÁCE	27
3.3.1 Teorie preferencí žen.....	28
3.3.2 Socioekonomické změny ovlivňující chování žen	28
3.4 PLATOVÁ DIFERENCE MEZI MUŽI A ŽENAMI	29
3.5 NÁKLADY ZTRACENÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ	30
3.6 POCIT VINY.....	30
4 OPATŘENÍ KE SLADĚNÍ RODINY A PRÁCE.....	32
4.1 STRATEGIE STÁTU	32
4.1.1 Současné vlivy.....	33
4.1.2 Mateřská dovolená	33
4.1.3 Rodičovská dovolená	34
4.1.4 Převedení na jinou práci.....	36
4.1.5 Úprava pracovní doby	36
4.1.6 Dny pracovního volna	37
4.1.7 Daňové úlevy.....	37
4.1.8 Jesle, mateřské školy	38
4.1.9 Školní družiny	39

4.2	STRATEGIE ZAMĚSTNAVATELŮ	39
4.2.1	Nedodržování ze strany zaměstnavatelů	40
4.2.2	Firemní školka.....	41
4.2.3	Flexibilní pracovní doba	42
4.2.4	Domov jako pracovní prostředí.....	42
4.3	STRATEGIE RODIN.....	43
4.3.1	Placená služba - úklid domácnosti	44
4.3.2	Péče o děti v soukromém a občanském sektoru	44
4.4	MOŽNÁ DOPORUČENÍ K USNADNĚNÍ HARMONIZACE PRÁCE A RODINY	45
II	PRAKTICKÁ ČÁST	46
5	PROJEKT VÝZKUMU	47
5.1	FORMULACE VÝZKUMNÉHO PROBLÉMU.....	47
5.2	STANOVENÍ VÝZKUMNÉHO CÍLE	47
5.3	STANOVENÍ VÝZKUMNÝCH OTÁZEK.....	47
5.4	VÝZKUMNÝ SOUBOR	48
5.5	POUŽITÉ METODY VÝZKUMU	48
5.6	METODY SBĚRU DAT - KVANTITATIVNÍ VÝZKUM	49
5.6.1	Design dotazníku.....	50
5.6.2	Předvýzkum.....	51
5.7	METODY SBĚRU DAT - KVALITATIVNÍ VÝZKUM.....	51
5.8	ZPŮSOB VYHODNOCENÍ DAT	52
5.9	VÝSLEDKY KVANTITATIVNÍHO VÝZKUMU A JEJICH INTERPRETACE.....	52
5.10	ZODPOVĚZENÍ VÝZKUMNÝCH OTÁZEK KVANTITATIVNÍHO VÝZKUMU	74
5.11	ANALÝZA KVALITATIVNÍHO VÝZKUMU.....	75
5.12	ZODPOVĚZENÍ VÝZKUMNÝCH OTÁZEK KVALITATIVNÍHO VÝZKUMU	79
5.13	DOPORUČENÍ PRO PRAXI.....	80
	ZÁVĚR	82
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	84
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	88
	SEZNAM GRAFŮ	89
	SEZNAM TABULEK.....	90
	SEZNAM PŘÍLOH.....	91

ÚVOD

V období polistopadových změn roku 1989 se v České republice radikálně změnilo chování i myšlení lidí ve všech sférách společenského, kulturního i soukromého života. Změnami byla nejvíce zasažena podoba rodiny, jež se neustále vyvíjí a mění, hledá nové modely. Rodina je místem, kde prožíváme první sociální interakce, dostává se nám více či méně podnětného prostředí a měli bychom získat bezpečné místo k rozvoji. To vše spolu s vlivem dědičnosti, výchovou a kultivovaností rodinného prostředí přináší dětem pevný životní základ. Tento vklad si odnášíme do dospělosti, mezilidských a partnerských vztahů, svých nových rodin a zaměstnání. V rodině se podvědomě učíme tzv. ženským a mužským rolím, přijímáme je za sobě vlastní a v životě dále aplikujeme. Spolu se změnami forem, modelů a funkcí rodin se významně mění právě role ženy a muže jak ve společnosti, tak jejich role v současné rodině. Nemění se však jen role rodičů, obrovským skokem došlo ke změnám postavení a vnímání dítěte samotného.

Nakolik a jakým způsobem ovlivňuje zátěž profesního života rodinné fungování? Jaké možnosti sladování rodinného života s životem pracovním dnes muž a žena mají a nakolik je využívají? Znamená v současnosti narození dítěte stále nutnost rezignovat na svůj profesní život či osobní zájmy žen nebo tuto otázku řeší i muži - otcové? Těmito otázkami se zabývám jak v teoretické, tak praktické části práce. Pro obsáhlost této problematiky jsem se zaměřila pouze na sladování v rodinách s oběma rodiči, přesto je třeba uvést poměrně široké spektrum témat, abych docílila teoretického podkladu pro část praktickou. Cílem smíšeného průzkumu v praktické části je následně ověřit, jaké rozdělení rolí v rodině funguje, v souvislosti se zaměstnaností obou rodičů, jaké problémy a omezení rodiče v těchto oblastech vnímají a jakých prostředků k lepšímu sladování rodiny a práce využívají.

Můj zájem daným tématem vychází zejména z vlastní situace, kdy jako matka dvou předškolních dětí tuto problematiku denně řeším, stejně jako rodiče v mém blízkém okolí, a hledám vhodné cesty k efektivnímu skloubení rodiny, práce a v této době i studia. Své zkušenosti a znalosti jsem rozvinula účastí v kurzu „Rodina a profese – dvě strany téže mince“, pořádaným Centrem pro rodinu Zlín o. s. probíhající v měsících březnu až květnu 2010.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 VÝZNAM RODINY

Rodina je základním kapitálem každé společnosti, přirozeným prostředím k rozvoji osobnosti a místem k předávání životních hodnot, lze ji sice uměle nahradit, ale v žádném případě ji nelze nahradit plnohodnotně. To jsou základní myšlenky prolínající a obměňující se v mnohých definicích rodiny.

Rodinu lze podle Klapilové (2000), vymezit jako malou, primární a neformální sociální skupinu, v níž jsou jedinci spojeni pokrevními, manželskými, ale i adoptivními vztahy.

„Rodina je základní sociální skupinou, je spojena výlučností svých vztahů, soužitím, sdílením přítomnosti, společné aktivity, ale i očekáváním a plánováním společné budoucnosti“, tuto obsahově mi nejbližší definici uvádí Matějček (In Vágnerová, 2007, s. 93).

Rodina jako první model společnosti, se kterým se dítě setkává, předurčuje podle Matouška (1997) jeho osobní vývoj, orientuje dítě na určité hodnoty, platné v dané rodině, vystavuje ho určitým konfliktům, poskytuje podporu, tzn., předává dítěti sociální dovednosti. Rodina je těžko postradatelnou institucí pro děti, ale i pro dospělé. Mít stálého partnera a děti, jsou stále platnými předními hodnotami lidského života. Životem v rodině docházíme k naplnění smysluplnosti své existence, díky svým dětem prožíváme znovu své dětství a i díky soužití s životním partnerem, rozšiřujeme své sociální role dospělého člověka, přičemž naše psychická pohoda na vlastní rodině neoddělitelně závisí.

1.1 Proměna rodiny v čase

Podle všech předpokladů existovala rodina již v době kamenné (Matoušek, 1997), přičemž v pravěku existoval kult ženského principu, tedy matriarchát. Potvrzuje to i Zoja (2005), který uvádí, že obrazem předhistorického, mimohistorického a snad i mýtického světa je Velká matka. Kultura žen byla postupně oslabena vlivem kultury mužské agresivní a válečnické a ve starověku byla rodina již jednoznačně patriarchální. Ve středověku trvá vedoucí postavení muže, podřízená role ženy, vysoká oddělenost jejich rolí a necitelnost vůči dětem (Matoušek, 1997).

V dobách, kdy byla rodina autonomním hospodářským společenstvím, žije širší příbuzenstvo včetně čeládky pod jednou střechou, rodina je zcela či téměř soběstačná, odkázaná na rodinnou solidaritu a vzájemnou pomoc. Výchova a vzdělávání dětí

se uskutečňuje v domácím prostředí při běžných denních činnostech a těžká práce buď na statku či při řemeslné výrobě vyžaduje „silnou ruku“ otce rodiny, který předává své řemeslo či statek dále svým dětem. Jelikož je lidská paměť dlouhá a člověk rád následuje zažitě tradiční chování, přetrvávají tyto prvky muže živitele a ochránce a ženy pečovatelky až do dnešní doby, avšak nutno říci, že se již nezakládá na skutečné potřebě.

Novověká industrializace, která přenesla pracovní místo z rodiny do továrny, zaměstnala v průmyslu i ženy, někdy i děti. Pro ženu se pak stala domácí práce přítěží, která neměla na trhu práce žádnou hodnotu a ženu izolovala od společnosti, docházelo tak v rodinách k napětí a velké pracovní vytížení žen vedlo i k tlaku ženských hnutí za zrovnoprávnění žen, jak uvádí Matoušek (1997). Zoja (2005) udává, že západní kultura vnesla globalizací patriarchát do celého světa.

Děti jsou vzdělávány ve výchovně vzdělávacích institucích, zavádí se síť sociálního zabezpečení, stát se tedy začíná podílet na funkcích rodiny. Rodina se již neorientuje na zabezpečení rodičů ve stáří a nemoci, v tomto ohledu spoléhá na stát, ale spíše na blaho svých dětí. Svět rodiny se odděluje od světa profese, vzniká tím svět vztahů a svět výkonů. S nástupem průmyslové výroby se také začal vyvíjet pracovní – právní vztah. Od počátku 20. století dochází k individualizaci rodiny, od velkorodiny dochází k posunu, k rodině nukleární.

„Ačkoliv se konzumerismus rozšířil v české společnosti daleko dříve než po roce 1989, konzumní hodnoty byly v té době v souladu s rodinným životem a hodnotami. Po roce 1989 se tento soulad začal měnit ve vzájemně konkurující hodnoty“ (Sobotka in Hašková, 2009, s. 25). V současnosti je nejtypičtější rodinou rodina se dvěma živiteli, kde oba partneři pracují za mzdu a dále pak rodina s jedním rodičem - samoživitelem, rodina, jejíž chod zabezpečuje pouze jedna dospělá osoba. Do kategorie „jiných rodinných domácností“ potom řadíme mj. soužití nesezdaných párů (Renzetti, Curran, 2005).

1.2 Dilema současné rodiny

Jak již bylo zmíněno v předchozí kapitole, zažitě tradiční chování a stereotypní dělení rolí, využívané ještě i v dnešní rodině, naráží na to, že již nemají pro rodinu význam, ba jsou efektivnímu fungování dnešní rodiny zaměstnaných rodičů spíše přítěží.

Rodina se definuje především emoční podporou, kterou svým členům poskytuje. Proměny rodiny od šedesátých let 20. století přináší snížení sňatečnosti a zvýšení počtu nesezdaných soužití, nárůst počtu rozchodů a rozvodů, nárůst neúplných rodin, snížení počtu porodů, nárůst mimomanželských porodů a nárůst námezdní práce žen, zejména matek a párů, kde jsou zaměstnáni oba, jak De Singly (1999) uvádí. Špatenková (2006) upozorňuje, že v České republice končí rozvodem každé třetí manželství.

V důsledku toho, že se v naší zemi nemohlo vlivem komunismu naplno rozvinout emancipační hnutí, jsou u nás rozdíly ve vzájemném očekávání žen a mužů v rámci rodiny podle Matouška (1997), patrně větší než v zemích západních, nezatížených komunistickou minulostí. Mezi typický příklad novodobého problému po pádu komunistického režimu v roce 1989, řadí autor krizi v rodině muže, který začal podnikat. Ten svou absenci rodině vynahrazuje financemi, v opačném případě nejsou potřeby rodiny uspokojeny ani finančně a často zakládá s mladší partnerkou novou rodinu. Další problém může nastat, když žena, v rozporu s patriarchálním uspořádáním společnosti, dosáhne vyššího postavení a příjmu než muž. Nové konflikty vznikly také v rodinách, kde se podnikalo společně, a v neposlední řadě vyvstal problém v případě, že jsou na společenském vzestupu oba manželé, tedy v dvoukariérových manželstvích, kde bylo najednou nutno řešit kdo a v jaké míře zastane práci v domácnosti a zejména v péči o děti.

Nadále dochází k proměnám rolí v rodině a zejména na poli sociální politiky je třeba počítat se stále menší podporou, jak uvádí Čermáková (In Čermáková et al., 2002b). Autorka z velkého množství dílčích změn vybírá tři zásadní, které život v rodině bezprostředně ovlivňují:

- zavržení paternalistického modelu a příklon k mixu liberálních a sociálně demokratických principů ve vazbě na rodinu,
- přesto, že rodina byla definována jako hlavní subjekt sociální politiky, bylo mnoho činností a odpovědností ze státu převedeno opět na rodinu. To však předpokládá nové pojetí rodinné solidarity, vzájemné podpory, ochrany a odpovědnosti za jednotlivé členy rodiny, kterým mnoho rodin není schopno v současné době, za současných podmínek vysoké nezaměstnanosti a napjatosti rodinného rozpočtu, dostát,
- ponechání některých sociálních nástrojů, které mají přímý dopad na rodinu, v rukou státu, což sebou přináší závislost rodiny na politické odpovědnosti

či neodpovědnosti. Jsou jimi např. neuvolnění trhu s byty, rozhodování v oblasti státních podpor bydlení, porodnosti aj.

Čermáková (In Čermáková et al., 2002b) upozorňuje, že reforma sociálního systému se zaměřuje na to, aby dopady ekonomické reformy a zavedení tržní společnosti nezpůsobily sociální krizi či výrazný nárůst chudoby, ale bohužel chybí politická vůle a finance k tomu, aby se definovaly a řešily potřeby rodin, v nichž oba partneři pracují a současně se starají o děti.

1.3 Žena, společnost a mateřství

Současné ženy začaly považovat za důležité i své vzdělání, zájmy a vlastní kariéru. Ne každou ženu její mateřství zcela naplňuje a hledá vhodné prostředky, jak se prosadit i na poli práce a jak vhodně propojit svět rodiny se světem pracovním. Žena však ještě stále bojuje s vlastními pocity, se zažitými stereotypy, jež posiluje reakce společnosti na tento jev. Často také překonává bariéru pracovní diskriminace a smiřuje se s realitou nižších platů, než je tomu u mužů. Tomuto faktu bude ještě později věnována pozornost.

Čermáková (In Čermáková et al., 2002b) upozorňuje, že společnost a socializační mechanismy nutily ženám představu, že jejich význam jako lidské bytosti je dosažen teprve tehdy, když se vdají, porodí a vychovávají děti, zajistí potřeby rodiny, manžela a obstarají domácnost. Přesto, že se ženy začaly prosazovat na trhu placené práce, politické režimy se střídaly, porodnost klesala, na tomto vzorci se nic podstatného neměnilo. Důvodem je skutečnost, jak uvádí Možný (2008), že od nepaměti spoutává ženu její reprodukční funkce.

Změna však nastala příchodem dostupné a spolehlivé antikoncepce, která ženám přinesla moc nad vlastní plodností. „**V minulosti byla rodina ženským údělem, dnes může být její volbou**“ (Pringleová in Možný, 2008, s. 194). Pokud se žena rozhodne nemít děti, je to v pořádku, pokud je to její volba, ale zároveň je žena plně odpovědná za potencionální problémy, které jí a jejímu okolí její rozhodnutí může přinést (Zábrodská, 2009).

Volba mezi mateřstvím a prací či kariérou, nebo volba jejich propojení, volba vhodné doby k mateřství, to vše přináší dilema v životě ženy a jak je zmíněno výše i velkou zodpovědnost. V době neustále klesající porodnosti je takové rozhodnutí nejen osobní

záležitostí dané ženy, páru či rodiny, ale má a ještě bude mít v budoucnu velké dopady na chod celé společnosti.

Podle Ruddické koncepce mateřství (In Hanáková, Heczková, Kalivodová, 2006), chápeme matku jako osobu, která významnou část svého pracovního života věnuje péči o děti, přebírá zodpovědnost za jejich bezpečí, rozvoj a socializaci a jak uvádí Kiczková (In Hanáková, Heczková, Kalivodová, 2006), může být touto osobou stejně tak dobře jako žena i muž. Ruddická ve své teorii odmítá nadřazenost ženy, její předurčenost a prioritu v péči o děti odvozovat z biologických předpokladů a rozdílů. To, že je mateřství doménou žen přináší z historie zažitý kulturní konstrukt. Jak už bylo ale uvedeno, v dnešní době odmítají mateřství jako jedinou správnou cestu seberealizace, stejně jako stále více mužů projevují chuť a potřebu péče o své děti a přebírá na sebe úlohy, které v době ještě jejich otců náležely pouze ženám. Podle sociálního konstruktů však je **otcovství záměrem a volbou muže a mateřství přírodně-biologická danost**.

1.4 Muž, společnost a otcovství

Muž lovec, ochránce rodiny a živitel je stereotyp silně zakořeněný ve společnosti. V dnešní době již ne vždy a ne všechny funkce, vlastnosti, způsoby a představy o tradičním chování mužů, jsou stále platné.

Muž je podle Šmídové (In Mareš, Potočný eds., 2003) prezentován jako vzdělaný, silný a nezávislý. Při rozlišení rodičů je otec stereotypně vnímán jako naprosto odlišný od matky, dokonce že by měl disponovat odlišnými vlastnostmi než matka. V mužích je už jako v malých dětech potlačována emocionalita s tím, že např. muži přece nepláčou, takovéto projevy jsou potom pro ně nepřipustné i v dospělosti, kdy je od nich vyžadují jejich partnerky, jak zmiňuje Gjuričová (In Šmídová in Mareš, Potočný eds., 2003).

Šťastná (In Šmídová in Mareš, Potočný eds., 2003) popisuje konvenčního muže takto:

- Usiluje o výkon, je ambiciózní, má sklon k agresivitě, jeho cílem je úspěch.
- Klade důraz na samostatnost a soběstačnost.
- Je aktivní, disponuje autoritou, vyrovnaný a dominantní v mezilidských vztazích.
- Vědomě se vyhýbá ženskému chování a pěstuje v sobě neschopnost ke všem „ženským aktivitám“.

Jak už bylo zmíněno, ženy v dnešní době tyto rysy přebírají a je žádoucí a také se to děje, že muži upouštějí od striktního dodržování posledního bodu, což je nezbytné pro bezkonfliktní rodinné fungování zaměstnaných partnerů.

K významu otcovství se vhodně vyjádřil např. Matoušek (1997, s. 13): „Člověk patří mezi biologické druhy s vysokou otcovskou investicí do výchovy potomstva.“ Biologicky je účast otce na výchově výhodná zejména proto, že lidské mládě se rodí nevyzrálé a období jeho dospívání je v porovnání s jinými mláďaty dlouhé.

Otcovská láska novověku byla aktem svobodné volby muže, muž musel po narození dítěte aktivně projevovat svou vůli stát se otcem, jak uvádí Zoja (2005), i odtud také pramení následné genderové rozdělení rolí v rodině při péči o děti. S postupující industrializací dítě o svého otce přichází, kdy za dne otce pohlíží továrna a v noci ubytovna poblíž místa pracoviště. V průběhu 19. století se tedy otcové vzdalovali od domova a světové války tyto ztráty opakovaly. Ve výchově dětí má tendenci nahradit otce moderní stát, materiální povinnosti přebírá matka. Burggesová (2004) podotýká, že o úlohu vychovatele se dělila matka s profesionály, kterými však byly většinou také ženy. Odstup otce od svých dětí byl v minulosti způsoben i kulturním tlakem, jak uvádí antropoložka Meadová (In Burggesová, 2004), společnost se obávala, že jakmile se otcové sblíží se svými dětmi, nebudou se toho chtít vzdát. Díky emocionálnímu i fyzickému odstupu do té doby mohli vykonávat i vyčerpávající a degradující práce a i v mírových dobách žili ve stálé připravenosti k boji.

Během posledních pár generací se vše změnilo, otcové se opět přibližují svým dětem. 20. století přineslo sociální proměny rodičovských rolí, které se stále více vyrovnávají, stejně jako se vyrovnaly možnosti synů a dcer jak uvádí Zoja (2005). Ke změnám v rolích muže však dochází jen pozvolna a „noví otcové“ pečující o děti a podílející se na chodu domácnosti, se vyskytují jen poskrovnu a z těchto důvodů je společnost stále odsuzuje, jak dodává Burggesová (2004). Přitom výsledkem různých průzkumů chování otců pečující o děti je zjištění, jak dále Burggesová uvádí, že s dětmi jedná stejným způsobem jako matky, mají jen poněkud volnější vztah k úklidu, mytí dětí, oblékání apod. Rodičovské styly tedy nejsou determinovány pohlavím ani množstvím času, které s dětmi trávíme, ale situací, a rozdíly vznikají na základě stupně zodpovědnosti, kterou neseme za jejich každodenní život. Toto zjištění potvrzuje Rudické koncepci mateřství, zmíněnou v předchozí kapitole.

1.5 Hodnota dětí

Ne nadarmo se 20. století a následně i století 21. považuje za období dítěte. Ještě nikdy v lidské historii neměly děti takové postavení a význam pro společnost a rodinu. Přesto, že se rodiče podřizují svým dětem jako nikdy dříve, současně řeší finanční nákladnost zabezpečení dětských potřeb, což většinou nelze jinak, než velkou časovou náročností svého zaměstnání, paradoxně se pak dětem často dostává jen bohatého materiálního zabezpečení a o své rodiče „přicházejí“. Takový rodič trpí časovou chudobou v souvislosti se svou rodinou, se svými dětmi.

Pokud nahlédneme do historie postavení dítěte, dozvíme se, že v podmínkách, kdy děti představovaly pro své rodiče od útlého věku pracovní sílu a také zdroj materiálního zabezpečení ve stáří, měly pro své rodiče tzv. instrumentální hodnotu, byly tedy instrumentem k naplnění různých cílů (Hašková, 2009). Pokud lidé mají děti nadále i v současných podmínkách, musí podle Friedmana et al. (In Hašková, 2009) rodičovstvím dosahovat „statku, který je hodnotný sám o sobě.“ Ekonomická (instrumentální) hodnota dítěte tedy klesala spolu se zákazem dětské práce, ustanovením povinné školní docházky, oddělením světa práce a domova, vznikem důchodových systémů, ale jeho neinstrumentální (imanentní) hodnota v období modernity vzrostla. Motivací pro plození dětí se v českém prostředí zabýval např. Mareš (In Hašková, 2009), z jehož závěrů vyplývá, že české ženy upřednostňují před materiálním prospěchem emocionální užitek z dítěte, osobnostní růst, pocit lásky, štěstí a sebenaplnění, sdílení jedinečného vztahu se svým dítětem, vyjádření kontinuity života, ale i zdroj zábavy a potvrzení vztahů v rodině.

Rodinné trendy druhé poloviny 20. století mění hodnotu dítěte, z pracovní síly se dítě stává smyslem života, přístup rodičů k dětem se mění i proto, že jsou stále vzdělanější po psychologické i pedagogické stránce. Vzhledem k prodlužující se délce života, se doba vyhrazená péči o děti v rodině zkracuje, je však v mnohém klíčová a určující další profesní dráhu rodičů, zejména pak matek. Mění se také výchovné hodnoty, kdy je kladen stále větší důraz na úspěšnost. Výchova dětí v rodině je bohužel společností vnímána jako práce neproduktivní, stejně tak jako péče o domácnost.

2 GENDER

Tento relativně nový pojem, zprvu spojovaný zejména s feministickým hnutím, zdomácněl i v naší společnosti a napomáhá nám vysvětlovat stereotypní vnímání mužů a žen a jejich rolí v rodině a společnosti vůbec. Gender, genderové role, stereotypy, identita, vliv genderu na mnohé stránky života naší společnosti, zejména na rovnost rolí a sladování rodinného a pracovního života, to jsou témata, jimž se věnují mnohé výzkumy dnešních dní. Pro pochopení současných společenských jevů, je totiž třeba pochopit i vnímání ženské a mužské role ve společnosti. Veškerá genderová témata u nás řeší např. Gender studies o. p. s.

Pojem gender lze vysvětlit jako soubor určitých daných představ, předpokladů, které vztahujeme jako jednotlivci, ale i celá společnost k lidskému pohlaví, jako biologické danosti a to bez ohledu na osobnost člověka. Tento pojem, užívaný od druhé poloviny 20. století lze chápat, jako označení uměle, respektive kulturně vytvořených rozdílů mezi muži a ženami a jejich obrazem ve společnosti. Rozdíly nejsou univerzální, stejně tak, jako je rozdílná kultura společností a doba, kterou společnost prochází, tak jsou rozdílné i genderové rozdíly (Kimplová, 2008).

2.1 Genderové stereotypy

Zjednodušující popisy toho, jak má vypadat „maskulinní muž“ nebo „feminní žena“ nazýváme, jak uvádí Renzetti, Curran (2005), genderové stereotypy. Tyto stereotypy předpokládají, že nositeli daných charakteristik jsou všichni příslušníci pohlaví. Přičemž k podobnému rozlišování nedochází jen v komunikaci mezi jedinci, ale i na strukturální úrovni společnosti, jsou zakotveny v institucích, jako jsou politický a vzdělávací systém, hospodářství, náboženství a v neposlední řadě mimo jiné i rodinné uspořádání.

Stereotypy, které naše jednání ovlivňují, většinou nerozeznáváme, jejich působení je neuvědomělé a nekontrolované, jak uvádí Šmídová (In Mareš, Potočný eds., 2003).

2.2 Genderová socializace

Podle výzkumů, jež uvádí Renzetti, Curran (2005), už dvouleté děti si jsou vědomi vlastního genderu. Jednou z teorií této skutečnosti je např. teorie psychoanalytická (jejím průkopníkem je Sigmund Freud), dochází k **identifikaci**, kdy dítě nevědomky přebírá

vzorce chování od svého rodiče stejného pohlaví. Teorie sociálního učení (představitel Bandura) přináší další myšlenky, jako například **posilování** a **modelování**. Tento fakt funguje na principu pochvaly, odměny, trestu či napomenutí. Naproti tomu kognitivně vývojové teorie, jejichž představiteli jsou např. Piaget a Kohlberg, uvádí, že děti se učí genderu a jeho stereotypům v rámci svých snah nalézt řád v sociálním světě a v souladu s nimi si vytvářejí představu o vlastním já.

2.3 Genderová identita

Jak uvádí Zábrodská (2009), identita je pro nás něco, co se dotýká přímo podstaty nás samých. Je vyjádřením toho, kým skutečně a trvale jsme a čím se odlišujeme od ostatních. Jako je identita naším vlastnictvím, je však i naším břemenem. Genderová identita je pak založena na faktu příslušnosti k ženskému nebo mužskému pohlaví. „Naše genderová identita by měla být koherentní a stabilní, měli bychom mít jasno v tom, kým jako žena nebo muž jsme, a toto vědění by se nemělo ze dne na den měnit, pouze se s průběhem života rozvíjet“ (Zábrodská, 2009, s. 10).

2.4 Genderové rozdělení rolí

V české společnosti se genderové rozdělení rolí projevuje zejména v domácnosti a na trhu práce, jak uvádí Křížková (In Čermáková et al, 2002b). Podle Haškové (In Čermáková et al., 2002b), jsou tyto dvě oblasti provázány prostřednictvím gender kontraktu, z kterého vychází představy o daných rolích, ženy jako pečující o domácnost a muži jako schopnější a výkonnější na pracovním trhu. Přesto, že tradičně mužské práce postupně mizí, tito muži se ujímají některých činností vykonávaných ženou jen nárazově a ženám tak neubývá jejich zátěž v domácnosti. Ze sociologických výzkumů hodnot a postojů současné mladé generace však vyplývá, jak uvádí Křížková (In Čermáková et al., 2002b), že jsou mladí stále více přístupní a připraveni do budoucna vcelku rovnoprávnému rozdělení rolí v domácnosti.

3 RODINA ZAMĚSTNANÝCH RODIČŮ

Rodina zaměstnaných rodičů je v dnešní době rodinou v časovém shonu, rodinou s potřebou vhodně zvolených strategií k úspěšnému skloubení světa rodiny a světa práce. Taková rodina, respektive rodiče musí být schopni dohody, musí respektovat své potřeby navzájem, být tolerantní a vycházet si vstříc a musí úspěšně ovládat „time management“, neboli efektivně plánovat čas svůj a čas celé své rodiny. Jestliže jeden z partnerů v tomto směru nefunguje nebo není ochoten podílet se na „práci“ na své rodině, dochází k nadměrné zátěži druhého rodiče, stresovým stavům a pocitům frustrace. To se potom odráží jak na fungování celé rodiny, ale i na pracovním výkonu nadměrně zatíženého rodiče, nemluvě o jeho naprostém nedostatku volného času a možnosti relaxace. Do velmi těžké situace se potom dostává rodič samoživitel, v našich poměrech je jím nejčastěji žena, která navíc ještě musí čelit realitě nižšího platu než je tomu u mužů. I v případě fungující úplné rodiny je totiž sladění rodiny a práce velkou zátěžovou situací a je účelné využívat různých prorodinných opatření či úprav pracovní doby, jež zaštiťuje zaměstnavatel či stát. Právě těmto napomáhajícím opatřením bude věnována pozornost jak v kapitole 4, ale zejména v praktické části bakalářské práce.

„Muž dnes žije v rodině ženy – a ta je nespokojená“ (Možný in Šmídová in Mareš, Potočný eds., 2003, s. 164).

Dále se pozornost této práce zaměří i na dělení rolí v rodině a v praktické části práce dojde k ověření Možného výroku o nespokojenosti ženy v rodině.

3.1 Dělení rolí a rovnost v rodině s dětmi

Pojem role se v odborném jazyce týká vztahu mezi jednotlivcem a společenským řádem, příkladem je naplnění definovaných očekávání spojených s určitou společenskou pozicí (Gjuričová, Kubička, 2003).

V dvoukariérových rodinách panuje uspořádání, které popisuje model Hochschildové (In Šmídová in Mareš, Potočný, 2003). Škálu partnerských vztahů popisuje od modelu **tradičního**, tzn. jasné vymezení mužských a ženských prací v domácnosti a absence zastupitelnosti, přes model **přechodový**, kdy v některých činnostech se muž a žena vzájemně zastoupí, v podstatě se ale drží tradičního dělení rolí, až po model **moderní** (egalitářský), kdy oba partneři pracují a zodpovědnost za domácnost nesou rovným dílem.

Beavers (In Matoušek, 1997) podobně dělí rodiny na **adekvátní rodinu**, kdy dochází ke zřetelnému oddělování mužské a ženské role. Muž je velmi pracovně vytížen, má více společenských kontaktů než žena, rodinu materiálně zabezpečuje. Žena se věnuje zejména domácím záležitostem, cítí se přetížena, unavená. A **rodinu optimální**, kde se manželé ve svých rolích dokážou pružněji zastupovat, sdílejí i více společných zájmů. V obou typech těchto funkčních rodin jsou prioritou zájmy dětí, jak dodává Matoušek.

3.1.1 Dělbá rolí a zastupitelnost v domácích pracích

Z historie víme, že každá společnost uznává nějaký způsob dělení prací na mužské a ženské. Přitom, co v jedné společnosti může být typicky ženská práce, je v jiné společnosti vnímáno jako práce mužská a opačně (Matoušek, 1997). Trend sblížení těchto rolí nastartoval feminismus, který bojuje za rovná práva mezi osobami různého pohlaví. V současné době se však ženy odklání od feministicky ražených rovných práv, jako jsou například plný pracovní úvazek.

Podle výzkumu Sheltona a Johna (In Renzetti, Curran, 2005), tráví domácími pracemi manželky až pětkrát více času než manželé. Pokud by taková dělbá práce existovala v tradiční rodině, nejevil by se tento fakt nespravedlivým. Takto však dnes funguje jen velmi malé procento párů. Muž obvykle vyjadřuje ochotu ženě s domácími pracemi „pomoci“, přesto i v soužití, kde jsou zaměstnáni oba partneři, je mezi muži, ale i ženami, rozšířeno přesvědčení, že domácí práce jsou záležitostí převážně ženskou, ať už jsou na čas ženy kladeny jakékoli další nároky (Shelton, Wilkie in Renzetti, Curran, 2005). Zaměstnané ženy tak po příchodu domů čeká „druhá směna“, tentokrát neplacená, jak uvádí socioložka Arlie Hochschild (In Renzetti, Curran, 2005).

Už význam spojení slov, že by muž chtěl s domácími pracemi pomoci, vypovídá o jasném pohledu na domácí práce jako ženskou záležitost. Často neslycháme, že se v rodině o tuto povinnost dělí rovným dílem, ale že muž ženě s prací v domácnosti „pomáhá“. Význam tohoto spojení potom navazuje pocit, jakoby muž, který ženě v domácnosti „pomáhá“ či jí „pomáhá“ s dětmi, byl v domácnosti vlastně na návštěvě, chod domácnosti se jej netýkal, přesto se rozhodl „pomoci“. Spojení „pomoci“ s dětmi ve výsledku vyznívá ještě hůře, když si uvědomíme, že nahrazuje slovo „výchova“.

Renzetti, Curran (2005), navíc uvádějí, že jak široká společnost, tak ani samotné ženy domácí práci nepovažují za práci skutečnou, přesto, že je společensky i ekonomicky

nezbytná. Důvody, které můžeme za tímto jevem podle nich hledat, spočívají např. v tom, že: „práce pro domácnost není specializovaná“, podle některých odhadů zahrnuje až osmdesát různých činností. Dále se tato práce „neustále opakuje“, v jistém slova smyslu „není nikdy hotová“, což je důsledkem toho, že principem domácích prací je výroba pro okamžitou spotřebu. Dále takováto práce postrádá pevně stanovenou pracovní dobu, je uzavřena v soukromí, na rozdíl od veřejně viditelné placené práce. Dalším důležitým faktorem je, že se mísí s láskou a starostí o druhého a zřejmě hlavním důvodem, proč nepovažujeme práci pro domácnost za práci „skutečnou“ je fakt, že je „neplacená“.

Novodobá společnost a rodiny jsou opravdu zaměřené konzumně, kde je úspěšný a úctyhodný jen ten, kdo vydělává, míra obdivu je pak měřena výší výdělku. Podle výše výdělku se odvozuje status jedince. Generace lidí v důchodovém věku, je pro mladé často nepotřebná, postrádají úctu k nim z důvodu, že nejsou ekonomicky činní a podobně je nahlíženo na ženy, které jsou na rodičovské dovolené, a ženy v domácnosti, jejichž „jedinou“ starostí je péče o děti a domácnost. Přesto se domnívám, že jedním z hlavních důvodů tohoto jevu je skutečnost, že se tato práce zřetelně mísí s láskou a starostí o druhého. Pokud by ji vykonávala společnost poskytující služby pro domácnost, byla by uznána, jako práce, kterou je třeba zaplatit. Když však pečuje žena, příp. muž, konají tuto práci z lásky k dalším členům rodiny, k usnadnění a zpříjemnění jejich společného života a také z důvodu šetření financí.

Pokud se zaměříme na druh prací, které v domácnosti vykonáváme, zjistíme, že ženy zastávají většinu každodenních činností, potřebných k plynulému chodu rodiny, kterými jsou zejména úklid a vaření a muži spíše vykonávají práce, které je třeba udělat příležitostně. Tím je např. sekání trávy a drobné opravy v domácnosti. Přitom muži si zpravidla vybírají čas, kdy činnost vykonají a ženy jsou daleko více v časovém shonu, jelikož na jejich každodenní práci je závislý celý chod rodiny (Hochschild, Shelton in Renzetti, Curran, 2005).

Jak uvádí Haisová (2007, s. 5): „Zatímco stále ještě většina dnešních mužů dělá jen to, co chtějí, ženy dělají to, co musí být hotovo.“

Z rozsáhlého výzkumu Hochschildové (In Šmídová in Mareš, Potočný, 2003) v USA vyplynulo, že přestože se mnoho párů domnívá, že sdílí rodinné povinnosti, skutečnost je jiná. U mužů je typické, že nepomohou, dokud nejsou o pomoc požádáni a doufají,

že požádání ani nebudou nebo pokazí to, co dělají, čímž si zajistí, že pro příště již o pomoc žádání nebudou. Se zobecňováním, že muži nepomáhají v domácnosti proto, že tak nebyli vychováni Hochschildová nesouhlasí. Považuje to jen za racionalizaci vlastního chování a každé chování má své motivy, které je nutno objasnit. V mnohých dalších oblastech totiž dokáže být muž svůj, ačkoliv byl vychován jinak.

Zajímavostí určitě je, že podle Cowana a Ogdena (Renzetti, Curran, 2005) trávíme vedením domácnosti přibližně stejně času jako na konci 18. století. Jedním z možných důvodů je naše stoupající životní úroveň, naše očekávání ohledně pohodlí a čistoty domova, také naše domovy jsou větší, vlastnime více osobních věcí, jako příklad určitě postačí představa množství hraček pro dnešní děti. I přes veškerý technologický pokrok a moderní vymoženosti, jsou domácí práce časově i jinak náročná činnost.

Snaha a představy o rovnosti na poli domácích prací, velmi často naráží příchodem dětí do rodiny, jak zmiňuje Křížková (In Čermáková et al., 2002b). Děti pro rodinu představují zvýšenou finanční zátěž, což klade na jednoho z partnerů větší nároky na poli placené práce, většinou je jím muž a žena pak automaticky přebírá zodpovědnost za péči o děti a chod celé domácnosti. A po odchodu dětí z domácnosti se rodina však již jen velmi těžko navrácí k původnímu rovnoprávnějšímu rozdělení povinností, jak Křížková dodává.

3.1.2 Dělbba rolí a zastupitelnost v péči o děti

Stejně jako práci v domácnosti, věnují muži základní péči o dítě daleko méně času než ženy. Ve větší míře se muži dětem věnují zhruba ve věku od pěti do patnácti let a spíše než základní péči věnují čas rekreaci a vzdělávání (Snarey, Thompson a Walker in Renzetti, Curran, 2005).

Jak zjistil mimo jiné i Walzer (in Renzetti, Curran, 2005), i tam, kde muži uvádějí, že si povinnosti dělí se ženou rovnou měrou, svědčí jejich činy a slova o něčem jiném. Ženy musí vykonat i více „mentální práce“ související s výchovou dětí, tj. pamatují na různé věci, shánějí rady a muže musí o pomoc žádat a přesně jim říci, co mají vykonat, jak již bylo zmíněno výše a doloženo výzkumem Hochschildové.

Muži, kteří nejsou tolik zatíženi péčí o děti, staršího příbuzného a starostí o domácnost tak mohou věnovat daleko více času a energie své práci. Cenou za to však je společenská i citová vzdálenost od svých dětí, jak uvádí Renzetti a Curran (2005). Z mnoha

mezinárodních výzkumů vyplývá, že muži mají zájem se změnit, ale je jim poskytována jen velmi malá podpora společnosti ke změnám, jak uvádí Šmídová (In Mareš, Potočný eds., 2003).

V České republice upozorňuje na potřebu mužského slad'ování např. Liga otevřených mužů a otcovské roli se věnuje např. aktivita „Střídavka“, tj. střídavá péče o děti, jež se pokouší změnit pohled společnosti na výchovu dětí po rozvodu rodičů a nabourat zažitý standard, kdy o dítě po rozvodu pečuje pouze matka. Předpokladem úspěšnosti a vůbec možnosti střídavé péče je však třeba, aby děti během manželství opravdu „měly“ svého otce, tedy aby se jim i přes pracovní vytíženost věnoval, tak jako matka, aby sdíleli společné zážitky, zájmy a měli tak v budoucnu na co navázat.

3.2 Rodičovství a zaměstnání

Naše společnost je posedlá prací a na rodiče příliš ohledy nebere. Mnohé ženy tak musí bagatelizovat mateřství, aby obstály ve svém oboru, a současně se cítí být nuceny k zastírání práce, aby co nejvíce naplňovaly a fungovaly na poli představ o tradičním mateřství. Ačkoli většině žen přijde v určité fázi své kariéry nutné svou mateřskou identitu zastírat a umenšovat, aby tak předešly profesním nevýhodám, u mužů je tomu přesně opačně. Otec je pro svého zaměstnavatele, ale i okolí serióznějším a solidnějším, vyzrálým a pracujícím s větším pracovním nasazením, protože „musí živit svou rodinu“.

Rodičovství je velkým dilematem současné doby pro své nezastupitelné přínosy a současně velké oběti a omezení. K přínosům rodičovství řadí Sobotková (2007) na prvním místě „rozvoj vztahů“ a to jak ve vztahu k partnerovi, tak k okolí (např. s dalšími rodiči), dalším přínosem je „osobní naplnění“, přináší sebou i pocit osobní hodnoty, může se stát smyslem života, podle studie Gormlyové je dalším přínosem „pokračování rodu“, mezi další přínosy lze zařadit fakt, že rodičovství je velkou životní výzvou, zdrojem podnětů a jakousi známkou dospělosti. Ke známým obětem a nevýhodám rodičovství pak lze zařadit podle Sobotkové (2007) zpomalení kariéry matky, finanční znevýhodnění rodiny, omezení osobní svobody. Zanedbatelný není ani dopad na partnerské vztahy a podle dalších studií, např. Campbella et al., Michaelse aj. (In Sobotková, 2007) je dalším negativem fakt, že rodičovství je nezvratným rozhodnutím, některé páry se obávají, že by nebyli dobrými

rodiči anebo nechtějí přivést děti do dnešní doby, kdy jsme ohroženi vážnými globálními problémy.

Vzhledem ke stále stoupajícím nákladům na život rodiny a inflaci je třeba, jak uvádí Čermáková (In Čermáková et al., 2002b), aby do rodinného rozpočtu přispívali jak muž, tak i žena. Z dat, získaných v roce 2002 vyplývá, že „průměrná domácnost zaměstnanců s dětmi dosahuje pouze 60 % čistého peněžního příjmu na osobu domácnosti zaměstnanců bez dětí“ (Křížková in Čermáková et al., 2002b, s. 20).

Narůstá počet hodin strávených v práci a to u mužů i žen, což je v přímém rozporu s úspěšným sladováním pracovní a rodinné role, dodává Čermáková (In Čermáková et al., 2002b). Čeští muži pracují průměrně 43,1 hodin týdně a české ženy 39,4 hodiny, jak dodává Křížková (In Čermáková et al., 2002b). Z výzkumného šetření Proměny 2005 vyplynulo, jak uvádí Křížková, Vohlídalová (In Křížková et al., 2008), že až 90% párů (z řad manželů i nesezdaných) ve věku 25 – 54 let jsou oba ekonomicky aktivní. Partnerství s jedním ekonomicky aktivním členem rodiny, tvoří pouze 6,5% párů.

3.2.1 Význam práce

Práce má pro ženy i muže odlišný význam. Obě pohlaví vnímají práci jako prostředek finančního zabezpečení rodiny, živobytí, kvality života i budoucnosti sebe a svých dětí, nutno říci, že toto vnímání je hlavním důvodem práce mužů otců, které pochází z dob tradiční dělby rolí. U žen, které strávily nějaký čas na rodičovské dovolené, nabírá práce i jiný význam. A to získání většinou částečné někdy úplné finanční nezávislosti na partnerovi a získání společenských kontaktů.

Práce je jak pro rodinu, tak pro celou společnost atributem ekonomického i sociálního statusu (Krebs, 2007). Zaměstnanost je vedle základních lidských práv a svobod, jednou z nejvyšších hodnot. Základním významem práce je naše přežití. A jak rozšiřuje definici Křížková, Vohlídalová (In Křížková et al., 2008), uplatnění na trhu práce patří k základním právům všech členů evropské společnosti. Právo pracovat, se však nesmí měnit v povinnost znemožňující uplatnit své další právo pečovat a opačně.

3.2.2 Dvoukariérová manželství

Toto pojmenování rodiny, kde jsou ekonomicky činní oba manželé, zavedli na konci 60. let 20. stol. do sociologie Rapoportovi, jako označení protikladu k manželství, v němž byly ženy trvale v domácnosti, jak bylo na Západě zvykem. Pojem kariéra byl však vnímán jako synonymum pro profesní celoživotní a relativně nepřerušovanou dráhu jedince, jak dodává Maříková (In Čermáková et al., 2000). V českém prostředí nám ovšem slovo kariéra zní poněkud pejorativně, čehož je dokladem výzkum, kdy plná třetina českých žen a mužů uvedla, že se jich kariéra netýká, přestože sami řadí své manželství k dvoukariérovému a mnozí se kariérově chovají. Odborně pojem kariéra objasňuje Maříková jako výkon daného povolání či profese, jež vyžaduje kontinuální rekvalifikaci, stálé sebevzdělávání a vysoké pracovní nasazení, spojené s postupem v hierarchickém žebříčku na trhu práce a zodpovědností za výsledky své práce. Odlišnosti mezi rodinou dvoukariérovou a jednokariérovou, či rodinou, kde se kariéře nevěnuje ani jeden z partnerů se podle Maříkové projevuje zejména v:

- Ekonomické rovině – celkově vyšší životní úroveň dvoukariérové rodiny.
- Sociálním postavení – vyšší sociální postavení partnerů i celé rodiny.
- Hodnotové rovině – rozdílné hodnocení významu rodiny a práce.
- Názorové rovině – větší názorová i postojeová tolerance k rodinnému uspořádání.
- Životním stylu – odlišné uspořádání a náplň volného času, odlišná dělba rolí v rodině či organizace domácích prací.

3.3 Žena a práce

Na českém trhu práce tvoří ženy 44,8 % zaměstnaných, jak uvádí Křížková (In Čermáková et al., 2002a). Toto procento se v zemích EU pohybuje velmi podobně, avšak české ženy jsou zaměstnané mnohem více než v dalších zemích EU, kde ženy průměrně v 30 % pracují na částečný úvazek, české ženy takto pracují v pouhých 8,4 %. Důvod je ten, že tato forma práce u nás není běžně nabízena a ženám se za současných podmínek finančně nevyplatí. 68 % českých žen tak týdně pracuje ve svém zaměstnání více než 40 hodin týdně.

Ženy jsou jen ve velmi malé míře zastoupeny v politice na úrovni státu ale i obce a v řídicích funkcích obecně. Křížková (In Čermáková et al., 2002a) uvádí dva směry úvah tohoto jevu. Jedním je horší pozice žen na trhu práce na základě jejich vlastních životních strategií podle Hakim (viz kap. 3. 3. 1), a druhý silnější proud (Crompton, Harris) se opírá o nerovné podmínky žen na trhu práce. A životní strategii a volbu žen podle nich v mnohém předurčují právě nerovné podmínky žen.

3.3.1 Teorie preferencí žen

Hakimová (In Dziamová, Unger in Dziamová ed., 2007 [online]), známá britská socioložka, díky svým výzkumům sestavila preferenční teorii žen, jak bylo uvedeno v předchozí kapitole. Řeší, proč ke svému zaměstnání přistupují významně odlišně než muži. Dospěla k závěru, že ženy nejsou, na rozdíl od feministických předpokladů, natolik homogenní skupinou, která by se cítila být diskriminována druhým pohlavím. Na základě svých výzkumů (1996, 2000, 2003a) Hakimová ukazuje, že je možné kategorizovat preference žen do tří typů životních stylů, při zachování možnosti se svobodně rozhodovat a bez ohledu na úroveň jejich vzdělání nebo sociální třídu. Ženy dělí na „**orientované na domácnost**“, ženy „**adaptivní**“ a „**orientované na zaměstnání**“ (viz příloha PI). Každá z preferenčních skupin představuje zcela odlišný hodnotový systém, rozdílné životní cíle a vede ke konfliktům zájmů různých typů žen. Muži jsou podle Hakimové ve svých preferencích mnohem homogennější, čímž získávají nad heterogenními ženami konkurenční výhodu, jež může být jednou z příčin „patriarchálního úspěchu“. Předpovídá, že ženy budou i nadále plnit na trhu práce jiné role než muži a současně uvádí některé socioekonomické změny, které nesou za chování žen zodpovědnost.

3.3.2 Socioekonomické změny ovlivňující chování žen

- *revoluce v oblasti antikoncepce*, moc nad vlastní plodností přináší ženám pocit autonomie a osobní svobody,
- *revoluce rovných příležitostí*, která zajistila ženám rovný přístup na trhu práce,
- *výrazný nárůst administrativních pracovních sil*, jež jsou pro ženy mnohem přijatelnější než většina dělnických profesí,
- *růst počtu zaměstnání vhodnějších pro sekundární živitele*, kteří nepřikládají placené práci hlavní prioritu,

- *rostoucí důležitost role osobních postojů a preferencí*, při volbě životního stylu v bohatých moderních společnostech, jak uvádí Hakimová (In Dziamová, Unger in Dziamová, ed., 2007 [online]).

K oponentkám Hakimové můžeme řadit i Bradley (In Dudová ed., 2007), jež se stejně jako ona zabývá vnitřní heterogenitou žen a jejich zájmů a ta naopak tvrdí, že společné vlastnosti a zkušenosti žen daleko předčí významnost jejich odlišností. Všechny ženy totiž, jak uvádí, musí čelit stejným problémům na pracovištích a potýkat se tak s genderovými stereotypy.

Nerovné podmínky žen na trhu práce spočívají v pracovní diskriminaci, kdy i přes nezákonnost tohoto jednání, je brán v potaz ženin rodinný stav, počet dětí, jejich zabezpečení v době nemoci apod. či znevýhodňování žen matek při kariérních postupech, často i žen bezdětných, neboť u nich se očekává, že dříve nebo později se pro mateřství rozhodnou. Zaměstnavatel tak ženy často opomíjí i v příležitostech dalšího vzdělávání, nebude přeci investovat prostředky do zvyšování kvalifikace zaměstnanců, kteří o ni v průběhu pobytu s dětmi v domácnosti „přijdou“. V neposlední řadě dochází k pracovní diskriminaci prostřednictvím platové diference, již bude pozornost věnována dále (viz kap. 3. 4). Právě výše uvedené mě vede k názoru, blízkému oponentům Hakimové, že životní strategie a preference žen, jsou silně ovlivněny nerovnými podmínkami žen na pracovním trhu, jelikož problémy zaměstnaných žen vykazují shodné rysy (diskriminace, platová diference aj.), je tedy třeba tyto jevy vysvětlit také tím, co ženy spojuje, a to předsudky a genderovými stereotypy.

3.4 Platová diference mezi muži a ženami

Jak uvádí Corcoran et al. (In Renzetti, Curran, 2005), bylo již biblickým zvykem hodnotit ženskou práci jako tři pětiny mužské práce. V letech 1960 až 1990, pak ženy vydělávaly mezi 59 a 70 % toho, co muži.

Mnoho ekonomů a tvůrců veřejných politik podle Renzetti a Currana (2005), uvažují ve smyslu, že ženy investují do zaměstnání mimo domov méně než muži, a proto jsou jejich platy nižší. Toto vysvětlení platové diference se nazývá **teorie lidského kapitálu**. Hlavní slabinou teorie lidského kapitálu je, že nerozlišuje mezi omezeními, která na sebe berou ženy samy, a strukturálními omezeními. Nejčastější reakcí na strukturální omezení

pracovních příležitostí žen je přijmout práci s nízkým platem, kde pracovní doba a pracovní uspořádání vyhovují nejlépe potřebám péče o dítě.

3.5 Náklady ztracených příležitostí

Přesto, že děti lze vnímat především jako velkou radost, mezi již zmíněná negativa, jež sebou rodičovství nese, spadá zejména finanční nákladnost této role a omezení pečujícího rodiče v pracovních příležitostech, jak již bylo uvedeno v kapitole 1. 5.

Náklady ztracených příležitostí odrážejí skutečnost, že výchova dětí nespotřebovává jen finance, které jsou přímými náklady, ale i čas, který by členové rodiny mohli zužitkovat jinak, jak uvádí Hašková (2009). Problém nastává zejména ve dvoukariérových partnerstvích, kdy jeden z členů rodiny, zejména matka, přichází o mzdu, kterou by pobírala, dále čas, který by věnovala rozvíjení své kariéry, a v souvislosti s tím i o budoucí mzdu při péči o dítě. Péče o malé děti totiž vede, jak Hašková dále uvádí, ke stagnaci profesního růstu, ale i mzdy. Paradoxem je, že ženy s nižším vzděláním jsou, jak uvádí Kantorová (In Hašková, 2009) zatíženy větší hrozbou ztráty zaměstnání, avšak dítě pro ně znamená mnohem menší náklady ztracených příležitostí. Rozdíl mezi možným výdělkem na trhu práce a dávkami sociálního zabezpečení v případě celodenní péče o děti pro ně není tak veliký.

3.6 Pocit viny

Spolu se zaměstnaností matek jde bohužel často ruku v ruce i pocit viny. Výčitky svědomí, zklamání, bezradnost, které sebou pocit mateřské viny nese, trápí ženy, které se brzy po porodu vrátily do zaměstnání a nevěnují se tak plně dítěti. K větší pohodě pracující ženy nepřispívá ani mediální tlak, zdůrazňující důležitost výhradní domácí rodičovské péče nejméně do 3 let věku dítěte, a odsuzování jeslí jako instituce zabezpečení péče o děti. Paradoxně znají pocit viny i ženy, které v domácnosti zůstaly, o děti celodenně pečují, ale jejich vinou je naopak to, že nepřispívají do rodinného rozpočtu, jejich vzdělání a zkušenosti jsou nevyužity a stagnují.

„A tak se může stát, že matka roky zabezpečovala „rodinnou atmosféru“, až se sama stala v rodině vzduchem. Nerozvíjela své vlohy a schopnosti nebo je soustřeďovala jednostranně

na zabezpečení pohodlí ostatních, a tak se po letech pro ně stala nezajímavou, zaostalou“ Szolnokiová (In Kiczková in Hanáková, Heczková, Kalivodová, 2006, s. 425).

Současnost sebou však nese i pocity viny na straně otce, které jsou spojeny s časovou náročností práce a potřebou trávit čas se svými dětmi, rodinou. Vina obecně je něčím, co nás zbytečně svazuje a my se pokrytecky káráme za něco, co jsme v minulosti udělali či neudělali. Pokud se pocitu viny zbavíme, své chování si sami před sebou obhájíme, uleví se nám a dokážeme si i čas lépe zorganizovat.

Obraz mateřství se v historii měnil a vyvíjel, jak uvádí Perko in Kiczková (In Hanáková, Heczková, Kalivodová, 2006), **18. století přineslo myšlenku rodičovské zodpovědnosti, 19. století ji ustanovilo a zdůraznilo zodpovědnost matky a 20. století přeměnilo mateřskou zodpovědnost v mateřskou vinu.**

4 OPATŘENÍ KE SLADĚNÍ RODINY A PRÁCE

Jak již bylo zmíněno v předchozí kapitole, pracující rodiče pro co nejefektivnější sladování práce s rodinou volí různé strategie a to podle svých možností a příležitostí. Podle možností, které jim nabízí jejich rodina, okolí, obec, město, kraj a stát, podle svých finančních možností, podle nabídky svého zaměstnavatele, ale i schopnosti dané opatření přijmout a využít a v neposlední řadě volí strategii v závislosti na svých osobních schopnostech, vlastnostech a potřebách individuálně. Angličtina má pro sladování rodiny a práce výstižný název „Work – Family Balance“, jenž naznačuje, že hlavním a přitom nejsložitějším úkolem sladování je nalézt potřebnou rovnováhu. Pro dosažení této rovnováhy jsou využívána některá opatření.

Problém nerovnováhy či konfliktu mezi rodinnými a pracovními povinnostmi jsou v současné době předmětem výzkumů v mnoha národních kontextech, jelikož se vyskytuje v podstatě ve všech zemích bez rozdílu sociálního zabezpečení státem, jak uvádí Plasová (In Sirovátka, Hora eds., 2008). Za hlavní příčinu tohoto problému je přitom považován masivní nástup žen na trh práce. Cílem výzkumů je analyzovat a vyhodnotit doporučení, vhodná pro usnadnění sladování obou stran života. K tomuto usnadnění dochází prostřednictvím systému **formálních opatření**, která zahrnují opatření rodinné politiky, zaměstnavatelů a trhu práce a **neformálních opatření**, kam řadíme dělbu práce v rodině, výpomoc prarodičů aj.

V širší povědomí společnosti se problematika sladování pozvolna dostává i díky akcím jako jsou soutěž o firmu, obec a místo přátelské rodině, pořádané nestátními neziskovými organizacemi, např. Gender Studies o. p. s.

V případě soutěže Obec přátelská rodině je jejím pořadatelem Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a Stálá komise pro rodinu Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR ve spolupráci s Asociací center pro rodinu a Sítí mateřských center v ČR a je vyhlašována vždy k 15. květnu, tedy ke Dni rodin (MPSV ČR. Soutěž Obec přátelská rodině v roce 2010 [online]).

4.1 Strategie státu

Strategie státu, jež zahrnuje formální opatření rodinné politiky, je pak na poli působnosti krajů a samotných obcí rozšířena o možnost neformální pomoci rodinám. Z praktických

opatření, napomáhající rodičům v životě s dětmi ve společnosti, je zřízení tzv. dětských koutků i na některých úřadech, přebalovacích míst, objevují se i snahy o zvýhodnění rodin poskytnutím drobných slev při nákupu zboží či využití určitých služeb prostřednictvím „Rodinných pasů“, jež jsou aktivitou jednotlivých krajů.

Rodina je ve většině států předmětem zvláštní podpory prostřednictvím svých opatření rodinné politiky, jak uvádí Krebs a kol.(2007). Takováto podpora je realizována právními, ekonomickými a sociálními opatřeními, přičemž by jejich součástí mělo být i garantování práv na svobodu a sebeurčení členů rodin, jak autor dodává. Přibližně od poloviny 90 let, kdy se ustálily změny v demografickém chování obyvatelstva v České republice, probíhá diskuze o možné krizi rodiny. Rodinná politika státu však na změny nereagovala výraznějšími prorodinnými opatřeními, její prioritou je, jak uvádí Křížková (In Čermáková et al., 2002b) sladit tyto oblasti s ostatními státy Evropské unie. Tím došlo např. k zavedení politiky rovných příležitostí na poli práce i u nás.

4.1.1 Současné vlivy

K přímým vlivům, které mají dopad na rodinu lze zařadit především přijetí novely Zákona o zaměstnanosti (Zákon č. 167/1999 Sb.), kde došlo k rozšíření uvedených diskriminačních znaků, jsou jimi např. sexuální orientace, gender, manželský a rodinný stav a povinnosti k rodině. Druhým opatřením je přijetí novely Zákoníku práce (Zákon č. 155/2000 Sb.), kde se zavedla opatření, která by měla mít pozitivní vliv na uchování zájmů rodiny. Je to např. odstranění nerovného zacházení s muži – otci – rodiči v pracovní sféře, jak uvádí Křížková (In Čermáková et al., 2002b) či uzákonění umožnění flexibility a ochrany zaměstnanců (práce v tzv. nesociální době – o víkendech, večer a v noci a ochrana mladistvých a žen), jak uvádí Hašková, Linková (In Čermáková et al., 2002b).

V rámci Evropské unie se rodinná politika nadále liší zejména, jak uvádí Špidla (In Křížková et al., 2008), v délce mateřské, otcovské a rodičovské dovolené a ve výši dávek, které tuto činnost zhodnocují.

4.1.2 Mateřská dovolená

Prvním opatřením rodinné politiky, s kterým se žena ještě v době těhotenství setkává, je právě mateřská dovolená. Během této doby má matka zpravidla nárok na pobírání PPM, případně rodičovského příspěvku, který zabezpečí ženě částečnou náhradu ušlého výdělku.

Spojení slova „dovolená“ s pojmem rodičovská či mateřská, vyvolává polemiku nad jeho vhodností. S „dovolenou“ si totiž pojíme pocit odpočinku, relaxace, volného času a klidu, na rodičovské a mateřské je toto právě to, čeho se rodičům při 24 hodinové péči o dítě nedostává. Nesmyslnost tohoto označení vnímají jak samotní rodiče, kteří svůj stav komentují slovy: „jsem na rodičovské“ bez dodatku „dovolená“, ale i odborná veřejnost a čas od času je předmětem debaty. Jelikož již tak není toto období v životě rodičů společností ceněno a rodič je v této době vnímán jako neproduktivní, označení „dovolená“ celé situaci nenahrává. Určitě by se našly vhodné alternativy tohoto označení, jako např. „rodičovská péče“.

Z výsledků šetření z roku 1998 vyplývá, že většina populace se kloní k názoru, že by stát měl finančně kompenzovat ztrátu jednoho příjmu v rodině v důsledku porodu a péče o děti. Ke skutečné kompenzaci ovšem nedochází, jak uvádí např. Hašková, Linková (In Čermáková et al., 2002b).

Peněžitá dávka spojená s mateřskou dovolenou je dávkou nemocenského pojištění (Zákon č. 585/2006 Sb.), a počítá se z redukce denního vyměřovacího základu ve výši 70 %. Je tedy závislá na výši příjmu a poskytovaná po dobu minimálně 14 týdnů, většinou je čerpána po dobu 28 týdnů. Zaměstnankyně nabývají nároku na PPM po 270 dnech zaměstnání v posledních dvou letech a v případě žen samostatně výdělečně činných je třeba, aby se přihlásili k placení dobrovolného nemocenského pojištění během posledního roku minimálně na 180 dní. Ze zákona je umožněno střídání matky dítěte s jejím manželem či otcem dítěte v péči o dítě, přičemž má taktéž nárok na výplatu peněžité pomoci v mateřství po dobu a za podmínek stanovených zákonem o nemocenském pojištění. Střídání se umožňuje od počátku 7. týdne ode dne porodu, přičemž četnost střídání není omezena (MPSV ČR. Nemocenské pojištění [online]).

4.1.3 Rodičovská dovolená

V rámci rodiny zavedla politika rovných příležitostí rodičovskou dovolenou, jež navazuje na mateřskou dovolenou, jak pro ženy, tak i pro muže.

K opatřením politiky rovných příležitostí však došlo jen nařízením „shora“ bez veřejné diskuze, což vedlo k nízké informovanosti populace a nízkému využití těchto opatření v praxi, jak uvádí Křížková (In Čermáková et al., 2002b). Tato možnost vznikla novelou

Zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2001, avšak jak uvádí Hašková, Linková (In Čermáková et al., 2002b), výlučné čerpání rodičovské dovolené ženou je v našem prostředí natolik vžito, že s možností střídání rodičů na rodičovské dovolené v zásadě nesouhlasí 42 % mužů a 39 % žen. Ve více než 75 % rodin totiž muž vydělává více než žena.

Výzkumy ukazují, že většina zaměstnavatelů se domnívá, že by jejich mužští pracovníci neměli na rodičovskou dovolenou nastupovat (Chira, Lewin in Renzetti, Curran, 2005).

Rodičovská dovolená je významným činitelem ve snížení životní úrovně rodiny, jak uvádí Křížková (In Čermáková et al., 2002b). V České republice ji po uplynutí 28 týdnů (v úplné rodině) nastupuje většinou žena (v 99 %). Tento fakt působí sociální závislost ženy na finančním příjmu muže po celou dobu rodičovské dovolené. Osamocená žena je pak v souvislosti s rodičovskou dovolenou významně ohrožena chudobou a odkázaná na pobírání dávek státní sociální podpory, jak Křížková dodává.

Ve Švédsku však využívá rodičovské dovolené, jak uvádí Burggesová (2004), 50 % otců, přičemž toto číslo stále stoupá zejména díky opatřením vlády a zavedením kvóty „jednoho měsíce pro tatínky“. Autorka uvádí, že k tomu, aby veřejnost přijala otce jako důvěrné rodiče se stejnými právy a povinnostmi jako matky, musí být provedena rozsáhlá vzdělávací kampaň, jako tomu bylo ve Švédsku.

Rodičovský příspěvek již není závislý na předchozích příjmech, je dávkou státní sociální podpory.

V současnosti lze čerpat rodičovský příspěvek do 2, 3 a 4 let věku dítěte, přičemž délku pobírání příspěvku si rodiče musí zvolit do 9. měsíce věku nejmladšího dítěte. Do 22 týdnů věku dítěte však může zvolit variantu délky čerpání RP 2 roky ten rodič, jež splňoval nárok na PPM ve výši nejméně 380 Kč na den, v tom případě pobírá RP ve výši 11 400 Kč měsíčně, nárok na 3letou variantu potom má rodič, splňující podmínky nároku na peněžitou pomoc v mateřství a pobírá částku 7 600 Kč po celou tříletou dobu pobírání příspěvku a rodiče, kterým nárok na PPM nevznikl, či si tuto délku čerpání sami zvolí, pobírají RP po dobu 4 let, a to částku základní, tedy 7 600 Kč od narození dítěte nebo po ukončení PPM do 9. měsíce věku dítěte, od 10. měsíce věku dítěte poté čerpají až do uvedených 4 let věku dítěte 3 800 Kč. Dalšími podmínkami pobírání RP je, že dítě mladší 3 let nenavštěvuje jesle či zařízení pro děti předškolního věku déle než 5 dní

v měsíci a dítě starší 3 let (u varianty délky RP do 4 let věku dítěte) nejvýše 4 hodiny denně či 5 dní v měsíci. Jiné podmínky poskytnutí RP jsou pro rodiče dětí zdravotně postižených, stejně tak je odlišná doba, po kterou mohou tyto děti pobývat v zařízeních, jako jsou jesle a jiná zařízení pro předškolní děti (MPSV ČR. Státní sociální podpora [online]).

Z dalších nástrojů přímé podpory rodin lze jmenovat např. přídavek na dítě, porodné, sociální příplatek či příspěvek na bydlení, jak uvádí Krebs a kol. (2007).

Následující opatření se týkají zaměstnavatele, ale jejich nárok vzniká zákonem, jsou tedy zařazena mezi strategii státu. Jsou jimi např.:

4.1.4 Převedení na jinou práci

Zaměstnavatel musí kromě dodržování zákonných opatření chránící rodiče na mateřské a rodičovské dovolené umožnit využít opatření těhotným ženám a osobám, které pečují o dítě nebo jinou převážně bezmocnou osobu (§2, odst. 1. – 3. zákona č. 284 z roku 1995 o důchodovém pojištění). Mezi hlavní opatření patří, jak uvádí Hašková, Linková (In Čermáková et al., 2002b, s. 45), „povinnost přerušit práci kojící matky, těhotnou ženu nebo ženu do konce devátého měsíce po porodu, která vykonává práci v noci, na práci denní, pokud o to požádá.“ Dále platí zákaz přesčasové práce těhotným a pečujícím ženám o dítě do 1 roku věku, těhotným a pečujícím o dítě do 8 let zákaz přeložení na jinou práci bez osobní žádosti a vyhovět jim, pokud odmítnou odjet na služební cestu. Pro kojící ženy s dětmi do 1 roku věku je k dispozici možnost využití dvou půlhodinových přestávek na kojení denně, které se započítávají do pracovní doby a náleží za ně náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

4.1.5 Úprava pracovní doby

Jedním z vhodných prostředků k lepšímu sladění rodiny a práce je úprava pracovní doby. Nutno však říci, že při využití zkráceného pracovního úvazku je mzda obvykle krácena tak, že zaměstnanec, který ji využívá, nejčastěji žena, je na svém muži i po skončení RD nadále finančně závislá, což nepřispívá k jejímu sebehodnocení a zvyšuje nejistotu v případě rodinných změn, jako jsou rozvod, ovdovění apod.

Navíc částečný úvazek není mnohdy doprovázen adekvátním snížením pracovních povinností a je úzce spjat s přesčasovou prací (Kuchařová, Zamykalová in Čermáková

et al., 2002b), a není často kompenzována mzda či udělení náhradního pracovního volna za přesčasovou práci (Polívka in Čermáková et al., 2002b).

Zaměstnavatel je však povinen při zařazování zaměstnanců do směn přihlížet k potřebám pečujících rodičů. Požádá-li zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let nebo těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu, o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět jeho žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Mzda nebo plat, které zaměstnancům přísluší při kratší pracovní době, odpovídají této kratší pracovní době, jak bylo zmíněno již výše (MPSV ČR. Rodina [online]).

4.1.6 Dny pracovního volna

Přesto, že finanční výše náhrad ve dnech volna je velice nízká, rozmanitost a délka poskytovaných tradičně zavedených dnů volna je vysoká, jak zmiňuje Hašková, Linková (In Čermáková et al., 2002b). Mezi dny pracovního volna řadíme např. ošetřování člena rodiny, kdy po dobu 9 kalendářních dnů má zaměstnanec (ve většině případů opět žena, i když zákon umožňuje oběma rodičům) nárok na čerpání volna při ošetřování člena rodiny a náleží po tuto dobu účastníkům nemocenského pojištění náhrada ve výši 69 % denního vyměřovacího základu (Hašková, Linková in Čermáková et al., 2002b).

Dalším důvodem k poskytnutí pracovního volna je např. doprovod rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení s náhradou mzdy a poskytnutí mnoha jiných pracovních uvolnění, ať už s náhradou mzdy či platu nebo bez, z různých vážných důvodů.

4.1.7 Daňové úlevy

Úlevy na daních pro rodiče s nezaopatřenými dětmi patří mezi základní daňové úlevy, jejichž výše se odvozuje od počtu dětí (Hašková, Linková in Čermáková et al., 2002b). Dalším odpočtem k podpoře rodin je nezdanitelná částka ročně na manžela či manželku, v případě, že nemá svůj vlastní příjem, žijící ve společné domácnosti s poplatníkem, jak uvádí Krebs a kol. (2007) a dodává další z možností podpory rodin, kterou je společné zdanění manželských dvojic.

4.1.8 Jesle, mateřské školy

Předškolní zařízení u nás patří mezi základní a hlavní prostředky sladování rodiny s prací. A to z důvodu, že poskytují kvalitní, přesto finančně dostupnou formu předškolního vzdělávání dětí. Velkým problémem posledních let se však stalo hromadné rušení těchto zařízení pro nedostatečnou obsazenost a velkou nákladnost provozu, a tedy následné problémy s umístěním nově přibývajících dětí z tzv. odkládaných mateřství, do předškolních zařízení. Zřizovateli těchto zařízení jsou orgány státní správy a samosprávy, které se snaží podle finanční situace, či zájmu o pomoc rodinám s dětmi, navýšit kapacitu stávajícího předškolního zařízení tak, aby byla většina dětí s trvalým pobytem v obci ke vzdělávání přijata. Přesto se to ne všude daří a rodiče jsou odkázáni na volbu alternativní strategie, jakou je zajištění péče o dítě v rámci širší rodiny, využití nabídky soukromých předškolních zařízení, jichž ovšem také není dostatek, navíc jsou většině rodin finančně nedostupná, nebo umístění dítěte do vzdálenější školky, kde kapacita zařízení dovoluje přijmout dítě bez trvalého pobytu v obci. Kapitola samo o sobě jsou problémy rodin žijících v obci, která nedisponuje vlastním předškolním zařízením a v obci, která je jejich tzv. spádovou oblastí, kapacita nedostačuje ani k pokrytí zájmu obyvatel obce.

Podle Höhne (In Křížková et al., 2008) chybí v České republice dostatečná síť služeb péče o děti do tří let věku, předškolní síť od třech do šesti let věku se jeví poměrně dostupnou. Podíl dětí do tří let navštěvující jesle, jež jsou zdravotnickým zařízením, tvoří pouhé jedno procento, ale i zájem o jejich služby je ze strany rodičů malý, protože preferují spíše domácí péči.

Podle studie MPSV ČR (2007), je však pouze v 58 % obcích dostupnost mateřské školy reálná pro všechny zájemce. Dostupnost péče v mateřských školách je přitom limitovaná velikostí obce. Největší problémy s umístěním svých dětí do mateřských škol mají rodiče žijící v obcích nad 50.000 obyvatel (Kuchařová ed., 2007 [online]).

Ženy jsou tak mnohdy okolnostmi nuceny, dát nedobrovolně výpověď, či zvolit čtyřletou variantu rodičovské dovolené, i proti svým plánům a potřebám. Čím je dítě totiž starší, tím je větší pravděpodobnost jeho přijetí do předškolního zařízení.

Dalším problémem je často také provozní doba předškolního zařízení. Jak uvádí Hašková, Linková (In Čermáková et al., 2002b), nejnižší návratnost po ukončení rodičovské

dovolené vykazují zaměstnání, kde se pracuje ve směnném provozu, jelikož taková pracovní doba velmi často koliduje s provozní dobou předškolních zařízení.

4.1.9 Školní družiny

Školní družiny jsou dalším významným prostředkem ve sladování, kdy zajistí bezpečí dětem, jejichž rodiče pracují déle, než trvá vyučování dítěte a to před vyučováním a následně opět po ukončení vyučování.

Zřizují je prakticky všechny obce, jež jsou zřizovatelem základních škol a jejich kapacita je využita podobně jako u mateřských škol, v závislosti na velikosti obce, jak uvádí Kuchařová ed. (2007 [online]). Nedostatek míst ve školních družinách podle ní nejčastěji řeší v obcích s 20 až 100 tisíci obyvateli.

4.2 Strategie zaměstnavatelů

Zaměstnavatelé poskytují, či by měli poskytovat, svým zaměstnancům rodinná opatření v souladu se zákony, ale mají možnost pečovat o své zaměstnance - rodiče i dalšími nadstandardními opatřeními. Ty, jako finančně velmi náročné, však poskytují zejména jen velké firmy. Malí a střední zaměstnavatelé si často ani nepřipouštějí, že výkonnost zaměstnaného rodiče ovlivňuje lepší zabezpečení rodiny, ke které se mu vyplatí přispívat a v době čerpání RD se svou zaměstnankyní neudržují kontakt na úrovni zaměstnavatel - zaměstnanec. Přitom pokud by rodičům v době péče o dítě bylo umožněno udržovat kontakt s firmou např. ponecháním firemního emailu a přístupu na intranet, zasíláním firemního časopisu, účastí na některých školeních, poradách, možnost brigád, práce na DPP aj., prospěli by tak svým zájmům, rodič by nepřicházel o novinky v oboru, o své dovednosti a kompetence získané v zaměstnání, v mnoha případech získané i finančně nákladným vzděláváním, necítil by sociální izolaci po odchodu na RD, snáze, bez obav a dříve by se vracel na pracoviště.

Jak uvádí Maříková (In Čermáková et al., 2002b), v nepodnikatelské sféře je povinností zaměstnavatele vytvářet tzv. fond kulturních a sociálních potřeb. V podnikatelské sféře zaměstnavatel může vytvářet ze zisku tzv. sociální fond, který může sloužit ke krytí dodatkových nároků zaměstnanců (např. ČEZ, a. s., ŠKODA AUTO, a. s.). Další možností kam zapracovat sociální nároky svých zaměstnanců jsou individuální pracovní smlouvy

zaměstnanců. K reprezentaci zájmů zaměstnanců přispívá také Odborová organizace a vzhledem k propadu odborové organizovanosti umožňuje novela Zákoníku práce od 1. 1. 2001 vznik rad zaměstnanců, které mají obdobné postavení jako odborové organizace. Jsou oprávněny jednat se zaměstnavatelem i o opatřeních zlepšující podmínky zaměstnávání osob s rodinnými závazky.

4.2.1 Nedodržování ze strany zaměstnavatelů

Zaměstnavatelé se, jak uvádí Maříková (In Čermáková et al., 2002b), snaží minimalizovat očekávané ztráty ze zaměstnávání žen a to někdy i nelegální cestou. Přesto, že si ženy práce obvykle velice váží a jsou schopny vysokého výkonu, čeští zaměstnavatelé nedoceňují jejich hodnotu a loajalitu. Ženy jsou často tlačeny k tomu, aby nevyužívaly některých výhod vyplývajících ze Zákoníku práce či Kolektivní smlouvy (např. nevyužití placeného volna při ošetřování dítěte, jež musí nahradit řádnou dovolenou apod.). Nejrozšířenějším problémem z hlediska sladování rodinných a pracovních povinností je pak nedodržování délky pracovní doby.

„Lepší situace z hlediska dodržování pracovního práva a sociálních výhod týkajících se zaměstnanců panuje ve sféře nepodnikatelské. V podnikatelské sféře pak obecně platí, že tam, kde je odborová organizovanost vysoká a pozice odborů je silná, dosahují zaměstnanci větších práv či výhod v porovnání s ostatními podniky či odvětvími“ (Maříková in Čermáková et al., 2002b, s. 61). Pokud zaměstnavatelé poskytují svým zaměstnancům tzv. dodatkové výhody neboli family – friendly opatření, bývají nejčastěji ošetřeny v kolektivní smlouvě a týkají se zejména uvolňování pracovníků pro nálehavé rodinné záležitosti a podpory kultury a rekreace zaměstnanců a jejich rodin, jak Maříková dále uvádí.

Obecně platí, čím větší organizace, tím větší rozsah poskytovaných výhod. Kuchařová a Zamykalová (In Čermáková et al., 2002b) uvádí, že nejvíce prorodinných výhod je poskytováno v průmyslu, nejméně pak v obchodě, pohostinství a dalších službách, tedy paradoxně ve sférách zaměstnávajících ve větší míře ženy než muže.

Největší problémy, které zaměstnavatelé pocítují při zaměstnávání rodičů, zejména matek, malých dětí, shrnuje Plasová (In Sirovátka, Hora eds., 2008). Jsou jimi: absence z důvodu ošetřování člena rodiny, pracovní výkonnost takovýchto zaměstnanců, pracovní morálka a dodržování jejich pracovní doby, obtíže při návratu do zaměstnání po rodičovské

dovolené, nutnost přerazování na jinou práci z důvodu těhotenství a poskytování náhradního nebo jiného volna k vyřizování rodinných záležitostí zaměstnanců.

Anxo et al. (In Plasová in Sirovátka, Hora eds., 2008), uvádí v mezinárodní komparativní studii z roku 2006 důvody, které mohou zaměstnavatele přimět k zaváděním prorodinných opatření. Jsou to především: přizpůsobení se socio-ekonomickým, demografickým a kulturním změnám, zvýšení ekonomické efektivity, institucionální tlaky ze strany států nebo politik EU a tlaky dalších aktérů, jimiž jsou samotní zaměstnanci a jejich uskupení na úrovni pracoviště, odbory, hnutí nebo nestátní organizace.

4.2.2 Firemní školka

Důvody, proč např. v USA některé společnosti otevírají vlastní mateřské školy, jsou, jak uvádějí Renzetti, Curran (2005), snaha o získání a udržení si zaměstnanců, při současném uznání důležitosti rodiny.

Tento přístup se jen velmi pozvolna objevuje i u nás, firemní školku si však nejčastěji mohou dovolit zřídit jen velké společnosti. Firma, jež provozuje mateřskou školu, může dosáhnout dřívějších návratů zaměstnanců do práce, získá prestiž v konkurenčním prostředí, pružněji reaguje na potřeby svých zaměstnanců, např. provozem v době prázdnin a šetří rodičům čas nutný k dopravě dítěte do a ze školky, čímž zvyšuje jejich spokojenost a potažmo pracovní výkonnost. V případě zařazení školky do sítě školských zařízení, jsou takovému zaměstnavateli poskytována daňová zvýhodnění, vyvážená však splněním mnoha zákonů, vyhlášek, předpisů a náročných norem nutných ke zřízení a provozu takové školky.

Ve zlínském regionu je možno uvést prozatím příklad nemocnice v Uherském Hradišti, jež provozuje firemní školku, kde je provozní doba této školky přizpůsobena pracovní době zejména středního zdravotnického personálu. V průběhu roku 2011 by měla obdobné zařízení otevřít i nemocnice v Kroměříži. Na jaře roku 2011 pak otevře zaměstnaneckou školku i Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, která bude mimo děti zaměstnanců otevřená i dětem studentů, současně bude nabízet i službu hlídání dětí mladší dvou let na omezenou dobu dvou hodin, jak uvádí Procházková (2010 [online]). Tento projekt bude beze sporu nápomocen sladění rodinného a pracovního života jak zaměstnanců univerzity,

tak studentů – rodičů. Pozn. Univerzitní mateřská škola UTB Zlín bude otevřena v červnu 2011 (UTB, 2011 [online]).

Zaměstnavatel může nabídnout kromě firemní školky a jeslí, např. miniškolky, dětský koutek, mohou podporovat mateřské školky a jesle v okolí firmy, přispívat zaměstnancům na hlídání dětí, poskytovat letní programy, pobyty a aktivity pro děti zaměstnanců.

4.2.3 Flexibilní pracovní doba

Jednou z výhodných možností, jak pomoci zaměstnancům zefektivnit sladování je umožnění flexibilní pracovní doby, již zaměstnavatelé na našem pracovním trhu již nabízejí nebo vytvoření flexibilního pracovního místa, kdy zaměstnanci část pracovní doby odpracují doma, zde se jedná spíše o výjimky, což je dáno zejména druhem oboru a charakterem práce. Dalším flexibilním opatřením je posun začátku a konce pracovní doby, zhuštěný pracovní týden a sdílený pracovní úvazek, tedy úvazek, kdy se o jednu pracovní pozici dělí nejčastěji dva pracovníci.

4.2.4 Domov jako pracovní prostředí

U nás, stejně jako ve světě je tento druh práce spojen především s prudkým rozvojem výpočetní techniky. Mezi výhody, které jsou v souvislosti s prací doma zmiňovány, uvádí Hašková, Linková (In Čermáková et al., 2002b, s. 37): „a) výkonnost až o 20 % vyšší, b) redukce automobilismu (prospěch pro velká města), c) snížení nezaměstnanosti (zaměstnání „na dálku“ i v regionech s vysokou nezaměstnaností).“ Překážky možné domácí práce se podle českých manažerů dělí na 41 % mezi nedostatek podnikových prostředků a 33 % překážek tvoří technofobní zaměstnanci a koncoví uživatelé (Nextra in Čermáková et al., 2002b).

Možnost pracovat z domova vnímá většina žen dotázaných ve výzkumu Šindlerové (2006) jako výhodu, která usnadňuje skloubení práce a péče o rodinu. Vystávají však i negativa této formy práce. Jedním takovým je paradoxně skloubení rodinných povinností a práce a těžkost hledání správné rovnováhy mezi obojím. Dalšími negativy jsou nedostatečné sociální kontakty, „neoddělitelnost“ práce od osobního života, práce po nocích, v časové tísní, neschopnost stanovení limitů pro práci, chybějící samostatná místnost pro práci (žena tak vnímá rušivě svou rodinu, nedostatečně se koncentruje, případně zapojuje do své práce

zbytek rodiny, pokud to charakter práce dovolí). Ukazuje se tak, že práce z domova není automatickým a jasným řešením problému skloubení rodiny a práce.

V některých případech lze však tuto formu práce využít při nemoci dítěte jak uvádí Maříková (In Čermáková et al., 2002b).

4.3 Strategie rodin

Celkové výsledné sladění rodinné a pracovní stránky života je za větší či menší pomoci státu a zaměstnavatele, zejména výsledkem individuální strategie každé z rodin. Zaměstnaní rodiče se nacházejí ve výrazně odlišných podmínkách, pokud jsou jim k dispozici ochotní prarodiče, mají vstřícného a chápavého zaměstnavatele, mají dostatečný plat a vhodnou pracovní dobu, v blízkosti kvalitní školky s dostatečně dlouhou provozní dobou, která přijme jejich dítě. Pro efektivní sladování je výhodné, pokud rodiče disponují některými z těchto možností a k tomu jsou schopni se mezi sebou dělit o práci v domácnosti a při péči o děti, jsou schopni kompromisu a dohody mezi sebou.

Zvolené strategie rodičů vyplývají z možné dostupnosti jednotlivých opatření pro usnadnění sladování rodiny a práce, ale také shodou mezi nabízenými opatřeními a preferencemi daných rodin, jak uvádí Plasová (In Sirovátka, Hora eds., 2008). Rodiče kombinaci různých výše zmíněných strategií, jež jsou jim osobně dostupné, volí vždy v závislosti na co nejmenší ekonomický dopad na rodinu, aby byla i po narození a při péči o děti zachována co možná největší životní úroveň rodiny.

Zvládnutí obou rolí většinou znamená pro ženu volbu mezi kompromisem mezi rodinou a prací s využitím např. částečného úvazku a výraznou pomocí partnera či dalších členů rodiny s tím, že žena výměnou za „úlevy“ poskytované zaměstnavatelem bude méně finančně ohodnocena či s ní nebude nadále počítáno v kariérním žebříčku a v rozhodnutí jednu stranu života upřednostnit, jak vyplývá z průzkumu Křížkové (In Čermáková et al., 2002a) mezi ženami manažerkami. Další „cenou za kompromis“ je pro ženu pocit, že nezvládá rodinu tak, jak by měla a proto není dostatečně „dobrou matkou“. Volba dlouhodobé strategie žen tak může vyústit v:

- a) Rezignaci na kariéru.
- b) Rezignaci na rodinu – spíše spolu s přispěním dalších okolností, které vedou k bezdětnosti.

- c) Preferenci práce nebo rodiny při současné snaze zvládat oboje.
- d) Kompromis práce a rodiny, a to nejčastěji ve formě individuální dohody se zaměstnavatelem o určitém typu flexibility.

4.3.1 Placená služba - úklid domácnosti

Toto řešení k ulehčení rodinám zaměstnaných rodičů je však v českých podmínkách velmi málo využíváno. Jak uvádí Hašková, Linková (In Čermáková et al., 2002b), pouze 2 % obyvatel přiznávají, že běžné domácí práce u nich v rodině vykonává někdo jiný než členové rodiny. Hlavním důvodem je ekonomická náročnost této služby.

4.3.2 Péče o děti v soukromém a občanském sektoru

Jak uvádí Kuchařová ed. (2007), soukromá péče o děti je službou u nás novou, příliš nerozvinutou, tudíž málo využívanou. A to zejména z důvodu, stejného jako u služeb pro domácnost, pro její nadměrnou finanční náročnost. U dětí mladších tří let je tak nejčastěji realizována péče rodinná, u dětí starších tří let pak finančně dostupná a přitom profesionální péče v předškolních zařízeních, jimiž jsou mateřské školy.

Nerodičovská péče je pak podle Kuchařové ed. (2007) realizovaná většinou neformálně, neoficiálně, prostřednictvím své rodiny, zejména prarodičů a dále známých či neoficiálních chův. Možnou doplňkovou oficiální cestou v péči o děti by mohlo být uzákonění možnosti vzájemné rodičovské výpomoci, nelze však ani u něj počítat s masovým využitím a to právě pro preference rodinné péče u nás.

Za zmínku stojí možnost péče o děti v rodinných, mateřských či dětských centrech, jejichž síť je celorepubliková. Kromě setkávání rodičů a dětí, zde nabízí mnohdy i vzdělávání rodičů prostřednictvím různých kurzů, od jazykových, přes kurzy sladění rodiny a práce až po rekvalifikační a v posledních letech nabízejí i pravidelné miniškoly či možnost hlídání dětí ve stanovené době. Služby těchto center jsou založeny na myšlence pomoci si mezi matkami respektive rodiči navzájem, jsou tedy převážně finančně dostupnější než služby hlídacích agentur apod.

4.4 Možná doporučení k usnadnění harmonizace práce a rodiny

Nejdůležitějšími celospolečenskými úkoly současnosti jsou zrovnoprávnění muže a ženy v rodině i na pracovním trhu a přiznání stejné důležitosti a hodnoty rodinným povinnostem jako zaměstnání placenému, spolu s podporou rozvoje podnikové kultury zohledňující rodinu.

Maříková (In Čermáková et al., 2002b) doporučuje ošetřit opatřeními čtyři oblasti k lepšímu sladování rodinných a pracovních rolí. V oblasti **sociálního a pracovního práva** doporučuje uznat dobu, kterou rodič strávil doma po rodičovské dovolené péčí o dítě do 15 let, jako pracovní kvalifikaci, dále doporučuje vyřešit výši důchodů, pokud rodiče pracovali na částečný úvazek z rodinných důvodů, zvýhodňovat zaměstnavatele, kteří vytvářejí rodičům pracovní podmínky vhodné pro ulehčení jejich rodičovské role aj. Na **regionální a místní úrovni** doporučuje v místě bydliště např. podporovat podnikání žen, vytvořit kontrolní orgány na úrovni krajů, jejichž náplní bude kontrola dodržování právních norem včetně sociálních práv zaměstnanců a zřizovat „centra pro rodinu“ při obecních úřadech, jež by zaštiťovala místní zařízení orientované na pomoc rodinám. V **podnikové sféře** Maříková navrhuje důsledně odstraňovat veškeré formy diskriminace spojené s rodičovskými rolemi a rozvíjet prostředí tak, aby co nejvíce přinášelo zaměstnancům pečujícím o děti. Možnosti zaměstnavatelů se však v první řadě odvíjejí od možností finančních.

Na nevhodnost a neochotu řešit problémy rodin navrhuje Ringen (In Možný, 2008) radikální, až nepřijatelné řešení, a tím je udělení volebního práva dětem. Jejich volební právo by do jejich plnoletosti bylo delegováno jednomu z pečujících rodičů, čímž by rodina manželů s např. třemi dětmi, měla větší vliv na politický systém než manželé bezdětní a dokázali by více ovlivnit prarodinné klima ve společnosti.

Maříková (In Křížková et al., 2008) považuje na základě zahraničních zkušeností dále za důležité **stanovení speciální otcovské dovolené** v době po narození dítěte, **vymezení individuálního a nepřenosného práva na péči oběma rodičům** tak, aby měli oba rovnou možnost s dítětem být a nejen jej mít. A jako poslední Maříková uvádí **nutnost stanovení dostatečně vysoké kompenzace ušlého výdělku v době pobírání rodičovského příspěvku** tak, aby i osoby s vyšším výdělkem (častěji muži) byly finančně motivovány zůstat doma s dítětem.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 PROJEKT VÝZKUMU

5.1 Formulace výzkumného problému

Výzkumný problém této bakalářské práce je formulován do otázky. Jaká prorodinná opatření poskytuje zaměstnavatel pracujícím rodičům?

5.2 Stanovení výzkumného cíle

Hlavním cílem kvantitativního výzkumu bylo analyzovat, které prostředky k efektivnímu sladování rodinného a pracovního života zaměstnavatel rodičům nabízí, které využívají, a dále vyhodnotit opatření, jež by rodiče k usnadnění sladování uvítali.

Následně byly zvoleny **dílčí cíle**. Jsou jimi:

1. Určit, jak funguje dělba péče o děti a domácnost pracujících rodičů ve společném soužití.
2. Zjistit spokojenost respondentů se sladováním rodiny a práce, v závislosti na pohlaví rodičů.

Hlavním cílem kvalitativní části výzkumu bylo rozpoznat rodinné strategie sladování rodiny a práce daných respondentů.

5.3 Stanovení výzkumných otázek

Jelikož je stanovený výzkumný problém deskriptivní, tedy popisný, nemohly být formulovány výzkumné hypotézy, jak uvádí např. Gavora (2000), bylo tedy pro zjištění rodinných strategií stanoveno několik výzkumných otázek.

Ke kvantitativní části výzkumu se váží tyto výzkumné otázky:

- VO1: Které opatření prorodinného charakteru v zaměstnání nejvíce využívají matky a které otcové?
- VO2: Využívají úpravy pracovní doby zaměstnání otcové i matky ve stejné míře?
- VO3: Jsou péčí o děti a domácnost, v rodině s oběma zaměstnanými rodiči, zatíženi oba partneři stejně?

VO4: Které prorodinné opatření by nejvíce od svého zaměstnavatele uvítaly ženy a které muži?

VO5: Do jaké míry jsou pracující matky a otcové spokojeni se zvládnutím svých rodičovských a pracovních povinností?

VO6: Co vnímají matky a otcové jako největší problém sladování rodiny a práce?

VO7: Co respondentům nejvíce napomáhá ve sladování rodiny a práce?

Pro kvalitativní část výzkumu byly zvoleny následující výzkumné otázky:

VOI: Které úpravy pracovní doby využívají v rodinách respondenti k efektivnímu sladění rodiny a práce?

VOII: Využívají v rodinách respondenti některou z placených služeb pro domácnost?

VOIII: Shodují se představy respondentů o úspěšném sladování rodiny a práce s realitou?

VOIV: Co vnímají zaměstnaní rodiče, jako největší pomoc ve sladování rodiny s prací?

5.4 Výzkumný soubor

Při záměrném výběru výzkumného souboru jsem si určila následující kritéria. Výzkumný soubor bude tvořen rodiči, ženy i muži, kteří žijí v manželství či v nesezdaném soužití, oba pracují a společně vychovávají nejméně 1 dítě ve věku do 18 let (včetně). Při probíhající administraci dat bylo průběžně sledováno a kontrolováno, aby tento soubor splňoval všechny potřebné požadavky, aby byl zajištěn potřebný počet nejen ženských, ale i mužských respondentů. V průběhu sběru dat vysoce převládaly ženské respondentky, musela tedy být dodatečně oslovena skupina mužů, kteří i přesto tvoří jen 29,29 % z celkového souboru (viz kap. 5. 8).

5.5 Použité metody výzkumu

Po stanovení výzkumného problému a cíle bylo nutno zvážit vhodné metody k realizaci tohoto aplikovaného výzkumu. Aplikovaný výzkum, jak uvádí Hendl (2005) hledá řešení praktických problémů, odpovídá na otázky, které mají význam pro praxi.

Z důvodu obsáhlosti tématu, jež se projevila již v teoretické části bakalářské práce, bylo přistoupeno k metodě **smíšeného výzkumu**. Bylo třeba zjistit z co nejširšího vzorku

respondentů jejich četnost využívání daných prorodinných opatření, což umožňují kvantitativní metody výzkumu a k podpoře výzkumu byla užita metoda kvalitativní. Přínosem užití kvalitativní metody byla možnost nahlédnout přímo do rodin, jelikož by při dané problematice bylo na škodu, přijít o přímý kontakt s respondenty a jejich názory. „Integrovaný výzkumný přístup je založen na skutečnosti, že předmětem společenských věd jsou lidé jako živé bytosti“ (Loučková, 2010, s. 70).

„Smíšený výzkum je definován jako obecný přístup, v němž se míchají kvantitativní a kvalitativní metody, techniky nebo paradigmata v rámci jedné studie“ Hendl (2005, s. 60). Podle autora nalezneme výhody smíšených strategií ve vyvažování silných a slabých stránek obou z metod výzkumu, díky čemuž může být dosaženo zvýšení validity a komplexnějších výsledků. Nevýhody vidí za většími nároky na odbornost výzkumníka a zdroje. Z realizace tohoto výzkumu je nutno dodat, že zanedbatelná není ani větší časová náročnost na přípravu výzkumu, sběr dat a interpretaci výsledků.

5.6 Metody sběru dat - kvantitativní výzkum

Jako první bylo užito kvantitativní metody za využití **dotazníku**. Cílem bylo získat v poměrně krátkém časovém úseku co největší objem dat, k čemuž se technika dotazníku jeví jako jedna z nejvýhodnějších.

Jeho výhodou je malá finanční náročnost a zachování anonymity respondentů. To může přispět k otevřenějšímu vyjádření jejich odpovědí a názorů, na druhou stranu však dotazníková forma výzkumu nedovoluje flexibilitu, při jeho tvorbě je nutno dbát, aby byly otázky a navrhované odpovědi jednoznačné a srozumitelné celému výzkumnému souboru, jak uvádí Gavora (2000).

K realizaci dotazníkového šetření bylo využito služby internetového serveru „vyplnto.cz“, z důvodu časové úspory, zajištění správnosti administrace dat, naprosté anonymity respondentů a možnosti oslovit touto formou dotazníku širší vzorek respondentů než formou dotazníků tištěných. Dotazník byl neveřejný, tj. měla k němu přístup jen cílová skupina respondentů, jež byla oslovena a byl jim předán, či zaslán elektronický odkaz dotazníku. Bylo využito rozesílání odkazu na soukromé emaily, žádost na rodinném serveru, i předání tištěného odkazu rodičům, vždy s prosbou o jeho šíření dalším rodičům z cílové skupiny v jejich okolí.

5.6.1 Design dotazníku

Tabulka 1 *Design dotazníku*

Typ otázky	Otázka č.
Otevřená	3, 7, 20, 25
Polootevřená otázka	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 22, 23
Uzavřená otázka	1, 2, 4, 5, 6, 8, 18
Škálová otázka	19, 21, 24

Otázka č.:

- 1 – 7 - jsou otázkami sociologickými, zjišťují demografickou charakteristiku respondenta, jako jsou pohlaví, věk, rodina, vzdělání a zaměstnání.
- 8, 15, 19, 20 - jsou otázkami zjišťující rozdělení rolí při péči o děti a v péči o domácnost. Otázka 19 je sestavena jako hodnotící škála.
- 9, 10, 11, 18 - otázky zjišťující využívané možnosti péče o děti a jejich význam pro rodinu.
- 12, 13, 14 - otázky zjišťující využití a poptávku prorodinných opatření, uvedení institucí k lepšímu sladování.
- 16 - 17 - mapování četnosti využívání placených služeb v rámci rodinných povinností a důvody jejich případného nevyužívání.
- 21 – otázky a tvrzení týkající se stereotypního pohledu na problematiku a osobního názoru za pomoci hodnotící škály.
- 22, 23 – tyto otázky jsou určeny ke zjištění životní spokojenosti v oblasti sladění rodiny a práce a důvody nespokojenosti.
- 24 - škálové zjišťování priorit a životních preferencí, jedná se o škálu pořadí.
- 25 – doplňující otevřená otázka určená k vyjádření jednoho opatření, které je třeba k efektivnímu sladování rodiny a práce.

5.6.2 Předvýzkum

Po vytvoření dotazníku bylo přistoupeno ke zjišťování jeho srozumitelnosti respondentům. Podle Gavory (2000) může mít předvýzkum podobu dotazníkovou nebo může jít o interview.

V tomto případě bylo využito obou forem, kdy interview proběhlo se třemi respondentkami v jejich domovech, v průběhu září 2010, a vyhotovený dotazník byl předán v tištěné podobě dalším sedmi respondentům. Všichni splňovali kritéria výzkumného souboru. Tito se buď ústně či písemně vyjádřili ke srozumitelnosti dotazníku, zda nepostrádají nějakou možnost u odpovědí a některou z otázek dané problematiky. Následně bylo přistoupeno v několika případech k úpravě otázky, k doplnění a změně možnosti odpovědi.

Také bylo rozhodnuto o zařazení poslední otevřené otázky, kterou je zjišťován názor na to, které jedno opatření je třeba k efektivnímu sladování rodiny a práce, neboť jak uvádí Gavora (2000), otevřené otázky jsou zdrojem nových nebo i neznámých údajů.

5.7 Metody sběru dat - kvalitativní výzkum

Pro podporu výzkumu byly realizovány a analyzovány čtyři **polostrukurované rozhovory**, s cílem nahlédnout do rodinných strategií těchto respondentů. Byly osloveny dva manželské páry, tedy dvě ženy a dva muži.

Rozhovory probíhaly v období od 7. 2. do 19. 3. 2011 a byly realizovány buď v místě bydliště respondenta, nebo na jeho pracovišti.

Podkladem rozhovorů byl předem vypracovaný návrh otázek, které byly členěny do čtyř okruhů: 1. Demografické informace, 2. Pracovní podmínky respondenta či respondentky, 3. Dělbá práce v rodině, 4. Způsoby koordinace rodinné a pracovní stránky v dotazované rodině.

Rozhovory byly vedeny volně, se snahou, aby respondenti sami popsali své způsoby sladování rodinného a pracovního života, a to s každým respondentem zvlášť o samotě. To z důvodu, aby nedocházelo ke zkreslení odpovědí malou mírou otevřenosti zejména v oblasti rolí v rodině či zhoršení koncentrace, která by byla ovlivněna současným pobytem dalších členů rodiny.

Před uskutečněním každého rozhovoru byl vyžádán souhlas respondenta s nahráváním rozhovoru na diktafon, pro usnadnění jeho následného zpracování, a také byl každý respondent informován o zachování jeho anonymity změnou jména, příp. vynechání jména

dětí, místa bydliště apod. Informovaný souhlas byl v úvodu každého rozhovoru zmíněn a zaznamenán.

5.8 Způsob vyhodnocení dat

Vyhodnocení dat v kvantitativní části bylo zajištěno službou serveru vyplnito.cz (viz kap. 5. 6. 1). Vyhodnocená data byla pro názornost a lepší přehlednost zpracována do grafů nebo tabulek. U polootevřených a otevřených otázek bylo využito funkce „vyhodnocení otevřených otázek“ serveru vyplnito.cz, díky které byly tyto otázky pro snadnější zpracování převedeny na otázky uzavřené.

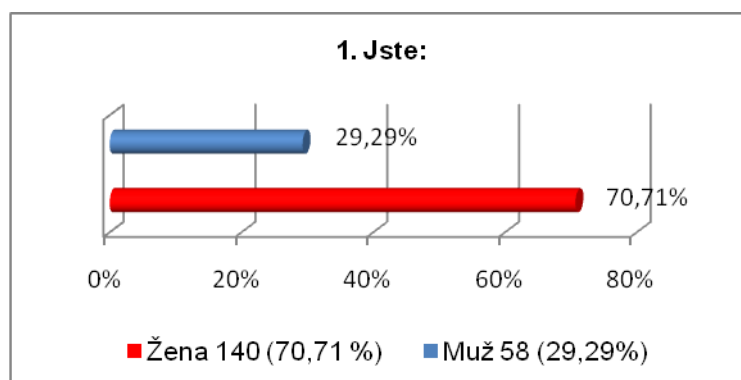
Rozhovory uskutečněné v kvalitativní části výzkumu byly z nahrávky doslovně přepsány do záznamových listů. Přepsané rozhovory byly analyzovány, byly v nich vyhledávány odpovědi a souvislosti k daným oblastem výzkumu, zjištěná data byla kódována, dále zpracována do jednotlivých kategorií a zaznamenána. Takovéto zpracování dat označuje Hendl (2005), jako otevřené kódování.

5.9 Výsledky kvantitativního výzkumu a jejich interpretace

Dotazníkové šetření, připravené pro tento výzkum, bylo na serveru vyplnito.cz přístupné ve dnech 27. 10. 2010 - 25. 11. 2010 a vyplnilo jej celkem 198 respondentů. Výsledky jednotlivých otázek jsou vyhodnoceny v grafech nebo tabulkách. První část dotazníku byla zaměřena na zjištění některých demografických dat.

Otázka č. 1) Rozložení vzorku podle pohlaví:

Graf 1 Pohlaví respondentů



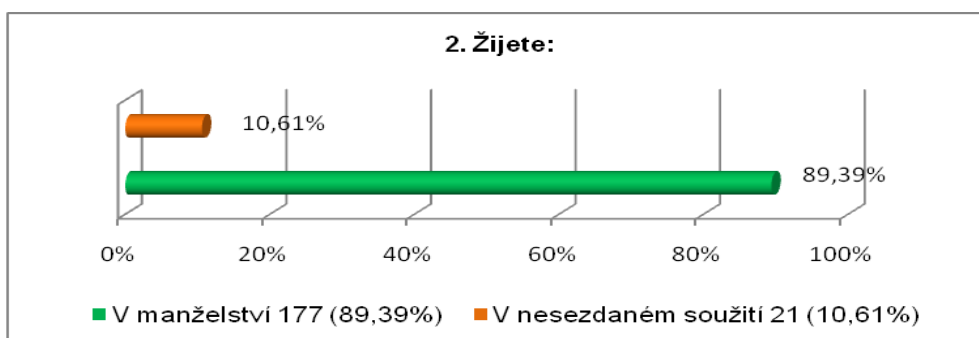
V průběhu dotazníkového průzkumu se ukázal velký zájem respondentek žen, o toto téma, jež ve výsledku tvoří 70,71 %. Jejich počet narůstal v průběhu celého šetření. Respondenti

muži museli být v průběhu průzkumu opakovaně vyzváni k vyplnění dotazníku, pro zjištění mužského pohledu na problematiku.

Komentář: Otázkou je, zda se mužů tato problematika tolik nedotýká, což vyplývá z teoretické části bakalářské práce, nebo výsledek plyne z celkové větší ochoty žen k vyplňování dotazníků.

Otázka č. 2) Rozložení vzorku podle rodinného stavu:

Graf 2 Rodinný stav



Naprostá většina respondentů, pracujících rodičů, vychovávajících společně dítě/děti v tomto průzkumu žijí v manželství (89,39 %), pouhých 10,61 % rodičů spolu neuzavřeli sňatek (viz graf 2).

Komentář: Uvedené zjištění i přes současné změny v hodnotách společnosti ukazuje na jistou potřebu tradičního jednání.

Otázka č. 3) Rozložení vzorku podle věku:

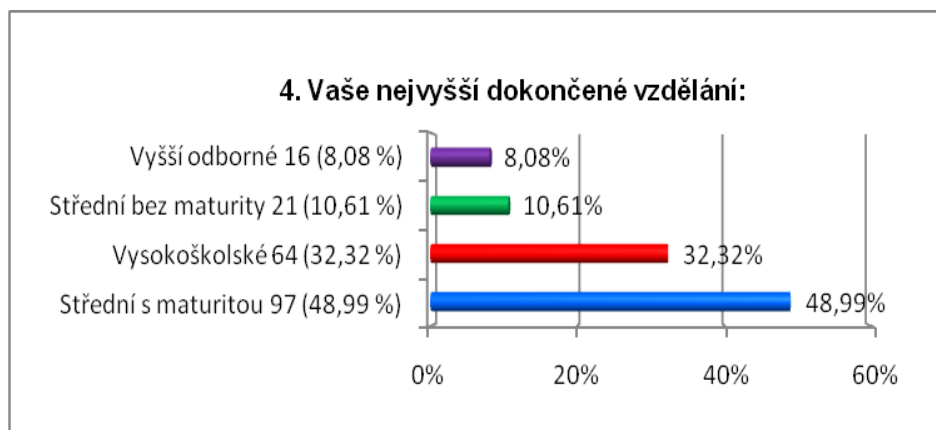
Tabulka 2 Věk respondentů

3. Váš věk:					
Věk	Absolutní četnost	Relativní četnost [%]	Věk	Absolutní četnost	Relativní četnost [%]
33	25	12,63	42	4	2,02
32	20	10,10	26	3	1,52
35	16	8,08	41	2	1,01
36	15	7,58	43	2	1,01
38	14	7,07	45	2	1,01
30	13	6,57	50	2	1,01
34	13	6,57	22	1	0,51
37	11	5,56	24	1	0,51
31	10	5,05	25	1	0,51
28	6	3,03	47	1	0,51
29	6	3,03	48	1	0,51
40	6	3,03	59	1	0,51
46	6	3,03	60	1	0,51
39	5	2,53	63	1	0,51
44	5	2,53	Celkem odpovědí 198		
27	4	2,02			

Komentář: Největší skupinu respondentů lze zařadit do věku mladé a střední dospělosti (30 - 38 let), nejmladšímu respondentovi je 22 let a nejstaršímu 63 let.

Otázka č. 4) Rozložení vzorku podle vzdělání:

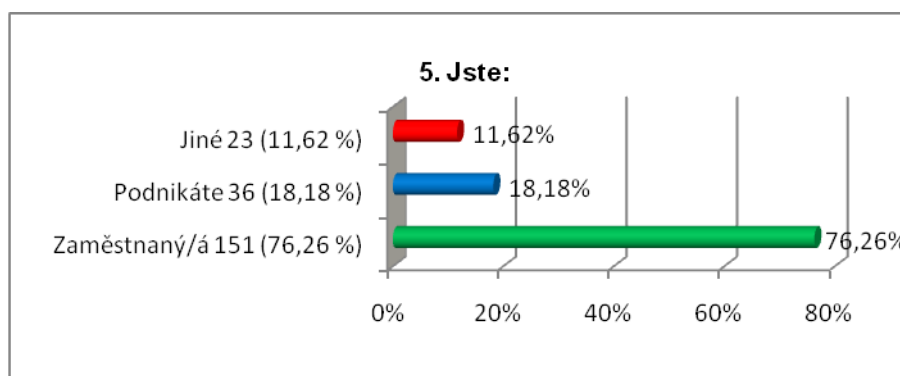
Graf 3 Nejvyšší dokončené vzdělání



Největší procento respondentů dokončilo střední vzdělání s maturitou, následuje vzdělání vysokoškolské, střední bez maturity a nejméně respondentů získalo vzdělání vyšší odborné, žádný z respondentů nemá nejvyšší dokončené vzdělání základní.

Otázka č. 5) Rozložení vzorku podle druhu výdělečné činnosti:

Graf 4 Práce respondentů

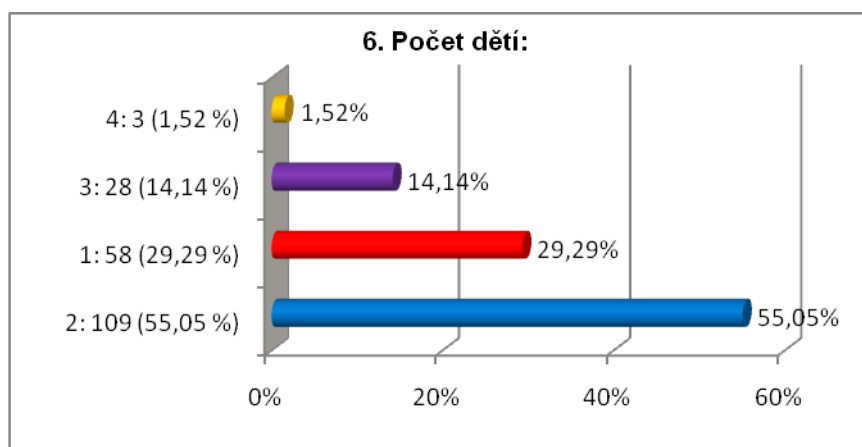


Převážná většina respondentů je zaměstnána (viz graf 4).

Komentář: Uvedené je pro výzkum přínosné ve chvíli, kdy jsou zjišťována prarodinná opatření a úpravy pracovní doby, jež poskytuje zaměstnavatel. Do kategorie „jiné“ můžeme zařadit např. výkon práce na základě DPP nebo DPČ.

Otázka č. 6) Rozložení vzorku podle počtu dětí:

Graf 5 Počet dětí



Nadpoloviční většina respondentů má i přes svou práci či zaměstnání dvě, příp. více dětí.

Komentář: Tento fakt přispívá k nutnosti složitějších strategií při sladování, než u párů s jedním dítětem, a je tím pádem přínosem výzkumu.

Otázka č. 7) Rozložení vzorku podle pohlaví a věku dětí:

Tabulka 3 Pohlaví a věk dětí

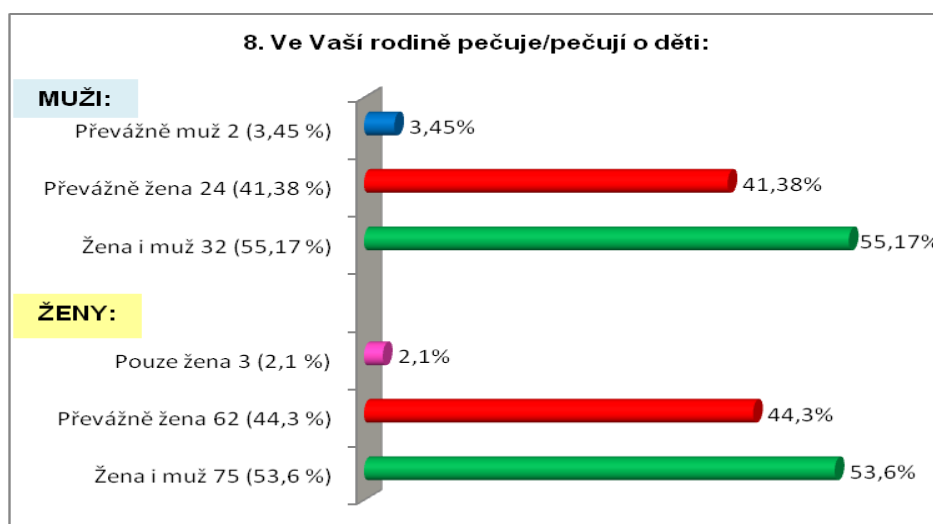
7. Pohlaví a věk dětí:		
ž 3 - 5 let	67	34,18
ž 6 - 11 let	62	31,63
m 3 - 5 let	56	28,57
m 6 - 11 let	50	25,51
m do 2 let	29	14,80
ž 12 - 15 let	19	9,69
ž 16 - 20 let	19	9,69
ž do 2 let	19	9,69
m 12 - 15 let	17	8,67
m 16 - 20 let	15	7,65
m 21 a více let	7	3,57
ž 21 a více let	6	3,06
Celkem odpovědí 198		

Data zjištěna otevřenou otázkou byla uspořádána do přehledné tabulky (viz tab. 3), přičemž „ž“ značí ženské pohlaví a „m“ pohlaví mužské. Nejvíce respondentů tohoto průzkumu má děti předškolního a mladšího školního věku. Tato otázka je poslední z řady demografických.

Druhá část dotazníku obsahuje otázky sestavené za účelem dosažení cíle výzkumu a zodpovězení výzkumných otázek.

Otázka č. 8) Ve Vaší rodině pečují o děti:

Graf 6 Péče rodičů o děti podle pohlaví

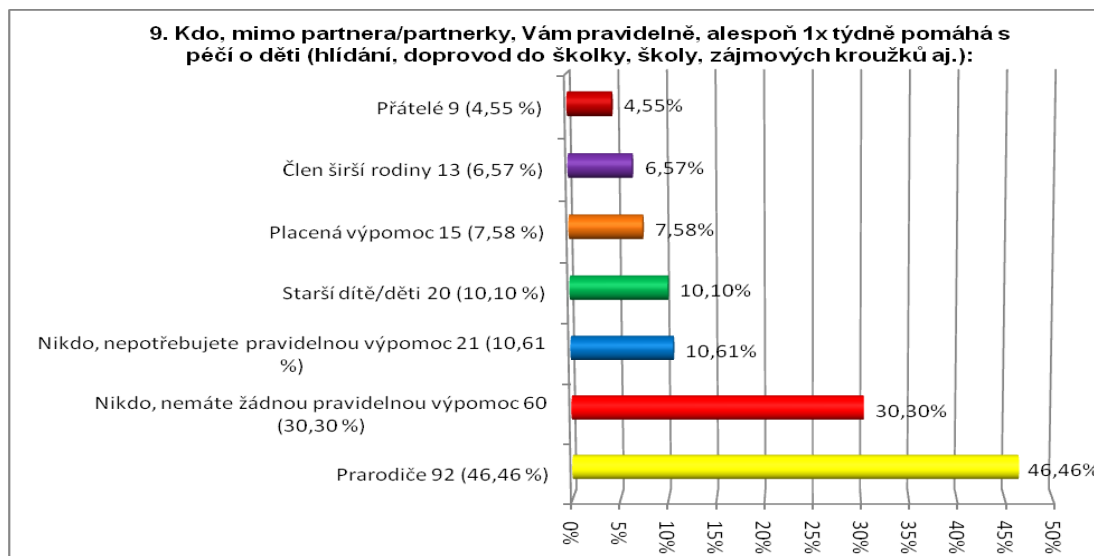


U této otázky byla porovnána data zjištěná z odpovědí mužů a žen. Obě skupiny respondentů uvádí v nadpoloviční většině, že o děti pečují **oba partneři**, na druhém místě se také shodují a uvádí téměř shodně, že pečuje **převážně žena**, obě skupiny se liší v posledním pořadí. Fakt, že o děti pečuje **pouze žena**, uvádí 3 ženské respondentky, zatímco 2 respondenti muži uvádějí, že o děti pečují v jejich rodině **převážně muži**.

Komentář: Lze tedy konstatovat, že o něco málo více než v polovině rodin respondentů panuje rovné dělení rolí v péči o děti, ale současně téměř v polovině domácností je hlavní pečovatelkou stále žena. Tento výsledek odpovídá již zmíněným zjištěním v teoretické části práce, kdy je potřeba mužů pečovat o děti v konfliktu s rolí muže „živitele rodiny“.

Otázka č. 9) Kdo, mimo partnera/partnerky, Vám pravidelně, alespoň 1 x týdně, pomáhá s péčí o děti (hlídání, doprovod do školky, školy, zájmových kroužků aj.):

Graf 7 Péče o děti mimo rodiče

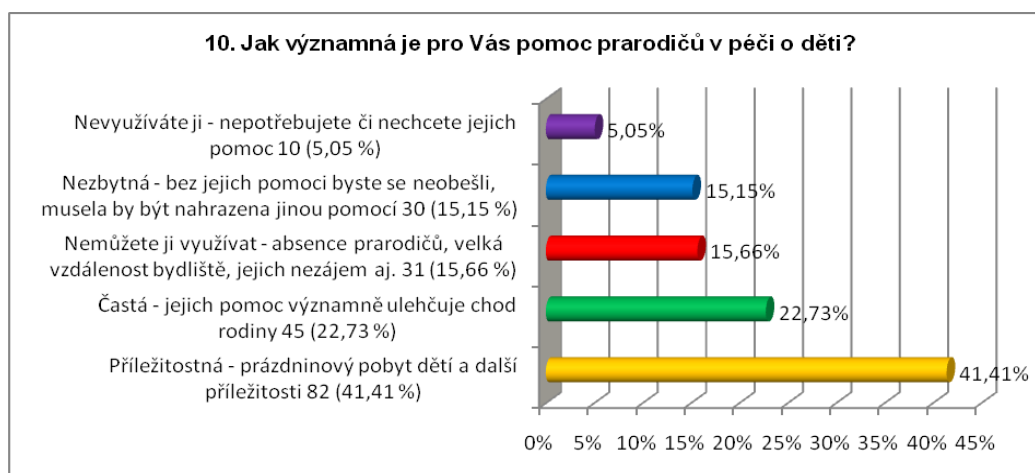


Z výsledků otázky kdo rodičům pravidelně, alespoň 1 x týdně pomáhá s péčí o děti, jež jsou uvedeny v grafu 7, vyplývá, že téměř polovině pracujících rodičů s péčí o děti stále ještě nejvíce pomáhají **prarodiče** (46,46 %). Poměrně vysoké procento rodičů (30,3 %) uvádí, že **nemají žádnou pravidelnou výpomoc**. **Placená výpomoc** se v těchto rodinách využívá jen v 15 případech, tedy 7,58 % rodin.

Komentář: Přesto, že sebou současná doba nese i nové možnosti a příležitosti využití volného času generaci jak mladé, tak starší, je patrné, že je v téměř polovině rodin zachován tradiční přístup prarodičů k péči o vnoučata.

Otázka č. 10) Jak významná je pro Vás pomoc prarodičů v péči o děti?

Graf 8 Pomoc prarodičů v péči o děti

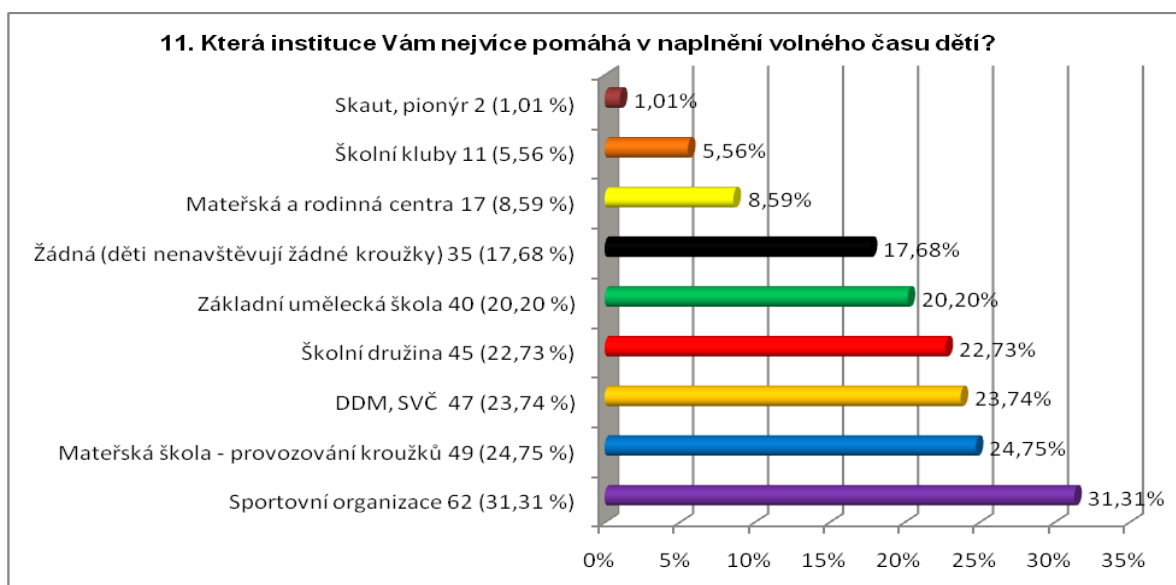


10. otázka navazuje na otázku předchozí o pomoci rodičům s péčí o děti, zjišťuje míru pomoci prarodičů. Výsledkem je zjištění, že větší část rodičů (41,41 %), vnímá pomoc prarodičů v péči o děti jako **příležitostnou** (viz graf 8), tj. děti tráví čas s prarodiči o prázdninách a jiných příležitostech, 22,73 % jako častou - významně ulehčující chod rodiny a jen 15,15 % rodičů tuto pomoc označuje za **nezbytnou**. Pouhých 5,05 % rodičů **o pomoc prarodičů nestojí či ji nepotřebuje**.

Komentář: Výsledek dostatečně nekoresponduje se zjištěním otázky č. 9, kdy 46, 46% rodičům alespoň 1x týdně pomáhají s péčí o děti prarodiče. Nabízí se zde odpověď, že je rodičům takováto pomoc prarodičů nedostačující pro to, aby jí přiřadili význam „častá“, ale odpovědi jistě ovlivňuje i poměrně široká nabídka zabezpečení času dětí institucemi, ať už školními či volnočasovými, v pracovní době rodičů.

Otázka č. 11) Která instituce Vám nejvíce pomáhá v naplnění volného času dětí?

Graf 9 *Instituce a volný čas dětí*



31,31 % respondentů využívá k zajištění volného času dětí **sportovní organizace**, 24,75 % využívá **nabídky kroužků přímo v mateřských školách**, těsně následuje trávení času dětí v **Domech dětí a mládeže a Střediscích pro volný čas dětí a mládeže**, využití **školní družiny** a docházka do **Základních uměleckých škol**. Téměř 18 % dětí respondentů **žádné kroužky nenavštěvují**, což může být i důsledkem jejich finanční nákladnosti.

Komentář: Tyto organizace (viz graf 9) jsou pro pracující rodiče významné nejen tím, že jsou schopny u dětí rozvíjet různé vloh, nadání, učit je novým dovednostem, ale jejich

velký význam je i v tom, že zajišťují kvalifikovanou péči o děti většinou v době, kdy rodiče pracují.

Otázka č. 12) Uved'te, jaká opatření pro rodiny s dětmi v zaměstnání využíváte, kterou z úprav pracovní doby a jiné:

Tabulka 4 Využití prarodinných opatření podle pohlaví

12. Uved'te, jaká opatření pro rodiny s dětmi v zaměstnání využíváte, kterou z úprav pracovní doby a jiné:				
Opatření	Četnost	Relativní četnost [%]	Četnost	Relativní četnost [%]
Nic z uvedeného Váš zaměstnavatel nenabízí.	43	30,71	17	29,31
Zkrácený pracovní úvazek.	35	25,00	-	-
Pružnou pracovní dobu	32	22,86	12	20,69
Práci z domova	28	20,00	5	8,62
Zařízení pro rekreaci, příspěvky na rekreaci	20	14,29	7	12,07
Nic z uvedeného nepotřebujete	12	8,57	17	29,31
Delší než zákonem daná minimální dovolená	10	7,14	5	8,62
Některé z uvedeného nemůžete využít z osobních důvodů (př. nevyhovující mzda při zkráceném úvazku aj.)	9	6,43	2	3,45
Kulturní a sportovní akce pro rodiny	6	4,29	5	8,62
Prázdninové tábory pro děti zaměstnanců	3	2,14	3	5,17
Úprava pracovní doby, posunutá pracovní doba o 1 hod	2	1,43	-	-
Dítě na pracovišti	1	0,71	-	-
Finanční půjčky	-	-	3	5,17
	Ženy		Muži	
Celkem	140		58	

Za zmínku ze zjištěných informací stojí hned na prvním místě fakt, že téměř shodně cca 30 % žen i mužů uvádí, že **žádná z uvedených opatření jejich zaměstnavatel nenabízí**.

Komentář: Výsledek koresponduje se stavem uvedeným v teoretické části bakalářské práce, zaměstnavatelé ještě příliš nevnímají, že usnadnění sladění rodiny a práce, přinese zisk i jim.

Velký rozdíl je patrný v uvedení odpovědi, že respondent **nic z uvedeného nepotřebuje**, ženy ji uvádějí v 8,57 %, ale u mužů tato odpověď dosahuje míry stejně vysoké, jako u odpovědi předchozí, tedy 29,31 %.

Komentář: Lze konstatovat, že ženy využívají prarodinných opatření ve větší míře než muži, což je následkem toho, že téměř v polovině domácností pečují o děti převážně ženy (viz graf 6).

Z úprav pracovní doby ženy nejvíce využívají **zkrácený pracovní úvazek** (25 %), **pružnou pracovní dobu** (22,86 %), 2 respondentky uvedly, že mají **pracovní dobu posunutou o 1 hodinu**. 20 % žen **pracuje z domova** a z prarodinných opatření ženy nejčastěji využívají **zařízení pro rekreaci nebo příspěvek** na ni.

Muži naopak ve větší míře disponují prarodinnými opatřeními od zaměstnavatele, jako je **delší než zákonem stanovená minimální dovolená, kulturní a sportovní akce pro rodiny a prázdninové tábory**. Žádný z mužů nepracuje na zkrácený pracovní úvazek, 20,69 % mužů využívá **pružné pracovní doby** a 8,62 % mužů **pracuje z domu**. Z dalších prarodinných opatření využívají nejvíce muži stejně jako ženy **zařízení pro rekreaci nebo příspěvek na rekreaci**.

Podotázka č. 12 a) Využití úpravy pracovní doby:

Tabulka 5 Úprava pracovní doby podle pohlaví

12. a) Úprava pracovní doby				
Úprava pracovní doby	Absolutní četnost	Relativní četnost [%]	Absolutní četnost	Relativní četnost [%]
Zkrácený pracovní úvazek.	35	25,00	-	-
Pružná pracovní doba.	32	22,86	12	20,69
Posunutá pracovní doba o 1 hod.	2	1,43	-	-
	ŽENY		MUŽI	
Celkem	69	49,29	12	20,69

Zdroj: Tabulka 4 Využití prarodinných opatření podle pohlaví

Pro lepší ilustraci ověření VO2: Využívají úpravy pracovní doby otcové i matky ve stejné míře?, byla vybrána data z tab. 4 a byla vypracována tab. 5, z které vyplývá, že z celkového počtu 140 žen jich využívá některou z úprav pracovní doby 49,29 % a z celkového počtu 58 mužů využívá některou z úprav pracovní doby 20,69 % respondentů.

Otázka č. 13) Jakou formu podpory rodin s dětmi, kterou Váš zaměstnavatel nenabízí, byste nejvíce uvítal/a?

Tabulka 6 Poptávka prarodinných opatření podle pohlaví

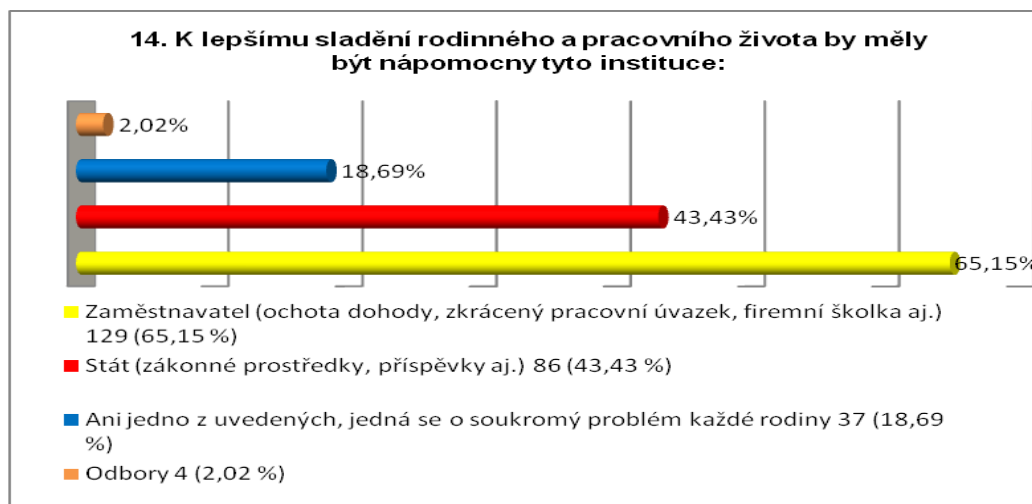
13. Jakou formu podpory rodin s dětmi, kterou Váš zaměstnavatel nenabízí, byste nejvíce uvítal/a?				
Opatření	Četnost	Relativní četnost [%]	Četnost	Relativní četnost [%]
Zaměstnanecké předškolní zařízení, hlídání dětí zajištěné zaměstnavatelem.	24	20,17	4	10,26
Pružná pracovní doba.	22	18,49	9	23,08
Delší než zákonem daná minimální dovolená.	20	16,81	11	28,21
Zkrácený pracovní úvazek.	13	10,92	2	5,13
Zařízení pro rekreaci, příspěvky na rekreaci.	12	10,08	5	12,82
Práce z domova.	11	9,24	3	7,69
Prázdninové tábory pro děti zaměstnanců.	11	9,24	2	5,13
Kulturní a sportovní akce pro rodiny.	4	3,36	2	5,13
Sdílení pracovního místa (místo, kde se o jednu pracovní pozici dělí nejčastěji 2 pracovníci).	2	1,68	-	-
Zlepšení pracovních podmínek s ohledem na zdraví.	1	0,84	-	-
Finanční půjčky.	-	-	1	2,56
	Ženy		Muži	
Celkem odpovědí 158 (79,80 %)	119		39	

Z počtu 198 respondentů by 158 (79,80 %) uvítalo některou z forem podpory rodin, poskytované zaměstnavatelem. Ženy by nejvíce uvítaly **zaměstnanecké předškolní zařízení** či **hlídání zajištěné zaměstnavatelem** (ve 20,17 %), zatímco muži **delší, než zákonem danou minimální dovolenou** (28,21 %). Dále by muži i ženy shodně uvítali **pružnou pracovní dobu**. O **zkrácený pracovní úvazek** stojí spíše ženy, což vyplývá i z tab. 4, kdy tuto formu nevyužívá žádný z mužů a ženy takto pracující tvoří jednu čtvrtinu.

Komentář: Pro ženy by bylo zřejmě ulehčením, kdyby využívaly předškolních zařízení v místě svého pracoviště, ušetřily tak čas a děti měly na blízku, muži naopak vyjadřují svůj nedostatek času strávený s rodinou tím, že by uvítali delší dovolenou od zaměstnavatele.

Otázka č. 14) K lepšímu sladění rodinného a pracovního života by měly být nápomocny tyto instituce:

Graf 10 Instituce napomáhající sladění rodiny a práce

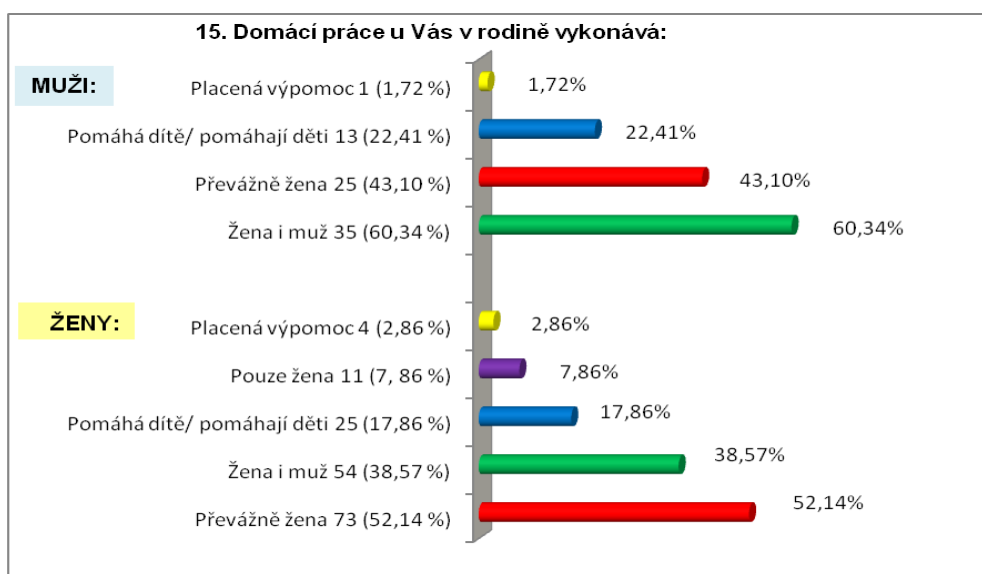


Z uvedeného grafu 10 vyplývá, že nadpoloviční většina respondentů (65,15 %) se domnívá, že k lepšímu sladění rodiny a práce by měl být nápomocen **zaměstnavatel**, vysoké procento (43,43 %) označuje za nápomocnou instituci **stát** a že se jedná o **soukromý problém každé rodiny**, uvádí 18,69 % respondentů (16 % ve vzorku ženy, 24 % ve vzorku muži).

Komentář: Rodiče tedy očekávají podporu při skloubení rodiny a práce zejména od zaměstnavatele a státu.

Otázka č. 15) Domácí práce u Vás v rodině vykonává:

Graf 11 Domácí práce podle pohlaví

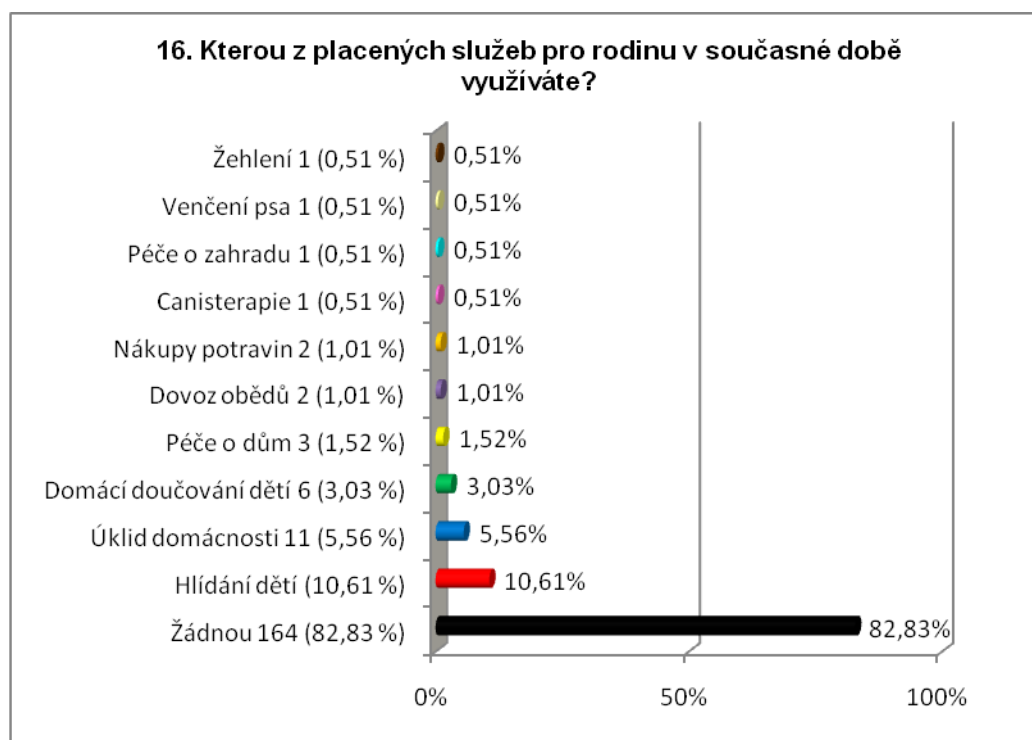


Výsledkem 15. otázky je, že domácí práce v rodinách pracujících rodičů vykonává ve více než polovině rodin **převážně žena a pouze žena** (55,05 %), v rámci ženského vzorku to tvrdí 60 % respondentek, u mužů 43,10 % respondentů. Přičemž muži na první místo četností řadí možnost **žena i muž** (60,34 %), v rámci celého vzorku je to 44,95 %. Ženy jako první volí možnost **převážně žena** (52,14 %). Muži možnou odpověď **pouze žena** vůbec neuvádí (viz graf 11).

Komentář: Lze tedy konstatovat, že podobně, jako při péči o děti, je dělení rolí při domácích pracích rovné téměř v polovině rodin a v druhé polovině rodin leží zátěž domácích prací zejména na ženě. Malou pomocí v péči o domácnost jsou děti, jelikož většinu dětí tohoto výzkumného souboru tvoří děti předškolního a mladšího školního věku. Téměř zanedbatelnou pomocí je využití placené výpomoci, jíž je věnována pozornost v následujících dvou otázkách. I zde zjištěný výsledek koresponduje s údaji uvedenými v teoretické části práce.

Otázka č. 16) Kterou z placených služeb pro rodinu v současné době využíváte?

Graf 12 *Využití placených služeb*



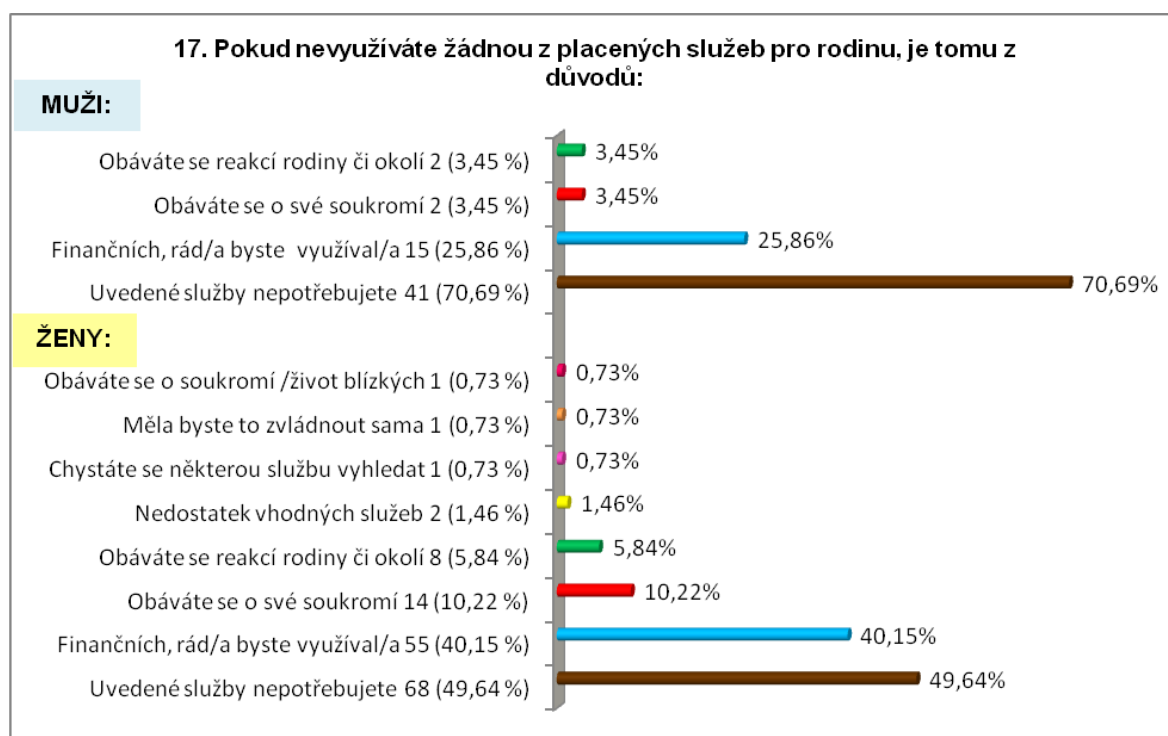
V naprosté většině případů (82,83 %) nevyužívají respondenti **žádnou placenou službu** pro rodiny (viz graf 12). Funkce „vyhodnocení otevřených otázek“ byla použita k přiřazení jedné nové odpovědi a tou je **canisterapie** (0,51 %), již je možno chápat jako specifickou

placenou rehabilitační službu dítěti. Nejvýznamnější se pro rodiny jeví nejužívanější služba **hlídání dětí a jejich doprovod**, ovšem i tuto nejčtenější službu využívá pouhých 10, 61 % respondentů. Následuje **úklid domácnosti**, využívaný pouhými 5,56 % rodičů.

Komentář: Tato zjištění plně korespondují s fakty uvedenými v teoretické části práce, že v našich podmínkách jsou placené služby pro rodinu jen velmi málo využívané. V následující otázce je pak pozornost věnována důvodům jejich nevyužívání.

Otázka č. 17) Pokud nevyužíváte žádnou z placených služeb pro rodinu, je tomu z důvodů:

Graf 13 *Důvody nevyužívání placených služeb podle pohlaví*

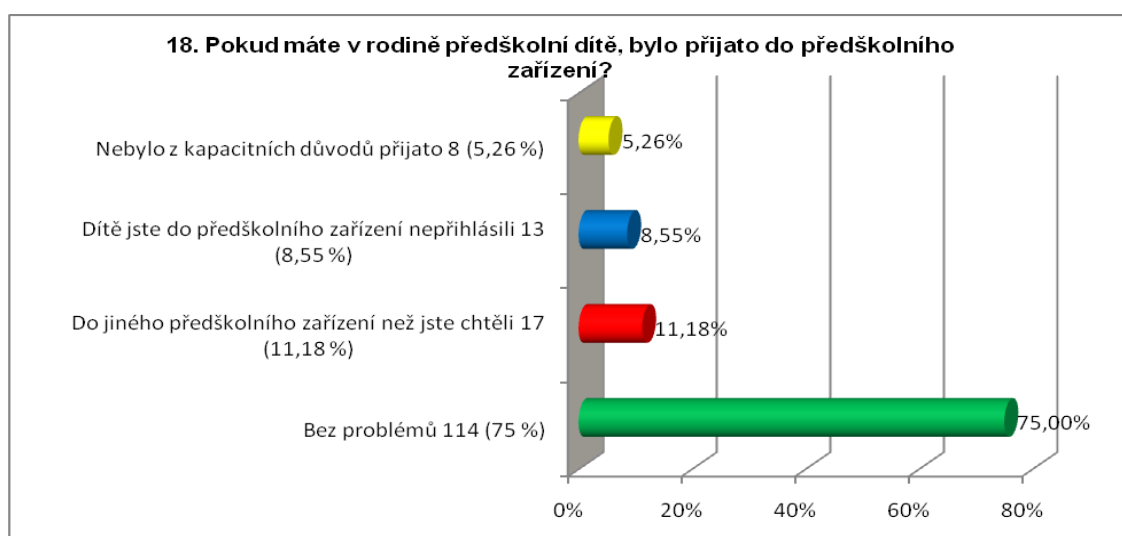


V této otázce (viz graf 13) byly v možnosti „jiné“ uvedeny respondenty další 4 důvody nevyužívání placených služeb, byly proto funkcí „vyhodnocení otevřených otázek“ přiřazeny do vyhodnocení otázky. Jsou jimi: „**obávám se o soukromí i přímo životy blízkých**“, „**mám pocit, že bych to měla zvládnout sama**“, „**chystám se některou službu vyhledat**“ a „**nedostatek vhodných služeb v místě bydliště**“. Respondenti v největší míře odpovídají, že **uvedené služby nepotřebují**, tento fakt uvádí téměř polovina žen a 70,69 % mužů. Na druhém místě respondenti uvádějí, že by rádi služeb využívali, ale nemohou z **důvodů finančních**, což uvádí 40,15 % žen a 25,86 % mužů.

Komentář: Je zde patrný rozdíl v pohledu na potřebnost těchto služeb v závislosti na pohlaví. Vyhodnocení bylo rozděleno podle pohlaví z důvodu předchozích zjištění o péči o děti a domácnost otázkami č. 8 a 15. Cílem bylo porovnat zájem o placené služby pro domácnost v závislosti na míře, jakou respondenti těmto povinnostem věnují, a je možno uvést, že ženy, které tyto povinnosti zastávají asi v polovině rodin převážně samy, by tyto služby ze 42,34 % rády využívaly, muži tuto potřebu tolik necítí z důvodu, že se na péči o děti a domácnost spíše podílejí nebo neúčastní.

Otázka č. 18) Pokud máte v rodině předškolní dítě, bylo přijato do předškolního zařízení?

Graf 14 *Přijetí dítěte do předškolního zařízení*



Naprostá většina respondentů v odpovědi na otázku 18 (viz graf 14) uvádí, že jejich dítě bylo přijato do předškolního zařízení **bez problémů** (75 %). Přesto 11,18 % rodičů muselo své dítě zapsat **do jiného předškolního zařízení, než původně chtěli**, aby jim byla zajištěna péče v pracovní době rodičů. Otázku **nezařazení dítěte do žádného předškolního zařízení** řešilo jen 8 (5,26 %) rodin.

Komentář: Výše uvedené zjištění zdánlivě nepotvrzuje fakta uvedená v teoretické části práce o současném nedostatku míst v mateřských školách, avšak je třeba vzít v potaz fakt, že výzkumný vzorek byl zvolen pouze z řad pracujících rodičů, u kterých je tedy předpokladem, že před nástupem zejména žen po rodičovské dovolené do práce, se jim děti podařilo do školek umístit.

Otázka č. 19) Kdo nejvíce pečuje či tráví čas s Vašimi dětmi, při uvedených aktivitách?

Tabulka 7 Hlavní pečující osoby

19. Kdo nejvíce pečuje či tráví čas s Vašimi dětmi, při uvedených aktivitách?	1 - žena	2 - muž	3 - sourozenci	4 - někdo jiný	5 - placená výpomoc	Průměr
Návštěva lékaře	172	15	0	0	0	1,08
Oblékání	156	9	2	1	1	1,12
Nemoc dítěte	152	15	2	12	3	1,36
Hygiena	137	29	3	0	0	1,21
Kulturní akce	134	24	2	3	0	1,23
Školní akce	130	11	3	7	0	1,25
Příprava do školy	125	21	3	3	1	1,26
Čtení knih	124	39	5	3	0	1,34
Cesta do/ze školky/školy/na hlídání	98	48	9	9	3	1,63
Cesta do/z kroužků	96	37	0	9	6	1,59
Výlety	96	68	8	3	0	1,53
Sport	57	91	3	4	1	1,72
Hry	81	68	16	3	1	1,67
Sledování TV	48	67	20	3	0	1,84

Tato otázka byla pro zjednodušení při vyplňování a snadné vyhodnocení, koncipována jako škálová, přičemž odpověď 1 = žena, 2 = muž, 3 = sourozenec, sourozenci, 4 = někdo jiný, 5 = placená výpomoc a byla vyhodnocena četností a průměrováním.

Z výsledků, jež byly pro přehlednost uspořádány do tabulky, vyplývá, že v naprosté většině rodin, jsou hlavní pečující osobou o děti při uvedených činnostech ženy (viz tab. 7).

V určité míře se muži jako hlavní osoby účastní: **čtení knih** dětem (20,21 %), z 24,87 % zajišťují dopravu dítěte **do/ze školy a školky**, v 35,23 % jsou hlavními osobami trávící s dětmi čas na **výletech**, z 19,17 % zajišťují **dopravu do/z kroužků** a v 35,23 % s dětmi nejčastěji hrají **hry**.

V pouhých dvou činnostech dosahuje četnost mužů, jako hlavních pečujících osob, větší míry než u žen, jsou jimi **sport** (47,15 %) a **sledování TV** (34,72 %).

Komentář: Z výsledků je zřejmé, že v péči o děti se rodiče spoléhají zejména na sebe. Sourozenci jsou větší pomocí při hrách a sledování TV, někdo jiný v době nemoci dítěte. Výsledky této otázky přesně korespondují s údaji v teoretické části práce. Lze vysledovat,

že muži jako hlavní pečující osoby se více věnují spíše činnostem, jež nevyžadují každodenní okamžité splnění této potřeby a přinášející zábavu oběma stranám, jako jsou hry, výlety a zejména sledování TV a sport. Dále se muži podílejí na povinnostech, jež je třeba vykonat večer nebo brzy ráno, příp. odpoledne (např. hygiena, čtení knih, doprava dětí do/ze školy a kroužků), z důvodu jejich pracovní vyčerpání. Na ženách leží zejména povinnosti každodenní a vyžadující nutnost jejich vykonání.

Otázka č. 20) Kolik máte volného času?

Tabulka 8 Množství volného času respondentů podle pohlaví

20. Kolik máte volného času? (v hodinách týdně)		
Respondenti	Četnost	Průměr hodin na osobu/týden
Ženy	140	5,078
Muži	58	11,655

Z uvedených dat (viz tab. 8) vyplývá, že muži, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření, mají více než dvakrát větší množství volného času než ženy.

Komentář: Tento fakt je důsledkem toho, že ženy jsou v polovině domácností převážnými nebo hlavními pečovatelkami o děti a chod domácnosti, jak bylo zjištěno otázkou 8 a 15 a z výsledků 19. otázky, kdy je žena hlavní osoba konající uvedené povinnosti při péči o děti.

Otázka č. 21) Vyjádřete míru souhlasu a nesouhlasu:

Tabulka 9 Míra souhlasu s tvrzeními podle pohlaví

21. Vyjádřete míru souhlasu a nesouhlasu:	určitě ano	spíše ano	nevím	spíše ne	určitě ne
Muž na rodičovské dovolené je "divný".	2	4	8	22	104
Péče o dítě a domácnost je zejména ženskou záležitostí.	6	69	4	18	43
Předškolní děti trpí, pokud je jejich matka zaměstnaná.	6	25	9	55	45
Společnost neuznává péči o děti a domácnost jako plnohodnotnou práci.	45	50	21	16	8
Uvítal/a byste možnost zůstat v domácnosti a věnovat se plně rodině.	23	21	21	48	27
Před rodinnými problémy občas utíkáte do práce.	11	38	19	44	28
V rodině nacházíte útočiště před pracovními problémy.	35	44	16	29	16
Ženy					

	určitě ano	spíše ano	nevím	spíše ne	určitě ne
Muž na rodičovské dovolené je "divný".	2	9	6	14	27
Péče o dítě a domácnost je zejména ženskou záležitostí.	5	26	0	11	13
Předškolní děti trpí, pokud je jejich matka zaměstnaná.	7	13	10	22	6
Společnost neuznává péči o děti a domácnost jako plnohodnotnou práci.	22	20	11	4	1
Uvítal/a byste možnost zůstat v domácnosti a věnovat se plně rodině.	4	6	17	25	6
Před rodinnými problémy občas utíkáte do práce.	1	13	2	23	19
V rodině nacházíte útočiště před pracovními problémy.	13	23	6	12	4
Muži					

Odpovědi **nevím** byly zaznamenány pouze co do četnosti, nebyly však započítány do výsledku. Tato otázka je další, u které byly porovnány odpovědi žen a mužů pro zjištění shody či rozdílných pohledů na tvrzení, jež se váží k roli zaměstnaného rodiče.

Ženy i muži se shodují v názoru, že **péče o děti a domácnost je spíše či určitě záležitostí ženy**. *Komentář:* jen těsně nadpoloviční výsledek potvrzuje jistý konflikt v názorech na tradiční pojetí rodiny se změnami ve společnosti.

U žen i mužů převládá názor, že **předškolní děti spíše a určitě netrpí zaměstnaností své matky**. *Komentář:* výsledku napomáhá stav vysoké zaměstnanosti žen u nás.

Fakt, že ženy i muži **spíše nesouhlasí** s tvrzením, že **muž na rodičovské dovolené je „divný“**, potvrzuje změnu ve stereotypním vnímání rodičovských rolí.

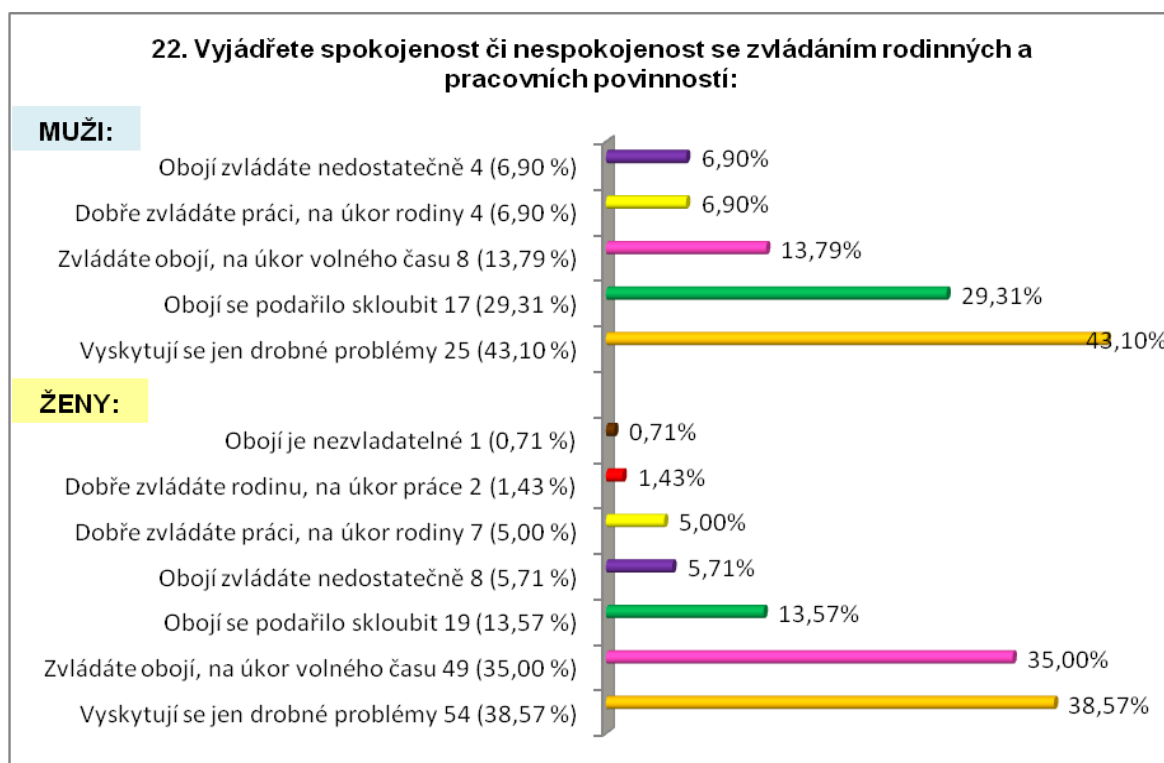
Zůstat v domácnosti a věnovat se plně rodině je další otázkou, kde se ženy i muži vyjadřují shodně **a spíše nebo určitě nesouhlasí**. Tento výsledek je pohledem do osobních preferencí každého z respondentů.

Muži i ženy také shodně volí odpověď, že **společnost spíše a určitě neuznává péči o děti a domácnost jako plnohodnotnou práci**, výsledek také koresponduje s teoretickou částí práce. Další dvě tvrzení byla zařazena z důvodu zjištění postojů rodičů k jejich rodině a práci. Ženy stejně jako muži čteněji odpovídají **spíše ne a určitě ne**, že **před rodinnými problémy občas utíkají do práce** a většina rodičů pak shodně souhlasí s tvrzením, že **spíše ano a určitě nachází v rodině útočiště před pracovními problémy**.

Komentář: Je překvapujícím zjištěním, že se mezi rodiči obojího pohlaví projevila naprostá shoda v názorech a postojích k uvedeným tvrzením. Odpovědi této otázky tedy tvoří názor skupiny zaměstnaných rodičů. Některé výsledky naznačují jistý posun v tradičních zakořeněných názorech.

Otázka č. 22) Vyjádřete spokojenost či nespokojenost se zvládáním Vašich rodinných a pracovních povinností:

Graf 15 *Spokojenost se sladěním rodiny a práce podle pohlaví*



Tato otázka je další z řady, kde jsou porovnány odpovědi mužů s odpověďmi žen. Nejvíce respondentů (39,9 %) uvádí, že v oblasti zvládání rodinných a pracovních povinností, se u nich **vyskytují jen drobné problémy**. Ženy hned na druhém místě uvádějí, že při zvládání rodiny a práce **přicházejí o svůj volný čas** (35 %), muži tuto možnost udávají jako třetí nejčtetnější odpověď v 13,79 %.

U mužů je druhá nejčtetnější odpověď **obojí se podařilo skloubit, s rodinou i pracovní situací jste spokojen/a** (29,31 %), ženy tuto odpověď uvádějí na třetím místě v 13,57 %. Jen velmi malé procento žen vyjadřuje větší míru nespokojenosti, stejně jako muži. Celkově lze tedy uvést, že rodiče jsou přes drobné problémy v převážné většině spokojeni se zvládáním svých rodinných a pracovních povinností, ale téměř polovina rodičů vnímá nedostatek volného času. Dále pak, že muži jsou se zvládáním role pracovní a rodičovské

spokojenější (72,41 %) než ženy (52,14 %). Nejčtenější z problémů ve sladování jsou uvedeny v následující tabulce 10.

Otázka č. 23) Uved'te nejčastější příčiny nesouladu Vaší rodinné a pracovní role:

Tabulka 10 Příčiny nesouladu rodiny a práce podle pohlaví

23. Uved'te nejčastější příčiny nesouladu Vaší rodinné a pracovní role:				
Opatření	Četnost	Relativní četnost [%]	Četnost	Relativní četnost [%]
Náročnost práce partnera/partnerky	59	42,14	16	27,59
Náročnost Vaší práce	59	42,14	29	50,00
Nedostatek volného času	57	40,71	20	34,48
Nedostatek financí	43	30,71	20	34,48
Nedostatečná dělba práce v domácnosti mezi partnery	36	25,71	-	-
Nedostatečná dělba péče o děti mezi partnery	36	25,71	1	1,72
Nedostupnost pomoci od prarodičů	27	19,29	10	17,24
Nemocnost dětí	19	13,57	2	3,45
Špatná komunikace mezi partnery	15	10,71	5	8,62
Malé nebo žádné pochopení ze strany zaměstnavatele	14	10,00	3	5,17
Vlastní vysoké pracovní ambice	13	9,29	-	-
Nedostupnost placené pomoci v domácnosti	11	7,86	3	5,17
Výchovné problémy s dětmi	9	6,43	2	3,45
Společné soužití s členy širší rodiny	5	3,57	2	3,45
Vysoké partnerovy pracovní ambice	5	3,57	1	1,72
Nepřijetí dítěte do předškolního zařízení	3	2,14	2	3,45
Péče o dalšího člena domácnosti vyžadující péči	3	2,14	2	3,45
Větší věkový rozdíl dětí - neshody v zájmech	1	0,71	-	-
Zdravotně postižené dítě	1	0,71	-	-
	Ženy		Muži	
Celkem odpovědí	140		55	

V tabulce 10 byly zpracovány výsledky otázky ke zjištění nejčastější příčin nesouladu rodiny a práce v závislosti na pohlaví respondenta. Dá se říci, že v hlavních příčinách se muži i ženy shodují.

Mezi nejčastější příčiny nesouladu obě skupiny řadí **náročnost práce muže**, dále **náročnost práce ženy**, problém vnímají v již zmíněném **nedostatku volného času** a **nedostatku financí**. Ve větší míře ještě obě skupiny vnímají jako problém **nedostupnost pomoci od prarodičů**.

Ženy pak vnímají jako problém **častou nemocnost dětí**, což odpovídá zjištěním v otázce č. 19, že dětem v době nemoci se ze 78,76 % věnují ženy, muži v pouhých 7,77 %.

Ženy ještě v 10 % a v něco málo přes 10 % uvádějí jako problém **malé nebo žádné pochopení ze strany zaměstnavatele a špatnou komunikaci mezi partnery**.

Velmi zajímavými daty z výsledků této otázky jsou uvedení možnosti **nedostatečné dělby péče o děti mezi partnery**, což ženy jako problém vedoucí k nesouladu rolí uvádějí v 25,71 %, muži tento problém označili pouze jednou (1,72 %) a v naprosto stejném množství v 25,71 % označují ženy ještě jako příčinu nesouladu **nedostatečnou dělbu práce v domácnosti mezi partnery**, tuto možnost už neoznačuje žádný muž.

Ostatní příčiny jsou v několika málo procentech označeny a zaznamenány do tabulky 10.

Pozornost by v poslední řadě zasloužilo označení možnosti **vlastní vysoké pracovní ambice**, a to ženami, muži tuto příčinu přecházejí opět bez povšimnutí.

Komentář: Příčinou posledního z uvedených, může být fakt, že většina mužů bere své pracovní ambice jako součást nároků zaměstnavatele, tedy v souladu se svou rolí „živitele“, kdežto ženy své pracovní ambice vnímají jako něco nepatřičného, jsou ovlivněny stereotypními vžitými představami o tom, že by se jako matky měly věnovat pracovní kariéře pouze okrajově a prioritou by pro ně měla být rodina. Odtud pramení pocit mateřské viny zmiňovaný v teoretické části práce.

Otázka č. 24) Uspořádejte následující priority dle důležitosti:

Od nejdůležitější 1 - po nejméně důležitou 6.

Tabulka 11 *Priority respondentů podle pohlaví*

24. Uspořádejte následující priority dle důležitosti:	1	2	3	4	5	6	Průměr
Spokojená rodina	131	6	0	1	1	1	1,13
Zajímavá a dobře placená práce	3	62	39	22	7	6	2,9
Vaše zájmy a koníčky	2	11	19	23	32	53	4,65
Úspěch a uznání	3	10	25	25	46	30	4,37
Přátelé	0	36	34	33	22	15	3,61
Peníze a majetek	1	15	23	35	31	35	4,32
Ženy							
	1	2	3	4	5	6	Průměr
Spokojená rodina	52	3	3	0	0	0	1,12
Zajímavá a dobře placená práce	4	31	13	6	3	1	2,59
Vaše zájmy a koníčky	0	2	12	11	17	16	4,56
Úspěch a uznání	1	1	12	12	13	19	4,59
Přátelé	1	14	8	16	7	12	3,86
Peníze a majetek	0	7	10	13	18	10	4,24
Muži							

Priority respondentů byly uspořádány do přehledné tabulky, podle jedinečného pořadí, které rodiče u jednotlivých hodnot zvolili. Celkově je v 92,49 % pro tento výzkumný vzorek, tedy pro pracující rodiče, jak muže, tak ženy, nejdůležitější **spokojená rodina**. U ostatních priorit bylo u obou pohlaví shodně průměrováním zjištěno následující pořadí: **Zajímavá a dobře placená práce, přátelé a peníze a majetek**. K neshodě pořadí mezi pohlavími dochází pouze u priorit **úspěch a uznání**, kterou ženy řadí na 5., muži na 6. místo a své **zájmy a koníčky**, jež staví muži na 5. místo a u žen musely jít koníčky stranou a zaujímají poslední 6. pozici.

Pracující rodiče, jež se průzkumu zúčastnili, tedy zastávají téměř stejné pořadí životních priorit, až na potřebu úspěchu a uznání a zájmů a koníčků.

Otázka č. 25) Uved'te jedno opatření, které je podle Vaší zkušenosti třeba k úspěšnému fungování rodiny a práce současně:

Tabulka 12 *Jedno opatření k úspěšnému sladování*

25. Uved'te jedno opatření, které je podle Vaší zkušenosti třeba k úspěšnému fungování rodiny a práce současně:	Četnost	Relativní četnost [%]
Dobrá práce, vstřícnost zaměstnavatele	66	35,11
Partnerská tolerance	27	14,36
Komunikace – mezi partnery, s dětmi	20	10,64
Dělbá práce a starost o děti mezi partnery	18	9,57
Schopnost dohody mezi partnery, schopnost kompromisu	16	8,51
Harmonie a pochopení mezi partnery	8	4,26
Dostupná pomoc prarodičů	4	2,13
Neklást si vysoké cíle, zvolit priority	4	2,13
Dostatek financí	3	1,60
Kratší pracovní doba pro ženy	3	1,60
Jesle, školky zřízené zaměstnavatelem	2	1,06
Nechat pracovní problémy v práci a rodinné doma	2	1,06
Správná organizace a využívání času	2	1,06
Zdraví	2	1,06
Co nejvíc volného času trávit společně	1	0,53
Den 26 hod – minimálně	1	0,53
Kvalitní partner	1	0,53
Obětování svého volného času pro rodinu	1	0,53
Optimismus	1	0,53
Pevná víra v Boží lásku a pravidelná modlitba	1	0,53
Rozvod	1	0,53
Využívání placených služeb - hlídání, úklid, žehlení	1	0,53
Zajištění hlídání dětí ve věku od 1 do 3 let v mateřských centrech či jiných zařízeních alespoň na dopoledne včetně stravování, a to finančně přístupné (financování z fondů EU)	1	0,53
Celkem odpovědí 186		

Komentář: Poslední otázka měla funkci doplňující dobrovolnou, proto byl zvolen typ otázky otevřený. Odpovědi byly zpracovány metodou kvalitativní, odpovědi byly analyzovány a byly k sobě řazeny odpovědi podobné kategorie a vypsány do tabulky 12. Většina odpovědí šla přiřadit k daným kategoriím, jen několik se vyskytovalo samostatně, byly proto uvedeny v tabulce v jejich plném znění, jako samostatná možnost.

5.10 Zodpovězení výzkumných otázek kvantitativního výzkumu

VO1: Které opatření prorodinného charakteru v zaměstnání nejvíce využívají matky a které otcové?

Odpověď: **Matky v zaměstnání z prorodinných opatření nejvíce využívají zkrácený pracovní úvazek (25 %) a otcové pružnou pracovní dobu (20,69 %) [viz 12. otázka, tab. 4].**

VO2: Využívají úpravy pracovní doby zaměstnaní otcové i matky ve stejné míře?

Odpověď: **Úpravy pracovní doby využívají ve větší míře matky (49,29 %), otcové jen ve 20,69 % [viz 12. a) otázka, tab. 5].**

VO3: Jsou péči o děti a domácnost, v rodině s oběma zaměstnanými rodiči, zatíženi oba partneři stejně?

Odpověď: **Zátěž péče o děti a domácnost v rodinách s oběma zaměstnanými rodiči leží asi v polovině domácností převážně nebo pouze na ženách a ve zbývající polovině rodin se ženy a muži na těchto povinnostech většinou podílí (domácnost 43,94 %, péče o děti 54,04 %) [viz 8., 15. a 19. otázka, graf 6, 11 a tab. 7].**

VO4: Které prorodinné opatření by nejvíce od svého zaměstnavatele uvítaly ženy a které muži?

Odpověď: **Nejvíce zaměstnaných matek by v rámci prorodinných opatření uvítalo zaměstnanecké předškolní zařízení, hlídání dětí v prostorách firmy (20,17 %). A nejvíce zaměstnaných otců by v rámci prorodinných opatření uvítalo delší než zákonem danou minimální dovolenou (28,21 %) [viz 13. otázka, tab. 6].**

VO5: Do jaké míry jsou pracující matky a otcové spokojeni se zvládáním svých rodičovských a pracovních povinností?

Odpověď: **Muži (72,41 %) jsou se zvládáním svých rodičovských a pracovních povinností spokojenější než ženy (52,14 %) [viz 22. otázka, graf 15 - sečteny výsledky odpovědi „Obojí se podařilo skloubit“ a „Obojí se podařilo skloubit, vyskytují se jen drobné problémy“].**

VO6: Co vnímají matky a otcové jako největší problém sladování rodiny a práce?

Odpověď: Největším problémem ve sladování rodiny a práce je pro matky shodně náročnost vlastní práce a náročnost práce partnera (42,14 %) a otcové považují za největší problém náročnost vlastní práce (50 %) [viz 23. otázka, tab. 10].

VO7: Co respondentům nejvíce napomáhá ve sladování rodiny a práce?

Odpověď: Respondentům ve sladování rodiny a práce nejvíce napomáhá dobrá práce a vstřícnost zaměstnavatele (35,11 %) [viz 25. otázka, tab. 12].

5.11 Analýza kvalitativního výzkumu

Demografická data respondentů byla uspořádána pro přehlednost do tabulky (viz tab. 13). Respondenti jsou si věkově velmi blízcí, mezi páry se liší počtem dětí, vzděláním a zaměstnáním. V obou párech je jeden z manželů zaměstnaný a druhý pracuje jako OSVČ.

Tabulka 13 Demografická data respondentů (rozhovor)

Respondent	Věk	Počet dětí	Pohlaví a věk dětí	Vzdělání	Zaměstnání	Stav
Aleš	36	1	m 4 roky	SOŠ bez maturity	OSVČ – opravář obuvi	ženatý
Alena	33	1	m 4 roky	SOŠ bez maturity	pokladní	vdaná
Blanka	36	2	m 4 roky, ž 6 let	VŠ	OSVČ - lektorka JA a jazyková korektorka	vdaná
Boris	37	2	m 4 roky, ž 6 let	VŠ	programátor	ženatý

Výsledkem analýzy rozhovorů je 13 kategorií:

Pracovní doba

Ze všech čtyř respondentů vyjadřuje bez výhrad spokojenost se svou pracovní dobou pouze Boris, který využívá úpravy pracovní doby: „mám flexibilní pracovní dobu, tak můžu říct, že jsem spokojen“. Pro jeho ženu Blanku je složitější zhodnotit spokojenost s pracovní dobou, angličtinu vyučuje doma a cítí, že „tímto ta rodina strádá, protože učím třeba do osmi do večera, prakticky čtyřikrát týdně“, ale dodává „samozřejmě když chci, tak si můžu svou pracovní dobu uzpůsobit“. Aleš se nachází v podobné situaci jako Blanka, pracuje také jako OSVČ a vnímá svou pracovní vytíženost jako zátěž pro rodinu: „já

si plánovat pracovní dobu nemůžu. Jo když je práce moc, tak prostě bohužel je to na úkor rodiny.“ Alešova žena Alena také vyjadřuje nespokojenost: „No, úplně spokojená nejsem, ale musím se přizpůsobit, když chci práci.“ V zaměstnání kvůli rodině využívá zkrácený pracovní úvazek, což jí nese určité nevýhody: „Hlavně po finanční stránce, protože když dělám odpolední, tak za hlídání dám víc na hodinu, než si vydělám. Takže já chodím do práce, kde prodávám, což si myslím, že není zrovna ideální stav (smích).“

Zaměstnavatel – vstřícnost a prorodinná opatření

Zaměstnavatel Aleny jí kromě zkráceného pracovního úvazku nenabízí žádná jiná prorodinná opatření. Její zaměstnavatel jí vyhoví s uvolněním z práce *„pokud zrovna není problém a je možnost mě někým nahradit.“* Uvítala by, kdyby zaměstnavatel zřídil firemní školku, *„to by bylo úplně ideální“*. Borisův zaměstnavatel mu *„vyšel vstříc“*, co se týká úpravy pracovní doby a poskytuje mu týden dovolené navíc a v případě jeho potřeby zůstat doma s nemocnými dětmi *„mi zaměstnavatel umožnil pracovat z domova.“*

Pracovní diskriminace

Všichni respondenti uvádějí, že se osobně nesetkali s pracovní diskriminací, každý z nich však má pojem pracovní diskriminace a rodičovství spojen, *„z okolí, co ženy říkaly, tak určitě dítě je nevýhodou (Blanka).“* Na tuto problematiku má Aleš názor, *„že dneska je ta doba taková, že vždycky ti, co mají děti, jsou omezení a ten zaměstnavatel tomu přikládá nějakou váhu.“* Alena uvádí, že její bezdětní kolegyně *„můžou dostat lepší práci, protože jsou flexibilní“* a dodává *„já jsem limitovaná časem, tím, že mi dítě onemocní...“* Boris se k pracovní diskriminaci vyjadřuje *„z doslechu od známých“* a dodává, že se jednalo o *„většinou asi ženy, hlavně po mateřské dovolené.“*

Péče o děti

Všichni čtyři respondenti se podílí na péči o děti v rámci svých časových možností. U Aleše jsou to večerní hodiny, kdy *„se snažím vlastně být s ním a vlastně ho připravuju na večer.“* Jeho žena Alena se proto *„od tohoto času distancovala, nechávám to jenom pro ně, ať si to užijí.“* Blanka díky své pracovní době tráví čas s dětmi během týdne *„akorát dopoledne“*. *„My se dělíme doma rovnocenně, já v současné době musím říct, že manžel často víc než já (Blanka).“* Boris její slova potvrzuje *„takže se o ně přes týden starám spíše já.“* V obou rodinách se snaží dětem vynahrazovat čas, který s nimi nemohli v týdnu strávit, o víkendech. Obě rodiny využívají placené hlídání svých dětí. Blanka vysvětluje,

že využívali placené hlídání zejména v době, kdy byly děti menší a měly časté zdravotní problémy, nyní využívají hlídání, „*když jdeme za kulturou s tatínkem*“. Alena s Alešem si zajišťují hlídání „*pravidelně každou středu, když chodím do školy a potom, když mám tu odpolední (Alena)*“.

Péče o domácnost

V rodině Aleny obstarává při svém zkráceném pracovním úvazku domácnost ona, ale dodává „*když prostě nemůže jeden, tak to udělá druhý (Alena)*“. Domácí práce Alenin muž podle ní nevnímá jako ženskou záležitost, „*jediný problém byl v tom, prostě mu to říct, že to bude jeho práce*“. Její názor Aleš potvrzuje, vyjadřuje se, „*že by to měla být práce obou, ale pořád je to o tom zaměstnání*“. V domácnosti Borise a Blanky zastává domácí práce spíše Blanka, Boris ale říká, „*nedělá mi prostě problém zastat jakoukoli domácí práci*“. Blanka se domnívá, že jedinou ženskou prací pro Borise „*asi bude zašívání*“, ale z důvodu, že sama pracuje z domova, tak „*domácnost na devadesát osm procent zajišťuju já (Blanka)*“.

Předškolní zařízení

Všechny děti respondentů jsou v předškolním věku. Boris s Blankou zvolili možnost dovážet obě děti do mateřské školy v krajském městě, kde Boris pracuje. S umístěním obou dětí do školky neměli problém, „*protože tím, že mě společnost vyplašila, že to místo neseženeme, tak jsem vlastně podala přihlášku na několik míst (Blanka)*“. Provozní doba školky jim vyhovuje, „*máme do půl páté a jsme spokojení*“. Dodává, že „*samozřejmě pět hodin by bylo lepší. Ale nevím, jestli nějaká školka do pěti hodin někde funguje (Blanka)*“. Ani Aleš s Alenou s umístěním syna do školky „*problém neměli*“ a provozní doba školky jim podle Aleše „*samozřejmě nevyhovuje, že jo*“. Alena by uvítala, „*kdyby ta školka fungovala s ranní i odpolední směnou*“. „*Pro mě by bylo ideální, kdybych ho měla ráno doma a odpoledne ho mohla dát do školky. Jenomže to normální školka nenabízí (Alena)*“.

Muž na rodičovské dovolené

Ani jeden z párů nevyužil možnost, aby zůstal s dětmi na rodičovské dovolené muž, z finančních důvodů, ale tuto příležitost schvalují, „*pokud žena vydělává víc (Boris)*“, „*pokud je to pro rodinu výhodné (Alena)*“, „*jsem tomu nakloněný, velice se mi to líbí (Aleš)*“. Blanka se domnívá, že „*otec by si měl zažít tu super věc, že se může starat o děti, vidí, jak vyrůstají, vidí, jak dělají pokroky*“.

Ochota zůstat v domácnosti

Obě ženy si nedokážou představit, zůstat trvale v domácnosti. „*Já jsem spíš člověk, který potřebuje kontakt s lidmi. Ano, v domácnosti, ale dejme tomu takovým tím polovičním způsobem (Alena).*“ Blanka, která začala pracovat vždy krátce po porodu dětí, říká: „*Ale je to tím, jaká jsem, není to tím, že... já to nedělám tu práci pro peníze. Já to dělám, protože mě to baví a tím pádem ani na té mateřské jsem nebyla tak dlouho.*“ Oba muži by naopak v domácnosti za určitých podmínek setrvali, „*ale maximálně asi tak do té doby, kdy děti půjdou do školy (Boris).*“ Aleš by „*se tomu nebránil, asi ano, určitě.*“ „*Dnes to vidím úplně jinak, že dneska ta práce není prvořadá (Aleš).*“

Kariéra nebo rodina?

Blanka, přestože pracuje, jak sama říká „*jak na dva úvazky*“, vnímá práci jako koníček a „*slovo kariéra pro mě nefunguje.*“ Alena potřebuje „*ten soulad*“. „*Potřebuju se vyvíjet i po té kariérní stránce (Alena).*“ Naproti tomu Aleš dospěl k názoru, „*že prvořadá je prostě rodina*“ a Boris jako svou cestu zvolil „*nějaký kompromis*“.

Představa versus realita

Alena se domnívá, že v rámci možností se její představa sladování shoduje s realitou. „*V této době, v této chvíli si myslím, že asi ano (Alena).*“ Její muž Aleš se vyjadřuje, že ke skloubení nedošlo podle jeho představ a Borisova představa je, „*že bychom mohli trávit více času spolu i přes týden*“, podobný názor má i Blanka, „*tak chtěla bych samozřejmě být s dětmi víc*“.

Hlavní důvody nesouladu

Alena vidí největší problém v tom, „*že není práce ohodnocena tak, jak by měla být. A tím pádem člověk té práce musí dělat víc a věnovat jí víc času než té rodině, aby tu rodinu zabezpečil, samozřejmě (Alena).*“ Aleš vysvětluje, že je žena pracovně „*omezená a nemůže tak, jak by chtěla, pracovat*“. Blanka vidí, jako největší problém její pracovní dobu a Boris to potvrzuje.

Největší pomoc ve sladování

Aleš si myslí, že vše zvládají zejména pro jejich „*vlastnosti*“, „*je to opravdu na té dohodě*“ a „*větší pohodě*“ by přispělo „*kdybychom se konečně přestěhovali do lepšího bydlení*“. I Alena se kladně vyjadřuje k jejich domluvě, „*my nevnímáme takové*

ty role, že toto jsou mužské práce, toto ženské práce, prostě dokážeme oba dva udělat, co je potřeba v tu chvíli“. Jako největší pomoc si představuje změnu svého zaměstnání. Blanka jako největší pomoc ve sladování vnímá svého manžela a jediné ulehčení vidí v tom, *„kdyby všichni chtěli mít angličtinu dopoledne“.* Boris se vyjadřuje také ve smyslu, že jim napomáhají *„osobní vlastnosti a vzájemná dohoda nás dvou“* a možná pomoc by byla ve změně manželčina zaměstnání, což ale není reálné.

Sladování jako záležitost ženy nebo obou rodičů?

Boris i Aleš vyjadřují názor, že *„je to spíš záležitost obou rodičů (Boris)“*, Blanka také a dodává, že neuznává *„takový ten vzorec – otec vydělává peníze a matka se stará o rodinu, protože každý je tím pádem pak o něco ochuzený. Jo, manžel funguje jako bankomat a manželka funguje jako smeták, takže určitě by se to mělo spojit (Blanka).“* Jen Alena cítí, že je sladování u nich v rodině v podstatě na ní, *„protože manžel má tu práci už několik roků a má to určitým způsobem nastavené“.*

5.12 Zodpovězení výzkumných otázek kvalitativního výzkumu

VOI: Které úpravy pracovní doby využívají v rodinách respondentů k efektivnímu sladění rodiny a práce?

Odpověď: Jeden zaměstnaný muž využívá flexibilní pracovní dobu a jedna žena pracuje na zkrácený pracovní úvazek. Druhý z partnerů v obou rodinách pracuje jako OSVČ, což je činnost umožňující jakýsi druh volné pracovní doby, v tomto případě však s negativním dopadem, nutností přizpůsobit pracovní dobu potřebám klientů.

Komentář: Zjištěné úpravy pracovní doby se shodují s využívanými úpravami pracovní doby, podle pohlaví rodičů, v kvantitativní části výzkumu. Z analýzy rozhovorů vyplývá, že u daných respondentů práce jako OSVČ, přináší větší zátěž na rodinu a druhý z partnerů se musí svým zaměstnáním přizpůsobit, nejlépe zvolit nějaký druh úpravy pracovní doby.

VOII: Využívají v rodinách respondentů některou z placených služeb pro domácnost?

Odpověď: V obou rodinách využívají placené hlídání dětí.

VOIII: Shodují se představy respondentů o úspěšném sladování rodiny a práce s realitou?

Odpověď: **Představy respondentů o úspěšném sladování rodiny a práce se s realitou většinou rozchází.**

VOIV: Co vnímají zaměstnaní rodiče, jako největší pomoc ve sladování rodiny s prací?

Odpověď: **Největší pomoc ve sladování rodiny a práce vidí respondenti ve svých osobních vlastnostech, vzájemné dohodě a absenci dělby rolí na mužské a ženské.**

Komentář: Zvolené rodinné strategie respondentů ukazují na posun od tradičního modelu dělení rolí při péči o děti k přechodovému a modernímu modelu chování (viz kap. 3. 1. 3). Z analýzy rozhovorů vyplývá, že respondenti neřeší své role a neřídí se žádnými genderovými stereotypy. Muž i žena v rodině zastává práci, vzhledem ke svým časovým možnostem, která je v dané chvíli třeba k efektivnějšímu sladování rodiny s prací. Respondenti tedy volí strategii podle svých reálných současných možností.

5.13 Doporučení pro praxi

Téma sladování rodinného a pracovního života je aktuálním tématem zejména posledních let. Zabývají se jím jak orgány státní správy, tak řada nestátních neziskových organizací. Ty plní významnou roli v této problematice. Výstupy jejich projektů a průzkumů zpracovávají např. v doporučení Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR, jež se zabývá koncepcí podpory rodin s dětmi a sladění rodiny a práce je jednou z oblastí zájmu, připomínají navrhované zákony a navrhují nová řešení.

Jednou z nejčinnějších organizací, přinášející nové poznatky z oblasti rovných příležitostí a sladování rodinného a pracovního života, je Gender Studies, o.p.s., která mimo již zmíněné, pořádá odborné diskuze na téma, vzdělávací kurzy pro rodiče ohrožené nezaměstnaností, organizuje soutěže Firma roku – rovné příležitosti a Místa přátelská rodině. Firmám nabízí audit Rovné příležitosti, organizuje vzdělávací semináře i pro veřejnou správu, kde udílí ve spolupráci s Ministerstvem vnitra ČR i ocenění Úřad roku „Půl na půl – rovné příležitosti žen a mužů“, dále nabízí konzultace v oblasti sladování rodinného a pracovního života a informační servis pro genderovou problematiku (Gender studies. Aktivita[online]).

Téma sladování a rovné příležitosti se prostřednictvím seminářů, přednášek a konzultací snaží ve společnosti otevřít i mnoho jiných organizací, dalším příkladem je např. Národní centrum pro rodinu. Právě takovýmto organizacím by bylo vhodné poskytnout výsledky této bakalářské práce, s cílem využití výstupů praktické části práce v praxi, při kurzech sladování pro rodiče a zejména v oblasti vzdělávání zaměstnavatelů, v přínosu úprav pracovní doby rodičům a poskytování prorodinných opatření svým zaměstnancům. Neboť je třeba změnit pohled zaměstnavatele na zaměstnávání rodičů, zejména malých dětí a předložit jim požadavek na opatření vhodná pro sladění rodiny a práce, jež jsou součástí praktické části této práce, která by takovýmto rodinám přispěla ke zkvalitnění života. V první řadě je třeba zaměstnavatele seznámit s přínosy, které pro ně vyplnou ze zavedení vhodných prorodinných opatření.

Tato práce může být dále přínosem pro zaměstnané rodiče, jež řeší konflikt rodinného a pracovního světa, své role v rodině a hledají východiska. A stejně tak pro rodiče, kteří při své roli pečovatele a pracovníka, navíc studují a zvyšují svou profesní kvalifikaci, tak jako v této situaci, byla přínosem pro mne osobně.

ZÁVĚR

Výsledkem tvorby této bakalářské práce je zjištění, jak je téma Sladování rodinného a pracovního života obsáhlé. Rodina a práce jsou totiž hlavními, podle zjištění mnohdy bohužel i jedinými, složkami aktuální životní etapy rodičů, kteří tvořili výzkumný soubor praktické části práce a naprosto formují jejich životní cestu.

Cílem bakalářské práce bylo zjistit, jakých prostředků k efektivnímu sladování rodinného a pracovního života, jež nabízí zaměstnavatel, využívají pracující rodiče, jaká opatření by uvítali a to s ohledem na pohlaví rodičů. Bohužel nejčtenější odpovědí na otázku využívaných opatření bylo, že zaměstnavatel žádná opatření nenabízí, což v důsledku vede k tomu, že většina rodičů pracuje na plný pracovní úvazek, bez žádných úprav pracovní doby a využití některých prorodinných zvýhodnění. Přitom poptávku po některé z forem podpory rodin, poskytované zaměstnavatelem, vyjadřuje téměř 80 % respondentů, což je procento, které nelze přehlížet. Ženy by uvítaly zejména zaměstnanecké předškolní zařízení či hlídání dětí v prostorách firmy a muži delší než zákonem danou minimální dovolenou. Z výsledků dále vyplývá, že z dostupných prostředků ženy nejvíce využívají zkráceného pracovního úvazku, a to čtvrtina dotazovaných matek, a méně než jedna čtvrtina mužů flexibilní pracovní dobu. V případě, že si rodiče mohou zvolit nějakou z úprav pracovní doby, je třeba zvážit rodinné možnosti a situaci a vyjít ze zvolené rodinné strategie. Například využitím právě zkráceného pracovního úvazku, se totiž rodiče dostávají do konfliktu zájmů, vzhledem k finančním potřebám své rodiny a mnozí z nich si tak jeho využití nemohou dovolit.

Odpovědí na dílčí výzkumné cíle, které se týkají dělby rolí v rodině s dětmi, je zjištění, že asi v polovinách rodin je péče o děti a domácnost tradičně povinností ženy, ale druhá polovina rodin již žije ve vztahovém modelu přechodovém či moderním, kdy se rodiče v činnostech zastupují či dělí rovným dílem. Srovnání míry spokojenosti se sladěním rodiny a práce v závislosti na pohlaví rodičů, je dalším z dílčích výzkumných cílů, a výsledek hovoří spíše pro větší spokojenost mužů v této oblasti. Ženy, na kterých asi v polovinách rodin stále leží zátěž péče o děti a domácnost téměř výhradní, více vyjadřují svou nespokojenost např. se ztrátou svého volného času.

Při dotazníkovém průzkumu bylo zajímavé sledovat, jak velký zájem dané téma vzbuzuje u žen a rády se vyjádřily i touto formou. Muži naproti tomu spíše upřednostňovali

vyjádření formou rozhovoru nebo zmiňovali svůj nedostatek času a jejich ochota vyplňovat dotazník byla nepoměrně menší. Tento fakt, dle předpokladu, ovlivňuje právě míra spokojenosti se sladováním těchto dvou světů. Ženy, jako osoby, které vyjadřují menší spokojenost než muži, cítí větší potřebu, vyjádřit se k tématu a pojmenovat své problémy v této oblasti. V podobném duchu se ženy, jež tento dotazník vyplňovaly, vyjadřovaly i osobně.

Pro větší význam pro praxi by bylo výhodné daný výzkumný soubor rozšířit tak, aby bylo možno vyslovit obecně platné závěry pro celou skupinu pracujících rodičů v naší společnosti, zejména tedy o mužské respondenty.

Velkým tématem problematiky sladování se ukázal přístup zaměstnavatelů k rodičům, kterým bohužel prozatím nic nenahrává k tomu, aby se chovali prorodinně. V tomto směru je třeba posílit některá opatření rodinné politiky, jako je daňové zvýhodnění zaměstnavatelů, poskytujících prorodinná opatření, ale také lépe nastavit systém sociálního zabezpečení. Pro zaměstnané rodiče bude velkým přínosem, až se na zaměstnaneckém poli vžije a zobecní názor, že záměry organizace mohou být efektivněji zabezpečeny v situaci, kdy budou svým zaměstnancům vytvářet vhodné podpůrné podmínky pro sladění výkonu jejich povolání s rodinnými povinnostmi. Tato skutečnost je jednou z nejdůležitějších zjištění výzkumu a nastiňuje problém, který je třeba řešit mezi prvními. Sociálně udržitelná politika sladování musí vyvažovat zájmy všech zúčastněných stran: rodičů, dětí i zaměstnavatelů.

Další cestou, jak napomoci efektivnějšímu sladování rodiny a práce je změna pohledu a uznání rodičovské péče a domácí práce společností, jako produktivních plnohodnotných činností. Spolu s potřebou zavedení rovnosti rolí v rodině a rovnosti v zaměstnání jsou však tyto úkoly, vyžadující změnu zažitých stereotypů, dlouhodobé a náročné, o to více vyžadující pozornost a informovanost společnosti.

Potěšitelným zjištěním výzkumu je fakt, že rodiče bez ohledu na pohlaví, staví spokojenou rodinu na první místo svých priorit, současně se vyjadřují, že před rodinnými problémy neutíkají do práce a považují rodinu za místo, kde nalézají útočiště před pracovními problémy. Z těchto zjištění vyznívá, že rodina jako instituce je opravdu nenahraditelná i přes všechny sociálně – demografické změny současnosti.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] BURGESSOVÁ, A. *Návrat otcovství: Jak se stát moderním otcem*. Brno: JOTA, 2004. 218 s. ISBN 80-7217-296-4.
- [2] ČERMÁKOVÁ, M. et al. 2002a. *Na cestě do EU: Rovné příležitosti mužů a žen v ČR*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002a. 141 s. ISBN 80-7330-013-3.
- [3] ČERMÁKOVÁ, M., et al. 2002b. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002. 115 s. ISBN 80-7330-026-5.
- [4] ČERMÁKOVÁ, M., et al. *Proměny současné české společnosti*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2000. 170 s. ISBN 80-85850-93-1.
- [5] DE SINGLY, F. *Sociologie současné rodiny*. Praha: Portál, 1999. 128 s. ISBN 80-7178-249-1.
- [6] DUDOVÁ, R., (ed.). *Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007. 166 s. ISBN 978-80-7330-119-4.
- [7] GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000. 207 s. ISBN 80-85931-79-6.
- [8] GJURIČOVÁ, Š., KUBIČKA, J. *Rodinná terapie: systematické a narativní přístupy*. Praha: Grada, 2003. 184 s. ISBN 80-247-0415-3.
- [9] HAIŠOVÁ, M. *Quo vadis, femina?: Vize žen o trvale udržitelném životě*. Příbram: Petr Novák – Gimli, 2007. 277 s. ISBN 978-80-903966-0-9.
- [10] HANÁKOVÁ, P., HECZKOVÁ, L., KALIVODOVÁ, E. eds. *V bludném kruhu: Mateřství a vychovatelství jako paradoxy modernity*. Praha: Slon, 2006. 437 s. ISBN 80-86429-49-0.
- [11] HAŠKOVÁ, H. *Fenomén bezdětnosti*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2009. 264 s. ISBN 978-80-7419-020-9.
- [12] HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: Základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005. 408 s. ISBN 80-7367-040-2.

- [13] KIMPLOVÁ, T. *Základy psychologie manželského a rodinného soužití*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2008. 88 s. ISBN 978-80-7368-619-2.
- [14] KLAPILOVÁ, S. *Kapitoly ze sociální pedagogiky*. Dot. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2000. 63 s. ISBN 80-7076-669-8.
- [15] KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 4. vyd. Praha: ASPI, a. s. 2007. 504 s. ISBN 978-80-7357-276-1.
- [16] KŘÍŽKOVÁ, A. et al. (eds.). *Práce a péče: Proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2008. 163 s. ISBN 978-80-86429-94-6.
- [17] LOUČKOVÁ, I. *Integrovaný přístup v sociálně vědním výzkumu*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2010. 311 s. ISBN 978-80-86429-79-3.
- [18] MAREŠ, P., POTOČNÝ, T. (eds.). *Modernizace a česká rodina*. Brno: Barrister & Principal, 2003. 348 s. ISBN 80-86598-61-6.
- [19] MATOUŠEK, O. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. 2. roz. a přep. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1997. 144 s. ISBN 80-85850-24-9.
- [20] MOŽNÝ, I. *Rodina a společnost*. 2. upr. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2008. 323 s. ISBN 978-80-86429-87-8.
- [21] RENZETTI, C. M., CURRAN, D. J. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2005. 642 s. ISBN 80-246-0525-2.
- [22] SIROVÁTKA, T., HORA, O. (eds.). *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Brno: Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně v nakl. František Šalé – ALBERT, 2008. 330 s. ISBN 978-80-7326-140-5.
- [23] SOBOTKOVÁ, I. *Psychologie rodiny*. 2. vyd. Praha: Portál, 2007. 224 s. ISBN 978-80-7367-250-8.
- [24] ŠINDLEROVÁ, I. *Práce žen z domova v České republice: Nejistá a nevýhodná práce ukrytá za dveřmi domácností, nebo flexibilita pro skloubení rodinného a profesního života?* Praha: Evropská kontaktní skupina v ČR, 2006. 28 s. ISBN 80-239-7284-7.

- [25] ŠPATENKOVÁ, N. *Jak řeší rodinné krize moderní žena*. Praha: Grada, 2006. 148 s. ISBN 80-247-1567-8.
- [26] VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie pro obor speciální pedagogika předškolního věku*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2007. 122 s. ISBN 978-80-7372-213-5.
- [27] ZÁBRODSKÁ, K. *Variace na gender: Poststrukturalismus, diskursivní analýza a genderová identita*. Praha: Academia, 2009. 198 s. ISBN 978-80-200-1752-9.
- [28] ZOJA, L. *Soumrak otců: Archetyp otce a dějiny otcovství*. Praha: Prostor, 2005. 308 s. ISBN 80-7260-145-8.

INTERNETOVÉ ZDROJE

- [29] DZIAMOVÁ, V., UNGER, J. Teorie preferencí aneb po čem ženy touží? In: DZIAMOVÁ, V. (ed.). *Nejsme stejní: Sociálně udržitelný model vztahů mezi muži a ženami*. [online]. Ostrava: Ethics, 2007. s. 22-39. [cit. 2011-03-05]. URL: <http://www.pracearodina.cz/download/nejsme_stejni_web.pdf>. ISBN 978-80-904040-0-7.
- [30] GENDER STUDIES o. p. s. Aktivita. *Sladování práce a rodiny: možnosti a perspektivy pro zaměstnavatele*. [online]. [cit. 2011-04-13]. URL: <[http://www.genderstudies.cz/aktivity/projekt.shtml?cmd\[2828\]=x-2828-2195190](http://www.genderstudies.cz/aktivity/projekt.shtml?cmd[2828]=x-2828-2195190)>.
- [31] KUCHAROVÁ, V. (ed.). *Zmapování dostupnosti a podmínek pobytu v jeslích, mateřských školách, školních družinách a obdobných zařízeních a jiných neinstitucionálních forem péče o děti v ČR včetně identifikace překážek jejich využívání s návrhy možných opatření k jejich rozvoji*. [online]. Praha: Výzk. ústav práce a soc. věcí, 2007. [cit. 2011-03-05]. URL: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/7073/pece_o_deti.pdf>.
- [32] MPSV ČR. Nemocenské pojištění. *Peněžitá pomoc v mateřství*. [online]. [cit. 2011-03-04]. URL: <<http://www.mpsv.cz/cs/7#zpp>>.
- [33] MPSV ČR. *Soutěž Obec přátelská rodině v roce 2010*. [online]. 2010. [cit. 2011-04-15]. URL: <<http://obecpratelskarodine.cz/cz/>>.

- [34] MPSV ČR. Rodina. *Úprava pracovní doby*. [online]. [cit. 2011-03-04]. URL: <<http://www.mpsv.cz/cs/4>>.
- [35] MPSV ČR. Státní sociální podpora. *Rodičovský příspěvek*. [online]. [cit. 2011-03-04]. URL: <<http://www.mpsv.cz/cs/2#dsp>>.
- [36] PROCHÁZKOVÁ, P. *Univerzita ve Zlíně otevře firemní školku pro děti zaměstnanců i studentů*. [online]. MF Dnes, 2010-11-19. [cit. 2010-11-21]. URL: <http://zlin.idnes.cz/univerzita-ve-zline-otevre-firemni-skolku-pro-deti-zamestnancu-i-studentu-16g-/zlin-zpravy.asp?c=A101118_1484595_zlin-zpravy_toi>.
- [37] UTB. *Přihlašování dětí do Univerzitní mateřské školy QOČNA*. [online]. 2011 – 03-07. [cit. 2011-03-09]. URL: <http://web.utb.cz/?id=0_0_23&iid=1328&lang=cs&type=0>.

JINÉ ZDROJE

- [38] BRABCOVÁ, B., OUJEZDSKÁ, M. *Rodina a profese*. [kurz pro studentky a absolventky VŠ]. Centrum pro rodinu Zlín, o. s. Konané dne: 24. 3., 6. 4., 13. 4., 28. 4. a 5. 5. 2010.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

DDM	Dům dětí a mládeže
DPP	dohoda o provedení práce
MD	mateřská dovolená
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OSVČ	osoba samostatně výdělečně činná
PPM	peněžitá pomoc v mateřství
RD	rodičovská dovolená
RP	rodičovský příspěvek
SVČ	Středisko volného času dětí a mládeže

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1 <i>Pohlaví respondentů</i>	52
Graf 2 <i>Rodinný stav</i>	53
Graf 3 <i>Nejvyšší dokončené vzdělání</i>	54
Graf 4 <i>Práce respondentů</i>	54
Graf 5 <i>Počet dětí</i>	55
Graf 6 <i>Péče rodičů o děti podle pohlaví</i>	56
Graf 7 <i>Péče o děti mimo rodiče</i>	57
Graf 8 <i>Pomoc prarodičů v péči o děti</i>	57
Graf 9 <i>Instituce a volný čas dětí</i>	58
Graf 10 <i>Instituce napomáhající sladění rodiny a práce</i>	62
Graf 11 <i>Domácí práce podle pohlaví</i>	62
Graf 12 <i>Využití placených služeb</i>	63
Graf 13 <i>Důvody nevyužívání placených služeb podle pohlaví</i>	64
Graf 14 <i>Přijetí dítěte do předškolního zařízení</i>	65
Graf 15 <i>Spokojenost se sladěním rodiny a práce podle pohlaví</i>	69

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 <i>Design dotazníku</i>	50
Tabulka 2 <i>Věk respondentů</i>	53
Tabulka 3 <i>Pohlaví a věk dětí</i>	55
Tabulka 4 <i>Využití prorodinných opatření podle pohlaví</i>	59
Tabulka 5 <i>Úprava pracovní doby podle pohlaví</i>	60
Tabulka 6 <i>Poptávka prorodinných opatření podle pohlaví</i>	61
Tabulka 7 <i>Hlavní pečující osoby</i>	66
Tabulka 8 <i>Množství volného času respondentů podle pohlaví</i>	67
Tabulka 9 <i>Míra souhlasu s tvrzeními podle pohlaví</i>	67
Tabulka 10 <i>Příčiny nesouladu rodiny a práce podle pohlaví</i>	70
Tabulka 11 <i>Priority respondentů podle pohlaví</i>	72
Tabulka 12 <i>Jedno opatření k úspěšnému sladování</i>	73
Tabulka 13 <i>Demografická data respondentů (rozhovor)</i>	75

SEZNAM PŘÍLOH

- PI KLASIFIKACE PREFERENCÍ ŽEN V OBLASTI ZAMĚSTNÁNÍ A ŽIVOTNÍHO
STYLU V 21. STOLETÍ
- PII DOTAZNÍK
- PIII OSVĚDČENÍ

PŘÍLOHA P I: KLASIFIKACE PREFERENCÍ ŽEN V OBLASTI ZAMĚSTNÁNÍ A ŽIVOTNÍHO STYLU V 21. STOLETÍ

orientované na domácnost	adaptivní	orientované na zaměstnání
20% žen (kolísá mezi 10-30%). Rodinný život a děti jsou hlavními celoživotními prioritami.	60% žen (kolísá mezi 40-80%). Tato skupina je nejrozmanitější a zahrnuje ženy, které svou práci a rodinu chtějí sladit, které svou orientaci na domácnost nebo rodinu mění podle situace a ženy s neplánovanou kariérou.	20% žen (kolísá mezi 10-30%). V této skupině se koncentrují bezdětné ženy. Jejich hlavní prioritou je zaměstnání nebo rovnocenné aktivity ve veřejném prostoru – politice, sportu, umění atd.
Dávají přednost tomu nejít do zaměstnání.	Chtějí pracovat, ale nechtějí vše podřídit budování kariéry.	Jsou oddány své práci nebo obdobným aktivitám.
Kvalifikaci získávají jako druh kulturního kapitálu.	Získávají kvalifikaci s cílem ji uplatnit v zaměstnání.	Kvůli zaměstnání nebo obdobným aktivitám výraznou měrou investují do získávání kvalifikace a školení.
Počet dětí je ovlivněn vládní sociální politikou, ekonomickým zázemím rodiny, atd.	Tato skupina významně reaguje na vládní sociální politiku, politiku zaměstnanosti, politiku a propagandu rovných příležitostí, na ekonomické cykly /recesi/ ekonomický růst -	Reagují na změny v ekonomických, politických, uměleckých a dalších příležitostech, které se v dané společnosti ženám otevírají.
Nereagují na aktivní politiku zaměstnanosti.	např. na: daň z příjmu, dávky sociálního zabezpečení, školní rozvrh a vzdělávací politiku, služby v oblasti péče o děti, postoj veřejnosti k pracujícím ženám, legislativa podporující větší zaměstnanost žen na trhu práce, postoj odborů k práci žen, dostupnost práce na částečný úvazek a dalších flexibilních forem zaměstnání, ekonomický růst a prosperita a instituční faktory obecně.	Nereagují na sociální / rodinnou politiku.

Zdroj: Dziamová, Unger in Dziamová ed., 2007, s. 28 [online].

Příloha P II: DOTAZNÍK

Sladování rodinného a pracovního života

Prosím Vás o vyplnění dotazníku, který se zabývá problematikou sladění rodinného a pracovního života. Je určen ženám a mužům, kteří splňují tyto podmínky:

- žijí v manželství či v nesezdaném soužití,
- oba pracují,
- společně vychovávají nejméně 1 dítě ve věku do 18 let (včetně).

Dotazník je naprosto anonymní a Vámi poskytnuté informace budou sloužit pouze pro účely mé bakalářské práce.

Děkuji za Vaši ochotu spolupracovat.

Romana Hejdomá, 3. ročník Sociální pedagogiky UTB Zlín.

1. Jste:

- Žena Muž

2. Žijete:

- V manželství V nesezdaném soužití

3. Váš věk:

4. Vaše nejvyšší dokončené vzdělání:

- Základní Střední bez maturity Střední s maturitou
 Vyšší odborné Vysokoškolské

5. Jste:

- Zaměstnaný/á Podnikáte Jiné

6. Počet dětí:

- 1 2 3 4 5 a více

7. Pohlaví a věk dětí:

8. Ve Vaší rodině pečuje/pečují o děti:

- Žena i muž Převážně žena Převážně muž Pouze žena Pouze muž

9. Kdo, mimo partnera/partnerky, Vám pravidelně, alespoň 1x týdně, pomáhá s péčí o děti (hlídání, doprovod do školky, školy, zájmových kroužků aj.):

- Prarodiče Starší dítě/děti Člen širší rodiny (např. strýc, teta, sestřenice aj.)
 Přátelé Placená výpomoc Nikdo, nemáte žádnou pravidelnou výpomoc
 Nikdo, nepotřebujete výpomoc Vlastní odpověď:

10. Jak významná je pro Vás pomoc prarodičů v péči o děti?

- Nezbytná - bez jejich pomoci byste se neobešli, musela by být nahrazena jinou pomocí
 Častá - jejich pomoc významně ulehčuje chod rodiny
 Příležitostná - prázdninový pobyt dětí a další příležitosti
 Nemůžete ji využívat - absence prarodičů, velká vzdálenost bydliště, jejich nezájem aj.
 Nevyužíváte ji - nepotřebujete či nechcete jejich pomoc
 Jiná odpověď:

11. Která instituce Vám nejvíce pomáhá v naplnění volného času dětí?

Zvolte alespoň jednu možnost, maximálně 3 možnosti.

- Školní družina Školní kluby Mateřská škola - provozování kroužků
 Základní umělecká škola Dům dětí a mládeže, Středisko pro volný čas dětí a mládeže Sportovní organizace (Tělovýchovná jednota, Sokol, plavecký oddíl aj.)
 Mateřská a rodinná centra Žádná (dětí nenavštěvují žádné kroužky)
 Vlastní odpověď:

12. Uveďte, jaká opatření pro rodiny s dětmi v zaměstnání využíváte, kterou z úprav pracovní doby a jiné:

- Zkrácený pracovní úvazek Pružnou pracovní dobu

- Práci z domova Sdílení pracovního místa (místo, kde se o jednu pracovní pozici dělí nejčastěji 2 pracovníci)
- Zaměstnanecké předškolní zařízení, hlídání dětí zajištěné zaměstnavatelem
- Prázdninové tábory pro děti zaměstnanců Kulturní a sportovní akce pro rodiny
- Delší než zákonem daná minimální dovolená Finanční půjčky
- Zařízení pro rekreaci, příspěvky na rekreaci Nic z uvedeného nepotřebujete
- Nic z uvedeného Váš zaměstnavatel nenabízí Některé z uvedeného nemůžete využít z osobních důvodů (př. nevyhovující mzda při zkráceném úvazku aj.)
- Vlastní odpověď:

13. Jakou formu podpory rodin s dětmi, kterou Váš zaměstnavatel nenabízí, byste nejvíce uvítal/a?

- Žádnou nepotřebujete Zkrácený pracovní úvazek
- Pružnou pracovní dobu Práci z domova
- Sdílení pracovního místa (místo, kde se o jednu pracovní pozici dělí nejčastěji 2 pracovníci)
- Zaměstnanecké předškolní zařízení, hlídání dětí zajištěné zaměstnavatelem
- Prázdninové tábory pro děti zaměstnanců
- Kulturní a sportovní akce pro rodiny Finanční půjčky
- Zařízení pro rekreaci, příspěvky na rekreaci Delší než zákonem daná minimální dovolená
- Jiná odpověď:

14. K lepšímu sladění rodinného a pracovního života by měly být nápomocny tyto instituce:

- Zaměstnavatel (ochota dohody, zkrácený pracovní úvazek, firemní školka aj.)

- Stát (zákonné prostředky, příspěvky aj.)
- Odbory
- Ani jedno z uvedených, jedná se o soukromý problém každé rodiny
- Vlastní odpověď:

15. Domácí práce u Vás v rodině vykonává:

- Žena i muž Převážně žena Převážně muž Pouze žena Pouze muž
- Pomáhá dítě/ pomáhají děti Placená výpomoc Vlastní odpověď:

16. Kterou z placených služeb pro rodinu v současné době využíváte?

- Hlídaní dětí, doprovod dětí do/ze školky/školy/zájmových kroužků
- Domácí doučování dětí Úklid domácnosti Péče o zahradu
- Péče o dům (drobné opravy a údržba v domácnosti) Dovoz obědů
- Nákupy potravin Péče o seniora v rodině (pečovatelská, společnost, doprovod k lékaři aj.) Zprostředkovatelské vyřizování na úřadech
- Venčení psa Žádnou Vlastní odpověď:

17. Pokud nevyžíváte žádnou z placených služeb pro rodinu, je tomu z důvodů:

- Finančních, rád/a byste ale některé ze služeb využíval/a
- Uvedené služby nepotřebujete
- Obáváte se o své soukromí
- Obáváte se reakcí rodiny či okolí (je zvykem, že péči o děti a domácnost zvládá žena/rodina sama)
- Vlastní odpověď:

18. Pokud máte v rodině předškolní dítě, bylo přijato do předškolního zařízení?

- Bez problémů
- Do jiného předškolního zařízení než jste chtěli (vzdálenějšího, soukromého aj.)
- Nebylo z kapacitních důvodů přijato
- Dítě jste do předškolního zařízení nepřihlásili

Pokud se daná aktivita Vašich dětí netýká (nevykonává ji nebo již nepotřebuje pomoc) ponechte bez odpovědi.

19. Kdo nejvíce pečuje či tráví čas s Vašimi dětmi, při uvedených aktivitách?

1 - žena / 2 - muž / 3 - sourozenec-sourozenci / 4 - někdo jiný / 5 - placená výpomoc

Oblékání:	1	2	3	4	5
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hygiena:	1	2	3	4	5
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Návštěva lékaře:	1	2	3	4	5
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nemoc dítěte:	1	2	3	4	5
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Příprava do školy:	1	2	3	4	5
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cesta do/ze školky/školy/na hlídání:	1	2	3	4	5
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cesta do/z kroužků:	1	2	3	4	5
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sport:	1	2	3	4	5
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hry:	1	2	3	4	5
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kulturní akce:	1	2	3	4	5
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Školní akce:	1	2	3	4	5
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Čtení knih:	1	2	3	4	5
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sledování TV:	1	2	3	4	5
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Výlety:	1	2	3	4	5
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. Kolik máte volného času?

Uveďte v hodinách týdně:

(nezáporné číslo)

21. Vyjádřete míru souhlasu a nesouhlasu:

++ určitě ano / + spíše ano / 0 nevím / - spíše ne / -- určitě ne

U každé podotázky prosím zvolte odpověď v rozpětí ++ až --:

Péče o dítě a domácnost je zejména ženskou záležitostí:	++	+	0	-	--
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Předškolní děti trpí, pokud je jejich matka zaměstnaná:	++	+	0	-	--
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muž na rodičovské dovolené je "divný":	++	+	0	-	--
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uvítal/a byste možnost zůstat v domácnosti a věnovat se plně rodině:	++	+	0	-	--
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Společnost neuznává péči o děti a domácnost jako plnohodnotnou práci:	++	+	0	-	--
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Před rodinnými problémy občas utíkáte do práce:	++	+	0	-	--
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
V rodině nacházíte útočiště před pracovními problémy:	++	+	0	-	--
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

22. Vyjádřete spokojenost či nespokojenost se zvládáním Vašich rodinných a pracovních povinností:

- Obojí se podařilo skloubit, s rodinou i pracovní situací jste spokojen/a
- Vyskytují se jen drobné problémy Dobře zvládáte práci, na úkor rodiny
- Dobře zvládáte rodinu, na úkor práce Dobře zvládáte rodinu i práci, na úkor Vašeho volného času
- Obojí zvládáte nedostatečně Obojí je nezvladatelné
- Jiná odpověď:

Možno více odpovědí:

23. Uveďte nejčastější příčiny nesouladu Vaší rodinné a pracovní role:

- Náročnost Vaší práce (fyzická, psychická, časová)
- Náročnost práce partnera/partnerky (fyzická, psychická, časová)
- Malé nebo žádné pochopení ze strany zaměstnavatele (problém s uvolněním z práce z rodinných důvodů aj.)
- Vlastní vysoké pracovní ambice Vysoké partnerovy/partnerčiny pracovní ambice
- Nedostatečná dělba péče o děti mezi partnery Nedostatečná dělba práce v domácnosti mezi partnery Nedostatek financí
- Nedostupnost pomoci od prarodičů Nepřijetí Vašeho dítěte do předškolního zařízení Nedostupnost placené pomoci v domácnosti (finanční aj.) Nemocnost dětí (časté čerpání podpory při ošetřování člena rodiny)
- Výchovné problémy s dětmi Péče o dalšího člena domácnosti (prarodiče či jiného člena, vyžadující péči) Společné soužití s členem/členy širší rodiny

(prarodiče, strýc, sestřenice aj.) Nedostatek volného času Špatná komunikace
mezi partnery Vlastní odpověď:

24. Uspořádejte následující priority dle důležitosti:

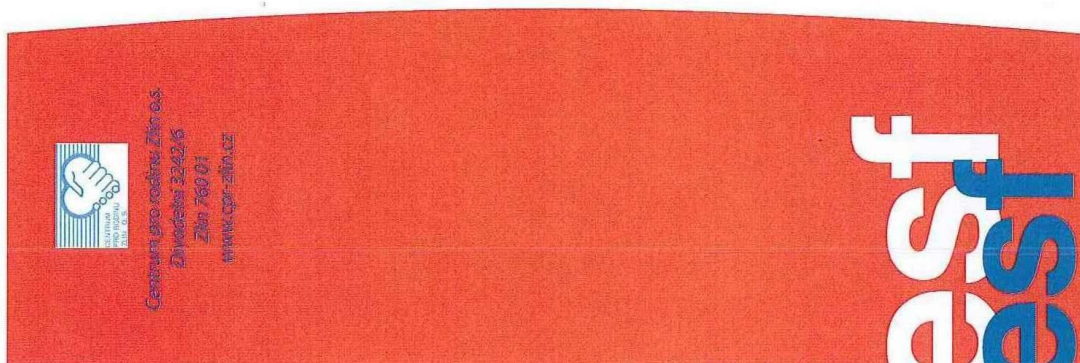
Každá priorita musí mít své pořadí. 1 - nejdůležitější, 6 - nejméně důležité.

Zvolte prosím u každé odpovědi nějaké (jedinečné) pořadí:

Zajímavá a dobře placená práce:	1.	2.	3.	4.	5.	6.
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Úspěch a uznání:	1.	2.	3.	4.	5.	6.
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Spokojená rodina:	1.	2.	3.	4.	5.	6.
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vaše zájmy a koníčky:	1.	2.	3.	4.	5.	6.
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Peníze a majetek:	1.	2.	3.	4.	5.	6.
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Přátelé:	1.	2.	3.	4.	5.	6.
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

25. Uved'te jedno opatření, které je podle Vaší zkušenosti třeba k úspěšnému fungování rodiny a práce současně:

Děkuji za Váš čas! Hejdová Romana



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Osvědčení

o úspěšném absolvování vzdělávacího kurzu:

Kurz pro studentky a absolventky VŠ

Romana Hejdová

Ve Zlíně dne: 5. 5. 2010

Podpis statutárního zástupce

ANIMA CZ - region3 - opatření na podporu slučitelnosti rodiny a zaměstnání