

Sladění rodinné a profesní role ženy v české společnosti

Michaela Němcová

Bakalářská práce
2009



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií
Ústav pedagogických věd
akademický rok: 2008/2009

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Michaela NĚMCOVÁ**
Studijní program: **B 7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Sladění rodinné a pracovní role ženy v české společnosti**

Zásady pro vypracování:

vypracování osnovy bakalářské práce
seznam doporučené literatury
zpracování teoretické a praktické části bakalářské práce
projekt výzkumu – kvantitativní výzkum – použítá metoda dotazník
vyhodnocení výsledků výzkumu bakalářské práce
aplikovatelnost závěrů výzkumu bakalářské práce

Rozsah práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

VODÁKOVÁ , Olga, VODÁKOVÁ, Alena. Rod ženský. 1. vyd. Praha : Slon, 2003. 356 s. ISBN 80-86429-18-0.

MOŽNÝ, Ivo. Rodina a společnost. Praha : SLON, 2006. 311 s. Studijní texty. ISBN 80-86429-58-X.

HEITLINGEROVÁ, Alena, TRNKOVÁ, Zuzana. Životy mladých pražských žen. Praha : Sociologické nakladatelství, 1998. 207 s. Knižnice Sociologických aktualit; sv. 6.

HAISOVÁ, Marie, tým Agentury GAIA, o. s. Quo vadis, femina?. 1. vyd. Příbram: Petr Novák — Gimli, 2007. 277 s. ISBN 978-80-903966-0-9

MOŽNÝ, Ivo. Moderní rodina : Mýty a skutečnosti. Is.I.J : Slon, 2006. 321 s. ISBN 80-86429-58-X.

Vedoucí bakalářské práce:

Ing. Mgr. Leona Hozová
Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce:

18. února 2009

Termín odevzdání bakalářské práce:

15. května 2009

Ve Zlíně dne 18. února 2009



L.S.

prof. PhDr. Vlastimil Švec, CSc.
děkan

Mgr. Soňa Vávrová, Ph.D.
vedoucí katedry

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové/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 diplomová/bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí;
- na moji diplomovou/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 – diplomovou/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 diplomové/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 diplomové/bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Ve Zlíně 3.4.2009...

.....Mikulaš Němec.....

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 nevydělečně 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 nahlázení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

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

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

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, 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 užití či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím 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 přihlídně k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

V teoretické části se zabývám slučitelností rodinné a profesní role ženy v české společnosti z pohledu historie i současnosti. Popisuji zde cíle a navrhovaná opatření vedoucí ke sladění rodinné a profesní role ženy. V rámci rovnosti žen a mužů, která se sladováním úzce souvisí, se věnuji dokumentu „A roadmap for equality between women and men 2006-2010“. Poslední kapitola teoretické části je určena socioemocionálním aspektům, které ovlivňují slučování rodinného a profesního života. Praktická část zjišťuje, jak ženy, které jsou ekonomicky aktivní a zároveň mají dítě v první nebo druhé třídě základní školy, sladují svou rodinnou a profesní roli.

Klíčová slova: sladování, rodinná role ženy, profesní role ženy, rovnost žen a mužů, gender stereotypy, zaměstnavatel, péče o dítě, domácí práce, socioemocionální aspekty

ABSTRACT

In the theoretical part I deal with reconciliation of a family and working role of a woman in the Czech society from a historical and present point of view. I describe targets and suggested methods leading to reconciliation of a woman`s family and working role. In terms of equality between women and men, that is closely connected with reconciliation, I deal with the document “A roadmap for equality between women and men 2006-2010“. The last chapter of the theoretical part is devoted to socio-emotional aspects that influence reconciliation of a family and working life. In the practical part I find out how women, who are economically active and at the same time have a child in the first or second class of primary school, reconcile their family and working role.

Keywords: reconciliation, a woman`s family role, a woman`s working role, equality between women and men, gender stereotypes, employer, childcare, housework, socio-emotional aspects

Ráda bych poděkovala Ing. et Mgr. Leoně Hozové za odborné vedení a rady, které mi poskytla při vypracování bakalářské práce.

OBSAH

ÚVOD.....	10
I TEORETICKÁ ČÁST	11
1 ROVNOST ŽEN A MUŽŮ	12
1.1 ROADMAP PRO ROVNOST ŽEN A MUŽŮ.....	13
1.1.1 Ekonomická nezávislost žen a mužů.....	14
1.1.2 Sladění rodinného a pracovního života.....	15
1.1.3 Odstranění gender stereotypů.....	16
2 SLUČITELNOST RODINNÝCH A PROFESNÍCH ROLÍ ŽENY V ČESKÉ SPOLEČNOSTI V SOUČASNOSTI.....	17
2.1 HISTORIE RODINY A ROLE ŽENY A MUŽE VE SPOLEČNOSTI.....	17
2.2 SOUČASNÝ STAV V ČESKÉ SPOLEČNOSTI	19
2.3 OPATŘENÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ POVAHY	21
2.4 SLUŽBY PÉČE O DĚTI	22
2.4.1 Služby péče pro děti do tří let věku.....	22
2.4.2 Služby péče pro děti předškolního věku	23
2.4.3 Služby péče pro děti mladšího školního věku.....	24
3 CÍLE A NAVRHOVANÁ OPATŘENÍ SLADĚNÍ RODINNÉ A PROFESNÍ ROLE ŽENY	25
3.1 ZAJIŠTĚNÍ PÉČE O DĚTI	26
3.2 VYTVÁŘENÍ PŘÍZNIVĚJŠÍCH PODMÍNEK V PROFESNÍM ŽIVOTĚ.....	28
3.3 ANGAŽOVANÉ OTCOVSTVÍ	30
4 SOCIOEMOCIONÁLNÍ ASPEKTY SLOUČENÍ RODINNÉHO A PROFESNÍHO ŽIVOTA.....	33
II PRAKTICKÁ ČÁST.....	37
5 PŘÍPRAVA KVANTITATIVNÍHO VÝZKUMU	38
5.1 PROJEKT VÝZKUMU	38
5.1.1 Všeobecný cíl výzkumu – vymezení oblasti.....	39
5.1.2 Cílová skupina výzkumu – výzkumný vzorek	39
5.1.3 Specifické cíle výzkumu	40
5.1.4 Analýza výzkumného pole – proměnné	40
5.1.5 Hypotézy	40
5.1.6 Použité metody a techniky	41
5.1.7 Forma zpracování výzkumu	41
5.1.8 Výstupy výzkumu a jejich využití.....	41
5.1.9 Harmonogram výzkumu.....	42
6 ZPRÁVA O VÝZKUMU	43
6.1 REALIZACE AKTIVIT VÝZKUMU	43
6.2 VÝSTUPNÍ STUDIE.....	43
6.2.1 Profesní role – druh pracovní doby.....	43

6.2.2	Profesní role – nástroje slad'ování rodinné a profesní role ženy.....	45
6.2.3	Profesní role – služební cesty, školení	48
6.2.4	Rodinná role – služební cesty, školení, práce přesčas	50
6.2.5	Rodinná role – péče o dítě a časová dostupnost zařízení péče o děti.....	52
6.2.6	Rodinná role – domácí práce a péče o děti	56
6.2.7	Profesní a rodinná role – doplnění	61
6.3	VERIFIKACE NEBO POPŘENÍ HYPOTÉZ	62
6.4	ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA O VÝZKUMU	63
	ZÁVĚR.....	65
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	66
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	68
	SEZNAM OBRÁZKŮ	69
	SEZNAM TABULEK.....	70
	SEZNAM PŘÍLOH.....	71

ÚVOD

Sladění rodinné a profesní role hraje jednu z hlavních rolí v oblasti fungování rodiny a zlepšuje kvalitu života ženy i muže. Základem politiky sladování je, aby byla ve stejném rozsahu dostupná ženám i mužům - zde dochází k úzkému spojení s rovností žen a mužů, jako jedním ze základních lidských práv. Zlepšení podmínek pro sladění pracovního a rodinného života žen a mužů je jedním z cílů Lisabonského procesu Evropské unie. Žena v současné české společnosti prožívá současně několik rolí: roli ženy – zaměstnankyně, ženy – manželky/partnerky a ženy – matky, ve všech těchto oblastech je od ní očekáván vysoký výkon. V důsledku toho se žena snaží skloubit všechny tyto role dohromady, pečuje o rodinu, stará se o děti a domácnost, zároveň dosahuje profesionální kariéry a to i když je od každé z těchto rolí očekáváno něco odlišného, často protichůdného.

Dříve se na ženu, která odcházela od malého dítěte do zaměstnání, dívala společnost jako na „krkavčí matku“, dnes je podle mého názoru situace v mnoha případech opačná a žena, která zůstává doma po celé tři, čtyři roky věku dítěte, věnuje se mu veškerý svůj čas a nepřispívá do rodinného rozpočtu jiným způsobem než rodičovským příspěvkem, nenavštěvuje různé jazykové či jiné kurzy, aby byla po návratu do zaměstnání pro zaměstnavatele nadále atraktivní zaměstnankyní, je považována přinejmenším za zvláštní. Myslím, že je svobodnou volbou každé ženy, rozhodnout se, zda se bude soustředit na kariéru, péči o děti nebo se snažit dosahovat úspěchu v obou těchto rolích a mělo by jí to být umožněno bez předsudků ze strany společnosti. Zvolí-li si žena třetí možnost – profesi i rodinu – je úspěšné sladění rodinné a profesní role předpokladem dosažení spokojenosti ženy samy se sebou i úspěchů v rodinném a profesním životě. Sladováním ve výsledku mnohé získá jak žena – matka, její zaměstnavatel i společnost snížením nezaměstnanosti a vyšší ekonomickou soběstačností rodin. V současné české společnosti však stále převládá stereotypní chování a neexistence nebo jen nízká dostupnost služeb zařízení péče o děti do tří let a velmi malé využívání částečných pracovních úvazků nebo dalších opatření, které by mohly přispívat k harmonickému fungování v rodině a v zaměstnání. Důležitá je tedy podpora takových opatření a nástrojů, které by vedly k úspěšnému sladování rodinné a profesní role ženy a to jak v oblasti pracovně-právní, tak v oblasti rodinné.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 ROVNOST ŽEN A MUŽŮ

Rovnost žen a mužů je jedním ze základních lidských práv, zasahujících do všech oblastí života člověka. Dne 9. 2. 2006 byli osloveni nejvyšší představitelé České republiky spolu s dalšími pěti členskými státy EU – Švédskem, Francií, Dánskem, Finskem a Španělskem, aby se připojili k připravovanému Evropskému paktu pro rovnost žen a mužů. Tento pakt byl přijat na jednání Jarního summitu Evropské rady ve dnech 23. a 24. 3. 2006 jako vyjádření politické vůle, vrcholných představitelů členských států EU, zajistit v souladu s cíli Lisabonského procesu účinnými nástroji tyto cíle:

- rovné postavení žen a mužů na trhu práce a potírání stereotypních předsudků o roli mužů a žen v zaměstnání,
- zlepšení podmínek pro sladění pracovního a rodinného života mužů a žen,
- posílení používání hlediska rovnosti žen a mužů ve všech plánovacích a rozhodovacích procesech (gender mainstreaming).¹

Díky mnoha právním předpisům dochází ke stále rovnoprávnějšímu postavení žen a mužů v oblasti veřejného i soukromého života a postupu žen v zaměstnání, přesto situace v oblasti rovnosti žen a mužů není ideální. Pokrok v této oblasti je sledován každý rok a prezentován ve Zprávě o rovnosti žen a mužů. Průběžná zpráva o uskutečňování plánu pro dosažení rovnosti žen a mužů (2006 – 2010) z 26. 11. 2008 přináší informace o tom, jak opatření v šesti oblastech politik (stejná hospodářská nezávislost pro ženy a muže, sladění soukromého a profesního života, stejné zastoupení v rozhodovacím procesu, odstraňování všech forem násilí založeného na pohlaví, odstraňování genderových stereotypů a prosazování rovného postavení žen a mužů v zahraniční a rozvojové politice) přispěla k dosahování cílů. Podle této zprávy² může být hospodářské rovnosti žen a mužů dosaženo jen v případě zvýšení podílu žen na zaměstnanosti – cílem je 60% zaměstnanost žen v EU, problémem zůstávají rozdíly v odměňování žen a mužů, protože ženy vydělávají za každou

¹ Ministerstvo práce a sociálních věcí – Rovnost žen a mužů [online]. [cit. 2009-2-21]. URL: <<http://www.mpsv.cz/cs/2822>>.

² Evropská komise – Průběžná zpráva o uskutečňování plánu pro dosažení rovnosti žen a mužů (2006-2010) [online]. [cit. 2009-2-22]. URL: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=422&langId=cs>>.

odpracovanou hodinu v průměru o 15% méně než muži. V oblasti kvalitnějšího sladění pracovního, soukromého a rodinného života je potřeba, aby se stal trh práce otevřenějším, flexibilnějším a přístupnějším pro všechny, přinášejícím rovný přístup ke kvalitním pracovním místům jak pro muže, tak i pro ženy a zlepšit dostupnost zařízení péče o děti (pro 33% dětí mladších tří let a 90% dětí předškolního věku). Nezbytná je podpora rovné účasti žen a mužů na rozhodovacím procesu, protože i přes určitý dosažený pokrok jsou ženy ve všech sférách moci ve většině členských států i v orgánech EU nedostatečně zastoupeny. V rámci odstraňování násilí založeného na pohlaví a obchodování s lidmi je třeba pokračovat v opatřeních pro předcházení všech forem násilí páchaného na ženách a boj proti němu i proti obchodování s lidmi (ženy a dívky jsou nejčastěji hlavními oběťmi sexuálního násilí a obchodování s lidmi). Politika odstranění gender stereotypů je zaměřena na boj proti ženským a mužským stereotypům, které jsou významnou příčinou nerovnosti mezi ženami a muži. Podpora rovnosti žen a mužů vně EU je založena zejména na rovnosti žen a mužů v rozvojové politice, na větším posilování práv žen a dále na jejich plnohodnotné účasti v občanském životě, oblasti politické, sociální, kulturní a hospodářské.

1.1 Roadmap pro rovnost žen a mužů

„A roadmap for equality between women and men 2006-2010“, neboli, volně přeloženo „Mapa pro rovnost mezi ženami a muži 2006-2010“, je dokumentem, který byl schválen 1. 3. 2006 Evropskou Komisí. „A roadmap for equality between women and men 2006-2010“³, dále již jen Roadmap, razí cestu pro nové aktivity v kombinaci s již některými existujícími, účinnými, pro zrychlení vývoje směrem ke skutečné rovnosti. Roadmap nastiňuje šest prioritních oblastí pro rovnost žen a mužů na období 2006-2010, podrobněji se budu zabývat třemi z nich – Ekonomickou nezávislostí žen a mužů, Sladěním rodinného a pracovního života a Odstraněním gender stereotypů. Pro každou z těchto oblastí identifikuje prioritní cíle a postupy. Roadmap staví na zkušenostech Rámcové strategie pro rovnost žen a mužů na období 2001-2005. Kombinuje zahájení nových postupů a posílení úspěšných, již stávajících aktivit, dále potvrzuje dvojí přístup založený na gender main-

³ Evropská komise – A Roadmap for equality between women and men 2006-2010 [online]. [cit. 2009-2-23].

URL: <<http://ec.europa.eu:80/social/main.jsp?catId=418&langId=cs>>.

streamingu a specifických opatření. (Gender mainstreaming⁴ je do českého jazyka obtížně přeložitelný pojem, který začal být používán v souvislosti s viditelným prosazováním politiky rovných příležitostí žen a mužů na všech jejich úrovních). V rámci vývoje rovnosti dosáhlo již mnoho žen např. nejvyšší úrovně vzdělání, vstoupily na trh práce a staly se důležitými „hráči“ ve veřejném životě, přesto nerovný přístup zůstává. Na tento přístup pak mohou narazit ženy, které si často musí vybírat mezi tím, zda mít děti nebo kariéru, a to díky nedostatku flexibilních pracovních opatření a zařízení pečujících o děti, trvání gender stereotypů a nerovnoměrnému podílu domácích povinností ve srovnání s muži.

1.1.1 Ekonomická nezávislost žen a mužů

V rámci dosažení ekonomické nezávislosti je cílem zvýšení podílu žen na zaměstnanosti – a to až na 60% zaměstnanost žen v EU, v současnosti je to 55,7%. Míra nezaměstnanosti u žen je vyšší než u mužů, proto souhlas s legislativou rovných příležitostí a efektivním využitím Strukturálních fondů (např. školení, opatření v podnikání) mohou pomoci v růstu zaměstnanosti žen. Individuální přístup spojený s daňovým a benefitovým systémem mohou zajistit, že pracovat bude výhodné jak pro ženy, tak pro muže. I přes již fungující legislativu EU vydělávají ženy stále o 15 % méně než muži a tento rozdíl se zmenšuje pomaleji než rozdíl v oblasti zaměstnanosti. Stále jsme svědky rozdílného zacházení, diskriminace žen, např. vyloučením z určitých odvětví, nerovným přístupem ke vzdělání, výchově, zaujatým hodnocením, platovým systémem a převládajícími stereotypy. Ženy představují v průměru 30 % podnikatelů v EU, často čelí větším problémům než muži při začátkách podnikání a získávání financí. Důraz je proto kladen na rostoucí počet žen podnikatelek a rozšíření jejich možností financování nákladů na přípravu a rozběhnutí podnikání, díky lepšímu přístupu k financím a rozvoji podnikatelské sítě. I přes sociální systémy, které by měly odstranit překážky pro ženy a muže vstupující a zůstávající na trhu práce, mívají ženy stále kratší a přerušovaná zaměstnání a díky tomu méně práv než muži. Toto zvyšuje riziko chudoby a to zvláště pro osamělé rodiče, starší ženy a ženy pracující v rodinných podnicích (např. v zemědělství).

⁴ VODÁKOVÁ, A., VODÁKOVÁ, O. *Rod ženský: kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 356 s. ISBN 80-86429-18-0.

Zlepšení situace je možné díky sociálnímu systému, který ženám zajistí, že budou mít přístup k odpovídajícím benefitům a to zvláště v situaci, kdy přestávají být ekonomicky aktivní. Pozornost EU je zaměřena i na odstranění všech druhů diskriminace a vytvoření „společnosti pro všechny“. Ženy – příslušnice znevýhodněných skupin – jsou často v horší situaci než jejich mužské protějšky. Imigrantky a ženy patřící k etnické menšině mnohdy trpí dvojitou diskriminací. Toto vyžaduje prosazování rovnosti žen a mužů v oblasti migrační a integrační politiky k zajištění práv žen, zapojení do občanského dění a využití plně jejich pracovního potenciálu, zlepšení přístupu k vzdělání a celoživotnímu vzdělávání.

1.1.2 Sladění rodinného a pracovního života

Politika sladování pomáhá vytvářet flexibilní ekonomiku a zároveň zlepšuje kvalitu života žen a mužů. Díky ní mohou snadněji vstupovat a zůstat na trhu práce, využít plně potenciál své pracovní síly. Podstatou politiky sladování je, aby byla ve stejné míře dostupná ženám i mužům. Flexibilní pracovní opatření podporují zvyšování produktivity, stupňují spokojenost zaměstnance a zlepšují pověst zaměstnavatele. Avšak skutečnost, že daleko více ženy než muži využívají takové opatření, vytváří nerovnováhu, která má negativní dopad na pozici ženy na pracovišti a její ekonomickou nezávislost. Dalšími problémy, kterým musí dnešní Evropa čelit, je klesající produktivní věk populace, snižování porodnosti a rostoucí populace starších občanů.

Větší rovnováha opatření v pracovním životě je odpovědí na demografický pokles a může být docílena cenově dostupnými a dosažitelnými zařízeními péče o děti a dále poskytovaním služeb pro starší osoby a lidi s postižením, kteří potřebují péči. V současné době se služby a jejich uspořádání uzpůsobují příliš pomalu vůči potřebám, které vyžaduje pracovní situace jak žen, tak mužů. Jen málo mužů zůstává na mateřské dovolené nebo pracuje na částečný pracovní úvazek (pouze 7,4% mužů v porovnání ke 32,6% žen), hlavním povoláním žen zůstává péče o děti a další rodinné příslušníky. Muži by měli být povzbuzováni k převzetí rodinných domácích povinností, především skrze stimuly a k dělení se o rodičovské nároky se ženami. V současnosti stráví žena v průměru okolo čtyř hodin denně domácími pracemi, zatímco muž se jim věnuje jen něco před dvě hodiny. Zkušenosti ukazují, že efektivní politiky umožňující jak ženám, tak mužům udržovat v rovnováze pracovní a rodinné povinnosti, mají přínos v oblasti zvýšení míry plodnosti a zvýšení zaměstnanosti žen.

1.1.3 Odstranění gender stereotypů

Ženy i muži velmi často následují zažitě tradiční vzdělávací a výchovné stereotypy, směřující ženy mnohdy do zaměstnání, která jsou méně oceňována a odměňována. Proto je důležité zaměřit se na odstraňování převládajících stereotypů ve vzdělání, výchově a kultuře. Politika by se měla zaměřit na boj proti stereotypům z dřívější doby, správně nasměrovat podvědomí učitelů a žáků do budoucna, povzbuzovat mladé ženy a muže k hledání netradičních vzdělávacích postupů. Kvalitní vzdělávací systém by měl poskytovat mladým lidem dostačující kvalifikaci. Ženy stále čelí jak horizontálnímu tak vertikálnímu vyloučení, většina z nich je zaměstnána v odvětvích, které jsou tradičně obsazovány ženami a jsou méně uznávány a oceňovány. Kromě toho jsou zpravidla obsazovány do nižších vrstev organizační hierarchie. Proto je důležité podporovat vstoupení žen do netradičních odvětví, tak jako prosazovat přítomnost mužů v odvětvích tradičně obsazovaných ženami. Měly by být dodržovány antidiskriminační zákony a zajištěny stimuly, týkající se rovnosti žen a mužů.

Sdělovací prostředky hrají velmi důležitou roli v boji proti gender stereotypům. Mohou přispívat k představování reálného obrazu schopností a potenciálu žen a mužů v moderní společnosti a vyvarovat se zobrazování degradujícího a útočného chování. Dialog s investory a kampaně zvyšující informovanost by měly být prosazovány na všech úrovních. Podstatná je podpora kampaní zvyšujících informovanost, výměna dobré praxe ve školách a podnicích, ve kterých nedochází k stereotypnímu rozdělení rolí žen a mužů, dále rozvinutí dialogu se sdělovacími prostředky k podpoře nestereotypního zobrazení žen a mužů.

2 SLUČITELNOST RODINNÝCH A PROFESNÍCH ROLÍ ŽENY V ČESKÉ SPOLEČNOSTI V SOUČASNOSTI

V České republice, jako ve většině evropských států, hraje jednu z hlavních rolí v oblasti fungování rodin slučitelnost rodinné a profesní role. Podmínky, které jsou nastaveny, tuto slučitelnost komplikují a to zejména v rodinách s dětmi, jejichž rodiče dosáhli vyššího vzdělání. Ženám i mužům je umožněno dosažení stejného vzdělání a zahájení profesní kariéry, ale zároveň se předpokládá její pokračující vývoj u mužů a nerovnoměrný vývoj s přestávkami u žen. Tato skutečnost má značný vliv na vrůstající dobrovolnou bezdětnost, kdy mladí lidé nezakládají rodiny vůbec, anebo je zakládají až v pozdějším věku a také na negativní vliv na rozhodování se, zda mít druhé anebo další dítě v rodině. Vyřešení těchto problémů je z velké části necháno na nákladech a režii rodičů, chybí dokonalejší legislativní a ekonomická pomoc ze strany státu, soukromého sektoru i nedostatečně se zapojující občanské společnosti. Slučitelnost rodinné a profesní role komplikuje skutečnost, že práce na částečný úvazek, práce z domova a pružná pracovní doba je využívána jen v malé míře. Matky malých dětí v České republice nemají možnost, ve většině případů, využít např. systém postupného přechodu z rodičovské dovolené do svého zaměstnání, prostřednictvím zkrácených, případně se časem navyšujících pracovních úvazků. Absolvují tedy relativně dlouhou, dvou až čtyřletou rodičovskou dovolenou, a poté nastupují do zaměstnání na plný pracovní úvazek, což neulehčuje situaci ani v rodině, ani v práci. Rodičovská dovolená je muži využívána velmi sporadicky, především proto, že z finančního hlediska není ve většině případů pro muže atraktivní. Systém finanční podpory rodiny v České republice stále málo zohledňuje zvyšující se „hodnotu ušlých příležitostí“, která je spojena s péčí a výchovou dětí a nemotivuje rodiny k rozhodnutí mít další dítě. Značné problémy lze najít i v oblasti služeb pro rodiny, zařízení péče o děti jsou nevyhovující potřebám rodičů.

2.1 Historie rodiny a role ženy a muže ve společnosti

S počátky dvougenerační tzv. nukleární rodiny, přichází dělení na ženskou a mužskou roli. Role otce byla dvojí – v rodině plnil funkci vůdce a mimo ni se snažil dosáhnout co nej-

vyšší úrovně na stratifikačním žebříčku, jeho kariéra byla zároveň i kariérou celé jeho rodiny. Na úspěchu muže měla podstatný podíl i žena – manželka a matka, která v rodině vytvářela zázemí a příznivé emocionální klima. Jak uvádí Talcott Parsons⁵ to, že počet rolí určujících status je v manželském páru omezen na jednu, eliminuje v rodině konkurenci a soutěž v úsilí o dosažení co nejvyššího statutu. Je to důležité zejména pro vztah mezi mužem a ženou, protože soutěživost mezi nimi by působila zvláště zhoubně na solidaritu v rodině. Pokud jsou linie úspěchu muže a ženy segregovány a nedají se přímo srovnávat, je tu méně prostoru pro rozvoj žárlení, pocitů méněcennosti, závisti atd.

Změnu přinášejí děti tzv. poválečného baby boomu v šedesátých letech dvacátého století, které odmítají převzít od svých rodičů typ rodiny s přesně segregovanými rolemi muže a ženy. V České republice byl nástup dětí baby boomu pocítěn jen velmi málo a na dlouhou dobu utlumen, jako důsledek stávajícího socialismu. Zatím se pozornost od rodiny nukleární odklání směrem k tzv. rodině T-jádra, která vzniká mezi generacemi po sňatku dětí. Rodiny byly buďto místně zakotveny, např. v rodinné firmě, vytvářené dvě až tři generace anebo se často stěhovaly, jako v případě kariérových rodin. Tyto rodiny se přestěhovaly za lepším pracovním místem a vyšším postavením, na prvním místě stála profesionální kariéra muže, jeho žena a děti se přizpůsobovaly. Po dosažení určitého profesního postavení, se rodina – v čele s úspěšným mužem – často vracela tam, odkud pocházela. Důležitou podporu zde hráli prarodiče, nejdříve podporovali mladou rodinu na dálku, později, když se zase sešli všichni dohromady, mohli pomáhat dále.

Hlavní zvrát zapříčinil, v devadesátých letech 20. století, vznik tzv. genderových studií, jejich předmětem zájmu sice není rodina jako celek, ale to, co její podobu utváří, a to obsah ženské a mužské sociální role, neboli sociálně utvářeného ženského a mužského rodu. Lidé si začínají uvědomovat existenci sociálních stereotypů, které nás svazují a např. podle radikálního sociálního konstruktivismu existuje mužství a ženství jen sociálně a proto může být sociálně změněno, nebo i odstraněno. Sociobiologie, která ovlivnila sociologické myšlení od přechodu 70. a 80. let 20. století a která se pokouší vysvětlit společnost z biologického hlediska člověka, upozornila na to, že snahy o změny sociálních rolí ženy

⁵ MOŽNÝ, I. *Rodina a společnost*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2006. 311 s. ISBN 80-86429-58-X

a muže jsou velmi náročné. Jak uvádí Lionel Tiger a Robin Fox⁶: “Nerovnost mezi lidmi a v rozdělení politických funkcí mezi muže a ženy vyplývá z přirozenosti primátů, jimiž jsme... Abychom mohli učinit z ženy rovného účastníka politických procesů, musíme změnit ty procesy samy, a to znamená změnit vzorce chování vypěstované v našem druhu v průběhu mnoha a mnoha tisíciletí. Může se nám to docela dobře podařit, ale nebude to lehké. A rozhodně to neulehčíme tím, že budeme předstírat, že všichni muži si přejí rovnost a ženy že jsou prostě muži, kteří si náhodou občas vezmou volno, aby měli dítě.“ Dochází ke změně koncepce rodiny založené na tom, že status muže a status rodiny jsou identické – s hromadným nástupem žen do výdělečných zaměstnání se zvyšuje i ženské sebevědomí a status „muž = rodina“ je neudržitelný.

2.2 Současný stav v české společnosti

Sociální role jsou ustavené způsoby jednání, které jsou očekávány od držitelů určitých pozic. Žena současnosti prožívá řadu nových rolí a identit – je zaměstnána v povoláních dříve určených jen mužům, proniká ve větší míře do politiky, sama se rozhoduje o výběru partnera, zda chce mít či nemít děti atd. Pokud si zvolí kariérovou dráhu, může se snažit sladit ji nebo nesladit s mateřstvím a rodinou. Na druhé straně role mužů se nemění, práce v domácnosti a péče o děti je pro většinu z nich stále jen „ženskou“ záležitostí, do které se nehrnou. Od ženy je očekáván vysoký výkon ve všech oblastech života, ta se snaží často skloubit více rolí současně – studuje, pečuje o děti, dosahuje profesionální kariéry, ale protože na každou z těchto rolí jsou kladeny jiné a mnohdy protichůdné požadavky, stoprocentně se to podaří zvládnout jen menší části z nich. Žena pak stojí před třemi variantami, za prvé se bude věnovat zcela své rodině a vzdá se dosažení politické či profesní kariéry, za druhé se bude věnovat své profesi a dosažení kariéry, ale zřekne se možnosti vlastního mateřství a rodiny anebo za třetí se bude snažit dosáhnout úspěchu v obou rolích. Třetí možnost se v současnosti vyskytuje nejčastěji – ženy odkládají založení rodiny, odsouvají narození dětí do pozdějšího věku, snižují počet narozených dětí, splňují alespoň základní poslání očekávané od role partnerky, matky, hospodyně a ještě se snaží docílit dobré pozice ve svém povolání atd. Sladování rodinné a profesní role ženy je tak jeden z hlavních

⁶ MOŽNÝ, I. *Rodina a společnost*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2006. 88-89 s. ISBN 80-86429-58-X

principů jak dosáhnout spokojenosti ženy samy se sebou i úspěchu v rodinném a profesním životě. Nejsnadnější cestou by jistě bylo začít měnit vzorce chování a myšlení už od dětství, řada studií empiricky prokázala, že děvčátka jsou vychovávána v dětství jinak než chlapci, očekáváním rodičů je signalizováno, jaká další očekávání se jich budou dotýkat a to v závislosti na tom, zda dospěje v ženu nebo v muže a takto se v člověku vytváří ženský nebo mužský stereotyp chování. Jak se do současnosti měnila a mění výchova dětí, tak také dochází k pozvolné změně stereotypů chování. Odkládání dětí od tří měsíců do jeslí se změnilo na relativně dlouhou, až čtyřletou, rodičovskou dovolenou a texty dětských knih a slabikářů se nesoustředí na ženu – jako na manželku a matku v domácnosti, jako např. u oblíbených vět ze slabikáře „Máma mele maso a máma má Emu“, ale jako na rovnoprávnou osobu, v ideálním případě např. „Máma řídí auto“ a „Malou Evu přebaluje táta“. Zatímco v oblasti minimalizování a odstraňování gender stereotypů dochází k pozitivnímu obratu, v oblasti zaměstnanosti a sladování rodinné a profesní role ženy je potřeba ještě mnoha změn. Ženy často čelí tlaku svého okolí i médií, že nejdůležitější je být dokonalou matkou a zároveň perfektně zvládat jak práci v zaměstnání, tak v domácnosti. Tyto zvyšující se nároky na ženu jak v práci, tak i v rodině je nutno kompenzovat zejména rozšířenou nabídkou možností v oblasti zaměstnání a péče o děti, také je nezbytné větší zapojení mužů – manželů/otců do prací v domácnosti a starosti o děti.

V současnosti je běžné rozdělení v české rodině na roli ženy a roli muže, muž je stále chápán jako hlavní živitel rodiny a na ženě leží v převažující míře péče o děti a o domácnost. Oba dva jsou ve většině případů zaměstnaní a to na plný pracovní úvazek. Částečný pracovní úvazek je v České republice využíván jen výjimečně, jedním z důvodů je i jeho ekonomická neatraktivita a také skutečnost, že pokud uplyne doba, kdy byla práce na částečný úvazek nutná, je problematické získat zpátky práci na celý úvazek. Také pružná pracovní doba, práce z domova, úprava pracovní doby, stlačený pracovní týden, vysílání jen na jednodenní služební cesty nebo další nejrůznější benefity, nejsou zaměstnavatelem nabízeny tak často, jak by to ženy uvítaly. Na druhé straně volba práce na např. zkrácený pracovní úvazek, nebo dělení se o jedno zaměstnání sebou přináší i negativní důsledky – menší šance na profesní postup, získání vyšší kvalifikace a hlavně nižší příjem, který znamená ekonomickou závislost ženy na svém partnerovi. Žena, která kvůli péči o děti přerušila svou kariéru, má problém udržet kontakt se svým povoláním, po ukončení rodičovské dovolené se obtížněji navrácí do zaměstnání a pokud o práci přijde, je vystavena potížím na trhu práce a větší nezaměstnanosti. Další skutečností, která komplikuje sladování rodinné

a profesní role je v České republice neexistence či nedostupnost služeb péče o děti mladších tří let. Péče o děti starší tří let, je uskutečňována prostřednictvím mateřských školek, problémem zůstává jejich otevírací doba – zejména na vesnicích a menších městech a způsob přijímání dětí do zařízení. Síť školních družin a klubů je značně rozšířena a až na určité obtíže s délkou otevíracích hodin, pomáhají sladit rodinu a práci.

2.3 Opatření pracovněprávní povahy

Jak je uváděno Ministerstvem práce a sociálních věcí⁷, cílem opatření pracovněprávní povahy je lepší slučitelnost rodinné a profesní role. Zaměříme-li se na roli ženy v české společnosti, je prvním opatřením možnost vrátit se do zaměstnání po skončení mateřské dovolené a být zařazena na svou původní práci a pracoviště. Pokud toto není možné z důvodu, že práce odpadla, nebo bylo zrušeno pracoviště, musí ji zaměstnavatel zařadit dle pracovní smlouvy. Rodičovská dovolená je poskytována po skončení mateřské dovolené a to v rozsahu, který si žena určí, může si zvolit způsob čerpání rodičovského příspěvku po dobu dvou, tří nebo čtyř let. Dosažené příjmy nejsou při pobírání rodičovského příspěvku sledovány, žena ovšem musí v době výdělečné činnosti zajistit péči o dítě jinou zletilou osobou. Zaměstnankyně, která se vrací po skončení rodičovské dovolené zpátky do práce, musí být zařazena podle své pracovní smlouvy.

Snadnějším sladování rodinného a profesního života může zaměstnavatel pomoci díky úpravě pracovní doby, pružné pracovní době a práci konané doma. Zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování do směn zaměstnankyň pečujících o děti k jejich potřebám. Pokud požádá žena pečující o dítě mladší než 15 let o kratší pracovní dobu, nebo o další jinou vhodnou úpravu týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět její žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Zaměstnavatel může uplatňovat pružnou pracovní dobu v rámci efektivnějšího využívání pracovní doby a uspokojování osobních potřeb zaměstnankyň, na tento druh pracovní doby nevzniká právní nárok. V pracovní smlouvě může být sjednáno, že zaměstnanec nebude vykonávat svou práci na pracovišti zaměstnavatele, ale doma a to v pracovní době, kterou si zaměstnanec sám navrhne. Dal-

⁷ Ministerstvo práce a sociálních věcí – Slučitelnost rodinných a profesních rolí [online]. [cit. 2009-3-6]. URL: <<http://www.mpsv.cz/cs/4#sprr>>.

ším opatřením pracovněprávní povahy je, že ženy – zaměstnankyně, které pečují o děti do osmi let věku a osamělé zaměstnankyně pečující o dítě, které nedosáhlo věku patnácti let, mohou být vysílány na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště anebo bydliště jen se svým souhlasem. Přeloženy mohou být jen na svou žádost. V případě rozvázání pracovního poměru může dostat zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené výpověď jen zcela výjimečně a to v případě, že se zaměstnavatel nebo jeho část ruší, zaměstnavatel se přemísťuje mimo meze místa výkonu práce a v dalších výjimečných případech daných zákonem.

2.4 Služby péče o děti

Předpokladem sladění rodinné a profesní role ženy je podpora nejen v oblasti zaměstnání, ale i podpora služeb péče o děti. Hlavní zásadou by měla být autonomie rozhodování rodiny o tom, jestli se dají cestou vlastní péče, nebo si zvolí péči o dítě nerodičovskou osobou. I přestože sladění rodinného a profesního života je považováno za individuální otázku každé ženy, je nutné pohlížet na něj jako na celospolečenskou záležitost a zahrnovat do něj i všechny zúčastněné subjekty. Při zajišťování péče o děti je vždy nutné zabývat se kvalitou poskytovaných služeb a jejich místní, časovou a finanční dostupností. Služby péče o děti můžeme rozdělit na služby pro děti do tří let věku, předškolního věku a mladšího školního věku.

2.4.1 Služby péče pro děti do tří let věku

V České republice mohou rodiny využívat zejména tři základní typy služeb péče o děti do tří let věku – zdravotnická zařízení typu jesle, soukromá zařízení provozovaná v souladu se zákonem č. 455/1991 Sb. v platném znění a služby typu „baby-sitting“, neboli hlídání dětí. Institucionální péče o malé děti zajišťována jeslemi spadá do kompetencí ministerstva zdravotnictví a zřizovateli jsou nejčastěji obce, péče v nich je poskytována za částečnou nebo plnou úhradu. Počet jeslí přitom od 90. let minulého století významně poklesl, důvodem byl přechod od hromadné neindividuální péče o nejmenší děti v zařízeních a na druhé straně kladení důrazu na domácí péči matky, případně otce, plně podporující rozvoj dítěte. Současné místní rozložení jeslí v České republice je nerovnoměrné, nejvíce jsou jesle soustředěny do větších měst, lidé bydlící v menších městech a na vesnicích tak nemají prakticky možnosti jejich služeb využít. U soukromých zařízení se

jedná o tzv. vázanou živnost „Péče o dítě do tří let v denním režimu“ podle zákona o živnostenském podnikání. Náplň této péče je určena jako individuální výchovná péče v denním nebo celotýdenním režimu, se zaměřením na všestranný rozvoj dítěte přiměřeně jeho věku. Poplatek za využití této služby je stanoven poskytovatelem na komerčním principu. Služby typu „baby-sitting“ jsou založeny na základě volné živnosti „Poskytování služeb pro rodinu a domácnost“ podle zákona o živnostenském podnikání. Nejedná se o péči o děti v denním režimu, ale o příležitostné krátkodobé hlídání dětí za poplatek určený na tržní bázi jejím poskytovatelem.

2.4.2 Služby péče pro děti předškolního věku

Péče o děti starší tři let je v České republice zabezpečována zejména sítí mateřských škol, méně pak již soukromými zařízeními a službami typu „baby-sitting“. Mateřské školy mohou být zřízeny buďto státem, obcí, krajem, svazkem obcí a vzdělávání dětí se v nich v posledním ročníku se poskytuje bezplatně anebo jsou zřízeny církevními právníckými osobami, nebo jinými právníckými osobami podle školského zákona č. 561/2004 Sb. Tyto soukromé mateřské školy poskytují vzdělávání za úplatu ve výši, kterou určí její zřizovatel. Soukromá zařízení poskytující služby podle zákona č. 455/1991 Sb. o živnostenském podnikání (volná živnost „Mimoškolní výchova a vzdělávání“) nerealizují svou činnost v oblasti vzdělávání a výchovy ve školách, školských a předškolních zařízeních, ale zaměřují se na výchovně vzdělávací činnost např. na dětských táborech, různých výchovných, relaxačních a vzdělávacích akcích a programech, dohled nad dětmi apod. Poplatek za služby je stanoven zřizovatelem. Služby typu „baby-sitting“ jsou volnou živností „Poskytování služeb pro rodinu a domácnost“ podle zákona o živnostenském podnikání, poskytnutí služeb je za úhradu. Při rozhodování se rodiče, do kterého zařízení, jaké mateřské školy své dítě umístí, je ve hře několik faktorů, které ho ovlivňují a to zejména místní, časová a cenová dostupnost. Místní dostupnost znamená, zda se mateřská škola nachází v místě bydliště rodiny, eventuálně, zda je v jiné, dobře přístupné, lokalitě. Nej hustší síť a s tím spojenou dobrou dostupnost mají mateřské školy ve větších obcích a velkých městech, na druhé straně se stále spousta rodičů dotýká problémem nedostatku míst v mateřské škole, nevyhovující nabídka a podmínky školek nebo neexistence školky v místě bydliště vůbec. Časové

dostupnosti se týká zejména otevírací doba mateřských škol⁸, nejdříve bývají otevřeny od půl šesté, nejpozději v osm hodin ráno a provozní doba končí v 16 hodin, respektive 17 hodin. Nejčastěji se ale rodiče setkávají s otevírací dobou přibližně od půl sedmé ráno do 16 hodin odpoledne. Mnohdy tato provozní doba rodičům nevyhovuje a to zejména v případech, kdy jsou ekonomicky aktivní oba dva, bydlí v nejmenších obcích anebo jsou schopni přivést dítě do školky jen přesně v době jejího otevření a odvést až v čase, kdy školka zavírá. Peněžní náklady na pobyt dítěte ve školce hrají také určitou roli ve finančním rozpočtu rodiny, ale ne tak závažnou, aby dítě nemohlo státní nebo obecní mateřskou školu navštěvovat, zvláště když některé školky nabízejí cenové zvýhodnění např. při ztížené životní nebo sociální situaci rodiny anebo při vyšším počtu dětí navštěvujících školku.

2.4.3 Služby péče pro děti mladšího školního věku

Mezi služby péče o děti mladšího školního věku můžeme zařadit především školní družiny a kluby, které pomáhají sladování rodinného a profesního života rodičům. Můžeme zde přiřadit služby poskytované v rámci volné živnosti „Mimoškolní výchova a vzdělávání“ podle zákona č. 455/1991 Sb. o živnostenském podnikání.

⁸Ministerstvo práce a sociálních věcí - Mezinárodní konference o Rodinné politice 2006 [online]. [cit. 2009-3-6]. URL: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/5305/Materialy_z_konference_o_rodinne_politice_2006.pdf>.

3 CÍLE A NAVRHOVANÁ OPATŘENÍ SLADĚNÍ RODINNÉ A PROFESNÍ ROLE ŽENY

Základním cílem sladění rodinné a profesní role ženy je umožnit sloučit její rodičovský a profesní život v případě, že nechce rezignovat ani na jednu z těchto oblastí. K tomu je potřeba určit dílčí cíle, zvolit vhodná opatření a vytvořit ve společnosti takové podmínky, které budou přispívat k příznivější situaci v rodině. Dílčími cíli jsou zajištění péče o děti pomocí vhodných služeb a zařízení péče o děti, vytváření příznivějších podmínek v profesním životě a podpora angažovaného otcovství a s tím související rozdělení prací v domácnosti. Ve společnosti je potřeba zvýšit prestiž rodičovství s přihlédnutím ke stále se zvyšujícímu se významu profesní realizace. Je potřeba přijmout taková opatření pracovní povahy, aby ženy mohly svobodně uskutečňovat své požadavky týkající se založení nebo rozšíření rodiny a péči o děti bez toho, aby je musely omezovat z hlediska nároků na výkon svého zaměstnání. Zaměstnavatele by neměli vynucovat na svých zaměstnankyních – ženách, aby slevily z provádění své rodičovské role na úkor podání maximálního výkonu v profesní roli. Společnost si musí uvědomit, že se nelze dívat na ženu – matku, celodenně pečující o své malé dítě a zároveň o domácnost, jako na člověka, který ostatním ekonomicky aktivním lidem nic nepřináší, nerozvíjí svou profesní kvalifikaci a po návratu do zaměstnání způsobuje zaměstnavateli více problémů, např. pokud zůstane doma s nemocným dítětem, než přináší zisků. Péče o dítě a domácnost by měla být náležitě ohodnocena i z finančního hlediska a hodnocena co nejvíce na úrovni výkonu profese. Pro udržení své profesní kvalifikace a získávání nových poznatků v oblasti výkonu zaměstnání je potřebné, aby žena v průběhu péče o dítě měla kontakt se svým zaměstnáním a mohla se dál odborně vzdělávat a rozvíjet. Pokud si žena svou kvalifikaci udrží, případně po dobu péče o dítě i zvýší, nebude pro svého zaměstnavatele znamenat nebezpečí „neefektivní investice“. Sladčováním profesní a rodinné role tak v důsledku získá mnohé jak žena – matka, tak její zaměstnavatel, i společnost, a to ve snížení nezaměstnanosti jako celku a také ve větší ekonomické soběstačnosti rodin. K sladčování je potřeba naplnění principu rovných příležitostí žen a mužů a sdílení dobré praxe při uskutečňování závazků plynoucích z rodinného a pracovního života. Dále odstraňování stávajících předsudků vycházejících z existujících postojů vůči ženám a zvětšování povědomí o důležitosti žen v profesním i společenském životě a v neposlední řadě zlepšování podmínek kariéry žen v podnikání, vědě a výzkumu. Důležitá je i podpora opětovného zaměstnání žen vracející

se po rodičovské dovolené a snaha o adaptabilitu vůči změnám na trhu práce a vývoji nej-různějších komunikačních a informačních technologií.

Mezi opatření vedoucí ke sladování rodinné a profesní role ženy na úrovni české společnosti patří zejména změna stereotypních stanovisek k rozdělení rolí v rodině mezi ženu a muže a vznik nových hodnot podílejících se na vytváření podmínek pro sladování rodinného a profesního života. Na úrovni krajů a obcí je potřeba analyzovat stav služeb a zařízení péče o děti, jejich dostupnost, nabídku, kvalitu a podle zjištění rozšířit stávající služby, případně zavést nové. Opatření na úrovni zaměstnavatelů by se měla zejména týkat zavádění flexibilních pracovních podmínek, metod práce a zajištění dalšího průběžného vzdělávání s podporou nových technologií a využitím poradenských služeb. Dále by zaměstnavatelé měli přijímat taková opatření, podporující sladění rodinné a profesní role ženy, která jsou založena na přesvědčení, že zaměstnankyně, jež dokáže spojit rodinu a profesi, je více motivovaná, spokojenější a méně vystavená stresu, což se ve výsledku projevuje vyšší produktivitou práce a nižším počtem zameškaných dní v důsledku nemocnosti.

Velmi důležitým a novým opatřením je zavedení do praxe tzv. prorodinného balíčku, který 19. 11. 2008 schválila vláda České republiky. Prorodinný balíček obsahuje sedm opatření na podporu sladování rodinného a pracovního života a rodin s dětmi. V současné době jsou připravovány příslušné návrhy zákonů, které by tyto schválené změny směřující k podpoře příznivějšího fungování rodiny realizovaly. Hlavními změnami by mělo být zavedení otcovského, nových možností v oblasti sladění rodinného a pracovního života a náhradní péči rodinného typu. Těmito opatřeními se budu zabývat podrobněji v dalších podkapitolách této části bakalářské práce.

3.1 Zajištění péče o děti

Zajištění péče o děti je podstatnou oblastí ve sladování rodinné a profesní role ženy. Nejprve je potřeba analyzovat stávající podmínky a obtíže v péči o děti do tří let a od tří let věku, poté rozvíjet síť stávajících služeb a zařízení podporujících fungování rodiny, vytvořit návrh rozvoje různých druhů péče pro děti do tří let a od tří let věku a podnítit vznik nových služeb podporujících rodinu. Problém, který v současné době řeší ženy – matky a zaměstnankyně, je nepřizpůsobení otevíracích hodin mateřských i základních škol jejich potřebám a nedostatek míst v mateřských školách v důsledku vzrůstajícího počtu dětí.

Cílem je zajistit kvalitní fungování teritoriálně a finančně dostupných zařízení pro děti, včetně husté sítě mateřských škol, zabezpečit snadný přístup k informacím týkajících se zařízení péče o děti v blízkosti bydliště a přizpůsobovat služby potřebám rodičů. K cílům v rodině s dětmi školního věku patří rozšíření spolupráce rodiny a školy, zajištění dostupných informací o základních a středních školách v oblasti bydliště rodiny a využití škol jako možnosti vzdělávání v tématech rovných příležitostí žen a mužů nebo rodičovství. Dále je důležité podporovat a rozšiřovat nabídku volnočasových aktivit pro děti a mládež.

V rámci prorodinného balíčku⁹ v oblasti sladění rodinného a profesního života byly schváleny tři návrhy související s péčí o děti – evidovaný poskytovatel vzájemné rodičovské výpomoci, podpora služeb péče o děti v živnostenském podnikání a miniškola. Návrh vzájemné rodičovské výpomoci vznikl z již probíhající praxe, kdy rodiče řeší nedostupnost služeb péče o děti vzájemnou pomocí jiných rodičů v jejich domácnosti a navzájem si za dohodnutých podmínek zajišťují hlídání dětí. Záměrem je legalizovat poskytování péče rodinného typu o „cizí“ děti za dohodnutou limitovanou úplatou – maximálně 5 000 Kč za jedno svěřené dítě a zvýšit její dostupnost. Poskytovatel vzájemné rodičovské výpomoci splňující nutné podmínky bude zapsán do evidence poskytovatelů vzájemné rodičovské výpomoci. Osoba poskytující rodičovskou výpomoc musí celodenně a řádně pečovat minimálně o jedno vlastní dítě do sedmi let věku, v péči může mít současně nejvýše čtyři děti do sedmi let věku, a to včetně vlastních dětí. Motivujícím faktorem je osvobození limitované úplaty od placení daně z příjmů fyzických osob a neodvádí se z ní zdravotní pojištění, pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, zároveň poskytovateli vzájemné rodičovské výpomoci zůstává nárok na rodičovský příspěvek. Rozšířením nabídky služeb péče o děti je podpora služeb péče o děti v živnostenském podnikání, ve kterém došlo ke zjednodušení hygienických a prostorových norem na provozovny péče o menší počet dětí a doplnění odborné způsobilosti. Osoba provozující vázanou živnost „Péče o dítě do tří let věku v denním režimu“ nebo „Mimoškolní výchova a vzdělávání, pořádání kurzů, školení, včetně lektorské činnosti“, ve vlastní domácnosti (nebo jiném vhodném místě) pečuje o maximálně čtyři děti, do tohoto počtu se započítávají i vlastní

⁹ Ministerstvo práce a sociálních věcí – Prorodinný balíček [online]. [cit. 2009-3-10]. URL: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/5896/19112008.pdf>>.

děti. Pro zaměstnané ženy – matky, které dávají přednost individuální péči, nebo v dané lokalitě nemají jinou službu k dispozici, je novou možností péče o děti tzv. miniškolka. Tato služba je založena na nekomerčním základě, účelem zřízení není dosažení zisku a nejčastěji může být poskytována zaměstnavatelem na pracovišti rodiče nebo obcemi, kraji, církevními právníckými osobami a neziskovými organizacemi. Miniškolku mohou navštěvovat maximálně čtyři děti ve věku od šesti měsíců do sedmi let, tento počet je včetně vlastních dětí pečovatelky. Poskytovatel miniškolky hradí náklady na zřízení a provoz, rodiče pouze přispívají určitou částku dle dohody s poskytovatelem. Díky vzniku výše uvedených služeb péče o děti se může žena dříve vrátit do zaměstnání, udrží si svou profesní kvalifikaci a pro zaměstnavatele to znamená snížení nákladů na zaškolování nových zaměstnanců, možnost udržení si zkušených pracovníků atd. Sladování rodinné a profesní role ženy souvisí i s možností zaměstnavatelů financovat projekty zřizování firemních školek v rámci Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost pro období 2007-2013.

3.2 Vytváření příznivějších podmínek v profesním životě

Vytváření příznivějších podmínek v zaměstnanecké sféře vede k sladování rodinných a profesních rolí ženy. Nejprve je potřeba analyzovat současnou situaci, vypracovat plán podpory a motivace zaměstnavatelů, aby umožnili ženám - zaměstnankyním lépe sloučit rodinnou a pracovní roli, podporovat rovné příležitosti žen a mužů a uskutečňovat poradenství. Opatření zaručující bezproblémový návrat žen – matek do zaměstnání, jako je např. vhodná úprava pracovní doby nebo celoživotní vzdělávání, vedou ke zvyšování konkurenceschopnosti žen na trhu práce a rozvoji lidských zdrojů. V rámci sladování rodinného a profesního života je potřeba odstraňovat bariéry bránící ženám v budování kariéry a zároveň se věnovat rodině. Důležitá je i podpora žen ve výzkumu a vývoji, žen podnikatelek a žen pracujících v náročných povoláních nebo řídicích funkcích.

Vytvářením příznivějších podmínek v profesním životě se zabývá i prorodinný balíček¹⁰ a to konkrétně daňovými výhodami pro zaměstnavatele a podporou částečných pracovních úvazků. Díky novelizaci zákona o daních z příjmu budou mezi daňově uznatelné náklady

¹⁰ Ministerstvo práce a sociálních věcí – Prorodinný balíček [online]. [cit. 2009-3-10]. URL: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/5896/19112008.pdf>>.

zaměstnavatele patřit výdaje na zajištění péče o děti jeho zaměstnanců. Zvýhodnění se bude týkat výdajů na provoz miniškolek, provozoven pro výchovu a vzdělávání, vlastních zdravotnických zařízení, tzn. jeslí a také příspěvku, kterým bude zaměstnavatel přispívat na zajištění péče o dítě zaměstnance poskytovanou jiným subjektem. Vzniklé náklady v souvislosti s daňovými úlevami budou nahrazeny příjmy v podobě zvýšení počtu zaměstnaných žen – jako daňových poplatníků a plátců zdravotního a sociálního pojištění. V České republice je ve srovnání s většinou zemí Evropské unie nízký počet částečných pracovních úvazků. Návrh podporující jejich navýšení počítá se zavedením slevy na pojistném na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti pro zaměstnavatele, kteří budou zaměstnávat osoby obtížně zaměstnatelné a to tehdy, pokud budou tyto osoby zaměstnány na kratší pracovní úvazek. Výše slevy na pojistném může činit až 1 500 Kč za kalendářní měsíc. Sleva může být uplatněna, pokud zaměstnavatel uzavřel pracovní poměr se zaměstnancem, který splňuje alespoň jednu ze zásad - pečuje o dítě do 10 let věku nebo o osobu závislou na péči jiné osoby ve stupni II až IV, je starší 55 let, je osobou se zdravotním postižením, je řádným studentem prezenčního studia střední, vyšší odborné nebo vysoké školy a to tehdy je-li délka pracovní doby stanovena jako nejvýše 80 % určené týdenní pracovní doby. Pokud bude mít zaměstnanec sjednán pracovní poměr do 80 % stanovené týdenní pracovní doby u více zaměstnavatelů, mohou si slevu na pojistném odečítat všichni tito zaměstnavatelé. Zavedení této slevy by mělo mít pozitivní odezvu nejen ve vyšší míře zaměstnanosti, ale také ve snížení výdajů na sociální dávky. Částečné úvazky jsou výhodnou možností zaměstnání tam, kde je rozhodováno mezi zapojením do pracovního procesu, i když jen částečného, anebo nezaměstnaností. V oblasti sladování profesní a rodinné role by měli být zaměstnavatele podporováni tak, aby umožňovali svým zaměstnancům využívat takové typy práce, umožňující jim harmonizaci rodinného a pracovního života. Mezi tyto formy práce patří např. sdílená pracovní místa, stlačený pracovní týden, práce z domova nebo pružná pracovní doba.

3.3 Angažované otcovství

Angažované otcovství¹¹ je pojem vyjadřující muže, který se podílí na denních povinnostech péče o dítě, vytváří si s ním vzájemný vztah, spolupracuje na vedení domácnosti a tím přispívá ke sladování rodinné a profesní role své ženy. V rámci angažovaného otcovství je nejprve potřeba analyzovat podmínky, současný stav postavení otce v rodině a poté navrhnout opatření vedoucí ke zlepšení podmínek. V současné české společnosti již není tak často jako dříve, rozšířen model ženy – matky a ženy - hospodyně na „plný úvazek“, kdy byla ekonomicky i společensky závislá pouze na svém muži, živiteli rodiny. Ženy dosahují vyššího vzdělání, lepšího profesního postavení, budují kariéru a ovlivňují, kdy chtějí a mají děti. Problém ale zůstává v oblasti rodiny a domácnosti, která je stále hlavním působištem žen a v důsledku toho ženy čelí otázce slučitelnosti rodinné a profesní role hůře než muži. Přesto, že se dnešní muži zapojují do výchovy dětí, péči o děti, i pomoci v domácnosti více než dříve, stále to není dostačující. Na jedné straně intenzivnější péče ženy – matky, než otce, o velmi malé dítě je přirozená věc, založená na fyziologických i psychologických předpokladech ženy, na druhé straně i muži mají stejně podstatné psychické předpoklady k péči o dítě. Menší účast muže na péči o dítě i zapojení se do prací v domácnosti jsou způsobeny zejména stereotypy myšlení a chování, které vznikaly již v sociokulturním vývoji společnosti a mohou způsobovat určité napětí a konflikty v rodině. Pro posilování vztahu muže – otce s dětmi, partnerského vztahu s ženou i ke snazšímu sladění rodinné a profesní role ženy, je potřeba podporovat větší zapojení mužů do péče o děti a práce v domácnosti. Angažovaný otec a manžel přispívá ke zvládnutí dvojité zátěže ženy – vykonávající péči o děti a domácnost a ženy – vykonávající placené zaměstnání. Angažovanost muže v rodině souvisí s lepší slučitelností rodinné a profesní role ženy, větší účasti na trhu práce ženy a tím snížení její diskriminace v zaměstnání. V rámci rodinné politiky a sladování rodinné a profesní role ženy ve společnosti je potřeba zaměřit se na vytváření podmínek k většímu se zapojení muže v péči o dítě a k tomu může přispívat i nově připravovaný institut „otcovského“.

¹¹ Ministerstvo práce a sociálních věcí – Akční plán na podporu rodin s dětmi pro období 2006-2009 [online]. [cit. 2009-3-10]. URL: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/2991/Akzni_plan.pdf>.

„Otcovské“¹² je nástroj na podporu aktivního otcovství, zapojení muže do společné péče se svou ženou – matkou, o novorozené dítě a dočasné přerušení výkonu výdělečné činnosti. Z finančního hlediska bude muži v období otcovského, místo mzdy, poskytována nová dávka nemocenského pojištění. Díky tomuto opatření bude v České republice zavedeno opatření otcovské dovolené tak, jako již existuje v mnoha zemích Evropy. Otcovské bude náležet muži, který o dítě osobně pečuje a nastoupí na otcovskou dovolenou nejpozději do šesti týdnů věku dítěte.

Domácí práce jsou, po práci v zaměstnání a péči o děti, další povinností ženy. Odchod na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou je pro ženu velkým zlomem, musí přehodnotit vlastní potřeby, zájmy i hodnoty a vyrovnat se svou novou rolí ženy – matky. V české společnosti je převážně pravidlem, že osoba, která je právě doma, by se měla postarat o domácnost. Sladování péče o děti a domácnost je pro ženu obtížné a to zvláště pro ženu – prvorodičku, pokud navíc nestačí příjem manžela/partnera na zabezpečení rodiny, musí se žena snažit ještě připojit roli profesní a najít si práci z domova nebo na částečný úvazek. Důsledkem je pak obrovské nasazení ženy a snaha perfektně zvládat svou rodinnou a pracovní roli. Zvláště u žen, které byly vychovávány ve stereotypu, že veškeré domácí práce zvládá žena a za všech okolností musí být domácnost v bezvadném stavu, pociťuje v těchto situacích selhání. Ženy si uvědomují, že řeší problémy pozůstatků socialismu, kdy se propagoval odchod žen do zaměstnání, ale zároveň na nich zůstala hlavní zodpovědnost za chod domácnosti. Po návratu z práce na ně tak doma čeká „druhá směna“. Podle Deborah Clarke¹³ jsou ženy: „plně zodpovědné za chod domova, připravují citovou podporu pro partnery, děti a rozrůstající se rodinu a přátelé. Musejí zajistit, aby byla domácnost v pořádku, jídlo nakoupeno a připraveno. Od žen se očekává, že zajistí občerstvení pro rodinné přátele a návštěvníky. Vše zařídí a zorganizují bez podpory, kterou by mohly požadovat a očekávat od svých partnerů či mužských kolegů. Fakt, že mnoho z nich s touto situací počítá a pracuje bez odměny, se projevuje jako symptom stresu, únavy, napětí,

¹² Ministerstvo práce a sociálních věcí – Prorodinný balíček [online]. [cit. 2009-3-10]. URL: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/5896/19112008.pdf>>.

¹³ Quo vadis, femina? [online]. Petr Novák – Gimli, 2007. ISBN 978-80-903966-0-9. [cit. 2009-3-15]. URL: <<http://www.quovadisfemina.cz/index.php>>.

bolestí hlavy, vzrůstajícího kouření, pití, přejídání se, zneužívání léků či drog. Naneštěstí se mnoho žen cítí provinile, když si dovolí vyjádřit svoji potřebu prostoru, odpočinku či péče, kterou nežádaly mnoho let. Čekají často dlouho – dokud děti neodrostou, dokud není zabezpečena manželova kariéra, dokud nejsou zabezpečeni jejich rodiče.“ Řešením zaměstnané matky by jistě byla placená výpomoc v domácnosti, tu si ovšem většina žen nemůže dovolit – větší část vydělané mzdy by padly na plat hospodyně. Přes všechny tyto problémy většinu žen mateřství a péče o děti naplňuje, dokáže se smířit s vykonáváním domácích prací i dočasnou finanční závislostí na manželových/partnerových příjmech. Východiskem rovnoměrnějšího rozložení práce v domácnosti a péči o děti mezi ženou a mužem, je jistě změna ve výchově. Je potřeba vychovávat muže takovým způsobem, aby se o práci se ženou dělili, pomoc považovali za přirozenou věc a nestávali se z nich muži, kteří přijdou z práce a doma už nedělají vůbec nic. Zapojení mužů do domácích prací již v mladším věku, kdy bydlí s rodiči, je základním předpokladem úspěšného sladování rodinného a profesního života jejich žen v budoucnosti. Jistota ženy, že se její muž/partner dokáže v případě potřeby postarat o děti a běžně se zapojuje do chodu domácnosti, přispívá k harmonickému sloučení její rodinné a profesní role a psychické vyrovnanosti.

4 SOCIOEMOCIONÁLNÍ ASPEKTY SLOUČENÍ RODINNÉHO A PROFESNÍHO ŽIVOTA

Jednou ze základních podmínek sloučení rodinného a profesního života je existence zdravé rodiny, a to ať již chápeme tuto myšlenku z pohledu ženy, muže, dítěte anebo širší rodiny. Pokud jsou rodiče zaměstnáni, a zejména se to týká ženy – matky, působí jejich profesní role i na rodinný a partnerský život. Všichni příslušníci rodiny pak mohou mít na nastalou situaci různý pohled, rozdílně vnímat pozitiva a negativa sloučení rodinného a profesního života a navíc zažívat rozporuplné pocity. S ohledem na socioemocionální aspekt bychom se měli zaměřit na historické hledisko ženy – matky a jejího dítěte, které je úzce spjato s profesní a zejména rodinnou rolí ženy v české společnosti. Po roce 1989 dochází k proměně nejen v politickém, ale i rodinném životě – mnoho žen využívá možnosti trávit čas po celý den s dítětem na rodičovské dovolené a neodcházet od svého malého potomka brzy ráno z jeslí rovnou do práce. Ženy tak mají zajištěnou mateřskou a rodičovskou dovolenou materiálně, ale to, jak prožívají toto období z hlediska kvality, je odsouváno na druhou kolej. Často se pak vyrovnávají s pocity nudy, izolace, ztráty možnosti kariérního postupu a čas strávený s dětmi považují za nutnou oběť. V současnosti ženy hledají příležitosti, jak trávit čas se svými dětmi i pro ně přitažlivým způsobem, zakládají či navštěvují nejrůznější mateřská a dětská centra, kde se setkávají s ostatními maminkami, organizují všestranně zaměřené aktivity atd. Za nejdůležitější můžeme považovat skutečnost, že dnešní ženy si uvědomují důsledky odloučení dítěte od matky v jeslích, jakými byla zejména úzkost a nejistota dítěte. V budoucnosti bude pravděpodobně opět ve větší míře nastolen trend zařízení péče o děti do tří let a to v souvislosti s vysokou zaměstnaností žen, ale díky informovanosti by již nemělo dojít k situaci využívání těchto zařízení na úkor vývoje psychiky dítěte.

Zaměříme-li se na partnerské a rodičovské role ve fungující zdravé rodině, zjistíme, že role ženy a muže jsou nejen rodič a partner, ale i zaměstnanec, který zažívá své profesní povinnosti, starosti i úspěchy a ty se pak samozřejmě promítají do jeho soukromého života. Ve své profesi chtějí dosáhnout – žena i muž – vlastní nezávislosti, zvýšení sebedůvěry, užitečnosti, obohacení svého života, získání nových poznatků atd. Změnu, do dosud prolínající se partnerské a profesní role, vnáší příchod jejího nového člena, dítěte, které může narušit stávající rovnováhu partnerů v oblasti emocí a negativně působit na vzájemnou rodinnou komunikaci. Sladění rodinného a profesního života má jiný vývoj ve zdravé

rodině a jiný v rodině dysfunkční. Zdravá rodina drží pospolu, ale uznává nezávislost každého jejího člena, je v ní dostatek citové blízkosti, pocitů vzájemnosti i možnosti vlastního myšlení a názorů. Sociální role jsou v ní přesně vytýčeny a komunikace probíhá jasně a přímo. Pro zdravý vývoj dítěte je jedním z nejdůležitějších faktorů přístup matky a otce, chování matky je založeno na silném emocionálním vztahu, díky kterému má dítě pocit bezpečí, jistoty, lásky a důvěry v okolní svět. Vzájemné propojení s otcem mu zase přináší možnost zkoušet různé nové věci, učit se vyrovnat s konflikty nebo mu zvyšovat sebedůvěru. Ve zdravé rodině nic nebrání tomu, aby se rodiče věnovali i své profesi a směřovali svou energii a čas i mimo domov. Ovšem i ve fungujících rodinných vztazích se může objevit psychosociální stres způsobený příliš vysokými nároky a požadavky kladenými na partnery. Zjednodušeně bychom si mohli myslet, že zaměstnání, ve kterém je člověk úspěšný, uspokojuje jej, tvoří v partnerství stabilizující faktor, není tomu však vždycky. Jak uvádí Střítecká¹⁴: „Studie ukazují mimo jiné rozdíly mezi rodinami, kde je žena zaměstnána a rodinami, ve kterých jsou ženy na rodičovské dovolené v prvních třech letech života dítěte. Partnerské vztahy u žen, které zastávají jak rodičovskou tak profesní roli v útlém věku života dítěte, se vyznačují vyšší mírou nespokojenosti než je to v rodinách, kde ženy odcházejí do zaměstnání po třetím roku života dítěte“.

Sladění rodinné a profesní role souvisí s možnými poruchami v socioemocionální sféře rodiny, způsobenými odlučováním dítěte od rodičů a rodičů od dítěte. Děti mladší tří let mohou zažívat intenzivní separační úzkost ve chvílích, kdy jsou odloučeny od blízké osoby, se kterou je spojuje citová vazba. Přestože jsou ve hře úzkost a strach dítěte, nepohlíží se na separaci rodiče a dítěte v jeho raném věku jako na poruchu rodiny, ale na přirozený jev. Na rozdíl od mnoha evropských států, kdy se ženy – matky vrací do zaměstnání již v prvním roce dítěte, dochází většinou k separaci dítěte od matky v české společnosti až v období tří let, kdy nastupuje do mateřské školy. V této době již dítě zvládá oddělení od matky, dokáže tento stav pochopit a začíná být kognitivně zralé, což znamená, že se naučí, že pokud matka nebo otec odejde do práce nebo kamkoliv jinam, zase se k němu vrátí. Pozornost bychom měli věnovat nejen pocitům dítěte odtrženého od své matky, ale

¹⁴ Ministerstvo práce a sociálních věcí – Národní koncepce rodinné politiky [online]. [cit. 2009-3-16]. URL: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce_rodina.pdf>.

i skutečnosti, že separační úzkostí může trpět právě i žena - matka. Ponecháme-li stranou situace, kdy nepřiměřeně úzkostné matky mají takový strach o děti, že je neposílají do mateřské školy nebo jiného zařízení, zjistíme, že jí často trpí ženy vracející se do zaměstnání brzy po porodu. Podstatné tedy je, aby sladění rodinné a profesní role probíhalo tak, aby proces separace od dítěte byl co nejméně bolestivý, jak pro ně samotné, tak pro dítě.

Socioemocionální aspekt sloučení rodinného a profesního života můžeme nalézt i v dvoukariérovém manželství/partnerství se všemi jeho výhodami a problémy. V manželství/partnerství, kde se oba manželé snaží dosáhnout úspěchu v zaměstnání, profesního rozvoje a zároveň se starat o rodinu a domácnost, někdo musí ustoupit a alespoň na chvíli se vzdát své kariéry nebo přinejmenším omezit svůj profesní růst. Většinou je to právě žena a v důsledku toho může pociťovat zklamání a ztrátu seberealizace, na druhé straně, když si uvědomí, že dělá to nejlepší pro své dítě, své postoje většinou přehodnotí. Díky tomu, že u ženy došlo ke spojení role ženy – matky, ženy - manželky, a ženy – zaměstnankyně, je třeba, aby jí po návratu do zaměstnání byly vytvořeny příznivé podmínky. Pokud k jejich utvoření nedojde, může se objevit dlouhodobý stres ženy, projevující se neobvyklým, nepřiměřeným chováním, přispívajícím ke vzniku konfliktů a neurotickým potížím. Podle Moniky Morgensternové a Lenky Šulové¹⁵ můžeme rozdělit rodiny do čtyř modelů podle typu kariéry:

1. přizpůsobivý model rodiny – jeden z partnerů změní své pracovní zvyklosti podle požadavků druhého partnera, jeden je pak zaměřen na rodinu a druhý na svou práci,
2. soupeřivý model rodiny – oba partneři jsou orientováni na kariéru a žádný z nich své pracovní vytížení nezmírní, potíže se objeví, pokud je jeden úspěšnější než druhý anebo narozením dítěte,
3. spojenecký model rodiny – na prvním místě stojí kariéra, ale neobjevují se zde pocity nepřátelství, partneři pracují na společném zdravém soužití, druhou verzí tohoto modelu je oboustranné upřednostnění rodiny,

¹⁵Ministerstvo práce a sociálních věcí - Mezinárodní konference o Rodinné politice 2006 [online]. [cit. 2009-3-16].URL: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/5305/Materialy_z_konference_o_rodinne_politice_2006.pdf>.

4. balancující model rodiny – oba rodiče si kladou vysoké cíle v profesním životě, ve kterém chtějí uspět a zároveň kladou důraz na společný rodinný život.

Manželství/partnerství, ve kterém budují kariéru jak žena, tak muž, může být často negativně ovlivněno nedostatkem kontaktu, narušenou komunikací apod. Ale i dvoukariérová manželství/partnerství přináší své výhody, jako jsou např. vyšší mzdy, finanční nezávislost mezi partnery navzájem, profesní růst a seberealizace, které dohromady přispívají k vyšší životní úrovni rodiny.

Čím více je manželství/partnerství založeno na dvou kariérách, tím větší hrozí riziko vyššího psychosociálního stresu. Tento stres závisí na možných pracovních a mimopracovních problémech a v důsledku může mít vážné negativní následky na zdraví člověka a rodinný život. Jedním ze způsobů, kterým lze škodlivý účinek psychosociálního stresu na člověka snížit, je dobře cílené využití volného času. Právě nedostatek volného času jen pro sebe, je často důsledkem vysokého pracovního vytížení žen – matek, žen – partnerek a žen – zaměstnankyň. Sladování rodinného a pracovního života přispívá k efektivnějšímu využití času v zaměstnání i rodině, větší spokojenosti ve všech oblastech a tím i dostatku možností k odpočinkovým aktivitám a relaxaci, které žena potřebuje jako prevenci psychosociálního stresu. Sloučení pracovních a rodinných rolí by mělo respektovat zájmy obou partnerů i dítěte a zároveň nechápat profesi jako něco negativního, ale obohacujícího.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 PŘÍPRAVA KVANTITATIVNÍHO VÝZKUMU

Stále více žen v české společnosti se rozhoduje pro spojení své role ženy – matky, ženy – partnerky/manželky a ženy – zaměstnankyně. Současně tedy musí skloubit svůj rodinný a pracovní život a zároveň se co nejlépe vyrovnat se stávajícími podmínkami, které jsou často nastaveny tak, že tuto slučitelnost komplikují. Zaměstnavatele vytvářejí opatření podporující sladování, jako např. práci na částečný úvazek, práci z domova a další benefity, jen zřídka, zařízení péče o děti nejsou časově nebo místně dostupné tak, jak by rodiče potřebovali. V rodině převládají gender stereotypy v rozdělení ženské a mužské role, domácí práce stále vykonávají v převažující míře ženy a je na nich také z větší části péče o děti. Otázkou, kterou bych chtěla tímto výzkumem zodpovědět, zůstává, jakým způsobem zaměstnavatelé a manželé/partneři přispívají ke sladování rodinného a profesního života ženy v současné české společnosti a zda ženě činí problém zajistit péči o své dítě, pokud je vysílána na školení, služební cesty přesahující její běžnou pracovní dobu, pracuje-li přesčas anebo ve dnech, kdy je škola zavřená.

5.1 Projekt výzkumu

Zvyšování kvality rodinného a profesního života a sladování rodinné a profesní role ženy je dlouhodobým procesem, který je možno posuzovat z mnoha hledisek a zaměřovat se jak na péči o dítě obecně, tak v konkrétním období věku dítěte. Každé z těchto období sebou přináší specifické požadavky na sladění rodinné a profesní role ženy. Jedná se např. o zaměstnanou ženu během prvních tří, čtyř let dítěte, návrat do zaměstnání po skončení rodičovské dovolené a zvykání si dítěte na mateřskou školu, později přechod do první třídy a další období vyžadující podporu ženy v průběhu výchovy a života dítěte, až po jeho osamostatnění se. Při přípravě projektu výzkumu jsem zvažovala na jakou cílovou skupinu výzkum zaměřit. Rozhodla jsem se pro ženy sladující svou profesní roli s rolí matky dítěte navštěvujícího první nebo druhou třídu základní školy. Období vstupu na základní školu je velkou změnou nejenom pro dítě, ale i pro jeho rodiče, zvláště ženu - matku, dítě vyžaduje pomoc při aklimatizování se na nový nastalý režim, je potřeba vodit ho do školy, na kroužky a po skončení opět vyzvedávat, přizpůsobit tomuto časovému harmonogramu i svou pracovní dobu, mnoho času vyžaduje i příprava s dítětem na vyučování atd. Přičteme-li k těmto a dalším povinnostem ještě čas strávený pracemi v domácnosti, zjistíme, že

podpora sladování rodinného a profesního života je v této fázi života ženy a jejího dítěte nezbytná.

5.1.1 Všeobecný cíl výzkumu – vymezení oblasti

Hlavním cílem výzkumu je monitoring opatření, která jsou poskytována zaměstnavateli v návaznosti na ulehčení slučování rodinné a profesní role ženy. Dále analyzovat a interpretovat závěry vyplývající z provedeného výzkumu v oblasti zajištění péče o dítě, rozdělení domácích prací a účasti manžela/partnera na sladování rodinného a profesního života ženy.

5.1.2 Cílová skupina výzkumu – výzkumný vzorek

Cílovou skupinou výzkumu jsou ekonomicky aktivní ženy, které mají dítě v první nebo druhé třídě. Důvodem, proč jsem si vybrala tento výzkumný vzorek, je ten, že ženy – matky v období nástupu svého dítěte do školy a po čas jeho sžívání se s novým prostředím, musí vynakládat mnohem větší úsilí na sladování své rodinné a profesní role. Dítě navštěvující první nebo druhou třídu zažívá ve svém životě velkou změnu, po období hraní si v mateřské škole jsou na něj kladeny nové povinnosti, za tyto dva roky se naučí číst, psát, počítat, musí se částečně stát samostatným, k tomu všemu ale potřebuje velkou pomoc rodičů. Pro ženu – matku to znamená hledat nová řešení a možnosti jak skloubit svůj profesní život s vedením a vyzvedáváním dítěte ze školy, uzpůsobit čas příchodu a odchodu dítěte ze školy době otevírání školy, případně provozním hodinám družiny, zajistit pomocí své dovolené nebo jiným způsobem hlídání dítěte o prázdninách, dnech ředitelského volna apod., když je škola zavřená a také tomu uzpůsobit svou pracovní dobu, práci přesčas případně jedno-vícedenní služební cesty a školení. Žena, matka prvňáčka nebo druháčka základní školy, se mu musí v tomto období ve svém volném čase velmi věnovat, podporovat jej, pomáhat mu s přípravou do školy, vodit jej do různých zájmových kroužků, být v kontaktu s jeho třídním učitelem, poznávat spolužáky svého dítěte a zároveň plnit mnoho dalších povinností jako před tím – vykonávat práce v domácnosti a dosahovat takových pracovních výkonů jako doposud. Na rozdíl od ženy – matky staršího dítěte, které je již samostatnější, může chodit do školy a ze školy domů samo, úkoly zvládá z velké části bez pomoci a může se zapojit do některých domácích prací, potřebuje žena mající dítě v první nebo druhé třídě větší podporu při sladování jak ze strany zaměstnavatele, manžela/partnera i provozovatele základní školy. Tato podpora sladování je o to důležitější, že

jde o dlouhodobý proces, vedoucí ke zvyšování kvality rodinného a profesního života ženy a podpory v průběhu výchovy dítěte.

5.1.3 Specifické cíle výzkumu

- Zjistit míru výskytu nástrojů a opatření zaměstnavatele vedoucích ke sladování rodinné a profesní role ženy,
- zaznamenat druh pracovní doby a možnosti její úpravy,
- zjistit provázanost vysílání na vícedenní služební cesty, školení, s možnostmi hlídání dítěte v tomto období,
- zjistit míru využívání a spokojenost s časovou dostupností zařízení péče o dítě – družiny, zájmového zařízení,
- monitorovat míru problému zajištění hlídání dítěte v období prázdnin a dnech ředitelského volna,
- zaznamenat množství času, který ženy věnují domácím pracím,
- zkoumat podíl manžela/partnera na vykonávání domácích prací a péči o dítě.

5.1.4 Analýza výzkumného pole – proměnné

Druh pracovní doby; opatření zaměstnavatele umožňující sladění rodinné a profesní role ženy; možnosti hlídání dítěte; způsoby trávení času dítěte; čas strávený domácími pracemi; vykonávání domácích prací manželem/partnerem; podílení se na péči o dítě manželem/partnerem.

5.1.5 Hypotézy

V zaměstnání dochází k zlepšování podmínek pro sladování rodinné a profesní role díky novým možnostem a benefitům zaměstnavatele.

- Pružná pracovní doba je v zaměstnání, jehož charakter ji umožňuje, častěji využívána než pevná pracovní doba.
- Většina zaměstnavatelů umožňuje práci na částečný pracovní úvazek.
- Sdílení pracovního místa a stlačený pracovní týden nemůže využít většina zaměstnanců.

- Většině žen nevadí být vysílána na školení/slужební cesty přesahující její běžnou pracovní dobu, ale mají problémy s hlídáním dítěte.
- Úpravu pracovní doby využívá většina žen pečující o dítě do 15 let.

V rodině vykonává stále většinu domácích prací žena - matka, na péči o děti se dostatečně podílí i muži - otci.

- Většině žen nevyhovuje provozní doba družiny, zájmového zařízení.
- Zajistit hlídání dítěte činí problém většině žen.
- Většina žen vykonává většinu domácích prací, manžel/partner se podílí podle času, možností.
- Ženy, jejichž manželé/partneři se podílejí dostatečně na péči o dítě, jsou také spokojeny s jeho pomocí na chodu domácnosti.

5.1.6 Použité metody a techniky

Nominální měření – určení četnosti volby jednotlivých variant odpovědí a výzkumného vzorku (% četnost); empirická a explorativní metoda – dotazník; využití uzavřených výběrových, polootevřených a otevřených otázek v dotazníku.

5.1.7 Forma zpracování výzkumu

Získaná data uspořádáme a zpracováváme pomocí statistických postupů, s daty provádíme statistické procedury, jako je stanovování četnosti v jednotlivých případech v kategoriích, vypočítávání procent apod. Výsledky znázorníme pomocí grafů.

5.1.8 Výstupy výzkumu a jejich využití

- Počet navrácených a vyhodnocených dotazníků,
- výstupní studie vyhodnocení dotazníků,
- závěrečná zpráva o výzkumu, která může sloužit jako studie zhodnocení úrovně sladování rodinné a profesní role ženy v české společnosti a jako návrh změn usnadňujících sladování.

5.1.9 Harmonogram výzkumu

Tab. 1. Harmonogram výzkumu

Etapa	Aktivita	1. týden	2. týden	3. týden	4. týden	5. týden	6. týden	7. týden
1.	Výběr cílové skupiny							
	Příprava dotazníku							
	Ověření dotazníku na vzorku							
	Finalizace dotazníku							
2.	Rozeslání dotazníku							
	Sběr dotazníku							
	Vyhodnocení dotazníku							
3.	Zpracování zprávy o výzkumu							

6 ZPRÁVA O VÝZKUMU

V této části bakalářské práce se zaměřuji na popis průběhu svého realizovaného výzkumu, uvádím výstupní studii, dále interpretuji výsledky specifických cílů a potvrzuji nebo vyvracím stanovené hypotézy. V závěrečné zprávě o výzkumu shrnuji zjištěné výsledky, popisuji možnost uplatnění v praxi a uvádím možná doporučení v oblasti sladování rodinné a profesní role ženy v české společnosti.

6.1 Realizace aktivit výzkumu

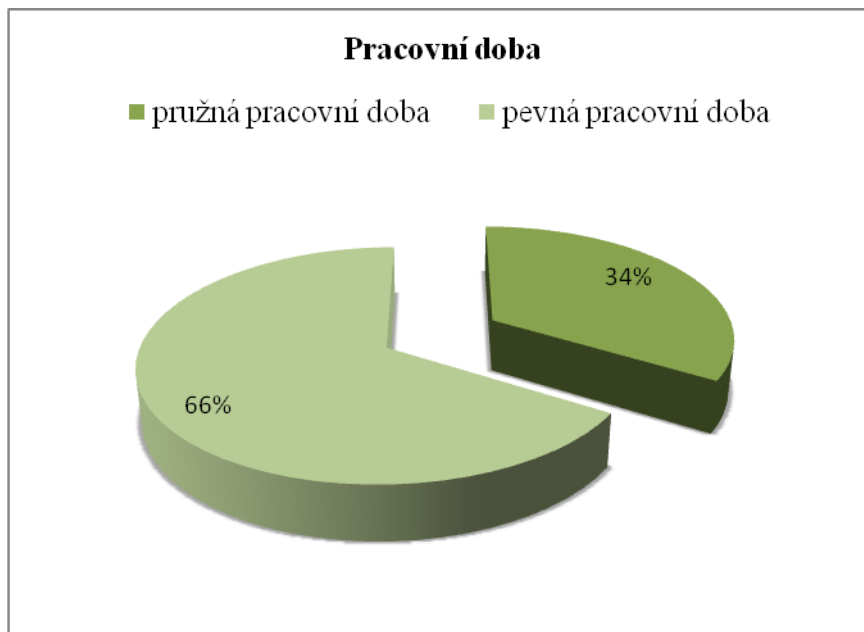
V první etapě výzkumu jsem vybrala cílovou skupinu - ekonomicky aktivní ženy, které mají dítě v první nebo druhé třídě, se zaměřením na tento úzký výzkumný vzorek jsem připravila formulář dotazníku a elektronicky odeslala jedné představitelce cílové skupiny – ženě, ekonomicky aktivní, mající dítě v první třídě. Obsah dotazníku jsem rozdělila do dvou částí – profesní role a rodinné role, použila jsem uzavřené výběrové, polootevřené a otevřené otázky. Po návratu vyplněného dotazníku jsem jej dokončila – odstranila formální chybu, na kterou mě upozornila představitelka výzkumného vzorku a doplnila další možnosti odpovědí u otevřených otázek. Finální dotazník jsem distribuovala v písemné a elektronické podobě. Rozeslán a rozdán byl jak do okruhu mých známých, kteří splňovali podmínky cílové skupiny, tak ředitelkou základní školy ženám – matkám, které mají dítě v první nebo druhé třídě a díky elektronické možnosti rozesílání byl vyplňován ženami nejen v oblasti Zlínského kraje, ale i jiných částech České republiky. Zpět se mi vrátilo 86 vyplněných dotazníků, které jsem vyhodnotila a jejich výsledky zaznamenala do grafů.

6.2 Výstupní studie

Výstupní studie slouží jako popis výsledků výzkumu, jsou zde uvedeny odpovědi žen výzkumného vzorku na jednotlivé otázky dotazníku a převedení jejich procentuální četnosti do grafů.

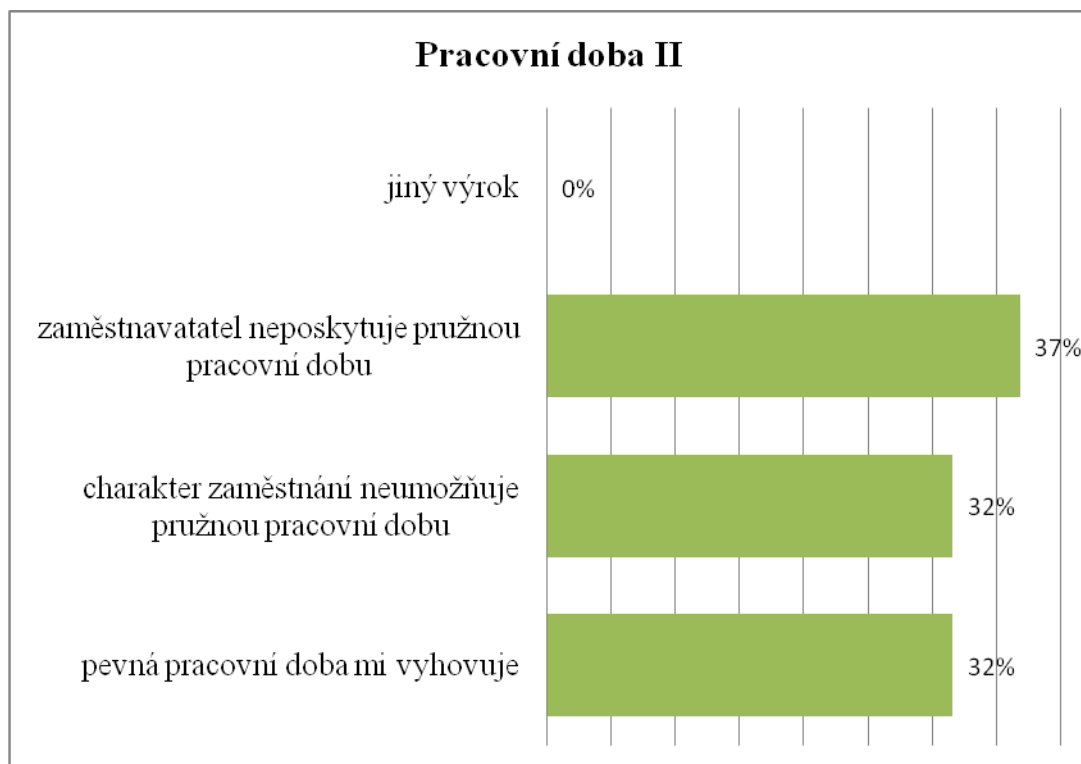
6.2.1 Profesní role – druh pracovní doby

Ke sladování rodinné a profesní role ženy přispívá možnost pružné pracovní doby v zaměstnání, proto jsem zjišťovala, kolik žen ji může využívat. Z celkového počtu 86 žen, které vyplnily dotazník, jich 29 odpovědělo, že v práci mají pružnou pracovní dobu a 57 žen odpovědělo, že mají pevnou pracovní dobu, viz Obr. 1.



Obr. 1. Pracovní doba

V některých profesích není pružná pracovní doba možná a proto ji ani zaměstnavatel nemůže poskytovat jako benefit, v mnoha jiných zaměstnáních tato možnost úpravy pracovní doby je, ale přesto ji zaměstnavatel neumožňuje – viz Obr. 2. Z 57 žen, které v práci využívají pevnou pracovní dobu, jich 18 odpovědělo, že jim pevná pracovní doba vyhovuje (z čehož vyplývá, že k úspěšnému sladění rodinné a profesní role ženy není vždy zapotřebí zavedení pružné pracovní doby), 18 ženám charakter jejich zaměstnání neumožňuje pružnou pracovní dobu a 21 žen uvedlo, že charakter jejich zaměstnání pružnou pracovní dobu umožňuje, ale zaměstnavatel ji neposkytuje (zaměstnavatelé těchto žen by se tedy mohli více zapojit do usnadnění slučování rodinné a profesní role ženy a pružnou pracovní dobu zavést).



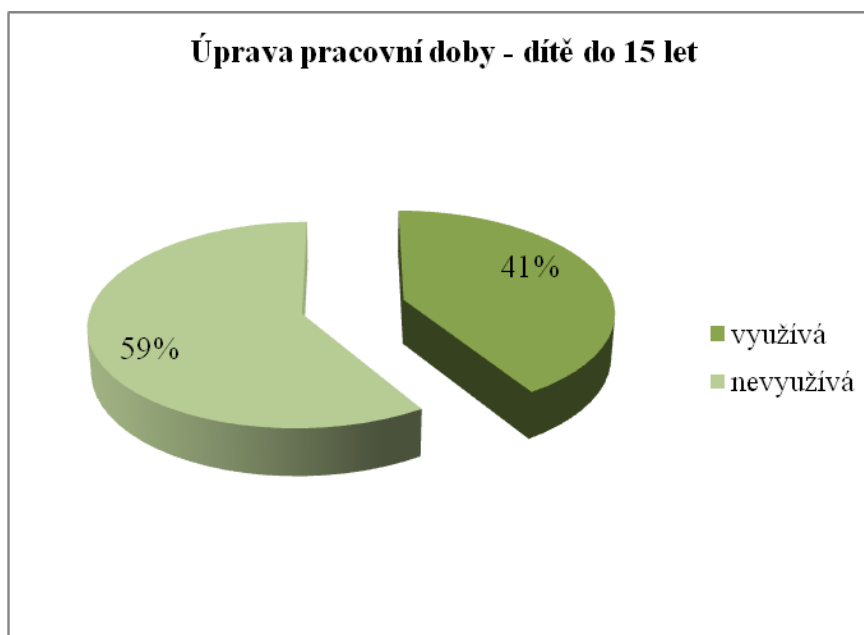
Obr. 2. Pracovní doba II

6.2.2 Profesionální role – nástroje sladování rodinné a profesionální role ženy

Nástroje usnadňující sladování rodinné a profesionální role ženy v zaměstnání jsou jednou z nejdůležitějších oblastí, na které je zaměřována pozornost, soustředíme-li se na propojení rodinného a profesionálního života. Mezi tyto nástroje patří zejména úprava pracovní doby, možnost práce z domova, práce na částečný úvazek a v neposlední řadě také sdílení pracovního místa, stlačený pracovní týden a další benefity.

Z 86 žen, které vyplnily můj dotazník, jich 56 má v práci možnost úpravy pracovní doby jako zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, 29 žen na tuto otázku odpovědělo záporně. Jedna žena odpověděla, že neví, zda ve svém zaměstnání možnost této úpravy pracovní doby má. Z výsledků dotazníku dále vyplývá, že z 56 žen, které v práci mají možnost úpravy pracovní doby jako zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let, ji využívá 23 žen a nevyužívá 33 žen – viz Obr. 3. Toto zjištění je, dle mého názoru, zarážející a ukazuje, že většina žen z tohoto vzorku ke sladování své rodinné a pracovní role úpravou pracovní doby nepotřebuje i přestože tuto možnost má. Na druhé straně tyto ženy mohou využívat jiné benefity ze strany zaměstnavatele, které jim pomáhají sloučit rodinný a pracovní život. Z mého výzkumu však dále vyplývá, že z 33 žen, které nevyužívají úpravu pracovní

doby, jen 13 z nich v zaměstnání využívá pružnou pracovní dobu – tato skutečnost dokazuje, že i pevná pracovní doba mnoha ženám vyhovuje a nepotřebují ji nijak měnit.



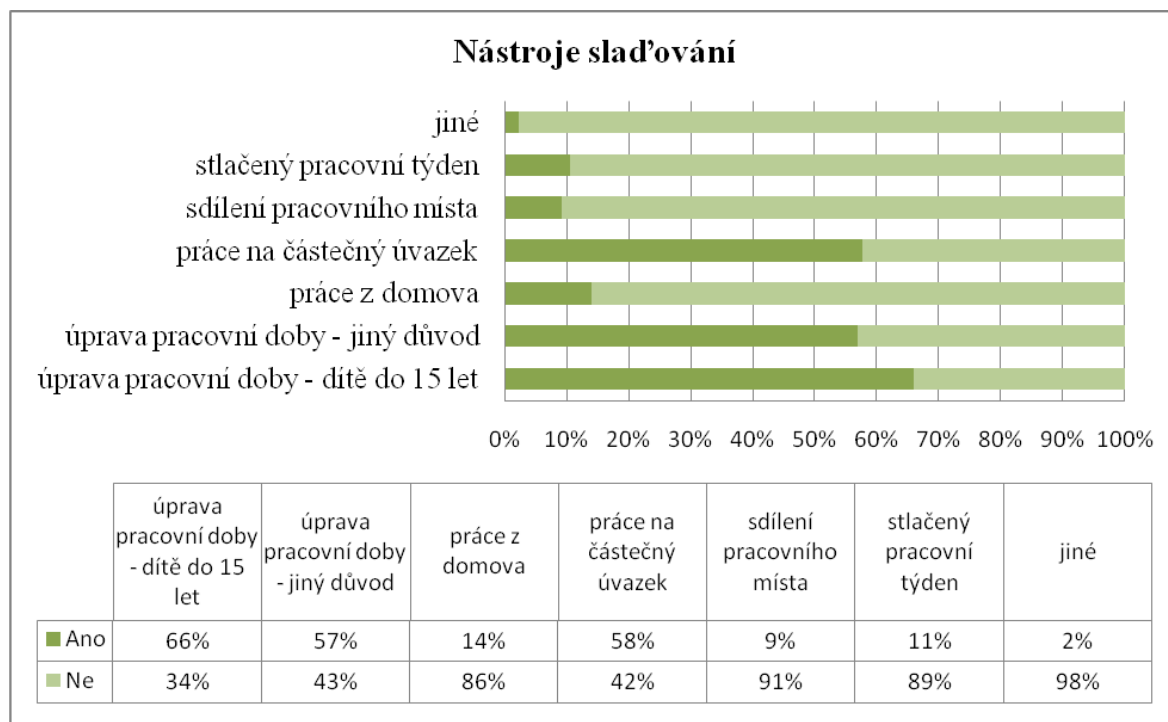
Obr. 3. Úprava pracovní doby – dítě do 15 let

Ženy využívající možnost úpravy pracovní doby jako zaměstnanec pečující o dítě do 15 let jako důvod tohoto využívání uváděly nejčastěji vodění dítěte do školy a vyzvedávání (7x) dále péče o dítě, hlídání (6x), dopravní spojení a dojíždění (2x), provozní doba školy, družiny a zájmových zařízení (2x), možnost trávení více času s dětmi (1x), studium (1x) a lepší organizaci pracovního času s přihlédnutím k rodičovským povinnostem (1x). Tři ženy žádný důvod neuváděly.

Úpravu pracovní doby / flexibilní pracovní doby z jiného důvodu než je péče o dítě do 15 let umožňuje zaměstnavatel 49 ženám z celkového počtu 86 žen. 37 žen tuto možnost v zaměstnání nemá. Tyto úpravy jsou využívány podle odpovědí žen z důvodu dojíždění a návaznosti na hromadné dopravní prostředky (9x), jako způsob dodržování úpravy pracovní doby a jejich pravidel, ženy uváděly, že mají pevně stanovenou pracovní dobu, upravenou v rámci úředních hodin (3x), dobu, kterou žena mešká, si nahrazuje v jiném – odpoledním – termínu (1x), musí být na pracovišti od 9-15 hodin a mít odpracováno 8,5 hodiny (1x), úpravou pracovní doby si ženy posouvají pracovní dobu, aby mohly do práce později přijít a dříve odejít, nebo naopak (6x), musí být dodrženo množství odpracovaných hodin (5x), úprava pracovní doby je věcí dohody (1x), pracovní doba by měla

být od 7 hodin do 15 hodin, ale pokud jsou splněny úkoly, nemusí být žena každý den v tuto dobu v práci, jednou může odejít dříve a jindy zůstat déle (1x).

Práce z domova je zaměstnavatelem umožněna pouze 12 ženám z celkového počtu 86 žen, 74 žen tuto možnost nemá. Částečný pracovní úvazek je nabízen v zaměstnání u 49 žen, 36 žen ho využít nemůže a jedna žena odpověděla, že neví, zda zaměstnavatel částečný pracovní úvazek umožňuje. Sdílení pracovního místa, kdy se o jedno pracovní místo dělí více zaměstnanců, umožňuje zaměstnavatel jen 8 ženám. Dalších 78 žen na tento druh pracovního úvazku dosáhnout nemůže. Stlačený pracovní týden, což je rozvržení pracovního úvazku do méně dní, než je klasický pracovní týden, např. pouze do 4 pracovních dní, je nabízen v zaměstnání 9 žen, dalších 76 žen tuto možnost nemá a jedna žena odpověděla, že neví, zda její zaměstnavatel stlačený pracovní týden umožňuje. Na otázku, zda zaměstnavatel nabízí nějaké další benefity v rámci sladění rodinného a profesního života, jako jsou např. příměstské tábory pro děti zaměstnanců/kyň nebo hlídání dětí apod., kladně odpověděly pouze 2 ženy, záporně pak 84 žen. Uvedenými benefity byly příspěvky na tábory, volno navíc pro samoživitelky a využití fondu sociálních a kulturních potřeb – příspěvky na dětský tábor, plavanky a vstupy do ZOO pro dítě. Možnosti využití výše uvedených nástrojů a benefitů zobrazuje Obr. 4.

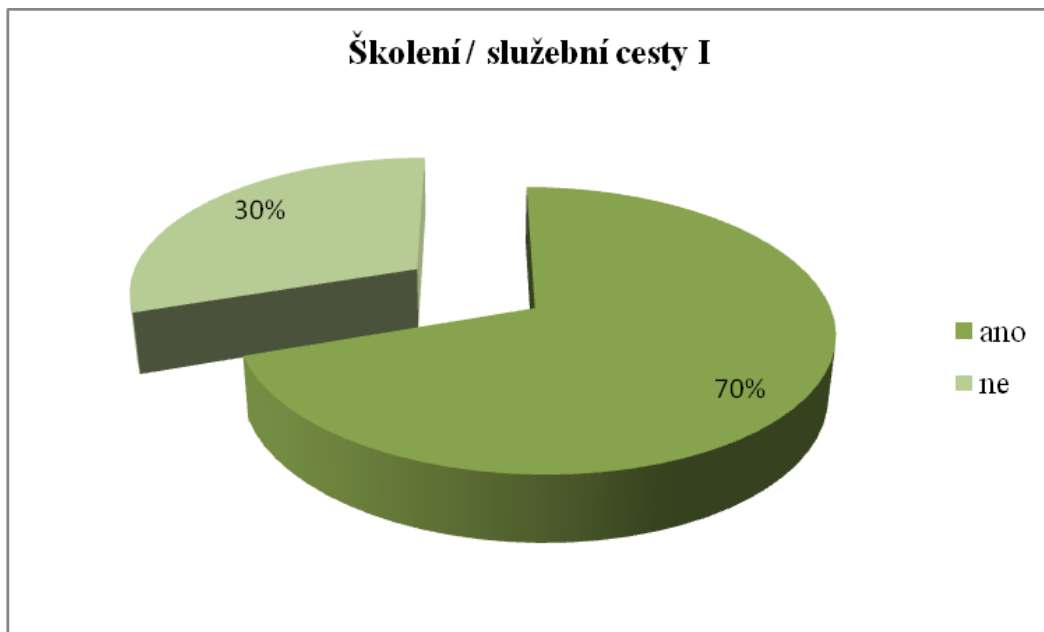


Obr. 4. Nástroje sladování

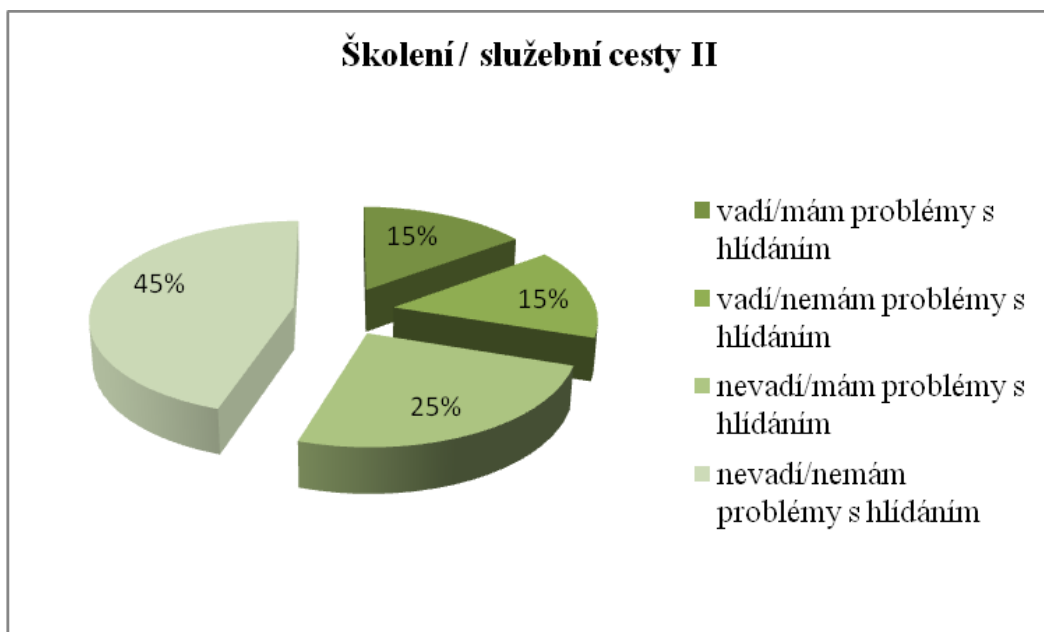
6.2.3 Profesní role – služební cesty, školení

V rámci svého profesního života se žena setkává v mnoha zaměstnáních se služebními cestami, školeními a prací přesčas. V této části dotazníku jsem chtěla zjistit, jaký postoj mají ženy ke služebním cestám a školením přesahujícím jejich běžnou pracovní dobu a zda mají nebo nemají problémy s hlídáním dítěte v těchto situacích. Dále jsem se zaměřila na zjištění, zda zaměstnavatele umožňují ženám být vysílány jen na jednodenní služební cesty nebo školení a pomáhají jim tak ve sladování jejich rodinné a profesní role.

Z výsledků mého výzkumu vyplývá, že 60 žen z celkového počtu 86 žen je vysíláno na školení nebo služební cesty přesahující jejich běžnou pracovní dobu, 26 žen vysíláno není. Největšímu počtu žen – 27 – toto vysílání na školení, služební cesty přesahující jejich běžnou pracovní dobu nevadí/vítá je a nemá problémy s hlídáním dítěte. 15 ženám vysílání nevadí/vítá ho, ale má problémy s hlídáním dítěte. Shodně – po 9 ženách – si vybralo možnost, že vysílání jim vadí a mají problémy s hlídáním dítěte a další možnost, že jim vysílání vadí, ale nemají problémy s hlídáním.

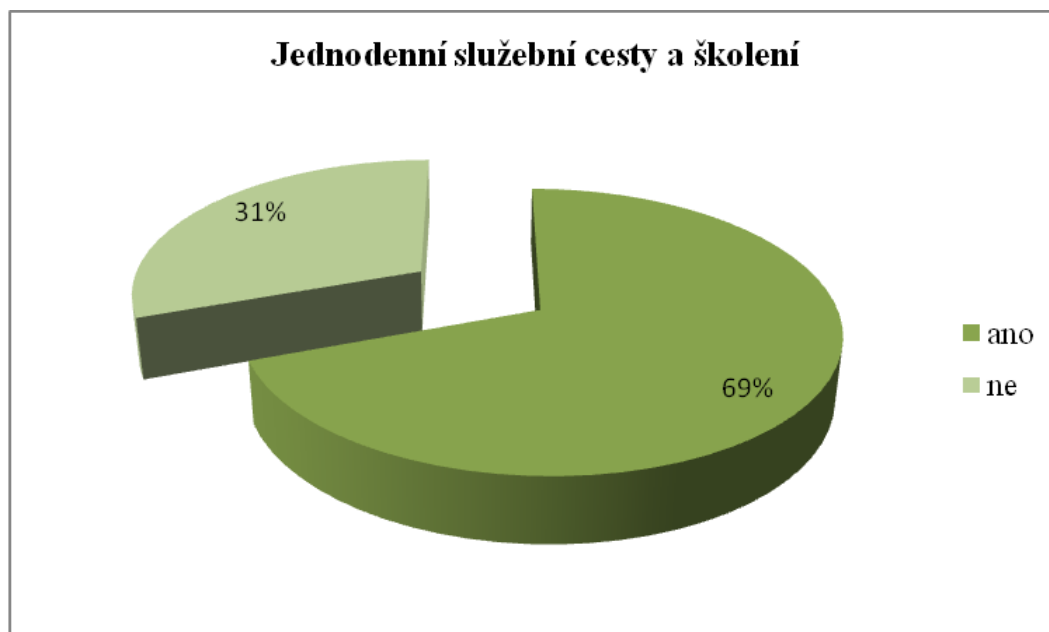


Obr. 5. Školení / služební cesty I



Obr. 6. Školení / služební cesty II

Vysílání pouze na jednodenní školení a služební cesty umožňuje zaměstnavatel 59 ženám z celkového počtu 86 žen, 26 žen odpovědělo záporně a jedna žena odpověděla, že neví, zda tento benefit zaměstnavatel nabízí.

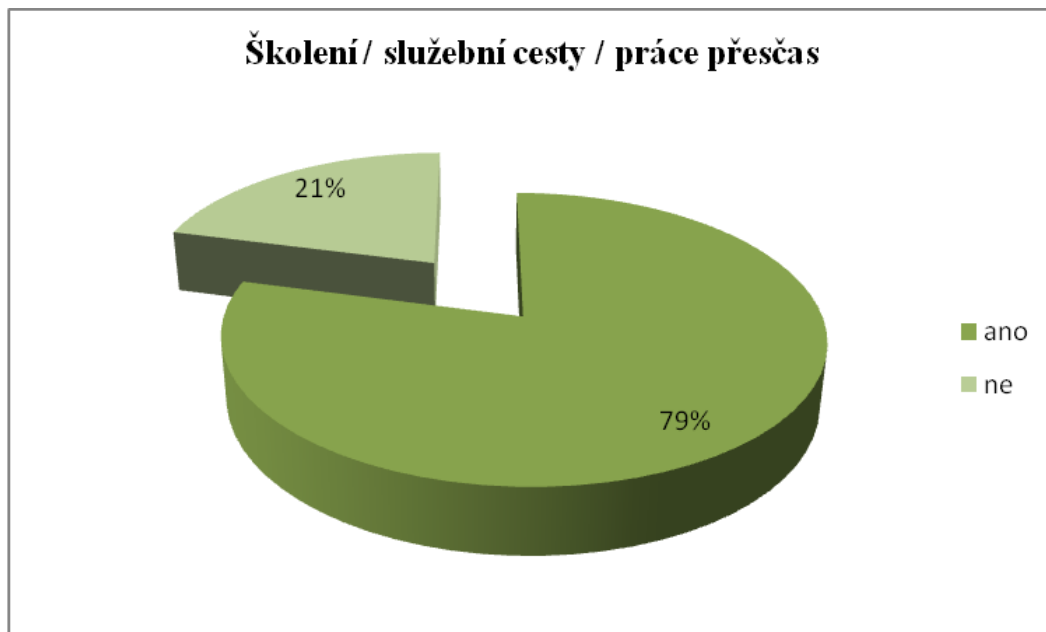


Obr. 7. Jednodenní služební cesty a školení

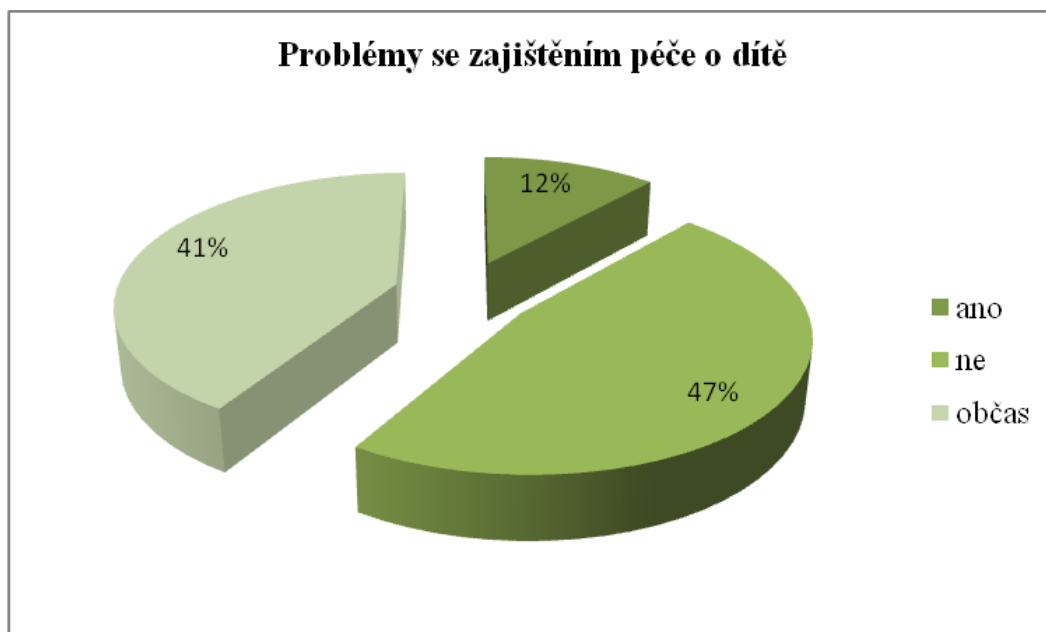
6.2.4 Rodinná role – služební cesty, školení, práce přesčas

Ženy se často ve své kombinaci rodinné a profesní role setkávají s nutností zůstat v práci přesčas nebo trávit čas na delších služebních cestách či školeních přesahujících jejich běžnou pracovní dobu a tedy v čase, kdy by se mohly věnovat svým dětem, manželovi/partnerovi, sobě, domácnosti atd. Nechtějí-li se ženy vzdát profesní kariéry nebo ji omezovat a zároveň mají malé děti, je potřeba zajistit jim hlídání, což není vždy jednoduché a vyžaduje to pomoc zejména partnera, rodiny i dalších osob.

V mém výzkumu jsem chtěla zjistit, zda ženám činí problém zajistit hlídání svého dítěte při delším školení, služební cestě nebo práci přesčas. Z 68 žen, které jsou vysílány na delší služební cesty, školení nebo pracují přesčas, jich pouze 8 má problém zajistit hlídání dítěte, 28 tento problém řeší občas a 32 žen se s ním nepotýká vůbec.



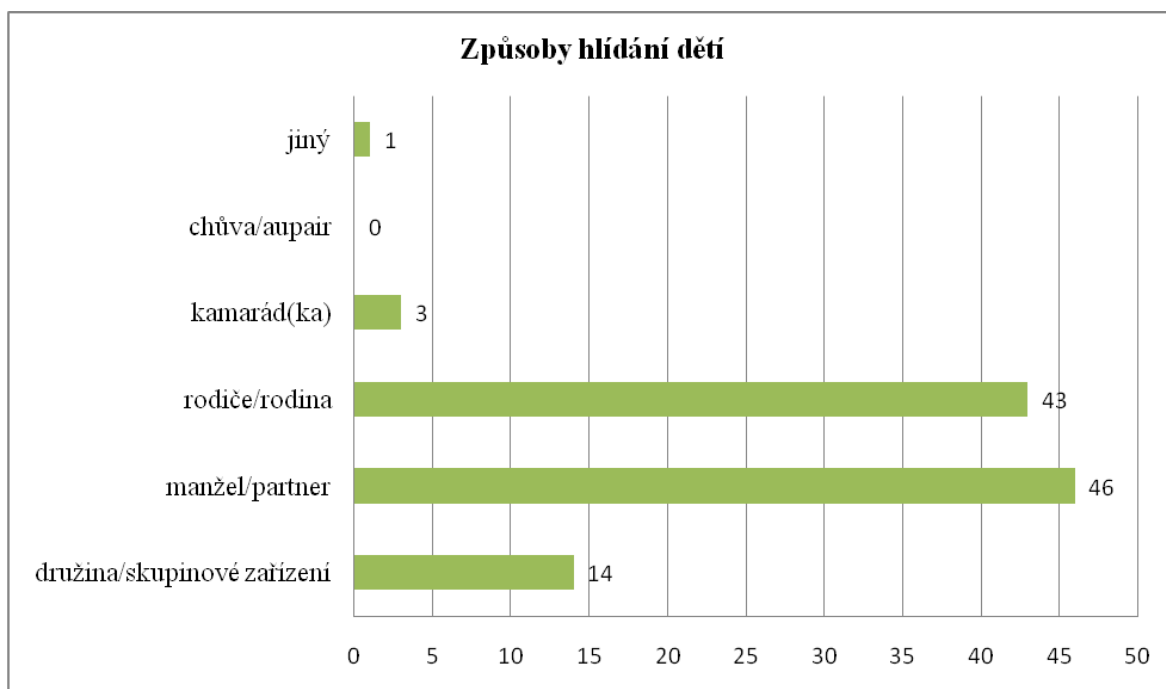
Obr. 8. Školení / služební cesty / práce přesčas



Obr. 9. Problémy se zajištěním péče o dítě

Další otázkou jsem zjišťovala, jakým způsobem řeší ženy, vysílané na delší pracovní cesty nebo školení a zůstávající v práci přesčas, hlídání svého dítěte. Nejčastěji jsou v těchto případech děti hlídány manželem/partnerem (46x), rodiči/rodinou (43x) anebo děti tráví čas v družině/skupinovém zařízení (14x). Ve třech případech byla zvolena odpověď hlídá-

ní kamarádem/kou a v jednom případě dítě hlídá jeho starší sourozenec – 18letý syn. (Ženy si mohly v dotazníku vybrat více možností odpovědí.)



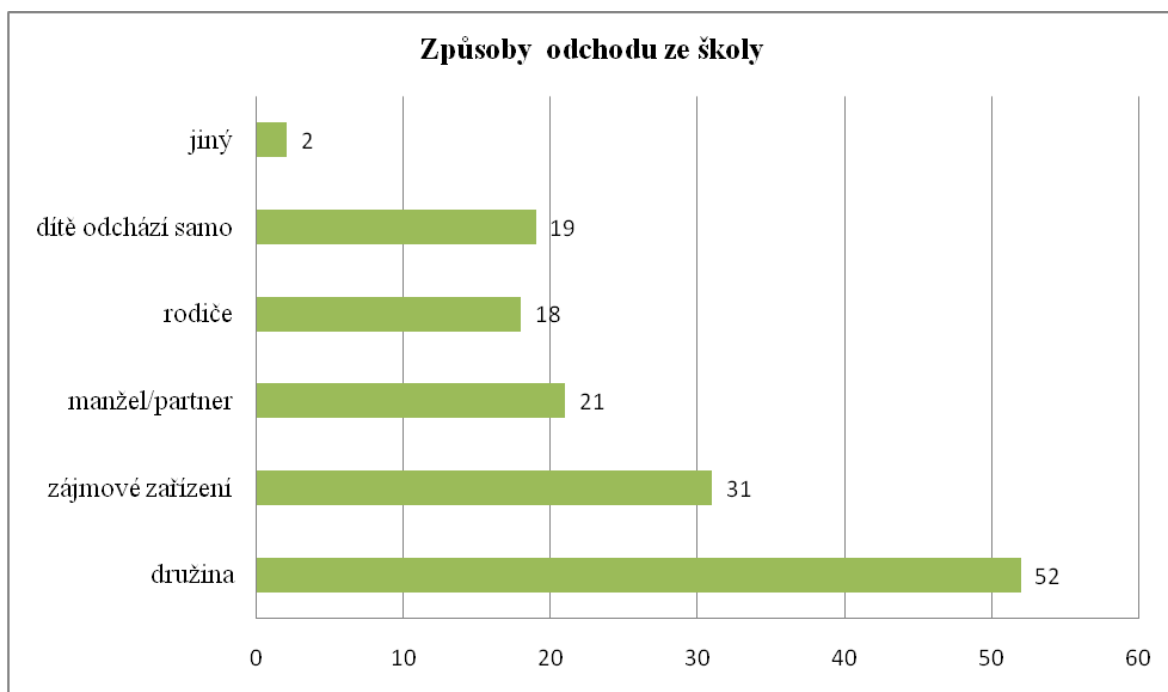
Obr. 10. Způsoby hlídání dětí

6.2.5 Rodinná role – péče o dítě a časová dostupnost zařízení péče o děti

Jedním z důležitých kritérií pro posuzování míry sladování rodinné a profesní role ženy, je možná péče o děti, to, zda se může spolehnout na pomoc svého manžela/partnera, rodiny a také jaká je dostupnost místních zařízení péče o děti. Ve velké výhodě jsou ženy - matky, které mají k dispozici své rodiče, nebo rodiče manžela, popřípadě další členy rodiny, kteří v případě potřeby dítě pohlídají a stráví s ním jeho volný čas, zatímco má žena profesní povinnosti, anebo si nemůže vzít dovolenou na každý den prázdnin svých dětí. Dotazníkem jsem zjišťovala, jakým způsobem tráví dítě svůj volný čas od ukončení vyučování do vyzvednutí či odchodu ze školy, kdo ho vyzvedává a navštěvuje-li některé z volnočasových zařízení péče o dítě, pokud ano, zda je jeho časová dostupnost vyhovující. Péče o děti navštěvující první nebo druhou třídu je specifická a vyžaduje více pozornosti než u dětí starších – vyučování prvňáčků a druháčků končí často brzo po poledni, zatímco rodičům v tu dobu zbývá do konce jejich pracovní doby ještě několik hodin. Je potřeba také řešit, zda bude někdo dítě ze školy vyzvedávat, anebo je již tak samostatné, že zvládne přijít domů samo. V situaci, kdy škola není v blízkosti domova a je nutné využívat prostředků

hromadné dopravy, to jistě není, zvláště ze začátku navštěvování školy, ideální řešení. V tuto chvíli tak musí žena – matka vydat značné úsilí, aby zvládla časově skloubit své zaměstnání s péčí o dítě.

V otázce, jakým způsobem tráví Vaše dítě čas od ukončení vyučování do vyzvednutí nebo do odchodu ze školy, si mohly ženy vybírat více odpovědí. Z výsledků vyplývá, že nejčastěji děti tráví čas družině (52x) a v zájmových zařízeních, kroužcích (31x). Dále jsou pravidelně/občas vyzvedávány manželem/partnerem ženy – matky (21x) anebo prarodiči dítěte (18x), v 19 případech byla označena možnost, že dítě přichází domů samo. Dvě ženy doplnily, že dítě občas vyzvedává starší sourozenec.



Obr. 11. Způsoby odchodu ze školy

Provozní doba družiny a zájmových zařízení vyhovuje převážné většině žen, jejichž dítě tyto zařízení péče o dítě využívají (67x) na druhé straně nevyhovuje šesti ženám. Na otázku jakou změnu by ženy uvítaly, uváděly, že by jim vyhovovala delší provozní dobu (4x) a existenci ranní družiny – možnost dřívějšího příchodu dítěte do školy (1x).



Obr. 12. Provozní doba družin / zájmových zařízení

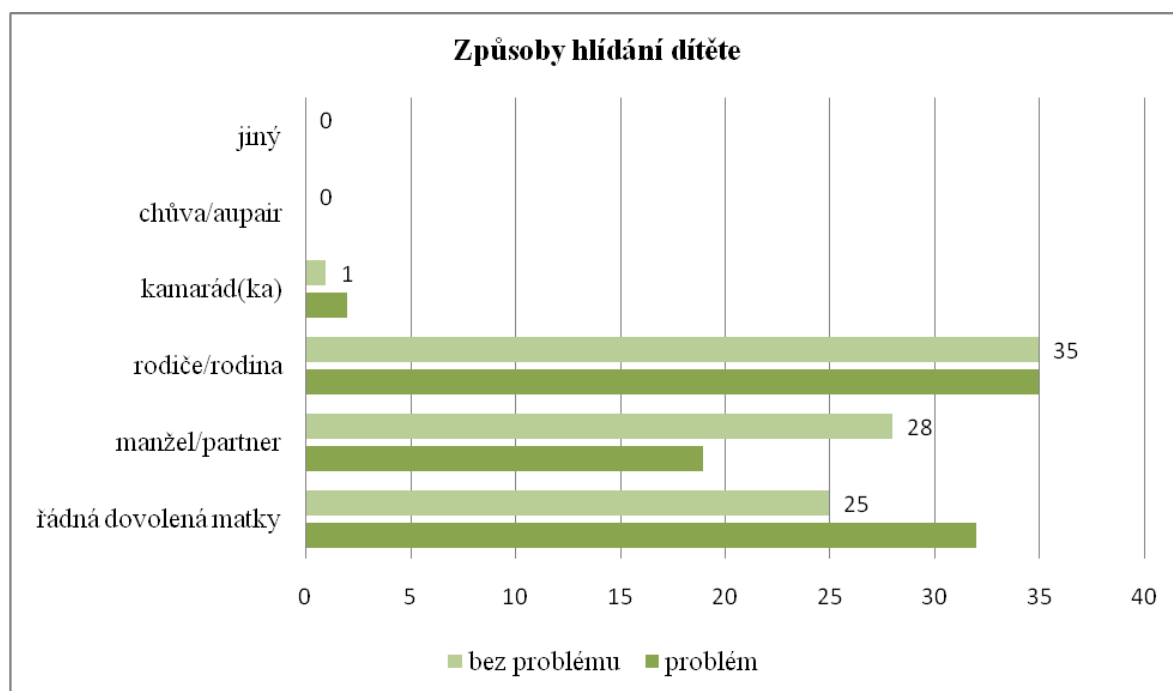
Jak řeší ženy - matky hlídání svých dětí o prázdninách nebo ve dnech ředitelského volna, kdy je škola zavřená, mají nebo nemají problém, toto hlídání zajistit? Odpověď na tuto otázku jsem hledala v názorech 86 žen, odpovídajících v mém výzkumu. Vyplynulo z něj, že 42 žen má problémy (vždy/občas) zajistit hlídání svého dítěte o prázdninách a dnech ředitelského volna, 44 žen odpovědělo, že se zajištěním hlídání problémy nemá.



Obr. 13. Problémy s hlídáním dětí o prázdninách

Obr. 14 znázorňuje, jakým způsobem řeší ženy hlídání svého dítěte o prázdninách a ve dnech ředitelského volna, kdy je škola zavřená, údaje v grafu jsou rozděleny podle

toho, zda žena má nebo nemá problém hlídání zajistit. Z výsledků vyplývá, že způsoby hlídání dítěte jsou u obou skupin přibližně stejné a v případech, kdy žena problémy se zajištěním péče o dítě má, je častěji řeší svou řádnou dovolenou. Dalšími osobami, které pomáhají zajistit hlídání je manžel/partner, rodiče/rodina a kamarádi/ky. Služby chůvy nebo aupair nevyužívá žádná ze žen, které vyplňovaly dotazník.



Obr. 14. Způsoby hlídání dítěte

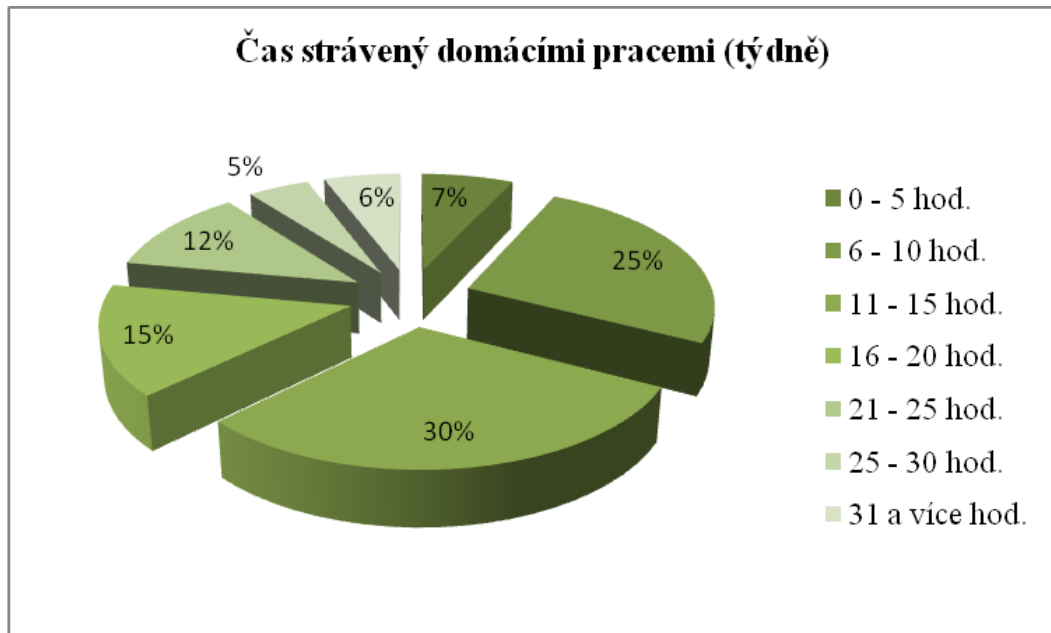
Na otázku, jaké řešení by ženy přivítaly, pokud mají problém s hlídáním svého dítěte o prázdninách a dnech ředitelského volna, ženy odpovídaly následovně: „Prodloužení dovolené u rodin, které mají děti nebo zohlednění v politice mzdové. Jelikož existuje přímá vazba mezi mzdou, dovolenou a povinnostmi výchovy, myslím si, že lze provést uspokojivé řešení. Pokud by zaměstnavatel měl slevu na daních, nevníkal by problém se zaměstnáváním žen, které mají malé děti. Je to společenský problém. Druhou stranou je hodnocení produktivity práce. Pokud žena ví, že o její dítě je postaráno nebo má možnost využít nabídek k hlídání dětí, rozhodně je psychická zátěž podstatně menší než v okamžiku kdy myslí na to co se děje doma.“ „O děti se stará babička se sourozenci a o hlavních prázdninách je má 14 dní otec a týden otcova matka. O hlavních prázdninách mám tři týdny dovolenou a po zbytek bych je dala do táborů, ale z finančních důvodů nemám možnost.“ Dále se objevovaly návrhy řešení – otevření družin, kroužků i o prázdninách (3x), méně prázdn-

nin (1x), delší dovolenou pro rodiče dětí do 15 let (1x), založení formy alternativního zařízení – podobného jako družiny – s volnočasovými aktivitami (1x) a letní škola, popř. kurzy, které by pořádala škola, kterou dítě navštěvuje (1x).

6.2.6 Rodinná role – domácí práce a péče o děti

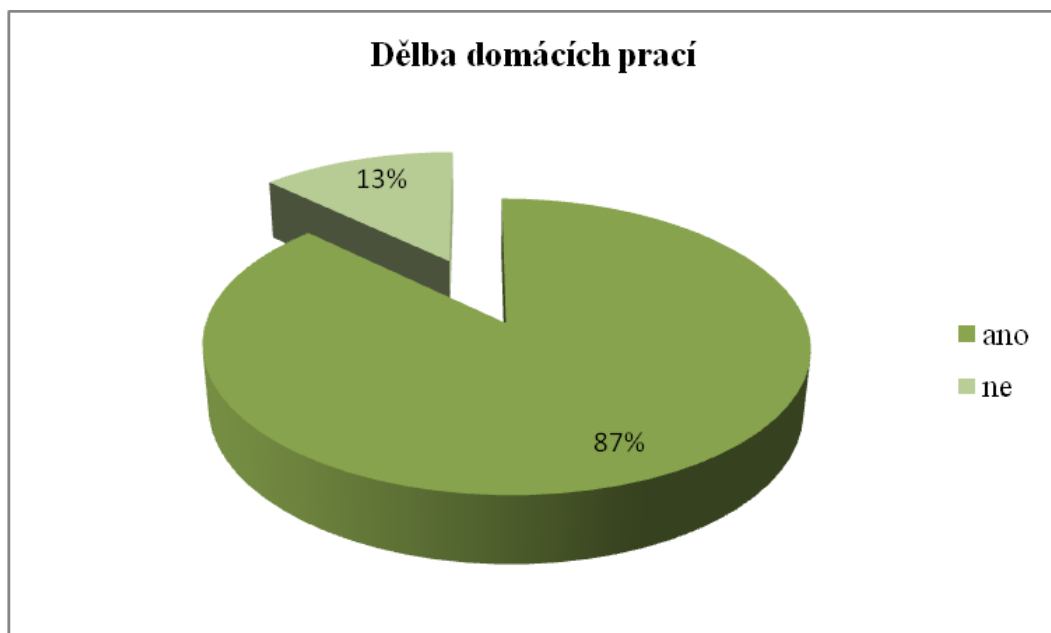
Na sladňování rodinné a profesní role ženy má velký vliv i čas strávený v domácnosti, to, zda se žena může spolehnout na pomoc svého manžela/partnera, nebo celá odpovědnost leží na ni samotné. Cílem otázek dotazníku v této části - domácí práce a péče o děti, bylo zjistit, zda se ženy dělí o vykonávání domácích prací se svým manželem/partnerem, případně jakým způsobem je mají rozděleny. Další cíl dotazníku byl zaměřen na podílení se manžela/partnera na péči o dítě a zjištění, zda je žena s touto péčí a také pomocí v domácnosti spokojena.

Z odpovědí 86 žen vyplývá, že nejvíce žen – 26 – stráví týdně domácími pracemi 11 až 15 hodin. Druhá nejvyšší četnost – 6 až 10 hodin – byla vybrána 22 ženami, podobně odpovězeno – 13 a 10 ženami – bylo v kategorii 16 až 20 hodin a 21 až 25 hodin. 6 žen vybralo možnost, že tráví domácími pracemi 0 až 5 hodin týdně, o jednu ženu méně – 5 – uvedlo 31 hodin a více. Nejméně žen – 4 – zadržlo, že týdně tráví domácími pracemi 25 – 30 hodin. Procentuální znázornění je zobrazeno na Obr. 15. Zajímavé je srovnání s již zmiňovanou Roadmap pro rovnost žen a mužů, podle které v současnosti stráví žena v průměru okolo čtyř hodin denně domácími pracemi, týdně to je tedy okolo 28 hodin. V mém výzkumu si rozmezí 25 – 30 hodin vybralo nejméně žen, a to 4, nejvíce žen uvedlo, že týdně tráví přibližně polovinu tohoto času – 11 až 15 hodin. Z tohoto porovnání tedy můžeme usuzovat, že odpovídající ženy úspěšně sladňují svou rodinnou a profesní roli a to také pravděpodobně díky pomoci své rodiny.



Obr. 15. Čas strávený domácími pracemi

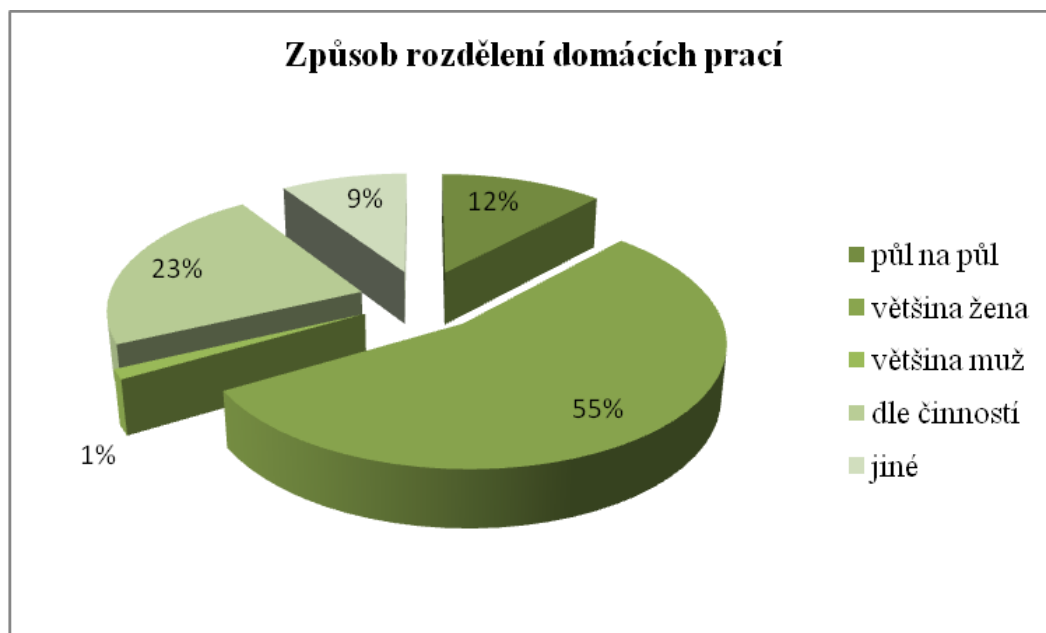
Na rozdělení domácích prací ženy s manželem/partnerem jsem se ptala v další části dotazníku - na otázku, zda se ženy dělí o vykonávání domácích prací, odpovědělo 75 žen kladně a záporně 11 žen, viz Obr. 16.



Obr. 16. Dělbba domácích prací

V případě, že se manžel/partner nepodílí na vykonávání domácích prací, jsem se v dotazníku žen ptala, z jakého je to důvodu. Z odpovědí 5 žen vyplynulo, že jsou rozvedené a celá odpovědnost za domácnost je pouze na nich, ve dvou případech za nepodílením se manžela/partnera stojí jeho pracovní vytíženost (z toho jedna žena uvedla, že je její manžel doma jen o víkendech a druhá, že manžel k těmto věcem nemá vztah – je ovlivněn výchovou z domova). Dále bylo sděleno, že manžel/partner je příliš unaven z práce, není trpělivý a domácí práce ho nebaví (1x) a že se manželovi/partnerovi nechce – domácí práce jsou pro něj ženská práce (1x).

V případě, že se manžel/partner podílí na vykonávání domácích prací, ženy uváděly, jakým způsobem mají tyto domácí práce rozděleny. Pouze v jednom případě žena odpověděla, že většinu domácích prací vykonává manžel a žena se podílí podle času a možností, v 9 případech jsou domácí práce v rodině rozděleny „půl na půl“. Rozdělené domácí práce mezi ženou a jejího manžela/partnera je běžné, podle odpovědí, v 17 rodinách. Většina žen – 41 z 86 žen, odpovědělo, že vykonávají většinu domácích prací a manžel/partner se podílí podle času a možností.

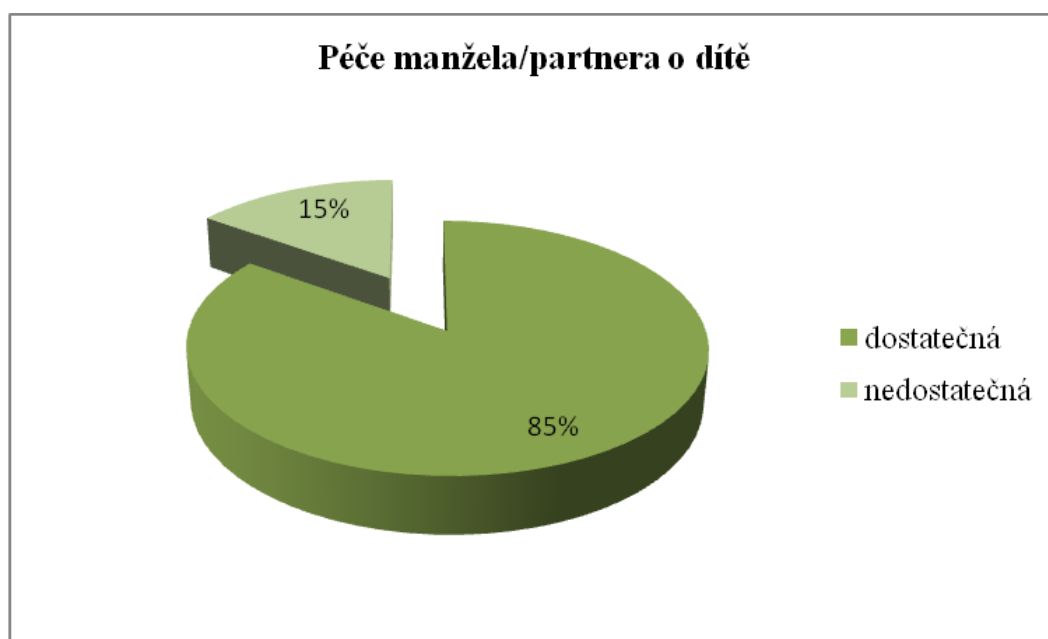


Obr. 17. Způsob rozdělení domácích prací

Sedm žen uvedlo na otázku, jakým způsobem mají domácí práce rozděleny, svou vlastní odpověď, např.: manžel udělá to, co mu řeknu; dělíme se podle dohody a času, kdo přijde

domů dříve, udělá to, co je potřeba; on umí vařit, já žehlit; podle aktuální situace se rozhodneme, kdo co udělá; pokud je potřeba manžel pomůže; dle potřeby si rozdělíme práci; manžel občas naplní a vyloží myčku na nádobí, většinou vynáší koš a tříděný odpad.

V dotazníku jsem zjišťovala, zda se manžel/partner podílí dostatečně na péči o děti, v případě, že ano, jakým způsobem a v případě, že ne, z jakého důvodu tomu tak není. Podpora manžela/partnera při sladování rodinné a profesní role ženy je nezbytná, podle mého výzkumu, je péče manžela/partnera o dítě ve většině rodin mého výzkumného vzorku dostatečná a ženy tak mohou snáze sladovat svůj rodinný a profesní život. Z odpovědí v dotazníku vyplývá, že 5 žen z 86 odpovídajících nesdílí domácnost s manželem/partnerem a celá domácnost i péče na děti je zejména na nich, celkově z tedy 86 žen považuje 73 žen péči o dítě manžela/partnera za dostatečnou a 13 žen za nedostatečnou.



Obr. 18. Péče manžela/partnera o dítě

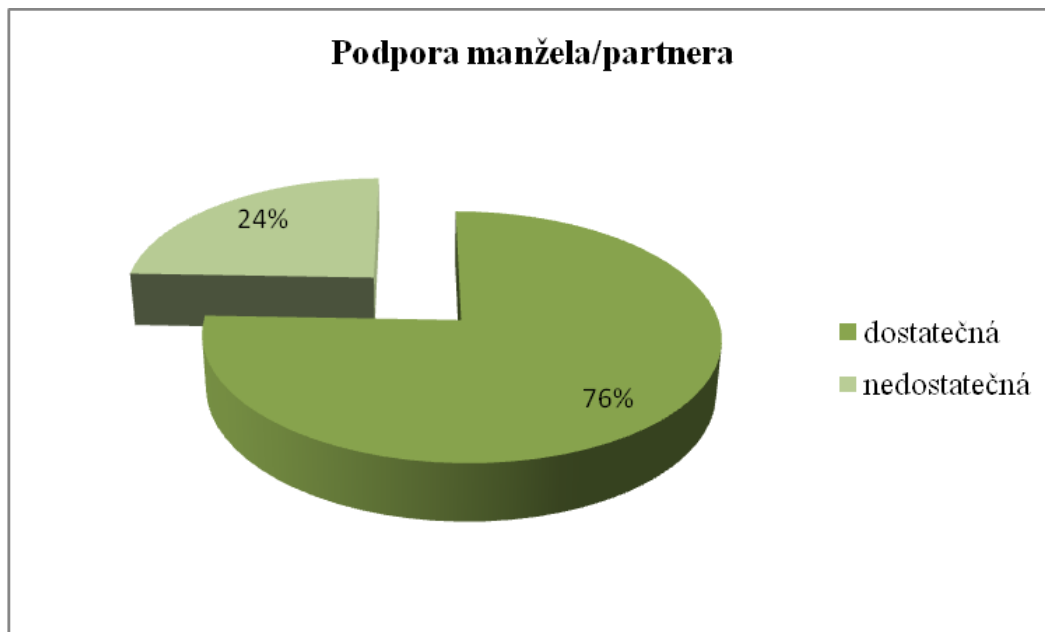
V případech, kdy se manžel/partner na péči o dítě dostatečně nepodílí, uvedlo 11 žen z jakého důvodu tomu tak je: s dítětem se nenaučí, nemá trpělivost, jinak se postará; nedostatek času manžela/partnera (2x); psychická a sociální situace bývalého manžela to neumožňuje; partner se nepodílel ani v době, kdy jsme žili v partnerském vztahu; neumožňuje mu to jeho zaměstnání (2x); nepodílí se ve všední dny, není přes týden doma, o víkendu se dětem věnuje; bývalý manžel s námi nebydlí; když má bývalý manžel děti u sebe, tak je

s nimi u své matky a jenom spí, kouří a někdy si s nimi vyjde na procházku; nedostatek zájmu bývalého manžela, dávala jsem mu prostor k budování firmy.

V případech, kdy se manžel/partner podílí na péči o děti, uváděly ženy jakým způsobem: manžel/partner vyzvedává děti 2x týdně ze školy a školky a o víkendu jde s nimi ven, pokud mám hodně práce a večer dětem přečte pohádku, když opět dělám domácí práce, které nikdo jiný neudělá; postará se o úkoly, vede syna k pořádku a odpovědnosti vůči školním povinnostem, nemusím se bát, že syn bude o hladu, partner je táta se vším všudy; vyzvedávání z družiny, úkoly do školy, návštěva lékaře apod. (když nemůže jeden z manželů, automaticky nastoupí druhý – vždy se domluvíme); ráno děti vzbudí, udělá jim snídani a svačinu do školy, dohlédne na hygienu a oblečení, večer jim občas udělá večeři; hlídání (9x); učení (19x), pomáhá s úkoly a přípravou do školy (9x); dovedení, vyzvednutí ze ZŠ a družiny (10x); doprava a vyzvedávání do/z kroužků (6x); aktivně tráví s dítětem volný čas - vyplněný hrou či sportem (32x); procházky a výlety s dětmi (9x); příprava jídla dětem, vaření (7x); chodí na třídní schůzky (2x); vede je k práci; nakupuje (2x); pomáhá při domácích pracích s dětmi (3x); podílí se na všem, s čím dítě potřebuje pomoc (7x); učí dítě na PC (2x); obstarává zábavu; chodí s dítětem k lékaři; manžel/partner je doma a stará se o děti, když chci ven; podílí se způsobem stejným jako já.

Ve výzkumu jsem sledovala, zda jsou ženy spokojeny s tím, jak se manžel/partner podílí na chodu domácnosti, péči o dítě a v případě, že subjektivně spokojeny nejsou, v čem by měl více angažovat, jakou pomoc by o něj žena uvítala. Manžel/partner, který se podílí na denních povinnostech péče o dítě, má s ním vzájemný vztah, pomáhá s domácími pracemi, přispívá ke sladování rodinné a profesní role své ženy. Z mého výzkumu vyplývá, že i ženy, které se manželem/partnerem dělí o vykonávání domácích prací a manžel/partner se podílí dostatečně na péči o dítě, nejsou s tímto úplně spokojeny a přály by si jeho větší angažovanost a pomoc.

Z celkového počtu 86 žen jich je 65 spokojeno s tím, jak se manžel/partner podílí na chodu domácnosti a péči o dítě, 21 žen spokojeno není.



Obr. 19. Podpora manžela/partnera

Na otázku, v čem by se podle Vás měl manžel/partner více angažovat, jakou pomoc byste od něj uvítala, ženy odpovídaly následovně: uvítala bych větší pomoc při domácích pracích (11x); kdyby odpadky nosil do koše, tříděný odpad do tašky na tříděný odpad, špinavé prádlo do koše na prádlo a vedl k tomu i děti; údržbářské práce ve vztahu k bydlení - práce na zahradě, práce kolem domu, plot, různé opravy (3x); klid a větší trpělivost; větší zájem o děti – řešení jejich volného času, hrát si s nimi a povídat, místo sledování TV (2x); nebyla jsem spokojená a to byl také jeden z důvodů mého odchodu, muži v naší společnosti nemají jasně vybudované postoje a často se ztvárňují do role, která jim nepřísluší.

6.2.7 Profesioní a rodinná role – doplnění

V rámci dotazníku jsem nechala prostor ženám, aby se mohly dodatečně vyjádřit k některé otázce a dvě z nich vyjádřily svůj názor na sladění rodinného a profesního života ženy: „Myslím si, že v souhrnu vždy bude dána časově větší zodpovědnost ženám, jelikož asi od podstaty inklinují k péči o děti a domácnost – nijak tuto situaci nehodnotím. I když genderově budeme vyrovnání (v ideálním případě) ženy matky budou participovat na domácnosti více.“; „Nemám problém se sladěním pracovního a rodinného života, a to především z důvodu, že zaměstnavatel poskytuje pružnou pracovní dobu, což považuji za největší benefit, navíc mému dítěti naštěstí nikdy nevadilo, že zůstává v družině často posled-

ní (do 16:30), dalším benefitem je pro mě babička (tchyně) v důchodu, která dítě kdykoli v případě potřeby vyzvedává ze školy nebo hlídá o prázdninách.“

6.3 Verifikace nebo popření hypotéz

Podle výsledků mého výzkumu dochází ke zlepšování podmínek pro sladování rodinné a profesní role, a to díky novým možnostem a benefitům zaměstnavatele – pružnou pracovní dobu může využívat téměř třetina žen (29%) a další třetině žen (32%), majících pevnou pracovní dobu, tento druh pracovní doby vyhovuje. Úpravu pracovní doby, ať z důvodu péče o dítě do 15 let nebo jiného důvodu může využívat 66%, respektive 57% žen. I další benefity zaměstnavatele jsou stále rozšířenější.

- Hypotéza, že pružná pracovní doba je v zaměstnání, jehož charakter ji umožňuje, častěji využívána než pevná pracovní doba, není pravdivá - pružnou pracovní dobu využívá 29 žen, pevnou pracovní dobu po odečtení případů, kdy pružná pracovní doba není možná kvůli charakteru zaměstnání, využívá 39 žen.
- Hypotéza, že většina zaměstnavatelů umožňuje práci na částečný pracovní úvazek je pravdivá – 58% zaměstnavatelů ji umožňuje.
- Hypotéza, že sdílení pracovního místa a stlačený pracovní týden nemůže využít většina zaměstnanců je pravdivá – sdílení pracovního místa nabízí pouze 9% zaměstnavatelů a stlačený pracovní týden 11%.
- Hypotéza, že většině žen nevádí být vysílána na školení/slужеbní cesty přesahující její běžnou pracovní dobu, ale mají problémy s hlídáním dítěte, není pravdivá – tento výrok označilo jen 25% žen.
- Hypotéza, že úpravu pracovní doby využívá většina žen pečujících o dítě do 15 let, není pravdivá – využívá ji jen 41% žen.

Z výsledků mého výzkumu vyplývá, že v 87% se manžel/partner podílí na domácích pracích, ale většinu stále vykonává žena – matka, na péči o dítě se muži – otcové podílí dostatečně ve většině případů – 85%.

- Hypotéza, že většině žen nevyhovuje provozní doba družiny, zájmového zařízení není pravdivá – provozní doba nevyhovuje pouze 8% žen.

- Hypotéza, že zajistit hlídání dítěte činí problém většině žen, není správná – problém s hlídáním o prázdninách a dnech ředitelského volna má (vždy/občas) 49% žen.
- Hypotéza, že většina žen vykonává většinu domácích prací, manžel/partner se podílí podle času, možností je pravdivá – tento výrok platí u 55% odpovídajících žen.
- Hypotéza, že ženy, jejichž manželé/partneři se podílejí dostatečně na péči o dítě, jsou také spokojeny s jeho pomocí na chodu domácnosti, je pravdivá – 62 žen ze 73 žen jsou spokojeny i pomocí manžela/partnera v domácnosti.

6.4 Závěrečná zpráva o výzkumu

Zpracováním výsledku provedeného výzkumu jsem zjistila, že zaměstnavatelé v pracovní oblasti a manželé/partneři v rodinné oblasti, ve většině případů mého výzkumného vzorku, přispívají ke sladování rodinné a profesní role ženy v české společnosti. Díky novým možnostem v zaměstnání, např. pružné pracovní době a dalším benefitům, napomáhá zaměstnavatel ženám - matkám a zaměstnankyním ke snazšímu slučování rodinného a pracovního života, za nejvýznamnější přínos podle výsledků výzkumů považují v profesní oblasti pružnou pracovní dobu a úpravu pracovní doby, a to až jako úpravu pracovní doby osoby pečující o dítě do 15 let, nebo z jiného důvodu. Umožněním individuální úpravy pracovní doby si může žena sama podle svých požadavků naplánovat a realizovat např. dovedení dítěte do školy a vyzvednutí ze školy, a to v souvislosti s dostupností družiny a zájmových zařízení. Velká část zaměstnavatelů poskytuje svým zaměstnankyním možnost vysílání jen na jednodenní služební cesty, díky čemuž ženy – matky nemusí řešit hlídání svého dítěte, a pokud už na vícedenní služební cesty nebo školení vyslány jsou, nebo zajišťují péči o dítě v době prázdnin a dnů ředitelského volna, většinou s hlídáním dítěte problémy nemají. K tomuto ve velké míře přispívá také skutečnost, že převážná část manželů/partnerů dostatečně pečuje o dítě a ženy také mohou využívat pomoc rodičů a rodiny. Ve většině případů se také manželé/partneři podílejí na vykonávání domácích prací a nenechávají celou odpovědnost za domácnost na ženě.

Výsledky mého výzkumu je možno uplatnit v praxi jako monitoring opatření zaměstnavatelů podporujících sladování rodinné a profesní role a podpory manžela/partnera v rodinném životě. Doporučení, které navrhuji k zavedení nebo pokračování v praxi, vyplývající z výsledků výzkumu a názorů odpovídajících žen, jsou:

- Podporovat zaměstnavatele umožňující pružnou pracovní dobu (umožňuje-li to charakter zaměstnání), individuální úpravy pracovní doby, práci na částečný pracovní úvazek a další opatření usnadňující sladování rodinné a profesní role ženy (např. daňovými úlevami, které znamenají méně finančních prostředků do státního rozpočtu, ale na druhé straně vyšší zaměstnanost a méně vyplacených sociálních dávek a různých příspěvků pro rodinu),
- zaměřit se na podporu zaměstnavatelů, kteří poskytují svým zaměstnancům další benefity, jako např. příspěvky na tábory pro děti a tyto benefity daňově zvýhodnit,
- podporovat zřizovatele Základních škol, družin a zájmových zařízení péče o děti k prodloužení provozní doby družin a zájmových zařízení a to jak v ranních, tak i odpoledních hodinách a motivovat je k otevření družiny a zájmových zařízení ve větší míře i o prázdninách a dnech ředitelského volna,
- na celostátní úrovni ve sdělovacích prostředcích a médiích prezentovat informace o rovných příležitostech žen a mužů a s tím související podporu angažovaného otcovství.

ZÁVĚR

Rozhodne-li se žena mít rodinu, dítě a zároveň se nevzdat svého zaměstnání a profesního růstu, musí se snažit obě tyto oblasti – jak svou roli rodinnou, tak profesní – sladovat. Podle mého názoru leží míra úspěchu tohoto sladování v současné české společnosti zejména na zaměstnavateli – zda podporuje a nabízí takové opatření, nástroje a benefity, vedoucí k usnadnění sladování rodinného a profesního života ženy – matky a ženy - zaměstnankyně a dále na manželovi/partnerovi, který zapojením se do prací v domácnosti a péčí o děti přijímá „filozofii“ angažovaného otcovství. Podle výsledků výzkumu praktické části mé bakalářské práce dochází ke zlepšování podmínek pro sladování rodinné a profesní role ženy a to díky výše zmíněným novým možnostem a benefitům zaměstnavatele, většina žen odpovídajících v mém výzkumu může např. využívat práci na částečný pracovní úvazek, stále častěji jsou nabízeny různé úpravy pracovní doby i benefity apod. Manželé/partneři se v naprosté většině podílejí jak na domácích pracích, tak na péči o dítě a přispívají tak k seberealizaci své ženy/partnerky, umožňují ji najít si čas i pro sebe a své záliby. Změny vedoucí ke sladování je potřeba udělat v oblasti péče o děti – např. zvýšit dostupnost služeb zařízení péče o děti do tří let nebo realizovat možnosti hlídání dětí školního věku o prázdninách a dalších dnech, kdy je škola zavřená.

Podle mého názoru je znatelná rostoucí úroveň sladování jak v oblasti pracovní, tak rodinné, problémem zůstává otázka rovných příležitostí žen a mužů a přetrvávání stereotypních vzorců chování ve společnosti. Dosažení např. stejného odměňování žen a mužů, odstranění genderových stereotypů – boj proti ženským a mužským stereotypům nebo dosažení plnohodnotné účasti ženy ve všech oblastech života, ať už politické, sociální nebo občanské a dalších, je stále budoucností. Na druhou stranu můžeme vidět snahu vrcholných představitelů Evropské unie (Evropský pakt pro rovnost žen a mužů, „A roadmap for equality between women and men 2006 – 2010“) i České republiky (prorodinný balíček), kteří těmito aktivitami podporují sladování rodinného a profesního života. Tak jako ve všech oblastech lidského života, ale platí i v oblasti sladování rodinné a profesní role, že nejdůležitějším nástrojem je výchova. Myslím si, že to jak jsou děti vychovány, zda jsou jim (ne)předány mužské a ženské stereotypy chování a dáno povědomí o rovnosti mezi muži a ženami se projeví právě později v dospělosti, kdy se z těchto dětí stanou zaměstnavatelé, politici a manželé.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Monografie:

- [1] HEITLINGEROVÁ, A., TRNKOVÁ, Z. *Životy mladých pražských žen*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. 207 s.
- [2] MOŽNÝ, I. *Moderní rodina: Mýty a skutečnosti*. Slon, 2006. 321 s. ISBN 80-86429-58-X.
- [3] MOŽNÝ, I. *Rodina a společnost*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2006. 311 s. ISBN 80-86429-58-X.
- [4] VODÁKOVÁ, A., VODÁKOVÁ, O. *Rod ženský: kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme* 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 356 s. ISBN 80-86429-18-0.

Internetové zdroje:

- [5] Evropská komise – A Roadmap for equality between women and men 2006-2010 [online]. Luxembourg: 2006. ISBN 92-79-00707-6. [cit. 2009-2-23].
URL: <<http://ec.europa.eu:80/social/main.jsp?catId=418&langId=cs>>.
- [6] Evropská komise – Průběžná zpráva o uskutečňování plánu pro dosažení rovnosti žen a mužů (2006-2010) [online]. [cit. 2009-2-22].
URL: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=422&langId=cs>>.
- [7] Fondy Evropské unie – Opatření 5.1 Sladění rodinného a pracovního života [online]. [cit. 2009-2-1].
URL: <<http://www.strukturalni-fondy.cz/jpd3/opatreni-5-1-sladeni-rodinneho-a-pracovniho-zivota>>.
- [8] Ministerstvo práce a sociálních věcí – Akční plán na podporu rodin s dětmi pro období 2006-2009 [online]. [cit. 2009-3-10].
URL: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/2991/Akcni_plan.pdf>.

- [9] Ministerstvo práce a sociálních věcí - Mezinárodní konference o Rodinné politice 2006 [online]. [cit. 2009-3-16].
URL: http://www.mpsv.cz/files/clanky/5305/Materialy_z_konference_o_rodinne_politice_2006.pdf.
- [10] Ministerstvo práce a sociálních věcí – Národní koncepce rodinné politiky [online]. [cit. 2009-3-16].
URL: http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce_rodina.pdf.
- [11] Ministerstvo práce a sociálních věcí – Prorodinný balíček [online]. [cit. 2009-3-10].
URL: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/5896/19112008.pdf>.
- [12] Ministerstvo práce a sociálních věcí – Rovnost žen a mužů [online]. [cit. 2009-2-21]. URL: <http://www.mpsv.cz/cs/2822>.
- [13] Ministerstvo práce a sociálních věcí – Slučitelnost rodinných a profesních rolí [online]. [cit. 2009-3-6]. URL: <http://www.mpsv.cz/cs/4#sprr>.
- [14] Quo vadis, femina? [online]. Petr Novák – Gimli, 2007. ISBN 978-80-903966-0-9. [cit. 2009-3-15].
URL: <http://www.quovadisfemina.cz/index.php>.
- [15] Zákony ČR onLine – Zákon o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání [online]. [cit. 2009-3-6].
URL: [http://www.e-zakony.cz/seznamy/561-2004-Sb-zakon-o-predskolnim-zakladnim-strednim-vyssim-odbornem-a-jinem-vzdelavani-\(skolsky-zakon\).html](http://www.e-zakony.cz/seznamy/561-2004-Sb-zakon-o-predskolnim-zakladnim-strednim-vyssim-odbornem-a-jinem-vzdelavani-(skolsky-zakon).html).
- [16] Zákony ČR onLine – Zákon o živnostenském podnikání [online]. [cit. 2009-3-6].
URL: [http://www.e-zakony.cz/seznamy/455-1991-Sb-zakon-o-zivnostenskem-podnikani-\(zivnostensky-zakon\).html](http://www.e-zakony.cz/seznamy/455-1991-Sb-zakon-o-zivnostenskem-podnikani-(zivnostensky-zakon).html).

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

EU Evropská unie

SEZNAM OBRÁZKŮ

<i>Obr. 1. Pracovní doba</i>	44
<i>Obr. 2. Pracovní doba II</i>	45
<i>Obr. 3. Úprava pracovní doby – dítě do 15 let</i>	46
<i>Obr. 4. Nástroje sladování</i>	48
<i>Obr. 5. Školení / služební cesty I</i>	49
<i>Obr. 6. Školení / služební cesty II</i>	49
<i>Obr. 7. Jednodenní služební cesty a školení</i>	50
<i>Obr. 8. Školení / služební cesty / práce přesčas</i>	51
<i>Obr. 9. Problémy se zajištěním péče o dítě</i>	51
<i>Obr. 10. Způsoby hlídání dětí</i>	52
<i>Obr. 11. Způsoby odchodu ze školy</i>	53
<i>Obr. 12. Provozní doba družin / zájmových zařízení</i>	54
<i>Obr. 13. Problémy s hlídáním dětí o prázdninách</i>	54
<i>Obr. 14. Způsoby hlídání dítěte</i>	55
<i>Obr. 15. Čas strávený domácími pracemi</i>	57
<i>Obr. 16. Dělbá domácích prací</i>	57
<i>Obr. 17. Způsob rozdělení domácích prací</i>	58
<i>Obr. 18. Péče manžela/partnera o dítě</i>	59
<i>Obr. 19. Podpora manžela/partnera</i>	61

SEZNAM TABULEK

<i>Tab. 1. Harmonogram výzkumu.....</i>	42
---	----

SEZNAM PŘÍLOH

PI Dotazník

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK.

DOTAZNÍK

Tento dotazník je určen cílové skupině ekonomicky aktivních žen, jejichž dítě/děti navštěvují první nebo druhou třídu základní školy.

Vážené slečny, vážené paní,

v souvislosti se zpracováním mé bakalářské práce na téma „Sladění rodinné a pracovní role ženy v české společnosti“, si Vás dovoluji tímto požádat o vyplnění následujícího dotazníku. Veškeré Vámi poskytnuté údaje jsou anonymní a budou použity výhradně ke zpracování této bakalářské práce. Vyplněné dotazníky prosím zašlete co nejdříve zpět na e-mail: mnemcova@centrum.cz., nejpozději však do 31.3.2009.

Děkuji

Michaela Němcová

studentka 3. ročníku Sociální pedagogiky, Univerzity Tomáše Bati

Pokyny pro zpracování dotazníku: V případě vyplňování elektronického dotazníku podtrhněte nebo zvýrazněte tučně vhodnou odpověď, případně doplňte. V případě vyplňování tištěného dotazníku zakroužkujte nebo podtrhněte vhodnou odpověď, případně doplňte.

A) PROFESNÍ ROLE

1. Jaký druh pracovní doby máte v zaměstnání?

- a) Pružnou pracovní dobu
- b) Pevnou pracovní dobu
 - V případě, že máte pevnou pracovní dobu, označte nejvýstižnější výrok, případně doplňte:
 - Pevná pracovní doba mi vyhovuje.
 - Charakter mého zaměstnání neumožňuje pružnou pracovní dobu.
 - Charakter mého zaměstnání umožňuje pružnou pracovní dobu, ale zaměstnavatel ji neposkytuje
 -

2. Máte v zaměstnání možnost úpravy pracovní doby jako zaměstnanec pečující o dítě do 15 let?

- a) Ne
- b) Ano
 - V případě, že ano, využíváte ji? Ano/Ne
 - Pokud ano, z jakého důvodu:
.....

3. Jste v rámci svého zaměstnání vysílána na školení, služební cesty přesahující Vaši běžnou pracovní dobu?

- a) Ne
- b) Ano

- V případě, že ano, označte nejvýstižnější výrok, případně doplňte:
 - Vysílání na školení, služební cesty přesahující mou běžnou pracovní dobu mi vadí, mám problémy s hlídáním dítěte.
 - Vysílání na školení, služební cesty přesahující mou běžnou pracovní dobu mi vadí, ale nemám problémy s hlídáním dítěte.
 - Vysílání na školení, služební cesty přesahující mou běžnou pracovní dobu vítám/nevadí mi, ale mám problémy s hlídáním dítěte.
 - Vysílání na školení, služební cesty přesahující mou běžnou pracovní dobu vítám/nevadí mi, a nemám problémy s hlídáním dítěte.
 -

4. Umožňuje Váš zaměstnavatel práci z domova?

- a) Ano
- b) Ne

5. Umožňuje Váš zaměstnavatel práci na částečný pracovní úvazek?

- a) Ano
- b) Ne

6. Umožňuje Váš zaměstnavatel sdílení pracovního místa (o jedno místo se dělí více zaměstnanců)?

- a) Ano
- b) Ne

7. Umožňuje Váš zaměstnavatel vysílání jen na jednodenní školení, služební cesty?

- a) Ano
- b) Ne

8. Umožňuje Váš zaměstnavatel úpravu pracovní / flexibilní pracovní doby, např. z důvodu dojíždění do zaměstnání, pokud ano, jakým způsobem?

- a) Ano

.....

- b) Ne

9. Umožňuje Váš zaměstnavatel stlačený pracovní týden (rozvržení pracovního úvazku do např. jen 4 pracovních dní)?

- a) Ano
- b) Ne

10. Nabízí Váš zaměstnavatel nějaké další benefity v rámci sladění rodinného a profesního života, např. příměstské tábory pro děti zaměstnanců/kyň, hlídání dětí apod.?

- a) Ano – jaké?

.....

- b) Ne

B) RODINNÁ ROLE

1. Jste v rámci svého zaměstnání vysílána na školení, služební cesty přesahující Vaši běžnou pracovní dobu nebo zůstáváte občas v práci přesčas?

- a) ne
- b) ano

- V případě, že ano, činí Vám problémy, při delším školení, služební cestě, přesčasu, zajistit hlídání dítěte, jeho vyzvednutí ze školy apod.?
 - ano
 - ne
 - občas
- V případě, že trvání školení, služební cesty, přesčasu přesahuje Vaši řádnou pracovní dobu, jakým způsobem řešíte hlídání dítěte?
 - dítě navštěvuje družinu, jiné skupinové zařízení,
 - o dítě se stará manžel / partner,
 - o dítě se starají Vaši rodiče / rodina,
 - o dítě se stará kamarád/ka,
 - o dítě se stará chůva / aupair,
 -

2. Jakým způsobem tráví Vaše dítě čas od ukončení vyučování do vyzvednutí nebo odchodu ze školy?

- a) v družině,
- b) v zájmovém zařízení (kroužky),
- c) dítě vyzvedává pravidelně/občas po vyučování manžel/partner,
- d) dítě vyzvedávají pravidelně/občas po vyučování Vaši rodiče,
- e) dítě po vyučování přichází domů samo,
- f)

3. Navštěvuje-li Vaše dítě družinu, zájmové zařízení, vyhovuje Vám jeho provozní doba?

- a) ano
- b) ne

- V případě, že ne, jakou změnu byste uvítala?
.....
.....

4. Činí Vám problém zajistit hlídání Vašeho dítěte o prázdninách, ve dnech ředitelského volno, kdy je škola zavřená?

- a) ne

- V případě, že ne, jakým způsobem hlídání dítěte řešíte?
 - svou řádnou dovolenou,
 - o děti se stará manžel / partner,
 - o děti se starají Vaši rodiče / rodina,
 - o děti se stará kamarád/ka,
 - o děti se stará chůva / au-pair,
 -

- b) ano/občas

- V případě, že ano/občas, jakým způsobem hlídání dítěte řešíte?
 - svou řádnou dovolenou,
 - o děti se stará manžel / partner,
 - o děti se starají Vaši rodiče / rodina,

- o děti se stará kamarád/ka,
 - o děti se stará chůva / aupair,
 -
 - Jakou možnost řešení tohoto problému byste přivítala?
-

5. Kolik hodin týdně trávíte domácími pracemi?

- a) 0-5 hodin
- b) 6-10 hodin
- c) 11-15 hodin
- d) 16-20 hodin
- e) 21-25 hodin
- f) 25-30 hodin
- g) 30 hodin a více

6. Dělit se manželem/partnerem o vykonávání domácích prací?

- a) ne
 - V případě, že ne, z jakého důvodu, se manžel/partner nepodílí na vykonávání domácích prací?

.....
- b) ano
 - V případě, že ano, jakým způsobem máte domácí práce rozděleny:
 - „půl na půl“,
 - vykonáváte většinu, manžel/partner podle času, možností...
 - většinu vykonává manžel/partner a Vy podle času, možností...
 - máte rozděleny, jaké domácí práce, budete dělat Vy a jaké Váš manžel/partner,
 -

.....

7. Podílí se Váš manžel/partner dostatečně na péči o dítě?

- a) ne
 - V případě, že ne, z jakého důvodu, se manžel/partner nepodílí dostatečně na péči o dítě?

.....
- b) ano
 - V případě, že ano, jakým způsobem:

.....

8. Jste spokojena s tím, jak se manžel/partner podílí na chodu domácnosti, péči o dítě apod.?

- a) ano
- b) ne
 - V případě, že ne, v čem by se měl podle Vás manžel/partner více angažovat, jakou pomoc byste od něj uvítala?

.....

Pokud jste se nemohla k některé z otázek dostatečně vyjádřit, nebo jste některé z otázek neporozuměla, uveďte to prosím na následujících řádcích:

.....
.....
.....
.....

Děkuji Vám za vyplnění dotazníku!