

Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií,  
Katedra sociální politiky a sociální práce



# **Harmonizace rodiny, rodičovství a zaměstnání**

Magisterská diplomová práce

**Zdeňka Císařová**

Vedoucí diplomové práce: **Doc. PhDr. Jiří Winkler, Ph.D.**

Brno 2010

## **Poděkování**

Mé poděkování patří zejména vedoucímu práce Doc. PhDr. Jiřímu Winklerovi, Ph.D. a Mgr. Blance Plasové za odborné vedení, cenné připomínky a trpělivost.

Také bych na tomto místě ráda poděkovala všem blízkým, kteří mi po celou dobu mého studia, i při vypracování závěrečné práce, byli nepostradatelnou oporou.

Děkuji také všem osobám, které mi v roli respondentů pomáhaly ve výzkumném úsilí.

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně s využitím odborné literatury a pramenů uvedených v seznamu použitých zdrojů.

V Náchodě dne 6. 1. 2010

Zdeňka Císařová

# Obsah

<b>Úvod</b>	<b>6</b>
<b>1 Postavení žen a mužů v zaměstnání a na trhu práce</b>	<b>9</b>
1.1 Genderová segmentace trhu práce	9
1.2 Rozdíly v odměňování žen a mužů	12
1.3 Zaměstnanost žen a mužů	15
1.4 Nezaměstnanost žen a mužů	16
1.5 Pracovní neaktivita a podzaměstnanost žen a mužů	18
1.6 Shrnutí	20
<b>2 Rodičovské strategie harmonizace rodiny, rodičovství a zaměstnání v rámci celospolečenského kontextu</b>	<b>21</b>
2.1 Genderová dělba práce a rolí v rodině	21
2.2 Rodičovství a péče o dítě	23
2.3 Rodina, rodičovství a kariéra	26
2.4 Přerušování zaměstnání v důsledku narození dítěte a návrat na trh práce	28
2.5 Proměny reprodukčních strategií	30
2.6 Shrnutí	32
<b>3 Opatření harmonizace rodiny, rodičovství a zaměstnání</b>	<b>34</b>
3.1 Služby péče o děti předškolního věku	34
3.1.1 Jesle	35
3.1.2 Mateřské školy	35
3.1.3 Firemní zařízení	36
3.1.4 Mateřská centra	36
3.1.5 Soukromé služby péče o dítě na komerčním základě	37
3.1.6 Mezigenerační výpomoc	38
3.2 Podpora rodičů na trhu práce a v zaměstnání	39
3.2.1 Pracovně-právní ochrana rodičů	39
3.2.2 Mateřská a rodičovská dovolená	40
3.2.3 Přizpůsobení zaměstnání rodičovským povinnostem	40
3.3 Finanční podpora rodičů a rodin ze strany státu	42
3.3.1 Dávky spojené s mateřstvím, mateřskou a rodičovskou dovolenou	42
3.3.2 Dávky státní sociální podpory	43
3.3.3 Daňová opatření směřující k rodinám	44
3.4 Shrnutí	44
<b>4 Metodika výzkumu</b>	<b>46</b>
4.1 Cíl výzkumu a formulace hlavní výzkumné otázky	46
4.2 Stanovení dílčích výzkumných otázek a jejich operacionalizace	46
4.3 Výzkumná strategie a technika	47
4.4 Výzkumný vzorek	48
4.5 Postup výzkumu a analýzy dat	50
4.6 Možná metodologická omezení	51

<b>5</b>	<b>Výsledky výzkumu</b>	<b>52</b>
5.1	Užívané a preferované strategie vzhledem k postavení na trhu práce a v zaměstnání	52
5.1.1	Strategie ovlivněné genderovou segmentací trhu práce	52
5.1.2	Strategie ovlivněné rozdíly v odměňování žen a mužů	54
5.1.3	Strategie ovlivněné postavením žen a mužů na trhu práce vzhledem k ne/zaměstnanosti	55
5.2	Užívané a preferované strategie vzhledem k pracovnímu a rodinnému uspořádání	57
5.2.1	Genderová dělba práce a rolí v rodině	57
5.2.2	Rodičovství a péče o dítě	59
5.2.3	Kariéra versus rodina	61
5.2.4	Přerušování zaměstnání z důvodu rodičovství	63
5.2.5	Reprodukční plány a strategie	65
5.3	Role harmonizačních opatření a upřednostňované harmonizační politiky	66
5.3.1	Služby péče o děti	66
5.3.2	Podpora rodičů na trhu práce a v zaměstnání	67
5.3.3	Finanční podpora ze strany státu	68
	<b>Závěr</b>	<b>72</b>
	<b>Seznam použitých zdrojů</b>	<b>78</b>
	<b>Anotace</b>	<b>88</b>
	<b>Annotation</b>	<b>89</b>
	<b>Jmenný rejstřík</b>	<b>90</b>
	<b>Věcný rejstřík</b>	<b>92</b>
	<b>Seznam tabulek</b>	<b>94</b>
	<b>Přílohy</b>	<b>95</b>
	Příloha č. 1 - Služby péče o dítě předškolního věku	96
	Příloha č. 2 - Pracovně-právní ochrana rodičů	101
	Příloha č. 3 - Mateřská a rodičovská dovolená	104
	Příloha č. 4 - Přizpůsobení zaměstnání rodičovským povinnostem	106
	Příloha č. 5 - Dávky spojené s mateřstvím, mateřskou a rodičovskou dovolenou	112
	Příloha č. 6 - Dávky státní sociální podpory	115
	Příloha č. 7 - Daňová opatření směřující k rodinám	117
	Příloha č. 8 - Dílčí výzkumné otázky a jejich operacionalizace	119
	Příloha č. 9 - Schéma rozhovoru - ženy	121
	Příloha č. 10 - Schéma rozhovoru - muži	126
	Příloha č. 11 - Základní charakteristiky komunikačních partnerů	131
	<b>Stat'</b>	<b>132</b>

# Úvod

V současné době vyvstává jako vysoce aktuální téma možnost sladování rodinných a pracovních povinností. Důvodem, proč se udržení rovnováhy mezi rodinou a prací stává problémem, je souběh působení vzájemně souvisejících strukturálních a hodnotových změn, které se objevily v (post)moderní společnosti. Dochází ke změnám v ekonomických podmínkách rodin (potřeba dvou příjmů v rodině je nutností), ke změnám na trhu práce (zaměstnanost žen jako nezbytná součást pracovního trhu, rozvoj sektoru služeb, flexibilizace pracovního trhu, proměna vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli), ke změnám tradičně pojímané rodiny (kohabitace bez formálního sňatku, vyšší míra rozvodovosti). Nastávají změny v demografickém chování (nízká porodnost, zvyšování věku prvorodiček), změny v hodnotově-normativním systému, změny životních strategií, založených především na individuálních preferencích. Emancipační procesy umožňují vzestup vzdělanosti žen a podporují rostoucí senzitivitu ke genderovým otázkám.

Všechny tyto změny se promítají do vzájemné vazby mezi rodinou, rodičovstvím a zaměstnáním. Proměny v rodinném chování a proměny na trhu práce jsou ovlivňovány souhrou velmi různorodých faktorů a mechanismů, které navíc působí mnohsměrně. Pod vlivem těchto faktorů volí a používají partneři či manželé, kteří plánují rodinu nebo svou rodinu rozšiřují o další dítě různé strategie, které jim pomohou rodinu, rodičovství a zaměstnání co nejlépe sladit.

Za podstatný prvek, který zasahuje do rozhodování a volby strategií partnerů a manželů při harmonizaci rodiny, rodičovství a zaměstnání, lze považovat opatření veřejné politiky (potažmo vliv sociálního státu a jeho institucionálního rámce). Dle Sirovátky (2006, s. 88) působení veřejné politiky „jednak určitým způsobem filtruje vliv makrosociálních kulturních a strukturálních faktorů, tedy spoluutváří reálné podmínky života rodin a rámec jejich rozhodování. Jednak také napomáhá anebo naopak blokuje realizaci individuálních záměrů (např. reprodukčních a pracovních preferencí členů rodin).“

Vyvstává tedy otázka, jaké jsou individuální a rodinné preference rodičů, jaké strategie harmonizace rodiny, rodičovství a zaměstnání jsou rodiči voleny a zda tyto strategie souvisí s uplatňovanými harmonizačními opatřeními. Poznávací cíl práce lze shrnout do hlavní výzkumné otázky *Jaké strategie používají a preferují rodiče při harmonizaci rodiny, rodičovství a zaměstnání, s přihlédnutím k opatřením, jež mají sladění těchto dvou sfér usnadnit?*

*Používanými strategiemi rodičů* při harmonizaci rodiny, rodičovství a zaměstnání jsou v této práci míněny takové způsoby kombinace pracovního a soukromého života, které vycházejí z volby pro rodiče nejschůdnějšího řešení tohoto problému v rámci společensky daných (kulturních, strukturálních) a rodinných podmínek, na než je třeba se adaptovat.

*Preferovanými strategiemi rodičů* při harmonizaci rodiny, rodičovství a zaměstnání jsou v této práci míněny takové způsoby kombinace pracovního a soukromého života, které vycházejí z preferencí samotných rodičů, bez ohledu na to, jak jsou reálné podmínky (společenské i rodinné) nastaveny. Jsou myšleny takové strategie, které by byly uplatňovány v případě svobodného výběru rodičů - v ideálním případě.

*Za opatření usnadňující sladění rodiny rodičovství a zaměstnání* jsou v této práci považovány služby péče o dítě předškolního věku, podpora rodičů v zaměstnání a finanční podpora rodičů ze strany státu (podrobněji viz. kapitola 3).

Problematikou sladění rodinného a pracovního života, postavením žen a mužů na trhu práce i v zaměstnání, genderovými souvislostmi harmonizace rodiny a zaměstnání, vztahem rodiny, rodičovství, zaměstnání a sociálního státu, stejně jako celospolečenskými dopady, důsledky a příčinami rodinného a pracovního chování se zabývá řada českých<sup>1</sup> i zahraničních<sup>2</sup> autorů. Ve své práci chci prozkoumat používané (a preferované) strategie rodičů při řešení harmonizace rodiny, rodičovství a zaměstnání tak, jak jsou konstruovány a interpretovány samotnými rodiči (muži a ženami). Dále bych chtěla zjistit jakým způsobem do volby strategií rodičů a rodin intervnují harmonizační opatření uplatňovaná (sociálním) státem<sup>3</sup> i zaměstnavateli. Celou práci prostupuje genderové<sup>4</sup> hledisko. Podle Křížkové (2007) jsou totiž genderové procesy nedílnou součástí veškerého makro- i mikro-sociálního dění a proto strategie řešící kombinaci pracovního a soukromého života představují individuální či institucionalizované způsoby řešení genderových nerovností či konfliktů.

Teoretická část práce čerpá ze zákonů, vyhlášek, odborných textů, studií, publikací a záznamů z konferencí. Pro demonstraci zjištění jsou v teoretické části také využívána statistická data získaná z veřejně přístupných zdrojů. V empirické části je pak využito kvalitativní výzkumné strategie, která umožňuje odhalit sociální realitu, jak je prožívána samotnými aktéry.

První kapitola se snaží přiblížit postavení žen a mužů v zaměstnání a na trhu práce v souvislosti s rodinou a rodičovstvím. V této kapitole je nahlíženo na danou problematiku především optikou konkrétních ukazatelů, jakými jsou zaměstnanost, nezaměstnanost, pracovní neaktivita a podzaměstnanost. Tato kapitola se též snaží přiblížit koncept genderové segmentace trhu a s ním spojené nerovnoměrné odměňování žen a mužů. Tento rozbor nám dovolí odpovědět na otázku, jaké podmínky jsou na trhu práce nastaveny pro určité skupiny pracovníků a jak se plnění rodičovských povinností odráží v uplatnění žen a mužů v zaměstnání, resp. jak podmínky na trhu práce a v zaměstnání mohou ovlivňovat různorodost strategií volených ženami a muži v oblasti rodiny a rodičovství.

Druhá kapitola se věnuje rodičovským strategiím harmonizace rodiny a zaměstnání v rámci celospolečenského kontextu. V této kapitole je jasně naznačena různorodost strategií žen a mužů užívaných ve snaze o slučitelnost rodiny, rodičovství a zaměstnání a také rozmanitost příčin k těmto strategiím vedoucím. Tato kapitola se zabývá problematikou jak z hlediska samotných rodičů (jejich schopností, ambicí

---

<sup>1</sup> Například Maříková (2000), Křížková (2006), Hašková (2005), Dudová (2006), Chaloupková (2005), Čermáková (2000), Vohlídalová (2006), Rabušic (2001), Sirovátka (2006), Bartáková (2006), Plasová (2008), Rychtaříková (2004), Uhde (2007), Mareš (2006), Kuchařová (2005), Ettlerová (2007).

<sup>2</sup> Například Dex a Joshi (1999), Badinter (1999), Esping-Andersen (2002), Leitner (2003), Korpi (2000), Hatt (1997), Gornick a Meyers (2003), McDonald (2002), O'Connor (1993), Plantenga a Siegel (2004).

<sup>3</sup> Podle Esping-Andersena (1999) představují rodina, trh práce a sociální stát klíčové prvky moderní společnosti.

<sup>4</sup> Gender označuje kulturně vytvořené rozdíly mezi muži a ženami. Kultura a společnost působí rozdílně na muže a ženy, což vede k sociálně konstruovaným rozdílům v jejich chování, očekávání či postojích.

a preferencí), tak z hlediska genderových a stereotypních očekávání a snaží se problematiku zasadit do širších společenských dimenzí. Je zde přiblížen koncept genderové dělby práce a rolí v rodině, jsou rozebrány osobní preference a hodnoty v oblasti rodinného a pracovního života a je naznačen současný vývoj rodičovství s přihlédnutím k významným ekonomickým a společenským faktorům.

Třetí kapitola se věnuje analýze konkrétních opatření, která jsou v rámci harmonizace rodiny, rodičovství a zaměstnání v České republice uplatňována. Jedná se především o opatření spojená se službami péče o děti v předškolním věku, opatření na podporu rodičů v zaměstnání a finanční opatření ze strany státu podporující rodiče a rodiny s dětmi. Institucionální rámec (jak bylo již uvedeno výše) významnou měrou vymezuje varianty, kterých je možno využít ve snaze o sladění pracovního a rodinného života a ovlivňuje tak do určité míry volby rodičů, jak ve vztahu k rodině a rodičovství, tak ve vztahu k zaměstnání a trhu práce.

Čtvrtá kapitola se věnuje metodologickému ukotvení výzkumu. Součástí této kapitoly je určení cíle výzkumu a formulace hlavní výzkumné otázky, stanovení dílčích výzkumných otázek a jejich operacionalizace, upřesnění výzkumné strategie a techniky. Dále je přiblížena konstrukce výzkumného vzorku, je stanoven postup výzkumu a analýzy získaných dat. Závěr kapitoly se pokouší upozornit na možná metodologická omezení a nedostatky, které mohou při samotném výzkumu a potažmo i ve výsledcích výzkumného šetření sehrát významnou roli.

Pátá kapitola práce se snaží přiblížit výsledky výzkumného šetření, provedeného mezi rodiči dětí předškolního věku, na téma harmonizace rodiny, rodičovství a zaměstnání.

Hlavním účelem této práce je prozkoumat používané (a preferované) strategie rodičů při harmonizaci rodiny, rodičovství a zaměstnání s přihlédnutím k opatřením, jež mají slučitelnost těchto oblastí usnadnit, dále naznačit podstatné vazby mezi rodinou, rodičovstvím a zaměstnáním, upozornit na širokou paletu příčin a důsledků souvisejících s oběma oblastmi jak pro rodiče, pracovníky, ženy, muže, zaměstnavatele, stát, tak i celou společnost a vyzdvihnout důležitost rozmanitosti intervencí směřovaných ve prospěch lepší slučitelnosti rodinného i pracovního života.



# 1 Postavení žen a mužů v zaměstnání a na trhu práce

Zaměstnání je zařazeno hned za hodnotu rodiny na druhé místo žebříčku životních hodnot české populace. Zaměstnání je pro ženy, i přes stereotypní představy o ženském poslání v domácnosti, podobně důležitou životní součástí jako pro muže<sup>5</sup>. Ženy jsou přitom vedeny stejnými důvody, proč pracovat, jako muži. Mezi tyto důvody patří zejména finanční zajištění, vylepšení rodinného rozpočtu, nezávislost, zabezpečení pro nemoc a stáří, obliba zaměstnání a sociální kontakt s lidmi (Křížková, Hašková, 2003).

Česká republika, kvůli opatřením ve své historii<sup>6</sup>, patří k zemím s dlouhodobě vysokou mírou zaměstnanosti žen. V průběhu transformace české společnosti v 90. letech, začaly ženy, více než muži, pociťovat negativní dopady této proměny, což se odrazilo zejména v poklesu jejich zaměstnanosti<sup>7</sup>. V polovině 90. let se pak začal zvětšovat i rozdíl v nezaměstnanosti mužů a žen. Vedle vzrůstající nejistoty zaměstnání měly ženy také nižší pracovní ohodnocení (Křížková, Vohlídalová, 2008). Relativně špatné možnosti kombinace pracovního a rodinného života způsobují, že mateřství má i v současné době negativní dopad na konkurenceschopnost žen na pracovním trhu.

Obecně jsou za nejvíce znevýhodněné považovány ženy s dětmi v předškolním věku, ženy staršího věku, ženy po mateřské dovolené, lidé s nízkým vzděláním, lidé zdravotně handicapovaní a ženy samoživitelky (Křížková, Hašková, 2003). Za hlavní důvody nižší úspěšnosti žen na trhu práce jsou považovány mateřské povinnosti (těhotenství, péče o malé děti, rodinná zátěž), obecná preference mužů ve vedoucích pozicích, současné nastavení pracovní sféry a zaměstnavatelské politiky a fakt, že v práci dominují muži (MPSV, 2004).

## 1.1 Genderová segmentace trhu práce

Segmentace trhu práce je podstatným aspektem participace žen na trhu práce. Dle segmentačních teorií není trh práce chápán jako jednotný, nýbrž rozdělený do několika relativně autonomních segmentů, s nimiž se pojí určité pracovní podmínky. Ať už v důsledku různých charakteristik pracovních sil, hodnoty lidského či sociálního kapitálu, nebo historické podmíněnosti, ženy obývají jiné segmenty pracovního trhu než muži.

---

<sup>5</sup> Zaměstnání je velmi nebo spíše důležité v životě 86% mužů a 84 % žen (Křížková, Hašková, 2003).

<sup>6</sup> Po druhé světové válce byl důraz položen na ekonomický rozvoj země a byla zavedena všeobecná pracovní povinnost. Současně docházelo k propagaci vize o emancipované ženě, která je osvobozena od svých rodinných povinností a může se věnovat placenému zaměstnání, v zájmu prosazení modelu dvouprůmové rodiny (Hašková, 2007).

<sup>7</sup> Ke snížení zaměstnanosti docházelo především formou nucených odchodů do předčasného důchodu a prodloužením doby pobírání rodičovského příspěvku na 4 roky.

Teorie duálního trhu například rozlišuje mezi trhem primárním<sup>8</sup> a sekundárním. Podle Mareše (1998) jsou v tomto ohledu ženy (společně s dalšími znevýhodněnými skupinami pracovníků<sup>9</sup>) situovány na trhu sekundárním, který je charakteristický pracovními místy s nižší prestiží, menší stabilitou a nižší mzdovou úrovní. Na tomto trhu je málo pravděpodobný profesionální růst, neboť pracovní kariéra je většinou přerušována obdobími nezaměstnanosti. Zařazení žen na sekundárním trhu práce je legitimizováno samozřejmým úsudkem na přerušovaný vývoj kariéry z důvodu nutnosti zajištění péče o děti a o rodinu (Křížková, 2002).

Dalším způsobem segmentace trhu práce je jeho rozčlenění podle genderu a genderových stereotypů<sup>10</sup> (Křížková, 2003, Dudová, Křížková, Fischlová, 2006, Bartáková, 2006, Hatt, 1997) ve směru horizontálním a vertikálním.

### ***Horizontální genderová segmentace***

Tento typ segmentace se projevuje v rozdílné koncentraci žen a mužů v různých ekonomických sektorech, povoláních (profesích) a také v odvětvích národního hospodářství. Ženy jsou tak soustředěny do typicky ženských profesí a odvětví<sup>11</sup>, většinou za méně výhodných podmínek. Vyšší koncentrace žen v určité profesi bývá často spojena s poklesem její prestiže a s ústupem mužů do jiných odvětví pracovního trhu.

Z hlediska charakteristik pracovní síly, genderová profesní segregace klesá mezi mladšími a vzdělanějšími skupinami (mají lepší předpoklady pro umístění v různorodých zaměstnáních) a pracovníky bez rodinných povinností, zatímco pracovníci starší, méně vzdělaní či pracovníci s dětmi zůstávají na pracovním trhu profesně více segregováni (OECD, 2002).

Ženy, především ženy s dětmi, podléhají na trhu práce větší segregaci zřejmě i z toho důvodu, že v rámci sladění pracovních a rodinných povinností, volí taková zaměstnání, která jsou pro ně časově i místně dostupná i za cenu horšího finančního ohodnocení (Maříková, 2002). Tato zaměstnání jsou pak společně s prací v rámci částečných úvazků, která je využívána především ženami s dětmi, silně feminizována. Dle Hattové (1997) však volby těchto oborů nesou nevýhody právě ve smyslu obecně nižší prestiže oboru, celkově nižšího platového ohodnocení a nižších šancí na pracovní postup.

---

<sup>8</sup> Pracovní příležitosti na primárním trhu práce jsou výhodnější, s vyšší prestiží, poskytující dobré možnosti profesního růstu a zajišťující lepší pracovní podmínky. Práce je relativně dobře placená a stabilní s vyšším bezpečím před propuštěním (Mareš, 1998).

<sup>9</sup> Za znevýhodněné skupiny na trhu práce lze považovat skupiny pracovníků uvedené v § 33 zákona o zaměstnanosti (Zákon, 2004a).

<sup>10</sup> V rámci genderových stereotypů jsou pevně zakořeněny normativní představy o rozdílné povaze žen a mužů a také o jejich zcela odlišných společenských rolích (muž jako „živitel rodiny“ a žena jako „pečovatelka a opatrovnice rodinného krbu“), které vykazují muže spíše do oblasti veřejné a ženy do oblasti soukromé (Dudová, Křížková, Fischlová, 2006).

<sup>11</sup> Tento problém je často označován jako pojem „skleněná zeď“.

**Tabulka 1.1 Zaměstnanost v národním hospodářství (v tis. osob) podle klasifikace zaměstnání ve 3. čtvrtletí roku 2008**

Klasifikace zaměstnání	Třída	Ženy	Muži	Celkem
Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	1	93,9	240,3	334,2
Vědeckí a odborní duševní pracovníci	2	288,8	267,9	556,7
Techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci (včetně příbuzných oborů)	3	606,5	530,7	1 137,2
Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	4	261,4	94,6	355,9
Provozní pracovníci ve službách a obchodě	5	376,9	199,9	576,8
Kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesnictví (včetně příbuzných oborů)	6	26,7	40,5	67,2
Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři	7	104,0	835,0	939,0
Obsluha strojů a zařízení	8	176,4	499,4	675,8
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	9	203,7	151,0	354,7
Příslušníci armády	0	0,8	15,9	16,7
Nezjištěno	--	--	--	--
<b>Celkem</b>	--	2 139,3	2 875,5	5 014,8

Zdroj: ČSÚ, 2008c, Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil za 3. čtvrtletí 2008.

Na základě informací z tabulky č. 1.1 lze tvrdit, že muži mají nejsilnější zastoupení jako příslušníci armády (tvoří 95 % pracujících v oboru), dále najdeme muže v silnějším zastoupení zejména mezi řemeslníky a kvalifikovanými výrobci, zpracovateli a opraváři (89 %), obsluhou strojů a zařízení (74 %). Ženy se nacházejí nejčastěji mezi nižšími administrativními pracovníky (73 % zaměstnaných v oboru) a mezi provozními pracovníky ve službách a v obchodě (65 % zaměstnaných v oboru). Jako genderově nejvyrovnanější se jeví kategorie vědeckých a odborných duševních pracovníků v které je zastoupeno 52 % žen a 48 % mužů.

Z hlediska charakteristického rozložení mužů a žen podle vykonávané profese můžeme také stanovit „typicky mužské“ a „typicky ženské“ profese. U žen převládá pracovní uplatnění jako technické, zdravotnické a pedagogické pracovnice (28 % všech zaměstnaných žen oproti 18 % zaměstnaných mužů). I v tomto oboru však dle Křížkové (2002) dosahují na vedoucí pozice častěji muži než ženy. Muži naopak nacházejí nejčastěji pracovní uplatnění jako řemeslníci, kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé a opraváři (29 % všech zaměstnaných mužů oproti 5 % všech zaměstnaných žen).

### **Vertikální genderová segmentace**

Tento typ segmentace se projevuje jako nižší tarifní zařazení žen v rámci stejné profese oproti mužům a malý podíl žen ve vedoucích pozicích. Nižší podíl žen na řídicích pozicích<sup>12</sup> je dán jednak celkovým uspořádáním pracovního trhu, který je lépe nastaven pro osoby bezdětné a primárně se věnující pracovní sféře, a jednak stereotypním přístupem organizací vůči ženám, což se projevuje v několika rovinách. Ženám je nabízeno méně možností postupu, automaticky se od nich očekává, že odejdou na mateřskou dovolenou, proto se s nimi předem „nepočítá“, ženy musí prokázat větší

<sup>12</sup> Pokud se na základě tabulky č. 2.1 podíváme blíže na český trh práce zjistíme, že pouhých 28 % žen zastává práci v pozici zákonodárce, vedoucího či řídicího pracovníka, což jsou pouhá 4% zaměstnaných žen oproti téměř 8,5 % zaměstnaných mužů.

výkon než muži, některá místa jsou v určitých organizacích neoficiálně rezervována mužům<sup>13</sup>. Malého podílu v řídicích pozicích dosahují ženy také z důvodu obtížnosti sladit péči o rodinu s úspěšnou manažerskou kariérou, která je velmi časově náročná (Dudová, Křížková, Fischlová, 2006).

Z výzkumů (Křížková, Hašková, 2003) vyplývá, že právě v příležitostech postupu v zaměstnání je spatřována největší nerovnost mezi ženami a muži. Téměř 60 % mužů a žen se totiž domnívá, že muži mají v tomto ohledu daleko větší možnosti.

Ženy nacházejí manažerské uplatnění ve větších podnicích spíše na nižším stupni řízení, a to v rámci menších provozních, výrobních či organizačních celků těchto podniků. Z hlediska oborů je pak patrně silnější zastoupení žen-manažerek v odvětvích, která jsou typická vyšší ženskou zaměstnaností. V porovnání s muži je věk žen - manažerek koncentrován spíše do dvou věkových etap - 30 až 34 let (12,5 % všech řídicích pracovníků) a 45 až 54 let (35,4 %)<sup>14</sup>, zatímco věk mužů je rozložen více kontinuálně od 30 let výše (Krause, 2005).

Je také namístě zde zmínit určitou genderovou segmentaci ve vzdělání a ve volbě profese, která je také výrazným znevýhodňujícím faktorem. Volba kvalifikace je rozhodující pro volbu povolání a status daného povolání předurčuje, jak se bude profesní kariéra formovat. Jistá povolání totiž mají větší potenciál kariéerního postupu než jiná (Valentová, 2005).

Genderová teorie segmentace pracovního trhu vidí jako primární příčinu přetrvávání genderových stereotypů. Ke změně na trhu práce může proto dojít jedině v případě, že dojde k přehodnocení rolí žen a mužů také v oblasti soukromé. Krokem správným směrem by mohlo být důraznější uplatňování politiky rovných příležitostí, zvyšování povědomí společnosti o genderových stereotypech a jejich postupné vytlačování. Pokud bude péče o rodinu a děti stále ve větší míře věcí žen, nemůže dojít ani v pracovní oblasti k uspokojivým výsledkům.

## 1.2 Rozdíly v odměňování žen a mužů

Segmentace trhu práce otevírá problematiku nerovnosti na trhu práce. Pracovní podmínky žen na českém trhu práce, ani vzhledem k opatřením rovných příležitostí, nedosahují úrovně podmínek mužů. Nejvýrazněji se tyto nerovnosti projevují v příjmových rozdílech, i přes snahu tuto mzdovou diskriminaci právně ošetřit<sup>15</sup>.

Mzdové podmínky jsou jedním z podstatných faktorů, na jehož základě ženy činí volbu mezi zaměstnáním a rodinou. Výše platu ženy a jejího partnera do značné míry ovlivňuje rozhodování o tom, kdo nastoupí na rodičovskou dovolenou a jak dlouho na této dovolené setrvá.

Platové znevýhodnění žen oproti mužům je do značné míry předurčeno silnou genderovou segmentací trhu z hlediska horizontálního i vertikálního (Fischlová, 2002, Bartáková, 2006). Segregace žen do určitých povolání a odvětví dle Hattové (1997) způsobuje převis nabídky ženské pracovní síly před poptávkou v těchto feminizovaných povoláních, což je důvodem ke snížení mezd.

---

<sup>13</sup> V této souvislosti se používá termín „skleněný strop“ jako bariéra znesnadňující ženám vyšší postup.

<sup>14</sup> Ženy totiž vzhledem ke svému specifickému životnímu cyklu (založení rodiny, narození dítěte a péče o něj a rodinu) mají největší možnost sladit rodinný a profesní život řídicího pracovníka spíše ve vyšším středním věku.

<sup>15</sup> Ustanovení § 16 i § 110 zákoníku práce (Zákon, 2006b) upravují stejnou mzdu, plat nebo odměnu z dohody za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

**Tabulka 1.2 Distribuce hrubých měsíčních mezd (v Kč) zaměstnanců podle hlavních tříd klasifikace zaměstnání (KZAM) a podle pohlaví v roce 2007**

Klasifikace zaměstnání	Třída	Ženy	Muži	Podíl mezd žen vůči mzdám mužů (%)	Průměrná mzda
Zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci	1	35 692	55 972	63,8	49 570
Vědečtí a odborní duševní pracovníci	2	28 227	38 908	72,5	33 219
Techničtí, zdravotničtí a pedagogičtí pracovníci (včetně příbuzných oborů)	3	23 257	30 920	75,2	26 928
Nižší administrativní pracovníci (úředníci)	4	18 602	23 029	80,8	19 816
Provozní pracovníci ve službách a obchodě	5	13 909	18 100	76,8	15 497
Kvalifikovaní dělníci v zemědělství a lesnictví (včetně příbuzných oborů)	6	15 622	18 033	86,6	16 875
Řemeslníci a kvalifikovaní výrobci, zpracovatelé, opraváři	7	14 956	21 571	69,3	20 391
Obsluha strojů a zařízení	8	16 272	21 468	75,8	20 021
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	9	12 341	15 608	79,1	13 797
Příslušníci armády	0	22 899	24 995	91,6	24 779
<b>Průměrná mzda</b>	--	20 684	27 489	75,2	24 604

Zdroj: ČSÚ, 2008d, Struktura mezd zaměstnanců v roce 2007, vlastní výpočty.

Z tabulky č. 1.2 je patrné, že ženy na stejné pozici dostávají prokazatelně nižší mzdu než jejich kolegové mužského pohlaví. Tento rozdíl činí 8,4 - 36,2 %, přičemž nejmarkantnější je mzdový rozdíl právě na nejvyšších pozicích mezi zákonodárci, vedoucími a řídicími pracovníky, kde plat žen dosahuje pouze necelých 64 % platu mužů. Z této skutečnosti lze odvodit, že pokud jsou ženy na vedoucích pozicích (kde je obecně 2,6krát více mužů než žen (ČSÚ, 2008c), umísťují se v řídicích funkcích s menší odpovědností (a proto mají nižší platy) nebo jsou silně platově znevýhodňovány.

Tato nerovnost však může být způsobena porovnáváním průměrných výdělků mužů a žen sice v rámci jednotlivých typů zaměstnání, ale bez ohledu na vykonávanou práci. Rozdíl mezi pracovními příjmy mužů a žen je také do značné míry ovlivněn celou řadou dalších faktorů, jakými jsou odpracovaná doba, druh a délka úvazku, počet přesčasových hodin, složitost a namáhavost práce, odpovědnost (Fischlová, 2002, MPSV, 2004).

Důležitým faktorem v diferenciaci platů mužů a žen je vzdělání - viz. tabulka 1.3. Faktor vzdělání se více projevuje u mužů než u žen (muži s VŠ dosahují 2,6násobně vyšších příjmů než muži se ZŠ, ženy s VŠ dosahují pouze 2,3násobek příjmů žen se ZŠ). Rozdíly mezi jednotlivými pohlavími se prohlubují zejména u osob s vyšším odborným, bakalářským a vysokoškolským vzděláním. Největší diference ve mzdách lze sledovat u vysokoškolaček, jejichž průměrná hrubá měsíční mzda dosahovala pouze necelých 69 % platu jejich mužských protějšků). Druhou nejpostiženější skupinou jsou ženy se středním vzděláním bez maturity (mzdy ve výši necelých 72 % mužů se stejným vzděláním).

**Tabulka 1.3 Distribuce hrubých měsíčních mezd (v Kč) zaměstnanců podle vzdělání a pohlaví v roce 2007**

Vzdělání zaměstnanců	Ženy	Muži	Podíl mezd žen vůči mzdám mužů (%)	Průměrná mzda
Základní a nedokončené	14 258	18 544	76,9	16 077
Střední bez maturity	15 210	21 233	71,6	19 324
Střední s maturitou	21 984	28 417	77,3	25 118
Vyšší odborné a bakalářské	24 575	33 084	74,3	28 327
Vysokoškolské	33 270	48 343	68,8	42 472
Neuvedeno	19 920	24 849	80,2	22 449
<b>Celkem</b>	<b>20 684</b>	<b>27 489</b>	<b>75,2</b>	<b>24 604</b>

Zdroj: ČSÚ, 2008d, Struktura mezd zaměstnanců v roce 2007, vlastní výpočty.

Rozhodně zajímavým pohledem na diferenciaci mezd mezi jednotlivými pohlavími je rozdílnost výše mezd podle věku.

**Tabulka 1.4 Distribuce hrubých měsíčních mezd (v Kč) zaměstnanců podle věku a pohlaví v roce 2007**

Věkové rozpětí zaměstnance	Ženy	Muži	Podíl mezd žen vůči mzdám mužů (%)	Průměrná mzda
do 19 let	13 076	14 995	87,2	14 354
20 - 24 let	16 374	18 705	87,5	17 772
25 - 29 let	21 596	24 249	89,1	23 203
30 - 34 let	21 691	28 952	74,9	26 315
35 - 39 let	20 549	31 013	66,3	26 455
40 - 44 let	21 041	30 882	68,1	26 185
45 - 49 let	20 896	29 221	71,4	25 157
50 - 54 let	20 381	27 468	74,2	23 990
55 - 59 let	20 947	26 219	79,9	24 078
60 - 64 let	22 684	27 530	82,4	26 467
65 a více let	18 066	26 111	69,2	23 917
<b>Celkem</b>	<b>20 684</b>	<b>27 489</b>	<b>75,2</b>	<b>24 604</b>

Zdroj: ČSÚ, 2008d, Struktura mezd zaměstnanců v roce 2007, vlastní výpočty.

Z předcházejících údajů lze odvodit, že nejmenší diferenciaci mezd mezi muži a ženami je v období do 29 let věku, přičemž vůbec nejmenší rozdíl ve výši mezd je mezi zaměstnanci ve věku 25 -29 let, kdy jsou ženy oceněny 89 % mzdy mužů. Zlom nastává v období mezi 30-34 rokem, kdy začínají být ženy oceňovány výrazně hůře (dostávají 74 % mzdy mužů). V tomto období zřejmě začínají ženy přesouvat větší pozornost ke svým rodinným povinnostem. Nejhorší platové postavení, mají ženy ve věku 35 až 44 let. Dá se předpokládat, že v tomto věku se ženy často vracejí po rodičovské dovolené (i několikanásobné) a snaží se znovu upevnit svoji pozici na trhu práce, zároveň však stále ještě pečují o nezletilé děti. Roli zde může hrát i fakt, že mzdy mužů naopak v tomto věkovém rozmezí dosahují svého vrcholu (vzhledem k pravděpodobnému vyvrcholení kariéry). Mzdy žen dosahují vrcholu až ke sklonku kariéry, kdy již není nutné uskutečňovat péči o rodinu v tak vysoké míře. Průměrné platy žen jsou však v rámci celého životního cyklu oproti mužům nižší.

## 1.3 Zaměstnanost žen a mužů

Podmínky panující na trhu práce, jak pro ženy příznivé tak nepříznivé, se samozřejmě projevují i v ukazatelích vypovídajících o zaměstnanosti žen a mužů. Na druhé straně je však třeba vzít v úvahu i individuální volby a preference jednotlivců, které pak tyto ukazatele také značně ovlivňují.

Ve 3. čtvrtletí roku 2008 tvořily ženy téměř 43 % všech zaměstnaných osob. V porovnání se stejným obdobím minulého roku činil v relativním vyjádření nárůst počtu osob s jediným nebo hlavním zaměstnáním 1,5 % (ČSÚ, 2008c).

Tabulka 1.5 Míra zaměstnanosti<sup>16</sup> podle pohlaví ve 3. čtvrtletí 2008

Věkové rozmezí obyvatelstva	Ženy	Muži	Rozdíl mezi muži a ženami	Celkem
15 - 19 let	5,0	6,7	1,7	5,9
20 - 24 let	41,3	56,5	15,2	49,1
25 - 29 let	63,3	87,4	24,1	75,7
30 - 34 let	60,4	94,2	33,8	77,7
35 - 39 let	75,7	95,7	20,0	86,0
40 - 44 let	87,8	94,4	6,6	91,1
45 - 49 let	87,3	91,7	4,4	89,5
50 - 54 let	83,8	90,0	6,2	86,9
55 - 59 let	52,7	82,3	29,6	67,1
60 - 64 let	13,9	39,7	25,8	26,1
65 a více let	2,6	7,0	4,4	4,4
<b>Celkem</b>	<b>46,5</b>	<b>66,0</b>	<b>19,5</b>	<b>56,0</b>

Zdroj: ČSÚ, 2008c, Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil za 3. čtvrtletí 2008.

Míra zaměstnanosti<sup>17</sup> žen, jak můžeme vypočítat z tabulky č. 1.5, ve 3. čtvrtletí 2008 dosahovala 46,5 %. V porovnání s mírou zaměstnanosti mužů je patrný dosti velký rozdíl, a to o 19,5 %. Tyto výsledky mohou naznačovat nerovné podmínky žen a mužů na trhu práce, může se však také zčásti jednat o dobrovolnou volbu pracovní neaktivity žen.

Nejnižší míra zaměstnanosti žen je v období zahajování a ukončování kariéry (značně nižší než u mužů). Na počátku kariéry lze očekávat možné přerušení z důvodu péče o rodinu<sup>18</sup>, na konci pracovní aktivity ženy nastupují do důchodu dříve než muži. U mužů lze vysledovat největší míru zaměstnanosti mezi 35. - 39. rokem. Největší rozdíly míry zaměstnanosti mezi muži a ženami, jsou ve věkové skupině 30 - 34 let. V tomto věkovém rozmezí zřejmě u žen nastupuje další období péče o dítě<sup>19</sup> a tudíž většina žen opouští trh práce a nastupuje rodičovskou dovolenou. Míra zaměstnanosti žen vrcholí až po tomto údobí, a to mezi 40. - 44. rokem.

<sup>16</sup> Míra zaměstnanosti vyjadřuje podíl počtu zaměstnaných na počtu všech osob 15letých a starších (ČSÚ, 2008c).

<sup>17</sup> Na zasedáních Evropské rady v Lisabonu v roce 2000 a ve Stockholmu v roce 2001 byly stanoveny konkrétní cíle pro míru zaměstnanosti v zemích EU do roku 2010. Celková míra zaměstnanosti by měla dosáhnout alespoň 70 %, míra zaměstnanosti žen nejméně 60 % a míra zaměstnanosti starších osob ve věku 55-64 let alespoň 50 % (ČSÚ, 2008c).

<sup>18</sup> Toto přerušení může být vzhledem k možnosti čerpání rodičovského příspěvku až čtyřleté. Pokud dojde vzápětí k narození dalšího potomka, může být pracovní kariéra přerušena i na delší dobu.

<sup>19</sup> Vzhledem ke stále častějšímu trendu odkládání porodů, může jít o období prvního přerušení kariéry z důvodu rodičovské dovolené.

Data odpovídají tvrzení Sirovátky, Bartákové (2008), že se v ČR ustálil model „přerušované kariéry“ žen, jenž se vyznačuje kombinací relativně vysoké míry participace žen na trhu práce obecně s nízkou mírou jejich zaměstnanosti v době, kdy vychovávají děti ve věku do 3 či 4 let věku.<sup>20</sup>

Diferenciace genderových rozdílů v míře zaměstnanosti podle věkových kategorií nesouvisí jen se samotným faktorem věku, do míry zaměstnanosti se promítá i přítomnost dětí v rodině, která především pro ženy znamená problémy v uplatnění na trhu práce. Následující tabulka proto rozkrývá rozdíly v míře zaměstnanosti žen a mužů v závislosti na počtu dětí.

**Tabulka 1.6 Míra zaměstnanosti podle pohlaví v závislosti na počtu dětí<sup>21</sup> v roce 2006**

Počet nezletilých dětí	Ženy 20 - 49 let	Muži 20 - 49 let
1 dítě	33,4	93,3
2 děti	36,7	95,0
3 děti a více	30,1	84,6

Zdroj: ČSÚ, 2009, Zaostřeno na ženy a muže 2008.

Z tabulky č. 1.6 lze vypočítat, že narození dítěte se odráží ve strmém poklesu míry zaměstnanosti žen<sup>22</sup> a zároveň v nárůstu míry zaměstnanosti mužů. Tato zjištění ukazují na relativně tradiční přístup k rozdělení rolí mezi muži a ženami, kdy žena převážně pečuje o děti a domácnost a muž, jako hlavní živitel rodiny vykonává výdělečnou činnost (Matějková, Palonciová, 2004). Nejvyšší míra zaměstnanosti se projevuje u obou pohlaví při přítomnosti dvou dětí v rodině. Rozdíly v míře zaměstnanosti mezi muži a ženami se s narůstajícím počtem dětí v rodině snižují (rozdíl v míře zaměstnanosti u 1 dítě je 59,9 procentního bodu u 3 dětí a více pak 54,5 procentního bodu).

Podle OECD (2002) rodičovství ovlivňuje jak ženskou, tak i mužskou pracovní sílu, avšak s rozdílným výsledkem. Muži s dětmi, ve srovnání s muži bez dětí, vykazují kontinuálnější pracovní trajektorie zpravidla na plný pracovní úvazek a pokud mají alespoň jedno malé dítě do 6 let, mají zpravidla vyšší míru zaměstnanosti než ostatní muži.

## 1.4 Nezaměstnanost žen a mužů

Situace žen na trhu práce se v posledních desetiletích hodně změnila, avšak znevýhodnění oproti mužům v přístupu k zaměstnání nadále trvá. Ženy jsou ve větší míře postihovány méně stabilním zaměstnáním, zaměstnáním s nižší kvalitou, vyšším rizikem nezaměstnanosti a rizikem ekonomické neaktivity (Kulhavý, Sirovátka, 2006).

Ve 3. čtvrtletí roku 2008 tvořily ženy téměř 58 % všech nezaměstnaných osob, přičemž počet nezaměstnaných mužů je stále nižší než počet nezaměstnaných žen. V daném čtvrtletí se nezaměstnanost snížila ve všech skupinách produktivního věku, nejvíce však ve věkové skupině 25-29 let, 40-44 let a 50-54 let (ČSÚ, 2008c).

<sup>20</sup> Jedná se o tzv. child employment gap - mezeru zaměstnanosti v důsledku péče o dítě.

<sup>21</sup> Věk nejmladšího dítěte - do 6 let.

<sup>22</sup> Možným vysvětlením strmého poklesu zaměstnanosti žen je zřejmě využívání mateřské a rodičovské dovolené s přihlédnutím k relativně nízké dostupnosti zařízení péče o děti předškolního věku.



**Tabulka 1.7 Míra nezaměstnanosti<sup>23</sup> mužů a žen v 3. čtvrtletí 2008**

Věkové rozmezí pracovní síly	Ženy	Muži	Rozdíl mezi muži a ženami	Celkem
15 - 19 let	29,7	23,2	6,5	26,0
20 - 24 let	8,5	7,9	0,6	8,1
25 - 29 let	5,0	3,4	1,6	4,1
30 - 34 let	7,6	2,6	5,0	4,6
35 - 39 let	5,5	2,2	3,3	3,6
40 - 44 let	3,5	2,2	1,3	2,8
45 - 49 let	5,4	2,8	2,6	4,1
50 - 54 let	4,8	2,7	2,1	3,7
55 - 59 let	4,9	3,5	1,4	4,1
60 - 64 let	2,6	1,8	0,8	2,0
65 a více let	0,7	0,9	-0,2	4,4
<b>Celkem</b>	5,6	3,3	2,3	4,3

Zdroj: ČSÚ, 2008c, Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil za 3. čtvrtletí 2008.

Jak ukazuje tabulka, míra nezaměstnanosti žen je o 2,3 procentního bodu vyšší než nezaměstnanost mužů. Vyšší míra nezaměstnanosti žen oproti mužům je v postatě spojena s celým jejich životním cyklem, mimo věk nad 65 let. Vysoká míra nezaměstnanosti v nejmladší věkové kategorii je u obou pohlaví zřejmě způsobena hledáním prvního zaměstnání. Zatímco u mužů začíná ve věku mezi 20. - 24. rokem míra nezaměstnanosti rapidně klesat, míra nezaměstnanosti žen je oproti mužům nadále vyšší a ve věkovém údobí mezi 30 - 34 lety výrazně stoupá (míra nezaměstnanosti žen oproti mužům je o 0,5 procentních bodů vyšší). Jedná se zřejmě o období, ve kterém se žena, která plnila své mateřské povinnosti, snaží znovu umístit na trhu práce, ale bezúspěšně. Saxonberg a Sirovátko (2004, cit. in Bartáková, 2005) uvádějí, že relativně dlouhá rodičovská dovolená, neboli dlouhodobé setrvávání s malým dítětem v domácnosti, přináší dnes českým ženám právě větší riziko nezaměstnanosti.

Pomocí ukazatele míry nezaměstnanosti se nyní pokusíme porovnat, jaký vliv má potřeba péče o nezletilé děti na pozici žen a mužů na trhu práce.

**Tabulka 1.8 Míra nezaměstnanosti v závislosti na počtu dětí mladších 14 let ve 4. čtvrtletí 2005**

Počet nezletilých dětí	Ženy 20 - 49 let	Muži 20 - 49 let
1 dítě	12,0	3,4
2 děti	11,4	3,6
3 děti a více	26,4	10,1

Zdroj: ČSÚ 2009, Zaostřeno na ženy a muže 2008.

Údaje v tabulce č. 1.8 dokládají, že míra nezaměstnanosti žen pečujících o jedno dítě je oproti mužům více než 3,5krát vyšší. V případě péče o dvě děti se rozdíl v míře nezaměstnanosti z pohledu genderu nepatrně snižuje. U mužů se 2 dětmi lze vysledovat mírné snížení míry nezaměstnanosti - to lze vysvětlit větší ekonomickou motivací k zajištění zvýšených potřeb rodiny, náročnější péče o početnější rodinu se mužů tedy pravděpodobně markantněji nedotýká. Nejvyšší míra nezaměstnanosti rodičů je zaznamenána v případě, že pečují o tři a více dětí. Míra nezaměstnanosti žen v tomto

<sup>23</sup> Míry nezaměstnanosti procentuálním způsobem vyjadřují vždy podíl nezaměstnaných na celkové pracovní síle (ČSÚ, 2008c).

případě činí 26,4%, u mužů sledujeme 10,1%. Tyto hodnoty vypovídají o velmi silném znevýhodnění na trhu práce, a to opět především ženské pracovní síly.

## 1.5 Pracovní neaktivita a podzaměstnanost žen a mužů

Ukazatelé pracovní neaktivity a podzaměstnanosti jsou dalšími důležitými indiciemi při posuzování problému znevýhodnění žen při vstupu na trh práce.

**Tabulka 1.9 Ekonomicky neaktivní populace<sup>24</sup> (v tis.) ve věku 15 let a více ve 3. čtvrtletí 2008**

Věkové rozmezí obyvatelstva	Ženy		Muži		Celkem	
	Počet v tis.	Podíl v %	Počet v tis.	Podíl v %	Počet v tis.	Podíl v %
15 - 29 let	604,3	13,1	477,9	11,0	1 082,1	12,1
30 - 44 let	264,7	5,8	37,2	0,9	301,9	3,4
45 - 59 let	244,7	5,3	101,1	2,3	345,8	3,9
60 let a více	1 219,2	26,5	765,0	17,6	1 984,2	22,2
<b>Celkem</b>	<b>2 333,0</b>	<b>50,7</b>	<b>1 381,2</b>	<b>31,7</b>	<b>3 714,1</b>	<b>41,5</b>

Zdroj: ČSÚ, 2008c, Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil za 3. čtvrtletí 2008.

Poměrně vysoká míra ekonomicky neaktivního obyvatelstva je dána především četností v kategorii důchodců<sup>25</sup> a osob připravujících se na své budoucí povolání<sup>26</sup>. Z tabulky č. 1.9 je patrné, že největší rozdíl v ekonomické aktivitě z genderového hlediska je mezi osobami staršími 60 let (rozdíl 8,9 %) a mezi osobami ve věkové kategorii 30-44 let (4,9 %).

V rámci VŠPS<sup>27</sup> jsou zjišťovány i údaje za osoby, které nepracují, aktivně práci nehledají a tak nesplňují podmínky pro nezaměstnané, ale přitom uvádějí, že by pracovat chtěly. Ve 3. čtvrtletí roku 2008 činil jejich počet 190,3 tis. (5,1 % ekonomicky neaktivních osob). Velký počet těchto osob je ve věkové skupině do 24 let (29,5 %), kdy se převážně jedná o studenty a učně. Relativně značný počet v kategorii 25 - 34letých (20,3 %) vyplývá z vysokého počtu žen na rodičovské dovolené nebo v domácnosti, které mají zájem o své pracovní uplatnění. Počet zájemců o zaměstnání stoupá ve věku 50 a více let.<sup>28</sup>

<sup>24</sup> Ekonomicky neaktivní jsou osoby, které neměly zaměstnání a v průběhu posledních čtyř týdnů ani zaměstnání nehledaly nebo nesplňovaly všechny podmínky pro zařazení mezi nezaměstnané (nezaměstnaní jsou osoby, které nejsou zaměstnané, aktivně hledají práci a jsou připraveny k nástupu do zaměstnání). Mezi ekonomicky neaktivní lze zařadit osoby navštěvující různé vzdělávací instituce, starobní důchodce, dlouhodobě nemocné nebo invalidní osoby, uchazeče o zaměstnání neschopné nástupu do zaměstnání, osoby na rodičovské dovolené, pokud nesplňují podmínky pro zařazení mezi zaměstnané či nezaměstnané (ČSÚ, 2008c).

<sup>25</sup> Počet nepracujících osob v řádném starobním důchodu, které si aktivně nehledaly práci, dosáhl 1945,8 tis., počet osob v předčasném starobním důchodu 44,6 tis. a počet osob v invalidním důchodu 268,4 tis.

<sup>26</sup> Počet žáků na středních školách včetně učilišť dosáhl 518,6 tis. a počet studentů na vysokých resp. vyšších odborných školách činil 311,6 tis.

<sup>27</sup> VŠPS - Výběrové šetření pracovních sil.

<sup>28</sup> Ve skupině 50-59 činí zájemci o práci mezi ekonomicky neaktivními 16,7 % (jedná se především o invalidní a částečně invalidní důchodce), ve skupině 60 a více let je to 17,7 % (rozhodující část těchto zájemců o práci jsou starobní důchodci).

**Tabulka 1.10 Hlavní důvody ekonomické neaktivity (v %) podle pohlaví ve 3. čtvrtletí 2008**

Důvody ekonomické neaktivity	Ženy	Muži	Celkem
Řádní starobní důchodci	53,8	50,0	52,4
Invalidní důchodci	5,4	10,4	7,2
Studující ZŠ	--	2,9	1,1
Studující na SŠ (včetně učňů)	11,0	18,9	14,0
Studující na VŠ	6,8	11,1	8,4
Osobní či rodinný důvod (včetně péče o děti)	15,4	--	9,8
Zdravotní důvody	--	2,5	0,9
Ostatní důvody	7,6	4,2	6,2
<b>Celkem</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Zdroj: ČSÚ, 2008c, Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil za 3. čtvrtletí 2008, vlastní výpočty.

Poznámka: Okrajové hodnoty pod 0,1 nejsou v tabulce uváděny.

Zajímavé jsou rozdíly v důvodech neaktivity mezi muži a ženami. Jak ukazuje tabulka č. 1.10, nejčastějším důvodem neaktivity mužů bylo, mimo pobývání ve starobním důchodu (50 %), studium na střední (18,9 %) a na vysoké (11,1 %) škole. U žen se vyskytuje jako nejčastější důvod pracovní neaktivity, hned po čerpání řádného starobního důchodu (53,8 %), potřeba osobní či potřeba rodinné péče (včetně péče o děti), kterou vykazuje 15,4 % žen. Naopak tento důvod se v případě mužů objevuje jako marginální (0,09 %).

Dalším ukazatelem, jež nám pomůže pochopit, zda mají ženy přístup k zaměstnání v preferovaném rozsahu, je podzaměstnanost<sup>29</sup>, která velmi úzce souvisí s prací konanou na zkrácený pracovní úvazek.

V ČR není příliš obvyklá práce na částečný úvazek, neboť ženy tradičně pracovaly na plný úvazek, což jim mimo jiné umožňovala kvalitní síť zařízení péče o dítě. Navíc zkrácené úvazky jsou spojeny s nižší mzdovou úrovní, což se v případě potřeby zabezpečit rodinu dvěma plnohodnotnými příjmy, jeví jako nevýhodné.

Ve 3. čtvrtletí 2008 pracovalo na zkrácený pracovní úvazek 4,8 % všech zaměstnaných. Ze všech osob zaměstnaných na zkrácený úvazek je 73,8 % žen, pětina tak činí z důvodu péče o děti nebo o postiženou osobu. Muži nejčastěji pracují na zkrácený úvazek ze zdravotních důvodů - 30,3 % mužů (ČSÚ, 2008c).

Z počtu 240,8 tis. zaměstnaných na zkrácenou pracovní dobu bylo klasifikováno jako podzaměstnaní 35,8 tis. pracujících, což je 14,9 % (tento podíl však činí pouze 0,7 % z celkového počtu zaměstnaných). Ve skupině podzaměstnaných opět výrazně převládají ženy, kde představují 74,9 %. Nejvíce podzaměstnaných mužů spadá do věkové kategorie 45-59 let, zatímco nejvíce podzaměstnaných mezi ženami je ve věkové kategorii 30 - 44 let, tj. ve věku, kdy s největší pravděpodobností řeší sladování rodinného a profesního života (ČSÚ, 2008c).

Uvedené ukazatele zaměstnanosti, nezaměstnanosti, podzaměstnanosti a ekonomické neaktivity poměrně dobře ilustrují skutečnost, že zátěž péče o rodinu a děti primárně v naší společnosti nesou ženy. Tento fakt se značným způsobem odráží v možnostech participace žen na trhu práce a na vývoji jejich pracovního života.

<sup>29</sup> Podzaměstnané jsou všechny osoby v zaměstnání, které pracují ve svém hlavním zaměstnání na částečný úvazek nebo méně než 40 hodin týdně, a přejí si pracovat vyšší počet hodin než ve stávajících zaměstnáních (ČSÚ, 2008c).

## 1.6 Shrnutí

Jedním z podstatných faktorů ovlivňující přístup žen, mužů a rodičů k zaměstnání je segmentace trhu práce podle genderu. Horizontální genderová segmentace způsobuje, že ženy a muži jsou koncentrovány v různých ekonomických sektorech a profesích, přičemž lze vystopovat rozlišení na typicky ženské a typicky mužské profese. Ženy často v zájmu sladění povinností v rodině a zaměstnání volí méně náročná a časově i místně dostupná povolání, která jsou pak silně feminizována. Vlivem vertikální genderové segmentace mají ženy v rámci stejné profese nižší tarifní zařazení než muži a méně často se vyskytují v řídicích pozicích. Tato skutečnost je dána jednak nastavením trhu práce a také stereotypním přístupem zaměstnavatelů vůči ženám, když očekávají menší angažovanost žen vzhledem k nutnosti plnění rodičovských povinností. Platové znevýhodnění žen je evidentní, jak vzhledem k vykonávané profesi, tak vzhledem k dosaženému vzdělání a také s přihlédnutím k věku. V platovém ohodnocení dle věku lze vysledovat, že zásadní pokles ve výši mezd žen oproti mužům nastává v období mezi 30. - 34. rokem, kdy ženy pravděpodobně směřují své snahy spíše do sféry soukromé, naopak plat mužů společně s jejich kariérním postupem roste. V této oblasti se tedy projevuje kontinuální vývoj kariéry muže, oproti přerušované kariéře ženy vzhledem k plnění rodičovských povinností. Věk ženy mezi 30. - 34. rokem lze považovat za kritický i s přihlédnutím k zaměstnanosti a nezaměstnanosti. V tomto období je rozdíl hodnot těchto ukazatelů mezi ženami a muži nejmarkantnější. Mezi nejčastější důvod pracovní neaktivity (hned po pobírání řádného starobního důchodu) patří u žen osobní potřeba včetně potřeby péče o děti. Největší podíl podzaměstnaných žen spadá opět do období, kdy je nutné sladování osobního a profesního života.

Na základě zjištěných dat lze konstatovat, že ženy jsou ve větší míře postihovány méně stabilním a kvalitním zaměstnáním, horším finančním ohodnocením své práce, vyšší nezaměstnaností a pracovní neaktivitou, přičemž za velmi významný důvod lze považovat právě nutnost péče o rodinu a děti. Jako obrana proti probíhajícímu trendu na trhu práce by bylo možné použít důrazné uplatňování politiky rovných příležitostí a postupné vytlačování genderových stereotypů na celospolečenské úrovni.

*DVO 1: Zda a jakým způsobem ovlivňuje postavení žen a mužů (rodičů) na trhu práce a v zaměstnání strategie harmonizace rodiny, rodičovství a zaměstnání, resp. jaké harmonizační strategie jsou pod vlivem trhu práce a konkrétního zaměstnání rodiči používány (preferovány)?*

## 2 Rodičovské strategie harmonizace rodiny, rodičovství a zaměstnání v rámci celospolečenského kontextu

Změny politického, ekonomického a sociálního systému po roce 1989 se v České republice začaly významným způsobem promítat také do obousměrné vazby rodiny a zaměstnání. V důsledku měnících se podmínek, příležitostí a hodnotových orientací ve společnosti, dochází ke změnám uspořádání vztahu mezi rodinou a prací. Změny nastávají také v časování a rozhodování o důležitých životních událostech, jakými jsou například ukončení vzdělání, nástup do zaměstnání a založení rodiny. To vše se promítá do volby strategií, jež partneři či manželé používají při plánování a organizaci rodiny, rodinného a pracovního života.

Z demografického hlediska lze v rodinném chování sledovat především změny v ukazatelích sňatečnosti a plodnosti. Dle van de Kaa (1987) se jedná o druhý demografický přechod, pro nějž je právě příznačná změna v časování vstupu do manželství a založení rodiny a celkový pokles plodnosti. Mezi základní činitele této změny patří z hlediska sociálního a ekonomického především vývoj vzdělanosti, zejména žen, a s ní související emancipace a ekonomická nezávislost žen. Dále tato změna souvisí s individualizací a důrazem na svobodu jedince. Z technologického hlediska mají vliv také moderní metody plánování rodičovství.

### 2.1 Genderová dělba práce a rolí v rodině

Genderová dělba práce a rolí má vzájemnou návaznost na uplatnění žen a mužů na pracovním trhu. Převládající genderové stereotypy nejenže zasahují do rozdělení neplacené práce a rolí v rodině, ale zásadním způsobem ovlivňují i přístup žen do určitých pozic a odvětví ve sféře práce placené. Konkrétní rozdělení práce a rolí v rodině lze tedy považovat za důležitou strategii od níž se odvíjí další možnosti rodičů v zaměstnání a na trhu práce.

Důraz na plnou zaměstnanost žen, který byl u nás prosazován již v poválečném období, a nízká úroveň příjmů vyžadují, aby do rodinného rozpočtu přispívali oba partneři, vedly k prosazení modelu dvoupříjmové rodiny<sup>30</sup>. Modernizace ženského statusu, kterou přinesl vstup žen do ekonomické aktivity, však nebyla doprovázena změnou dělby odpovědností mezi partnery v rodině. Zaměstnané ženy jsou tak většinou nuceny zvládat „dvojí zátěž“ placené práce v zaměstnání a hlavní odpovědnosti za péči o rodinu a domácnost (Chaloupková, Šalamounová, 2004).

Autorky Hochschild a Machung (1990) na základě svého výzkumu vytvořily následující typologii týkající se modelů uspořádání vztahů a rolí v rodině. Pro tuto typologii je stěžejní, která ze sfér (domácnost či zaměstnání) je z hlediska identity muže nebo ženy

---

<sup>30</sup> Dle Maříkové (1999) je naprostá většina českých rodin tvořena dvoupříjmovými domácnostmi, neboť pouze s jedním příjmem by rodina těžko dosáhla běžného materiálního standardu. I když jsou příjmy muže zpravidla vyšší než příjmy ženy, jsou tyto příjmy rovnocenné z hlediska významu přínosu do rodinného rozpočtu.

nejdůležitější, popřípadě stejně důležitá, a jak muž a žena vnímají svou roli i roli svého protějšku.

*Tradiční typ rodiny*, kde žena sice pracuje, ale její identita je založena na činnostech spojených s rodinou a domácností. Žena sama sebe primárně vnímá a je svým partnerem vnímána jako manželka a matka, nikoli jako zaměstnaná či pracující žena. Muž v tomto modelu vystupuje jako hlavní živitel rodiny. Jeho příjem bývá výrazně vyšší než příjem ženy. Muž je vnímán ženou jako hlava rodiny a vnímá se tak i on sám. Tento typ je akceptovatelný více pro muže.

*Egalitární typ*, v němž je pro identitu muže a ženy důležitá tatáž sféra. V některých rodinách kladou oba partneři důraz na práci, v jiných na rodinu, někde se snaží o nalezení rovnováhy mezi prací a rodinou. Podíl muže a ženy na rozhodování a na moci je v těchto rodinách nejvíce vyvážený. Ani jeden z partnerů nevnímá sebe jako výlučného, jediného živitele rodiny. Muž a žena v těchto rodinách vystupují jako spoluživitelé. Tento typ je akceptovatelný spíše pro ženy.

*Přechodný typ*, ve kterém vnímá žena sebe samu nejen jako matku, ale zároveň i jako pracující, zaměstnanou ženu. Obě sféry, jak rodina, tak práce jsou v jejím životě stejně důležité pro utváření její identity. Práce představuje pro ženu sféru seberealizace, která je ovšem poměrně nízko finančně ohodnocena. Proto žena očekává od svého protějšku, že finančně rodinu zabezpečí. Muž práci ženy akceptuje, ale zároveň požaduje, aby si ponechala hlavní odpovědnost za péči o domácnost a rodinu.

Podíváme-li se na dělbu domácích prací, podíl mužů na domácích pracích není rovnocenný podílu žen ve smyslu množství, vynaloženého času, ani ve smyslu přijaté odpovědnosti.<sup>31</sup> Činnosti, které je nutné zvládnout pro zabezpečení každodenního chodu domácnosti jsou tradičně vykonávány ženami a nesou označení ženské práce. I přes větší participaci mužů na některých domácích pracích, má mužova práce v domácnosti spíše charakter výpomoci (Maříková, 1999).

Gender, podle Chaloupkové (2005), zůstává nejvýznamnější determinantou času stráveného péčí o domácnost. Na množství času stráveného domácími pracemi mají také vliv časová omezení daná výkonem zaměstnání. Relativní příjem, ani úroveň dosaženého vzdělání se neprokázaly jako prediktor zapojení do domácích prací. Lze tedy konstatovat, že nehledě na úroveň příjmu a vzdělání, zůstávají ženy hlavními vykonavatelkami domácí práce. Tento výsledek koresponduje s teoretickým východiskem, že dělba neplacené práce mezi muže a ženy je výsledkem genderové specifické socializace.

Výsledky výzkumu (Chaloupkové, Šalamounové, 2004) nenaznačují, že by se mladá generace výrazněji odkláněla od tradičních představ o dělbě rolí v rodině. S výrokem, že muž má vydělávat a žena se starat o rodinu, souhlasila téměř polovina mladých lidí. Mladá generace je však dle Křížkové (2002), alespoň na začátku společného soužití, nakloněna rovnoměrné dělbě práce a odpovědnosti za domácnost<sup>32</sup>. Narozením dětí však velmi často nastává zlom v ideální představě a rovnoprávném rozdělení činností. Žena zůstává doma s dítětem a tím automaticky přebírá většinu práce v domácnosti. V důsledku velké finanční zátěže, kterou narození dítěte představuje, je kladen na muže požadavek finančního přínosu do domácnosti. Nerovnováha rozdělení práce v domácnosti se pak jen velmi těžko vrací k dříve rovnoprávnému rozdělení.

<sup>31</sup> Podle Chaloupkové (2005) ženy věnují domácím pracím v průměru 22,8 hodin týdně a muži asi 13 hodin za týden. V těchto datech však není zahrnuta doba, kterou je třeba věnovat péči o děti - ta u žen, které mají děti do 18 let činí v průměru 5,05 hodin denně, oproti 2,12 hodin denně u mužů.

<sup>32</sup> V této době dle Haškové, Křížkové (2003) je třeba strávit prací v domácnosti nejmenší počet hodin.

Některé výzkumy poukazují na skutečnost, že ženy se své dominantní pozice v domácnosti nechtějí samy vzdát. Z výzkumu Ettlerové, Kuchařové et al. (2006) vyplývá, že ženy dokáží sladit práci a rodinu a svým způsobem si chrání své tradiční výchovné a zabezpečovací role proti pronikání mužského vlivu. Na tento fakt upozorňuje i Bierzová (2006) když uvádí, že i v párech, které zastávají egalitaristické názory na rozdělení domácích prací, ženy podvědomě usilují o vykonávání mírně nadpolovičního podílu při správě domácnosti. Vzhledem k postojům současné společnosti, kde je žena stále spojována s péčí o domácnost a děti, je zákonité, že i pro sebepojetí žen je důležité uchovat si hlavní odpovědnost ve sféře rodiny. Ženy se tak na jedné straně snaží muže přimět k větší aktivitě v domácnosti, zároveň si však stále musí udržovat převahu. Tato převaha jim dovoluje mít v rodině výsadní postavení „strážkyně rodinného krbu“, protože vzhledem ke svým nižším příjmům většinou nemohou získat prestižnější status „živitele rodiny“.

Práce v domácnosti má v naší společnosti velice nízkou prestiž. Jak uvádí Renzetti a Curran (2003) je to tím, (1) že se nejedná o práci, pro kterou by byla potřeba nějaká zvláštní kvalifikace, (2) není nikdy hotová, což znamená, že chybí uspokojení z výsledku, (3) neumožňuje projevy dlouhodobějšího ocenění, neboť je založena na principu okamžité spotřeby, (4) a hlavně se jedná o práci neplacenou. „Přítom symbolické i finanční ocenění péče a uznání její společenské hodnoty představuje zásadní faktor pro překonání ekonomické závislosti žen a odstranění genderových nánosů dělby práce ve společnosti.“ (Uhde, Víznerová, 2006, s. 2.)

Postavení žen v moderní společnosti se v posledních desetiletích velmi proměnilo. Jednou z nejvýznamnějších změn je masový vstup žen na pracovní trh a rozšíření vzdělávacích příležitostí pro ženy, které umožnily růst jejich ekonomické nezávislosti. Přesto však přetrvávající stereotypní vnímání muže a ženy a jejich rolí, uchovává situaci, kdy péče o rodinu zůstává na ženě, navzdory jejímu obdobnému pracovnímu vytížení. Ženy jsou tak znevýhodněny při vstupu a následném fungování na trhu práce. Muži stavění do role živitele, jsou naopak oslabováni v rodinném prostředí a jsou stavění do pozice nekompetentního rodiče<sup>33</sup> (Maříková, 1999, Ettlerová, Kuchařová et al., 2006).

## 2.2 Rodičovství a péče o dítě

Rodičovství je stále více méně považováno za soukromou záležitost, ale i tato „soukromá“ sféra je z velké míry ovlivňována vnějšími faktory. Pokud se podíváme na spojení se zaměstnáním, byla to právě zaměstnanost žen, která nabourala tradiční schéma otce-živitele a matky-pečovatelky. Současná rodina tak prochází mnoha změnami v rodinném uspořádání i v pozici a rolích obou partnerů. Individuální zájmy žen jsou stále ještě realizovány s ohledem na jejich tradiční roli v rodině, nicméně muži začínají být čím dál více vtahováni do nově vznikající rodinné struktury a dochází k hledání nového obsahu role matky a otce.

Podle přetrvávajícího názoru je přirozené, aby o dítě pečovala především matka, neboť dítě nosila, porodila, většinou ho také kojí<sup>34</sup> a má tím pádem přirozené předpoklady a schopnosti se o dítě starat. Muži a ženy se ve schopnosti pečovat o děti

---

<sup>33</sup> Tato skutečnost se často projevuje při svěřování dětí do péče po rozvodu manželství.

<sup>34</sup> Podle Maříkové (2007) je v hegemonickém diskursu mateřství právě kojení pádným důvodem, proč má doma s dítětem setrvat matka a proč je „přirozená“ právě její péče.

jistě v mnohém liší<sup>35</sup>, ale nelze hovořit přímo o tom, že schopnost péče je specificky ženská. Dle Matějčka (1994a, 1994b), mnohé výzkumy dokládají, že instinktivní chování k dítěti není v lidském rodu zakotveno jen v jeho ženské polovině, ale že jsou jím vybaveni i muži<sup>36</sup>. Otcové dokáží být k signálům svých dětí stejně citliví jako matky. Z biologického a psychologického hlediska tedy není důvodu, proč by otcové nebyli schopni se postarat i o velmi malé dítě. Ani pro dítě není nanejvýš podstatné, zda se o něj stará matka či otec, neboť pro vývoj dítěte má význam tzv. „mateřská osoba“, která mu zajišťuje pocit bezpečí a jistoty. Touto osobou může být stejně dobře muž i žena. I muži mají schopnost a tedy i možnost vytvářet si blízký, důvěrný a respektující vztah k dítěti. Díl odpovědnosti za péči a výchovu dítěte by neměl a nemusel být nutně jiný a menší než podíl ženy.

Rodičem se člověk nestává přivedením potomka na svět, ale teprve na základě svého aktivního přístupu k dítěti. Rodičem se člověk stává, když vstupuje do vztahu s dítětem, kde starost a péče o dítě představuje pravidelnou a trvalou součást života pečující osoby, která je realizována prostřednictvím zejména takových aktivit, jakými jsou láska, péče a výchova. Pečovat, starat se o dítě, znamená v první řadě převzetí odpovědnosti za to, jak se dítěti daří, jak prospívá, kdy tato odpovědnost nepředstavuje to, co se může, ale spíše to, co se musí. Rodičem v právě nastíněném významu pak může být kdokoli, pohlaví pečující osoby není v uvedeném smyslu určující (Maříková, 2008).

Autor Lamb (1986, cit. in Maříková, 1999) považuje za nejdůležitější vymezení toho, kdo nese rozhodující odpovědnost za péči a výchovu dítěte. Je podstatný rozdíl mezi tím, kdo odpovědnost fakticky má a tím, na koho jsou pouze delegovány některé činnosti. V této oblasti je spatřována mezi otci a matkami největší diskrepance. Matky mají větší odpovědnost za péči o děti (zejména o ty nejmenší) nejen proto, že akceptují takto nadefinovanou a předepsanou sociální roli, ale i proto, že jejich partneři neprojevují v tomto směru jakoukoliv kompetenci.

Z hlediska míry identifikace s rolí pečovatele, míry a způsobu přijaté odpovědnosti, stejně jako charakteru dělby genderových rolí v rodině pak Maříková (2006a) rozlišuje hlavní typy rodin.

*Inverzní model rodiny*, kde se muži plně identifikují s rolí pečovatele a kde v případě otců na rodičovské dovolené dochází k plné inverzi genderových rolí, které si však zachovávají svá specifika, při současné změně obsazení rolí (muži zastávají roli pečovatelky, ženy roli živitele). Tato inverze bývá spojena s přijetím plné odpovědnosti za péči a výchovu dítěte ze strany mužů<sup>37</sup>.

*Smíšený model rodiny*, kde muži i když vykonávají roli pečovatele, vykonávají ji v omezeném rozsahu (ať z hlediska obsahu činností, nebo z hlediska času, případně obou souběžně). Míra identifikace s rolí pečující osoby je spíše částečná a je kdykoliv delegovatelná na matku dítěte. S tím souvisí i ne zcela plné přijetí odpovědnosti a obvykle přetrvávající nerovnováha v možnostech trávení volného času muži a ženami

---

<sup>35</sup> Otcova aktivita má trochu jiný charakter, než péče matčina. Otec koupe dítě mužským způsobem (a je přitom možná trochu neohrabaný), jinak dítě hýčká, jiným způsobem ho krmí a také si s ním jinak povídá. Odlišnost role otce si dítě uvědomuje a vtiskává si do svého mozku model mužského chování (Täubner, 1993).

<sup>36</sup> Rodičovskými formami chování vůči dítěti jsou dokonce vybaveny i děti ve středním školním věku, tedy ve věku od 9 do 12 let.

<sup>37</sup> Tento model bývá realizován obvykle v rodinách, kde je rozdíl mezi socioprofesionálním statutem partnerů největší, a to ve prospěch ženy. Podmínkou fungování inverzního modelu je (více než v jiných typech) partnerská dohoda.



ve prospěch mužů, kteří si uchrání prostor a čas pro realizaci svých zájmů. V tomto typu rodin se realizuje částečná (někdy pouze dočasná<sup>38</sup>) záměna genderových rolí.

*Model sdíleného rodičovství*, propojený s modelem sdíleného partnerství. Oba rodiče se v tomto modelu podílejí rovnoměrně nejen na péči o dítě, ale dochází zde i k dělbě odpovědnosti a práv. Rodiče si v tomto modelu vytvářejí rovněž prostor pro výkon profesní role a možnost trávit individuálně i volný čas.

Všechny uvedené modely jsou založeny na relativně svobodném rozhodnutí partnerů. Ke změně genderových rolí nejsou rodiče donuceni vnějšími okolnostmi.

*Model vynuceného pečovatelsví či vynuceného rodičovství*<sup>39</sup>, kdy jsou muži za silné intervence vnějších faktorů k pečovatelsví donuceni. Tento model se obvykle vyskytuje v situacích nezaměstnanosti otce či absence matky v rodině.

I v případě, že výměna genderových rolí je v rodině oběma partnery schvalována a respektována, partneři se musí často vypořádat s ambivalentními pocity v sobě samých i s rozporuplnými reakcemi svého okolí, neboť společenské klišé, že muž se realizuje v zaměstnání a žena v rodině, nadále přetrvává.

Přes počáteční pocity osvobození, znovunabytí nezávislosti a vymanění se z nudného stereotypu, byly ženy-matky následně podrobeny výčitkám svědomí kvůli sociálnímu tlaku okolí, jímž byly stavěny do role sobecké „krkavčí matky“, která dává přednost kariéře před péčí o dítě<sup>40</sup>. Muž byl naopak stavěn do role hrdiny, který se obětuje a snaží se vynahradiť dítěti to, co mu matka odpírá poskytnout. Otcí se tudíž dostává jednoznačně kladné odezvy, což mu velmi usnadňuje identifikaci s jeho novou mateřskou rolí (Janoušková, Sedláček, 2005).

Muži skýtá „aktivní otcovství“ tedy spíš výhody než nevýhody, především co se týká navázání vztahu mezi otcem a dítětem. Dle Možného (1990) převládá mezi dítětem a otcem jiný volnější vztah, než mezi dítětem a matkou, přičemž tento volnější vztah je zakládán již v dětství. Základním vztahem z pozice dítěte je pak vztah dítě-matka, k němuž otec vytváří důležitou, nicméně až třetí komponentu. Dle Maříkové (2007) však toto schéma koresponduje s tradičním rodinným uspořádáním (s distancí otce-živitele a blízkostí matky-pečovatelky). V rodinách, kde otec o dítě pečuje, dochází k vztahovým posunům a mezi otcem a dítětem vzniká těsnější vazba. Přitom pro muže se může stát péče o dítě velmi obohacující<sup>41</sup>, neboť může přispět k jeho osobnostnímu rozvoji, zejména pokud kultivuje jeho senzitivitu vůči druhým a prohlubuje jeho schopnost emocionálního prožívání.

Využívání rodičovské dovolené muži je však stále okrajovou záležitostí, jak ukazuje následující tabulka. Ačkoliv rozhodnutí o tom, který z rodičů využije rodičovskou dovolenu, spočívá největší měrou na rodičích samotných, velmi důležitým aspektem jsou také obecně přijímané společenské představy a podmínky, které společnost rodičům vytváří<sup>42</sup>. Trh práce a organizace veřejné sféry, nejsou příliš

---

<sup>38</sup> Po ukončení rodičovské dovolené může se uspořádání genderových rolí v některých rodinách vrací k více tradičnímu uspořádání, kdy převážná většina výkonu pečovatelských činností i odpovědností spočívá opět na ženě.

<sup>39</sup> Srovnej Badinter (1999).

<sup>40</sup> Skutečnost, že je žena, přes diskriminaci na pracovním trhu, schopna finálně zabezpečit celou rodinu a zastává roli živitele, tedy není okolím hodnoceno kladně jako když tuto funkci vykonává muž.

<sup>41</sup> Srovnej Yablonsky (1995).

<sup>42</sup> Relevantními důvody, které vedou k rozhodnutí rodičů, že muž využije rodičovskou dovolenu jsou podle Nešporové (2006) finanční stránka (výrazně vyšší mzda ženy oproti muži), pracovní příležitosti rodičů (lukrativnější místo ženy a obava o jeho ztrátu), osobnostní rysy rodičů a v neposlední řadě také ochota ženy přenechat otcí celodenní péči o dítě a ochota muže tento úkol přijmout (tradiční volba rolí

nakloněny mužům, kteří se orientují na rodinu, naopak je společnost daleko tolerantnější k mužům, kteří se věnují své práci (mnohdy na úkor rodiny). I muži zaměstnanci by však měli využít možnosti být rodiči a nenechat se vmanipulovat do role živitele, která často předpokládá mnohem vyšší pracovní nasazení a způsobuje omezení možnosti účastnit se rodinného života v průběhu rodičovství (Křížková, 2006).

**Tabulka 2.1 Počet a podíl mužů na rodičovské dovolené mezi pracovně neaktivním obyvatelstvem<sup>43</sup> z důvodu čerpání rodičovské dovolené v letech 1994 - 2007**

Rok	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Počet obyvatel na RD (v tis.)	190,9	170,2	172,5	168,5	178,6	189,0	188,7
Počet mužů na RD (v tis.)	2,7	1,1	1,0	0,9	1,4	0,8	2,1
Podíl mužů na RD (v %)	1,4	0,6	0,6	0,5	0,8	0,4	1,1

Rok	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Počet obyvatel na RD (v tis.)	188,4	172,1	179,3	173,2	161,9	157,5	181,7
Počet mužů na RD (v tis.)	2,0	0,9	1,3	0,7	1,3	1,1	1,2
Podíl mužů na RD (v %)	1,1	0,5	0,7	0,4	0,8	0,7	0,7

Zdroj: ČSÚ, 2008a, Trh práce v ČR 1993 - 2007.

Statistické údaje jsou dokladem toho, že počet otců na rodičovské dovolené kolísá, takže se rozhodně nedá hovořit o trendu zvyšující se participace otců na péči o děti. V rozmezí let 1994 až 2007 se počet pečujících otců pohyboval od 700 do 2 700. Nejvyšší podíl otců pečujících o své děti v rámci rodičovské dovolené byl zaznamenán v roce 1994, kdy jejich podíl na všech osobách na rodičovské dovolené činil 1,4 %. V roce 2007 bylo zastoupení otců na rodičovské dovolené v rámci sledovaného období průměrné, když činilo 0,7 %. Lze tedy tvrdit, že ženy jsou stále těmi rodiči, jejichž náplní je péče o nejmenší děti.

Právo a povinnost pečovat o dítě by se měla stát společným tématem jednotlivých rodin, ale také zaměstnavatelské sféry, obcí i státu jako garanta opatření, která jsou rodině vstřícná a přátelská. Typy rodin, kde pečují otcové, vytváří totiž šance pro rovnoměrnější sdílení práv i povinností oběma rodiči, pro seberealizaci v rodině i mimo rodinu. Pokud by péče o děti a domácnost byla rovnoměrně rozdělena mezi oba rodiče, značně by se oslabil znevýhodněná pozice žen na pracovním trhu.

## 2.3 Rodina, rodičovství a kariéra

Dělba práce a rolí v domácnosti velkou měrou ovlivňuje také možnost budování kariéry<sup>44</sup> žen a mužů a setrvání na vyšších (manažerských) pozicích a také naopak. Pokud rodiče zvolí jako prioritu kariérní růst, je nutné této strategii přizpůsobit i fungování domácnosti.

Z výzkumu Vohlídalové (2006) vyplývá, že ženy nejsou ve srovnání s muži méně ambiciózní v budování své kariéry, ani nejsou méně ochotny než muži dále se vzdělávat. Menší možnosti kariérního růstu mají ženy z důvodu nejrozličnějších

a společenských očekávání vzhledem k mužům a ženám).

<sup>43</sup> Jedná se o obyvatelstvo ve věkové kategorii 15 let a starší.

<sup>44</sup> Kariéru lze podle Maříkové (2000, s.104 -105) chápat jako „vzestupnou sociální mobilitu jedince, která v sobě zahrnuje posup od „nižšího k vyššímu“ nejen v profesi, ale ve společnosti vůbec, ať již se jedná o vzestup statusu, prestiže, podílu na moci nebo úrovně příjmů či majetku, který je bezprostředně dán právě výkonem profese daného jedince“.

strukturálních bariér, mezi které patří zejména nerovné rozdělení péče o domácnost a rodinu mezi muže a ženy, nedostatečná nebo nevhodná opatření na skloubení práce a rodiny a dále také existence nepodložených stereotypů, podle nichž ženy nejsou ochotny obětovat práci tolik jako muži, protože pro ně práce není takovou životní hodnotou, jako pro muže - živitele.

Budování kariéry je považováno za patřičnou a očekávanou snahu a aktivitu především u mužů, protože pracovní úsilí a úspěch v zaměstnání je ztotožňován se sociální rolí muže. U žen je budování profesní kariéry komplikováno představou velké části společnosti, že není reálné, aby žena dělala kariéru, aniž to bude na úkor rodiny, domácnosti a dětí<sup>45</sup> (Křížková, Václavíková-Helšusová, 2002).

*Tradiční model* partnerského soužití předpokládá, že jeden z partnerů (zpravidla muž) podřizuje svůj život pracovnímu trhu a věnuje se budování kariéry a druhý z partnerů (zpravidla žena) věnuje svůj čas požadavkům rodiny a domácnosti. V současné době však usilují obě pohlaví o uspokojivé uplatnění v zaměstnání. Od žen se ale částečně vyžaduje, aby svou profesní dráhu podřídily rodinným a partnerským zájmům. Pokud totiž oba partneři kladou své vlastní profesní zájmy na první místo, je partnerské soužití obtížné (Dudová, 2006).

Tradiční model, model pracující ženy-matky bez kariérových ambicí, je podle Čermákové (2000) velice úspěšný z hlediska komplementarity rolí muže a ženy v rodině. Rozkládá totiž zodpovědnost za finanční zabezpečení na ženu i muže a zachovává přitom ostatní nerovnosti v dělbě práce, jak v domácnosti a rodině, tak v zaměstnání. Pro většinu párů je model dvoupříjmové rodiny<sup>46</sup> nejčastější volbou, protože zaměstnání obou partnerů je zdrojem příjmů a garancí životní úrovně. Placené zaměstnání ale nemusí být nutně pro oba trvale primárním zdrojem osobní identity (Možný, 2006).

Tradiční model uspořádání genderových vztahů se stává často kompromisním řešením situace na pracovním trhu, ve které není možné sladit v rámci jednoho páru manažerskou pozici muže i ženy. Žena pak často ustupuje kariérnímu růstu muže a „obětuje se“ pro tradiční pečovatelskou pozici ve vztahu (Dudová, 2006). V tomto případě se jedná podle Možného (2006) o tzv. dvouosobní kariéru, kdy pár řeší obtížnou slučitelnost úspěchu v práci a při výchově dětí tak, že se oba rozhodnou založit si svůj sociální vzestup na spolupráci v podpoře kariéry jednoho z nich. Druhý v páru pak investuje své zdroje do podpory jediné kariéry v rodině. Ve většině případů je nositelem kariéry muž, ale nemusí tomu tak být vždy. Při volbě dvouosobní kariéry je nutná vysoká solidarita páru, protože u jednoho z partnerů dochází vždy k prvku sebepopření. Pokud mají partneři větší osobnostní zdroje, nemusí vždy docházet při obětování kariéry jednoho z partnerů rovněž k obětování jeho pracovních ambicí - jen jsou vždy kladeny na druhé místo.

Ani ženy však nechtějí někdy ustupovat ze svých ambicí kvůli rodině. Nejčastějším uspořádáním rodinného soužití jsou pak *dvoukariérové rodiny*, kde se oba

---

<sup>45</sup> Ženy jsou schopny zkombinovat práci i zaměstnání a obstat i v náročné profesi - jejich větší prosazování v kariérním růstu jim často omezuje právě tzv. stereotyp kariérově orientované ženy, který v našich podmínkách zahrnuje představu zanedbávání rodiny, dětí a domácnosti a neslučitelnost nároků na pracovní pozici s úspěšností ženy v soukromém partnerském životě (Čermáková, 2000).

<sup>46</sup> Pro podporu dvou-příjmové rodiny je podle Korpiho (2000) podstatný rozsah veřejně nabízené denní péče již o děti mladší dvou let. Pokud jsou takové programy k dispozici, mají matky logicky větší možnosti uplatnit se na trhu práce.

partneři určitým způsobem podílejí na placené a neplacené práci<sup>47</sup>. V těchto párech mají oba partneři podobně vysoké postavení a podobně náročnou práci. Oba partneři se ve vzájemné pracovní realizaci podporují, což vyžaduje oboustrannou toleranci a přizpůsobení (Dudová, 2006). Model dvoukariérové rodiny bývá vzhledem k vysokému pracovnímu vytížení a menšímu množství času stráveného se svými nejbližšími, pro soužití partnerů značně náročný. Především ženy mohou být vzhledem k přetrvávajícím stereotypům poznamenány případným konfliktem rolí ženy-matky a partnerky a rolí ženy-zaměstnankyně s pracovními a společenskými ambicemi.

Na závěr je nutné podotknout, že rodičovství velmi ovlivňuje dynamiku a průběh kariérního růstu, a to odlišně u žen a mužů. Možnost dosažení stejného vzdělání mužů i žen poskytuje oběma pohlavím prakticky stejně slibné zahájení profesní kariéry. Obecně se však předpokládá kontinuální vývoj kariéry u mužů a její diskontinuitní vývoj u žen (MPSV, 2005). Zatímco rodina a děti působí u žen jako zpomalující až brzdicí prvek pro jejich pracovní aktivitu či případnou kariérní dráhu, u mužů působí existence rodiny spíše jako stimulant a faktor urychlující jejich postup v kariéře, přičemž znevýhodnění žen se pak nadále zvětšuje s počtem dětí (De Singly, 1999, Maříková, 2005).

## 2.4 Přerušeni zaměstnání v důsledku narození dítěte a návrat na trh práce

Dle Kuchaře (2007) je období, kdy si ženy odcházejí plnit své mateřské a základní výchovné povinnosti, možné považovat za nejkritičtější období pro jejich pozici na trhu práce. Postavení žen na rodičovské dovolené<sup>48</sup> má své zvláštnosti, podmiňující jejich chování a strategie při návratu na trh práce.

Nejrozšířenější strategií žen při narození dítěte je odchod na mateřskou, následně rodičovskou dovolenou, která je využívána nejčastěji v plném rozsahu (tedy do 3 let věku dítěte). Někdy matky setrvávají v domácnosti až do doby skončení možnosti pobírání rodičovského příspěvku (tedy do 4 let věku dítěte). Po té obvykle nastupují do zaměstnání na plný pracovní úvazek, což je do značné míry způsobeno málo vstřícným přístupem zaměstnavatelů k poskytování flexibilních forem zaměstnání.

Dle Kuchařové, Ettlrové et al. (2006) matky více dětí nejčastěji navazují rodičovskou dovolenou tím, že zůstanou na mateřské dovolené s dalším dítětem<sup>49</sup>. Absence žen-matek na pracovním trhu se pak prodlužuje až na 5-7 let<sup>50</sup>. Dlouhé setrvání na rodičovské dovolené<sup>51</sup> a v domácnosti ale nese zásadní rizika, kterými jsou přerušeni

---

<sup>47</sup> Dexová a Joshiová (1999) uvádějí, že partneři v tzv. dvoukariérových rodinách, kde oba partneři pracující na plný úvazek a mají podobné výdělky, sdílejí zátěž neplacené práce nejrovnoměrněji.

<sup>48</sup> Rodičovská dovolená je využívána z více než 99 % ženami (Maříková, 2005).

<sup>49</sup> U matek 2 dětí ve věku 3 - 10 let je takových žen 68 % (Kuchařová, Ettlrová et al., 2006).

<sup>50</sup> Setrvání v domácnosti déle než tři roky, či péči o dalšího potomka v návaznosti na první rodičovskou dovolenou, volí někdy ženy v důsledku ztráty pracovního místa nebo nemožnosti nastupu do původního povolání. Status rodiče je pro ně výrazně přijatelnější než status nezaměstnaného (Křížková, Dudová, Hašková, 2005).

<sup>51</sup> Kratší či středně dlouhá rodičovská dovolená (asi do 1 roku dítěte) posiluje vazbu žen k trhu práce, protože zvyšuje pravděpodobnost návratu ke stejnému zaměstnavateli. Naproti tomu rodičovské dovolené delšího trvání (2-3 roky) mají s ohledem na převážné využívání ženami, negativní dopad na znehodnocení ženského lidského kapitálu a tím přispívají ke genderové nerovnosti na trhu práce (Gornick, Meyers, 2003).

kariérního růstu, ztráta kvalifikace, narušení kontaktu se zaměstnavatelem, oslabení sebedůvěry (Křížková, Dudová, Hašková, 2005).

Významný vliv na dobu setrvání matky v domácnosti má dosažené vzdělání a kvalifikace<sup>52</sup>. Platí zde, že čím vyšší vzdělání matky a kvalifikační nároky vykonávané profese, tím kratší doba strávená v domácnosti péčí o dítě. Tento fakt potvrzuje i Maříková (2005), když uvádí, že jen 1-2 % žen zůstává doma s dítětem minimální dobu (asi do půl roku dítěte) a volí návrat do práce. V tomto případě se většinou jedná o vysoce kvalifikovanou ženskou pracovní sílu s profesionální orientací. Návraty vzdělanějších žen do práce jsou snadnější, neboť tyto ženy mají více možností, jak si udržet nezbytné kontakty se svým zaměstnavatelem pomocí flexibilních forem zaměstnání. Rychlejší návrat do zaměstnání jim též umožňují vyšší očekávané výdělky, díky nimž si mohou najmout chůvy k dětem (Kuchař, 2007).

Dovršení 3 let věku dítěte je pro řadu matek dobou volby, neboť v této době končí jejich zákonný nárok na návrat na původní pracoviště<sup>53</sup>. Dle Kuchařové, Ettlerové et al. (2006) 20 % žen v tu dobu nastoupila ke svému původnímu zaměstnavateli, tuto možnost zvolila také 4 % žen, již před dovršením 3 let věku dítěte. Celých 14 % žen prvních (a jediných) dětí nastoupilo také do zaměstnání, ale k jinému zaměstnavateli nebo začaly podnikat. K návratu do zaměstnání dříve nebo v okamžiku ukončení nároku na rodičovskou dovolenou vedou ženy nejčastěji ekonomické důvody (potřeba opětovného zajištění dvojího pracovního příjmu) a snaha využít dobrou pracovní příležitost. Havlová (1996) uvádí jako hlavní důvody pro opětovný vstup žen do zaměstnání tlak nesvobody, tj. ekonomické nutnosti a sociální potřeby, protože jinak by nebylo možné udržet sociální standart a tlak svobody, tj. snaha získat nezávislost, překročit bariéry domácnosti, uplatnit vzdělání a najít nové sociální kontakty.

Největší obtíže matkám z jejich subjektivního hlediska při návratu do zaměstnání dle Kuchařové, Ettlerové et al. (2006) působí nemožnost nastoupit na zkrácenou flexibilní pracovní dobu (20 %)<sup>54</sup>, na dalších místech je uváděna nedostupnost služeb jeslí, mateřských škol (16 %) a možnost dopravy do zaměstnání (16 %). Složitost návratu do zaměstnání mohou dle Kuchařové (2005) také značně ovlivnit podmínky na lokálním trhu práce, opatření aktivní politiky zaměstnanosti, kvalifikace a vzdělání rodiče, zaměstnanecký status rodiče, délka praxe v oboru a délka účasti na trhu práce, motivovanost a adaptabilita rodiče, rodinný stav, mezigenerační výpomoc, pořadí dítěte, zdravotní stav rodičů, příjem domácnosti.

Co se týká chování zaměstnavatelů vůči ženám s dětmi, stává se rodina pro ženu při vstupu na trh práce značným znevýhodněním (Křížková, 2002, Křížková, Dudová, Hašková, 2005). Zaměstnavatelé vycházejí z předpokladu, že žena se mateřstvím stává rizikovější pracovní silou, protože bude klást větší důraz na rodinu oproti svému pracovnímu nasazení, což se může projevit větší absencí z důvodu péče o dítě. Takové chování je pro zaměstnavatele vzhledem k nutnosti vysoké produktivity velmi nevhodné.

Stát by měl vytvářet takové podmínky, které by minimalizovali negativní dopady přerušování pracovní činnosti žen z důvodu mateřství. Zaměstnavatelé by měli

---

<sup>52</sup> Dosažení kvalifikace je také jednou z příčin odkladu narození prvního dítěte u stále větší části žen-vysokoškolaček. Dítě si pořizují tehdy, mají-li již vybudovány základy pro svoji profesní dráhu a budou-li tedy mít kam se vrátit (Kuchař, 2007).

<sup>53</sup> Situaci někdy ženám komplikuje postoj zaměstnavatele, který může tuto povinnost obejít, např. zrušením adekvátních pracovních míst.

<sup>54</sup> Na zkrácený úvazek nastoupilo po mateřské dovolené pouhých 15 % žen.

umožnit ženám zapojit se do pracovního procesu i v průběhu období péče o děti a následně být vstřícnější při zavádění flexibilních forem práce a omezit diskriminační praktiky. Další možné řešení vychází ze samotné rodiny a je jí jistá změna v dělbě rolí mezi rodiči. Větší podíl mužů vypomáhajících s péčí o děti, případně využívajících rodičovskou dovolenou, by dopomohl ženám - matkám k zachování kontaktů s trhem práce, se svou profesí případně ke zvyšování kvalifikace.

## 2.5 Proměny reprodukčních strategií

Současná doba je charakteristická změnami v reprodukčním chování mladé generace. Mladí lidé začali rodičovství odkládat až do vyššího věku, došlo ke značnému poklesu porodnosti a určitá část populace se dokonce rozhoduje pro dobrovolnou bezdětnost. Názory na příčiny tohoto chování jsou různorodé<sup>55</sup>. Dle Rabušice (2001) je hlavním důvodem současného vývoje reprodukčních strategií změna hodnotových orientací nejmladší generace, a to směrem ke zvyšování důrazu na autonomii, svobodu a rovnost příležitostí mužů a žen. Rychtaříková (1996) se přiklání spíše k ekonomickému zdůvodnění poklesu reprodukce, kdy je za důležitý faktor považována celková ekonomická situace mladých rodin, která komplikuje založení vlastní nezávislé domácnosti. Dle Kučery (1997) lze oba tyto důvody považovat za velmi důležité při plánování rodiny.

Tabulka 2.2 Úhrnná plodnost<sup>56</sup> a věk prvorodiček v letech 1990 - 2007

Rok	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Úhrnná plodnost	1,89	1,86	1,72	1,67	1,44	1,28	1,19	1,17	1,16
Věk prvorodiček	22,5	22,4	22,5	22,6	22,9	23,3	23,7	24,0	24,4

Rok	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Úhrnná plodnost	1,13	1,14	1,15	1,17	1,18	1,23	1,28	1,33	1,44
Věk prvorodiček	24,6	24,9	25,3	25,6	25,9	26,3	26,6	26,9	27,1

Zdroj: ČSÚ, 2008b, Pohyb obyvatelstva v Českých zemích 1920 - 2007, analytické údaje.

Podle uvedených dat lze konstatovat, že úhrnná plodnost v 90. letech rapidně klesala až do roku 1999 kdy dosáhla svého minima - počet dětí na jednu ženu činil průměrně 1,13. Od roku 2001 začalo docházet k postupnému nárůstu plodnosti, což je zřejmě způsobeno odkládáním porodů silných populačních ročníků let sedmdesátých, kdy se v České republice projeví účinky tehdejší propopulační politiky. V roce 2007 tak úhrnná plodnost dosáhla 1,44 dítěte na ženu. I přes tento nárůst se stále jedná o velmi nízkou plodnost poměrně hluboko pod úrovní reprodukční hranice<sup>57</sup>.

<sup>55</sup> McDonald (2002) uvádí čtyři teorie vysvětlující současný vývoj plodnosti ve vyspělých zemích. Jedná se o teorii racionální volby, teorii averzního rizika, teorii postmaterialistických hodnot a teorii genderové rovnosti.

<sup>56</sup> „Průměrný počet dětí na jednu ženu v daném roce, vypočítaný jako součet měr plodnosti podle věku, tj. podílů počtu živě narozených dětí ženám v určitém věku a počtu žen v tomto věku v daném roce.“ (Tuček 2003, s.47.)

<sup>57</sup> Úhrnná plodnost 1,3 a nižší je označována jako extrémně nízká plodnost, úroveň plodnosti pod 1,5 dětí na ženu je klasifikována jako velmi nízká plodnost a úroveň pod reprodukční hranicí, která činí 2,1 dítěte na ženu, je označována jako plodnost nízká (Chromková-Manea, Mrázová, Rabušic, 2006).

Z uvedených údajů je zřejmé, že od roku 1990 se neustále posouvá věk, kdy matky rodí své první dítě. Průměrný věk matky prvního dítěte stoupl v průběhu posledních 18 let o 4,6 roku. V roce 1990 činil průměrný věk prvorodiček 22,5 roku, následně v roce 2007 pak již 27,1 roku.

Důležitost dítěte a rodičovství je v dnešní společnosti stále poměrně vysoká<sup>58</sup>, jen je stále obtížnější najít cestu mezi plánováním rodiny a naplněním dalších životních cílů, pro něž jsou v současnosti, oproti dobám dřívějším, větší příležitosti. Výchova dětí se stala dnes alternativní volbou, a naplnění života jedince se realizuje i dalšími způsoby (cestování, vzdělávání, zaměstnání a kariéra).

V současné době, kdy je otevřen prostor pro větší pluralitu životních cílů a aspirací, nabývá na větším významu i zaměstnání a profesní seberealizace. Dle Mareše (2006, s. 24) se v této sféře otevírá otázka jakou překážkou je zaměstnání žen respektive jejich pracovní kariéra pro reprodukci společnosti. Z individuálního pohledu žen je pak zvažováno, jakou překážkou jsou rodina a děti pro jejich zaměstnání a pracovní kariéru. „Konflikt mezi zaměstnáním a rodinou je tím silnější, čím je pracovní pozice jedince vyšší, povinnosti z ní plynoucí naléhavější a rozsah času nutný k jejímu výkonu větší, ale také čím větší uspokojení zaměstnání poskytuje“. Očekávání dlouhodobého vyvážení ženy z pracovního trhu při nedostatku možností alternativních strategií péče o děti může působit jako jeden z faktorů ovlivňujících reprodukci a její plánování. Takto může být ovlivněn počet dětí, jejich načasování (odkládání porodu), případně i neochota zakládání rodiny (Křížková, Dudová, Hašková, 2005).

Odkládání rodičovství do pozdějšího věku, menší počet dětí i dobrovolná bezdětnost se týká všech vzdělanostních kategorií, ale nejvyšší úrovně dosahuje u vysokoškolaček. Ženy s nejvyšším dosaženým vzděláním jsou častěji bezdětné a mají v průměru méně dětí. Odkládání narození prvního dítěte je dáno prodlouženou dobou studia, navíc je posilováno snahou dosáhnout nejdříve určitého profesního postavení a teprve potom mít děti. Vysokoškolačky také vzhledem k náročnější profesi obtížněji kombinují výchovu dětí se zaměstnáním a více dětí pro ně znamená překážku rozvoje jejich kariéry (Rychtaříková, 2003). Podle posledního sčítání lidu z roku 2001 bylo např. mezi vysokoškolačkami ve věku 35 let celých 12 % bezdětných žen a mezi třicetiletými vysokoškolačkami ještě téměř třetina bezdětných žen. Naopak mezi třicetiletými ženami s nižším vzděláním tvořil podíl bezdětných žen pouze o málo více než desetinu (Hašková, 2004).

V odsouvání rodičovství na pozdější dobu lze spatřit některé výhody - rodiče dítě většinou plánují, jsou na něj psychicky i emocionálně připraveni a mohou mu zpravidla nabídnout i lepší ekonomické zabezpečení. Negativním jevem však je, že může dojít ke snižování porodnosti, neboť se zvyšujícím se věkem chybí již ochota měnit přijatý životní styl bez dětí, opustit kariéru, případně dochází ke zdravotním komplikacím, které jsou s počtem dítěte neslučitelné. Vyšší věk při narození prvního dítěte pak zkracuje věkový interval pro narození dalších dětí, což může znamenat, že prakticky již k jejich narození vůbec nedojde, což vede ke snížení celkového počtu dětí

---

<sup>58</sup> Matějček (1994a) uvádí, že člověk má silnou potřebu výhledu do budoucna, potřebu životní perspektivy a naděje. Tuto psychickou potřebu „otevřené budoucnosti“ mu velmi specifickým způsobem uspokojuje jeho dítě. I Beck a Beck-Gernsheim (1995) uvádějí, že dítě nebylo nikdy důležitější než právě dnes. Skrze dítě totiž dochází k uspokojování především emocionálních potřeb jejich rodičů. Motivace k tomu mít dítě je spojována s touhou po zakořenění, dodání smysluplnosti životu, po pocitech štěstí a vytvoření pevného citového pouta.

oproti rodičovským plánům<sup>59</sup>. Téměř 60 % žen by podle vlastního názoru spíše mělo plánovaný počet dětí, kdyby se realizovala pro ně vstřícná opatření rodinné politiky (MPSV, 2005).

Změny v reprodukčních strategiích jsou také značně ovlivněny mírou podpory rovných příležitostí pro muže a ženy. Současná opatření však nedostatečně reflektují potřebu rovných příležitostí, neboť péče o děti není stále pojímána jako celospolečenská odpovědnost a konzervuje tradiční role žen a mužů v rodině, ve společnosti i na trhu práce. To se projevuje například kladením důrazu na dlouhodobou péči matek o předškolní děti v domácnosti, nízkou podporou institucionální péče o děti, neefektivním nastavením možnosti čerpání rodičovské dovolené mužem a ženou, což se následně odráží v diskriminaci žen-matek na trhu práce a v ohrožení nezaměstnaností (Uhde, 2007).

Změna reprodukčních strategií se stává velmi důležitou otázkou, neboť nízká plodnost má za následek stárnutí populace a s tím související dopady jak ekonomické, tak sociální. Klíčem k řešení nízké plodnosti se zdá být lepší zajištění slučitelnosti práce a rodiny, neboť podle Haškové (2008b) platí, že nejvyšší intenzita plodnosti je právě ve státech s nejvyšší zaměstnaností žen<sup>60</sup> a s nejvyšším podílem dětí mladších tří let věku v institucích denní péče<sup>61</sup>. Nebezpečí spočívá však v tom, že při zajišťování vyšší participace žen na trhu práce se politika pak stane více přátelská práci (work-friendly) než rodině (family-friendly) a že následkem toho spíše dojde ke zvýšení zaměstnanosti žen než k podpoře porodnosti (Kocourková, 2007).

## 2.6 Shrnutí

Genderové rozdělení rolí v rodině a dělbu povinností při péči o děti a domácnost lze bezesporu považovat za důležité faktory zasahujících nejen do sféry rodiny, ale i zaměstnání. Prostředí rodiny, domácnosti a zaměstnání nabývají pro muže i pro ženy z hlediska jejich identity různé důležitosti, což se odráží v jejich osobních rozhodnutích. V České republice stále převládá tradiční rozdělení rolí na muže-živitele a ženu-pečovatelku, což je zdrojem značných komplikací, neboť v rámci proměny společenského prostředí vznikl ekonomický tlak vyžadující pracovní aktivitu obou partnerů. Zaměstnané ženy jsou tak nuceny zvládat „dvojí zátěž“ rodinných i pracovních povinností<sup>62</sup>. Zaměstnanost žen se tak stala jednou z příčin, která nabourala tradiční dělbu rolí mezi mužem a ženou. Větší nezávislost žen způsobuje větší ambice, jež si ženy kladou při své realizaci v zaměstnání a případném kariéřním růstu. Genderové stereotypy však způsobují, že ženy jsou velmi často znevýhodněny při vstupu a následném fungování na trhu práce. Rodina a děti působí u žen jednoznačně jako prvek omezující či zpomalující jejich kariéru. Významným přínosem by mohlo být jisté předdefinování role matky a otce, kdy otec by v péči o dítě převzal větší aktivitu a zodpovědnost. Vyšší zapojení otců do péče o dítě však komplikuje několik

---

<sup>59</sup> Srovnej Esping-Andersen et al. 2002, Rychtaříková, 2004, McDonald, 2002.

<sup>60</sup> Evropské země si v Lisabonu stanovily dosažení 60 % úrovně zaměstnanosti žen, a to do roku 2010.

<sup>61</sup> Evropské země si v Barceloně stanovily dosažení třetinového podílu dětí mladších tří let v institucích denní péče o děti., a to do roku 2010.

<sup>62</sup> Podle Sirovátky et al. (2005) lze právě nerovnováhu mezi placenou prací a rodinnými povinnostmi, v jejímž důsledku dochází zejména ke znevýhodnění žen na trhu práce, zahrnout mezi „nová rizika“, která je nutno v rámci modernizace sociálního státu adekvátně řešit.



významných skutečností, mezi které patří obecně přijímané společenské představy o zajištění péče o dítě, organizace trhu práce a postoj zaměstnavatelské sféry, s tím spojená rozdílnost ve finančním ohodnocení žen a mužů, nedostačující opatření ze strany státu. K hledání nových obsahů genderových rolí, splňujících lépe požadavky na harmonizaci rodiny, rodičovství a zaměstnání, a k změnám musí dojít nejen v rámci životních strategií žen a mužů, ale i na celospolečenské úrovni, jinak se postavení českých žen na trhu práce nezmění, a nezvýší se ani participace mužů v rodině.

Poměrně zásadním problémem, spojeným s rodinou i se zaměstnáním, je návrat rodičů (žen) na trh práce po rodičovské dovolené. V posledních letech se prosazuje trend prodlužování doby celodenní péče o dítě matkou<sup>63</sup>. Vzhledem k dlouhému setrvání na rodičovské dovolené však dochází k zastarávání kvalifikace, což vedle nedostatku podpory v rodinném zázemí, službách péče o děti a malé vstřícnosti (či dokonce diskriminačních praktik) zaměstnavatelů značně komplikuje návrat matek do zaměstnání. Negativní vztah mezi délkou rodičovské dovolené a šancemi na trhu práce si nejvíce uvědomují vysokoškolsky vzdělané ženy, které mají tendenci se vracet do zaměstnání dříve po narození dítěte, navíc si častěji udržují kontakt se svou profesí i během rodičovské dovolené.

Vzhledem k větší pluralitě životních cílů, aspirací a proměně hodnot, tolik příznačných pro současnou dobu, se rozrůžňují i způsoby seberealizace dnešních mladých lidí. Mnoho mužů, ale především žen, je stále častěji provázáno volbou mezi výchovou dětí a budováním profesní kariéry, neboť jak bylo naznačeno výše, rodina a rodičovství se pro ženy stávají v zaměstnání překážkou. Analyzovaná data poukazují na odklad rodičovství do vyššího věku, přičemž převážně ženy s vyšším vzděláním mají častěji méně dětí, neboť vzhledem k délce přípravy na povolání, potřebou získání alespoň minimální praxe v zaměstnání a obtížnější kombinací výchovy dětí se zaměstnáním, nestačí již své rodičovské plány realizovat. Přestože rodičovství patří stále mezi hlavní životní priority, očekávání dlouhodobého vyvázání ženy z pracovního trhu při nedostatku možností alternativních strategií péče o děti, může ovlivňovat reprodukci a její plánování. Tento aspekt nabývá na významu především v kontextu demografického vývoje, který je charakteristický snižováním porodnosti<sup>64</sup>, úbytkem obyvatelstva v produktivním věku a celkovým stárnutím populace, v jejichž důsledku lze předpokládat mimořádné ekonomické i sociální komplikace. Při hledání východiska nelze spoléhat pouze na přímá pronatalitní opatření<sup>65</sup>, do popředí by se měli dostat otázky sladování úspěšného zapojení na trhu práce a výkonu rodičovské role, za přispění všech modelů veřejných politik a většího zapojení mužů do plnění rodinných povinností.

*DVO 2: Jaké harmonizační strategie používají (a preferují) rodiče s ohledem na vlastní pracovní a rodinné uspořádání?*

---

<sup>63</sup> Nová úprava třírychlostní rodičovské dovolené, se pokouší tento trend změnit. Bohužel kratší dobu čerpání příspěvku si budou moci zvolit pouze určité skupiny rodičů, čímž se toto opatření stává málo flexibilním.

<sup>64</sup> Od roku 2001 dochází v České republice k postupnému nárůstu plodnosti. Dle předpokladů se však jedná pouze o dočasnou záležitost, neboť tento nárůst je zřejmě způsoben odkládáním porodů silných populačních ročníků ze sedmdesátých let.

<sup>65</sup> Efekt těchto opatření lze v současné době velmi těžko kvantifikovat, vzhledem k tomu že soukromý život je čím dál tím více ovlivňován komplexním vnějším prostředím (studium, zaměstnání, bydlení).

## 3 Opatření harmonizace rodiny, rodičovství a zaměstnání

Vzájemná interakce mezi rodinou, rodičovstvím a trhem práce, zaměstnáním, a tudíž i volba strategií pro sladování těchto dvou sfér, je nikoliv nepatrně ovlivňována opatřeními, která jsou dostupná díky institucionálnímu nastavení sociálního státu. Podle Sirovátky (2006) lze institucionální rámec považovat za určitý filtr, jenž rozšiřuje nebo naopak omezuje možnosti voleb životních strategií rodin. Jak uvádí O'Connorová (1993), politiky regulující délku pracovního dne a flexibilitu pracovních úvazků, dostupnost zařízení pro děti, rovnost v zaměstnání a rovnost v odměňování za práci, mateřská a rodičovská dovolená, aktivní opatření na trhu práce, mohou ulehčovat nebo naopak ztěžovat kombinaci zaměstnání a rodiny, jako produkce a reprodukce.

Mezi opatření, jež by měla rodičům usnadnit sladění rodinného a pracovního života lze považovat dostupnost služeb péče o děti, podporu rodičů v zaměstnání, na trhu práce a finanční opatření usnadňující zastávání rodičovské role. Především je nutno zajistit rozmanitost těchto opatření a klást důraz na jejich systematickou provázanost, aby si rodiče mohli zvolit takovou kombinaci opatření, jež by vyhovovala preferované harmonizační strategii.

### 3.1 Služby péče o děti předškolního věku

Jedním z velmi důležitých nástrojů, umožňujících skloubit rodičům pracovní a rodinný život, je zabezpečení služeb pro nejmenší děti, a to prostřednictvím fungující a všem sociálním vrstvám dostupné sítě předškolních zařízení (jesle, mateřské školy), ale také alternativních forem péče o děti.

Dostupnost zařízení předškolní péče lze považovat za velmi účinný nástroj podpory pracovního zapojení matek (Leitner, 2003, Korpi, 2000). Finančně a prostorově dostupná, dobře organizovaná formální péče o děti umožní rodiči neopouštět své zaměstnání z důvodu péče o dítě na dlouhou dobu, uchovat si kontakt s trhem práce, případně se svým zaměstnavatelem a postupovat dále ve svých kvalifikačních předpokladech, např. dalším studiem, doškolováním nebo prostřednictvím rekvalifikace. Funkčnost služeb péče o dítě předškolního věku může tedy zásadním způsobem eliminovat znevýhodnění, především žen, na pracovním trhu.<sup>66</sup>

V současné době se nabízí několik možností, kterých může rodič využít, z nichž každá z těchto variant má odlišné parametry například z hlediska nastavení věku dítěte, typu zřizovatele, rozsahu služby, dostupnosti místní i finanční. Mezi tyto možnosti lze zařadit jesle, mateřské školy, firemní zařízení, mateřská centra, soukromé služby péče o dítě na komerčním základě a mezigenerační výpomoc. Podrobnější specifikace jeslí a mateřských škol je uvedena v příloze č 1.

---

<sup>66</sup> Výzkumy prokazují, že vysoká nabídka dostupné denní péče o malé děti pozitivně ovlivňuje participaci žen n trhu práce v závislosti na vzdělání, s tím, že u vzdělanějších žen je tento vztah těsnější (Kuchařová, Svobodová, 2006, Kuchařová, Ettlrová et al., 2006).

### 3.1.1 Jesle

Jesle jsou zařazeny mezi zvláštní dětská zařízení léčebně preventivní péče, která pečují o všestranný rozvoj dětí ve věku do 3 let věku. Péče v jeslích navazuje na péči v rodině (Zákon, 1997).

Od počátku 90. let postupně docházelo ke snižování počtu těchto zařízení. Mezi důvody, které vedly v 90. letech ke snižování počtu těchto zařízení lze podle Kuchařové, Svobodové (2006) zařadit především změny hodnotové orientace (nárůst individualizace, důraz na seberealizaci, nárůst významu vzdělání a profesního uplatnění jednotlivce a další), pokles porodnosti, prodloužení délky rodičovské dovolené na 3 roky a doby nároku na rodičovský příspěvek na 4 roky. Váha byla zřejmě přikládána i názoru, že k optimálnímu vývoji dítěte do 3 let prospívá individuální péče v rodině.<sup>67</sup> Podle Saxonberga a Sirovátky (2006) došlo v postkomunistických zemích v průběhu politické a ekonomické transformace k postupnému omezování péče o děti do tří let ve formě jeslí především z důvodu nové orientace sociální politiky a odklonu veřejnosti od těchto zařízení vzhledem ke špatným zkušenostem v minulosti<sup>68</sup>.

V současné době není péče o děti do tří let ve formě jeslí příliš rozšířena, proto se ČR ocitla během několika málo let mezi zeměmi s nejnižším podílem takto starých dětí v zařízeních denní péče (Plantenga, Siegel, 2004). Do jeslí lze umístit zhruba jen 3 % z celkového počtu dětí, které mohly být v jeslích umístěny na konci 80. let. Větší poptávka po institucionální péči o děti mladší tří let než nabídka jeslí vedla od poloviny 90. let k rychlému navyšování podílu těchto dětí ve školkách. V současné době navštěvuje mateřské školy až 25 % dětí mladších 3 let. Školky tedy začaly chybět jesle do určité míry suplovat (Hašková, 2008b).

Ministerstvo zdravotnictví nepovažuje za nezbytné, aby péče o všestranný rozvoj zdravých dětí do 3 let byla dále poskytována v režimu zdravotnického zařízení, proto v připravovaném zákoně o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování se s jeslemi jako se zdravotnickým zařízením nepočítá (MPSV, 2008).

### 3.1.2 Mateřské školy

Mateřské školy jsou součástí předškolního vzdělávání. Předškolní vzdělávání se organizuje pro děti ve věku zpravidla od 3 do 6 let. (Zákon, 2004b).

Od 90. let došlo k rapidnímu poklesu počtu mateřských škol. Mezi důvody lze jednoznačně zahrnout prudce se snižující úroveň porodnosti<sup>69</sup>, neboť od roku 1989 výrazně poklesl počet dětí ve věku 3 - 6 let v populaci, a to o více jak 33%. V některých případech bylo za klesajícím počtem školek skryto slučování mateřských škol (Kuchařová, Svobodová, 2006).

Školky navštěvuje stále větší podíl dětí nejen ve věku nad pět let, ale také mladších než 3 roky - rodičům takto malých dětí mateřské školy zřejmě suplují z části

---

<sup>67</sup> Odborníky z oboru dětské psychologie byla problematizována ranná institucionální péče o malé děti vzhledem v možném vyššímu výskytu psychické deprivace a socializačních poruch, především však v dětských domovech (Langmeier, Matějček, 1974). Dle Matějčka, Pokorné a Kargerové (2004) je vzhledem k vývojové úrovni dítěte umístění v jeslích předčasná a pro dítě psychologicky náročné.

<sup>68</sup> Popularita jeslí byla v minulosti negativně poznamenána především ne příliš vysokou kvalitou institucionální péče a vnucenou zaměstnaností matek i těch nejmenších dětí, jež byly nuceny dítě umístit právě do jeslí.

<sup>69</sup> Po roce 1990 došlo k prudkému poklesu úhrnné plodnosti z hodnoty 1,89 dětí připadajících na jednu ženu až na minimum v roce 1999, kdy úhrnná plodnost dosahovala hodnoty pouze 1,13 dětí. Ke konci 1. pololetí roku 2008 činila úhrnná plodnost 1,49 dětí na jednu ženu (ČSÚ, 2008b).

funkci chybějících jeslí. Praxe posledních let však ukazuje, že umístit dítě ve věku do tří let do mateřské školy se v současné době stává problematickým<sup>70</sup>, a to zejména v některých lokalitách. I když síť mateřských škol je v porovnání s jeslemi hustá, místně i finančně vcelku dostupná, do mateřských škol se daří umístit stále méně dětí, jejichž rodiče o to požádají. V roce 2007/08 dosáhl počet nevyřízených žádostí o umístění dítěte v mateřské škole počtu 13 409 (ÚIV, 2008).

Lze tedy konstatovat, že kapacita mateřských škol je v současné době nedostačující. Mezi důvody nedostatečnosti lze zařadit např. to, že (1) obce jako zřizovatelé v 90. letech vzhledem k populačnímu vývoji výrazně snížily počet míst v mateřských školách, (2) porodnost v současné době překračuje 100 000 dětí ročně, (3) poslední rok předškolního vzdělávání je zdarma a (4) velký počet dětí s odkladem školní docházky<sup>71</sup> zůstává v mateřské škole i po dosažení 7 let věku, (5) až čtvrtina dětí mezi 2. a 3. rokem věku navštěvuje mateřské školy (MPSV, 2008).

### 3.1.3 Firemní zařízení

Firemní jesle a školky tvořily v 80. letech zhruba čtvrtinu všech těchto zařízení<sup>72</sup>. Některé závody a družstva sice vlastní zařízení předškolní péče nezřizovaly, ale alespoň finančně přispívaly na výstavbu a provoz takových zařízení, při vyhrazení míst pro děti svých zaměstnanců (Bulíř, 1990). Krátce po roce 1989, vzhledem k socio-ekonomické transformaci, podniková zařízení péče o děti téměř ve všech případech zanikla.

V současné době vláda znovu usiluje o výstavbu a zprovoznění firemních jeslí a školek, avšak v případě, kdy firmám není jejich výstavba dosti finančně kompenzována, se zařízení zřizují velmi obtížně. Vzhledem k stávajícím legislativním a finančním bariérám firmy raději volí, spíše než výstavbu vlastních zařízení, finanční podporu jeslím a školkám již existujícím, a to výměnou za místa pro děti svých zaměstnanců. Další možností je finanční podpora ze strany zaměstnavatele na zaplacení péče o děti v době výkonu zaměstnání (Hašková, 2008a).

### 3.1.4 Mateřská centra

Mateřská centra jsou zpravidla zřizována, jako občanská sdružení<sup>73</sup> matkami na mateřské dovolené, které se zároveň podílejí na jejich samosprávě a zajišťují programy pro matky, rodiče, děti, mezi něž patří tvořivé, vzdělávací, sportovní, rekvalifikační i jednorázové akce. Mateřská centra jsou založena na principu rodinné svépomoci a vzájemné službě a umožňují matkám s malými dětmi vyjít z izolace, kam se celodenní péči o dítě dostávají, pomáhají ženám udržovat jejich profesní orientaci a posilují jejich

---

<sup>70</sup> „Některé děti mladší tří let jsou k docházce do mateřských škol zapsány o několik měsíců dříve, než je začnou reálně navštěvovat. Nedostatek míst v zařízeních denní péče o děti totiž vede k situacím, kdy začíná rodina platit za docházku již ve dvou letech dítěte, ale školka akceptuje každodenní docházku až v době, kdy dítě dosáhne tří let věku.“ (Hašková, 2008b, s. 54.)

<sup>71</sup> Není-li dítě po dovršení šestého roku věku tělesně nebo duševně přiměřeně vyspělé a požádá-li o to písemně zákonný zástupce dítěte, odloží ředitel školy začátek povinné školní docházky o jeden školní rok, pokud je žádost doložena doporučujícím posouzením příslušného školského poradenského zařízení a odborného lékaře. Začátek povinné školní docházky lze odložit nejdéle do zahájení školního roku, v němž dítě dovrší osmý rok věku - § 37 školského zákona (Zákon, 2004b).

<sup>72</sup> Již v 50. letech bylo 27 % jeslí zřízeno přímo v závodech nebo při JZD. Podíl závodních/ družstevních školek vzrostl v 60. a 70. letech z 1 % na 14 % a dále pak na 28 % v 80. letech.

<sup>73</sup> Občané mohou zakládat spolky, společnosti, svazy, hnutí, kluby a jiná občanská sdružení. Sdružení jsou pak právníckými osobami, do jejichž postavení a činnosti mohou státní orgány zasahovat jen v mezích zákona (Zákon, 1990).

sebevědomí. Mateřská centra mají neformální charakter a děti zde nacházejí přirozené společenství vrstevníků. V současné době Síť mateřských center o.s. sdružuje celkem 302 členů (Síť mateřských center, 2007). Podle Ettllové (2006) mateřská centra navštěvují děti z každé 20 rodiny.

Péče o děti v mateřských centrech je poskytována téměř výlučně na bázi dobrovolnictví jednotlivými matkami, které zde využívají nabídky péče pro vlastní děti. Péče je zde poskytována za symbolický poplatek, jelikož dobrovolná práce matek není v rámci těchto center zásadním způsobem placena (Hašková, Linková, 2002).

Centra začala vznikat v ČR v 90. letech, ale na rozdíl od jeslí a školek neslouží ke každodenní péči o děti. Tato zařízení nelze tedy chápat jako náhradu jeslí či školek, ale spíše jako zařízení vzájemného setkávání rodičů a dětí, protože péče o děti je zde pojímána pouze jako činnost doplňková (Hašková, 2008b).

### **3.1.5 Soukromé služby péče o dítě na komerčním základě**

Vedle „tradičních“ forem zařízení péče o děti (jesle, mateřské školy), zakládaných soukromými zřizovateli, umožňuje česká legislativa poskytování dalších komerčních služeb péče o děti předškolního věku na základě živnostenského podnikání<sup>74</sup>. Ke každé živnosti je vždy určen její obsah<sup>75</sup>.

#### ***1. Vázaná živnost „Péče o dítě do tří let věku v denním režimu“<sup>76</sup>***

Na tomto základě jsou zřizována soukromá zařízení, jejichž náplní je výchovná péče o svěřené děti do tří let věku v denním nebo v celotýdenním režimu, zaměřená na rozvoj rozumových a řečových schopností, pohybových, pracovních, hudebních, výtvarných schopností a kulturně hygienických návyků přiměřených věku dítěte. Pod tuto živnost dále spadá zajišťování bezpečnosti a zdraví dětí, jejich pobytu na čerstvém vzduchu, stravování, spánku v odpovídajícím hygienickém prostředí a osobní hygieny dětí, včetně poskytování první pomoci (Nařízení, 2008).

#### ***2. Volná živnost „Mimoškolní výchova a vzdělávání, pořádání kurzů, školení, včetně lektorské činnosti“<sup>77</sup>***

Na tomto základě jsou zřizována soukromá předškolní zařízení, jejichž náplní je výchova dětí nad tři roky věku. V rámci této živnosti je provozována výuka v soukromých školách a zařízeních sloužících odbornému vzdělávání, pokud tato nejsou zařazena do rejstříku škol a školských zařízení. Spadá sem i jiná mimoškolní výchova a vzdělávání, doučování žáků a studentů, výchovně vzdělávací činnost na dětských táborech a jiných zotavovacích akcích, zejména vedení těchto akcí, zajišťování výchovných, relaxačních a vzdělávacích programů pro účastníky těchto akcí, dohled nad dětmi a podobně. Dále lze na základě této živnosti zajistit pořádání odborných kurzů, školení a seminářů, výuku jazyků a předmětů z nejrůznějších oblastí. Obsahem činnosti není výchova a vzdělávání ve školách, předškolních a školských zařízeních zařazených do rejstříku škol a školských zařízení. Obsahem činnosti dále není dohled nad dětmi v rodinách (Nařízení, 2008).

<sup>74</sup> Podnikání v rámci živnosti je upraveno živnostenským zákonem (Zákon, 1991).

<sup>75</sup> Obsah jednotlivých živností je stanoven nařízením vlády (Nařízení, 2008).

<sup>76</sup> Jedná se o vázanou živnost dle přílohy č. 2 živnostenského zákona (Zákon, 1991).

<sup>77</sup> Jedná se o obor činnosti č.72 dle přílohy č. 4 živnostenského zákona (Zákon, 1991).

### 3. Volná živnost „Poskytování služeb pro rodinu a domácnost“<sup>78</sup>

V tomto režimu provozují své služby soukromé chůvy a pečovatelky. Náplní této živnosti je poskytování služeb pro rodinu a domácnost, zejména zajišťování chodu domácnosti, individuální péče o děti nad tři roky věku v rodinách, příležitostné krátkodobé hlídání dětí (včetně dětí do tří let věku), péče o osoby vyžadující zvýšenou péči, obstarávání nákupů a jiných záležitostí souvisejících s chodem domácnosti a jiná obstaravatelská činnost. Obsahem činnosti není péče o děti do tří let věku v denním režimu, a další činnosti související s chodem domácnosti, jež jsou předmětem živností řemeslných, vázaných a koncesovaných (Nařízení, 2008).

Výhodou soukromé formy péče v podobě chůvy či pečovatelky je její flexibilita, a to jak místní tak časová - není nutné se ohlížet na pevně danou otvírací dobu institucionálního zařízení péče o dítě. S přihlédnutím k psychice dítěte nejujtějšího věku je také vhodnější pomalé přivykání na odloučení od matky, nejlépe ve vlastním prostředí. Mezi nevýhody lze zařadit nejistotu matek ohledně osoby, které svěřují své dítě. Dalším negativem je bezesporu finanční nákladnost takové péče.

Individuální soukromou placenou péči o předškolní děti využívá dle Haškové (2008b) pouze 1- 2 % rodin, zejména s již staršími předškolními dětmi, a to s ohledem k finanční nedostupnosti této služby, neboť cena zajištění péče soukromou chůvou se pohybuje přibližně v rozmezí od 110,- do 160,- Kč za hodinu.

#### 3.1.6 Mezigenerační výpomoc

V roce 1956 zpracoval Státní ústav statistický výzkum<sup>79</sup>, který byl organizován jako odezva na rapidní pokles porodnosti. V tomto šetření bylo zjištěno, že na trh práce se v polovině 50. let vracela více než polovina žen-matek ihned po ukončení mateřské dovolené (tedy po 18-ti týdnech). Z tohoto šetření vyplynulo, že i přes poměrně rozsáhlou politickou podporu jeslí, téměř v 80 % případů to byly babičky dětí, které pečovaly o děti v době nepřítomnosti matky (Srb, Kučera, 1959 cit. in Hašková, 2007).

I v současné době se rodiče spoléhají na častou výpomoc s péčí o děti ze strany širší rodiny, nejčastěji prarodičů. Mezigenerační výpomoc dle výzkumu Kuchařové, Ettlerové et. al.(2006) poskytuje 74 % prarodičů.

Do budoucna se však mladí bezdětní lidé, kteří plánují vlastní rodinu, chtějí spoléhat na pomoc svých rodičů méně často než rodiče současní (dnešní trend směřuje k využívání většího počtu odlišných institucí poskytující péči o předškolní děti) (Křížková, Hašková, 2003). Omezení mezigenerační výpomoci lze očekávat i z dalších důvodů. S rostoucím věkem prvorodiček se zvyšuje i věk a možný nepříznivý zdravotní stav prarodičů. Vzhledem k nutnosti participace na trhu práce (zvyšování hranice odchodu do starobního důchodu) je velká část prarodičů ekonomicky aktivní až do pozdního věku.

S rostoucími požadavky na trhu práce, týkajícími se mobility, flexibility, ochoty celoživotně se vzdělávat a změn v životních stylech, jsou dnes rodiče stále více závislí na kvalitní péči o děti. Kuchařová, Ettlerová et al.(2006) svým výzkumem potvrzují, že nedostatečné služby jeslí a mateřských škol mohou představovat pro některé ženy při

<sup>78</sup> Jedná se o obor činnosti č. 79 dle přílohy č. 4 živnostenského zákona (Zákon, 1991).

<sup>79</sup> Výzkum probíhal jako dotazníkové šetření, kterého se účastnilo 11 073 žen ve věku 20-39 let. Toto šetření probíhalo v gynekologicko-porodních odděleních Ústavů národního zdraví.

návratu do zaměstnání po mateřské/rodičovské dovolené problém. Jako největší problém při návratu do zaměstnání označilo nedostatečné služby zařízení o péči pro děti 17 % respondentek. Zavedení nových forem péče o předškolní děti by velmi, nebo za určitých okolností, pomohlo 63 % respondentek a zřizování předškolních zařízení zaměstnavatelskými organizacemi by pomohlo 56 % respondentek.

I když vzhledem k demografickému vývoji lze očekávat, že současný trend zvýšené úhrnné míry plodnosti bude mít omezené trvání<sup>80</sup>, lze předpokládat, že poptávka po nabídce různých typů péče o děti bude nadále vysoká, zejména s přihlédnutím k zavedení tří-rychlostního modelu pobírání rodičovského příspěvku, k potřebám rodičů i zaměstnavatelů v zájmu udržení profesního růstu a nabytí profesních kvalit a zkušeností, ke snaze rodičů zlepšit finanční zabezpečení rodiny výdělečnou činností.

Vzhledem k novým návrhům schválených vládou, by alternativami k jeslím a mateřským školám měly být osoby evidované jako poskytovatelé vzájemné rodičovské výpomoci, které by mohly společně se svým dítětem za úplatu pečovat o další tři děti předškolního věku. Dále by měly být podpořeny služby péče o dítě poskytované dle živnostenského zákona a také rozšířeny služby péče o děti na nekomerčním základě („Miniškola“). V neposlední řadě by mělo situaci usnadnit také zavedení daňových výhod pro zaměstnavatele, poskytující nebo zajišťující svým zaměstnancům péči o děti (MPSV, 2008).

## **3.2 Podpora rodičů na trhu práce a v zaměstnání**

Podpora rodičů na trhu práce a v zaměstnání je nutným předpokladem pro úspěšnou kombinaci práce a rodiny. Velmi významnou roli při vytváření a nastavení různých nástrojů pro sladování práce a rodiny hrají zaměstnavatelské subjekty. Stát sice vytváří legislativní rámec, ale je na firmách a organizacích samotných, jak v intencích tohoto rámce budou jednat - zda umožní zaměstnancům využívat pouze zákonem stanovená opatření, zda se budou snažit tato pravidla obejít, či zda sami vybudují a nabídnou nové, nadstandardní vstřícné alternativy ke sladění pracovních a rodinných povinností.

Zaměstnavateli vytvořené prostředí, vstřícné a podporující zaměstnance při plnění jeho pracovních i rodinných povinností,<sup>81</sup> usnadňuje týmovou spolupráci, přispívá k její větší efektivitě, snižuje fluktuaci pracovních sil, tím se snižují náklady na přijímání a zaškolování nových pracovníků, snižuje se absence zaměstnanců z rodinných a osobních důvodů, zvyšuje se spolupráce a motivace zaměstnanců, což v konečném důsledku vede k větší konkurenceschopnosti firmy (Maříková, 2006b) a loajalitě zaměstnanců.

### **3.2.1 Pracovně-právní ochrana rodičů**

Pracovně-právní legislativa má zajistit zaměstnancům i zaměstnavatelům základní pravidla, kterými se řídí pracovně-právní vztahy. Některá ustanovení pracovního práva ošetřují přímo práva zaměstnanců jako nastávajících rodičů, rodičů a rodinných příslušníků, a stanovují zaměstnavatelům povinnosti přispívající ke sladění rodiny, rodičovství a zaměstnání. Celá oblast pracovního práva včetně pracovně-právní ochrany rodičů je upravena zákoníkem práce (Zákon, 2006b). Mezi tato opatření lze zařadit

<sup>80</sup> Jedná se zřejmě především o odložené porody žen ze silných populačních ročníků v 70. letech.

<sup>81</sup> Family-friendly prostředí ve firmě/organizaci, programy zaměřené na work-life balance.

pracovní volno, úpravu pracovní doby, převedení na jinou práci, vysílání na pracovní cesty a přeložení, zákazy některých prací, přestávky ke kojení, omezení rozvázání pracovního poměru. Tato opatření jsou blíže popsána v příloze č. 2.

### 3.2.2 Mateřská a rodičovská dovolená

Rodičovská a mateřská dovolená jsou poskytovány rodičům z důvodu zajištění péče o nejmenší děti, přičemž mateřská dovolená je poskytována pouze ženám, a to i v době před očekávaným porodem. Rodičovská a mateřská dovolená jako instituty pracovního práva, jsou upraveny zákoníkem práce (Zákon, 2006b).

Doplňující informace o institutech mateřské a rodičovské dovolené jsou součástí přílohy č. 3.

Zřejmě vzhledem k obavám z pokračujícího trendu snižování porodnosti, začala v 60. letech sílit diskuse nad problematikou zaměstnaných matek. V té době také začala být problematizována raná institucionální péče o děti. V důsledku těchto skutečností byla prodloužena mateřská dovolená<sup>82</sup> a byla zavedena tzv. další mateřská dovolená do 1 roku dítěte, která byla v roce 1970 prodloužena do dvou let věku dítěte, na konci 80. let pak do tří let věku dítěte. Ani v této době se však nehovořilo o nutnosti zapojení mužů do péče jinak než jako „pomocníků“. Z hlediska péče o děti nebyli muži legislativně zrovnoprávněni se ženami po celé období socialismu (Hašková, 2007).

I přesto, že v roce 2001 byly, co se týče rodičovské dovolené, zavedeny rovnoprávné podmínky pro oba rodiče, institut rodičovské dovolené je jen sporadicky využíván otci, mimo jiné i z důvodu nízké finanční atraktivity. Přitom účast otců na rodičovské dovolené má význam nejen pro udržení profesních kompetencí ženy, umožnění lepší slučitelnosti její profesní a rodinné role, ale psychologický význam pro vztah otce k dítěti (MPSV, 2005).

Participace mužů na péči o dítě by měla být ze strany státu více podpořena, nestačí pouze formální zavedení rodičovské dovolené, kterou mohou využívat i muži. Jak uvádí Maříková (2008) na základě zahraničních zkušeností je třeba zavést další opatření jakými jsou (1) speciální otcovská dovolená v období po narození dítěte, neboť v případě podílu na rané péči je větší předpoklad většího zájmu i v pozdějším období<sup>83</sup>, (2) vymezení individuálního a nepřenosného práva na péči pro každého z rodičů tak, aby každý z nich měl zaručenu možnost s dítětem být, (3) stanovení dostatečně vysoké výše kompenzace ušlého výdělku během čerpání rodičovské dovolené tak, aby osoby s vysokou mzdou (častěji muži) nebyly jejím čerpáním finančně znevýhodněny.

### 3.2.3 Přizpůsobení zaměstnání rodičovským povinnostem

Za závažný problém komplikující slučitelnost rodičovské a profesní role je minimální zavádění prorodinné politiky u zaměstnavatelů a malá míra využívání flexibilních způsobů zaměstnávání, která se pravděpodobně odvíjí také od tradičních postojů státu<sup>84</sup>.

---

<sup>82</sup> V roce 1964 byla mateřská dovolená prodloužena z 18 týdnů na 22 týdnů a v roce 1968 na 26 týdnů. V případě vícečetných porodů a svobodných matek byla mateřská dovolená prodloužena na 35 týdnů.

<sup>83</sup> Dle vládou schváleného souboru prorodinných opatření by měl mít otec nárok dočasně přerušit výkon svého zaměstnání, aby mohl společně s matkou dítěte pečovat o novorozené dítě (otec by musel této možnosti využít nejpозději do šesti týdnů věku dítěte). Měla by být zavedena otcovská dovolená, při jejímž čerpání by měl mít otec při splnění podmínek nárok na čerpání dávky z nemocenského pojištění ve výši 70 % denního vyměrovacího základu po dobu jednoho týdne (MPSV, 2008).

<sup>84</sup> I v rámci populační politiky v 70. letech, kdy byly rodiny s dětmi hojně podporovány různými



V rámci institucionálního nastavení záleží však především na zaměstnavatelích samotných, do jaké míry vyjdou svým zaměstnancům vstříc při organizaci a aplikaci různých prorodinných opatření a forem zaměstnání.

Při uplatňování rodině přátelských politik hrají významnou roli základní charakteristiky organizací a firem, jakými jsou forma vlastnictví, podíl žen na celkové zaměstnanecké síle (a v managementu) a velikost. Dle OECD (2001) jsou organizace ve veřejném sektoru více nakloněny zavádění prorodinných opatření, pozitivní vliv na prosazení flexibilních možností sladění pracovních a rodinných povinností má silnější podíl žen ve vyšším stupni řízení, velké firmy poskytují lepší možnosti harmonizace práce a rodiny, naproti tomu malé firmy mohou být více otevřené k individuálnímu vyjednávání podmínek. Nejčastěji jsou prorodinná opatření nabízena vysoce kvalifikovaným zaměstnancům ve velkých firmách a ve veřejném sektoru.

Dle Plasové (2008) si 74,5 % zaměstnavatelů uvědomuje, že přizpůsobovat podmínky práce rodinným potřebám zaměstnanců je efektivní, protože to napomáhá k vyšší identifikaci zaměstnanců s firmou a k lepšímu vztahu zaměstnanců k práci. Zbývající část zaměstnavatelů je však přesvědčena, že se jedná především o neúnosnou zátěž a zásah do fungování organizace. I přes přesvědčení o vhodnosti zavedení prorodinných opatření se většina zaměstnavatelů (61,8 %) domnívá, že celková situace v ČR<sup>85</sup> neumožňuje aplikaci těchto opatření.

Prorodinná firemní politika může být aplikována prostřednictvím různorodých opatření. Účinnou možností dopomáhající k lepšímu sladění rodinného a pracovního života je flexibilní organizace práce, ať již se jedná o opatření odvíjející se od kvalitativní či kvantitativní flexibility<sup>86</sup>. Mezi tato opatření lze zařadit práci z domova, práci na dálku, částečný úvazek, sdílení pracovního místa a pružnou pracovní dobu. Pro rodiče čerpající mateřskou a rodičovskou dovolenou je pak velmi podstatné udržování kontaktu se zaměstnavatelem i po dobu péče o dítě a možnost postupného návratu do zaměstnání. Tyto a další možnosti přizpůsobení zaměstnání rodičovským povinnostem jsou uvedeny v příloze č. 4.

Podle Kuchařové, Ettlerové et al. (2006) rodičovství a s ním spojená péče o malé děti, není pro zaměstnavatele ve velkých firmách skutečností, kvůli které by měli zaměstnancům upravovat podmínky ke snadnějšímu sladění práce a rodiny. Zaměstnavatelé většinou rodičům nevycházejí vstříc nad zákonem stanovená opatření<sup>87</sup>. Naopak ve většině případů jsou to zaměstnavatelé, kteří požadují, aby se zaměstnanci zcela přizpůsobili nárokům kladeným na výkon zaměstnání.

Takový postoj zaměstnavatelů však v konečném důsledku může působit kontraproduktivně, neboť náročné a zaměstnancům nepříznivé pracovní podmínky, mohou vést k jejich vyšší fluktuaci. Zaměstnavatelé by si měly více uvědomovat

---

prostředky sociální politiky, mezi opatřeními pro kombinování práce a rodiny dominovaly především prodloužení délky doby, po níž mohly zůstat matky pečující o předškolní děti v domácnosti a rozšiřování sítě zařízení předškolní péče a výchovy pro děti. Rodině přátelské flexibilní formy práce však stály mimo hlavní pozornost tehdejších opatření (Hašková, 2007).

<sup>85</sup> Není zřejmé, co je považováno za celkovou nepříznivou situaci - zda hospodářská/ekonomická situace, nastavení podmínek vyplývajících z legislativy či přístup zaměstnanců - rodičů.

<sup>86</sup> Typy opatření odvíjející se od *kvalitativní flexibility* umožňují nezávislost z hlediska místa a způsobu vykonávání práce. Typy opatření odvíjející se *kvantitativní flexibility* umožňují zejména lépe časově skloubit pracovní a rodinné závazky, buď zkrácením doby práce, nebo prostřednictvím možnosti určovat do jisté míry čas, kdy bude práce vykonávána.

<sup>87</sup> Mnohé firmy se domnívají, že faktickým (někdy však i zcela formálním) naplňováním zákonem daných prorodinných opatření, si dostatečně splnily svou povinnost vůči zaměstnancům (Maříková, 2006b).

ekonomické dopady svého jednání a i s tímto vědomím přistupovat k opatřením v zájmu harmonizace rodiny a zaměstnání. Prorodinné firemní politiky mohou vést k celkovému snížení fluktuace pracovních sil, neboť mimo jiné zvyšují pravděpodobnost, že se rodič navrátí po narození dětí zpět ke svému zaměstnavateli (OECD, 2001, Hatt, 1997). Udržení lidského kapitálu a investic vložených do kvalifikace zaměstnanců, je pro firmu velmi důležité z hlediska konkurenceschopnosti a uplatnění na trhu.

Na závěr lze společně s Haškovou (2007) konstatovat, že pobídky pro větší časovou i prostorovou flexibilitu zaměstnanců, která by jim umožnila lepší kombinaci pracovního a soukromého života, nejsou v rámci současné politiky dostatečně vytvářeny, i když proměny na trhu práce a rozšiřování nových technologií vytváří těmto pobídkám mnohem přístupnější prostředí.

### **3.3 Finanční podpora rodičů a rodin ze strany státu**

Finanční podpora rodiny je chápána jako kompenzace nákladů života v rodině a jako ocenění výkonu rodinných funkcí. Jejím stěžejním cílem je zmírňovat rozdíly v životní úrovni rodin s nezaopatřenými dětmi a rodin nebo jednotlivců bezdětných, motivovat rodiny k ekonomické aktivitě a soběstačnosti a spoluutvářet prorodinnou atmosféru (MPSV, 2004). V České republice je finanční podpora realizována především formou přímých dávek plynoucích ze sociálního zabezpečení a jako nepřímé přerozdělení finančních prostředků formou daňových opatření na podporu rodiny.

Plnění rodinných a rodičovských povinností není však dnes zcela doceněno, je tedy třeba, aby péče o dítě a domácnost byla postavena co nejvíce na roveň výkonu zaměstnání. To by se mělo projevit také ve finančním ohodnocení takové péče (MPSV, 2005).

#### **3.3.1 Dávky spojené s mateřstvím, mateřskou a rodičovskou dovolenou**

Účelem těchto dávek je kompenzovat ženě náklady spojené s těhotenstvím a mateřstvím a dále ohodnotit péči o dítě v době, kdy je žádoucí celodenní péče rodiče, ať již se jedná o matku či otce. Dostupnost a výše těchto dávek, zejména rodičovského příspěvku, může do značné míry ovlivnit reprodukční strategie a také genderovou dělbu rolí rodině.

Tyto dávky jsou jednak v kompetenci Správy sociálního zabezpečení a jednak v kompetenci Úřadů práce. Vyplácení vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství stejně jako peněžité pomoci v mateřství se řídí zákonem o nemocenském pojištění (Zákon, 2006a). Bližší specifikace těchto dávek je uvedena v příloze č. 5.

Vyplácení rodičovského příspěvku je upraveno zákonem o státní sociální podpoře (Zákon, 1995). Bližší specifikace rodičovského příspěvku je taktéž uvedena v příloze č. 5.

O rodičovském příspěvku hovoříme od roku 1990<sup>88</sup>. Původním deklarovaným cílem bylo poskytnout rodičům alternativní možnost péče o děti na místo předškolních zařízení. Rodičům mělo být umožněno pečovat osobně o své dítě a obdržet přitom od státu pokrytí alespoň základních životních potřeb (Hašková, 2007).

---

<sup>88</sup> Před rokem 1990 se jednalo o příspěvek mateřský. Od tohoto data měl muž jako rodič nárok na čerpání rodičovského příspěvku, nebyl ovšem zrovnoprávněn v možnosti čerpání rodičovské dovolené, proto mohl zákona o rodičovském příspěvku využít pouze za cenu ztráty svého zaměstnání.

Dostí výrazným krokem v úpravě rodičovského příspěvku v 90. letech bylo prodloužení pobírání této dávky až do 4 let věku dítěte. Dle Víška (2006) se jednalo o uplatnění makroekonomického záměru, kdy měly být z trhu práce určitým způsobem staženy ženy - matky, které tvořily skupinu podstatně ohroženou nezaměstnaností. Ženy tak, i vzhledem k rapidnímu poklesu počtu míst v předškolních zařízeních, setrvaly legitimně mimo pracovní trh z důvodu péče o dítě, a nebyly tak evidované jako nezaměstnané, ale jako ekonomicky neaktivní (Hašková, 2005).

V současné době, vzhledem k nutnosti zlepšení participace žen-matek na trhu práce, může být však pobírání rodičovského příspěvku ženou až do 4 let věku dítěte spíše kontraproduktivní. Po skončení tříleté mateřské dovolené není již zaměstnavatelem garantován nárok na návrat zaměstnance na původní pracovní místo, navíc dlouhodobé setrvání v domácnosti negativně ovlivňuje kvalitu lidského kapitálu a pracovní kompetenci rodiče, čímž se jeho postavení na trhu práce výrazně komplikuje. Jak ukazují výzkumy (Gornick, Meyers, 2003) kratší či středně dlouhá dovolená (asi do jednoho roku dítěte) zvyšuje pravděpodobnost návratu ženy-matky do původního zaměstnání a tím posiluje její propojení s trhem práce.

Díky současným změnám je rodičům umožněno i v době pobírání rodičovského příspěvku udržovat kontakt se svým zaměstnavatelem, nastupovat na rekvalifikace či školení nebo vykonávat výdělečnou činnost<sup>89</sup>, pokud zajistí péči o dítě jinou zletilou osobou. Nárok na příspěvek rodič neztratí ani v případě umístění dítěte do zařízení předškolní péče na omezenou dobu. Pro každého rodiče však není dostupná soukromá péče o dítě a umístění dítěte do jeslí či školky i na omezenou dobu, je často nereálné.

Jak uvádí Hašková (2007) změny v jedné oblasti kombinování práce a rodiny například v oblasti úpravy rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku, musí být doprovázeny odpovídajícími změnami i v dalších oblastech. Je třeba zajistit dostupnost zařízení předškolní péče a výchovy a rozvoj flexibilních forem práce. Jinak pozitivní změny pouze v jedné z těchto oblastí zůstanou bez reálného uplatnění.

### 3.3.2 Dávky státní sociální podpory

Státní sociální podporou se stát podílí na krytí nákladů na výživu a ostatní základní osobní potřeby dětí a rodin a poskytuje ji i při některých dalších sociálních situacích. Dávky státní sociální podpory jsou poskytovány osobám (rodinným příslušníkům) ve společensky uznaných sociálních situacích, kdy stát skrze jejich vyplácení z části přebírá spoluzodpovědnost za vzniklou sociální situaci.

Systém dávek státní sociální podpory je upraven zákonem o státní sociální podpoře (Zákon, 1995). Některé dávky jsou poskytovány v závislosti na příjmu. Mezi tyto dávky patří přídavek na dítě, sociální příplatek, příspěvek na bydlení. Další dávky jsou vypláceny bez testování příjmů - rodičovský příspěvek, porodné, pohřebné a dávky pěstounské péče<sup>90</sup>. Bližší specifikace těchto dávek je součástí přílohy č. 6.

---

<sup>89</sup> Co se týče výše příjvídělku, nejsou od 1.1. 2004 stanoveny legislativní limity.

<sup>90</sup> Dávky pěstounské péče jsou specifické a nevztahují se na většinu populace, proto nebudou v této práci blíže rozebrány.

### 3.3.3 Daňová opatření směřující k rodinám

Daňová opatření rodinné politiky, nejsou pouze nástrojem pomoci sociálně slabým rodinám s dětmi (jako například různé typy sociálních dávek), ale protože jsou vázána na pracující osobu, podporují vlastní ekonomickou aktivitu rodičů a ponechávají více finančních prostředků přímo v rodinném rozpočtu, čímž dopomáhají k soběstačnosti rodiny (MPSV, 2005).

Nejvýznamnějším nástrojem podpory rodin z oblasti daňové politiky jsou úlevy na daních z příjmů fyzických osob. Snížení daňového zatížení se může projevit jednou ročně, při zdanění příjmů za předešlý kalendářní rok, nebo může jít o formu dávek, rodině vyplácených měsíčně (popř. čtvrtletně) jako jedna dvanáctina (čtvrtina) roční daňové úlevy. Daňové úlevy mohou mít buď formu nezdanitelné částky základu daně z příjmů nebo podobu daňové dávky (Matějková, Palonciová, 2004).

Daňová opatření směřující k rodinám jsou řešena v rámci zákona o daních z příjmů (Zákon, 1992). Bližší specifikace daňových opatření směřujících k rodinám je uvedena v příloze č. 7.

## 3.4 Shrnutí

Vzájemnou problematikou sladění rodiny, rodičovství a zaměstnání se vine jako červená nit potřeba opatření, která mohou být rodičům nápomocna v jejich nelehkém úkolu. Za velmi důležité opatření lze považovat dostupnost služeb péče o děti předškolního věku, která velkou měrou ovlivňuje pracovní zapojení rodičů. V současné době se hojně diskutuje vhodnost institucionální péče o děti mladší tří let věku, přičemž nadcházejícím trendem zůstávají rodinné formy péče, což lze považovat za jeden z důvodů prudkého poklesu počtu jeslí a mikrojeslí. Jesle se tak staly zařízením finančně i prostorově nedostupným a jejich funkci do jisté míry začínají suplovat mateřské školy, ve kterých tak postupně dochází k napětí mezi nabídkou a poptávkou a jejich kapacita se stává nedostačující. Alternativní možnosti péče o děti, jako jsou například firemní jesle či školky nebo soukromé služby péče o děti na komerčním základě, jsou doposud málo dostupné. Hojně využívaným prostředkem péče o děti zůstává tradičně mezigenerační výpomoc prarodičů. Rozšiřujícím se fenoménem jsou mateřská centra, která však, vzhledem ke svému programu, nemohou suplovat služby celodenní péče o děti.

Podstatným aspektem harmonizace rodiny, rodičovství a zaměstnání je také podpora rodičů na trhu práce a v zaměstnání. Zákoník práce zaručuje rodičům základní pracovně-právní ochranu pomocí různých úlev a omezení<sup>91</sup>, jež by měl zaměstnavatel respektovat. Při vytváření a nastavování dalších nástrojů na podporu rodičů však hrají hlavní roli samotné zaměstnavatelské subjekty. Na základě získaných informací lze konstatovat, že vstřícná opatření ze strany zaměstnavatelů směřující přímo k rodičům, nejsou příliš rozšířena. Pokud je zaveden netradiční režim organizace práce<sup>92</sup>, je určován spíše potřebami zaměstnavatele. Okrajové využívání flexibilních forem práce

---

<sup>91</sup> Ustanovení se týkají například oblastí jakými jsou pracovní volno, úprava pracovní doby, převedení na jinou práci, pracovní cesta a přeložení, zakazy některých prací, přestávky ke kojení, rozvázaní pracovního poměru, mateřská a rodičovská dovolená.

<sup>92</sup> Mezi tato opatření lze zařadit například práci z domova, práci na dálku, práci na částečný úvazek, sdílení pracovního místa, práci na směny, pružnou pracovní dobu, stlačený týden, nepravidelnou a nerovnoměrnou dobu, práci o víkendech a v nesociální době, práci na dobu určitou, přesčasy.

může být způsobeno také jejich nákladností či neznalostí ze strany zaměstnavatelů i zaměstnanců a také nepříznivým nastavením legislativního rámce.

V rámci zajištění životní úrovně rodin je poskytována státem finanční podpora sestávající se z různých příspěvků, dávek a zvýhodnění<sup>93</sup>. Některá opatření z této oblasti jsou vedena v zájmu vytváření prarodinné atmosféry, některá opatření mají podpořit ekonomickou aktivitu a soběstačnost rodičů a rodin. Za finanční opatření, jež má silnou vazbu na zaměstnanost žen, lze považovat rodičovský příspěvek. Jeho výše může mít jednak výrazný vliv na genderové rozdělení péče o dítě a jednak na délku doby setrvání na rodičovské dovolené. Snahy o úpravu rodičovského příspěvku směrem k větší flexibilitě doposud nejsou příliš úspěšné, vzhledem k malé návaznosti na další opatření.

*DVO 3a: Zda a jakým způsobem ovlivňují nastavená opatření harmonizace rodiny, rodičovství a zaměstnání používané strategie rodičů, resp. jaké strategie používají rodiče pod vlivem nastavených harmonizačních opatření?*

*DVO 3b: Jaká opatření harmonizace rodiny, rodičovství a zaměstnání by rodiče uvítali vzhledem ke svým individuálním strategiím?*

---

<sup>93</sup> Mezi tato opatření lze zařadit vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, peněžitou pomoc v mateřství, rodičovský příspěvek, příspěvek na dítě, sociální příplatek, příspěvek na bydlení, porodné, pohřebné, odpočet na manžela či manželku, daňové zvýhodnění na vyživované dítě žijící s poplatníkem v domácnosti.

## 4 Metodika výzkumu

Stěžejním tématem této práce jsou strategie, které jsou rodiči používány a preferovány při harmonizaci rodiny, rodičovství a zaměstnání, a také propojenost těchto strategií s opatřeními, které mají sladění rodiny a zaměstnání napomáhat. Studium dostupných zdrojů, jehož závěry jsou uvedeny v předchozích kapitolách přineslo poznatky o podmínkách v rodině, v zaměstnání a na trhu práce, které vytvářejí předpoklady pro užití různorodých harmonizačních strategií. Základní strategie současných rodičů byly také nastíněny pomocí dat z výzkumů, které byly v této oblasti již provedeny. V předchozích kapitolách byla také uvedena opatření, jež rodičům mají harmonizaci rodiny, rodičovství a zaměstnání usnadňovat. K prohloubení zjištění je však vhodné zaměřit se také na empirické šetření dané problematiky, které může přinést další velmi důležité poznatky o sociální realitě, a to přímo z pohledu samotných aktérů, kterými jsou rodiče dětí předškolního věku.

### 4.1 Cíl výzkumu a formulace hlavní výzkumné otázky

Cílem výzkumu je

- odhalit, jaké strategie při harmonizaci rodiny, rodičovství a zaměstnání rodiče (muži a ženy) skutečně používají
- rozkrýt, jaké strategie při harmonizaci rodiny, rodičovství a zaměstnání rodiče (muži a ženy) preferují - tedy jakým strategiím by rodiče dali přednost v případě svobodného výběru, neovlivněného reálnými celospolečenskými, pracovními a rodinnými podmínkami
- zjistit, zda a jakou roli v používaných strategiích rodičů (mužů a žen) hrají opatření harmonizace rodiny, rodičovství a zaměstnání
- zjistit, jaká opatření by rodiče (muži a ženy) uvítali vzhledem ke svým individuálním strategiím harmonizace rodiny, rodičovství a zaměstnání

Cíl výzkumné práce lze tedy shrnout do otázky *Jaké strategie používají (a preferují) rodiče při harmonizaci rodiny, rodičovství a zaměstnání, s přihlédnutím k opatřením, jež mají sladění těchto dvou sfér usnadnit?*

### 4.2 Stanovení dílčích výzkumných otázek a jejich operacionalizace

Hlavní výzkumná otázka byla na základě konceptualizace uvedené v teoretické části práce rozložena do několika dílčích výzkumných otázek.

*DVO 1: Zda a jakým způsobem ovlivňuje postavení žen a mužů (rodičů) na trhu práce a v zaměstnání strategie harmonizace rodiny, rodičovství a zaměstnání, resp. jaké harmonizační strategie jsou pod vlivem trhu práce a konkrétního zaměstnání rodiči používány (preferovány)?*

*DVO 2: Jaké harmonizační strategie používají (a preferují) rodiče s ohledem na vlastní pracovní a rodinné uspořádání?*

*DVO 3a: Zda a jakým způsobem ovlivňují nastavená opatření harmonizace rodiny, rodičovství a zaměstnání používané strategie rodičů, resp. jaké strategie používají rodiče pod vlivem nastavených harmonizačních opatření?*

*DVO 3b: Jaká opatření harmonizace rodiny, rodičovství a zaměstnání by rodiče uvítali vzhledem ke svým individuálním strategiím?*

Zodpovězení dílčích výzkumných otázek by mělo přispět k odpovědi na hlavní výzkumnou otázku. Aby k tomu mohlo dojít, je nejprve třeba provést operacionalizaci konceptů obsažených v dílčích výzkumných otázkách. Operacionalizace dle Petruska (1993) představuje myšlenkový proces, v němž jsou teoretické pojmy přeloženy do observačního jazyka, resp. do měřitelné podoby. Tento proces nemá přesně stanovená pravidla – též pojem může být přeložen mnoha různými způsoby. Disman (2005) pak mluví o transformaci studovaného jevu, kterou je nutné provést proto, že většina konceptů nemá přímou empirickou reprezentaci. Studovaný fenomén je pak reprezentován určitým indikátorem.

Operacionalizace dílčích výzkumných otázek je součástí přílohy č. 8.

## **4.3 Výzkumná strategie a technika**

### ***Výzkumná strategie***

Cílem výzkumu je odhalit strategie, které rodiče používají (a preferují) při harmonizaci rodiny, rodičovství a zaměstnání, a zjistit případnou provázanost těchto strategií s harmonizačními opatřeními. Předmětem výzkumu jsou přitom strategie, které ve své každodennosti konstruují samotní rodiče a zjištění, jak rodiče předškolních dětí sami subjektivně interpretují dostatečnost harmonizačních opatření. Vzhledem k vytyčenému cíli výzkumu bude využita kvalitativní výzkumná strategie.

Kvalitativní výzkumná strategie je založena na procesu hledání porozumění lidem v sociálních situacích (Disman, 2005). Jak uvádí Žižlavský (2005, s. 15) v kvalitativní výzkumné strategii chce výzkumník „porozumět pojmům, které vytvořili ‚herci‘ (aktéři) na ‚scéně‘ každodenního života“. Nelze formulovat obecně uznávaný způsob, jak vymezit nebo dělat kvalitativní výzkum. Strauss a Corbin (1999) podali negativní definici kvalitativního výzkumu, když za kvalitativní výzkum považují jakýkoliv výzkum, jehož výsledků se nedosahuje pomocí statistických metod nebo jiných způsobů kvantifikace. Disman (2005) definuje kvalitativní výzkum jako nenumerné šetření a interpretaci sociální reality, přičemž stěžejní je odkrýt význam přiřádaný sdělovaným informacím. Cílem kvalitativního výzkumu, není narozdíl od výzkumu kvantitativního testování předem stanovených hypotéz, nýbrž vytváření nových hypotéz, nového porozumění, vytváření nové teorie - to vyžaduje vzhled do největšího množství dimenzí daného problému.

Vzhledem ke snaze o vytvoření komplexního obrazu zkoumaného problému, jsou dle Hendla (2005) na počátku určeny základní výzkumné otázky, ty jsou však v průběhu výzkumu, během sběru a analýzy dat modifikovány a doplňovány. Výzkumník vyhledává a analyzuje jakékoliv informace, které přispívají k osvětlení

výzkumných otázek a provádí deduktivní i induktivní závěry. Pomocí kvalitativní strategie, narozdíl od strategie kvantitativní používající deduktivní logiku, je tedy možné odhalit také strategie a souvislosti, jejichž existenci jsme předem nepředpokládali. „Hlavním úkolem je objasnit, jak se lidé v daném prostředí a situaci dobírají pochopení toho, co se děje, proč jednají určitým způsobem a jak organizují své všednodenní aktivity a interakce“ (Hendl, 2005, s. 52), přičemž nejsou hledány pouze očekávané variety, neboť porozumění procesům probíhajících v každodenních situacích a jejich zvládnání různými lidmi je značně individuální.

Domnívám se, že kvalitativní výzkumná strategie je vhodná pro dosažení cíle této práce, neboť bude možné získat podrobnější vhled do zkoumané problematiky na základě individuální interpretace zkušeností a strategií rodičů. Hlubšího vhledu by v dostatečné míře pomocí kvantitativní strategie pravděpodobně nebylo dosaženo.

### ***Výzkumná metoda a technika***

Výběr výzkumné metody a techniky dle Hendla (1999) závisí (1) na výzkumném problému, (2) na požadovaném typu informací, které je nutné zjistit, (3) na okolnostech získávání potřebných informací, (4) na typu respondentů a (5) na možnostech a zdrojích výzkumníka. Po zvážení výše uvedených skutečností byla zvolena metoda dotazování. Domnívám se, že vzhledem k typu zjišťovaných informací, by bylo vhodné s účastníky výzkumu navázat přímý kontakt, proto v rámci metody dotazování dojde k užití techniky rozhovoru. Při kvalitativním rozhovoru může dotazovaný vyjevit své zcela subjektivní pohledy a názory a může samostatně navrhnout možné vztahy a souvislosti (Hendl, 2005). Se strategií kvalitativního výzkumu koresponduje polostrukturovaný rozhovor - rozhovor pomocí návodu, který bude využit při objasňování hlavního výzkumného cíle.

Polostrukturovaný rozhovor se vyznačuje definovaným účelem, určitou osnovou a velkou pružností celého procesu získávání informací. Předem je stanoven seznam otázek či témat, které je nutné v rámci rozhovoru probrat, pořadí témat, otázek a jejich formulaci však může tazatel přizpůsobovat podle situace (Hendl, 2005). V průběhu rozhovoru bude tedy možné otázky doplňovat a odkrývat tak důležité aspekty a podporovat respondenty v rozvíjení zajímavých konceptů. Je možné také otevřít prostor pro témata, která jsou pro respondenta důležitá. Vzhledem k tomu, že cílem výzkumu je také porovnat používané (a preferované) harmonizační strategie žen a mužů, jeví se polostrukturovaný typ rozhovoru jako adekvátní, neboť díky předem stanoveným tématům a otázkám by měl být schopen zajistit určitou srovnatelnost dat.

Schéma rozhovoru je uvedeno v příloze č. 9 (ženy) a v příloze č. 10 (muži).

## **4.4 Výzkumný vzorek**

Výzkumným vzorkem je skupina jednotek, které budou v rámci výzkumného šetření podrobovány rozhovoru za účelem zjištění informací, týkajících se výzkumného cíle. Vzhledem k rozsahu této práce nelze však aspirovat na dosažení teoretické saturace<sup>94</sup>, neboť lze předpokládat, že charakteristiky rodičů (socio-demografické, rodinné, pracovní a další) budou velmi různorodé a výzkumný vzorek by byl příliš obsáhlý

---

<sup>94</sup> V tomto případě jsou sběr dat i vyhledávání (dalších) jednotek výzkumného vzorku ukončeny až ve fázi, kdy teorie je vyvinuta a nelze předpokládat, že další případy přinesou nové obohacující poznatky. Výzkumný vzorek není definován, neboť jeho znaky nejsou předem známe, ani rozsah výběru není předem určen, neboť se provádí několikrát podle dosahovaných výsledků (Hendl, 1999).



a nepřiměřený možnostem a zdrojům výzkumníka. Proto byla pro výběr výzkumného vzorku použita metoda účelového (záměrného) výběru. Záměrný výběr patří do skupiny výběrových metod, které nejsou založeny na náhodnosti, ale na logickém úsudku výzkumníka. Logika a síla záměrného výběru spočívá ve výběru jednotek, které mohou poskytnout výzkumníkovi mnoho informací, týkajících se jeho výzkumného záměru (Patton, 1990 cit. in Žižlavský, 2003). V rámci metody záměrného výběru bude použito jednak techniky kriteriálního výběru, a jednak techniky řetězového výběru. V případě kriteriálního výběru jsou do vzorku zahrnuti informanti splňující nějaké kritérium související s výzkumným cílem. Technika řetězového výběru spočívá v dohledání dalších vhodných výzkumných jednotek na základě doporučení původního osloveného informanta.

Vzhledem ke stanovenému výzkumnému cíli a na základě konceptualizace, provedené v teoretické části práce, byla pro výběr výzkumného vzorku zvolena následující kritéria.

### ***Soustavná péče o dítě***

Protože jedním z hlavních cílů výzkumného šetření je odhalení strategií harmonizace rodiny, rodičovství a zaměstnání, které rodiče používají (a preferují), do výzkumného vzorku mohou být zařazeni pouze rodiče dětí, kteří soustavně o děti pečují a jsou tedy nuceni některou ze strategií zvolit.

### ***Věk dítěte (dětí)***

Kombinace rodiny, rodičovství a zaměstnání je aktuální jistě u rodičů dětí všech věkových kategorií, přitom každá věková skupina má jistě svá specifika. Lze však předpokládat, že s rostoucím věkem dětí se závislost na rodičích postupně snižuje a tak také harmonizační strategie nabývají jiných podob. Za jedno z nejproblematictějších období v rámci harmonizace rodiny, rodičovství a zaměstnání, je možné považovat období rodinného soužití s předškolními dětmi.<sup>95</sup> Pro výzkumné šetření byla zvolena kategorie rodičů alespoň s jedním dítětem předškolního věku.

### ***Pracovní aktivita***

Pro rodiče dětí, kteří využívají mateřskou či rodičovskou dovolenou, či jsou z jiného důvodu pracovně neaktivní, nemusí pravděpodobně tak akutně řešit problém harmonizace rodiny, rodičovství a zaměstnání, neboť lze očekávat větší aktivitu právě ve sféře rodiny. Do výzkumného vzorku budou tudíž vybíráni informanti, kteří vykonávají pracovní činnost. Z rodičů, kteří nastoupili do zaměstnání po čerpání mateřské či rodičovské dovolené, budou z důvodu ustálení způsobů harmonizace vybíráni informanti, kteří opětovně vykonávají pracovní činnost minimálně půl roku.

### ***Pohlaví***

Ve světle genderové struktury společnosti lze předpokládat, že ženami i muži budou užívány odlišné harmonizační strategie, proto do výzkumného vzorku budou vybrány ženy i muži. Vzorek konstruovaný z obou pohlaví tak umožní komparaci výpovědí a strategií žen a mužů.

---

<sup>95</sup> Ženy s předškolními dětmi patří mezi nejčastěji znevýhodňovanou skupinu pracovních sil na trhu práce (srovnej Křížková, Hašková, 2003).

### ***Partnerské či manželské soužití***

Do výzkumného vzorku budou zahrnuti rodiče žijící v partnerském či manželském vztahu, neboť u rodičů samoživitelů, či žijících osamoceně, lze očekávat jiné typy harmonizačních strategií, a to vzhledem k zásadně odlišným možnostem a nastaveným podmínkám, jak ve sféře soukromé, tak ve sféře veřejné.

### ***Úroveň vzdělání***

Do výzkumného vzorku budou zahrnuti rodiče s ukončeným středoškolským vzděláním s maturitou. Tato vzdělanostní kategorie nebyla podrobnějšímu zkoumání v oblasti harmonizace rodiny, rodičovství a zaměstnání dosud podrobena a v současné době je nejpočetnější vzdělanostní kategorií, jež je na pracovním trhu neaktivní z důvodu čerpání rodičovské dovolené (ČSÚ, 2008e).

Do výzkumného vzorku budou tedy zařazeni zaměstnaní/pracující rodiče - muži a ženy, pečující alespoň o jedno dítě předškolního věku, žijící v partnerském či manželském svazku (ne však ve shodném), s ukončeným středoškolským vzděláním s maturitou.

## **4.5 Postup výzkumu a analýzy dat**

V rámci objasnění výzkumného problému bylo provedeno výzkumné šetření, a to prostřednictvím polostrukturovaného rozhovoru - rozhovoru s návodem. Před započítím rozhovoru byl informant seznámen s předmětem a účelem výzkumu, s využitím získaných dat a s možností přístupu k výsledkům výzkumu. Byla vyzdvihnuta důležitost získaných výpovědí pro celé výzkumné šetření, informant byl ujistěn o anonymitě svých sdělení<sup>96</sup> a byl požádán o poskytnutí souhlasu se záznamem rozhovoru pomocí audio techniky.

Samotný rozhovor byl veden podle předem připraveného schématu (příloha č. 9 a 10), které obsahuje jednak otázky týkající se základních charakteristik jednotlivých informantů, a jednak seznam témat a otázek, které jsou vyvozeny z dílčích výzkumných otázek. Na počátku rozhovoru byl informant pomocí úvodních otázek vyzván k volnějšímu vyprávění o významu rodiny/rodičovství a zaměstnání/kariéry v jeho životě, o zkušenostech s harmonizací obou sfér. Poté byly kladeny další připravené a doplňující otázky, a to ve formě a pořadí odpovídající aktuálnímu průběhu rozhovoru. Prostor byl věnován upřesňování, doplňování a rozvíjení jednotlivých témat pro získání hlubšího vhledu a pochopení subjektivních interpretací zkoumaných osob. V průběhu rozhovoru byly pořizovány poznámky za účelem momentálního utřídění základních informací a pro další využití při prepisu a analýze dat.

Rozhovory byly zachyceny pomocí zvukového záznamu a následně doslovně přepsány<sup>97</sup> včetně komentáře<sup>98</sup> do textového editoru. Získaná data byla poté uspořádána a roztríděna do kategorií podle obsažených témat a konceptů<sup>99</sup>. Po podrobnější analýze jednotlivých kategorií a vzájemných souvislostí proběhla interpretace získaných dat.

---

<sup>96</sup> Jména komunikačních partnerů byla změněna.

<sup>97</sup> V prepisech byly ponechány hovorové a nespisovné výrazy, které byly komunikačními partnery v průběhu rozhovoru použity.

<sup>98</sup> Komentáře zaznamenávají mimoslovní a emoční projevy (např. povzdech, smích atp.).

<sup>99</sup> Pro organizaci a analýzu dat bylo využito principů rámcové analýzy (Hendl, 2005).

Výzkumné šetření bylo realizováno na přelomu října a listopadu 2009. Bylo do něj zapojeno celkem 8 informantů, z toho 4 ženy a 4 muži. Bližší charakteristiky jednotlivých komunikačních partnerů jsou uvedeny v příloze č. 11.

Komunikační partneři byli vybíráni a oslovováni především prostřednictvím vlastních sociálních sítí a kontaktů získaných pomocí mateřského centra, poté byla využita technika řetězového výběru. Rozhovory s jednotlivými informanty byly prováděny individuálně, bez přítomnosti dalších osob, v prostředí, které si sami zvolili (kavárna, vlastní dům/byt, kancelář). Průměrný časový rozsah rozhovoru byl 55 minut, přičemž rozhovory s ženami trvaly průměrně 65 minut a rozhovory s muži průměrně 45 minut.

## 4.6 Možná metodologická omezení

Cílem kvalitativně koncipovaného výzkumu je porozumění lidem v sociálních situacích, v jejich každodenním životě, což vyžaduje vhléd do co největšího množství dimenzí daného problému. Výzkumník proto sbírá velké množství informací o ne příliš rozsáhlém výzkumném vzorku, který je často vytvořen prostřednictvím účelového výběru. Vzhledem k silné redukci počtu zkoumaných jedinců a způsobu výběru je možnost generalizace zjištění na celou populaci problematická a někdy i nemožná (Disman, 2005).

Kvalitativně orientovaný výzkum je typicky slabě standardizován, což vede k vysoké validitě výzkumných zjištění. Slabá standardizace, která umožňuje větší flexibilitu výzkumného procesu, je však vykoupena nízkou reliabilitou (Disman, 2005).

Užití metody dotazování v sobě skrývá určitá omezení. Rozhovor či dotazník, ale také zúčastněné pozorování, lze podle Dismana (2005) zařadit mezi tzv. reaktivní metody, při nichž vzniká riziko interference se zkoumaným systémem. To znamená, že zkoumaná osoba jednak ví, že je zkoumána a podle toho může přizpůsobit své chování či odpovědi na pokládané otázky, a jednak reaguje na osobu výzkumníka.

Velmi podstatnou záležitostí při užití metody dotazování je samotná tvorba otázek a v případě rozhovoru také způsob jejich kladení. Ke zkreslení může dojít např. tím, že informant nemusí otázce správně porozumět nebo tím, že respondent neodpoví na otázku zcela pravdivě. Podle Dismana (2005) mají totiž zkoumané osoby přirozenou tendenci ukázat se v odpovědích v co nejlepším světle. Dalšími důvody pro uvedení ne zcela pravdivé odpovědi mohou být například neochota sdílet citlivé informace o svém soukromí, tlak sociálních norem či obava z domnělé sankce či odsudku. Může také dojít k tomu, že respondent odpověď na otázku nezná, nebo se nad daným tématem ještě nikdy nezamýšlel, proto je odpověď pouze souhrou momentálních pohnutek.

Výsledky výzkumu mohou být také ovlivněny výzkumníkem a jeho osobními preferencemi, čemuž se lze i přes snahu o osobní kontrolu jen velmi těžko vyhnout.

## 5 Výsledky výzkumu

Cílem této práce je zjistit, jaké strategie rodiče používají a preferují při harmonizaci rodiny, rodičovství a zaměstnání, a také objasnit jakou roli v těchto strategiích hrají opatření, jež mají sladění rodiny a zaměstnání usnadnit. Na základě konceptualizace uvedené v teoretické části této práce byly vyvozeny dílčí výzkumné otázky, které byly rozděleny do několika dílčích dimenzí, na jejichž základě a pomocí jejich zpřesnění byl zkonstruován hlavní výzkumný nástroj - rozhovor s rodiči předškolních dětí. Výsledky provedeného výzkumu, který se pokouší odhalit harmonizační strategie, tak jak je koncipují sami rodiče (ženy a muži), jsou uspořádány dle jednotlivých dílčích výzkumných otázek a jejich dimenzí.

### 5.1 Užívané a preferované strategie vzhledem k postavení na trhu práce a v zaměstnání

#### 5.1.1 Strategie ovlivněné genderovou segmentací trhu práce

##### *Ženy*

Profese a konkrétní zaměstnání, které žena vykonává, do značné míry ovlivňují snadnost, respektive obtížnost sladění placené práce s domácími povinnostmi a péčí o dítě. Až na jeden případ však ženy při volbě své profese o slučitelnosti s rodinou neuvažovaly. Volba profese se odvíjela od vystudovaného oboru.

*„Tak vzhledem k tomu, že jsem studovala ekonomickou školu, tak jsem počítala s tím, že skončím někde v kanceláři.“ (Jana)*

Pokud ženy setrvaly na stejné pracovní pozici až do doby, kdy se jim narodilo dítě, případně také po skončení rodičovské dovolené, jejich zaměstnání a profese byla jednoznačně ovlivněna směrem jejich vzdělání, nikoliv zvažováním možností při sladění rodiny a zaměstnání.

*„No, vzhledem k tomu, že pracuji na stále stejném místě, tak to bylo ovlivněný (volba profese) vlastně hned skončením školy. To nijak nesouviselo s rodinou tenkrát.“ (Martina)*

Pokud však dochází ke změně zaměstnání v době, kdy žena s partnerem již narození dítěte plánuje, či již dítě vychovává, je volba profese do jisté míry ovlivněna touto skutečností.

*„Současnou profesi jsem si vybírala podle věku dítěte, abych mohla být s dítětem co nejdříve doma, což práce na poště v malé vesničce umožňuje.“ (Petra)*

Potvrzuje se tak, že ženy v rámci sladění pracovních a rodinných povinností volí taková zaměstnání, která jsou pro ně časově i místně dostupná, jak uvádí Maříková (2002).

Ženy připouštějí, že volba jejich profese byla ovlivněna jejich pohlavím. Pohlaví sehrálo roli většinou již při výběru studované střední školy a dále pak i při výběru konkrétního zaměstnání.

*„...ženy mají daleko menší možnosti při výběru povolání. Daleko menší možnosti a daleko menší peníze.“ (Petra)*

Lze tedy konstatovat, že se projevuje určitá genderová segmentace nejen na trhu práce jako takovém, ale také ve vzdělání a ve volbě profese, jak uvádí Valentová (2005).

Volba kvalifikace je rozhodující pro volbu povolání a status daného povolání předurčuje následně potenciál případného kariérního postupu.

Všechny dotazované ženy, až na Petru, vykonávají stejnou profesi jako před narozením (posledního) dítěte. Požadavky těchto profesí a současně také nároky zaměstnavatelů bylo zřejmě možné dostatečně sladit s rodinnými povinnostmi. V případě Petry však sehrálo mateřství negativní roli.

*„Já jsem dělala na výpočetním středisku, ale jelikož jsme tam byly tři ženy a já jediná jsem měla malé dítě, neustále nemocné, takže jsem byla pro nadbytečnost propuštěna.“*  
(Petra)

Všem dotazovaným ženám se daří své zaměstnání s rodinnými povinnostmi skloubit poměrně dobře a z jejich výpovědí vyplývá, že jsou za to velice rády.

*„Já z jiných případů vím, že to není jen tak jednoduchý, ale v tomhle musím, říct, že mám teda štěstí. Opravdu jsem ráda, že na tom místě, co mám, je to v pohodě.“* (Aneta)

V současné době by žádná z dotazovaných žen své zaměstnání neměnila a je patrné, že určitou roli zde sehrává i nutnost péče o dítě.

*„Kdybych měla jinou možnost, tak si vyberu zaměstnání, kde bych mohla uplatnit svoji školu, svoje znalosti, který bych si mohla prohlubovat dál, ale tohle je takový řešení z nouze. Ted' jsem si ale na tý poště docela zvykla i kvůli té péči o dítě je to výhodný, takže, by to muselo být opravdu zaměstnání, který by mě oslovilo s velkou nabídkou, ať už se týče financí, ať už možnosti vzdělání. Určitě až dítě odroste, tak bych se věnovala možná i své kariéře.“* (Petra)

Petra je jedinou informantkou u které se projevují jisté kariérní ambice. Větší angažovanost na poli zaměstnání by však připadala v úvahu pouze v případě velmi výhodné nabídky zaměstnání a v případě dostatečného zabezpečení péče o dítě a rodinu. Z rozhovorů však vyplynulo, že ostatní dotazované ženy nemají potřebu budovat kariéru, tudíž shodně tvrdí, že ani rodičovství, ani péče o domácnost jim v lepším pracovním uplatnění či kariérním růstu nezabránilo. Otázkou však zůstává, zda upřednostňování rodiny je skutečnou volbou žen, vycházející z jejich preferencí, jak se to jeví v uskutečněných rozhovorech, nebo zda by situace byla odlišná například v případě vstřícnějších opatření pro sladění rodinného a pracovního života.

Co se týká zaměstnání, ženy pociťují, že situace pro muže je na trhu práce, na poli kariéry i v rovině finančního ohodnocení odlišná.

*„Věřím tomu, že situace by byla jiná kdybych byla muž. Určitě by tam bylo jiný finanční ohodnocení ....mají to prostě muži jednodušší.“* (Petra)

## **Muži**

Výběr profese u mužů nebyl tak striktně předurčen typem vzdělání, jak tomu bylo u dotazovaných žen. Pouze dva z mužů se věnují oboru, který vystudovali. Dalo by se říci, že muži mají přece jen širší volbu, co se týká výběru zaměstnání může se totiž jednat také o fyzicky náročnější povolání, které by pro ženy nebylo vhodné. Všichni dotazovaní muži se při studiu věnovali oborům, jejichž zaměření je obecně považováno za slučitelné spíše s mužskými kvalitami a následně také vykonávají typicky „mužské profese“.

*„....to nevím, jestli tohle ženy dělají, u nás v podniku teda né (smích).“*

*(Karel - mechanik-seřizovač)*

*„K takový profesi bych se asi jako žena nedostal, nebo určitě ne.“*

*(Petr - domovník a dobrovolný hasič)*

*To je i fyzicky náročnější práce, takže to by asi pro ženskou nebylo. “*

*(Aleš - prodejce a skladník ve velkoobchodu + podnikatel)*

Opět se tedy potvrzuje genderová segmentace ve vzdělání a následně i při volbě profese, jak uvádí například Valentová (2005).

Žádný z mužů při volbě své profese nepřemýšlel, zda a jak ji bude možno skloubit s výkonem rodičovské role, ale po narození (posledního) dítěte se v některém případě situace mírně změnila. Nicméně všichni muži vykonávají stále stejnou profesi jako před narozením (posledního) potomka.

*„To se nějak postupně vyvíjelo. Ze začátku jsem o tom nějak nepřemýšlel, pak už, když se nám narodilo dítě, tak bych chtěl určitě být i s ním doma. No...ted' ale momentálně je tahle profese vyhovující, protože potřebujeme peníze a mám s tím vlastně spojený i to podnikání.“ (Aleš)*

Co se týká možnosti skloubení zaměstnání a rodiny, pociťují muži největší bariéru v poměrně velké pracovní vytíženosti a nutnosti zabezpečit rodinu po finanční stránce.

*No...jediný, co mně vadí v té profesi, v té práci, že ty víkendy...že nejsem s rodinou třeba. Kdyby nebyly ty víkendy, bylo by to lepší.“ (Karel)*

*„No, skloubit se dá (zaměstnání) jako dost těžko jako, nemám na tu rodinu moc času. Ale prostě vydělávat musím, takže ta rodina je šizená, no.“ (Aleš)*

Je patrné, že muži sami si v souladu se společenskými stereotypy přisuzují roli živitele.

Lepšího pracovního uplatnění ani výraznějšího kariérního růstu, by informanti, dle svého mínění, bez rodinných a rodičovských povinností nedosáhli. Je ale pravdou, že všichni dotazovaní muži kariérnímu růstu nepřikládají příliš velkou váhu a rodina, jako životní hodnota, je pro ně rozhodně na prvním místě, stejně jako pro ženy. U mužů se tak dostává v určité míře do rozporu jim vlastní i společností přisuzovaná role živitele a preference větší účasti na rodinném životě.

Muži uznávají, že pro ženy je situace v zaměstnání a na trhu práce obtížnější a to především z důvodu péče o děti a rodinu.

*„No, já myslím, že ženy to mají ztížený, hlavně tou starostí o rodinu a o děti, protože vím z práce, že když se starají o malé dítě a už jsou samy v pracovním procesu, mají větší problémy právě s tím uvolňováním z práce nebo v případě nemoci dětí, jako to ošetřování, takže jejich práce se jim nahromadí, nebo si ji musí rozdělit jejich kolegyně, a to je určitá potíž.“ (Zbyněk)*

### **5.1.2 Strategie ovlivněné rozdíly v odměňování žen a mužů**

#### **Ženy**

Ze statistických údajů vyplývá, že ženy jsou oceňovány hůře, než muži, a to nejvýrazněji v období, kdy se věnují svým rodičovským povinnostem. U mužů v tomto období naopak mzda vzrůstá i s přihlédnutím k možnému kariérnímu postupu (ČSÚ, 2008d). Také z provedeného průzkumu vyplývá, že vyšší příjem v rodině má vždy muž.

*„No, tak u nás ty finance stojí na manželovi, protože ten vydělává. To je vlastně jako hlava rodiny v tomhle. Já nevydělávám prostě tolik, kolik manžel.“ (Aneta)*

Do rodinného rozpočtu pak přispívá každý z partnerů dle svých finančních možností.

Z výpovědí žen je patrné, že role živitele, přisouzená partnerům, se většinou promítá do jejich pracovního nasazení a poznamenává tím pádem i chod domácnosti a rodiny.

„...to ta rodina strádá díky tomu, že musí (manžel) vlastně vydělávat víc peněz, protože máme různý splátky, takže dělá opravdu od rána, třeba do večera i víkendy kolikrát, takže to pocítím v tom, že je miň doma. Takže ta rodina je tímhle vlastně šizená, a ten chod domácnosti je spíš na mně.“ (Aneta)

### **Muži**

Všichni muži, až na Petra<sup>100</sup>, mají vyšší výdělek než jejich manželky a přispívají tudíž větší měrou do rodinného rozpočtu.

„To víc přispívám teda já, protože manželka má značně menší výdělky, než já. A vlastně pak hospodaříme společně, dáváme peníze do společného rozpočtu, dáváme peníze dohromady.“ (Karel)

Vyšší výdělek je často vykoupen podstatně větším pracovním nasazením, prací mimo hlavní zaměstnání a o víkendech. Muži by rozhodně uvítali, pokud by nebyli, jako hlavní živitelé, zodpovědci za převážný přísun financí a mohli by se více věnovat rodině a dětem.

„No, nemusel bych se tolik věnovat práci, kdyby si manželka vydělávala víc, než si vydělává teď. Pak by mně zbylo víc času na tu rodinu.“ (Karel)

## **5.1.3 Strategie ovlivněné postavením žen a mužů na trhu práce vzhledem k ne/zaměstnanosti**

### **Ženy**

Ženy jasně pocítují, že ztráta manželova zaměstnání by pro rodinu znamenala větší potíže, a to především finančního rázu, neboť manžel je ve všech rodinách osobou přinášející vyšší výdělek. Pokud však ženy situaci hodnotí z hlediska vlastního uplatnění při ztrátě zaměstnání, docházejí k závěru, že pracovní uplatnění je pro ně rozhodně složitější než pro jejich bezdětné či mužské protějšky.

„No, já si myslím, že bych to měla asi horší já, určitě já. No, určitě (zaměstnavatelé) koukají, aby ta matka nebyla s dítětem víc doma, no a pro tohle určitě zohledňují spíš nějaký svobodný nebo takhle, který vlastně můžou být v práci, jak ten zaměstnavatel potřebuje....“ (Aneta)

Dle výpovědí informantek je horší pracovní uplatnění žen způsobeno z velké části jejich pohlavím, věkem a rodičovskými povinnostmi.

„Ženský s dítětem většinou nikde nechťej.“ (Jana)

„Nakonec taky jste žena, znáte tři otázky zaměstnavatele - 1. otázka: Kolik je vám let?, 2. otázka: Máte děti? a 3. otázka: Máte hlídání?“ (Petra)

Zaměstnavatelé a jejich přístup k ženám-matkám sehrává v možnosti uplatnění žen na trhu práce významnou roli. Dotazované ženy nemají ve svém zaměstnání s přístupem nadřazených vzhledem ke svým mateřským povinnostem žádný problém, avšak uznávají, že pro ženy-matky zaměstnané, a tím spíš i bez práce, je situace velmi obtížná.

„Jsou různý typy zaměstnavatelů. Můj zaměstnavatel mi teď vychází vstříc maximálně, takže nemám problém s nemocným dítětem. Můj zaměstnavatel je absolutně tolerantní

---

<sup>100</sup> Petr se věnuje vedle svého hlavního zaměstnání (domovník) práci dobrovolného hasiče, která není finančně odměňována. Petrovo zaměstnání sice umožňuje vykonávání zájmové, a jistě užitečné činnosti, ale za cenu poměrně nízkého finančního ohodnocení.

*a řekla bych, že zná ty problémy s dětma a vyjde vstříc. Ale jinak na trhu práce pro zaměstnavatele nemá matka s dítětem téměř žádnou cenu.“ (Petra)*

Ženy by jednoznačně uvítaly, aby zaměstnavatel přihlížel k tomu, že mají rodičovské povinnosti, ale aby kvůli těmto povinnostem nedocházelo k jejich diskriminaci a ztíženému pracovnímu uplatnění. Pracovní uplatnění obou manželů je vzhledem k finanční situaci většiny rodin velmi důležité, ženy však jednoznačně uznávají, že dobré pracovní uplatnění manželů jako živitelů rodiny je podstatnější. Podle názoru Petry je pracovní uplatnění muže důležité i pro bezproblémový chod domácnosti. *„Pokud muž ztratí práci, tak se chová daleko....podivnějším způsobem a nezvládá to. Takže pro mě je daleko větší klid, když má práci manžel, je v klidu, pracuje a není nervózní, že nedokáže zabezpečit rodinu. takže já bych i obětovala svoje zaměstnání ve prospěch manželova, aby byl doma klid.“*

### **Muži**

Z výpovědí mužů jednoznačně vyplývá, že ztráta jejich zaměstnání by pro rodinu byla velmi zásadní, a to z důvodu jejich vyššího výdělku. Jedním dechem však dodávají, že najít si zaměstnání by pro ně bylo asi jednodušší než pro jejich partnerky.

*„No tak, já si myslím, že mám víc možností.... třeba i přivýdělků, chodit třeba i na různé brigády. No, tyhleto brigády, stoprocentně, co tak nějak mně se nabízej od těch kamarádů, to jsou spíš takový chlapský práce...“ (Petr)*

*„V dnešní době je to spíš horší pro tu ženskou než pro chlapa. Ještě górá, když má ta ženská dítě vlastně, třeba když je nemocný, tak pro ty ženský si myslím, že je horší sehnat tu práci.“ (Karel)*

Ve výpovědích mužů se opět objevuje stereotypní vnímání žen jako matek-hlavních pečovatelek o (nemocné) děti a téma diskriminace žen na pracovním trhu. Za podstatný způsob omezení horšího pracovního uplatnění žen považují lepší přístup zaměstnavatelů a využití dalších doprovodných opatření.

*„Tak nějaký zákonný opatření jsou, ale stejně se obcházej, takže to je.... je to těžký. Já si myslím, že by se ty ženy měly brát jako rovnocenný, prostě aby to dítě nikdo nějak nebral jako, že ta žena udělá nějak míň práce nebo míň kvalitní nebo něco takovýho. Prostě já si myslím, že na to jestli má dítě nebo ne by neměl bejt nějak negativně branej ohled, spíš aby se vytvořily pracovní pozice, který tohleto umožňují. Já nevím pracovat na, dejme tomu, kratší úvazek nebo něco takovýho, nebo třeba když budou, já nevím, v zaměstnání přímo školky pro ty děti, že jo, ráno si je tam přivedou, odpoledne až půjdou z práce, tak si je zase vyzvednou....a pak není problém, no. (Aleš)*

Rodinný rozpočet je nastaven ve všech rodinách na dva příjmy a poměrně špatné pracovní uplatnění žen s dětmi, v mnohém rodinám komplikuje situaci a způsobuje určitou nejistotu.

*„No, pokud by teda do rodiny přicházel jenom jeden výdělek, pokud by žena nepracovala nebo neměla možnost práci sehnat, tak rozhodně to teda po finanční stránce bude znát. Asi bych musel přistoupit k nějakým opatřením, na nějakou práci navíc, nebo nějakou brigádu po pracovní době, prostě postarat se, aby ten výdělek byl vyšší a vyrovnal tu ztrátu manželčina výdělku.“ (Zbyněk)*

Pokud by oba rodiče měli stejnou, respektive stejně dobrou, možnost pracovního uplatnění promítlo by se to pozitivně na chodu celé rodiny.

*„By to bylo takový všechno jednodušší, no. Nemuselo by být takový pracovní nasazení moje, měli bysme na sebe víc času, nemuseli bysme mít takový obavy, bylo by to prostě takový víc v klidu.“ (Aleš)*



## 5.2 Užívané a preferované strategie vzhledem k pracovnímu a rodinnému uspořádání

### 5.2.1 Genderová dělba práce a rolí v rodině

#### Ženy

Současná úroveň příjmů většiny rodin vyžaduje, aby do rodinného rozpočtu přispívali oba manželé. Nezbytností se tedy stává dvoupříjmová rodina, která je funkční u všech dotazovaných žen. Za hlavního živitele rodiny je však nadále považován muž, což velkou měrou ovlivňuje i rozdělení dalších prací, které je nutno v domácnosti zajistit.

*„No tak vyděláváme si oba, takže s financema přispíváme oba do domácnosti a co se domácích prací týče, tak si myslím, že jako manžel docela se taky snaží, no to se musí uznat.“ (Jana)*

Ženy berou domácí povinnosti za své, zřejmě také z důvodu, že role matky- pečovatelky je jim rozhodně bližší, než-li role živitele, a muži se tudíž většinou na domácích povinnostech podílí úměrně svému pracovnímu vytížení.

*„No, po manželovi nemůžu chtít nějaký domácí úklidy nebo takovýhle, protože vlastně dělá do večera, takže je rád, že má chvílku klid, anebo že si může hrát s dětma, nebo teda s tou menší, a já vlastně obstarávám to ostatní.“ (Aneta)*

Všechny ženy se shodují, že hlavní domácí práce vykonávají samy, i když jsou přesvědčeny, že manželé tyto práce také zvládají bez problémů a jsou ochotni pomoci.

*„No, tak to asi já (vykonávám hlavní domácí práce). No, tak speciálně peru jenom já, ale jinak si myslím, že tak nějak se snaží pomáhat (manžel) ve všem.“ (Jana)*

*„Pokud je potřeba, je schopen manžel uvařit, uklidit....Ale tyhle práce dělám já - manžel pomáhá na výzvu.“ (Petra)*

V některých případech je více patrné rozdělení domácích prací na „ženské“ a mužské“.

*„Více méně jsou tak...dělím práce na mužské a ženské, samozřejmě nebudu chodit vymetat kotel a skládat uhlí, aby manžel stál v zástěrcce u sporáku a vařil krupičnou kaši, takže tak nějak se starám o chod domácnosti, vaření, úklid a manžel ty hrubší práce kolem domu.“ (Petra)*

K tomuto rozdělení rolí i domácích prací vedou rodiny různé důvody. V našem výzkumu byla zmiňována nutnost výdělku a pracovní vytíženost manžela, model původní rodiny, nebo potřeba společně tráveného času a tudíž nutnost pomoci a spolupráce při domácích povinnostech a následně více volna a společných aktivit.

Ženy jsou s tímto rozdělením domácích prací spokojené (či smířené), v podstatě jim vyhovuje a připadá jim vcelku spravedlivé.

*„No, jsem s tím tak nějak smířená a nepřemejšlim o tom dál. Prostě jsem už na to zvyklá. Vyhovuje mě to.“ (Aneta)*

*„Ženská si vždycky myslí, že ten chlap málo dělá a ten chlap si vždycky myslí, že dělá dost, takže (smích) sem tam nějaký ty dohady jsou, ale vesměs se vždycky dohodneme...Ale takhle mě to vyhovuje, protože on to stejně většinou neudělá podle mejch představ, takže to pak předělávám sama třeba.“ (Jana)*

V ideálním případě by však všechny ženy uvítaly větší pomoc svých protějšků při plnění domácích povinností.

*„Ale no tak někdy člověka napadne, že by ten manžel mohl přispívat víc k těm domácím pracem, ale v podstatě jsem spokojená.“ (Martina)*

I když jsou ženy domácími povinnostmi vytiženy více než jejich manželé, jsou v podstatě s tímto rozdělením spokojené, což může znamenat, že si v souladu se stále platnými postoji české společnosti, snaží zachovat dominantní postavení ve sféře rodiny. Jak uvádí Ettlerová, Kuchařová et al. (2006) Ženy se snaží muže přimět k větší aktivitě v domácnosti, ale zároveň si chrání tradiční výchovné a zabezpečovací role proti pronikání mužského vlivu.

### **Muži**

Na finančním zajištění rodiny se ve všech případech podílejí oba partneři, nicméně muži se v této sféře angažují znatelně víc. Kromě jednoho informanta, který se identifikuje jak s rolí živitele, tak rodiče-pečovatele, jsou všichni muži ztotožnění spíše s živitelskou rolí. To se samozřejmě i dále promítá do rozdělení domácích povinností.

*„No, já spíš zajišťuju ty finance.....ale kvůli tomu vlastně jsem zase víc v práci, takže nemám pak na tu rodinu tolik času, takže manželka spíš dělá ty domácí věci a takle, co je potřeba nějak zařídit.“ (Karel)*

Z výzkumu vyplývá, že hlavní zodpovědnost za chod domácnosti mají ve všech případech ženy, nicméně muži se snaží s domácími pracemi vypomáhat. Rozsah jejich pomoci se odvíjí především od jejich pracovního vytížení.

*Manželka, manželka všechno asi (výkon domácích prací). Já mám ty práce opravdu dost, ale snažím se pomáhat, s klukem si pohraju třeba. (Aleš)*

*Tak manželka většinou vaří, to je samozřejmý, žehlí, že jo pere, já jí třeba pomůžu, já nevím, třeba umejt nádobí, jo utřít podlahy a takovýdle, utřít prach třeba. Nákupy, ty děláme tak nějak společně většinou. (Karel)*

Také z výpovědi mužů je v některých případech patrné určité rozdělení domácích prací na „mužské“ a „ženské“.

*„No, tak to jednoznačně manželka dělá v domácnosti víc. Já pomáhám - luxuju, meu chodbu, s nádobím pomáhám. Ale spíš, spíš, dělám takový práce jako údržba bytu a takovýhle věci jako...v bytě.“ (Zbyněk)*

Muži považují za běžné a obvyklé, že domácí práce jsou vykonávány ženami, nicméně sami pociťují, že výkon těchto prací by měl být rozdělen rovnoměrněji.

*„.....si myslím, že je hloupý, nechat to všechno na ní (na manželce). No, já jsem jako víc v práci, takže manželka má na tu domácnost tak nějak víc času, ale přece zas všechno nenechám na ní, že jo.“ (Karel)*

*„No, spravedlivý to není, to určitě ne. Spravedlivý by to bylo, kdyby to bylo padesát na padesát rozdělený, ale tak to prostě nejde.“ (Petr)*

Pokud se však přihlédne k pracovnímu vytížení mužů, považují muži takové rozdělení domácích povinností za funkční a víceméně nutné, adekvátní vzhledem k pracovním a živitelským nárokům na ně kladeným.

*„Tak tím že já vlastně chodím z práce dlouho, tak nezbejvá nic jinýho, než aby to přítelkyně udělala, dá se říct sama nebo, nebo s tou mojí pomocí v domácnosti. Ale je menší ta moje pomoc.“ (Petr)*

V ideálním případě by pouze polovina mužů chtěla na zaběhnutém systému rozdělení domácích povinností něco změnit, dvěma mužům nastavené podmínky vyhovují.

*„.....s tím rozdělením prací v domácnosti bych to radši nechal tak, jak to je.“ (Zbyněk)*

*„Kdybych měl víc času, tak by to opravdu bylo všechno jináč. V ideálním případě...? Odpracovat 8 hodin, přijít domů a o tu práci se společně podělit.“ (Aleš)*

Potřeba větší účasti na domácích povinnostech se projevuje především u informantů, kteří jsou nejvíce zaneprázdněni svými pracovními povinnostmi a sami pocítují, že rodinu a domácnost určitým způsobem zanedbávají.

V minulosti, nebylo běžné, aby muž pomáhal ženě s domácí prací. Muž, jako živitel rodiny, vykonával zaměstnání a žena se naopak věnovala převážně sféře soukromé. V současné době dochází k postupným změnám celospolečenských podmínek i požadavků, projevuje se tendence ke stírání stereotypních představ a role žen a mužů se proměňují. Vzhledem k účasti žen na pracovním trhu, pravděpodobně také muži vnímají potřebu větší angažovanosti v prostředí rodiny a domácnosti.

## 5.2.2 Rodičovství a péče o dítě

### Ženy

Podle přetrvávajícího názoru je přirozené, aby o dítě, především v nejtělejší věku, pečovala matka. Díl zodpovědnosti otce za péči a výchovu dítěte by však nemusel být nutně menší než podíl matky. Z výpovědi informantek vyplývá, že dominuje snaha rozdělit si péči o dítě s manželem rovnoměrně, ale to není z různých důvodů vždy možné. Péče o dítě se do velké míry podřizuje pracovním povinnostem rodičů.

*„Tak manžel dělá...chodí do práce od půl sedmý a já až od půl osmý takže je doma dřív o hodinu, takže v tom případě vyzvedává dceru ze školky on, protože já bych to už kolikrát nestihla, navíc mám pondělí, středy úřední dny, kdy dělám do pěti, takže to je školka už zavřená. No a vzhledem k tomu, že já chodím do práce dýl, takže zase tu dceru vodím do školky já.“ (Jana)*

*„No, tak ranní příprava leží na mně a ta odpolední potom, protože manžel chodí dřív z práce spíš na něm - takže hrani si, učení s dětmi. Potom ukládání ke spánku - to mám ráda já.“ (Martina)*

Ženy přiznávají, že zodpovědnost za děti a jejich prospívání mají oba rodiče, avšak hlavní zodpovědnost péče o dítě spočívá na matkách. Ne vždy však ženy přenesení hlavní zodpovědnosti a větší podíl na péči o dítě považují za optimální.

*„No, vyhovuje, nevyhovuje, prostě se to jinak dělat nedá.“ (Jana)*

*„No, určitě bych byla radši, kdyby byl manžel s náma víc doma a já kdybych měla víc volnějšího času, tím pádem i pro sebe, protože i hlídání to je těžký. No není to jednoduchý, když manžel musí vydělávat a tráví víc času v práci. Takže určitě bych byla radši, kdyby byl s náma víc doma.“ (Aneta)*

Z výpovědi Jany ovšem vyplývá, že jako matka je připravená převzít větší podíl péče o dítě, a že to nepovažuje za nespravedlivé.

*„Ty matky mají k těm dětem většinou asi stejně jinej vztah, než ty otcové, takže to pro ně není taková přítěž a dělají to rády....je jednou jistý, že ty matky mají k těm dětem blíž, tak se i víc starají.“ (Jana)*

Co se týká rozdělení péče o dítě by ženy na zaběhnutých pořádcích nechtěly nic měnit, i když by se podle jejich názoru muž měl na péči o dítě podílet stejnou měrou jako matka.

Na základě analýzy výpovědí lze konstatovat, že ve všech případech funguje smíšený model rodiny (Maříková, 2006a), kde muži sice vykonávají roli pečovatele, ale pouze v omezeném rozsahu a identifikace otců s rolí pečující osoby je spíše částečná stejně jako přijímaná odpovědnost.

Až na jeden případ pomáhají s péčí o dítě, kromě manžela, také prarodiče. Bez jejich pomoci by pro rodiny byla péče o dítě mnohem obtížnější. Prarodiče a jejich pomoc se tak stávají důležitým prostředkem při zvládnání rodiny, péče o dítě a výkonu zaměstnání.

*„No rodiče mě pomáhají, to se musí uznat. To bez nich bych byla asi na tom daleko hůř.“ (Jana)*

*„Daří se mi to zvládat dobře (rodinu i zaměstnání), protože manželovi rodiče bydlí s námi na jednom pozemku, bydlí přímo přes dvoreček, takže manželovi rodiče převzali závazky, které bych musela dodržovat já, musela bych dítě vyzvedávat ze školky, musela bych se starat o obědy a tohle všechno prarodiče zařizují.“ (Petra)*

## **Muži**

Z výpovědí mužů je ve dvou rodinách péče o dítě rozdělena víceméně rovnoměrně, dle možností, a v ostatních dvou rodinách se péčí o dítě věnuje především žena. Hlavní zodpovědnost však leží ve všech rodinách na ženě, jak je dle mínění mužů obvyklé.

*„Tak to je na manželce, to myslím, že ve většině rodin je to na manželce.“ (Zbyněk)*

Pečovatelské, výchovné a volnočasové činnosti jsou většinou vykonávány oběma rodiči, podle jejich individuálních preferencí a podle toho, jak to je v danou chvíli možné. Pracovní povinnosti rodičů a velké pracovní zatížení otců, jsou podle slov informantů, prakticky nejdůležitějším prediktorem uskutečňovaného rozdělení.

*„Tak to máme podle těch směn. Protože manželka dělá ve dvousměnném provozu a já mám směnu pořád jednu. Tejdenn prostě ráno vstanu, vodvedu ho do školky, druhej tejdenn ho zase vyzvedávám a pak nějak do večera se o něj starám já nebo prarodiče.“ (Aleš)*

*„No, já spíš ty volnočasový aktivity - chodíme na procházku, chodíme sáňkovat, chodíme bruslit..... Na vodění do školky já nemám čas, protože mně už v 5 hodin odjíždí autobus do zaměstnání, takže ráno a dopoledne je pro mě ztracený, to pak až přijedu ze zaměstnání. No jinak tak oba, pak odpoledne, jak je zapotřebí. Taky vypravuju pohádky před spaním nebo čtu pohádky před spaním občas a taky záleží, co dávaj večer v televizi (smích).“ (Zbyněk)*

*„Říkám, no, jak chodím domů, ne večír úplně, ale tak okolo tý sedmý hodiny, tak už spíš pak už na nic není čas...“ (Petr)*

Podle názoru všech informantů by se otec na péči o dítě měl podílet stejnou měrou jako matka, pokud by k tomu byly vhodné podmínky. Podle Zbyňka by se měl otec, jako muž, postarat o předání určitých „mužských kvalit“.

*Měl by se podílet (myšleno otec) spíš právě jako na nějaký tý činnosti pro dítě takový pohybový, že jo. Pro dítě takovýhle věci pro budoucnost, pro život, aby bylo takový otrkanější...“ (Zbyněk)*

Stávající rozdělení péče o dítě mužům většinou nepřipadá spravedlivé, ale je, dle jejich názoru, celkem adekvátní k jejich pracovnímu nasazení. Muži uvádějí, že by se na péči o dítě chtěli podílet větší měrou, ale vzhledem k nastaveným podmínkám, zejména pracovním, to není možné.

*„Musí nám to vyhovovat, protože jinak to nejde, no. Prostě v tý situaci, jak to je, tak to jinak nejde. No, chtěl bych se tomu dítěti věnovat víc, prostě kdyby....říkám...to je kvůli tý práci všechno, že jo. Jako bejt o víkendech vlastně s rodinou, to by bylo vždycky lepší, než v tý práci, ale bohužel.“ (Karel)*

S péčí o dítě ve všech rodinách pomáhají hlavně prarodiče, v jednom případě také sestra informanta.

„No, prarodiče. Třeba vždycky ten jeden tejdén ho aspoň chodí vyzvedávat do školky a pak odpoledne, dokud si ho nevyzvednu já a o víkendech někdy. Když je nemocnej to moc né, to je problém, to se nejvíc stará manželka, má ošetřování - protože má menší příjem, takže to tak nevádí. Ale ty prarodiče, zas pro nás víc udělat nemůžou, protože vlastně ještě taky chodí do práce.“ (Aleš)

Je zajímavé, že většinou jsou zmiňovány hlavně babičky, kterým je dle genderových stereotypů péče o dítě automaticky prisuzována více, než jejich mužským protějškům.

„No, babička tam hraje velkou roli - hlavně to vyzvednutí ze školky. Babička pomáhá, babička ta dost. I dědeček, ale ten míň.“ (Zbyněk)

Pro všechny rodiny je výpomoc ze strany prarodičů velmi důležitá, o čemž vypovídá trochu nadnesená odpověď na otázku „Co by Vám současné zvládání rodiny, péče o dítě a výkonu zaměstnání ještě usnadnilo?“

“Dvě babičky.(smích)” (Zbyněk)

### 5.2.3 Kariéra versus rodina

#### Ženy

I přesto, že ženy nejsou dle Vohlídalové (2006) ve srovnání s muži méně ambiciózní v budování své kariéry, pro ženy z výzkumného souboru je na prvním místě jednoznačně rodina. Zaměstnání tyto ženy považují spíše za nutnost, a to z důvodu přísunu finančních prostředků do domácnosti. Není jednoduché posoudit, zda upřednostňování rodiny vychází ze skutečného přesvědčení žen, či zda v tomto rozhodnutí hrají nějakou roli strukturální bariéry, mezi které dle Vohlídalové (2006) patří zejména nerovné rozdělení péče o domácnost a rodinu mezi muže a ženy, nedostatečná nebo nevhodná opatření na skloubení práce a rodiny a existence různorodých nepodložených stereotypů.

„No, já nechci ani nějakou profesně růst v něčem nebo takhle...jsem spokojená s tou prací, co teď mám. Mně to vyhovuje i vlastně, že to mám tu pracovní dobu na ráno, protože teď mám menší holku. Takže mně to vyhovuje, no.“ (Aneta)

Dle výpovědí žen není v páru nikdo příliš ambiciózní, co se týče budování kariéry, avšak pokud má někdo k budování kariérního růstu větší sklon, je to vždy spíše manžel. Ženy jsou srozuměny se svou rolí matky-pečovatelky a jsou zřejmě ochotné obětovat svůj profesní růst kariéry manžela.

„Zaměstnání a kariéra....podle mě oba dva nemůžou mít kariéru a držet rodinu pohromadě, vždycky musí být jeden, který ustoupí a v našem manželství, bych řekla, že ustoupím já vždycky na úkor kariéry...bejt doma s dětma. Rodina má pro mě rozhodně větší význam....“ (Petra)

Ve zkoumaném vzorku se tedy prosazuje tradiční model soužití (Čermáková, 2000), model dvoupříjmové rodiny, který rozkládá zodpovědnost za finanční zabezpečení na ženu i muže a zachovává přitom ostatní nerovnosti v dělbě práce, jak v rodině tak v zaměstnání. Hlavní zodpovědnost za finanční zajištění rodiny spočívá na mužích, kteří do domácího rozpočtu přispívají vždy větší částkou, což se ale negativně promítá do jejich možnosti účastnit se větší měrou rodinného života a podílet se výrazněji na chodu domácnosti a péči o dítě. Péče o domácnost a děti se tak stává převážně doménou žen.

Pokud by se ženy chtěly více věnovat své kariéře, byli by manželé dle mínění žen schopni zastat domácí povinnosti a péči o dítě, ale nejsou si jisté, zda by byli muži ochotni převzít hlavní zodpovědnost, nastoupit například rodičovskou dovolenou, a zda by překonali větší úspěch ženy na poli zaměstnání a přesunutí do role pečovatele.

„No, já si myslím, že by to dovedl jako zastat, zastat tu péči o tu rodinu. Ale jestli by byl ochotnej.....nó, to Vám teďka jako neřeknu, protože jsme v té situaci nebyli, takže je možný, že by na to třeba asi nemusel přistoupit. A jestli by šel na mateřskou.....no, kdyby ten můj příjem byl vyšší, tak si myslím...i když on má hodně takovejch....no, to nevím. To je těžký tohle. No, určitě, určitě by mu chybělo plno jinejch aktivit, protože on je hodně energickej a chce něco v životě dokázat, to je jako pravda, takže to si myslím, že by strádal. No a je taky možný, že kdybych přinášela víc peněz, že i v tomhle směru...vlastně teďka je hlavní živitel rodiny, takže má přehled a organizuje hodně věci on, takže kdyby to bylo na mně, tak třeba by se mu to taky nemuselo líbit potom. No, že by se cítil....spíš takovej méněcenněj, podhodnoceněj, protože chlapi, si myslím, že mají takovou svoji hrdost a myslím, že by.... že by to asi nerozdejal.“ (Aneta)

Všechny ženy však souhlasně konstatují, že by se budování kariéry věnovat nechtěly, protože jim vyhovuje spíše péče o domácnost, děti a kvůli času strávenému v zaměstnání by jim „.....utíkala ta radost z těch dětí.“ (Martina)

### **Muži**

Budování kariéry je obecně považováno za patřičnou a očekávanou snahu a aktivitu především u mužů, protože pracovní úsilí a úspěch v zaměstnání je ztotožňován se sociální rolí muže. Ve skupině mužů podrobených rozhovorům se však příliš velké kariérní ambice nevyskytují. Všichni muži, až na Zbyňka, pro něhož jsou rodina i kariéra zhruba stejně důležité, shodně tvrdí, že rodina má pro ně jednoznačně větší význam. Zaměstnání je muži považováno, stejně jako ženami, za nutnost, vzhledem k finančnímu zajištění rodiny.

„Jako zaměstnání, jako pro mě, abych uživil rodinu, je docela důležitý, protože peníze v dnešní době jsou potřeba.....ale spíš se věnujeme oba té rodině, než zaměstnání .....jako nějaký kariéře. Takhle Vám řeknu, já nejsem žádný kariérista...“ (Karel)

„Kariéra pro mě není důležitá, pro mě je důležitěj jistej zdroj příjmů, protože člověk si na sebe a na rodinu musí vydělat.“ (Aleš)

Muži nejsou kvůli kariéře v žádném případě ochotni obětovat rodinné zázemí, ale zároveň někteří z nich připouští, že pro ně i pro jejich partnerky přece jen postup v zaměstnání hraje určitou roli. Kromě určitého ocenění na poli povolání, je totiž lepší pozice svázána i se zlepšením finanční situace, což je pro rodinu velmi podstatné.

„Nevím, manželka asi taky nějak nebazíruje na nějaký kariéře. Samozřejmě, že postup v zaměstnání je důležitěj pro oba, i pro mě.“ (Zbyňek)

„To né, kariéře se nevěnuje nikdo, ale prostě uplatnění je důležitý, kvůli výdělku.“ (Aleš)

Přetrvávající stereotypní vnímání muže a ženy staví muže do role živitele. Také z výsledků provedeného výzkumu je patrné, že muži se vesměs s touto rolí sami identifikují a jen velmi neradi by se jí vzdávali a věnovali se převážně péči o děti a domácnost. Dle jejich mínění by taková situace nevyhovovala ani jejich partnerkám. Muži také pochybují o tom, že jejich partnerky by dosahovaly dostatečně vysokých příjmů.

„No, to já si myslím, že manželka by ale taky nechtěla bejt víc v práci, že spíš jí to vyhovuje, že se stará doma, o domácnost a o dítě....Asi by mě nevadilo starat se víc, ale zas si myslím, že manželka by stejně asi víc peněz nevydělala.“ (Aleš)

„No, bylo by to těžký....záleží i na tom, jestli by manželka měla teda víc peněz v tom zaměstnání, no tak bych asi musel se o tu domácnost a děti starat víc já. Byl bych ale

*radši, kdyby ta manželka byla většinu času s tím dítětem, než já, protože si myslím, že ta matka má větší vztah k tomu dítěti než otec.“ (Karel)*

Jak vyplývá z uskutečněných rozhovorů, muži by rádi věnovali více času rodině, dětem a pomoci se starostí o domácnost, ale zřejmě nejsou připraveni přijmout za tuto oblast hlavní zodpovědnost.

#### **5.2.4 Přerušování zaměstnání z důvodu rodičovství**

##### ***Ženy***

Před i po narození dítěte je žena osobou, která přerušuje svou pracovní dráhu z důvodu čerpání mateřské dovolené, a to minimálně po dobu 14 týdnů. Po vyčerpání mateřské dovolené jeden z rodičů většinou využije dovolenou rodičovskou. Tímto rodičem je dle statistických údajů (ČSÚ, 2008a) ve většině případů žena. Také v našem výzkumném vzorku čerpaly rodičovskou dovolenou ženy. Svou roli v rozhodování, kdo zůstane s dítětem doma a přerušuje své zaměstnání, sehrály dle informantek finanční důvody a osobní nastavení každého z manželů. Lze vypočítat tradiční volbu rolí a jistý vliv společenských očekávání vzhledem k mužům a ženám, jak uvádí Nešporová (2006).

*„No, o tom jsme se ani dvakrát bavili nemuseli, protože manžel má líp placenou práci a je zdatnější v zaměstnání, takže vlastně v tom nebyl problém, že jsem vlastně zůstala já....doma....to bylo jednoznačné. To bylo důležité, že vydělává větší peníze než já.“ (Aneta)*

*„To jsme se nerozhodovali, to bylo jasné, že zůstanu doma já. Já jsem se na to hrozně těšila a manžel by asi stejně na to, aby byl doma, nepřistoupil.“ (Martina)*

*„Rozhodovali jsme se podle klasického modelu - manželka na mateřské, manžel, aby uživil rodinu. Tak 90 % lidí zatím to tímhle způsobem řeší, zatím na mateřské dovolené není tolik otců, co matek....“ (Petra)*

Dvě z žen setrvaly na rodičovské dovolené do doby 3 let věku dítěte. K návratu zpět do zaměstnání je přiměla možnost nastoupit na svoje původní pracoviště. Další matka se rozhodla pro pobírání rodičovského příspěvku po dobu 4 let, aby se mohla na 100 % věnovat dětem tak dlouho, dokud to bude možné. Obě tyto strategie patří v české společnosti mezi nejrozšířenější. Čtvrtá žena nastoupila zpět do zaměstnání v 11 měsících věku dítěte, a to z důvodu změny určitého stereotypu, obnovení a navázání sociálních kontaktů v zaměstnání i mimo něj.

Z výzkumu vyplývá, že ženy nejsou příliš zaměřeny na své zaměstnání, kariéru a volí raději možnost setrvání v domácnosti a péči o dítě. Dvě z informantek by v ideálním případě zůstaly s dítětem doma až do započítání jeho školní docházky, případně ještě v prvním roce školní docházky, další informantka by nejraději zůstala pouze v domácnosti. V případě, že žena využije kratší rodičovskou dovolenou, nastupuje většinou do zaměstnání, které jí umožňuje i nadále poměrně velký rozsah péče o dítě a má zajištěnou spolehlivou náhradu za svoji péči (např. prarodiče).

*„V tu dobu jsem dělala na směny, takže jsem s dítětem mohla být týden doma, takže dcera nemusela chodit do předškolních zařízení, mohla jsem se jí věnovat dopoledne, manžel odpoledne, babička třeba večer, takže jsem si to tak rozdělili.“ (Petra)*

Kromě jedné, všechny informantky nastoupily ke svému původnímu zaměstnavateli, na svoje původní místo, na plný pracovní úvazek. Žena, která nevyužila svého zákonného nároku a rozhodla se nastoupit do zaměstnání až ve 4 letech věku dítěte, se potýkala s problémem pracovního uplatnění a byla nucena setrvat 3 měsíce v evidenci úřadu práce - po té sehnala práci opět ve svém oboru.

Po nástupu žen do zaměstnání se určitým způsobem změnil denní režim i rozvržení péče o děti. Časem se vše podařilo úspěšně skloubit, přičemž kromě partnera, v té době ženám největší podporu a pomoc poskytli opět prarodiče.

*„Největší problémy mně dělaly (vzdech) ty rána, kdy jsme si museli zvyknout na ten úplně nový režim - ráno muset vstát, muset se vypravit na čas, jít do školky...“ (Jana)*

*„To asi (bylo nejvíce nápomocno), že se se mnou starali i rodiče, mí rodiče hlavně. Ulehčovali hlavně tu péči o děti, zašli někdy do školky, pohlídali, když byly děti nemocný.“ (Martina)*

Postoj zaměstnavatelů k ženám-matkám byl ve třech případech vcelku vstřícný. Ženám byly tolerovány například pozdější příchody do práce, byly bez problémů uvolňovány v případě potřeby. Svou roli může hrát i fakt, že dvě z těchto žen byly zaměstnankyněmi státní správy, neboť dle OECD (2001) jsou organizace ve veřejném sektoru více nakloněny zavádění prorodinných opatření. Jedna informantka se však vzhledem ke svému mateřství setkala s velmi negativním přístupem zaměstnavatele, jenž vyústil až ve skončení pracovního poměru.

### **Muži**

Po vyčerpání nároku na mateřskou dovolenou, zůstaly i nadále v domácnosti pečovat o dítě partnerky informantů. Volba byla ve všech případech jednoznačná, přičemž rozhodujícími důvody pro přerušení zaměstnání ženami-matkami byla jejich horší příjmová situace. Důležitou roli sehrály také společensky ustálené stereotypní názory o schopnostech a předpokladech matek vztahujících se k péči o dítě.

*„Nevím, to jsme se nerozhodovali. Ta manželka má k tomu dítěti takový větší city samozřejmě, a já zas už tenkrát jsem měl větší příjmy než manželka, takže to bylo takový jasný.“ (Aleš)*

*„No, já si myslím, že to bylo jednoznačný a asi tak myslím celkově, že s tím dítětem po narození by měla být doma partnerka a otec v roli nějakýho toho spíš živitele rodiny.“ (Petr)*

Partnerky tří informantů nastoupily do zaměstnání ve třech letech věku dítěte, neboť využily možnosti návratu ke svému původnímu zaměstnavateli. Zbyněk připouští i jisté ekonomické důvody, které přispěly k rozhodnutí o návratu do zaměstnání.

*„No, hrálo tady...více věcí. Drželi jí místo samozřejmě, protože, protože takhle se dostala na to svoje původní místo, který jí vyhovovalo, no a v dnešní době i ekonomická situace rodiny, protože, protože je všechno náročnější, dražší, stoupají nájem, stoupají ceny elektřiny, plynu, všech ostatních věcí a služeb, takže, aby si rodina zachovala určité standard životní, tak peníze jsou potřeba.“ (Zbyněk)*

Alešova manželka pobírala rodičovský příspěvek do 4 let věku dítěte. Roli v tomto případě sehráli také finance, ovšem trochu odlišnou.

*No, manželka vlastně teda přerušila na 4 roky, i když v těch 3 letech jsme se rozhodovali.....Manželka vlastně ten rok, kdy to bylo před tím návratem, tak se zvyšovala ta výše toho rodičovského příspěvku, a takže s manželkou jsme se dohodli, že to ještě prodloužíme... (Aleš)*

Všichni dotazovaní muži považují zákonem stanovenou dobu pobírání rodičovského příspěvku za přiměřenou. Aleš považuje za ideální dobu do 4 let věku dítěte, Karel do 3 let věku dítěte, další dva informanti se shodují na 3 i 4 letech věku dítěte. Zbyněk považuje za důležité i osobní preference manželky, která je v domácnosti a o dítě se stará.



*To záleží taky, na, na názoru manželky, jak dlouho by chtěla být s tím dítětem doma, protože i to zaměstnání přináší ženě určitou radost a ....zase je to prostě něco jinýho, je to odreagování zase od té domácnosti, má tam kolegyně, je tam veselo.....Tu dobu bych nechal na manželce, ale já myslím, že od takovejch 3,4 let už to dítě může v tý školce bejt... (Zbyněk)*

Partnerky informantů, nastupující zpět k původnímu zaměstnavateli, začaly ihned po návratu pracovat na plný pracovní úvazek s tím, že jim bylo většinou umožněno jisté přizpůsobení pracovní doby. Pro muže se situace nástupem partnerky do zaměstnání trochu změnila, neboť museli převzít určitý díl péče o dítě.

*„Nastal jinej režim, no, protože jsem vlastně musel ještě s holčičkou chodit do školky taky a takovýhle věci, takže ráno vstávat brzo. Vlastně....když jsem měl odpolední, nebo jsem dýl spal, tak teď jsem musel ráno vstávat dřív, takže.....akorát to vodění do školky, jinak nějaká velká změna to nebyla.“ (Karel)*

Ve sladění všech požadavků rodiny i zaměstnání rodinám opět pomáhali prarodiče.

Přístup zaměstnavatelů k mužům jako otcům se v podstatě nezměnil. Mužům nebyly nabízeny žádné úlevy ani výhody. Zaměstnavatelé převážně předpokládají, že na mužské pracovní síle se rodičovská role příliš neprojeví, neboť se očekává, že pečovatelské závazky převezmou ve většině případů matky. Nicméně muži připouští, že v případě nutnosti je zaměstnavatel ochoten pomoci.

*„No, i když snažil se mi (zaměstnavatel) vyjít vstříc, třeba když jsem nějak potřeboval jít třeba dřív, pro kluka, když manželka nebo babička nemohly. Když se to tak vezme, tak se zaměstnavatel celkem snaží, no.“ (Aleš)*

## **5.2.5 Reprodukční plány a strategie**

### **Ženy**

Reprodukční strategie ovlivňuje mnoho různorodých podmínek a okolností. Z uskutečněného výzkumu vyplynulo, že ženy, které mají dvě děti, další potomky již neplánují, neboť dosáhly naplnění svých reprodukčních plánů. Od většího počtu dětí ženy odrazuje komplikovaná harmonizace rodičovství a zaměstnání a také finanční stránka.

*„Dvě (děti). Vždycky jsem chtěla mít dvě. Ale komentovali jsme to i takhle s manželem, že i v dnešní době ty 2 děti, to je tak akorát, aby prostě člověk jim mohl zajistit nějakou tu budoucnost a nějaký vzdělání, a že to je prostě tak ideální.“ (Aneta)*

Ženy vychovávající prozatím jednoho potomka, by uvítaly dalšího. V jednom případě však do plánování rodiny radikálně zasáhly zdravotní komplikace, v případě druhém jsou důrazně zvažovány finanční nároky a další možná opatření.

*„No, tak ráda bych ještě nějakýho sourozence pořídila. Jednoho maximálně asi. Víc si asi člověk v dnešní době nemůže dovolit, co se finanční stránky týče.“ (Jana)*

Jana však uznává, že pokud by byly nastaveny příznivější podmínky, především ze strany státu a zaměstnavatelů, uvažovali by s manželem i o třech dětech.

*„No, musel by stát asi víc věnovat do zdravotnictví a do školství, protože co se teďka ve školách platí všechno možný, sešity, učebnice, školy v přírodě, lyžařský výcviky, co se týče ošetřování, tak uvažujou, že místo 9 dnů, bude 6 dnů, z toho 3 budou neplacený - to je všechno proti tomu, aby se ženská rozhodla mít další dítě, protože pak jsou problémy i v zaměstnání, dívají se na nás, na matky skrz prsty, že jsme doma s dětma a že nepracujeme, tak jak bysme měly.“ (Jana)*

### ***Muži***

Muži v otázkách reprodukce nebyli příliš sdílní. Nelze však říci z jakého důvodu - zda je pro ně otázka reprodukce choulostivou záležitostí, nebo zda o této oblasti příliš nepřemýšlí.

Všichni dotazovaní muži mají pouze 1 dítě, ale v ideálním případě by si přáli potomky dva. Ve dvou případech naplnění reprodukčních preferencí brání zdravotní komplikace, v jednom případě je stěžejní nedostatek financí.

## **5.3 Role harmonizačních opatření a upřednostňované harmonizační politiky**

### **5.3.1 Služby péče o děti**

#### ***Ženy***

Všechny informantky mají v současné době dítě ve věku 5ti let. Kromě Petry, které péči o dítě zajišťovali ve velké míře prarodiče, všechny ženy preferovaly vlastní dlouhodobou péči o dítě - dvě do 3 let věku dítěte, jedna do 4 let věku dítěte. Rodiny žen tudíž využívaly a využívají v péči o děti, kromě již zmíněné výpomoci prarodičů, výhradně mateřské školy. Mateřské školy jsou ženami označovány jako důležité až nepostradatelné, neboť firemní zařízení ani v jednom případě neexistují a soukromé pečovatelky jsou pro rodiny finančně nedostupné. Ženy na školkách oceňují nejenom zajištění péče o děti v době jejich zaměstnání, ale také jejich příznivý vliv na rozvoj dítěte a socializační efekt. Pokud je k dispozici (kvalitní) školka, není dle mínění informantek potřebné jiné zařízení, kromě zařízení volnočasových.

Dostupnost mateřských škol v daném regionu a v době, kdy informantky umisťovaly své děti, byla velmi dobrá, tudíž se v tomto směru nesetkaly s žádnými problémy. Informantky nepoukázovaly ani na neadekvátní otevírací dobu školek, jež je zmiňovaná všemi dotazovanými muži.

Největší zodpovědnost ohledně provozu předškolních zařízení by měl, dle mínění informantek, přebírat stát, ale vyšší aktivita na straně zaměstnavatelů by byla velmi vítána.

#### ***Muži***

Děti tří informantů jsou v současné době ve věku 5 let, Aleš má dítě staré 6 let. Manželky všech informantů se věnovaly celodenní péči o dítě dlouhodobě - tři ženy do 3 let věku dítěte, jedna do 4 let věku dítěte, což odpovídá době, která je muži považována za ideální. Rodiny mužů při péči o dítě využívají především služeb školky, případně dalších volnočasových zařízení, například základní umělecké školy. Jak už vyplynulo z předchozího textu, kromě těchto zařízení, je pro rodiny velmi důležitá a do určité míry nezbytná také výpomoc ze strany prarodičů. Muži, stejně jako ženy, totiž potvrzují neexistenci jakýchkoliv firemních zařízení a přílišnou finanční náročnost soukromých pečovatelských služeb. Rozvoj firemních zařízení i dalších alternativních druhů péče má usnadnit „Prorodinný balíček“, jehož uvedení v platnost je však stále odsouváno.

V době, kdy informanti pro péči a výchovu o své potomky začali využívat služeb mateřské školy, nebyl problém s umístěním dětí do těchto zařízení. Stěžejními kritérii pro výběr školky byla především finanční a prostorová dostupnost, kvalita prostředí a personálu.

Školka je, dle mínění mužů, vhodným zařízením, neboť podporuje rozvoj dítěte, pomáhá navazovat dítěti vztahy s vrstevníky a napomáhá socializaci dítěte.

Služby péče o děti, především v podobě mateřských škol, jsou pro rodiny mužů velmi důležité, neboť jim velmi usnadňují sladění rodinných a pracovních povinností. Všichni informanti se shodují, že situaci by jim ještě více usnadnilo, pokud by školky byly ochotné prodloužit svou otevírací dobu a provoz zahájit v dřívějších ranních hodinách. Je zajímavé, že tato připomínka se u žen vůbec nevyskytuje. Zdá se, že otevírací doba mateřských škol komplikuje situaci spíše otcům, kteří jsou vzhledem ke kolizi této otevírací doby s pracovní dobou partnerek, nuceni se více zapojit do péče o dítě, které musí ráno do školky odvést, nebo ho v odpoledních hodinách vyzvednout.

Na zřizování a provozu školek by se podle mužů měl podílet určitě stát ve spolupráci s dalšími organizacemi, zejména zaměstnavatelskými.

### 5.3.2 Podpora rodičů na trhu práce a v zaměstnání

#### *Ženy*

Jedna z informatek vykonávající v době těhotenství fyzicky náročnější práci využila možnosti převedení na jinou práci. Všechny ženy využily mateřskou a rodičovskou dovolenou a pracovní volno z důvodu ošetřování dítěte. Dvěma ženám byla umožněna úprava pracovní doby z důvodu péče o dítě mladší 15-ti let. Přestože uplatnění těchto zákonných nároků proběhlo vždy hladce, bez problémů, informantky nejsou spokojeny s vymahatelností těchto opatření.

*„Vymahatelný nejsou, sice je to daný zákonem, ale myslím si, že je to na dobrý vůli toho zaměstnavatele, jestli vyjde vstříc nebo nevyjde.“ (Jana)*

*„Já bych řekla, že ze zákona je všechno postaveno velice dobře, jedinej problém, že ta žena se nemá kam obrátit, pokud zaměstnavatel poruší podmínky. Obrátí se na zaměstnavatele, maximálně na odbory a odbory ty už nejsou v stavu zajistit skoro nic. Takže bych uvítala lepší vymahatelnost a aby taky byla větší informovanost, kam se ta žena má obrátit, když neví.“ (Petra)*

Co se týká přizpůsobení práce rodičovským povinnostem, současní zaměstnavatelé informatek jsou těmto opatřením vcelku přístupní. Tři z žen využívají pružnou pracovní dobu, čtvrtá z žen žádné možnosti flexibilní formy zaměstnání využít nepotřebovala, neboť má velkou oporu v pomoci prarodičů. Právě využívání pružné pracovní doby je dle Plasové (2008) pro zaměstnavatele přijatelnou formou flexibilní práce, vzhledem k malé organizační a ekonomické náročnosti - to se potvrdilo i v provedeném výzkumu. Jiné nástroje přizpůsobení práce nejsou ženami využívány, ale ženy se domnívají, že pokud by zavedení opatření nepředstavovalo přílišnou zátěž, zaměstnavatel by jim vyšel vstříc.

Je zajímavé, že i přesto, že ženy preferují spíše rodinné zázemí, ani jedna z žen neuvažovala o částečném pracovním úvazku. Důvodem bylo především snížení příjmu do rodinného rozpočtu.

*„No určitě, všechno se to týká financí, všechno je to na tom závislý....i třeba ten částečnej úvazek.“ (Aneta)*

Práce na částečný úvazek není zaměstnanci příliš využívána, neboť v sobě spojuje vysoké nároky na množství vykonané práce, někdy shodné jako u práce na plný pracovní úvazek s neadekvátním finančním ohodnocením (Hašková, Křížková, 2003). S tímto tvrzením se plně ztotožňuje i jedna z informantek, která z tohoto důvodu částečný pracovní úvazek vyhodnotila jako nevýhodný, a to i jako přivýdělek při čerpání rodičovské dovolené.

Ženy považují přístup zaměstnavatele a případné flexibilní formy zaměstnání za dosti podstatné pro možnost sladění rodinných a pracovních povinností, zvláště v případě, kdy jim nemohou poskytnout pomoc například prarodiče.

### **Muži**

Muži nevyužili, ani nevyužívají, žádných pracovních-právních práv v souvislosti s rodičovstvím. Těchto práv využily partnerky informantů, které ve všech případech čerpaly mateřskou, následně rodičovskou dovolenou a pracovní volno z důvodu ošetřování dítěte. Partnerka jednoho z informantů uplatnila nárok na převedení na jinou práci v době těhotenství, partnerky dvou informantů mají upravenou pracovní dobu.

U partnerek všech informantů proběhlo uplatnění práv vcelku bez problémů, ale stejně jako ženy se také muži pozastavují nad vymahatelností těchto nároků.

*„No, to je problematický, v dnešní době vůbec, protože zaměstnavatel, i když třeba něco dodržovat má, tak stejně hřeší na to, že zvlášť pro ženský, je těžký sehnat práci, a prostě ta ženská radši skřípe zuby, ale nechá si to líbit, než aby si musela třeba hledat novou práci. Dneska ztráta zaměstnání je...velkej problém. (Aleš)*

Zaměstnavatel dotazovaným mužům žádné přizpůsobení práce rodičovským povinnostem neumožňuje, avšak v naléhavých případech je vcelku ochoten jim vyjít vstříc, například s uvolněním ze zaměstnání. Z výpovědí vyplývá, že muži o využití těchto opatření ani příliš nejeví zájem. Pro muže, jako hlavního živitele rodiny, je totiž podstatné plnohodnotné uplatnění na trhu práce. Jedinou možnost, kterou by v určitém směru uvítali, je pružná pracovní doba.

Opět se potvrzuje, že péče o dítě a s ním související případné přizpůsobení práce rodičovským povinnostem je spíše doménou žen-matek. Obava zaměstnavatelů z ženské pracovní síly a jejích nároků má, jak se zdá, své opodstatnění, neboť muži nejsou natolik vázáni péčí o děti a přizpůsobení zaměstnání z toho důvodu žádají spíše výjimečně.

Opatření podpory rodičů na trhu práce, jak legislativní, tak ze strany zaměstnavatelů dobrovolné, považují muži za důležité, a to zvláště pro ženy, které věnují péči o děti většinou více času. Za nejpříznivější opatření, usnadňující skloubení rodiny a zaměstnání je, kromě samozřejmě uplatňované mateřské a rodičovské dovolené, považována pružná pracovní doba.

### **5.3.3 Finanční podpora ze strany státu**

#### **Ženy**

Všechny ženy využily čerpání rodičovského příspěvku, avšak v různé délce trvání. Roli zde hrály především osobní preference informantek, ale také další zákonná ustanovení a finanční situace rodiny.

*„ No, tak kdyby byl rodičovský příspěvek vyšší a drželo se dýl místo, no tak bych se asi nerozpakovala zůstat doma dýl. Ale vzhledem, že je to propojený, že na původní místo se*

*musí nastoupit, tak jak se musí, tak jsem neriskovala, že bych se nemohla vrátit.“*  
(Martina - příspěvek pobírala do 3 let věku dítěte)

*„....protože vím, že manžel vydělá, takže u mě to bylo bez problému, že jsem se mohla věnovat dítěti, ale kdybych měla partnera, kterej má nějakej menší příjem, tak to bych se určitě vrátila dřív nebo by člověk byl tím pádem donucenej - všechno se týká financí.“*  
(Aneta - příspěvek pobírala do 4 let věku dítěte).

Informantky se domnívají, že rodičovský příspěvek by mohl být rozhodně vyšší, avšak dodávají, že pokud má manžel dostatečný příjem, tak je příspěvek vcelku dostačující.

Z dalších dávek poskytovaných státem všechny ženy čerpaly pouze porodné, na příspěvek na dítě dosáhly pouze dvě rodiny a jiné dávky státní sociální podpory vztahující se k rodinám ženami čerpány nebyly. Daňové úlevy využili manželé všech dotazovaných žen, kromě jedné výjimky.

Co se týká dostatečnosti finanční podpory ze strany státu, ženy se shodují v tom, že dávky a příspěvky by rozhodně mohly být vyšší a dostupnější, ale zároveň vyjadřují jistou skepsi vůči chování státu k rodinám.

*„Stát děti už nebude dotovat víc. Stát myslí, že je to akorát.....stejně se musíme postarat sami.“* (Petra)

*„No, myslím si teda, že ty mladý rodiny to nemají jednoduchý v hodně věcech. Jako že i ty příspěvky i ty dávky i hypotéky, úroky vysoký - že to není jednoduchý....vlastně, když manželé si chtějí pořídit nějakou byt nebo nějaký bydlení, tak zase všechno je to o splátkách - náhodou nebude mít jeden z nich práci a....protože to musí mít pravidelný příjem, je to pak na úkor rodiny, protože musí dlouho dělat, vydělávat peníze.... a.. je to strašně stresová situace teďka. A vůbec se nedivím, že jsou rozvody a že lidi si nechtějí ani pořizovat děti do téhle doby....no stát by měl asi těm mladejm rodinám nějak přispívat, aspoň.....“* (Aneta)

Informantky vnímají situaci mladých rodin s dětmi jako velmi komplikovanou a opatření (sociálního) státu v této oblasti považují za nedostatečná. Také ve výzkumu Valentové a Sirovátky (2002) se ukazuje vcelku jednoznačně, že v současné době jsou podle názorů občanů nejpotřebnější skupinou mladé rodiny s dětmi, neboť dítě je stále více chápáno jako „sociální riziko“.

## **Muži**

Rodičovský příspěvek ve všech případech čerpaly partnerky informantů. Tři ženy pobíraly příspěvek do tří let věku dítěte a po té se vrátily na své původní pracovní místo. Při rozhodování o návratu tedy sehrálo zásadní roli ustanovení pracovního práva.

*„Tam vlastně hrálo roli, vlastně, to podržení toho zaměstnání. Kdyby byla možnost bejt doma ty 4 roky a pak jít zpátky na to místo, tak by byla i dýl....dýl doma, no.“* (Karel)

Důležitým aspektem při načasování návratu do zaměstnání byla i finanční situace rodiny, výše rodičovského příspěvku a osobní preference týkající se setrvání matky v domácnosti a její osobní péče o dítě.

*„V té době došlo k navýšení rodičovského příspěvku, takže jsme uznali, že se vyplatí, když manželka ještě zůstane doma, takže byla s klukem místo 3 let, co jsme chtěli původně, ty 4 roky. Rozhodující byla výše těch dávek, protože dnešní politika, dnešní ohodnocení na trhu práce - tak prostě i při té mateřský měla žena větší příjem, než z případného zaměstnání. Tam to prostě bylo jednoznačný z toho hlediska, a prostě když to dítě může bejt s matkou doma, tak je to ku prospěchu věci.“* (Aleš)

Navýšení rodičovského příspěvku v uvedeném případě způsobilo delší dobu setrvání matky mimo trh práce a volbu celodenní péče o dítě při pobírání příspěvku. Konstrukce

této dávky státní sociální podpory, poskytující vysoký poměr náhrady, tak ovlivnila negativně výhodnost vstupu matky zpět na pracovní trh. Žena se následně po uplynutí doby pobírání rodičovského příspěvku potýkala s nezaměstnaností. Tento disincitivní efekt vysokého poměru náhrady může tedy potenciálně vytvářet past pracovní neaktivity či nezaměstnanosti.

Podle mínění informantů je výše rodičovského příspěvku poměrně dostačující, ovšem v závislosti na příjmu živitele rodiny. Zároveň však muži dodávají, že životní standard v rodině není v této situaci příliš vysoký.

*„No, je to na hraně. Ta finanční stránka v rodině je v dnešní době, pokud je to rodina normální, kde pracují běžně oba, ale momentálně, kde prostě pracuje jen manžel a ta manželka je doma s dítětem, tak myslím, že ta finanční stránka není dobrá v té rodině. Musí se hodně uskromnit a proto potom už jaksi, ta manželka většinou odchází do práce, aby výdělkem té rodině přilepšila.“ (Zbyněk)*

Všichni muži, jako osoby s vyšším výdělkem v rodině, uplatňují, či uplatňovali daňové úlevy na manželku a na vyživované dítě. Z dalších dávek, vztahujících se k rodinám, ženy vždy žádaly o porodné, v některých případech rodiny dočasně pobíraly příspěvek na dítě. Na jiné dávky rodiny vzhledem ke svým výdělkovým možnostem nedosáhly. Muži se vesměs velmi nelichotivě vyjadřují k procesu získávání dávek státní sociální podpory, jež jsou podmíněny testováním příjmů. Nespokojenost se týká především příspěvku na dítě, a to i jeho výše.

*„Manželka měla porodný, další příspěvky to už, už né, protože já jsem měl tuhle tu práci, když jsem o ty dávky žádal, takže jsem měl vyšší příjmy, takže jsem vlastně veškerý, o veškerý ty příspěvky přišel a teď už o ně ani nežádám. Jednak protože to bylo strašný, tý administrativy a člověk na to ani nemá čas, ani nervy a vyplňovat X papírů proto, abysme se dozvěděli, že nesplňujeme podmínky, tak to prostě vzdávám.“ (Aleš)*

*„Měli jsme na dítě (příspěvek), jenže pak vlastně....jak spočítali moji výplatu a manželky, tak nám to sebrali, takže jsme vlastně na ten příspěvek neměli nárok. Ale on ten příspěvek taky nic moc nebyl, že jo....on byl 250 korun (úsměv).“ (Karel)*

Podle názoru informantů jsou především určité dávky státní sociální podpory málo dostupné a jejich výše je nedostatečná.

*„No, hranice by mohla být posunutá i pro rodiny s trochu vyššíma příjmama. Přídavky na děti jsou důležitý. Vemte si třeba, já nevím, počátek školní docházky, co dneska stojí, co stojí potřeby, školní potřeby pro to dítě. pro toho prvňáčka, to se pohybuje v tisících korunách....to ta rodina musí jednorázově vydat a tam, myslím teď žádný úlevy nejsou.“ (Zbyněk)*

*„No, ty dávky...jsou jednak nedostupný a i když byly, tak jsou naprosto nedostačující, teda. To je spíš trochu výsměch pracujícímu člověku.“ (Aleš)*

Všichni dotazovaní muži se shodují na důležitosti finanční podpory ze strany státu, avšak v současné podobě je její užitečnost sporná.

*„No, momentálně důležitá je, ale ne zas až tak moc už....v té dřívější době určitě byla. Byla by potřeba....ale měla by víc pokrývat ty výdaje spojený s rodinou a péčí o dítě. Na ty dávky by podle mě měli dosáhnout všechny lidi, který normálně pracujou a nejmíň vlastně využívají stát a potřebujou ty příspěvky fakt pro děti. No, měl by se změnit ten koeficient pro přiznání těch dávek, protože ten násobek, co tam na to je, ten prostě je....směšnej. To je akorát pro nějaký, co jsou na podpoře nebo já nevím...Normální pracující člověk si ani neškrtne.“ (Aleš)*

Ve výpovědích Aleše se objevuje téma nespravedlnosti nastavení sociálních dávek. Dávky jsou podle jeho mínění využívány (zneužívány) osobami ne zcela potřebnými a potřeby pracujících osob s dětmi, odvádějících do systému podstatné finanční příspěvky, jsou sociálními dávkami nezastřešeny. Efektivní fungování sociální politiky je přitom přímo závislé na tom, jak jsou její opatření přijímána veřejností, proto tzv. krize legitimacy sociální politiky, potažmo sociálního státu, může oblast fungování sociálního systému značně narušit (Sirovátka, 2000).

Jako cílenou pomoc rodinám s dětmi by muži vesměs uvítali dosažitelný, a co se výše týče přiměřený, příspěvek na dítě, a to například i v podobě příspěvku na péči o dítě.

# Závěr

Vzájemný vztah mezi rodinou, rodičovstvím a zaměstnáním je ovlivňován množstvím heterogenních faktorů, ať již se jedná o faktory celospolečenské či výhradně individuální. Za specifické faktory, které do tohoto vztahu intervnují, lze považovat opatření, která jsou konstruována v zájmu harmonizace uvedených oblastí. Pod vlivem těchto různorodých faktorů jsou pak rodiči voleny a uskutečňovány individuální strategie, pomocí nichž se snaží dosáhnout co nejlepšího vybalancování rodiny, rodičovství a zaměstnání.

Cílem této diplomové práce bylo zjistit, jaké strategie používají (a preferují) rodiče při harmonizaci rodiny, rodičovství a zaměstnání, s přihlédnutím k opatřením, jež mají sladění těchto dvou sfér usnadnit.

Velmi podstatným zjištěním provedeného výzkumu, od kterého se do značné míry odvíjí preference a volba strategií je, že u žen i mužů s úplným středním vzděláním s maturitou se projevuje identifikace s genderovými rolemi, jež jsou jim celospolečensky přisuzovány. Tyto role však zaznamenaly jistý odklon od původního pojetí, kdy muž byl hlavním a výhradním živitelem rodiny a žena byla stavěna pouze do role matky-pečovatelky, neboť v rámci proměny společenského prostředí vznikl ekonomický tlak vyžadující pracovní aktivitu obou partnerů<sup>101</sup>.

Postavení žen, zejména žen s dětmi, na trhu práce je velmi komplikované. Určitou roli zde sehrává také genderová segmentace pracovního trhu, která je zpětně podporována i strategiemi samotných žen. V provedeném výzkumu se potvrdila již segmentace ve vzdělání a volbě profese, neboť výběr studijního oboru či střední školy byl ovlivněn pohlavím a představou budoucího uplatnění. V současné době téměř všechny informantky vykonávají typicky „ženské“ profese a informanté se soustřeďují do povolání typicky „mužských“. Pokud žena mění profesi v době, kdy očekává narození dítěte, či dítě již vychovává, volí profesi méně náročnou, časově i místně dostupnou, kterou lze poměrně dobře zkombinovat s rodičovskými povinnostmi. Role pracovnice u všech žen-matek ustupuje do pozadí zejména z důvodu minimálních kariérních ambicí a plným ztotožněním s rolí pečovatelky. Větší angažovanost v zaměstnání by připadala v úvahu pouze v případě velmi výhodné pracovní nabídky a v případě dostatečného zabezpečení péče o dítě a rodinu.

Pro rodiny mužů i žen je velmi důležitá stránka finančního zabezpečení rodiny a úměrně této potřebě jsou voleny i jisté strategie. Ve všech případech se projevilo platové znevýhodnění žen, dané dost možná právě soustředěním žen do feminizovaných povolání. Přestože do rodinného rozpočtu přispívají vždy oba partneři/manželé, výdělek muže je téměř vždy vyšší a pro rodinu nepostradatelný. Role živitele je tedy pro muže do určité míry nevyhnutelná. Aby mohla rodina bezproblémově fungovat, co se finanční otázky týče, jsou muži velmi často nuceni vykonávat práce i mimo své hlavní zaměstnání a o víkendech na úkor času tráveného společně s rodinou, jež by preferovali. Tato strategie je ovlivněna rozdělením rolí, ale je také výsledkem racionální volby.

---

<sup>101</sup> Podle Sirovátky et al. (2005) lze právě nerovnováhu mezi placenou prací a rodinnými povinnostmi, v jejímž důsledku dochází zejména ke znevýhodnění žen na trhu práce, zahrnout mezi „nová rizika“, která je nutno v rámci modernizace sociálního státu adekvátně řešit.



Muži mají mimo jiné také větší možnosti získání brigády či přivýdělnku, neboť se mohou uplatnit i ve fyzicky náročnějších profesích.

Prioritou ve všech rodinách je udržení zaměstnání muže, jako hlavního živitele. Z toho samozřejmě vyplývají negativní důsledky, co se týká pracovního uplatnění žen, neboť ty musí převzít většinu pečovatelských závazků. Horší pracovní uplatnění žen, dle mínění informantek, vyplývá především z diskriminačního přístupu zaměstnavatelů. Za hlavní překážku je považována právě nutnost péče o rodinu a děti. V současném zaměstnání se ani jedna z žen s nepříznivým postojem zaměstnavatele nesetkala, což je informantkami velmi vysoce ceněno. Muži jako řešení této situace navrhují uplatňování politiky rovných příležitostí, vytvoření pracovních pozic pro matky s dětmi, uplatňování flexibilních forem zaměstnávání (např. částečný úvazek) a zajištění péče o děti firemními zařízeními, které jsou matkám prostorově snadno dostupné.

Strategie rozdělení práce v rodině prakticky odpovídá přijatým genderovým rolím. Ženy berou, vedle svých pracovních povinností, domácí práce za své a muži se na domácích povinnostech podílejí většinou úměrně svému pracovnímu vytížení. Hlavní „ženské“ domácí práce vykonávají ženy samy, některé s pomocí partnerů/manželů. Muži vykonávají převážně „mužské“ práce jakými jsou například údržba bytu nebo hrubší práce kolem domu. Ženy jsou s rozdělením domácích prací spokojené, v podstatě jim vyhovuje a připadá jim vcelku spravedlivé, i když připouštějí, že v ideálním případě by preferovaly větší zapojení svých protějšků. To však není reálně možné, neboť muži musí především zajistit finanční zdroje, což je většinou vykoupeno větší pracovní vytížeností. Tento argument je užíván i muži, kteří také pociťují, že by povinnosti v ideálním případě měly být rozděleny rovnoměrněji. Jen polovina respondentů by ale reálně chtěla na zaběhnutých pořádcích něco měnit.

Také rozdělení péče o dítě je ovlivněno přijatými genderovými rolmi a pracovními povinnostmi rodičů. Hlavní zodpovědnost péče o dítě spočívá vždy na matkách, i když se při péči o dítě oba rodiče dle možností střídají. Přestože by se, dle názoru informantek, měl otec podílet na péči o dítě stejnou měrou, v podstatě jsou s rozdělením pečovatelských povinností spokojeny. Svou roli zde opět hraje identifikace s rolí matky-pečovatelky. Mužům nepřipadá stávající rozdělení péče o děti spravedlivé a uvádějí, že by preferovali větší účast při péči o dítě, ale vzhledem k nastaveným pracovním povinnostem to není možné. Výpomoc prarodičů, především babiček, se stává ve všech rodinách důležitým prostředkem při zvládnání péče o dítě a výkonu zaměstnání.

Pro ženy i muže ve výzkumném souboru, je rodina hlavní životní hodnotou a zaměstnání je považováno spíše za nutnost z důvodu finančního zajištění rodiny. Kariérní ambice se neprojevují u žádného z dotazovaných, i když pracovní postup je považován za podstatný, a to vzhledem ke zlepšení příjmové situace. Všechny ženy tvrdí, že kariéře by se věnovat nechtěly, protože jim vyhovuje péče o děti a domácnost a větším pracovním vytížením by přicházely o radost, kterou jim děti přinášejí. U mužů je patrný jistý ambivaletní vztah ve směru k péči o děti. Muži tvrdí, že by péči o děti chtěli věnovat více času, ale zároveň se zaštiťují „svou“ rolí hlavního živitele, které by se jen velmi neradi vzdávali a věnovali se převážně péči o děti a domácnost. Muži také zmiňují pochybnosti o tom, zda by žena byla schopná vzhledem k nastaveným výdělkovým podmínkám, rodinu uživit. Zdá se, že hluboce zakořeněné genderové stereotypy a situace na trhu práce jsou výraznou překážkou pro změny, které by byly adekvátní vzhledem k měnícím se potřebám sociálního státu. V této situaci budou ženy nadále znevýhodňovány při vstupu a následném fungování na trhu práce a muži stavěni

do role živitelů, budou naopak oslabováni v rodinném prostředí a stavěni do role ne zcela kompetentního rodiče.

Po narození dítěte ve všech případech čerpala rodičovskou dovolenou i rodičovský příspěvek matka, i když dnešní právní úprava již umožňuje, aby osobou setrvávající v domácnosti a pečující o dítě byl otec. K volbě této strategie rodiny opět vedlo tradiční rozdělení genderových rolí, osobní nastavení a preference každého z rodičů a racionální volba menší finanční ztráty. Ženy vesměs přiznávají, že na svou rodičovskou roli se těšily a také zpochybňují ochotu partnera/manžela setrvat v domácnosti. Muž má lépe placené zaměstnání, a tudíž je vhodné, aby zůstal pracovně aktivní. V odpovědích mužů se objevují společensky ustálené stereotypní názory o schopnostech a předpokladech matek vztahující se k péči o dítě. Většina žen setrvala na rodičovské dovolené do 3 let věku dítěte. K návratu na trh práce je přinutila možnost nastoupit na svoje původní pracoviště. Další nejpoužívanější strategií je setrvání žen v domácnosti až do 4 let věku dítěte, kdy končí možnost pobírání rodičovského příspěvku. Tato strategie je volena v případech, kdy žena nemá možnost nastoupit k původnímu zaměstnavateli a preferuje i nadále celodenní péči o dítě. U jedné ženy hrála roli také výše rodičovského příspěvku, neboť byl vyšší než případný příjem ze zaměstnání. Tato strategie v sobě ovšem skrývá určité nebezpečí, neboť po ukončení nároku na rodičovský příspěvek, přechází ženy často do nezaměstnanosti. Stát i nadále podporuje vcelku dlouhé setrvání matek v domácnosti<sup>102</sup>. Je pravdou, že dlouhodobější setrvání matek v domácnosti je všemi dotazovanými preferováno. Muži preferují dobu 3 a 4 let, ženy by většinou zůstaly nejrady doma až do započetí, případně ještě v prvním roce školní docházky. Jedna z informantek by preferovala dokonce setrvání pouze v domácnosti. Zůstává však otázkou, s jakým výsledkem se tato snaha sociálního státu o udržení určitého konsensu potáže.

Všechny ženy navracející se do zaměstnání nastupují na plný pracovní úvazek, případně s určitým přizpůsobením pracovní doby. To většinou vyžaduje od partnerů/manželů, aby se více zapojili do pečovatelských povinností a svou roli opět hraje poměrně vydatná pomoc prarodičů. Je zajímavé, i když ne až tak překvapující, že pozice žen v zaměstnání se opravdu pečovatelskými závazky změní, neboť jsou to primárně ony, kdo se o dítě starají v případě nemoci a žádají o případné uvolnění či úlevy. Na mužské pracovní síle se rodičovská role příliš „negativně“ neprojevuje a také přístup zaměstnavatelů zůstává nezměněn.

Co se týká reprodukčních strategií, rodiny preferují většinou výchovu 2 dětí. Vzhledem k tomu, že všichni dotazovaní považují rodinu za životní prioritu, je pro ně možnost vychovávat dítě velmi důležitá. Plánování dětí rodiče pocítují jako velmi zásadní otázku a při rozhodování zvažují zejména finanční nákladnost tohoto rozhodnutí. Za důležité rodiče považují, do jaké míry mohou očekávat pomoc státu a zejména ženy zvažují také případné problémy na trhu práce a v zaměstnání. Všichni dotazovaní dochází k závěru, že dítě je víceméně soukromou záležitostí každé rodiny a že od státních institucí velkou oporu očekávat nemohou. Reprodukční plány jsou v několika případech také omezeny zdravotními komplikacemi.

Preference téměř všech žen (i mužů) vyústí v dlouhodobou celodenní péči o dítě matkou, tudíž nutnost zajištění péče o dítě jinou osobou či institucí vzniká až

---

<sup>102</sup> Nová úprava třírychlostní rodičovské dovolené, se pokouší tento trend změnit. Bohužel kratší dobu čerpání příspěvku si budou moci zvolit pouze určité skupiny rodičů, čímž se toto opatření stává málo flexibilním.

ve věku 3 nebo 4 let dítěte. Všechny rodiny využívají v péči o děti, kromě již zmiňované výpomoci prarodičů výhradně mateřské školy, případně další volnočasová zařízení. Ženami i muži jsou mateřské školy označovány za velmi důležité, neboť firemní zařízení v žádném případě nefungují a finanční situace rodin nedovoluje služby soukromé pečovatelky. Školky jsou všemi dotazovanými hodnoceny velmi pozitivně, a to nejen kvůli zajištění péče o dítě v době zaměstnání, ale také kvůli příznivému vlivu na vývoj dítěte a socializačnímu efektu. Dostupnost mateřských škol v regionu a době, kdy dotazovaní potřebovali umístit své děti, byla velmi dobrá. Jediným nedostatkem, který muži uvádějí, je nedostatečná otevírací doba, jež často koliduje s pracovní dobou rodičů. Pokud je k dispozici (kvalitní) školka, není dle mínění informantek potřebné jiné zařízení zajišťující péči o děti. Na zřizování a provozu školek by se měl podílet největší měrou stát, přičemž aktivita dalších organizací a zaměstnavatelských subjektů by byla velice vítána.

Zaměstnavatelé jsou velmi důležitými subjekty, které mohou rodičům velmi usnadnit skloubení rodinných a pracovních povinností. Zákonem daná opatření<sup>103</sup> i možnosti flexibilních forem práce<sup>104</sup> z důvodu péče o děti využily ve všech případech pouze ženy. To opět potvrzuje, že pečovatelské závazky jsou spíše záležitostí žen. Všechny ženy využily mateřskou, následně rodičovskou dovolenou a pracovní volno z důvodu ošetřování dítěte. Dále bylo využito převedení na jinou práci v době těhotenství a úpravy pracovní doby nebo její pružnou formu. U všech dotazovaných proběhlo uplatnění práv i požadavků bezproblémově, ale shodně přiznávají, že o žádné zvláštní výjimky ani nežádaly. Ženy i muži jsou evidentně rozhořčeni obecnými postoji zaměstnavatelů, zejména k ženám-matkám, a velmi důrazně se pozastavují nad vymahatelností zákonem daných nároků. Ženy by uvítaly větší informovanost, co se týká zákonných práv a možností jejich uplatnění. Pokud by muži hodlali využít nějakou z možností flexibilních forem práce, byla by to pružná pracovní doba, která je také ženami preferována. I přesto, že ženy jsou orientovány především prorodinně, ani jedna z žen neuvažovala o částečném pracovním úvazku, a to především z finančních důvodů. Popularita částečných úvazků je v našich podmínkách velmi malá, a to jak ze strany zaměstnanců, tak zaměstnavatelů. Pokud by však toto opatření bylo funkční, mohlo by v mnohém usnadnit (postupný) návrat žen na pracovní trh.

Finanční situace rodin středoškolsky vzdělaných rodičů s dětmi není příliš příznivá, zvláště v době, kdy žena-matka opouští své zaměstnání a věnuje se celodenní péči o dítě. V té době životní standard rodiny většinou klesá, v závislosti na předchozím příjmu ženy a na současné výši příjmu partnera/manžela. Hlavním záchytným bodem je v této situaci porodné a rodičovský příspěvek, jež čerpaly všechny ženy. Všichni dotazovaní shodně uvádějí, že výše rodičovského příspěvku je vcelku dostačující, pokud má živitel rodiny přijatelný příjem. V určitých případech však může „dostatečnost“ rodičovského příspěvku působit negativně, protože podporuje delší setrvání žen-matek mimo pracovní trh. Tento disincitivní efekt se projevuje především vlivem ne příliš vysokých výdělkových možností žen, neboť je zřetelný vysoký poměr náhrady a ženám

---

<sup>103</sup> Ustanovení se týkají například oblastí jakými jsou pracovní volno, úprava pracovní doby, převedení na jinou práci, pracovní cesta a přeložení, zakázky některých prací, přestávky ke kojení, rozvázání pracovního poměru, mateřská a rodičovská dovolená.

<sup>104</sup> Mezi tato opatření lze zařadit například práci z domova, práci na dálku, práci na částečný úvazek, sdílení pracovního místa, práci na směny, pružnou pracovní dobu, stlačený týden, nepravidelnou a nerovnoměrnou dobu, práci o víkendech a v nesociální době, práci na dobu určitou, přesčasy.

se tak „nevyplatí“ nastoupit do zaměstnání. Některé rodiny pobíraly též příspěvek na dítě, ale většinou dočasně, neboť tato dávka je poskytována v závislosti na příjmu rodiny. Muži vyjadřují nespokojenost s procesem získávání dávek, zejména dávek, jejichž přidělení je podmíněno testováním příjmů. Co se týká přídatku na děti, kritizují zejména jeho nedostupnost pro „střední třídy“ a velmi nedostatečnou výši. Na příspěvky na dítě by měly, dle mínění informantů, dosáhnout všechny rodiny vychovávající děti, které nepobírají nadprůměrné příjmy. Co se týká daňových zvýhodnění, všichni muži, jako osoby s vyšším výdělkem v rodině, uplatňovali daňové úlevy na manželku a na vyživované dítě. Informantky vnímají situaci mladých rodin s dětmi jako velmi komplikovanou, ať se již týká finanční stránky nebo otázky bydlení, a podporu státu považují za nedostatečnou.

Na utváření možností a strategií při sladování osobního pracovního života se podílí především osobní preference aktérů, společně se socioekonomickými, strukturálními a kulturními specifiky české společnosti. Genderový kontext má stále silný vliv jak v rodině, tak v zaměstnání a na trhu práce, což je podpořeno „tradičním“ myšlením i charakterem většiny opatření ze strany státu a způsobem jejich využívání rodinami. Na základě provedeného výzkumu lze konstatovat, že některá uplatňovaná opatření v určitém směru odpovídají preferencím rodičů se středoškolským vzděláním s maturitou. Vzhledem k preferenci dlouhodobého setrvání matky v domácnosti, není do věku 3 nebo 4 let věku rodiči poptáván jiný druh péče, a poté potřebám dotazovaných rodičů plně odpovídá zajištění péče o dítě prostřednictvím mateřské školy, která byla v době konání výzkumu ve všech směrech dostupná. Rodiče by však uvítali rozšíření o firemní zařízení tohoto typu. Maximální doba pobírání rodičovského příspěvku je také ve shodě s preferencemi, ale tentokrát pouze mužů. Ženy by preferovaly shodu délky rodičovské dovolené s délkou pobírání rodičovského příspěvku, a to třeba až do doby, kdy dítě absolvuje první rok školní docházky. Nastavení institutu rodičovské dovolené však některé ženy donutí opustit domácnost, neboť využijí práva návratu k původnímu zaměstnavateli. Ostatní ženy jsou k návratu na trh práce většinou donuceny ukončením možnosti pobírat rodičovský příspěvek. Výše rodičovského příspěvku připadá všem dotazovaným vcelku dostačující, v případě, že živitel rodiny má přijatelný příjem. Opět se tedy projevuje, že nejen s přihlédnutím k preferencím samotných rodičů, ale i ke stanoveným strukturálním podmínkám, je role muže jako živitele jednoznačná. Pozice žen na trhu práce je hodnocena velmi negativně. V oblasti opatření podpory rodičů na trhu práce by dotazovaní uvítali důslednější uplatňování politiky rovných příležitostí, vytváření pracovních pozic pro matky s dětmi, umožnění flexibilních forem zaměstnávání (např. částečný úvazek). Co se týče konkrétních zákonných opatření podpory rodičů na trhu práce, nejsou hodnoceny vyloženě jako nedostatečná, jednoznačně negativně je však hodnocena jejich vymahatelnost. Dle mínění dotazovaných by měla být zavedena větší kontrola pracovních podmínek a zajištěna větší informovanost. K řešení problémů v této oblasti se nabízí aktivita úřadů práce, případně inspektorátů práce ve spolupráci s neziskovým sektorem. Požadavky rodičů na flexibilní formy práce nejsou vysoké. Pružná pracovní doba, která byla všem ženám na požádání umožněna, připadá dotazovaným jako vhodná a v podstatě dostačující. Jako nedostatečná je ovšem hodnocena finanční podpora státu zejména v oblasti bydlení a příspěvků na děti. Dotazovaní by uvítali větší dostupnost a výši příspěvků na děti. Vzhledem k nastaveným podmínkám jsou ovšem přesvědčeni, že musí volit takové strategie, aby byli schopni rodinu a děti zabezpečit i bez této pomoci.

V České republice, stejně jako v dalších post-komunistických zemích, lze podle Saxonberga a Sirovátky (2006) sledovat specifický trend k uplatňování politik, jež směřují k prodlužování péče o dítě rodičem (především ženou-matkou) a povzbuzují tak k dlouhodobému opuštění trhu práce. Je však nutné si položit otázku, zda tyto politiky odpovídají potřebám současných rodičů a možnostem (sociálního) státu. Současná opatření nedostatečně reflektují potřebu rovných příležitostí, neboť péče o děti není stále pojímána jako celospolečenská odpovědnost a konzervuje tradiční role žen a mužů v rodině, ve společnosti i na trhu práce. To se projevuje například kladením důrazu na dlouhodobou péči matek o předškolní děti v domácnosti, nízkou podporou různorodých typů péče o děti, neefektivním nastavením možnosti čerpání rodičovské dovolené mužem a ženou, což se následně odráží v diskriminaci žen-matek na trhu práce a v ohrožení nezaměstnaností.

Zásadním úkolem by mělo být hledání alternativ, které by rodičům harmonizaci rodinných a pracovních povinností usnadnily, a to za přispění všech modelů politik (rodinná politika, politika pracovního trhu, sociální politika, politika rovných příležitostí, vzdělávací politika). V oblasti vytváření a prosazování vhodných opatření se otevírá nutnost výzkumu z hlediska dostatečnosti a potřebnosti, následné rozpracování přínosných opatření a monitoring jejich zavádění. Vyšší účinnosti opatření je totiž dosahováno, pokud se odvíjejí od skutečných potřeb aktérů a řeší problémy, které pocítuje cílová populace (Rossi et al., 1999). Rodičům by měla být nabídnuta možnost individuální volby a komplexního řešení situace díky větší provázanosti služeb, která by mohla být zajištěna účastí většího počtu poskytovatelů, včetně neziskových organizací. Významnou roli mohou hrát i sociální vztahy a sítě na komunitní úrovni.

# Seznam použitých zdrojů

1. BADINTER, E. 1999. *XY. Identita muže*. Bratislava: Aspekt.
2. BARTÁKOVÁ, H. 2005. Znevýhodnění žen s dětmi na trhu práce. In WINKLER, J., KLIMPLOVÁ, L., ŽIŽLAVSKÝ, M. et al. *Účelové programy na lokálních trzích práce. Jejich význam, potřebnost a realizace*. Brno: Masarykova univerzita.
3. BARTÁKOVÁ, H. 2006. Postavení žen na trhu práce v ČR a v dalších zemích EU. In SIROVÁTKA, T. et al. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Albert.
4. BECK, U., BECK-GERNSHEIM, E. 1995. *The Normal Chaos of Love*. Cambridge: Polity Press.
5. BIERZOVÁ, J. 2006. Proč ženy pracují více než muži? *SOCIOweb* [online]. Roč. 5, č. 1, str. 8 - 9 [cit. 1. 3. 2009]. Dostupné na World Wide Web: <[http://www.socioweb.cz/upl/editorial/download/125\\_socioweb%201-06%20cely%20pdf.pdf](http://www.socioweb.cz/upl/editorial/download/125_socioweb%201-06%20cely%20pdf.pdf)>.
6. BULÍŘ, M. 1990. *Zařízení předškolní péče a výchovy v ČSR: retrospektiva let 1881-1988 a 1921-1988*. Praha: ČSÚ.
7. ČERMÁKOVÁ, M. 2000. Zaměstnanost, pracovní kompetence a perspektivy české pracující ženy. In ČERMÁKOVÁ, M., MAŘÍKOVÁ, H. et al. *Proměny současné české rodiny. Rodina - gender - stratifikace*. Praha: SLON.
8. ČSÚ. 2008a. *Trh práce v ČR 1993 - 2007* [online]. Praha: Český statistický úřad [cit. 8. 3. 2009]. Dostupné na World Wide Web: <<http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/3103-08>>.
9. ČSÚ. 2008b. *Pohyb obyvatelstva v Českých zemích 1920 - 2007* [online]. Praha: Český statistický úřad [cit. 8. 3. 2009]. Dostupné na World Wide Web: <[http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/c5cfebca9de6e905c125723a004180a6/70205e505233c01cc12570820040b7e7/\\$FILE/oby03.xls](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/c5cfebca9de6e905c125723a004180a6/70205e505233c01cc12570820040b7e7/$FILE/oby03.xls)>.
10. ČSÚ. 2008c. *Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil za 3. čtvrtletí 2008* [online]. Praha: Český statistický úřad [cit. 10. 3. 2009]. Dostupné na World Wide Web: <[http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/publ/3101-08-za\\_3\\_\\_ctvrtleti\\_2008](http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/publ/3101-08-za_3__ctvrtleti_2008)>.
11. ČSÚ. 2008d. *Struktura mezd zaměstnanců v roce 2007* [online]. Praha: Český statistický úřad [cit. 10. 3. 2009]. Dostupné na World Wide Web: <<http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/3109-08>>.

12. ČSÚ. 2008e. *Bilance obyvatelstva a jeho struktura podle vzdělání, věkových skupin a krajů v roce 2007* [online]. Praha: Český statistický úřad [cit. 10. 9. 2009]. Dostupné na World Wide Web: <[http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/6E0049915E/\\$File/00010810B10.xls](http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/t/6E0049915E/$File/00010810B10.xls)>.
13. ČSÚ. 2009. *Zaostřeno na ženy a muže 2008* [online]. Praha: Český statistický úřad [cit. 10. 3. 2009]. Dostupné na World Wide Web: <<http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/1413-08>>.
14. DE SINGLY, F. 1999. *Sociologie současné rodiny*. Praha: Portál.
15. DEX, S., JOSHI, H. 1999. Careers and Motherhood: Policies for Compatibility. *Cambridge Journal of Economics*, 23, 1999, no 5, pp. 641 - 659.
16. DISMAN, M. 2005. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Karolinum.
17. DUDOVÁ, R. 2006. Partnerský život a sladování práce a rodiny v páru žen a mužů v manažerských pozicích. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 7, 2006, č. 2, str. 58 - 62.
18. DUDOVÁ, R., KRÍŽKOVÁ, A., FISCHLOVÁ, D. 2006. *Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR*. Praha: VÚPSV.
19. ESPING-ANDERSEN, G. 1999. *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.
20. ESPING-ANDERSEN, G. et al. 2002. *Why Do We Need a New Welfare State?* Oxford: Oxford University Press.
21. ETTLEROVÁ, S. 2006. Dostupnost služeb péče o děti předškolního věku. In *Mezinárodní konference o Rodinné politice 2006 „Komplexní rodinná politika jako priorita státu aneb je ČR státem přátelským k rodině?“*, Praha, listopad 2006 [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 6. 2. 2009]. Dostupné na World Wide Web: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/5305/Materialy\\_z\\_konference\\_o\\_rodinne\\_politice\\_2006.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/5305/Materialy_z_konference_o_rodinne_politice_2006.pdf)>.
22. ETTLEROVÁ, S. 2007. Dostupnost služeb péče o děti předškolního věku. *Práce a sociální politika*, 4, 2007, č. 1, str. 3.
23. ETTLEROVÁ, S., KUCHAROVÁ, V. et. al. 2006. *Postoje a zkušenosti s harmonizací rodiny a zaměstnání rodičů dětí předškolního a mladšího školního věku*. Praha: VÚPSV.
24. FISCHLOVÁ, D. 2002. *Analýza rozdílu ve výši pracovních příjmů mužů a žen – návržení modelového postupu zjišťování diskriminace*. Praha: VÚPSV.
25. GORNICK, J.C., MEYERS, M.K. 2003. *Families That work: Policies for Reconciling Parenthood and Employment*. New York: Russel Sage Foundation.

26. HAŠKOVÁ, H. 2004. Rodičovství a bezdětnost očima českých mužů a žen. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 5, 2004, č. 2-3, str. 13 - 16.
27. HAŠKOVÁ, H. 2005. Pracující matky a genderové role ve výsledcích mezinárodního longitudinálního výzkumu. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 6, 2005, č. 1, str. 22-27.
28. HAŠKOVÁ, H. 2007. Doma, v jeslích nebo ve školce? Rodinná a institucionální péče o předškolní děti v české společnosti mezi lety 1945-2006. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 8, 2007, č. 2, str. 15-26.
29. HAŠKOVÁ, H. 2008a. Denní péče o předškolní děti v kontextu aktuálních politických reforem. *SOCIOweb* [online]. Roč. 7, č. 11, str. 7-9 [cit. 1. 2. 2009] Dostupné na World Wide Web: <[http://www.socioweb.cz/upl/editorial/download/160\\_socioweb\\_11\\_08.pdf](http://www.socioweb.cz/upl/editorial/download/160_socioweb_11_08.pdf)>.
30. HAŠKOVÁ, H. 2008b. Kam směřuje česká společnost v oblasti denní péče o předškolní děti? In KRÍŽKOVÁ, A., DUDOVÁ, R. HAŠKOVÁ, H. et al. *Práce a péče*. Praha: SLON.
31. HAŠKOVÁ, H., KRÍŽKOVÁ, A. 2003. *Překážky a možnosti sladování práce a rodiny: sekundární analýza*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
32. HAŠKOVÁ, H., LINKOVÁ, M. 2002. Podmínky na trhu práce a jejich dopad na fungování rodiny. In ČERMÁKOVÁ, M., HAŠKOVÁ, H., KRÍŽKOVÁ, A. et.al. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
33. HATT, S. 1997. *Gender, Work and Labour Market*. London: Macmillan Press.
34. HAVLOVÁ, J. 1996. *Profesní dráha ve 20. století. Úvod do sociologie povolání*. Praha: Karolinum.
35. HENDL, J. 1999. *Úvod do kvalitativního výzkumu*. Praha: Karolinum.
36. HENDL, J. 2005. *Kvalitativní výzkum. Základní metody a aplikace*. Praha: Portál.
37. HOCHSCHILD, A. R., MACHUNG, A. 1990. *The Second Shift. Working Parents and the Revolution at Home*. London: Piatkus.
38. CHALOUPKOVÁ, J. 2005. Faktory ovlivňující dělbu domácí práce v českých domácnostech a hodnocení její spravedlnosti. *Sociologický časopis*, 41, 2005, č. 1, str. 57-77.
39. CHALOUPKOVÁ, J., ŠALAMOUNOVÁ, P. 2004. *Postoje k manželství, rodičovství a k rolím v rodině v České republice a v Evropě*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.



40. CHROMOKOVÁ-MANEA, B. E., MRÁZOVÁ, M., RABUŠIC, L. 2006. Teorie založená na lidských preferencích jako možný příspěvek k vysvětlení současného reprodukčního chování. In SIROVÁTKA, T. et al. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Albert.
41. JANOUŠKOVÁ, K., SEDLÁČEK, L. 2005. Jiné mateřství. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 6, 2005, č. 1, str. 19 - 22.
42. KOCOURKOVÁ, J. 2007. Rodinná politika v ČR: mění se přístup státu k rodinám? In *Sborník referátů z 15. celostátního kongresu k sexuální výchově, Pardubice 2007* [online]. Pardubice: Společnost pro plánování rodiny a sexuální výchovu [cit. 6. 2. 2009]. Dostupné na World Wide Web: <<http://www.planovanirodiny.cz/view.php?cislocclanku=2007110903>>.
43. KORPI, W. 2000. Faces of Inequality: Gender, Class and Patterns of Inequalities in Different Types of Welfare State. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 2, 2000, no 7, pp. 127-191.
44. KRAUSE, D. 2005. *Analýza trhu práce České republiky z pohledu problematiky genderu se zaměřením na popis stavu a struktury zaměstnanosti žen v managementu*. Praha: VÚPSV.
45. KRÍŽKOVÁ, A. 2002. Trendy v rodině a rodinných odpovědnostech. In ČERMÁKOVÁ, M., HAŠKOVÁ, H., KRÍŽKOVÁ, A. et al. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
46. KRÍŽKOVÁ, A. 2003. Postavení žen na trhu práce a jejich pracovní preference. In HAŠKOVÁ, H., KRÍŽKOVÁ, A., MAŘÍKOVÁ, H. et al. *Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny?* Praha: Sociologický ústav AV ČR.
47. KRÍŽKOVÁ, A. 2006. Pracující rodiče: ženy i muži? *SOCIOweb* [online]. Roč. 5, č. 1, str. 6 - 8 [cit. 5. 3. 2009]. Dostupné na World Wide Web <[http://www.socioweb.cz/upl/editorial/download/125\\_socioweb%201-06%20cely%20pdf.pdf](http://www.socioweb.cz/upl/editorial/download/125_socioweb%201-06%20cely%20pdf.pdf)>.
48. KRÍŽKOVÁ, A. 2007. *Životní strategie žen a mužů v řízení (a) podnikání*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
49. KRÍŽKOVÁ, A., DUDOVÁ, R., HAŠKOVÁ, H. 2005. Vliv politik a podmínek pro kombinaci práce a rodiny na aktéry sociálních vztahů. In KRÍŽKOVÁ, A., DUDOVÁ, R., HAŠKOVÁ, H. et al. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

50. KRÍŽKOVÁ, A., HAŠKOVÁ, H. 2003. *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
51. KRÍŽKOVÁ, A., VÁCLAVÍKOVÁ - HELŠUSOVÁ, L. 2002. *Sociální kontext života žen pracujících v řídicích pozicích*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
52. KRÍŽKOVÁ, A., VOHLÍDALOVÁ, M. 2008. Kdo se bojí zaměstnané matky? In KRÍŽKOVÁ, A., DUDOVÁ, R., HAŠKOVÁ, H. et al. *Práce a péče*. Praha: SLON.
53. KUČERA, M. 1997. K interpretaci charakteristiky demografických procesů v České republice. *Demografie*, 39, 1997, č. 4, str. 269-270.
54. KUCHAR, P. 2007. *Trh práce. Sociologická analýza*. Praha: Karolinum.
55. KUCHAROVÁ, V. 2005. Ženy po rodičovské dovolené na trhu práce. In WINKLER, J., KLIMPLOVÁ, L. ŽIŽLAVSKÝ, M. et al. *Účelové programy na lokálních trzích práce. Jejich význam, potřebnost a realizace*. Brno: Masarykova univerzita.
56. KUCHAROVÁ, V., ETTLEROVÁ, S. et al. 2006. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů*. Praha: VÚPSV.
57. KUCHAROVÁ, V., SVOBODOVÁ, K. 2006. *Sít' zařízení denní péče o děti předškolního věku v ČR*. Praha: VÚPSV.
58. KULHAVÝ, V., SIROVÁTKA, T. 2006. Nerovné pozice mužů a žen na trhu práce v České republice: empirická studie. In SIROVÁTKA, T. et al. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Albert.
59. LANGMEIER, J., MATĚJČEK, Z. 1974. *Psychická deprivace v dětství*. Praha: Avicem.
60. LEITNER, S. 2003. Varieties of Familialism. The Caring Function of the Family in Comparative Perspective. *European Societies*, 5, 2003, no 4, pp. 353-375.
61. MAREŠ, P. 1998. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: SLON.
62. MAREŠ, P. 2006. Zaměstnání, rodina a dítě v dynamice moderní společnosti. In SIROVÁTKA, T. et al. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Albert.
63. MAŘÍKOVÁ, H. 1999. *Muž v rodině: demokratizace sféry soukromé*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
64. MAŘÍKOVÁ, H. 2000. Dvoukariérová manželství. In ČERMÁKOVÁ, M., MAŘÍKOVÁ H. et al. *Proměny současné české rodiny. Rodina - gender - stratifikace*. Praha: SLON.

65. MAŘÍKOVÁ, H. 2002. Problematická či chybějící opatření ke sladění práce a rodiny. In ČERMÁKOVÁ, M., HAŠKOVÁ, H., KRÍŽKOVÁ, A. et al. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
66. MAŘÍKOVÁ, H. 2005. Možnosti uplatnění žen a mužů na trhu práce. In KRÍŽKOVÁ, A., DUDOVÁ, R., HAŠKOVÁ, H. et al. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
67. MAŘÍKOVÁ, H. 2006a. Genderový aspekt rodičovství. In HAMPLOVÁ, D., ŠALAMOUNOVÁ, P., ŠAMANOVÁ, G. *Životní cyklus. Sociologické a demografické perspektivy*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
68. MAŘÍKOVÁ, H. 2006b. Kombinace práce, rodiny a osobního života v praxi zaměstnavatelských subjektů. *SOCIOweb* [online]. Roč. 5, č. 12, str. 7-9 [cit. 1. 2. 2009]. Dostupné na World Wide Web: <[http://www.socioweb.cz/upl/editorial/download/135\\_socioweb%2012-06%20cely%20novy%201.pdf](http://www.socioweb.cz/upl/editorial/download/135_socioweb%2012-06%20cely%20novy%201.pdf)>.
69. MAŘÍKOVÁ, H. 2007. Když dva dělají totéž.... *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 8, 2007, č. 2, str. 82 - 87.
70. MAŘÍKOVÁ, H. 2008. Rodičovská (je) pro oba rodiče! In KRÍŽKOVÁ, A., DUDOVÁ, R., HAŠKOVÁ, H. et al. *Práce a péče*. Praha: SLON.
71. MATĚJČEK, Z. 1994a. *Co děti nejvíc potřebují*. Praha: Portál.
72. MATĚJČEK, Z. 1994b. *O rodině vlastní, nevlastní a náhradní*. Praha: Portál.
73. MATĚJČEK, Z., POKORNÁ, M., KARGER, P. 2004. *Rodičům na nejhezčí cestu*. Praha: H+H.
74. MATĚJKOVÁ, B., PALONCYOVÁ, J. 2004. *Rodinná politika ve vybraných evropských zemích II*. Praha: VÚPSV.
75. McDONALD, P. 2002. Sustaining Fertility through Public Policy: The Range of Options. *Population-E*, 57, 2002, no 3, pp. 417 - 446.
76. MOŽNÝ, I. 1990. *Moderní rodina. Mýty a skutečnosti*. Brno: Blok.
77. MOŽNÝ, I. 2006. *Rodina a společnost*. Praha: SLON.
78. MPSV. 2004. *Národní zpráva o rodině* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 9. 2. 2009]. Dostupné na World Wide Web: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/899/zprava\\_b.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/899/zprava_b.pdf)>.

79. MPSV. 2005. *Národní koncepce rodinné politiky* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 8. 2. 2009]. Dostupné na World Wide Web: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce\\_rodina.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce_rodina.pdf)>.
80. MPSV. 2008. *Soubor prorodinných opatření - Prorodinný balíček* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 11. 2. 2009]. Dostupné na World Wide Web: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet\\_balik.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet_balik.pdf)>.
81. Nařízení. 2008. Nařízení vlády č. 278/2008 Sb., o obsahových náplních jednotlivých živností, ve znění pozdějších předpisů.
82. NEŠPOROVÁ, O. 2006. Životní styl rodin s otci na rodičovské dovolené. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 7, 2006, č. 1, str. 32 - 36.
83. O'CONNOR, J. S. 1993. Gender, Class and Citizenship in the Comparative Analysis of Welfare State Regimes: Theoretical and Methodological Issues. *The British Journal of Sociology*, 44, 2003, no 3, pp. 501-518.
84. OECD. 2001. *Employment Outlook* [online]. Paris: OECD [cit. 20. 2. 2009]. Dostupné na World Wide Web: <[http://www.oecd.org/document/0/0,3343,en\\_2649\\_33729\\_40774656\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/0/0,3343,en_2649_33729_40774656_1_1_1_1,00.html)>.
85. OECD. 2002. *Employment Outlook* [online]. Paris: OECD [cit. 20. 1. 2009]. Dostupné na World Wide Web: <[http://www.oecd.org/document/0/0,3343,en\\_2649\\_33729\\_40774656\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/0/0,3343,en_2649_33729_40774656_1_1_1_1,00.html)>.
86. PETRUSEK, M. 1993. *Teorie a metoda v moderní sociologii*. Praha: Karolinum.
87. PLANTENGA, J. SIEGEL, J. 2004. *Childcare in a changing world. European childcare strategies* [online]. Groningen: Rijksuniversiteit [cit. 10. 2. 2009]. Dostupné na World Wide Web: <[http://www.childcareinachangingworld.nl/downloads/position\\_paper\\_part1.pdf](http://www.childcareinachangingworld.nl/downloads/position_paper_part1.pdf)>.
88. PLASOVÁ, B. 2008. Strategie zaměstnavatelů v oblasti harmonizace práce a rodiny v kontextu strategií pracujících rodičů s dětmi. In SIROVÁTKA, T., HORA, O. et al. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Boskovice: Albert.
89. RABUŠIC, L. 2001. *Kde ty všechny děti jsou? Porodnost v sociologické perspektivě*. Praha: SLON.
90. RENZETTI, C. M., CURRAN, D. J. 2003. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum.
91. ROSSI, P. H. et al. 1999. *Evaluation. A Systematic Approach*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
92. RYCHTAŘÍKOVÁ, J. 1996. Současné změny charakteru reprodukce v České republice a mezinárodní situace. *Demografie*, 38, 1996 č. 2, str. 77 - 89.

93. RYCHTAŘÍKOVÁ, J. 2003. Diferenční plodnost v České republice podle rodinného stavu a vzdělání v kohortní perspektivě. In HAMPLOVÁ D., RYCHTAŘÍKOVÁ, J., PIKÁLKOVÁ, S. *České ženy: vzdělání, partnerství, reprodukce a rodina*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
94. RYCHTAŘÍKOVÁ, J. 2004. Změny generační plodnosti v České republice se zaměřením na vzdělání žen, *Demografie*, 46, 2004, č. 2, str. 77 - 90.
95. SAXONBERG, S., SIROVÁTKA, T. 2006. Failing Family Policy in Post-Communist Central Europe. *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*, 8, 2006, no 2, pp.189-202.
96. SIROVÁTKA, T. 2000. Česká sociální politika na prahu 21. století. Efektivnost, selhávání, legitimita. Brno: Masarykova univerzita.
97. SIROVÁTKA, T. 2006. Rodina a reprodukce versus zaměstnání a role sociální politiky. In SIROVÁTKA, T. et al. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Albert.
98. SIROVÁTKA, T. et al. 2005. *Směřování české sociální politiky s důrazem na agendu Lisabonské strategie*. Brno: VÚPSV.
99. SIROVÁTKA, T., BARTÁKOVÁ, H. 2008. Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky. In SIROVÁTKA, T., HORA, O. et al. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Brno: Albert.
100. Síť mateřských center. 2007. *Mateřská centra* [online]. Praha: Síť mateřských center [cit. 4. 2. 2009]. Dostupné na World Wide Web: < <http://www.materska-centra.cz>>.
101. STRAUSS, A., CORBIN, J. 1999. *Základy kvalitativního výzkumu*. Boskovice: Albert.
102. TÄUBNER, V. 1993. *Rodiče v krizi? Malá poradna pro rodiče*. Neratovice: Šorel.
103. TUČEK, M. et al. 2003. *Dynamika české společnosti a osudy lidí na přelomu tisíciletí*. Praha: SLON.
104. UHDE, Z. 2007. Evropská versus česká koncepce péče aneb hlavou proti zdi. *SOCIOWEB* [online]. Roč. 6, č. 11, str. 1 - 4 [cit. 6. 3. 2009]. Dostupné na World Wide Web: <[http://www.socioweb.cz/upl/editorial/download/146\\_socioweb%2011-07%20cely%204.pdf](http://www.socioweb.cz/upl/editorial/download/146_socioweb%2011-07%20cely%204.pdf)>.
105. UHDE, Z., VÍZNEROVÁ, H. 2006. Nadnárodní souvislosti práce žen v České republice. *SOCIOWEB* [online]. Roč. 5, č. 12, str. 1 - 3 [cit. 2. 3. 2009]. Dostupné na World Wide Web: <[http://www.socioweb.cz/upl/editorial/download/135\\_socioweb%2012-06%20cely%20novy%201.pdf](http://www.socioweb.cz/upl/editorial/download/135_socioweb%2012-06%20cely%20novy%201.pdf)>.

106. ÚIV. 2008. *Nevyřízené žádosti o umístění v MŠ - časové řady* [online]. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání [cit. 10. 2. 2009]. Dostupné na World Wide Web: <<http://stistko.uiv.cz/vo/rada.asp>>.
107. VALENTOVÁ, M. 2005. Začlenění žen na trhu práce v ČR ve srovnání se zeměmi EU. In SIROVÁTKA, T. et al. *Směřování české sociální politiky s důrazem na agendu Lisabonské strategie*. Brno: VÚPSV.
108. VALENTOVÁ, M., SIROVÁTKA, T. 2002. *Legitimita sociální politiky*. Brno: VÚPSV.
109. VAN DE KAA, D. J. 1987. Europe's Second Demographic Transition. *Population Bulletin*, 42, 1987, no 1, pp. 1-57.
110. VÍŠEK, P. 2006. Rodičovský příspěvek, minulost a budoucnost. In *Mezinárodní konference „Komplexní rodinná politika jako priorita státu aneb je ČR státem přátelským k rodině?“*, Praha, 28 - 29. 11. 2006 [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 16. 2. 2009]. Dostupné na World Wide Web: <<http://www.mpsv.cz/cs/3611>>.
111. VOHLÍDALOVÁ, M. 2006. Mají muži a ženy v ČR odlišné postoje k práci? *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 7, 2006, č. 1, str. 26-32.
112. YABLONSKY, L. 1995. *Otcové a synové*. Praha: Portál.
113. Zákon. 1990. Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů.
114. Zákon. 1991. Zákon č. 455/1991 Sb. o živnostenském podnikání (živnostenský zákon), ve znění pozdějších předpisů.
115. Zákon. 1992. Zákon č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.
116. Zákon. 1995. Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.
117. Zákon. 1997. Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů.
118. Zákon. 2004a. Zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.
119. Zákon. 2004b. Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

120. Zákon. 2006a. Zákon č.187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.
121. Zákon. 2006b. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
122. ŽIŽLAVSKÝ, M. 2003. *Metodologie pro Sociální politiku a sociální práci*. Brno: Masarykova univerzita.
123. ŽIŽLAVSKÝ, M. 2005. *Metodologie výzkumu v sociální politice a v sociální práci*. Nепublikovaný studijní text pro předmět Metodologie výzkumu.

# Anotace

**Autorka:** Zdeňka Císařová

**Vedoucí diplomové práce:** Doc. PhDr. Jiří Winkler, Ph.D.

**Instituce:** Fakulta sociálních studií, Masarykova univerzita Brno

**Název práce:** Harmonizace rodiny, rodičovství a zaměstnání

**Počet slov základního textu:** 31 218

Diplomová práce se zabývá tématem harmonizace rodiny, rodičovství a zaměstnání, které se stává velice aktuálním zejména ve světle strukturálních a hodnotových změn probíhajících v (post)moderní společnosti. Cílem diplomové práce je zjištění, jaké strategie používají a (preferují) rodiče při harmonizaci rodiny, rodičovství a zaměstnání, s přihlédnutím k opatřením, jež mají sladění těchto dvou sfér usnadnit.

Diplomová práce je rozdělena do pěti hlavních částí. První část se snaží přiblížit postavení žen a mužů v zaměstnání a na trhu práce v souvislosti s rodinou a rodičovstvím. Druhá část se věnuje rodičovským strategiím harmonizace rodiny a zaměstnání v rámci celospolečenského kontextu. Třetí část se zabývá analýzou konkrétních harmonizačních opatření, jakými jsou opatření spojená se službami péče o děti předškolního věku, opatření na podporu rodičů v zaměstnání a finanční opatření ze strany státu směřovaná k rodinám. Čtvrtá část se věnuje metodologickému ukotvení výzkumu mezi rodiči dětí předškolního věku. Pátá část se snaží přiblížit výsledky uskutečněného výzkumného šetření, jež vypovídají zejména o tradiční dělbě práce i roli mezi rodiči se středoškolským vzděláním s maturitou a využívání tomu odpovídajících harmonizačních opatření.

**Klíčová slova:** rodina, rodičovství, zaměstnání, trh práce, opatření harmonizace, gender, péče o děti, veřejná politika



# Annotation

**Author:** Zdeňka Císařová

**Academic Supervisor:** Doc. PhDr. Jiří Winkler, Ph.D.

**Institution:** Faculty of Social Studies, Masaryk University Brno

**Title:** Harmonisation of family, parenthood and career

**Word Count:** 31 218

This diploma work deals with harmonisation of family, parenthood and career, which becomes very up-to-date especially in the light of structural and value changes running in the (post)modern society. The aim of this diploma work is to find out which strategies are used and preferred by parents when harmonizing the family, parenthood and career, respecting the steps simplifying reconciliation of these two spheres.

This diploma work is divided into five main parts. First part attempts to bring closer the status of men and women at work and in the labour market in connection with family and parenthood. Second part deals with parent's strategies of harmonisation of family and career. Third part deals with an analysis of particular harmonizing steps – actions connected with the care of pre-school children, actions for supporting parents at work and financial steps taken by the state aimed at families. Fourth part is focused on methodological aspect of research among pre-school children's parents. Fifth part tries to approach the research results talking especially about traditional division of work and roles of parents with secondary school education with leaving examination and about using corresponding harmonizing steps.

**Keywords:** family, parenthood, career, labour market, steps of harmonisation, gender, care of children, public policy

# Jmenný rejstřík

<b>B</b>	<b>Ch</b>
Badinter.....7, 25	Chaloupková.....7, 21, 22
Bartáková.....7, 10, 12, 16, 17	Chromková-Manea.....30
Beck.....31	
Beck-Gernsheim.....31	<b>J</b>
Bierzová.....23	Janoušková.....25
Bulíř.....36	Joshi.....7, 28
<b>C</b>	<b>K</b>
Corbin.....47	Karger.....35
Curran.....23	Kocourková.....32
	Korpi.....7, 27, 34
<b>Č</b>	Krause.....12
Čermáková.....7, 27, 61	Křížková.....7, 9, 10, 11, 12, 22, 26, 27, 28, 29, 31, 38, 49, 68
	Kučera.....30, 38
<b>D</b>	Kuchař.....28, 29
De Singly.....28	Kuchařová.....7, 23, 28, 29, 34, 35, 38, 41, 58
Dex.....7, 28	Kulhavý.....16
Disman.....47, 51	
Dudová.....7, 10, 12, 27, 28, 29, 31	
	<b>L</b>
<b>E</b>	Lamb.....24
Esping-Andersen.....7, 32	Langmeier.....35
Ettlerová.....7, 23, 28, 29, 34, 37, 38, 41, 58	Leitner.....7, 34
	Linková.....37
<b>F</b>	
Fischlová.....10, 12, 13	<b>M</b>
	Machung.....21
<b>G</b>	Mareš.....7, 10, 31
Gornick.....7, 28, 43	Maříková.....7, 10, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 39, 40, 41, 52, 59
	Matějček.....24, 31, 35
<b>H</b>	Matějková.....16, 44
Hašková.....7, 9, 12, 22, 28, 29, 31, 32, 35, 36, 37, 38, 40, 41, 42, 43, 49, 68	McDonald.....7, 30, 32
Hatt.....7, 10, 12, 42	Meyers.....7, 28, 43
Havlová.....29	Možný.....25, 27
Hendl.....47, 48, 50	Mrázová.....30
Hochschild.....21	
	<b>N</b>
	Nešporová.....25, 63

<b>O</b>		Svobodová.....34, 35
O'Connor.....7, 34		<b>Š</b>
<b>P</b>		Šalamounová.....21, 22
Paloncyová.....16, 44		<b>T</b>
Patton.....49		Täubner.....24
Petrusek.....47		Tuček.....30
Plantenga.....7, 35		<b>U</b>
Plasová.....7, 41, 67		Uhde.....7, 23, 32
Pokorná.....35		<b>V</b>
<b>R</b>		Václavíková-Helšusová.....27
Rabušic.....7, 30		Valentová.....12, 52, 54, 69
Renzetti.....23		Van de Kaa.....21
Rossi.....77		Víšek.....43
Rychtaříková.....7, 30, 31, 32		Víznerová.....23
<b>S</b>		Vohlídalová.....7, 9, 26, 61
Saxonberg.....17, 35, 77		<b>Y</b>
Sedláček.....25		Yablonsky.....25
Siegel.....7, 35		<b>Ž</b>
Sirovátka.....6, 7, 16, 17, 32, 34, 35, 69, 71, 72, 77		Žižlavský.....47, 49
Srb.....38		
Strauss.....47		

# Věcný rejstřík

## Č

částečný úvazek.....19, 29, 41, 44, 68,  
73, 75, 76

## D

daňové zvýhodnění na dítě.....45  
dávky státní sociální podpory.....69, 70  
dělba práce.....7, 21, 22, 23, 27, 57, 61  
dělba rolí.....16, 22, 30, 32, 57

## F

finanční podpora.....7, 36, 42, 45, 76  
firemní zařízení.....34, 66, 75, 76  
flexibilní způsoby zaměstnávání.....40,  
41, 67, 68, 76

## G

gender.....10, 17, 20  
genderové stereotypy.....10, 12, 20, 21,  
61, 73

## H

harmonizace.....6, 7, 8, 20, 21, 33,  
34, 41, 42, 44, 45, 46, 47, 49, 50, 52,  
65, 72, 77

## I

institucionální rámec.....6, 34

## J

jesle.....29, 34, 35, 36, 37, 38, 43, 44

## K

kariéra.....10, 12, 14, 15, 16, 20, 26,  
27, 28, 31, 33, 50, 53, 54, 61, 62

## M

mateřská dovolená.....9, 28, 29, 36,  
38, 40, 43, 63  
mateřská škola.....29, 34, 35, 36, 37,  
38, 43, 44, 56, 59, 60, 61, 64, 65, 66,  
67, 75, 76

mateřské centrum.....34, 37, 44  
metodologie.....46  
metodologická omezení.....8, 51  
mezigenerační výpomoc...29, 34, 38, 44  
návrat do zaměstnání..29, 38, 41, 64, 69  
nezaměstnanost.....7, 9, 10, 11, 15, 16,  
17, 18, 19, 20, 25, 70, 74

## O

odměňování.....7, 12, 34, 54  
odpočet na manžela.....45  
ochrana rodičů.....39  
opatření harmonizace.....45, 46, 47

## P

péče o děti.....8, 10, 16, 19, 20,  
22, 24, 26, 30, 32, 33, 34, 35, 36, 37,  
38, 39, 40, 42, 44, 54, 62, 64, 66, 67,  
68, 73, 75, 77  
peněžitá pomoc v mateřství.....45  
plodnost.....21, 30, 32, 33, 35, 39, 40  
podzaměstnanost.....7, 18, 19  
pohřebné.....43, 45  
porodné.....43, 45, 69, 70, 75  
práce.....1, 2, 3, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13,  
14, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 26, 27,  
28, 29, 30, 32, 33, 34, 37, 39, 40, 41,  
42, 43, 44, 46, 48, 49, 52, 54, 55, 56,  
57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 67, 68,  
69, 70, 72, 73, 75, 76, 77  
v domácnosti.....22  
v nesociální době .....44  
pracovní doba 19, 29, 39, 41, 44, 56, 61,  
65, 67, 68, 74, 75, 76  
pružná.....68, 75  
pracovní neaktivita.....7, 15, 18, 19,  
20, 43, 70  
pracovní povinnosti.....59, 73  
přeložení.....40, 44, 75  
převedení na jinou práci.....39, 44, 67,  
68, 75  
přídavek na dítě.....43  
příspěvek na bydlení.....43, 45  
prizpůsobení zaměstnání.....41, 68

## R

- reprodukční strategie.....30, 32, 42, 74  
rodičovská dovolená.....12, 14, 15, 16,  
17, 18, 24, 25, 26, 28, 29, 30, 32, 33,  
34, 35, 38, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 49,  
50, 52, 61, 63, 67, 68, 74, 75, 76, 77  
rodičovský příspěvek.....9, 15, 28,  
35, 39, 42, 43, 45, 63, 64, 68, 69, 70,  
74, 75, 76  
rodičovství.....1, 6, 7, 8, 16, 20, 21, 25,  
26, 28, 30, 31, 33, 34, 39, 41, 44, 45,  
46, 47, 49, 50, 52, 53, 63, 65, 68, 72  
rodina.....1, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 16,  
17, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28,  
29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38,  
39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 49,  
50, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60,  
61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70,  
72, 73, 74, 75, 76, 77  
dvoupříjmová.....9, 21, 27, 57, 61  
role.....2, 7, 8, 10, 12, 16, 21, 22,  
23, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 32, 33, 34,  
39, 40, 41, 42, 44, 46, 52, 53, 54, 55,  
57, 58, 59, 61, 62, 63, 64, 65, 69, 72,  
73, 74, 76, 77  
rovné příležitosti...12, 20, 32, 73, 76, 77  
rozvázání pracovního poměru.....40

## S

- sdílení pracovního místa.....41, 44, 75  
segmentace trhu práce.....9, 10, 20  
genderová.....11, 12, 20, 52, 54, 72  
sociální příplatek.....43, 45  
sociální stát...6, 7, 32, 34, 71, 72, 73, 74  
soukromé služby péče o děti.....34, 44,  
66, 75  
stlačený týden .....44, 75

## T

- trh práce....6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 15,  
16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 25, 26, 27,  
28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 38, 39, 42,  
43, 44, 46, 49, 50, 52, 53, 54, 55, 56,  
59, 67, 68, 69, 72, 73, 74, 75, 76, 77  
primární.....10  
sekundární.....10

## V

- vyrovnávací příspěvek v těhotenství  
a mateřství.....45  
vyslání na pracovní cestu.....44, 75  
výzkum.....8, 21, 22, 23, 26, 38, 46,  
47, 48, 49, 50, 51, 52, 57, 58, 62, 63,  
65, 67, 69, 72, 76, 77  
výzkumná strategie.....47, 48  
výzkumná technika.....47, 48, 51  
výzkumný vzorek.....49, 51, 63  
vzdělání.....9, 12, 13, 14, 20, 21,  
22, 28, 29, 31, 33, 34, 35, 50, 52, 53,  
54, 65, 72

## Z

- zákazy některých prací.....40, 44, 75  
zaměstnání..1, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13,  
15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 25,  
27, 28, 29, 31, 32, 33, 34, 36, 39, 40,  
41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 49, 50, 52,  
53, 54, 55, 56, 59, 60, 61, 62, 63, 64,  
65, 66, 67, 68, 69, 72, 73, 74, 75, 76  
zaměstnanost.....6, 7, 9, 10, 15, 16,  
19, 20, 21, 23, 29, 32, 45, 55  
zaměstnavatelé.....20, 28, 29, 33, 39,  
40, 41, 44, 53, 55, 56, 64, 65, 66, 67,  
68, 73, 74, 75

# Seznam tabulek

Tabulka 1.1	Zaměstnanost v národním hospodářství (v tis. osob) podle klasifikace zaměstnání ve 3. čtvrtletí roku 2008.....	11
Tabulka 1.2	Distribuce hrubých měsíčních mezd (v Kč) zaměstnanců podle hlavních tříd klasifikace zaměstnání (KZAM) a podle pohlaví v roce 2007 .....	13
Tabulka 1.3	Distribuce hrubých měsíčních mezd (v Kč) zaměstnanců podle vzdělání a pohlaví.....	14
Tabulka 1.4	Distribuce hrubých měsíčních mezd (v Kč) zaměstnanců podle věku a pohlaví v roce 2007.....	14
Tabulka 1.5	Míra zaměstnanosti podle pohlaví ve 3. čtvrtletí 2008.....	15
Tabulka 1.6	Míra zaměstnanosti podle pohlaví v závislosti na počtu dětí v roce 2006 .....	16
Tabulka 1.7	Míra nezaměstnanosti mužů a žen v 3. čtvrtletí 2008 .....	17
Tabulka 1.8	Míra nezaměstnanosti v závislosti na počtu dětí mladších 14 let ve 4. čtvrtletí 2005 .....	17
Tabulka 1.9	Ekonomicky neaktivní populace (v tis.) ve věku 15 let a více ve 3. čtvrtletí 2008 .....	18
Tabulka 1.10	Hlavní důvody ekonomické neaktivity (v %) podle pohlaví ve 3. čtvrtletí 2008 .....	19
Tabulka 2.1	Počet a podíl mužů na rodičovské dovolené mezi pracovní neaktivním obyvatelstvem z důvodu čerpání rodičovské dovolené v letech 1994 - 2007 .....	26
Tabulka 2.2	Úhrnná plodnost a věk prvorodiček v letech 1990 - 2007.....	30

# Přílohy

- Příloha č. 1 - Služby péče o dítě předškolního věku
- Příloha č. 2 - Pracovně-právní ochrana rodičů
- Příloha č. 3 - Mateřská a rodičovská dovolená
- Příloha č. 4 - Přizpůsobení zaměstnání rodičovským povinnostem
- Příloha č. 5 - Dávky spojené s mateřstvím, mateřskou a rodičovskou dovolenou
- Příloha č. 6 - Dávky státní sociální podpory
- Příloha č. 7 - Daňová opatření směřující k rodinám
- Příloha č. 8 - Dílčí výzkumné otázky a jejich operacionalizace
- Příloha č. 9 - Schéma rozhovoru - ženy
- Příloha č. 10 - Schéma rozhovoru - muži
- Příloha č. 11 - Základní charakteristiky komunikačních partnerů

## Příloha č. 1 - Služby péče o dítě předškolního věku

### Jesle

Jesle jsou zdravotnická zařízení<sup>1</sup>, která věcně spadají pod resort Ministerstva zdravotnictví a vedle kojeneckých ústavů a dětských domovů jsou zařazeny mezi zvláštní dětská zařízení léčebně preventivní péče, která pečují o všestranný rozvoj dětí ve věku do 3 let. Péče v jeslích navazuje na péči v rodině. Jesle mohou být zřízeny jako územní nebo závodní (družstevní) nebo společné. Podle doby provozu se zřizují jesle s denním, výjimečně s týdenním provozem. Zdravotní péče poskytovaná v jeslích se hradí z rozpočtu zřizovatele (Zákon, 1997), přičemž zaopatření v jeslích je poskytováno za plnou nebo částečnou finanční úhradu.

Tabulka 1 Vývoj počtu jeslí a počtu míst v jeslích v letech 1990 - 2007

Rok	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Počet zařízení	1 043	486	381	247	235	207	151	101	79
Počet míst	39 829	-	13 196	9 265	8 565	7 574	5 551	2 965	2 191

Rok	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Počet zařízení	67	65	59	58	60	58	52	46	47
Počet míst	1 913	1 867	1 717	1 674	1 770	1 708	1 671	1 445	1 495

Zdroj: Kuchařová, Svobodová, 2006, str. 10.

ÚZIS, 2007, Činnost kojeneckých ústavů a dětských domovů pro děti do tří let a dalších zařízení pro děti v roce 2006.

ÚZIS, 2008, Činnost kojeneckých ústavů a dětských domovů pro děti do tří let a dalších zařízení pro děti v roce 2007.

Od počátku 90. let, kdy bylo na území ČR 1 043 jeslí a mikrojeslí s 39 829 místy, docházelo k neustálému poklesu, až koncem roku 2007 zůstalo k dispozici pouze 47 jeslí a mikrojeslí s 1 495 místy. Počet jeslí a mikrojeslí poskytujících péči zdravým dětem se po prudkém poklesu v první polovině 90. let pozvolna stabilizoval a jesle byly rušeny v menší míře, přesto však v některých krajích služby jeslí naprosto zanikly.

Jesle jsou v současnosti provozovány převážně soukromými subjekty, výjimečně obcemi. Protože péče v jeslích je hrazena z rozpočtu zřizovatele, je zcela na něm, jaké stanoví za pobyt dětí poplatky. Orientační cena za péči v jeslích včetně stravného se pohybuje od 2.000 Kč do 7.500 Kč při úhradě plné výše poplatků za každodenní docházku<sup>2</sup>. V některých případech mohou rodiče žádat o slevu na poplatcích (Kuchařová, Svobodová, 2006).

Jesle se tak staly zařízením nejen finančně, ale i prostorově nedostupným. Podle průzkumu Kuchařové a Svobodové (2006) se jesle vyskytují především ve velkých městech, tudíž rodiče žijící s dětmi v menších městech a na vesnicích nemají možnost služby jeslí využít.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Jesle tedy nejsou považovány za předškolní zařízení dle školského zákona (Zákon, 2004), ale jejich problematikou se zabývá zákon o péči a zdraví lidu (Zákon, 1966) a vyhláška Ministerstva zdravotnictví (Vyhláška, 1991).

<sup>2</sup> Některé matky využívají možnosti si na mateřské dovolené přivydělat, přičemž podmínkou zachování rodičovského příspěvku je osobní celodenní péče o dítě, která může být doplněna umístěním dítěte do předškolního zařízení na maximálně 5 kalendářních dnů v měsíci. Často jsou tedy využívány i tzv. „pětidenní jesle“ (ÚZIS, 2008).

<sup>3</sup> Dle Maříkové (2005) je však větší poptávka po jeslích spíše ve větších městech, kde se kvalifikovanější pracovní síla vrací dříve do placené práce, než na venkově, kde doprava dítěte do jeslí může způsobovat



### **Mateřské školy**

Mateřské školy jsou součástí předškolního vzdělávání<sup>4</sup> a věcně spadají pod resort Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy. Předškolní vzdělávání se organizuje pro děti ve věku zpravidla od 3 do 6 let. Mateřské školy mohou být zřízeny krajem, obcí a dobrovolným svazkem obcí, jehož předmětem činnosti jsou úkoly v oblasti školství, dále Ministerstvem školství mládeže a tělovýchovy a ve specifických případech i Ministerstvem obrany, vnitra a spravedlnosti a Ministerstvem zahraničních věcí. Mateřské školy mohou dále zřizovat registrované církve a náboženské společnosti a také ostatní právnické nebo fyzické osoby. K předškolnímu vzdělávání se přednostně přijímají děti v posledním roce před zahájením povinné školní docházky - pokud nelze dítě v posledním roce před zahájením povinné školní docházky přijmout z kapacitních důvodů, zajistí obec, v níž má dítě místo trvalého pobytu, zařazení dítěte do jiné mateřské školy. Zaopatření v mateřských školách lze poskytovat za úplatu, vzdělání v posledním ročníku mateřské školy zřizované státem, krajem, obcí nebo svazkem obcí se však poskytuje bezúplatně. V opodstatněných případech může ředitel školy rozhodnout o snížení nebo prominutí úplaty, zejména v případě dětí se sociálním znevýhodněním (Zákon, 2004). Zřizovat lze mateřské školy s celodenním, polodenním a internátním provozem (Vyhláška, 2005).

**Tabulka 2 Vývoj počtu mateřských škol podle zřizovatele v letech 1990/91 - 2007/08**

Rok	1990/91	1991/92	1992/93	1993/94	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99
<b>Veřejné</b>	7 335	6 906	6 801	6 537	6 405	6 338	6 213	6 050	5 933
<b>Soukromé</b>	-	61	18	48	105	121	114	83	77
<b>Církevní</b>	-	5	8	16	16	16	17	19	18
<b>Celkem</b>	7 335	6 972	6 827	6 601	6 526	6 475	6 344	6 152	6 028

Rok	1999/00	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08
<b>Veřejné</b>	5 816	5 900	5 774	5 697	4 967	4 895	4 741	4 720	4 706
<b>Soukromé</b>	69	87	81	80	74	75	72	73	77
<b>Církevní</b>	16	20	20	21	20	20	21	22	25
<b>Celkem</b>	5 901	6 007	5 875	5 798	5 061	4 990	4 834	4 815	4 808

Zdroj: ÚIV, 2004, Vývojová ročenka Školství v ČR 1989/90 - 2002/03.

ÚIV, 2008a, Vývojová ročenka Školství v ČR 2002/03 - 2007/08.

Převážná většina školek v České republice je státních (zřizována obcemi). Ve školním roce 2007/2008 bylo 97,9 % školek státních, 1,6 % školek bylo zřízeno soukromými subjekty a pouze 0,5 % školek spravovala církev.

**Tabulka 3 Vývoj počtu dětí umístěných v mateřských školách v letech 1990/91 - 2007/08**

Rok	1990/91	1991/92	1992/93	1993/94	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99
<b>Veřejné</b>	352 139	321 654	325 015	328 890	331 985	326 356	310 466	302 126	297 971
<b>Soukromé</b>	-	1 459	438	2 043	5 371	6 333	5 903	4 497	4 108
<b>Církevní</b>	-	157	282	576	763	744	790	885	777
<b>Celkem</b>	352 139	323 270	325 735	331 509	338 119	333 433	317 159	307 508	302 856

mnohé komplikace a kde tudíž ženy s malými dětmi zůstávají častěji déle doma i vzhledem k nedostatku vhodných pracovních příležitostí.

<sup>4</sup> Právní úprava mateřských škol, resp. předškolního vzdělávání je obsažena především v ustanoveních školského zákona (Zákon, 2004).

Rok	1999/00	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08
<b>Veřejné</b>	286 196	276 038	272 752	275 189	282 309	282 187	278 176	281 377	287 059
<b>Soukromé</b>	3 253	3 099	3 018	2 990	3 310	3 303	3 238	3 194	3 226
<b>Církevní</b>	743	701	668	680	721	740	769	848	909
<b>Celkem</b>	290 192	279 838	276 438	278 859	286 340	286 230	282 183	285 419	291 194

Zdroj: ÚIV, 2004, Vývojová ročenka Školství v ČR 1989/90 - 2002/03.

ÚIV, 2008a, Vývojová ročenka Školství v ČR 2002/03 - 2007/08.

Co se týká počtu školek a umístěných dětí ve školním roce 1990/1991 bylo na území ČR 7 335 mateřských škol obsazených 352 139 dětmi, ve školním roce 2007/2008 působilo pak v České republice 4 808 mateřských škol, které navštěvovalo 291 194 dětí.

Mezi lety 1990/91 - 2007/2008 poklesl tedy počet mateřských škol o 2 527. Lze tedy říci, že od 90. let došlo k rapidnímu poklesu počtu mateřských škol. Mezi důvody lze jednoznačně zahrnout prudce se snižující úroveň porodnosti<sup>5</sup>, neboť od roku 1989 výrazně poklesl počet dětí ve věku 3 - 6 let v populaci, a to o více jak 33%. V některých případech bylo za klesajícím počtem školek skryto slučování mateřských škol (Kuchařová, Svobodová, 2006).

**Tabulka 4** Vývoj podílu dětí v mateřských školách v jednotlivých věkových kategoriích populace v letech 1996/97 - 2005/06 (v %)

Věk	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06
<b>&lt; 3 roky</b>	12,2	11,0	14,3	16,9	21,3	22,9	25,0	25,3	26,8	25,5
<b>3 roky</b>	55,7	58,4	61,0	66,5	71,4	73,2	77,6	80,1	78,3	75,0
<b>4 roky</b>	81,3	83,2	90,0	89,0	93,0	92,4	92,4	94,4	95,0	90,4
<b>5 let</b>	90,2	91,4	92,5	98,4	97,4	95,6	96,7	96,2	95,9	96,3
<b>5 let &lt;</b>	18,4	19,4	20,9	21,5	24,3	23,8	24,0	25,0	23,8	23,3

Zdroj: Kuchařová, Svobodová, 2006, s. 17.

Školky navštěvuje stále větší podíl dětí nejen ve věku nad pět let (v roce 2005/06 23,3 %) ale také mladších než 3 roky (v roce 2005/06 25,5 %) - rodičům takto malých dětí mateřské školy zřejmě suplují z části funkci chybějících jeslí. Praxe posledních let však ukazuje, že umístit dítě ve věku do tří let do mateřské školy se v současné době stává problematickým<sup>6</sup>, a to zejména v některých lokalitách.

Měsíční výši základních poplatků za mateřskou školu (které rodiče musí platit mimo poplatků za stravování a dalších příspěvků za doplňkové aktivity) určuje její ředitel. Výše poplatků za vzdělávání a školské služby nesmí překročit limit stanovený vyhláškou (Vyhláška, 2005). Průměrné měsíční výdaje za školku (včetně poplatků za stravování, kroužky či jiné pravidelné aktivity pro děti) činí přibližně 750 Kč na rodinu, pohybují se v řádu stovek až tisíců. Výše poplatků se liší podle počtu dětí v rodině, které školku navštěvují – rodiny se dvěma dětmi platí měsíčně přibližně 1 200 Kč, chodí-li do školky obě děti, a necelých 700 Kč, pokud školku navštěvuje pouze jedno z dětí. Výdaje za školku mírně progresivně rostou s velikostí obce bydliště dětí. Podíl výdajů na školku na celkových rodinných příjmech činí v průměru 3% (Ettlerová, 2007).

<sup>5</sup> Po roce 1990 došlo k prudkému poklesu úhrnné plodnosti z hodnoty 1,89 dětí připadajících na jednu ženu až na minimum v roce 1999, kdy úhrnná plodnost dosahovala hodnoty pouze 1,13 dětí.

Ke konci 1. pololetí roku 2008 činila úhrnná plodnost 1,49 dětí na jednu ženu (ČSÚ, 2008).

<sup>6</sup> „Některé děti mladší tří let jsou k docházce do mateřských škol zapsány o několik měsíců dříve, než je začnou reálně navštěvovat. Nedostatek míst v zařízeních denní péče o děti totiž vede k situacím, kdy začíná rodina platit za docházku již ve dvou letech dítěte, ale školka akceptuje každodenní docházku až v době, kdy dítě dosáhne tří let věku.“ (Hašková, 2008, s. 54.)

**Tabulka 5 Vývoj počtu nevyřízených žádostí o umístění v mateřské škole v letech 1991/92 - 2007/08**

Rok	1991/92	1992/93	1993/94	1994/95	1995/96	1996/97	1997/98	1998/99	1999/00
Počet	1570	1953	18623	21892	12314	6328	6046	3981	2350

Rok	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08
Počet	2 289	2770	3813	4673	6128	6 810	9 570	13 409

Zdroj: ÚIV, 2008b, Nevyřízené žádosti o umístění v MŠ - časové řady.

I když síť mateřských škol je v porovnání s jeslemi hustá, místně i finančně vcelku dostupná, do mateřských škol se daří umístit stále méně dětí, jejichž rodiče o to požádají. V roce 2007/08 dosáhl počet nevyřízených žádostí o umístění dítěte v mateřské škole počtu 13 409.

### Použité zdroje:

- ČSÚ. 2008. *Pohyb obyvatelstva v Českých zemích 1920 - 2007* [online]. Praha: Český statistický úřad [cit. 8. 3. 2009]. Dostupné na World Wide Web: <[http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/c5cfebca9de6e905c125723a004180a6/70205e505233c01cc12570820040b7e7/\\$FILE/oby03.xls](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/c5cfebca9de6e905c125723a004180a6/70205e505233c01cc12570820040b7e7/$FILE/oby03.xls)>.
- ETTLEROVÁ, S. 2007. Dostupnost služeb péče o děti předškolního věku. *Práce a sociální politika*, 4, 2007, č. 1, str. 3.
- HAŠKOVÁ, H. 2008. Kam směřuje česká společnost v oblasti denní péče o předškolní děti? In KRÍŽKOVÁ, A., DUDOVÁ, R. HAŠKOVÁ, H. et al. *Práce a péče*. Praha: SLON.
- KUCHAŘOVÁ, V., SVOBODOVÁ, K. 2006. *Síť zařízení denní péče o děti předškolního věku v ČR*. Praha: VÚPSV.
- MAŘÍKOVÁ, H. 2005. Možnosti uplatnění žen a mužů na trhu práce. In KRÍŽKOVÁ, A., DUDOVÁ, R., HAŠKOVÁ, H. et al. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- ÚIV. 2004. *Vývojová ročenka Školství v ČR 1989/90 - 2002/03* [online]. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání [cit. 9. 2. 2009]. Dostupné na World Wide Web: <<http://www.uiv.cz/rubrika/101>>.
- ÚIV. 2008a. *Vývojová ročenka Školství v ČR 2002/03- 2007/08* [online]. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání [cit. 9. 2. 2009]. Dostupné na World Wide Web: <<http://www.uiv.cz/rubrika/101>>.
- ÚIV. 2008b. *Nevyřízené žádosti o umístění v MŠ - časové řady* [online]. Praha: Ústav pro informace ve vzdělávání [cit. 10. 2. 2009]. Dostupné na World Wide Web: <<http://stistko.uiv.cz/vo/rada.asp>>.
- ÚZIS. 2007. *Činnost kojeneckých ústavů a dětských domovů pro děti do tří let a dalších zařízení pro děti v roce 2006* [online]. Praha: Ústav zdravotnických informací a statistiky [cit. 8. 2. 2009]. Dostupné na World Wide Web: <[http://www.uzis.cz/download.php?ctg=20&mnu\\_id=6200](http://www.uzis.cz/download.php?ctg=20&mnu_id=6200)>.
- ÚZIS. 2008. *Činnost kojeneckých ústavů a dětských domovů pro děti do tří let a dalších zařízení pro děti v roce 2007* [online]. Praha: Ústav zdravotnických informací a statistiky [cit. 8. 2. 2009]. Dostupné na World Wide Web: <[http://www.uzis.cz/download.php?ctg=20&mnu\\_id=6200](http://www.uzis.cz/download.php?ctg=20&mnu_id=6200)>.

- Vyhláška. 1991. Vyhláška Ministerstva zdravotnictví ČR č. 242/1991 Sb., o soustavě zdravotnických zařízení zřizovaných okresními úřady a obcemi, ve znění pozdějších předpisů.
- Vyhláška. 2005. Vyhláška Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon. 1966. Zákon č. 20/1966 Sb., o péči a zdraví lidu, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon. 1997. Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon. 2004. Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

## Příloha č. 2 - Pracovně-právní ochrana rodičů

Pracovně-právní ochrana rodičů je dána zejména ustanoveními obsaženými v zákoníku práce (Zákon, 2006).

### *Pracovní volno*

Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci po dobu mateřské nebo rodičovské dovolené, po dobu ošetřování dítěte mladšího než deset let nebo jiného člena domácnosti a po dobu péče o dítě mladší než deset let, které nemůže být z důležitých důvodů v péči dětského výchovného zařízení nebo školy, v jejichž péči jinak je, nebo jestliže osoba, která jinak o dítě pečuje, onemocněla nebo jí byla nařízena karanténa, popřípadě se podrobila vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, které nebylo možno zabezpečit mimo pracovní dobu zaměstnance.

Zaměstnavatel je dále povinen poskytnout zaměstnanci pracovní volno, nemůže-li zaměstnanec konat práci z jiných důležitých důvodů<sup>1</sup> týkajících se jeho osoby jakými jsou

- narození dítěte,
- doprovod rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení,
- doprovod dítěte do školského poradenského zařízení ke zjištění speciálních vzdělávacích potřeb dítěte,
- úmrtí manžela, druha nebo dítěte,
- účast na pohřbu rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, jakož i manžela dítěte nebo manžela sourozence zaměstnance,
- účast na pohřbu prarodiče nebo vnuka zaměstnance nebo prarodiče jeho manžela nebo jiné osoby, která sice nepatří k uvedeným nejbližším příbuzným, ale žila se zaměstnancem v době úmrtí v domácnosti,
- vlastní svatba, svatba dítěte nebo svatba rodiče.

Zaměstnavatel dále může poskytnout zaměstnanci pracovní volno i z jiných vážných důvodů, zejména k zařízení důležitých osobních, rodinných a majetkových záležitostí, které zaměstnanec nemůže vyřídit mimo pracovní dobu. V tomto případě však záleží pouze na rozhodnutí zaměstnavatele, zda žádosti zaměstnance o pracovní volno vyhoví a v jakém rozsahu mu pracovní volno poskytne.

### *Úprava pracovní doby*

Zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnanců pečujících o děti.

Požádá-li zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let nebo těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě soustavně pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu, o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět jejich žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Zaměstnavatel je přitom povinen vytvářet takové podmínky, aby takovým žádostem mohlo být vyhověno. Zaměstnavatel nesmí zaměstnávat těhotné ženy a ženy, které pečují o dítě mladší než jeden rok, prací přesčas.

---

<sup>1</sup> Okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci je upraven nařízením vlády (Nařízení, 2006).

### ***Převedení na jinou práci***

Koná-li těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu nebo kojící zaměstnankyně práci, která je jí zakázána nebo která podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství anebo mateřství, je zaměstnavatel povinen převést ji dočasně na práci, která je pro ni vhodná a při níž může dosahovat stejného výdělku jako na dosavadní práci.

Požádá-li těhotná zaměstnankyně, zaměstnankyně-matka do konce devátého měsíce po porodu nebo kojící zaměstnankyně pracující v noci o zařazení na denní práci, je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět.

Pokud taková zaměstnankyně dosahuje při práci, na niž byla převedena, bez svého zavinění nižšího výdělku než na dosavadní práci, poskytuje se jí na vyrovnání tohoto rozdílu vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství podle předpisů o nemocenském pojištění (viz. příloha č. 5.).

### ***Pracovní cesty a přeložení***

Těhotné zaměstnankyně, zaměstnanci pečující o děti do věku osmi let a osamělí zaměstnanci pečující o dítě, dokud dítě nedosáhlo věku 15 let a zaměstnanci, kteří prokáží, že převážně sami dlouhodobě soustavně pečují o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu, smějí být vysíláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem; přeložit je může zaměstnavatel jen na jejich žádost.

### ***Zákazy některých prací***

Ženy nesmějí být zaměstnávány pracemi, které ohrožují jejich mateřství, přičemž Ministerstvo zdravotnictví stanoví vyhláškou práce a pracoviště, které jsou zakázány ženám, které kojí, těhotným ženám a matkám do konce devátého měsíce po porodu.

Těhotná žena nesmí být zaměstnávána též pracemi, které podle lékařského posudku ohrožují její těhotenství ze zdravotních příčin tkvících v její osobě. To platí obdobně o ženě, která kojí a matce do konce devátého měsíce po porodu.

### ***Přestávky ke kojení***

Zaměstnankyni, která kojí své dítě, je zaměstnavatel povinen poskytnout kromě přestávek v práci zvláštní přestávky ke kojení.

Zaměstnankyni, která pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu, přísluší na každé dítě do konce jednoho roku jeho věku dvě půlhodinové přestávky a v dalších třech měsících jedna půlhodinová přestávka za směnu. Pracuje-li po kratší pracovní dobu, avšak alespoň polovinu stanovené týdenní pracovní doby, přísluší jí pouze jedna půlhodinová přestávka, a to na každé dítě do konce jednoho roku jeho věku.

Přestávky ke kojení se započítávají do pracovní doby a poskytuje se za ně náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku.

### ***Rozvázání pracovního poměru***

Výpověď může zaměstnavatel rozvázat pracovní poměr s těhotnou zaměstnankyní, zaměstnankyní na mateřské nebo rodičovské dovolené a se zaměstnancem na rodičovské dovolené jen zcela výjimečně, a to

- výpověď v případě, že se zaměstnavatel nebo jeho část ruší,

- výpovědí v případě, že se zaměstnavatel nebo jeho část přemísťuje; to neplatí, jestliže se zaměstnavatel přemísťuje v mezích místa (míst) výkonu práce, ve kterých má být práce podle pracovní smlouvy vykonávána,
- výpovědí z důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr, pokud nejde o zaměstnankyni na mateřské dovolené a o zaměstnance na rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, a pro jiné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, pokud nejde o těhotnou zaměstnankyni, zaměstnankyni čerpající mateřskou dovolenou nebo o zaměstnance anebo zaměstnankyni, kteří čerpají rodičovskou dovolenou.

### **Použité zdroje:**

Nařízení. 2006. Nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých překážek v práci.

Zákon. 2006. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

## **Příloha č. 3 - Mateřská a rodičovská dovolená**

Mateřská a rodičovská dovolená jsou, jako instituty pracovního práva, upraveny zákoníkem práce (Zákon, 2006b).

### ***Mateřská dovolená***

Zaměstnankyni (matce) náleží v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě mateřská dovolená po dobu 28 týdnů<sup>1</sup>. Mateřskou dovolenou zaměstnankyně nastupuje zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem. Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit ani být přerušena před uplynutím šesti týdnů ode dne porodu.

Vrátí-li se zaměstnankyně do práce po skončení mateřské dovolené nebo zaměstnanec po skončení rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen zařadit je na jejich původní práci a pracoviště. Není-li to možné proto, že tato práce odpadla nebo pracoviště bylo zrušeno, musí je zaměstnavatel zařadit podle pracovní smlouvy.

O poskytnutí mateřské dovolené nemusí zaměstnankyně zvlášť žádat. Stačí, aby zaměstnavateli oznámila nástup na mateřskou dovolenou na předepsaném tiskopise podepsaném příslušným lékařem.

Vyčerpá-li zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než šest týdnů, protože porod nastal dříve, než určil lékař, náleží jí mateřská dovolená ode dne jejího nástupu až do uplynutí doby stanovené v prvním odstavci. Vyčerpá-li však zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než šest týdnů z jiného důvodu, poskytne se jí mateřská dovolená ode dne porodu jen do uplynutí 22 týdnů<sup>2</sup>. Jestliže se dítě narodilo mrtvé, náleží zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 14 týdnů.

Mateřská dovolená a rodičovská dovolená může poskytována po dobu, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, se vždy posuzuje jako výkon práce, a to i pro účely dovolené na zotavenou. Požádá-li zaměstnankyně zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, a zaměstnanec zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen jejich žádosti vyhovět. Takto poskytnutou dovolenou před nástupem rodičovské dovolené nelze z důvodu rodičovské dovolené krátit.

### ***Rodičovská dovolená***

K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená se poskytuje matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký o ni požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let.

---

<sup>1</sup> Pokud matka porodila zároveň dvě nebo více dětí, náleží jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů.

<sup>2</sup> Popřípadě 31 týdnů, jde-li o zaměstnankyni, která porodila zároveň dvě nebo více dětí.



Rodičovská dovolená nemusí být čerpána vcelku - pokud rodič nastoupí např. v jednom roce dítěte zpět do práce, může až do jeho tří let věku kdykoliv požádat znovu o poskytnutí rodičovské dovolené.

Rodiče, kteří se vrací po rodičovské dovolené zpět do práce, musí být zařazeni podle pracovní smlouvy.

Rodičovská dovolená zaměstnance-otce v rozsahu rodičovské dovolené matky se pro účely dovolené na zotavenou posuzuje jako doba zameškaná.

### ***Společná ustanovení o mateřské a rodičovské dovolené***

Doba, kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou a rodičovskou dovolenou a doba kdy zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou, je považována za důležitou osobní překážku v práci, po kterou je rodič omluven pro nepřítomnosti v práci. Po tuto dobu nepřísluší rodiči náhrada mzdy nebo platu, má však nárok na dávky nemocenského pojištění<sup>3</sup> a státní sociální podpory<sup>4</sup> (viz. příloha 5).

V době, kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou, může zaměstnanec čerpat rodičovskou dovolenou. Rodičovskou dovolenou mohou zaměstnankyně i zaměstnanec čerpat současně. Za situace, kdy oba rodiče čerpají rodičovskou dovolenou současně, hmotné zabezpečení nebo dávky přísluší jen jednomu z nich.

Ustanovení o mateřské a rodičovské dovolené platí obdobně při převzetí dítěte do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu.

### **Použité zdroje:**

Zákon. 1995. Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon. 2006a. Zákon č.187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon. 2006b. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

---

<sup>3</sup> Dávky nemocenského pojištění, včetně dávek spojených s mateřskou dovolenou, jsou upraveny zákonem o nemocenském pojištění (Zákon, 2006a).

<sup>4</sup> Dávky státní sociální podpory, včetně dávek souvisejících s rodičovskou dovolenou, jsou upraveny zákonem o státní sociální podpoře (Zákon, 1995).

## **Příloha č. 4 - Přizpůsobení zaměstnání rodičovským povinnostem**

### ***Práce z domova (Homeworking)***

Jedná se o práci mimo pracoviště, která není přímo závislá na pracovních podmínkách zaměstnavatele, ani na stanovené provozní a pracovní době. V současnosti je spojována především s rozvojem informačních technologií a využívají ji tak především lidé s vysokou kvalifikací a odpovídajícím postavením v zaměstnání (Ettlerová, Kuchařová et al., 2006). Pro ženu představuje tato forma flexibilního uspořádání práce daleko větší zátěž než pro muže, neboť u žen dochází v daleko větší míře k prolínání péče o rodinu a děti s jejich prací. Navíc neostře ohraničení práce pro výdělek s péčí o rodinu a výkonem práce i v nesociální době, kdy ostatní mají volno, může vést k pocitu nespokojenosti a přetíženosti. Pro zaměstnankyně může být také negativem omezení sociálních kontaktů s okolím - ty patří u žen k nejvýše hodnoceným aspektům zaměstnání (Maříková, 2002).

### ***Práce na dálku (teleworking)***

Jedná se o práci mimo pracoviště zaměstnavatele, kdy výměna pokynů zaměstnavatele i výsledků práce zaměstnance probíhá prostřednictvím telekomunikačního kontaktu. Protože se jedná o podkategorii homeworkingu, lze zde uvést i stejné nevýhody jakými jsou ztráta sociálních kontaktů se spolupracovníky a nerespektování pracovní doby ostatními členy domácnosti.

### ***Částečný úvazek***

V České republice není oproti jiným evropským státům práce na částečný úvazek příliš využívána. Ve 2. čtvrtletí roku 2008 ho využilo celkem 7,9 % žen a pouze 1,5 % mužů (ČSÚ, 2008). Minimální využívání částečného pracovního úvazku muži může být do určité míry dáno přetrvávajícím rozdělením rolí mužů a žen v české společnosti, kdy je muž stále považován za hlavního (nikoliv však jediného) živitele rodiny a úspěchu dosahuje získáním významných pozic na trhu práce, zatímco žena je stavěna do role pečovatelky a za úspěšnou je považována tehdy, pokud se jí podaří vhodně skloubit zaměstnání i aktivní péči o rodinu (Křížková, Hašková, 2003).

I přes řadu nevýhod částečných pracovních úvazků, kterými jsou malá ekonomická atraktivita<sup>1</sup>, problém návratu do práce na plný úvazek, v době když pomine nutnost zkráceného úvazku, menší šance profesního růstu nebo získání vyšší kvalifikace, kariérního postupu, nemožnost využívat sociální výhody, jsou částečné pracovní úvazky podstatným prostředkem pro usnadnění návratu rodičů do zaměstnání po mateřské/rodičovské dovolené. Vzhledem k problematické využitelnosti tohoto opatření je značně omezena možnost rodiče udržet kontakt se svým povoláním, což má dopady na profesní růst a obtížnější návrat především žen-matek do zaměstnání (MPSV, 2005).

---

<sup>1</sup> Zaměstnanci pracující na částečný úvazek bývají často platově podhodnoceni – průměrný hodinový výdělek představuje při částečném úvazku 55 – 90% průměrného hodinového výdělku úvazku plného (Krause, 2003 cit. in MPSV, 2004).

Zaměstnavatelé poskytují poměrně malou nabídku pracovních míst na zkrácený pracovní úvazek<sup>2</sup> a pokud už taková místa nabízena jsou, vyskytují se častěji na sekundárním trhu práce a jsou specifická poměrně nízkou potřebou kvalifikace, ale i kvalitou zaměstnání (Křížková, Hašková, 2003). Práce na částečný úvazek tedy může uzavírat v nekvalitních pozicích na sekundárních trzích práce, a to především ženy, jež vzhledem ke své profesi (často feminizované) tento typ úvazku využívají. Tím může docházet k prohlubování genderové segregace na trhu práce. Vzhledem k nedostatku pracovních příležitostí může být také částečný úvazek spojen s tzv. podzaměstnaností, tedy přijetím práce na méně hodin, než jedinec preferuje.

Vzhledem k již uvedeným nevýhodám, není o částečné úvazky ani ze strany zaměstnanců velký zájem. Vysoké nároky na množství vykonané práce, někdy shodné jako u práce na plný úvazek, jsou často vykrývány prostřednictvím přesčasů, jež není adekvátně kompenzována navýšením platu nebo náhradním pracovním volnem (Hašková, Křížková, 2003).

Za stávajících podmínek nelze práci na částečný pracovní úvazek vnímat jako efektivní nástroj zvyšování zaměstnanosti žen. Jen nevelká část zaměstnanců pracuje na částečný úvazek na základě požadavků zaměstnavatelů, naopak požadavek uchazečky o zaměstnání pracovat na částečný pracovní úvazek bývá důvodem jejího nepřijetí (Kuchařová, Zamykalová, 2000).

Současná vláda chce podpořit v rámci prorodinných opatření také rozvoj práce na částečný úvazek. Zaměstnavatel, který uzavře pracovní smlouvu se zaměstnancem, který pečuje o dítě do 10 let věku<sup>3</sup>, pokud délka pracovní doby činí nejvýše 80 % stanovené týdenní pracovní doby, bude mu poskytnuta sleva na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti ve výši 1.500,- Kč za měsíc (MPSV, 2008).

### ***Sdílení pracovního místa (job-sharing)***

Mezi programy podpory částečných úvazků se často řadí programy sdílení pracovního místa (úvazku). Jedná se o jedno pracovní místo, o které se dělí více zaměstnanců (zpravidla dva) pracujících na zkrácenou pracovní dobu (Polívka, 2000).

Někteří zaměstnavatelé oceňují sdílení pracovního místa oproti částečným úvazkům z důvodu lepší organizace práce a vyššího pracovního výkonu v rámci jednoho pracovního úvazku. Výhodou pro matky s dětmi je především udržení kontaktu se zaměstnavatelem a v částečném finančním přínosu do rodinného rozpočtu (Machovcová, 2006). Podle Kuchařové, Zamykalové (2000) není však sdílení úvazku příliš vhodné ani pro zaměstnavatele ani zaměstnance, protože práce na méně než 6 hodin naopak z hlediska zaměstnavatelů snižuje pracovní výkon a komplikuje organizaci práce. Takto vykonávaná práce nepřináší dostatečný finanční efekt ani jedné ze zúčastněných stran.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Pro zaměstnavatele je pracovní místo s částečným pracovním úvazkem oproti běžnému úvazku ekonomicky i organizačně náročnější. Zaměstnavatelům se zvyšují jednotkové náklady na pracovní sílu, tzn. na nábor, zaškolení nebo úhradu příspěvků na sociální zabezpečení (odvody v případě částečného úvazku jsou počítány z minimální mzdy i v případě, kdy reálná mzda pod tuto hladinu klesne). S růstem počtu osob pracujících na částečný úvazek však nemusí tyto náklady odpovídat.

<sup>3</sup> Nebo s dalšími skupinami zaměstnanců jakými jsou osoby zdravotně postižené, osoby starší 55 let, osoby, které osobně pečují o osobu, která je závislá na péči jiné osoby ve stupni II až IV, osoby, které jsou řádnými studenty denního studia SŠ, VŠ či VOŠ.

<sup>4</sup> Při uspořádání 4h + 4h se nedosahuje tak vysoká produktivita práce a uspořádání 6h + 2h je z finančního hlediska výhodné pouze pro jednoho zaměstnance.

### ***Pružná pracovní doba (Flexitime)***

V tomto případě flexibilní možnosti zaměstnání zaměstnavatel určí dobu povinné přítomnosti na pracovišti a zaměstnanec si zvolí sám začátek a konec pracovní doby s tím, že za určité zaměstnavatelem stanovené období, musí odpracovaná doba odpovídat výši úvazku. Zaměstnanci tak mohou přizpůsobit výkon zaměstnání dalším osobním a rodinným potřebám. Dle šetření u zaměstnavatelů (Polívka, 2000) tuto formu organizace práce používá více než třetina organizací, je typická především pro administrativní profese a malé organizace. Nejoblíbenější formou přitom je pracovní doba pružná dle potřeb zaměstnance ke splnění pracovních úkolů. K této formě se nejčastěji hlásí malé organizace (do 50 zaměstnanců). V tomto segmentu ji údajně využívá nadpoloviční většina podniků. Dle Plasové (2008) je právě využívání pružné pracovní doby pro zaměstnavatele přijatelnou formou flexibilní práce, vzhledem k malé organizační a ekonomické náročnosti.

### ***Zapojování osob na rodičovské dovolené***

V zájmu zaměstnavatelů i zaměstnanců by bylo vhodné rodiče, kteří přerušili kariéru z důvodu péče o dítě, informovat o dění na pracovišti. Zapojení rodiče může být též podpořeno vzděláváním zaměstnance i v době trvání rodičovské dovolené.

Firmy celkově nevykazují příliš intenzivní spolupráci se svými zaměstnanci na rodičovské dovolené v zájmu vzájemného usnadnění dalšího uplatnění těchto zaměstnanců, až se budou chtít vrátit na pracovní trh. S udržením či obnovou kvalifikace v době návratu do zaměstnání pomáhá rodičům malých dětí jen 12 % podniků, práci rodičům na rodičovské dovolené pomáhá zajistit více než 20 % podniků. Pouze 2 % firem uvedla jinou formu spolupráce (Kuchařová, Ettlrová et al., 2006).

### ***Postupný návrat do zaměstnání***

Zaměstnavatelé mohou nabídnout rodičům plán postupného návratu do zaměstnání - po individuální dohodě jsou stanoveny podmínky postupného návratu na pracoviště. Vzájemné dohody mohou mít různé varianty, například, že rodič je první půlrok zcela vázán péčí o dítě, ale dostává se na pravidelné organizační porady, v druhém půlroce pracuje na poloviční úvazek a od druhého roku pracuje na plný úvazek s flexibilní pracovní dobou (Machovcová, 2004).

Oproti vyspělým zemím, kde mohou rodiče využít možnost postupného přechodu z rodičovské dovolené do zaměstnání prostřednictvím zkrácených úvazků, eventuálně postupně zvyšujících se úvazků, není tato alternativa v našich podmínkách rodičům prozatím příliš umožněna. Matky jsou tak nuceny absolvovat dlouhou rodičovskou dovolenou a poté nastoupit na plný úvazek, což může přinést problémy v rodině i v zaměstnání (MPSV, 2005).

### ***Práce na směny***

Práce na směny má v ČR dlouhou tradici, nelze však říci, že by tento druh flexibilního uspořádání byl vnímán jako něco, co pomáhá rodičům skloubit rodinné a pracovní povinnosti.<sup>5</sup> Jedná se spíše o jednoznačnou výhodu zaměstnavatelů, kteří jsou tímto způsobem schopni maximálně zefektivnit výrobu (Hašková, Linková, 2002).

---

<sup>5</sup> V případě směnné práce obou rodičů v odlišně rozložených směnách je možná celodenní péče o dítě vždy jedním z rodičů, dochází však k situaci, kdy nemá rodina téměř žádnou možnost trávení společného volného času a zároveň dochází k práci v nesociální pracovní době, tedy ve večerních a nočních hodinách.

Směnná práce se vztahuje na stále více zaměstnanců a došlo k jejímu značnému rozšíření i do jiných než průmyslových oborů. Šetření provedené mezi zaměstnanými ukazuje, že polovina osob pracujících ve směnném provozu pracuje v oblasti služeb, jen o málo více než třetina v průmyslu (Polívka, 2000).

### ***Stlačený týden***

V této flexibilní formě práce je možné, aby byl plný hodinový úvazek odpracován za méně pracovních dnů, lze pracovat např. pouze 4 dny v týdnu za cenu prodloužené denní směny. Výhodou takové formy práce je delší časové období, při němž může být rodina bez přerušení spolu, nevýhodou však může být přílišná psychická a fyzická zátěž v době dlouhých pracovních dnů (Hašková, Linková, 2002).

### ***Nepřavidelná a nerovnoměrná pracovní doba***

V těchto režimech bývá velmi problematické sledování odpracované doby, možná právě proto jde o nejméně rozšířenou formu práce. Kalkulace pracovní doby probíhá v delším časovém období (měsíc, čtvrtletí nebo rok). Výhodou pro zaměstnavatele je skutečnost, že v této formě pracovní doby se často eliminují přesčasy, které by jinak musel nahrazovat. Pro zaměstnance však tento přístup příliš výhodný nebývá, protože přichází o pravidelný pracovní rytmus a často také o příplatky plynoucí z přesčasových hodin, navíc se práce často provádí také v nesociální době (Polívka, 2000).

### ***Práce o víkendech a v nesociální pracovní době***

Dle Zamykalové (2000) zhruba polovina zaměstnanců někdy pracuje v sobotu a třetina i v neděli, většinou jednou či dvakrát v měsíci. Jednou až desetkrát do měsíce pracuje čtvrtina respondentů v noci (mezi 20:00 - 5:00) a téměř polovina večer (mezi 18:00 - 20:00). Tento způsob flexibilní formy práce nelze požadovat za přínosný v případě, že se jedná o práci přesčasovou. Práce večer a v noci však může být pro některé rodiče výhodná, neboť mohou trávit více času se svými dětmi během dne. Počet rodičů, jimž noční práce umožňuje skloubit rodinné a profesní povinnosti, je však marginální.

### ***Práce na dobu určitou***

Ve 3. čtvrtletí 2008 bylo na dobu určitou zaměstnáno celkem 6,8 % osob z toho 3,8 % žen. Téměř 63 % osob pracujících na dobu určitou volí tento způsob z důvodu nemožnosti nalezení práce s jiným typem smlouvy (ČSÚ, 2008).

Uzavírání smluv na dobu určitou je výhodné spíše pro zaměstnavatele, neboť zaměstnanec udržovaný v trvalé pracovní nejistotě, je ochoten přistoupit i na velmi nevýhodné pracovní podmínky. Navíc se zaměstnavatelé vyhnou případným problémům při propouštění svých zaměstnanců a vyplacení odstupného.

Pro zaměstnance je tento typ pracovního poměru spojen se spíše podprůměrným příjmem, omezeným pracovním růstem, strachem ze ztráty zaměstnání, sociální a ekonomické nejistoty a možnosti propadu do nezaměstnanosti (MPSV, 2005).

### ***Přesčasy***

Jsou tradiční formou flexibility, umožňují okamžité reakce na výkyvy v poptávce, která však bývá pro zaměstnavatele díky zákonem stanoveným náhradám za přesčasovou práci drahá. I přesto, že legislativa stanovuje maximální rozsah přesčasové práce, míra

přesčasů dosahuje v ČR vysoké míry a zaměstnanci ji chápou jako součást pracovní doby.<sup>6</sup> Často se dnes v rámci flexibilního uspořádání pracovní doby poskytuje místo příplatků náhradní volno, někdy však nejsou za přesčasy poskytovány žádné náhrady. V některých oborech dávají zaměstnavatelé přednost vyplácení finančních kompenzací, při zachování nízkého počtu zaměstnanců, než najímání zaměstnanců nových (Hašková, Linková, 2002, Polívka, 2000).

### Použité zdroje:

- ČSÚ. 2008. *Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil za 3. čtvrtletí 2008* [online]. Praha: Český statistický úřad [cit. 10. 3. 2009]. Dostupné na World Wide Web: <[http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/publ/3101-08-za\\_3\\_\\_ctvrtleti\\_2008](http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/publ/3101-08-za_3__ctvrtleti_2008)>.
- ETTLEROVÁ, S., KUCHAROVÁ, V. et. al. 2006. *Postoje a zkušenosti s harmonizací rodiny a zaměstnání rodičů dětí předškolního a mladšího školního věku*. Praha: VÚPSV
- HAŠKOVÁ, H., KRÍŽKOVÁ, A. 2003. *Překážky a možnosti sladování práce a rodiny: sekundární analýza*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- HAŠKOVÁ, H., LINKOVÁ, M. 2002. Podmínky na trhu práce a jejich dopad na fungování rodiny. In ČERMÁKOVÁ, M., HAŠKOVÁ, H., KRÍŽKOVÁ, A. et.al. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- KRÍŽKOVÁ, A., HAŠKOVÁ, H. 2003. *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- KUCHAROVÁ, V., ETTLEROVÁ, S. et al. 2006. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů*. Praha: VÚPSV.
- KUCHAROVÁ, V., ZAMYKALOVÁ, L. 2000. *Rovnost příležitostí žen a mužů na trhu práce*. Praha. VÚPSV.
- MACHOVCOVÁ, K. 2004. Opatření na podporu sladování rodičovství a zaměstnání. In MACHOVCOVÁ, K. et al. *Gender Management. Vybrané texty*. Brno: Gender Centrum FSS MU.
- MACHOVCOVÁ, K. 2006. *Výzkum potřeb cílové skupiny personalistů, limitů a možností pro rozvoj rovných příležitostí pro ženy a muže*. Praha: Gender Studies.
- MARÍKOVÁ, H. 2002. Problematická či chybějící opatření ke sladění práce a rodiny. In ČERMÁKOVÁ, M., HAŠKOVÁ, H., KRÍŽKOVÁ, A. et al. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- MPSV. 2004. *Národní zpráva o rodině* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 9. 2. 2009]. Dostupné na World Wide Web: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/899/zprava\\_b.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/899/zprava_b.pdf)>.
- MPSV. 2005. *Národní koncepce rodinné politiky* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 8. 2. 2009]. Dostupné na World Wide Web: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce\\_rodina.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce_rodina.pdf)>.
- MPSV. 2008. *Soubor prorodinných opatření - Prorodinný balíček* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 11. 2. 2009]. Dostupné na World Wide Web: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet\\_balik.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet_balik.pdf)>.
- PLASOVÁ, B. 2008. Strategie zaměstnavatelů v oblasti harmonizace práce a rodiny v kontextu strategií pracujících rodičů s dětmi. In SIROVÁTKA, T., HORA, O. et al. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Boskovice: Albert.

---

<sup>6</sup> Dle vyjádření personalistů, zaměstnanci v žádném případě o zrušení přesčasů ani nestojí, protože se jim vzhledem k nízké mzdové úrovni vyplácí jako přivýdělek.

- POLÍVKA, M. 2000. *Vytváření odpovídajících podmínek pro uplatňování pružných forem organizace práce a pracovní doby jako součást politiky zaměstnanosti*. Praha: VÚPSV.
- ZAMYKALOVÁ, L. 2000. Příloha 3: Podmínky práce – zpráva z šetření provedeného mezi zaměstnanci. In POLÍVKA, M. 2000. *Vytváření odpovídajících podmínek pro uplatňování pružných forem organizace práce a pracovní doby jako součást politiky zaměstnanosti*. Praha: VÚPSV.

## **Příloha č. 5 - Dávky spojené s mateřstvím, mateřskou a rodičovskou dovolenou**

### ***Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství<sup>1</sup>***

Cílem této dávky nemocenského pojištění je finančně zabezpečit ekonomicky aktivní pojištěnky v okamžiku, kdy jsou kvůli mateřství krátkodobě kráceny na svém výdělku.

Na tuto dávku má nárok

- zaměstnankyně, která byla z důvodu těhotenství a mateřství dočasně převedena na jinou práci a z ní má bez svého zavinění nižší výdělek,
- těhotná zaměstnankyně nebo matka do konce 9. měsíce po porodu, pokud vykonávala práci, která je těmto ženám zakázána,
- zaměstnankyně, která nemůže vykonávat dosavadní práci, protože podle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství, mateřství nebo kojení,

Dávka se poskytuje za kalendářní dny, v nichž trvalo převedení na jinou práci. Těhotné zaměstnankyni se vyplácí nejdéle do počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu. Z důvodu mateřství se vyrovnávací příspěvek poskytuje do konce 9. měsíce po porodu a u žen, které kojí, pak po dobu kojení.

Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství se stanoví jako rozdíl redukováného denního vyměřovacího základu<sup>2</sup> zjištěného ke dni převedení zaměstnankyně na jinou práci a průměru jejích započitatelných příjmů připadajících na jeden kalendářní den v jednotlivých kalendářních měsících po tomto převedení.

Některé skupiny zaměstnankyň nemají vzhledem k charakteru vykonávané činnosti na tuto dávku nárok<sup>3</sup>.

### ***Peněžité pomoci v mateřství***

Peněžité pomoci v mateřství je dávka nemocenského pojištění, kterou pobírá obvykle žena v souvislosti s těhotenstvím a porodem. Dávka má pojištěnci nahradit příjem, o který v souvislosti s mateřstvím přichází. Tato dávka je podmíněna předchozí pracovní činností a účastí na nemocenském pojištění v předcházejícím období. Vzhledem k tomu, že dávka má sloužit jako náhrada za ušlou mzdu, musí pojištěnec pro nárok na dávku přerušit pracovní činnost, která mu nárok na dávku zakládá.

Podmínkou nároku na tuto dávku je účast pojištěnce na nemocenském pojištění alespoň po dobu 270 kalendářních dní v posledních dvou letech přede dnem nástupu na peněžitou pomoc v mateřství<sup>4</sup>. Podpůrčí doba (doba poskytování dávky) začíná nástupem na peněžitou pomoc v mateřství, který si pojištěnka volí v rozmezí mezi počátkem 8. až 6. týdne před očekávaným dnem porodu.

U pojištěnky, která porodila jedno dítě činí podpůrčí doba 28 týdnů a u pojištěnky, která porodila zároveň dvě nebo více dětí činí podpůrčí doba 37 týdnů,

---

<sup>1</sup> Vyplácení vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství stejně jako peněžité pomoci v mateřství se řídí zákonem o nemocenském pojištění (Zákon, 2006).

<sup>2</sup> Při stanovení a redukcí denního vyměřovacího základu se postupuje stejně jako u nemocenského s tím, že do částky první redukční hranice se příjem započítává 100%.

<sup>3</sup> Jedná se například o zaměstnankyně vykonávající práci malého rozsahu nebo pracující na dohodu o pracovní činnosti.

<sup>4</sup> Dávka náleží rovněž ve stanovených případech, jestliže k nástupu na mateřskou dovolenou došlo v tzv. ochranné lhůtě.



přičemž po uplynutí 28 týdnů podpůrcí doby dávka náleží, jen jestliže pojištěnka dále pečuje alespoň o dvě z těchto dětí.

U pojištěnce, pokud převzal dítě do péče (na základě rozhodnutí příslušného orgánu, z důvodu úmrtí matky, z důvodu dlouhodobého závažného onemocnění matky nebo na základě dohody<sup>5</sup>) činí podpůrcí doba 22 týdnů. Pokud tento pojištěnec pečuje zároveň o dvě nebo více dětí, činí podpůrcí doba 31 týdnů, přičemž po uplynutí 22 týdnů podpůrcí doby dávka náleží, jen jestliže pojištěnec dále pečuje alespoň o dvě z těchto dětí.

Výše dávky činí od prvního kalendářního dne 70% redukovaného denního vyměřovacího základu<sup>6</sup> za kalendářní den.

Z celkového objemu vyplacených dávek nemocenského pojištění (celkem 34 671 mil. Kč) tvořil vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství v roce 2007 pouze 0,01 % a peněžitá pomoc v mateřství 17 % (ČSSZ, 2008).

### ***Rodičovský příspěvek<sup>7</sup>***

Rodičovský příspěvek je dávkou státní sociální podpory<sup>8</sup>. Na rodičovský příspěvek má rodič nárok, jestliže po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině. Rodič si může zvolit čerpání rodičovského příspěvku po dobu do dvou, tří nebo čtyř let dítěte, rodičovský příspěvek je pak stanoven ve čtyřech výších daných v pevných měsíčních částkách. Volbou doby čerpání si rodič zároveň volí i k ní příslušnou výši příspěvku.

#### *Rychlejší čerpání rodičovského příspěvku*

O tuto formu čerpání může požádat pouze rodič, který má nárok na peněžitou pomoc v mateřství (PPM) ve výši alespoň 380 Kč za kalendářní den<sup>9</sup>. Rodičovský příspěvek se poskytuje ve zvýšené výměře 11 400 Kč do 24 měsíců věku dítěte.

#### *Klasické čerpání rodičovského příspěvku*

O tuto formu čerpání může požádat pouze rodič, který má nárok na PPM nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem. Rodičovský příspěvek se poskytuje v základní výměře 7 600 Kč do 36 měsíců věku dítěte.

#### *Pomalejší čerpání rodičovského příspěvku*

O tuto formu čerpání může požádat rodič od doby vyplacení PPM nebo od narození dítěte (nevznikl-li nárok na PPM). Rodičovský příspěvek se poskytuje v základní výměře 7 600 Kč do 21 měsíců věku dítěte a dále ve snížené výměře 3 800 Kč do 48 měsíců věku dítěte.

---

<sup>5</sup> Jedná se o písemnou dohodu, ve které se otec dítěte či manžel matky s matkou dohodne, že bude pečovat o dítě on. Dohoda musí obsahovat zákonem stanovené údaje a lze ji uzavřít s účinkem na dobu nejdříve od počátku 7. týdne po porodu dítěte.

<sup>6</sup> Při stanovení a redukcí denního vyměřovacího základu se postupuje stejně jako u nemocenského s tím, že do částky první redukční hranice se příjem započítává 100%.

<sup>7</sup> V dalším textu nebude dále rozebírána problematika čerpání rodičovského příspěvku rodičů zdravotně postižených dětí, neboť je diametrálně odlišná.

<sup>8</sup> Vyplácení rodičovského příspěvku je tedy upraveno zákonem o státní sociální podpoře (Zákon, 1995).

<sup>9</sup> Hrubý měsíční příjem musí dosahovat alespoň 16 730 Kč. Tímto krokem chce stát zabránit, aby dvouleté varianty využívali lidé s nižšími příjmy a následně další dva roky čerpali dávky z ostatních sociálních systémů.

O vybranou dobu a výši čerpání rodičovského příspěvku musí rodič písemně požádat příslušný úřad státní sociální podpory. Dobu a výši čerpání rodičovského příspěvku je možné zvolit pouze v rozhodných obdobích (druhý kalendářní měsíc po 22. týdnu věku dítěte pro rychlejší čerpání a v 21. měsíci věku dítěte pro klasické čerpání). Pokud rodič nepožádá o rychlejší či klasické čerpání rodičovského příspěvku, je mu po 21. měsíci věku dítěte vyplácen rodičovský příspěvek v režimu pomalejšího čerpání, tzn. ve snížené výměře. Po učiněném rozhodnutí je vybraná možnost čerpání již nezměnitelná, a to i v případě, že se rodiče v pobírání rodičovského příspěvku střídají.

Podmínka osobní celodenní péče o dítě je splněna a rodičovský příspěvek náleží i v případech, když

- dítě mladší 3 let navštěvuje jesle nebo jiné obdobné zařízení po dobu nejvýše pěti kalendářních dnů v kalendářním měsíci,
- dítě, které dovršilo 3 léta věku, navštěvuje mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení v rozsahu nepřevyšujícím čtyři hodiny denně nebo 5 dní v kalendářním měsíci,

Při nároku na výplatu rodičovského příspěvku může rodič výdělečnou činností zlepšovat sociální situaci rodiny, protože jeho příjem není sledován. Po dobu své výdělečné činnosti však musí rodič pobírající rodičovský příspěvek zajistit péči o dítě jinou zletilou osobou.

Z celkového objemu výdajů na dávky státní sociální podpory (celkem 48 532 mil. Kč) představoval v roce 2007 rodičovský příspěvek 59 % a pobíralo ho cca 308 tisíc rodičů (MPSV, 2008). Rodičovský příspěvek tvoří velkou část výdajů na dávky státní sociální podpory, právě proto je nutné velmi obezřetně zvažovat jeho výši vzhledem k vysoké nákladnosti, ale je nutné také přihlídnout ke kompenzaci rodičovských povinností.

### **Použité zdroje:**

ČSSZ. 2008. *Výroční zpráva ČSSZ 2007* [online]. Praha: Česká správa sociálního zabezpečení [cit. 11. 3. 2009]. Dostupné na World Wide Web: <[http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/3AC61FDD-A39B-4994-990A-0583DF94A61A/0/VZ2007\\_cj.pdf](http://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/3AC61FDD-A39B-4994-990A-0583DF94A61A/0/VZ2007_cj.pdf)>.

MPSV. 2008. *Soubor prorodinných opatření - Prorodinný balíček* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 11. 2. 2009]. Dostupné na World Wide Web: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet\\_balik.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/5898/komplet_balik.pdf)>.

Zákon. 1995. Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon. 2006. Zákon č.187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.

## Příloha č. 6 - Dávky státní sociální podpory

Všechny níže uvedené dávky jsou upraveny zákonem o státní sociální podpoře (Zákon, 1995).

### *Přídavek na dítě*

Přídavek na dítě je základní, dlouhodobou dávkou, poskytovanou rodinám s dětmi, která jim pomáhá krýt náklady, spojené s výchovou a výživou nezaopatřených dětí. Nárok na přídavek na dítě má nezaopatřené dítě, které žije v rodině, jejíž rozhodný příjem je nižší než 2,4násobek částky životního minima rodiny. Pro nárok na dávku se posuzuje příjem za předchozí kalendářní rok, za příjem se považuje i rodičovský příspěvek. Přídavek je vyplácen ve třech výších podle věku nezaopatřeného dítěte<sup>1</sup>.

### *Sociální příplatek*

Cílem dávky je pomáhat rodinám s nízkými příjmy krýt náklady spojené se zabezpečováním potřeb jejich dětí. U této dávky je testován příjem rodiny za kalendářní čtvrtletí. Za příjem se považuje i rodičovský příspěvek a přídavek na dítě. Nárok na sociální příplatek je vázán na péči o nezaopatřené dítě (s výjimkou dítěte svěřeného do pěstounské péče) a na stanovenou hranici příjmů v rodině v předchozím kalendářním čtvrtletí. Tato hranice nesmí překročit 2,0násobek životního minima rodiny.

Ve výši dávky se odráží nejen příjmy rodiny, kdy s rostoucím příjmem sociální příplatek postupně klesá<sup>2</sup>, ale i další rodinné situace. Sociální příplatek se zvyšuje v případech, kdy dítě je dlouhodobě těžce zdravotně postižené, dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě nemocné, zohledněny jsou také zdravotní postižení nebo osamělost rodiče. Vyšší sociální příplatek se poskytuje i rodinám, kde se narodilo více dětí současně, a to v době do tří let jejich věku, rodinám, kde dítě studuje na střední škole v denní formě studia nebo na vysoké škole v prezenční formě studia.

### *Příspěvek na bydlení*

Příspěvek na bydlení přispívá ke krytí nákladů na bydlení rodinám či jednotlivcům s nízkými příjmy. Poskytování příspěvku podléhá testování příjmů rodiny za předchozí kalendářní čtvrtletí. Za příjem se považují i přídavek na dítě a rodičovský příspěvek. Na příspěvek na bydlení má nárok vlastník nebo nájemce bytu, který je v bytě přihlášen k trvalému pobytu, jestliže jeho náklady na bydlení přesahují částku součinu rozhodného příjmu v rodině a koeficientu 0,30 (na území hlavního města Prahy koeficientu 0,35), a zároveň součin rozhodného příjmu v rodině a koeficientu 0,30 (na území hlavního města Prahy koeficientu 0,35) není vyšší než částka normativních nákladů na bydlení. Výše příspěvku na bydlení se stanoví jako rozdíl mezi normativními náklady na bydlení a násobkem rozhodného příjmu a koeficientu 0,30 (v Praze 0,35).

---

<sup>1</sup> V roce 2009 má nárok nezaopatřené dítě do 6 let na 500 Kč, od 6 do 15 let na 610 Kč, od 15 do 26 let na 700 Kč.

<sup>2</sup> Výše sociálního příplatku v roce 2009 při rozhodném příjmu ve výši 1,0násobku životního minima činí při věku dítěte do 6 let\* 800 Kč, od 6 do 15 let 980 Kč, od 15 do 26 let 1 125 Kč. Při rozhodném příjmu ve výši 1,6násobku životního minima činí sociální příplatek při věku dítěte do 6 let\* 320 Kč, od 6 do 15 let 392 Kč, od 15 do 26 let 450 Kč.

\*Rodina bez nároku na rodičovský příspěvek.

### ***Porodné***

Porodné je dávka, kterou se matce jednorázově přispívá na náklady související s narozením dítěte. Při poskytnutí dávky není zkoumán příjem rodiny. Jestliže žena, která dítě porodila, zemřela a porodné jí nebo jiné osobě nebylo vyplaceno, má na něj nárok otec dítěte. Nárok na porodné má rovněž osoba, která převzala dítě mladší jednoho roku do trvalé péče, nahrazující péči rodičů. Porodné je stanoveno pevnou částkou<sup>3</sup> v jednotné výši na každé narozené dítě.

### ***Pohřebné***

Nárok na pohřebné má osoba, která vypravila pohřeb nezaopatřenému dítěti, nebo osoba, která byla rodičem nezaopatřeného dítěte, a to za podmínky, že zemřelá osoba měla ke dni úmrtí trvalý pobyt na území ČR. Touto jednorázovou dávkou, která je dána pevnou částkou<sup>4</sup>, se přispívá na náklady spojené s vypravením pohřbu. Příjem rodiny se netestuje.

Z celkového objemu výdajů na dávky státní sociální podpory představoval v roce 2007 přírůstek na dítě 21% a sociální přírůstek 9%. Z toho počet nezaopatřených dětí pobírajících přírůstek na dítě dosáhl cca 1 772 tisíc. Sociální přírůstek pobíralo cca 242 tisíc rodin s dětmi a příspěvek na bydlení cca 117 tisíc domácností. Většina příjemců, hlavně rodin s nezaopatřenými dětmi, pobírala více těchto dávek současně. Ostatní dávky státní sociální podpory představují dávky s nízkým počtem příjemců a s nízkými náklady (MPSV, 2008).

### **Použité zdroje:**

MPSV. 2008. *Základní ukazatele z oblasti práce a sociálního zabezpečení v ČR ve vývojových řadách a grafech 2007* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 11. 3. 2009]. Dostupné na World Wide Web:

<[http://www.mpsv.cz/files/clanky/6049/casove\\_rady.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/6049/casove_rady.pdf)>.

Zákon. 1995. Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

---

<sup>3</sup> V roce 2009 činí porodné 13 000 Kč.

<sup>4</sup> Pro rok 2009 činí pohřební 5 000 Kč.

## Příloha č. 7 - Daňová opatření směřující k rodinám

Daňová opatření směřujících k rodinám jsou řešena v rámci zákona o daních z příjmů (Zákon, 1992).

### *Odpočet na manžela či manželku*

Poplatník může uplatnit odpočet (slevu na dani) na manžela/manželku žijící ve společné domácnosti<sup>1</sup>, pokud její příjem za zdaňovací období nepřesahuje určitou částku<sup>2</sup>. Tyto daňové úlevy jsou uplatňovány zejména manžely/otci, neboť odpočitatelnou položku uplatňuje vždy osoba s nejvyšším příjmem v rodině.

### *Daňové zvýhodnění na vyživované dítě žijící s poplatníkem v domácnosti*

S účinností od 1.1. 2005 byla nezdanitelná část základu daně na vyživované dítě nahrazena daňovým zvýhodněním. Daňové zvýhodnění na dítě, se na rozdíl od nezdanitelné části základu daně odečítá nikoliv od základu daně, ale přímo od vypočtené daně nebo u zaměstnanců v jednotlivých kalendářních měsících od vypočtené zálohy na daň. Daňová úleva spočívá v tom, že vypočtená daň (u zaměstnance měsíční záloha na daň) se sníží o stanovenou slevu na dani<sup>3</sup>. V případě, že u poplatníka s nižšími příjmy bude vypočtená daň nižší, než částka daňového zvýhodnění (slevy na dani), má poplatník nárok na vyplacení daňového bonusu<sup>4</sup> (Bláha, 2006). Tato daňová úleva je velmi výhodná pro rodiny s příjmy těsně nad prahem zdanitelnosti, bohatým rodinám však velký prospěch nepřináší. Předpokladem je, že princip záporné daně povede ke zvyšování nabídky práce ze strany nízkopříjmových domácností (Rosner, 2003).

Podle OECD (2001) může být pro rozhodnutí, zda budou v rodině výdělečně činní oba partneři nebo jen jeden (žena např. zůstane doma dále pečovat o děti a domácnost), mimo výše potenciálního příjmu v zaměstnání velmi podstatné, jestli jejich příjem bude podléhat dani společně (family-based) nebo individuálně.

V ČR byl institut společného zdanění manželů zaveden ve zdaňovacím období 2005 a mohl být využíván manželi, kteří vyživovali alespoň jedno dítě. Tento model byl výhodný zejména v případě, kdy jeden z manželů neměl zdanitelné příjmy, nebo příjmy obou manželů byly značně rozdílné<sup>5</sup>. Protože si manželé mohli mezi sebe

---

<sup>1</sup> Pro zdaňovací období 2008 je daňová sleva stanovena ve výši 24 840 Kč ročně. Je-li manželka/manžel držitelem průkazu ZTP/P, zvyšuje se částka daňového zvýhodnění na dvojnásobek.

<sup>2</sup> Příjem manželky/manžela nesmí pro zdaňovací období 2008 přesahovat částku 68 000 Kč.

<sup>3</sup> Pro zdaňovací období 2008 je daňové zvýhodnění stanoveno ve výši 10 680 Kč ročně. Jedná-li se o dítě, které je držitelem průkazu ZTP/P, zvyšuje se částka daňového zvýhodnění na dvojnásobek.

<sup>4</sup> Poplatník může daňový bonus uplatnit, pokud jeho výše činí alespoň 100 Kč, maximálně však do výše 52 200 Kč ročně. Daňový bonus může uplatnit poplatník, který ve zdaňovacím období měl příjem alespoň ve výši šestinásobku minimální mzdy.

<sup>5</sup> Společné zdanění umožňuje jednomu z partnerů pracovat více hodin týdně, druhému z partnerů umožňuje zůstat doma a pečovat o dítě nebo mu umožňuje účastnit se trhu práce např. pouze ve zkráceném úvazku (Matějková, Palonciová, 2004). Daňová úleva je tím výraznější čím vyšší je příjmový rozdíl partnerů, proto tento systém zdanění může odrazovat partnera s nižším potenciálním příjmem (spíše ženy) od vstupu na trh práce. Dalo by se říci, že tento systém vzhledem k vyšším výdělkům mužů a domácí péči žen o děti může podporovat tradiční rozdělení genderových rolí. V ČR je však potřeba dvou příjmů v rodině natolik vysoká, že by zřejmě převážila výhody společného zdanění manželů.

rozdělit společný základ daně, významně se snížila jejich daňová povinnost (Bláha, 2006). Společné zdanění manželů bylo však k 1.1.2008 zrušeno a dále každý z manželů podával daňové přiznání individuálně<sup>6</sup>.

### **Použité zdroje:**

- BLÁHA, R. 2006. Podpora rodiny prostřednictvím daňových opatření. In *Mezinárodní konference o Rodinné politice 2006 „Komplexní rodinná politika jako priorita státu aneb je ČR státem přátelským k rodině?“*, Praha, listopad 2006 [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 18. 2. 2009]. Dostupné na World Wide Web: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/5305/Materialy\\_z\\_konference\\_o\\_rodinne\\_politice\\_2006.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/5305/Materialy_z_konference_o_rodinne_politice_2006.pdf)>.
- MATĚJKOVÁ, B., PALONCYOVÁ, J. 2004. *Rodinná politika ve vybraných evropských zemích II*. Praha: VÚPSV.
- OECD. 2001. *Employment Outlook* [online]. Paris: OECD [cit. 20. 2. 2009]. Dostupné na World Wide Web: <[http://www.oecd.org/document/0/0,3343,en\\_2649\\_33729\\_40774656\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/0/0,3343,en_2649_33729_40774656_1_1_1_1,00.html)>.
- ROSNER, P. G. 2003. *The Economics of Social Policy*. Cheltenham: Edward Edgar.

---

<sup>6</sup> Oddělený systém zdanění přináší zvýhodnění v případě, kdy jsou partnerům zajištěny rovné podmínky pro získání stejného příjmu, kdy se odpracovaná doba a doba přesčasů u partnerů téměř shoduje a kdy jsou oba partneři na trhu práce zapojeni na plný pracovní úvazek, pouze s krátkými přerušeními kariéry (Matějková, Paloncyová, 2004). Dalo by se říci, že s ohledem na podporu participace žen na trhu práce i vzhledem k uplatnění principu rovnosti v otázce sladění práce a rodiny je individuální zdanění lepší volbou.

## Příloha č. 8 - Dílčí výzkumné otázky a jejich operacionalizace

<b>HVO *</b>		
<i>Jaké strategie používají (a preferují) rodiče při harmonizaci rodiny, rodičovství a zaměstnání, s přihlédnutím k opatřením, jež mají sladění těchto dvou sfér usnadnit?</i>		
<b>DVO**</b>	<b>Dimenze DVO</b>	<b>Zpřesnění dimenzí („indikátory“)</b>
Zda a jakým způsobem ovlivňuje postavení žen a mužů (rodičů) na trhu práce a v zaměstnání strategie harmonizace rodiny, rodičovství a zaměstnání, resp. jaké harmonizační strategie jsou pod vlivem trhu práce a konkrétního zaměstnání rodiči používány (preferovány)?	Genderová segmentace trhu práce	Výběr profese/zaměstnání (i vzhledem k nutnosti péči o dítě) Změna výkonu profese/zaměstnání po narození dítěte Vnímání snadnosti /obtížnosti skloubení profese s rodičovstvím Pocit'ované problémy se skloubením rodiny a zaměstnání vyplývající z profese Ovlivnění pracovního postupu nutností péče o dítě/domácnost
	Rozdíly v odměňování žen a mužů	Finanční zajištění rodiny - výše příspěvků ženy a muže do rodinného rozpočtu Vliv výše příspěvku na domácnost a zaměstnání Vliv změny rozložení příspěvku na domácnost a zaměstnání
	Postavení žen a mužů na trhu práce vzhledem k ne/zaměstnanosti	Možnost uplatnění na trhu práce Ovlivnění možnosti zaměstnání nutností péče o dítě/domácnost Přístup zaměstnavatelů k rodičům Vliv možnosti uplatnění na domácnost a zaměstnání Předpokládané problémy při ztrátě zaměstnání jednoho z partnerů/manželů
Jaké harmonizační strategie používají (a preferují) rodiče s ohledem na vlastní pracovní a rodinné uspořádání?	Genderová dělba práce a rolí v rodině	Rozdělení výkonu domácích prací (skutečné, preferované) Rozdělení výkonu rolí v domácnosti (skutečné, preferované) Identifikace s rolí Vnímání spravedlivosti rozdělení
	Rodičovství a péče o dítě	Rozdělení pečovatelské role mezi muže a ženu (skutečné, preferované) Vnímání spravedlivosti rozdělení Preferovaný podíl otce na péči Využívání pomoci s péčí o děti (prarodiče, sousedé, ...)
	Rodina, rodičovství a kariéra	Preference ohledně rodiny, rodičovství a kariéry Ovlivnění péče o děti/domácnost vzhledem k budování kariéry Výměna rozdělení rolí a dělby práce v rodině

	Přerušeni kariéry v důsledku narození dítěte a návrat na trh práce	Určení rodiče přerušujícího kariéru Rozsah přerušeni kariéry (skutečnost, preference) Faktory ovlivňující délku přerušeni kariéry/zaměstnání Průběh návratu na trh práce/do zaměstnání Kontakt se zaměstnavatelem při/po přerušeni zaměstnání Přístup zaměstnavatele
	Proměny reprodukčních strategií	Počet dětí (skutečnost, preference) Důvody pro určitý počet dětí Návaznost na rodinné a pracovní podmínky Vliv harmonizačních opatření
a) Zda a jakým způsobem ovlivňují nastavená opatření harmonizace rodiny, rodičovství a zaměstnání používané strategie rodičů, resp. jaké strategie používají rodiče pod vlivem nastavených harmonizačních opatření?	Služby péče o děti předškolního věku <sup>1</sup>	Využívání služeb rodiči (skutečnost, preference) Dostupnost a dostatečnost služeb péče o děti Důležitost opatření z pohledu rodiče
	Podpora rodičů na trhu práce a v zaměstnání <sup>2</sup>	Využívání opatření rodiči (skutečnost, preference) Dostupnost (vymahatelnost) opatření Důležitost opatření z pohledu rodiče
b) Jaká opatření harmonizace rodiny, rodičovství a zaměstnání by rodiče uvítali vzhledem ke svým individuálním strategiím?	Finanční podpora rodičů a rodin ze strany státu <sup>3</sup>	Využívání opatření rodiči (skutečnost, preference) Dostatečnost výše Vliv výše na načasování návratu do zaměstnání Důležitost opatření z pohledu rodiče

Poznámky:

\*HVO - hlavní výzkumná otázka \*\*DVO - dílčí výzkumná otázka

<sup>1</sup> Zahrnout lze služby péče o děti poskytované jeslemi, mateřskými školami, firemními zařízeními, soukromými komerčními subjekty či mateřskými centry.

<sup>2</sup> Jedná se například o pracovní-právní opatření, jakými jsou pracovní volno, úprava pracovní doby, převedení na jinou práci, možnost/nemožnost pracovní cesty a přeložení, zakazy některých prací, přestávky ke kojení, možnost/nemožnost rozvázání pracovního poměru, mateřská a rodičovská dovolená. Dále pak o podporu rodičů ze strany zaměstnavatele formou práce z domova, práce na dálku, práce na částečný úvazek, sdílení pracovního místa, práce na směny, pružné pracovní doby, stlačeného týdne, nepravidelné a nerovnoměrné doby, práce o víkendech a v nesociální době, práce na dobu určitou, přesčasy.

<sup>3</sup> Mezi tato opatření lze zařadit vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství, peněžitou pomoc v mateřství, rodičovský příspěvek, příspěvek na dítě, sociální příplatek, příspěvek na bydlení, porodné, pohřebné, odpočet na manžela či manželku, daňové zvýhodnění na vyživované dítě žijící s poplatníkem v domácnosti.



## Příloha č. 9 - Schéma rozhovoru - ženy

### *Základní charakteristiky informantek*

Kolik je Vám let?

V jaké profesi pracujete?

Kolik máte dětí a jaký je jejich věk?

Žijete v manželském svazku či partnerském svazku (nesezdaném soužití)?

Kolik let je Vašemu partnerovi/manželovi?

Jaké vzdělání má Váš partner/manžel?

V jaké profesi pracuje Váš partner/manžel?

### *Úvodní otázky*

**Jak doposud probíhal Váš život co se týče zaměstnání a rodiny/plánování dětí?**

Jaký *význam* má pro Vás *rodina/rodičovství*?

Jaký *význam* má pro Vás *zaměstnání/kariéra*?

*Máte rodinu, pečujete o dítě/děti a současně vykonáváte zaměstnání - jakým způsobem se Vám daří obě oblasti zvládat?*

Jaké *překážky* Vás omezují (v rodině, v zaměstnání)? Co Vám *pomáhá*?

Co myslíte, že by Vám situaci ještě *usnadnilo* (v rodině, v zaměstnání)?

### *Užívání a preference strategií vzhledem k postavení na trhu práce a v zaměstnání*

#### *Genderová segmentace trhu práce*

**Jak/podle čeho jste si vybírala zaměstnání/profesi ve které pracujete?**

Domníváte se, že výběr Vaší profese byl ovlivněn tím, že jste *žena*?

Zohledňovala jste při výběru svoje *mateřství/rodinné povinnosti*? Přemýšlela jste o tom, zda a jakým způsobem bude možné skloubit výkon Vaší profese s rodičovskými povinnostmi? K jakým závěrům jste došla? Nebo jste si plánovitě vybírala zaměstnání/profesi, které bude s rodinou snadno slučitelné?

Vykonáváte *stejnou profesi* jako před narozením (posledního) dítěte? (Proč ne?)

**Jak lze Vaše zaměstnání/profese skloubit s rodinnými povinnostmi?**

Pocít'ujete nějaké *potíže* při kombinaci práce a rodiny vyplývající z Vašeho zaměstnání/Vaší profese? Jaké? Co by Vám situaci *usnadnilo*? Kdybyste měla možnost vybrala byste si *jiné zaměstnání/profesi*?

Myslíte, že Vám rodičovství/péče o domácnost nějakým způsobem *zabránilo v lepším pracovním uplatnění, případně kariérním růstu*? (Proč ano?) Domníváte se, že by Vaše situace byla jiná pokud byste byla *muž*? V čem?

*Ovlivnila/ovlivňuje* tato situace nějakým způsobem Vaše *pracovní a rodinné plány* (plánování počtu a načasování dětí, rozdělení práce v domácnosti, rozdělení péče o děti,...)? Jak?

### Rozdíly v odměňování žen a mužů

**Jak máte s partnerem/manželem rozdělenou starost o finanční zajištění rodiny?**

Kdo **přispívá větší měrou** do rodinného rozpočtu - Vy nebo Váš partner/manžel?

Ovlivnil/ovlivňuje tento fakt nějakým způsobem **chod Vaší domácnosti** a Vaše a partnerovo/manželovo **pracovní nasazení**? Jak?

**Vidíte v tomto ohledu nějakou možnost změny?** Pokud byste do rozpočtu přispívali oba stejným dílem, **změnilo** by se něco **na chodu domácnosti** nebo na Vašem a **partnerově/manželově pracovním nasazení/plánování**?

ANO: Co by se změnilo? **Jak** byste **vnímala** takovou změnu? **Přivítala** byste takové změny? Domníváte, že by Vám takové změny v nějakém ohledu **pomohly** (v zaměstnání, v domácnosti, ve volném čase,...)?

### Postavení žen a mužů na trhu práce vzhledem k ne/zaměstnanosti

Co by byla pro Vaši rodinu větší katastrofa – ztráta Vašeho nebo partnerova/manželova zaměstnání? Proč? V jakém ohledu?

Kdo z Vaší rodiny by při ztrátě zaměstnání **hůře nacházel uplatnění** - Vy nebo Váš partner/manžel? **Proč** myslíte, že to tak je (může být způsobeno i tím, že jste žena/máte rodičovské povinnosti)? Co by Vám **pomohlo** v lepším pracovním uplatnění? Hraje v tomto směru nějakou roli **přístup zaměstnavatelů** k rodičům?

Ovlivnil/ovlivňuje Vaše lepší/horší možnost pracovního uplatnění nějakým způsobem **chod Vaší domácnosti** a Vaše a **partnerovo/manželovo pracovní nasazení/plánování**? Jak? Pokud byste měli **oba stejně dobrou možnost** pracovního uplatnění, **změnilo by se něco** na chodu domácnosti nebo na Vašem a **partnerově/manželově pracovním nasazení/plánování**?

ANO: Co by se změnilo? **Přivítala** byste takové **změny**? Domníváte, že by Vám takové **změny** v nějakém ohledu **pomohly** (v zaměstnání, v domácnosti, ve volném čase,...)?

### Užívání a preference strategií vzhledem k pracovnímu a rodinnému uspořádání

#### Genderová dělba práce a rolí v rodině

**Jak se s partnerem/manželem dělíte o domácí povinnosti?**

Kdo se více stará o chod domácnosti a kdo se spíše stará o finanční zajištění rodiny? Nebo se podílíte na obou sférách rovnoměrně?

Vy osobně se spíše **identifikujete s rolí** živitelky, matky-pečovatelky nebo jsou pro Vás obě role stejně podstatné?

Kdo vykonává hlavní domácí práce (uklizení, vaření, praní, nákupy,...), kdo s čím pomáhá?

**Co Vás vedlo k právě takovému rozdělení (domácích povinností)?**

**Vyhovuje Vám toto rozdělení? Je takové rozdělení spravedlivé?** V čem ano, v čem ne? Proč? Je toto rozdělení **adekvátní** vzhledem k Vaší pracovní vytíženosti a pracovní vytíženosti Vašeho partnera/manžela?

**Chtěla byste něco změnit?** Jak byste si to představovala **v ideálním případě**? Co Vám v tom **brání**?

### Rodičovství a péče o dítě

**Jak se s partnerem/manželem dělíte o péči o dítě/děti?**

Kdo věnuje péči o dítě/děti *více času*?

**Jaké činnosti** v rámci péče o dítě/děti vykonáváte Vy a jaké partner/manžel (ranní příprava, odvádění do jeslí/školky + vyzvedávání, hraní si, učení, příprava a ukládání k spánku,...)? Na kom spočívá *hlavní zodpovědnost*?

**Co Vás vedlo k právě takovému rozdělení?**

**Vyhovuje Vám toto rozdělení? Považujete toto rozdělení za spravedlivé?** Je toto rozdělení *adekvátní* vzhledem k Vaší pracovní vytíženosti a pracovní vytíženosti Vašeho partnera/manžela?

Jakou měrou by se podle Vašeho názoru měl na péči o dítě *podílet otec*?

**Pomáhá Vám s péčí o dítě někdo další** (prarodiče, sousedé), pomíneme-li formální instituce? Jak často?

**Chtěla byste něco změnit?** Jak byste si to představovala *v ideálním případě*? Co Vám v tom *brání*?

### Kariéra versus rodina

**Co je pro Vás důležitější - budování kariéry, rodiny** nebo jsou obě sféry stejně důležité?

Co Vám *brání* v tom, abyste se mohla věnovat Vámi *zvolené sfěře*/plnohodnotně věnovat oběma sférám?

**Kdo je ve Vaší rodině více ambiciozní** co se týče budování profesní kariéry - Vy, partner/manžel nebo oba stejně málo/hodně?

**Projevuje se to nějakým způsobem na rodinném životě?** Je nutné dělat nějaké ústupky či kompromisy? Jaké?

**V případě, že byste se chtěla věnovat více své kariéře/rodině, myslíte že bylo nutné změnit zaběhnutý systém dělby práce v domácnosti a péče o dítě/Vaše profesní nasazení/ambice?** Jakým způsobem?

Byl by váš *partner/manžel ochotný* převzít hlavní zodpovědnost za domácnost a péči o děti (popř. nastoupit na rodičovskou dovolenou)/převzít roli živitelky? Proč myslíte, že ano/ne? *Chtěla byste* to tak vůbec?

### Přerušeni zaměstnání z důvodu rodičovství

**Jak jste se rozhodovala/rozhodovali doma o tom kdo přeruší zaměstnání při narození (posledního dítěte)?** Zda Vy nebo partner/manžel? *Proč* jste se tak rozhodli?

*Co* pro Vás bylo *důležité*?

**Jak jste se rozhodovala/rozhodovali o délce přerušeni zaměstnání po narození (posledního) dítěte a o návratu do práce?** *Co* bylo v té době pro Vás *důležité*?

Na *jak dlouho* jste přerušila zaměstnání po narození (posledního) dítěte? *Proč* právě na tak dlouhou dobu? *Jaké důvody* Vás *vedly k* opětovnému *návratu* na trh práce /do zaměstnání (konec rodičovské dovolené, ekonomická situace, možnost návratu k původnímu zaměstnavateli, dobrá pracovní příležitost, pokračování v kariérním růstu, nezaměstnanost...)?

**Jaká doba přerušeni zaměstnání by pro Vás byla ideální?** Z jakých důvodů?

**Jak probíhal Váš návrat na trh práce?** Bylo pro Vás problematické si *sehnat práci*?

Nebo jste nastoupila *k původnímu zaměstnavateli*? (Umožnil Vám zaměstnavatel *postupný návrat* do zaměstnání, příp. zapojení i v době čerpání rodičovské dovolené?)

Co Vám činilo největší **problémy** (mimo jiné také s ohledem na nutnost péče o dítě)? Co Vám bylo nejvíce **nápomocno**?

**Jaký byl přístup zaměstnavatelů k Vám jako k zaměstnanci - rodiči?** Snažil se Vám zaměstnavatel nějakým způsobem **vyjít vstříc**?

### Reprodukční plány a strategie

**Plánujete dalšího potomka?** Proč ano/ne? **Co ovlivnilo Vaše rozhodnutí** (naplnění reprodukčních preferencí, zdravotní komplikace, situace na trhu práce, pozice v zaměstnání, ekonomická situace, nedostatečnost harmonizačních opatření...)?

**Promítly se Vaše zkušenosti v zaměstnání nebo v domácnosti** nějakým způsobem do plánování rodiny?

**Kolik dětí byste si přála mít v ideálním případě?** Jaké **podmínky** by v **ideálním případě** musely být nastaveny? Co by se **muselo změnit**?

**Uvítala byste i nějaké konkrétní změny v opatřeních podporujících harmonizaci rodiny, rodičovství a zaměstnání?**

## **Role harmonizačních opatření a upřednostňované harmonizační politiky**

### Služby péče o děti

**Jakých služeb péče o děti využíváte/jste využívala při výchově (posledního) dítěte** (jesle, školky, firemní zařízení, soukromé pečovatelky,...)? Proč? Co je/bylo pro Vás **stěžejní při výběru** konkrétního typu péče?

**Jsou pro Vás/Vaši rodinu služby zajišťující péči o děti důležité?**

**Bylo/je pro Vás problematické zajištění péče o děti v době výkonu Vašeho zaměstnání?** Proč? Z jakých důvodů (prostorová, časová a finanční dostupnost, kvalita péče,...)?

**Jaké služby by Vám pomohly péči o děti usnadnit? Kdo** by měl převážně tyto služby **zajišťovat** (stát, zaměstnavatel, soukromé organizace, neziskové organizace,...)?

### Podpora rodičů na trhu práce a v zaměstnání

**Využíváte/využíla jste svých pracovních-právních práv v souvislosti s rodičovstvím** (např. mateřská dovolená, rodičovská dovolená, pracovní volno (ošetřování), úprava pracovní doby, převedení na jinou práci, přestávky ke kojení,..)? (Proč ne?) Jsou podle Vás tato **opatření dostatečná, vymahatelná**? Proběhlo **uplatnění** těchto práv u zaměstnavatele **bez problémů**? Uvítala byste v této oblasti nějaké **změny**?

**Umožňuje Váš zaměstnavatel přizpůsobení práce rodičovským povinnostem** (např. práce na dálku, částečný úvazek, sdílení pracovního místa, pružná pracovní doba, stlačený týden, práce o víkendech a v nesociální pracovní době,...)?

ANO: **Využíváte/využíla** jste někdy tuto možnost? Proč ano/ne?

NE: **Uvítala byste** možnost přizpůsobení práce rodičovským povinnostem? **Jakou možnost** konkrétně?

**Jsou pro Vás opatření podpory rodičů na trhu práce** (legislativní i ze strany zaměstnavatelů) **důležitá**?

**Uvítala byste v této oblasti nějaké změny?** Jaké?

**Finanční podpora ze strany státu**

**Jak jste se rozhodovala o délce čerpání rodičovského příspěvku?**

***Jak dlouho jste pobírala*** rodičovský příspěvek? Mohla jste si ***zvolit délku*** jeho čerpání?

***Proč*** jste zvolila/jste zvolili právě ***tuto délku***?

Jaký ***vliv měla výše*** těchto dávek ***na načasování návratu*** na trh práce/do zaměstnání?

**Je podle Vás výše rodičovského příspěvku dostačující?**

**Využívá/využila Vaše rodina nějaké sociální dávky nebo daňové úlevy** (např. porodné, příspěvek na dítě, sociální příplatek, příspěvek na bydlení nebo odpočet na manžela, daňové zvýhodnění na vyživované dítě)? **Jsou tyto dávky a úlevy dostatečné a dostupné?**

**Je pro Vás/Vaši rodinu finanční podpora státu důležitá?**

**Uvítala byste nějaké změny nebo další opatření v této oblasti? Jaké?**

**Jaká opatření považujete za nejdůležitější** (služby péče o děti, podporu rodičů na trhu práce a v zaměstnání, finanční podporu)?

## Příloha č. 10 - Schéma rozhovoru - muži

### *Základní charakteristiky informantů*

**Kolik je Vám let?**

**V jaké profesi pracujete?**

**Kolik máte dětí a jaký je jejich věk?**

**Žijete v manželském svazku či partnerském svazku (nesezdaném soužití)?**

**Kolik let je Vaší partnerce/manželce?**

**Jaké vzdělání má Vaše partnerka/manželka?**

**V jaké profesi pracuje Vaše partnerka/manželka?**

### *Úvodní otázky*

**Jak doposud probíhal Váš život co se týče zaměstnání a rodiny/plánování dětí?**

Jaký **význam** má pro Vás **rodina/rodičovství**?

Jaký **význam** má pro Vás **zaměstnání/kariéra**?

*Máte rodinu, pečujete o dítě/děti a současně vykonáváte zaměstnání - jakým způsobem se Vám daří obě oblasti zvládat?*

Jaké **překážky** Vás omezují (v rodině, v zaměstnání)? Co Vám **pomáhá**?

Co myslíte, že by Vám situaci ještě **usnadnilo** (v rodině, v zaměstnání)?

### *Užívání a preference strategií vzhledem k postavení na trhu práce a v zaměstnání*

#### *Genderová segmentace trhu práce*

**Jak/podle čeho jste si vybíral zaměstnání/profesi ve které pracujete?**

Domníváte se, že výběr Vaší profese byl ovlivněn tím, že jste **muž**?

Zohledňoval jste při výběru svoje **rodičovství/rodinné povinnosti**? Přemýšlel jste o tom, zda a jakým způsobem bude možné skloubit výkon Vaší profese s rodičovskými /rodinnými povinnostmi? K jakým závěrům jste došel? Nebo jste si plánovitě vybíral zaměstnání/profesi, které bude s rodinou snadno slučitelné?

Vykonáváte **stejnou profesi** jako před narozením (posledního) dítěte? (Proč ne?)

**Jak lze Vaše zaměstnání/profese skloubit s rodinnými povinnostmi?**

Pocitujete nějaké **potíže** při kombinaci práce a rodiny vyplývající z Vašeho zaměstnání/Vaší profese? Jaké? Co by Vám situaci **usnadnilo**? Kdybyste měl možnost vybrala byste si **jiné zaměstnání/profesi**?

Myslíte, že Vám **rodičovství/péče o domácnost** nějakým způsobem **zabránilo v lepším pracovním uplatnění, případně kariéerním růstu**? (Proč ano?) Domníváte se, že by Vaše situace byla jiná pokud byste byl **žena**? V čem?

**Ovlivnila/ovlivňuje** tato situace nějakým způsobem Vaše **pracovní a rodinné plány** (plánování počtu a načasování dětí, rozdělení práce v domácnosti, rozdělení péče o děti,...)? Jak?

### Rozdíly v odměňování žen a mužů

**Jak máte s partnerkou/manželkou rozdělenou starost o finanční zajištění rodiny?**

Kdo *přispívá větší měrou* do rodinného rozpočtu - Vy nebo Vaše partnerka/manželka? Ovlivnil/ovlivňuje tento fakt nějakým způsobem *chod Vaší domácnosti* a Vaše a partnerčino/manželčino *pracovní nasazení*? Jak?

**Vidíte v tomto ohledu nějakou možnost změny?** Pokud byste do rozpočtu přispívali oba stejným dílem, *změnilo* by se něco *na chodu domácnosti* nebo na Vašem a *partnerčině/manželčině pracovním nasazení/plánování*?

ANO: Co by se změnilo? **Jak** byste *vnímal* takovou změnu? **Přivítal** byste takové změny? Domníváte, že by Vám takové změny v nějakém ohledu *pomohly* (v zaměstnání, v domácnosti, ve volném čase,...)?

### Postavení žen a mužů na trhu práce vzhledem k ne/zaměstnanosti

**Co by byla pro Vaši rodinu větší katastrofa – ztráta Vašeho nebo partnerčina/manželčina zaměstnání?** Proč? V jakém ohledu?

**Kdo z Vaší rodiny by při ztrátě zaměstnání hůře nacházel uplatnění** - Vy nebo Vaše partnerka/manželka? **Proč** myslíte, že to tak je (může být způsobeno i tím, že jste muž/nemáte tak výrazné rodičovské povinnosti)? Co by Vám *pomohlo* v lepším pracovním uplatnění?

Hraje v tomto směru nějakou roli *přístup zaměstnavatelů* k rodičům?

**Ovlivnil/ovlivňuje Vaše lepší/horší možnost pracovního uplatnění nějakým způsobem chod Vaší domácnosti a Vaše a partnerčino/manželčino pracovní nasazení/plánování?** Jak? Pokud byste měli *oba stejně dobrou možnost* pracovního uplatnění, *změnilo by se něco* na chodu domácnosti nebo na Vašem a *partnerčině/manželčině pracovním nasazení/plánování*?

ANO: Co by se změnilo? **Přivítal** byste takové *změny*? Domníváte, že by Vám takové *změny* v nějakém ohledu *pomohly* (v zaměstnání, v domácnosti, ve volném čase,...)?

### Užívání a preference strategií vzhledem k pracovnímu a rodinnému uspořádání

#### Genderová dělba práce a rolí v rodině

**Jak se s partnerkou/manželkou dělíte o domácí povinnosti?**

Kdo se více stará o chod domácnosti a kdo se spíše stará o finanční zajištění rodiny? Nebo se podílíte na obou sférách rovnoměrně?

Vy osobně se spíše *identifikujete s rolí* živitele, rodiče-pečovatele o domácnost nebo jsou pro Vás obě role stejně podstatné?

Kdo vykonává hlavní domácí práce (uklizení, vaření, praní, nákupy,...), kdo s čím pomáhá?

**Co Vás vedlo k právě takovému rozdělení (domácích povinností)?**

**Vyhovuje Vám toto rozdělení? Je takové rozdělení spravedlivé?** V čem ano, v čem ne? Proč? Je toto rozdělení *adekvátní* vzhledem k Vaší pracovní vytiženosti a pracovní vytiženosti Vaší partnerky/manželky?

**Chtěl byste něco změnit?** Jak byste si to představoval *v ideálním případě*? Co Vám v tom *brání*?

### Rodičovství a péče o dítě

**Jak se s partnerkou/manželkou dělíte o péči o dítě/děti?**

Kdo věnuje péči o dítě/děti *více času*?

**Jaké činnosti** v rámci péče o dítě/děti vykonáváte Vy a jaké partnerka/manželka (ranní příprava, odvádění do jeslí/školky + vyzvedávání, hraní si, učení, příprava a ukládání k spánku,...)? Na kom spočívá **hlavní zodpovědnost**?

**Co Vás vedlo k právě takovému rozdělení?**

**Vyhovuje Vám toto rozdělení? Považujete toto rozdělení za spravedlivé?** Je toto rozdělení **adekvátní** vzhledem k Vaší pracovní vytíženosti a pracovní vytíženosti Vaší partnerky/manželky?

Jakou měrou by se podle Vašeho názoru měl na péči o dítě **podílet otec**?

**Pomáhá Vám s péčí o dítě někdo další** (prarodiče, sousedé), pomíneme-li formální instituce? Jak často?

**Chtěl byste něco změnit?** Jak byste si to představoval **v ideálním případě**? Co Vám v tom **brání**?

### Kariéra versus rodina

**Co je pro Vás důležitější - budování kariéry, rodiny** nebo jsou obě sféry stejně důležité?

Co Vám **brání** v tom, abyste se mohl věnovat Vámi **zvolené sfěře**/plnohodnotně věnovat oběma sférám?

**Kdo je ve Vaší rodině více ambiciozní** co se týče budování profesní kariéry - Vy, partnerka/manželka nebo oba stejně málo/hodně?

**Projevuje se to nějakým způsobem na rodinném životě?** Je nutné dělat nějaké ústupky či kompromisy? Jaké?

**V případě, že byste se chtěl věnovat více své kariéře/rodině, myslíte že bylo nutné změnit zaběhnutý systém dělby práce v domácnosti a péče o dítě/Vaše profesní nasazení/ambice?** Jakým způsobem?

Byla by Vaše **partnerka/manželka ochotná** převzít hlavní zodpovědnost za domácnost a péči o děti/převzít roli živitele? Proč myslíte, že ano/ne? **Chtěl byste** to tak vůbec?

### Přerušování zaměstnání z důvodu rodičovství

**Jak jste se rozhodl/rozhodovali doma o tom kdo přeruší zaměstnání při narození (posledního dítěte)? Proč** jste se tak rozhodli? **Co** pro Vás bylo **důležité**?

**Jak jste se rozhodl/rozhodovali o délce přerušování zaměstnání po narození (posledního) dítěte a o návratu do práce?** **Co** bylo v té době pro Vás **důležité**?

Na **jak dlouho** partnerka/manželka přerušila zaměstnání po narození (posledního) dítěte? **Proč** právě na tak dlouhou dobu? **Jaké důvody** jí **vedly k** opětovnému **návratu** na trh práce /do zaměstnání (konec rodičovské dovolené, ekonomická situace, možnost návratu k původnímu zaměstnavateli, dobrá pracovní příležitost, pokračování v kariérním růstu, nezaměstnanost...)?

**Jaká doba přerušování zaměstnání by podle Vás byla ideální?** Z jakých důvodů?

**Jak probíhal partnerčin/manželčin návrat na trh práce?** Bylo pro ni problematické si **sehnat práci**? Nebo nastoupila **k původnímu zaměstnavateli**? (Umožnil jí zaměstnavatel **postupný návrat** do zaměstnání, příp. zapojení i v době čerpání rodičovské dovolené?)



Co Vám v té době jako rodině činilo největší **problémy** (mimo jiné také s ohledem na nutnost péče o dítě)? Co Vám bylo nejvíce **nápomocno**?

**Jaký byl přístup zaměstnavatelů k Vám jako k zaměstnanci - rodiči?** Snažil se Vám zaměstnavatel nějakým způsobem **vyjít vstříc**?

### Reprodukční plány a strategie

**Plánujete dalšího potomka?** Proč ano/ne? **Co ovlivnilo Vaše rozhodnutí** (naplnění reprodukčních preferencí, zdravotní komplikace, situace na trhu práce, pozice v zaměstnání, ekonomická situace, nedostatečnost harmonizačních opatření...)?

**Promítly se Vaše zkušenosti v zaměstnání nebo v domácnosti** nějakým způsobem do plánování rodiny?

**Kolik dětí byste si přál mít v ideálním případě?** Jaké **podmínky** by v **ideálním případě** musely být nastaveny? Co by se **muselo změnit**?

**Uvítal byste i nějaké konkrétní změny v opatřeních podporujících harmonizaci rodiny, rodičovství a zaměstnání?**

### *Role harmonizačních opatření a upřednostňované harmonizační politiky*

#### Služby péče o děti

**Jakých služeb péče o děti využíváte/jste využívali při výchově (posledního) dítěte** (jesle, školky, firemní zařízení, soukromé pečovatelky,...)? Proč? Co je/bylo pro Vás **stěžejní při výběru** konkrétního typu péče?

**Jsou pro Vás/Vaši rodinu služby zajišťující péči o děti důležité?**

**Bylo/je pro Vás problematické zajištění péče o děti v době výkonu Vašeho zaměstnání?** Proč? Z jakých důvodů (prostorová, časová a finanční dostupnost, kvalita péče,...)?

**Jaké služby by Vám pomohly péči o děti usnadnit? Kdo** by měl převážně tyto služby **zajišťovat** (stát, zaměstnavatel, soukromé organizace, neziskové organizace,...)?

#### Podpora rodičů na trhu práce a v zaměstnání

**Využíváte/využil jste svých pracovních-právních práv v souvislosti s rodičovstvím** (např. mateřská dovolená, rodičovská dovolená, pracovní volno (ošetřování), úprava pracovní doby, převedení na jinou práci, přestávky ke kojení,..)? (Proč ne?) Jsou podle Vás tato **opatření dostatečná, vymahatelná**? Proběhlo **uplatnění** těchto práv u zaměstnavatele **bez problémů**? Uvítal byste v této oblasti nějaké **změny**?

**Umožňuje Váš zaměstnavatel přizpůsobení práce rodičovským povinnostem** (např. práce na dálku, částečný úvazek, sdílení pracovního místa, pružná pracovní doba, stlačený týden, práce o víkendech a v nesociální pracovní době,...)?

ANO: **Využíváte/využil** jste někdy tuto možnost? Proč ano/ne?

NE: **Uvítal byste** možnost přizpůsobení práce rodičovským povinnostem? **Jakou možnost** konkrétně?

**Jsou pro Vás opatření podpory rodičů na trhu práce** (legislativní i ze strany zaměstnavatelů) **důležitá**?

**Uvítal byste v této oblasti nějaké změny? Jaké?**

**Finanční podpora ze strany státu**

**Jak jste se rozhodovali o délce čerpání rodičovského příspěvku?**

***Jak dlouho partnerka/manželka pobírala*** rodičovský příspěvek? Mohla si ***zvolit délku*** jeho čerpání? ***Proč*** zvolila/jste zvolili právě ***tuto délku***?

Jaký ***vliv měla výše*** těchto dávek ***na načasování návratu*** na trh práce/do zaměstnání?

**Je podle Vás výše rodičovského příspěvku dostačující?**

**Využívá/využila Vaše rodina nějaké sociální dávky nebo daňové úlevy** (např. **porodné**, přídavek na dítě, sociální příplatek, příspěvek na bydlení nebo odpočet na manžela, daňové zvýhodnění na vyživované dítě)? **Jsou tyto dávky a úlevy dostatečné a dostupné?**

**Je pro Vás/Vaši rodinu finanční podpora státu důležitá?**

**Uvítal byste nějaké změny nebo další opatření v této oblasti? Jaké?**

**Jaká opatření považujete za nejdůležitější** (služby péče o děti, podporu rodičů na trhu práce a v zaměstnání, finanční podporu)?

## Příloha č. 11 - Základní charakteristiky komunikačních partnerů

### Informantky

Jméno	Věk	Profese	Počet dětí	Věk dětí	Typ soužití
Martina	34 let	úřednice	2	5 a 13 let	manželství
Jana	34 let	úřednice	1	5 let	manželství
Aneta	37 let	pracovnice v gumárenství	2	5 a 16 let	manželství
Petra	29 let	pracovnice pošty	1	5 let	manželství

Jméno	Věk partnera/manžela	Vzdělání partnera/manžela	Profese partnera/manžela
Martina	42 let	SŠ s maturitou	konstruktér
Jana	34 let	SŠ s maturitou	dispečer
Aneta	40 let	vyučen	malíř - natěrač
Petra	42 let	SŠ s maturitou	automechanik

### Informanti

Jméno	Věk	Profese	Počet dětí	Věk dětí	Typ soužití
Petr	25 let	domovník a velitel dobrovolných hasičů	1	5 let	partnerství
Zbyněk	35 let	technik - strojař	1	5 let	manželství
Karel	36 let	mechanik - seřizovač	1	5 let	manželství
Aleš	32 let	prodejce a skladník ve velkoobchodu + podnikatel	1	6 let	manželství

Jméno	Věk partnerky/manželky	Vzdělání partnerky/manželky	Profese partnerky/manželky
Petr	36 let	SŠ s maturitou	úřednice
Zbyněk	28 let	SŠ s maturitou	úřednice u soudu
Karel	34 let	vyučená	přadlena
Aleš	30 let	SŠ s maturitou	kontrolorka

# Stat'

## Harmonizace rodiny, rodičovství a zaměstnání

Harmonisation of family, parenthood and career

Zdeňka Císařová

### Úvod

Možnost slad'ování rodinných a pracovních povinností v současné době vyvstává jako vysoce aktuální téma. Důvodem, proč se udržení rovnováhy mezi rodinou a prací stává problémem, je souběh působení vzájemně souvisejících strukturálních a hodnotových změn, které se objevily v (post)moderní společnosti.

Dochází ke změnám v ekonomických podmínkách rodin (potřeba dvou příjmů v rodině je nutností), ke změnám na trhu práce (zaměstnanost žen jako nezbytná součást pracovního trhu, rozvoj sektoru služeb, flexibilizace pracovního trhu, proměna vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli), ke změnám tradičně pojímané rodiny (kohabitanace bez formálního sňatku, vyšší míra rozvodovosti). Nastávají změny v demografickém chování (nízká porodnost, zvyšování věku prvorodiček), změny v hodnotově-normativním systému, změny životních strategií a preferencí, založených především na individuálních preferencích. Emancipační procesy umožňují vzestup vzdělanosti žen a podporují rostoucí senzitivitu ke genderovým otázkám.

Všechny tyto změny se promítají do vzájemné vazby mezi rodinou, rodičovstvím a zaměstnáním. Dalším neopomenutelným prvkem, který vstupuje do vzájemné interakce rodiny, rodičovství a zaměstnání je sociální stát<sup>1</sup>. Institucionální rámec totiž významnou měrou vymezuje varianty, kterých je možno využít ve snaze o sladění pracovního a rodinného života a ovlivňuje tak volby rodičů, jak ve vztahu k rodině a rodičovství, tak ve vztahu k zaměstnání a k trhu práce.

Hlavním cílem této stati je prozkoumat používané (a preferované) strategie rodičů při harmonizaci rodiny, rodičovství a zaměstnání s přihlédnutím k opatřením, jež mají slučitelnost těchto oblastí usnadnit, dále naznačit podstatné vazby mezi rodinou, rodičovstvím a zaměstnáním, upozornit na širokou paletu příčin a důsledků souvisejících s oběma oblastmi jak pro rodiče, pracovníky, ženy, muže, zaměstnavatele, stát, tak i celou společnost a vyzdvihnout důležitost rozmanitosti intervencí směřovaných ve prospěch lepší slučitelnosti rodinného i pracovního života.

## 1. Postavení žen a mužů v zaměstnání a na trhu práce

### Genderová segmentace trhu práce

Jedním z podstatných faktorů ovlivňujících přístup žen, mužů a rodičů k zaměstnání je segmentace trhu práce. Dle segmentačních teorií není trh práce chápán jako jednotný, nýbrž rozdělený do několika relativně autonomních segmentů, s nimiž se pojí určité

---

<sup>1</sup> Podle Esping-Andersena (1999) představují rodina, trh práce a sociální stát klíčové prvky moderní společnosti.

pracovní podmínky. Podle genderu a genderových stereotypů je pracovní trh rozdělen ve směru horizontálním a vertikálním (Bartáková, 2006, Hatt, 1997).

**Horizontální genderová segmentace** se projevuje v rozdílné koncentraci žen a mužů v různých ekonomických sektorech, povoláních (profesích) a také v odvětvích národního hospodářství. Ženy jsou tak soustředěny do typicky ženských profesí a odvětví<sup>2</sup>, většinou za méně výhodných podmínek.

Ženy, především ženy s dětmi, podléhají na trhu práce větší segregaci zřejmě i z toho důvodu, že v rámci sladění pracovních a rodinných povinností, volí taková zaměstnání, která jsou pro ně časově i místně dostupná i za cenu horšího finančního ohodnocení (Maříková, 2002).

**Vertikální genderová segmentace** se projevuje jako nižší tarifní zařazení žen v rámci stejné profese oproti mužům a malý podíl žen ve vedoucích pozicích.

Nižší podíl žen na řídicích pozicích je dán jednak celkovým uspořádáním pracovního trhu, který je lépe nastaven pro osoby bezdětné a primárně se věnující pracovní sféře, a jednak stereotypním přístupem organizací vůči ženám, což se projevuje v několika rovinách. Ženám je nabízeno méně možností postupu, automaticky se od nich očekává, že odejdou na mateřskou dovolenou, proto se s nimi předem „nepočítá“, ženy musí prokázat větší výkon než muži, některá místa jsou v určitých organizacích neoficiálně rezervovaná mužům<sup>3</sup>. Malého podílu v řídicích pozicích dosahují ženy také z důvodu obtížnosti sladit péči o rodinu s úspěšnou manažerskou kariérou, která je velmi časově náročná (Dudová, Křížková, Fischlová, 2006).

### **Rozdíly v odměňování žen a mužů**

Segmentace trhu práce otevírá problematiku nerovnosti na trhu práce. Pracovní podmínky žen na českém trhu práce, ani vzhledem k opatřením rovných příležitostí, nedosahují úrovně podmínek mužů. Nejvýrazněji se tyto nerovnosti projevují v příjmových rozdílech, i přes snahu tuto mzdovou diskriminaci právně ošetřit<sup>4</sup>.

Segregace žen do určitých povolání a odvětví dle Hattové (1997) způsobuje převis nabídky ženské pracovní síly před poptávkou v těchto feminizovaných povoláních, což je důvodem ke snížení mezd.

Platové znevýhodnění žen je podle analyzovaných dat (ČSÚ, 2008b) evidentní, jak vzhledem k vykonávané profesi, tak vzhledem k dosaženému vzdělání a také s přihlédnutím k věku. V platovém ohodnocení dle věku lze vysledovat, že zásadní pokles ve výši mezd žen oproti mužům nastává v období mezi 30.-34. rokem, kdy ženy pravděpodobně směřují své snahy spíše do sféry soukromé, naopak plat mužů společně s jejich kariérním postupem roste. V této oblasti se tedy projevuje kontinuální vývoj kariéry muže, oproti přerušované kariéře ženy vzhledem k plnění rodičovských povinností.

### **Postavení žen a mužů na trhu práce**

Česká republika, vzhledem k opatřením ve své historii<sup>5</sup>, patří k zemím s dlouhodobě vysokou mírou zaměstnanosti žen. V průběhu transformace české společnosti

<sup>2</sup> Tento problém je často označován jako pojem „skleněná zeď“.

<sup>3</sup> V této souvislosti se používá termín „skleněný strop“ jako bariéra znesnadňující ženám vyšší postup.

<sup>4</sup> Ustanovení § 16 i § 110 zákoníku práce (Zákon, 2006b) upravují stejnou mzdu, plat nebo odměnu z dohody za stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.

<sup>5</sup> Po druhé světové válce byl důraz položen na ekonomický rozvoj země a byla zavedena všeobecná pracovní povinnost. Současně docházelo k propagaci vize o emancipované ženě, která je osvobozena od

v 90. letech, začaly ženy, více než muži, pociťovat negativní dopady této proměny, což se odrazilo zejména v poklesu jejich zaměstnanosti<sup>6</sup>. V polovině 90. let se pak začal zvětšovat i rozdíl v nezaměstnanosti mužů a žen (Křížková, Vohlídalová, 2008).

Relativně špatné možnosti kombinace pracovního a rodinného života způsobují, že mateřství má i v současné době negativní dopad na konkurenceschopnost žen na pracovním trhu. Za hlavní důvody nižší úspěšnosti žen na trhu práce jsou pak vedle mateřských povinností (těhotenství, péče o malé děti, rodinná zátěž) považovány obecná preference mužů ve vedoucích pozicích, současné nastavení pracovní sféry a zaměstnavatelské politiky a fakt, že v práci dominují muži (MPSV, 2004).

Z analyzovaných dat (ČSÚ, 2008c) vyplývá, že zaměstnanost i nezaměstnanost žen je do značné míry ovlivněna plněním mateřských povinností. Nejmarkantnější rozdíl v zaměstnanosti a nezaměstnanosti mezi muži a ženami lze vyzorovat ve věkovém rozmezí mezi 30. - 34. rokem, kdy se právě péče o děti očekává. Podíváme-li se na důvody pracovní neaktivity, mezi nejčastější důvod (hned po pobírání řádného starobního důchodu) patří u žen osobní potřeba včetně potřeby péče o děti. Největší podíl podzaměstnaných<sup>7</sup> žen spadá opět do období, kdy je nutné sladování osobního a profesního života.

## **2. Rodičovské strategie harmonizace rodiny, rodičovství a zaměstnání v rámci celospolečenského kontextu**

### **Genderová dělba práce a rolí v rodině**

Změny politického, ekonomického a sociálního systému po roce 1989 v České republice se začaly významným způsobem promítat také do obousměrné vazby rodiny a zaměstnání. V rámci proměny společenského prostředí vznikl ekonomický tlak, vyžadující pracovní aktivitu obou partnerů, což vedlo k prosazení modelu dvouprůmové rodiny. Podle Chaloupkové, Šalamounové (2004) však modernizace ženského statusu, kterou přinesla zaměstnanost žen, nebyla doprovázena změnou dělby odpovědnosti mezi partnery v rodině. Zaměstnané ženy jsou tak většinou nuceny zvládat „dvojitou zátěž“ placené práce v zaměstnání a hlavní odpovědnosti za péči o rodinu a domácnost. Jak vyplývá z výzkumu Maříkové (1999) podíl mužů na domácích pracích není rovnocenný podílu žen ve smyslu množství, vynaloženého času, ani ve smyslu přijaté odpovědnosti. I přes větší participaci mužů na některých domácích pracích, má mužova práce v domácnosti spíše charakter výpomoci.

Co se týče rozdělení rolí v rodině je i dnes, navzdory radikálně odlišným podmínkám, žena spojována především s rolí „pečovatelky“ a „strážkyně rodinného krbu“, kdežto muž je stavěn do role „živitele rodiny“.

Přetrvávající stereotypní vnímání muže a ženy a jejich rolí, uchovává situaci, kdy péče o rodinu zůstává na ženě, navzdory jejímu obdobnému pracovnímu vytížení. Ženy jsou tak znevýhodněny při vstupu a následném fungování na trhu práce. Muži jsou

---

svých rodinných povinností a může se věnovat placenému zaměstnání, v zájmu prosazení modelu dvouprůmové rodiny (Hašková, 2007).

<sup>6</sup> Ke snížení zaměstnanosti docházelo především formou nucených odchodů do předčasného důchodu a prodloužením doby pobírání rodičovského příspěvku na 4 roky.

<sup>7</sup> Podzaměstnané jsou všechny osoby v zaměstnání, které pracují ve svém hlavním zaměstnání na částečný úvazek nebo méně než 40 hodin týdně, a přejí si pracovat vyšší počet hodin než ve stávajících zaměstnáních (ČSÚ, 2008c).

naopak oslabování v rodinném prostředí a jsou stavěni do pozice nekompetentního rodiče (Ettlerová, Kuchařová et al. 2006.)

### **Rodičovství a péče o děti**

Současná rodina prochází mnoha změnami v rodinném uspořádání i v pozici a rolích obou partnerů. Individuální zájmy žen jsou stále ještě realizovány s ohledem na jejich tradiční roli v rodině, nicméně muži začínají být čím dál více vtahováni do nově vznikající rodinné struktury a dochází k hledání nového obsahu role matky a otce.

Podle přetrvávajícího názoru je přirozené, aby o dítě pečovala především matka. Dle Matějčka (1994a, 1994b), však mnohé výzkumy dokládají, že instinktivní chování k dítěti není v lidském rodu zakotveno jen v jeho ženské polovině, ale že jsou jím vybaveni i muži. Z biologického a psychologického hlediska tedy není důvodu, proč by otcové nebyli schopni se postarat i o velmi malé dítě.

Matky mají větší odpovědnost za péči o děti nejen proto, že akceptují takto nadefinovanou a předepsanou sociální roli, ale i proto, že jejich partneři neprojevují v tomto směru jakoukoliv snahu (Lamb, 1986 cit. in Maříková, 1999). I v případě, že v rodině dojde k výměně genderových rolí a tato výměna je oběma partnery schvalována a respektována, partneři se musí často vypořádat s ambivalentními pocity v sobě samých i s rozporuplnými reakcemi svého okolí, neboť společenské klíše, že muž se realizuje v zaměstnání a žena v rodině, nadále přetrvává. Také z těchto důvodů může být využívání rodičovské dovolené muži stále okrajovou záležitostí<sup>8</sup>. Ačkoliv rozhodnutí o tom, který z rodičů využije rodičovskou dovolenou, spočívá největší měrou na rodičích samotných, velmi důležitým aspektem jsou také obecně přijímané společenské představy a podmínky, které společnost rodičům vytváří<sup>9</sup>. Přitom sdílení pečovatelských závazků, je nanejvýš žádoucí, neboť typy rodin, kde pečují otcové, vytváří šance pro rovnoměrnější rozložení práv i povinností mezi oba rodiče a pro seberealizaci v rodině i v zaměstnání.

### **Rodina, rodičovství a kariéra**

Z výzkumu Vohlídalové (2006) vyplývá, že ženy nejsou ve srovnání s muži méně ambiciózní v budování své kariéry. Menší možnosti kariérního růstu mají ženy z důvodu nejrůznějších strukturálních bariér, mezi které patří zejména nerovné rozdělení péče o domácnost a rodinu mezi muže a ženy, nedostatečná nebo nevhodná opatření na skloubení práce a rodiny a dále také existence nepodložených stereotypů, podle nichž ženy nejsou ochotny dát práci tolik jako muži, protože pro ně práce není takovou životní hodnotou, jako pro muže - živitele.

Tradiční model partnerského soužití předpokládá, že jeden z partnerů podřizuje svůj život pracovnímu trhu a věnuje se budování kariéry a druhý z partnerů věnuje svůj čas požadavkům rodiny a domácnosti. Tradiční model uspořádání genderových vztahů se stává často kompromisním řešením situace na pracovním trhu, ve které není možné sladit v rámci jednoho páru manažerskou pozici muže i ženy. Žena pak často ustupuje

---

<sup>8</sup> Rodičovská dovolená je využívána z více než 99 % ženami (Maříková, 2005).

<sup>9</sup> Relevantními důvody, které vedou k rozhodnutí rodičů, že muž využije rodičovskou dovolenou jsou podle Nešporové (2006) finanční stránka (výrazně vyšší mzda ženy oproti muži), pracovní příležitosti rodičů (lukrativnější místo ženy a obava o jeho ztrátu), osobnostní rysy rodičů a v neposlední řadě také ochota ženy přenechat otci celodenní péči o dítě a ochota muže tento úkol přijmout (tradiční volba rolí a společenská očekávání vzhledem k mužům a ženám).

kariéernímu růstu muže a „obětuje se“ pro tradiční pečovatelskou pozici ve vztahu<sup>10</sup> (Dudová, 2006). Pokud ženy nechtějí ustupovat ze svých ambicí kvůli rodině, nejčastějším uspořádáním rodinného soužití jsou pak dvoukariérové rodiny, kde se oba partneři určitým způsobem podílejí na placené a neplacené práci.

Rodičovství velmi ovlivňuje dynamiku a průběh kariéerního růstu, a to odlišně u žen a mužů. Možnost dosažení stejného vzdělání mužů i žen poskytuje oběma pohlavím prakticky stejně slibné zahájení profesní kariéry. U žen však působí rodina jako brzdicí prvek pro jejich pracovní aktivitu či případnou kariéerní dráhu, u mužů působí existence rodiny spíše jako faktor urychlující jejich postup v kariéře, přičemž znevýhodnění žen se pak nadále zvětšuje s počtem dětí (De Singly, 1999, Maříková, 2005).

### **Přerušování zaměstnání v důsledku narození dítěte a návrat na trh práce**

Poměrně zásadním problémem, spojeným s rodinou i se zaměstnáním, je návrat rodičů (žen) na trh práce po rodičovské dovolené. V posledních letech se prosazuje trend prodlužování doby celodenní péče o dítě matkou<sup>11</sup>. Nejrozšířenější strategií žen při narození dítěte je odchod na mateřskou, následně rodičovskou dovolenou, která je využívána nejčastěji v plném rozsahu (tedy do 3 let věku dítěte). Někdy matky setrvávají v domácnosti až do doby skončení možnosti pobírání rodičovského příspěvku (tedy do 4 let věku dítěte). Přitom kratší či středně dlouhá rodičovská dovolená (asi do 1 roku dítěte) posiluje vazbu žen k trhu práce, protože zvyšuje pravděpodobnost návratu ke stejnému zaměstnavateli. Naproti tomu rodičovské dovolené delšího trvání (2 - 3 roky) mají s ohledem na převážné využívání ženami, negativní dopad na znehodnocení ženského lidského kapitálu a tím přispívají ke genderové nerovnosti na trhu práce (Gornick, Meyers, 2003).

Vzhledem k dlouhému setrvání na rodičovské dovolené dochází k zastarávání kvalifikace, což vedle nedostatku podpory v rodinném zázemí, službách péče o děti a malé vstřícnosti (či dokonce diskriminačních praktik) zaměstnavatelů značně komplikuje návrat matek do zaměstnání. Složitost návratu do zaměstnání mohou dle Kuchařové (2005) také značně ovlivnit podmínky na lokálním trhu práce, opatření aktivní politiky zaměstnanosti, kvalifikace a vzdělání rodiče, zaměstnanecký status rodiče, délka praxe v oboru a délka účasti na trhu práce, motivovanost a adaptabilita rodiče, rodinný stav, mezigenerační výpomoc, pořadí dítěte, zdravotní stav rodičů, příjem domácnosti.

Negativní vztah mezi délkou rodičovské dovolené a šancemi na trhu práce si nejvíce uvědomují vysokoškolsky vzdělané ženy, které mají tendenci se vracet do zaměstnání dříve po narození dítěte, navíc si častěji udržují kontakt se svou profesí i během rodičovské dovolené (Maříková, 2005).

---

<sup>10</sup> Podle Možného (2006) se jedná o tzv. dvouosobní kariéru, kdy pár řeší obtížnou slučitelnost úspěchu v práci a při výchově dětí tak, že se oba rozhodnou založit si svůj sociální vzestup na spolupráci a podpoře kariéry jednoho z nich. Druhý v páru pak investuje své zdroje do podpory jediné kariéry v rodině.

<sup>11</sup> Nová úprava třírychlostní rodičovské dovolené, se pokouší tento trend změnit. Bohužel kratší dobu čerpání příspěvku si budou moci zvolit pouze určité skupiny rodičů, čímž se opatření stává málo flexibilním.



### **Proměny reprodukčních strategií**

Vzhledem k větší pluralitě životních cílů a proměně hodnot, tolik příznačných pro současnou dobu, se rozrůžňují i způsoby seberealizace dnešních mladých lidí. I přesto, že důležitost dítěte a rodičovství<sup>12</sup> je stále poměrně vysoká, mnoho mužů, ale především žen, je stále častěji provázeno volbou mezi výchovou dětí a budováním profesní kariéry, neboť jak bylo naznačeno výše, rodina a rodičovství se pro ženy stávají v zaměstnání překážkou.

Analyzovaná data (ČSÚ, 2008a) jednoznačně poukazují na zvyšování věku prvorodiček a na velmi nízkou míru plodnosti, která je i přes jistý nárůst vzhledem k porodům žen silných populačních ročníků ze 70. let, hluboko pod úroveň reprodukční hranice. Odkládání rodičovství do pozdějšího věku, menší počet dětí i dobrovolná bezdětnost se dle Rychtařikové (2003) týká všech vzdělanostních kategorií, ale nejvyšší úroveň dosahuje u žen s vysokoškolským vzděláním, což je dáno prodlouženou dobou studia, potřebou získání alespoň minimální praxe v zaměstnání před odchodem na mateřskou dovolenou a obtížnější kombinací výchovy dětí se zaměstnáním vzhledem k náročnosti profese. Dle Mareše (2006) se v této sféře z individuálního pohledu žen otevírá otázka jakou překážkou jsou rodina a děti pro jejich zaměstnání a pracovní kariéru, v širším měřítku je pak zvažováno, jakou překážkou je zaměstnání žen respektive jejich pracovní kariéra pro reprodukci společnosti. Klíčem k řešení nízké plodnosti se tak zdá být lepší zajištění slučitelnosti práce a rodiny s ohledem na snahu o zrovnoprávnění postavení žen a mužů ve společnosti.

### **3. Opatření harmonizace rodiny, rodičovství a zaměstnání**

#### **Služby péče o děti předškolního věku**

Jedním z velmi důležitých nástrojů, umožňujících skloubit rodičům pracovní a rodinný život, je zabezpečení služeb pro nejmenší děti, a to prostřednictvím fungující a všem sociálním vrstvám dostupné sítě předškolních zařízení (jesle, mateřské školy), ale také alternativních forem péče o děti. Dostupnost zařízení předškolní péče lze považovat za velmi účinný nástroj podpory pracovního zapojení matek (Leitner, 2003, Korpi, 2000).

#### **Jesle**

V současné době mohou rodiče využít pouze malé sítě, především soukromých jeslí, které jsou místně i finančně dosti nedostupné. Podle Saxonberga a Sirovátky (2006) došlo v postkomunistických zemích v průběhu politické a ekonomické transformace k postupnému omezování péče o děti do tří let ve formě jeslí především z důvodu nové orientace sociální politiky a odklonu veřejnosti od těchto zařízení vzhledem ke špatným zkušenostem v minulosti<sup>13</sup>.

---

<sup>12</sup> Matějček (1994a) uvádí, že člověk má silnou potřebu výhledu do budoucna, potřebu životní perspektivy a naděje. Tuto psychickou potřebu „otevřené budoucnosti“ mu velmi specifickým způsobem uspokojuje jeho dítě. I Beck a Beck-Gernsheim (1995) uvádějí, že dítě nebylo nikdy důležitější než právě dnes. Skrze dítě totiž dochází k uspokojování především emocionálních potřeb jejich rodičů. Motivace k tomu mít dítě je spojována s touhou po zakořenění, dodání smysluplnosti životu, po pocitech štěstí a vytvoření pevného citového pouta.

<sup>13</sup> Popularita jeslí byla v minulosti negativně poznamenána především ne příliš vysokou kvalitou institucionální péče a nucenou zaměstnaností matek i těch nejmenších dětí, jež byly nuceny dítě umístit právě do jeslí.

### ***Mateřské školy***

Síť mateřských škol je v porovnání s jeslemi sice hustá, místně i finančně vcelku dostupná, i přesto se však daří do mateřských škol umístit stále méně dětí. Větší poptávka po institucionální péči o děti mladší tří let než nabídka jeslí totiž vedla od poloviny 90. let k rychlému navyšování podílu těchto dětí ve školkách. V současné době navštěvuje mateřské školy až 25 % dětí mladších 3 let. Školky tedy začaly chybějící jesle do určité míry suplovat (Hašková, 2008).

### ***Firemní zařízení***

Firemní zařízení pro péči o děti, jsou u nás, přes bohatou historii, v současné době spíše v začátcích. Stát sice usiluje o zprovoznění firemních jeslí a školek, ale firmám není jejich výstavba prozatím dostatečně finančně kompenzována.

### ***Mateřská centra***

Služeb mateřských center, jejichž počet pomalu narůstá, využívá poměrně velké množství rodičů. V těchto centrech, která jsou převážně určena pro společné trávení času matek s dětmi, je hlídání dětí spíše podružnou záležitostí a nemůže tedy suplovat celodenní péči o dítě v zařízeních k tomu určených (Hašková, 2008).

### ***Soukromé služby péče o dítě na komerčním základě***

Další možnosti pro rodiče, kteří se již chtějí, či potřebují vrátit do svého zaměstnání, představují soukromé firmy či osoby na hlídání, podnikající na základě živnostenského oprávnění. Tato služba je i přes mnoho výhod<sup>14</sup>, málo využívaná, zejména kvůli své finanční náročnosti.

### ***Mezigenerační výpomoc***

Mezigenerační solidarita v podobě pomoci prarodičů se ukazuje, i přes svá možná omezení<sup>15</sup>, jako jedna z významných alternativ při harmonizaci rodinných a pracovních povinností. Výpomoc při péči o děti dle výzkumu Kuchařové, Ettlerové et. al.(2006) poskytuje 74 % prarodičů.

### **Podpora rodičů v zaměstnání**

Podpora rodičů na trhu práce a v zaměstnání je nutným předpokladem pro úspěšnou kombinaci práce a rodiny. Ani pro zaměstnavatele nemá vytvoření rodinně přátelského pracovního prostředí zanedbatelné účinky, neboť takové prostředí snižuje fluktuaci pracovních sil, tím se snižují náklady na přijímání a zaškolování nových pracovníků, snižuje se absence zaměstnanců z rodinných a osobních důvodů, zvyšuje se spolupráce a motivace zaměstnanců, což v konečném důsledku vede k větší konkurenceschopnosti firmy (Maříková, 2006) a loajalitě zaměstnanců.

### ***Pracovně- právní ochrana rodičů***

Pracovně-právní legislativa má zajistit zaměstnancům i zaměstnavatelům základní pravidla, kterými se řídí pracovně-právní vztahy. Stát tak vytváří legislativní rámec, ale je na firmách a organizacích samotných, jak v intencích tohoto rámce budou jednat - zda umožní zaměstnancům využívat pouze zákonem stanovená opatření, zda se budou

---

<sup>14</sup> Výhodou soukromé formy péče v podobě chůvy či pečovatelky, je její flexibilita, a to jak místní tak časová - není nutné se ohlížet na pevně danou otvírací dobu institucionálního zařízení péče o dítě. S přihlédnutím k psychice dítěte nejtělejšího věku je také vhodnější pomalé přivykání na odloučení od matky, nejlépe ve vlastním prostředí.

<sup>15</sup> S rostoucím věkem prarodiček se zvyšuje i věk a možný nepříznivý zdravotní stav prarodičů. Vzhledem k nutnosti participace na trhu práce (zvyšování hranice odchodu do starobního důchodu) je velká část prarodičů ekonomicky aktivní až do pozdního věku.

snažit tato pravidla obejít, či zda sami vybudují a nabídnou nové, nadstandardní a vstřícné alternativy ke sladění pracovních a rodinných povinností.

Některá ustanovení pracovního práva ošetřují přímo práva zaměstnanců jako nastávajících rodičů, rodičů a rodinných příslušníků, a stanovují zaměstnavatelům povinnosti přispívající ke sladění rodiny, rodičovství a zaměstnání. Zákoník práce (Zákon, 2006b) svými ustanoveními upravuje například oblasti, jakými jsou pracovní volno, úprava pracovní doby, převedení na jinou práci, pracovní cesta a přeložení, zákazy některých prací, přestávky ke kojení, rozvázání pracovního poměru, mateřská a rodičovská dovolená.

Co se týká úpravy rodičovské dovolené, rovnoprávné podmínky pro oba rodiče (jak pro matky tak pro otce) byly zavedeny až v roce 2001. I přesto, že legislativní možnost celodenní péče o dítě mají v současné době i otcové, je jimi institut rodičovské dovolené využíván pouze sporadicky, mimo jiné i z důvodu nízké finanční atraktivity.

### ***Přizpůsobení zaměstnání rodičovským povinnostem***

Za závažný problém komplikující slučitelnost rodičovské a profesní role je minimální zavádění prorodinné politiky u zaměstnavatelů a nízká míra využívání flexibilních způsobů zaměstnávání<sup>16</sup>. Dle Plasové (2008) si 74,5 % zaměstnavatelů sice uvědomuje, že přizpůsobovat podmínky práce rodinným potřebám zaměstnanců je efektivní, protože to napomáhá k vyšší identifikaci zaměstnanců s firmou a k lepšímu vztahu zaměstnanců k práci, zbývající část zaměstnavatelů je však přesvědčena, že se jedná především o neúnosnou zátěž a zásah do fungování organizace. I přes přesvědčení o vhodnosti zavedení prorodinných opatření se většina zaměstnavatelů (61,8 %) domnívá, že celková situace v ČR<sup>17</sup> neumožňuje aplikaci těchto opatření.

Firmám se přitom nabízí celá řada možností, dopomáhajících k lepšímu sladění rodinného a pracovního života zaměstnanců. Lze mezi ně zařadit flexibilní organizaci práce, jakou je například práce z domova, práce na dálku, práce na částečný úvazek, sdílení pracovního místa, práce na směny, pružná pracovní doba, stlačený týden, nepravidelná a nerovnoměrná pracovní doba, práce o víkendech a v nesociální době, práce na dobu určitou, přesčas. Pro rodiče čerpající mateřskou a rodičovskou dovolenou a zároveň pro zaměstnavatele v zájmu udržení zaměstnanců a jejich lidského kapitálu, je pak velmi podstatné udržování kontaktu se zaměstnavatelem i po dobu péče o dítě a možnost postupného návratu pracovníka do zaměstnání.

Za jedno z velmi podstatných opatření lze považovat práci na zkrácený pracovní úvazek. Práce na částečný úvazek není však v České republice oproti jiným evropským zemím příliš využívána, a to ani ze strany zaměstnanců, ani ze strany zaměstnavatelů, přitom i přes řadu nevýhod částečných pracovních úvazků<sup>18</sup>, jsou tyto typy úvazků podstatným prostředkem pro usnadnění návratu rodičů do zaměstnání po mateřské/rodičovské dovolené. Vzhledem k problematické využitelnosti tohoto opatření je značně omezena možnost rodiče udržet kontakt se svým povoláním, což má dopady na profesní růst a obtížnější návrat především žen-matek do zaměstnání (MPSV, 2005).

---

<sup>16</sup> Přitom dle Kuchařové, Ettlerové et al. (2006) právě největší obtíže matkám z jejich subjektivního hlediska při návratu do zaměstnání působí nemožnost nastoupit na zkrácenou flexibilní pracovní dobu.

<sup>17</sup> Není zřejmé, co je považováno za celkovou nepříznivou situaci - zda hospodářská/ekonomická situace, nastavení podmínek vyplývajících z legislativy či přístup zaměstnanců - rodičů.

<sup>18</sup> Nevýhodami částečných pracovních úvazků jsou zejména malá ekonomická atraktivita, problém návratu do práce na plný úvazek, v době když pomine nutnost zkráceného úvazku, menší šance profesního růstu nebo získání vyšší kvalifikace, kariérního postupu, nemožnost využívat sociální výhody.

Podle Kuchařové, Ettlerové et al. (2006) rodičovství a s ním spojená péče o malé děti, není pro zaměstnavatele ve velkých firmách skutečností, kvůli které by měli zaměstnancům upravovat podmínky ke snadnějšímu sladování práce a rodiny. Naopak ve většině případů jsou to zaměstnavatelé, kteří požadují, aby se zaměstnanci zcela přizpůsobili nárokům kladeným na výkon zaměstnání.

### **Finanční podpora rodičů ze strany státu**

Finanční podpora rodiny je chápána jako kompenzace nákladů života v rodině a jako ocenění výkonu rodinných funkcí. Jejím stěžejním cílem je zmírňovat rozdíly v životní úrovni rodin s nezaopatřenými dětmi a rodin nebo jednotlivců bezdětných, motivovat rodiny k ekonomické aktivitě a soběstačnosti a spoluutvářet prorodinnou atmosféru (MPSV, 2004). Plnění rodinných a rodičovských povinností není však dnes zcela doceněno, je tedy třeba, aby péče o dítě a domácnost byla postavena co nejvíce na roveň výkonu zaměstnání. To by se mělo projevit také ve finančním ohodnocení takové péče (MPSV, 2005).

### ***Dávky spojené s mateřstvím, mateřskou a rodičovskou dovolenou***

Účelem těchto dávek je kompenzovat ženě náklady spojené s těhotenstvím a mateřstvím a dále ohodnotit péči o dítě v době, kdy je žádoucí celodenní péče rodiče, ať již se jedná o matku či otce. Dostupnost a výše těchto dávek, zejména rodičovského příspěvku, může do značné míry ovlivnit reprodukční strategie a také genderovou dělbu rolí v rodině.

Tyto dávky jsou jednak v kompetenci Správy sociálního zabezpečení a jednak v kompetenci Úřadů práce. Vyplácení vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství stejně jako peněžité pomoci v mateřství se řídí zákonem o nemocenském pojištění (Zákon, 2006a). Vyplácení rodičovského příspěvku je upraveno zákonem o státní sociální podpoře (Zákon, 1995).

Konstrukce a výše rodičovského příspěvku má výrazný vliv jednak na genderové rozdělení rolí v rodině a jednak na délku doby setrvání na rodičovské dovolené. V současné „třírychlostní“ úpravě rodičovského příspěvku je možné jeho čerpání v poměrné výši v rozmezí 2, 3 nebo 4 let. Záměr flexibilního nastavení se zdá být velmi přínosný, neboť rodiče mohou sami rozhodnout, po jak dlouhé době se vrátí zpět do zaměstnání. Volba délky pobírání rodičovského příspěvku však není přístupná všem rodičům, vzhledem k nastavení striktních podmínek a malé návaznosti dalších opatření. Rodič má díky legislativnímu nastavení možnost, i při celodenní soustavné péči o dítě v rámci rodičovské dovolené, udržovat kontakt se svým zaměstnavatelem či pro něj vykonávat práci, neboť může na vymezenou dobu umístit své dítě do zařízení předškolní péče, aniž by přišel o svůj rodičovský příspěvek.

Dle Haškové (2007) změny v jedné oblasti kombinování práce a rodiny, například v oblasti úpravy rodičovského příspěvku, musí být doprovázeny odpovídajícími změnami i v dalších oblastech. Nabízené možnosti rodiče nemohou dostatečně využít, pokud zaměstnavatelé nebudou mít zájem rodičům nabídnout adekvátní flexibilní podmínky pro konání práce a pokud nebude rodič schopen zajistit pro své dítě péči jinou osobou či zařízením.

### ***Dávky státní sociální podpory***

Státní sociální podporou se stát podílí na krytí nákladů na výživu a ostatní základní osobní potřeby dětí a rodin a poskytuje ji i při některých dalších sociálních situacích. Dávky státní sociální podpory jsou poskytovány osobám (rodinným příslušníkům)

ve společensky uznaných sociálních situacích, kdy stát skrze jejich vyplácení z části přebírá spoluzodpovědnost za vzniklou sociální situaci.

Sytém dávek státní sociální podpory je upraven zákonem o státní sociální podpoře (Zákon, 1995). Některé dávky jsou poskytovány v závislosti na příjmu. Mezi tyto dávky patří přídavek na dítě, sociální příplatek, příspěvek na bydlení. Další dávky jsou vypláceny bez testování příjmů - rodičovský příspěvek, porodné, pohřebné a dávky pěstounské péče.

### ***Daňová opatření směřující k rodinám***

Daňová opatření rodinné politiky nejsou pouze nástrojem pomoci sociálně slabým rodinám s dětmi (jako například různé typy sociálních dávek), ale protože jsou vázána na pracující osobu, podporují vlastní ekonomickou aktivitu rodičů a ponechávají více finančních prostředků přímo v rodinném rozpočtu, čímž dopomáhají k soběstačnosti rodiny (MPSV, 2005).

Nejvýznamnějším nástrojem podpory rodin z oblasti daňové politiky jsou úlevy na daních z příjmů fyzických osob. Snížení daňového zatížení se může projevit jednou ročně, při zdanění příjmů za předešlý kalendářní rok, nebo může jít o formu dávek, rodině vyplácených měsíčně (popř. čtvrtletně) jako jedna dvanáctina (čtvrtina) roční daňové úlevy. Daňové úlevy mohou mít buď formu nezdanitelné částky základu daně z příjmů nebo podobu daňové dávky (Matějková, Palonciová, 2004).

Daňová opatření směřující k rodinám, mezi které patří odpočet na manžela či manželku a daňové zvýhodnění na vyživované dítě žijící s poplatníkem v domácnosti, jsou řešena v rámci zákona o daních z příjmů (Zákon, 1992).

## **4. Metodika výzkumu**

### ***Výzkumná strategie***

Cílem výzkumu je odhalit strategie, které rodiče používají (a preferují) při harmonizaci rodiny, rodičovství a zaměstnání, a zjistit případnou provázanost těchto strategií s harmonizačními opatřeními. Vzhledem k vytyčenému cíli výzkumu bude využita kvalitativní výzkumná strategie, neboť je založena na procesu hledání porozumění lidem v sociálních situacích (Disman, 2005).

### ***Výzkumná metoda a technika***

Hlavním prostředkem k objasňování výzkumného cíle bude metoda dotazování. Domnívám se, že vzhledem k typu zjišťovaných informací, by bylo vhodné s účastníky výzkumu navázat přímý kontakt, proto v rámci metody dotazování dojde k užití techniky rozhovoru, konkrétně polostrukturovaného rozhovoru - rozhovoru pomocí návodu. Polostrukturovaný rozhovor se vyznačuje definovaným účelem, určitou osnovou a velkou pružností celého procesu získávání informací. Předem je stanoven seznam otázek či témat, které je nutné v rámci rozhovoru probrat, pořadí témat, otázek a jejich formulaci však může tazatel přizpůsobovat podle situace (Hendl, 2005).

### ***Výzkumný vzorek***

Vzhledem k rozsahu této práce nelze aspirovat na dosažení teoretické saturace<sup>19</sup>, neboť lze předpokládat, že charakteristiky rodičů (socio-demografické, rodinné, pracovní

---

<sup>19</sup> V tomto případě jsou sběr dat i vyhledávání (dalších) jednotek výzkumného vzorku ukončeny až

a další) budou velmi různorodé a výzkumný vzorek by byl příliš obsáhlý a nepřiměřený možnostem a zdrojům výzkumníka. Proto byla pro výběr výzkumného vzorku použita metoda účelového (záměrného) výběru. Do výzkumného vzorku byly zařazeni zaměstnaní/pracující rodiče - muži a ženy, pečující alespoň o jedno dítě předškolního věku, žijící v partnerském či manželském svazku (ne však ve shodném), s ukončeným středoškolským vzděláním s maturitou.

### ***Postup výzkumu a analýzy dat***

Na počátku rozhovoru byl informant pomocí úvodních otázek vyzván k volnějšímu vyprávění o významu rodiny/rodičovství a zaměstnání/kariéry v jeho životě, o zkušenostech s harmonizací obou sfér. Poté byly kladeny další připravené a doplňující otázky, a to ve formě a pořadí odpovídající aktuálnímu průběhu rozhovoru. Rozhovory byly zachyceny pomocí zvukového záznamu a následně doslovně přepsány<sup>20</sup> včetně komentáře<sup>21</sup> do textového editoru. Získaná data byla poté uspořádána a roztríděna do kategorií podle obsažených témat a konceptů<sup>22</sup>. Po podrobnější analýze jednotlivých kategorií a vzájemných souvislostí proběhla interpretace získaných dat.

V rámci výzkumného šetření byla brána v úvahu též jistá metodologická omezení vyplývající například z použité metody a techniky.

## **5. Výsledky výzkumu**

### **Užívané a preferované strategie vzhledem k postavení na trhu práce a v zaměstnání**

#### ***Strategie ovlivněné genderovou segmentací trhu práce***

Postavení žen, zejména žen s dětmi, na trhu práce je velmi komplikované. Určitou roli zde sehrává také genderová segmentace pracovního trhu, která je zpětně podporována i strategiemi samotných žen. V provedeném výzkumu se potvrdila již segmentace ve vzdělání a volbě profese, neboť výběr studijního oboru či střední školy byl ovlivněn pohlavím a představou budoucího uplatnění. V současné době téměř všechny informantky vykonávají typicky „ženské“ profese a informanté se soustředí do povolání typicky „mužských“. Pokud žena mění profesi v době, kdy očekává narození dítěte, či dítě již vychovává, volí profesi méně náročnou, časově i místně dostupnou, kterou lze poměrně dobře zkombinovat s rodičovskými povinnostmi. Role pracovnice u všech žen-matek ustupuje do pozadí zejména z důvodu minimálních kariérních ambicí a plným ztotožněním s rolí pečovatelky. Větší angažovanost v zaměstnání by připadala v úvahu pouze v případě velmi výhodné pracovní nabídky a v případě dostatečného zabezpečení péče o dítě a rodinu.

---

ve fázi, kdy teorie je vyvinuta a nelze předpokládat, že další případy přinesou nové obohacující poznatky. Výzkumný vzorek není definován, neboť jeho znaky nejsou předem známe, ani rozsah výběru není předem určen, neboť se provádí několikrát podle dosahovaných výsledků (Hendl, 1999).

<sup>20</sup> V prepisech byly ponechány hovorové a nespisovné výrazy, které byly komunikačními partnery v průběhu rozhovoru použity.

<sup>21</sup> Komentáře zaznamenávají mimoslovní a emoční projevy (např. povzdech, smích atp.).

<sup>22</sup> Pro organizaci a analýzu dat bylo využito principů rámcové analýzy (Hendl, 2005).

### ***Strategie ovlivněné rozdíly v odměňování žen a mužů***

Pro rodiny mužů i žen je velmi důležitá stránka finančního zabezpečení rodiny a úměrně této potřebě jsou voleny i jisté strategie. Ve všech případech se projevilo platové znevýhodnění žen, dané dost možná právě soustředěním žen do feminizovaných povolání. Přestože do rodinného rozpočtu přispívají vždy oba partneři/manželé, výdělek muže je téměř vždy vyšší a pro rodinu nepostradatelný. Role živitele je tedy pro muže do určité míry nevyhnutelná. Aby mohla rodina bezproblémově fungovat, co se finanční otázky týče, jsou muži velmi často nuceni vykonávat práce i mimo své hlavní zaměstnání a o víkendech na úkor času tráveného společně s rodinou, jež by preferovali. Tato strategie je ovlivněna rozdělením rolí, ale je také výsledkem racionální volby. Muži mají mimo jiné také větší možnosti získání brigády či přivýdělku, neboť se mohou uplatnit i ve fyzicky náročnějších profesích.

### ***Strategie ovlivněné postavením žen a mužů na trhu práce vzhledem k ne/zaměstnanosti***

Prioritou ve všech rodinách je udržení zaměstnání muže, jako hlavního živitele. Z toho samozřejmě vyplývají negativní důsledky, co se týká pracovního uplatnění žen, neboť ty musí převzít většinu pečovatelských závazků. Horší pracovní uplatnění žen, dle mínění informantek, vyplývá především z diskriminačního přístupu zaměstnavatelů. Za hlavní překážku je považována právě nutnost péče o rodinu a děti. V současném zaměstnání se ani jedna z žen s nepříznivým postojem zaměstnavatele nesetkala, což je informantkami velmi vysoce ceněno. Muži jako řešení této situace navrhují uplatňování politiky rovných příležitostí, vytvoření pracovních pozic pro matky s dětmi, uplatňování flexibilních forem zaměstnávání (např. částečný úvazek) a zajištění péče o děti firemními zařízeními, které jsou matkám prostorově snadno dostupné.

### **Užívané a preferované strategie vzhledem k pracovnímu a rodinnému uspořádání**

#### ***Genderová dělba práce a rolí v rodině***

Strategie rozdělení práce v rodině prakticky odpovídá přijatým genderovým rolím. Ženy berou, vedle svých pracovních povinností, domácí práce za své a muži se na domácích povinnostech podílejí většinou úměrně svému pracovnímu vytížení. Hlavní „ženské“ domácí práce vykonávají ženy samy, některé s pomocí partnerů/manželů. Muži vykonávají převážně „mužské“ práce jakými jsou například údržba bytu nebo hrubší práce kolem domu. Ženy jsou s rozdělením domácích prací spokojené, v podstatě jim vyhovuje a připadá jim vcelku spravedlivé, i když připouštějí, že v ideálním případě by preferovaly větší zapojení svých protějšků. To však není reálně možné, neboť muži musí především zajistit finanční zdroje, což je většinou vykoupeno větší pracovní vytížeností. Tento argument je užíván i muži, kteří také pociťují, že by povinnosti v ideálním případě měly být rozděleny rovnoměrněji. Jen polovina respondentů by ale reálně chtěla na zaběhnutých pořádcích něco měnit.

#### ***Rodičovství a péče o dítě***

Rozdělení péče o dítě je ovlivněno přijatými genderovými rolemi a pracovními povinnostmi rodičů. Hlavní zodpovědnost péče o dítě spočívá vždy na matkách, i když se při péči o dítě oba rodiče dle možností střídají. Přestože by se, dle názoru informantek, měl otec podílet na péči o dítě stejnou měrou, v podstatě jsou s rozdělením pečovatelských povinností spokojeny. Svou roli zde opět hraje identifikace s rolí matky-

pečovatelky. Mužům nepřipadá stávající rozdělení péče o děti spravedlivé a uvádějí, že by preferovali větší účast při péči o dítě, ale vzhledem k nastaveným pracovním povinnostem to není možné. Výpomoc prarodičů, především babiček, se stává ve všech rodinách důležitým prostředkem při zvládnání péče o dítě a výkonu zaměstnání.

### ***Kariéra versus rodina***

Pro ženy i muže ve výzkumném souboru, je rodina hlavní životní hodnotou a zaměstnání je považováno spíše za nutnost z důvodu finančního zajištění rodiny. Kariérní ambice se neprojevují u žádného z dotazovaných, i když pracovní postup je považován za podstatný, a to vzhledem ke zlepšení příjmové situace. Všechny ženy tvrdí, že kariéře by se věnovat nechtěly, protože jim vyhovuje péče o děti a domácnost a větším pracovním vytížením by přicházely o radost, kterou jim děti přinášejí. U mužů je patrný jistý ambivaletní vztah ve směru k péči o děti. Muži tvrdí, že by péči o děti chtěli věnovat více času, ale zároveň se zaštiťují „svou“ rolí hlavního živitele, které by se jen velmi neradi vzdávali a věnovali se převážně péči o děti a domácnost. Muži také zmiňují pochybnosti o tom, zda by žena byla schopná vzhledem k nastaveným výdělkovým podmínkám, rodinu uživit. Zdá se, že hluboce zakořeněné genderové stereotypy a situace na trhu práce jsou výraznou překážkou pro změny, které by byly adekvátní vzhledem k měnícím se potřebám sociálního státu. V této situaci budou ženy nadále znevýhodňovány při vstupu a následném fungování na trhu práce a muži stavěni do role živitelů, budou naopak oslabováni v rodinném prostředí a stavěni do role ne zcela kompetentního rodiče.

### ***Přerušení zaměstnání z důvodu rodičovství***

Po narození dítěte ve všech případech čerpala rodičovskou dovolenou i rodičovský příspěvek matka, i když dnešní právní úprava již umožňuje, aby osobou setrvávající v domácnosti a pečující o dítě byl otec. K volbě této strategie rodiny opět vedlo tradiční rozdělení genderových rolí, osobní nastavení a preference každého z rodičů a racionální volba menší finanční ztráty. Ženy vesměs přiznávají, že na svou rodičovskou roli se těšily a také zpochybňují ochotu partnera/manžela setrvat v domácnosti. Muž má lépe placené zaměstnání, a tudíž je vhodné, aby zůstal pracovně aktivní. V odpovědích mužů se objevují společensky ustálené stereotypní názory o schopnostech a předpokladech matek vztahujících se k péči o dítě. Většina žen setrvala na rodičovské dovolené do 3 let věku dítěte. K návratu na trh práce je přinutila možnost nastoupit na svoje původní pracoviště. Další nejpoužívanější strategií je setrvání žen v domácnosti až do 4 let věku dítěte, kdy končí možnost pobírání rodičovského příspěvku. Tato strategie je volena v případech, kdy žena nemá možnost nastoupit k původnímu zaměstnavateli a preferuje i nadále celodenní péči o dítě. U jedné ženy hrála roli také výše rodičovského příspěvku, neboť byl vyšší než případný příjem ze zaměstnání. Tato strategie v sobě ovšem skrývá určité nebezpečí, neboť po ukončení nároku na rodičovský příspěvek, přechází ženy často do nezaměstnanosti. Stát i nadále podporuje vcelku dlouhé setrvání matek v domácnosti<sup>23</sup>. Je pravdou, že dlouhodobější setrvání matek v domácnosti je všemi dotazovanými preferováno. Muži preferují dobu 3 a 4 let, ženy by většinou zůstaly nejraději doma až do započetí, případně ještě v prvním roce školní docházky. Jedna

---

<sup>23</sup> Nová úprava třírychlostní rodičovské dovolené, se pokouší tento trend změnit. Bohužel kratší dobu čerpání příspěvku si budou moci zvolit pouze určité skupiny rodičů, čímž se toto opatření stává málo flexibilním.



z informantek by preferovala dokonce setrvání pouze v domácnosti. Zůstává však otázkou, s jakým výsledkem se tato snaha o sociálního státu o udržení určitého konsensu potáže.

Všechny ženy navracející se do zaměstnání nastupují na plný pracovní úvazek, případně s určitým přizpůsobením pracovní doby. To většinou vyžaduje od partnerů/manželů, aby se více zapojili do pečovatelských povinností a svou roli opět hraje poměrně vydatná pomoc prarodičů. Je zajímavé, i když ne až tak překvapující, že pozice žen v zaměstnání se opravdu pečovatelskými závazky změní, neboť jsou to primárně ony, kdo se o dítě starají v případě nemoci a žádají o případné uvolnění či úlevy. Na mužské pracovní síle se rodičovská role příliš „negativně“ neprojevuje a také přístup zaměstnavatelů zůstává nezměněn.

### ***Reprodukční plány a strategie***

Rodiny preferují většinou výchovu 2 dětí. Vzhledem k tomu, že všichni dotazovaní považují rodinu za životní prioritu, je pro ně možnost vychovávat dítě velmi důležitá. Plánování dětí rodiče pociťují jako velmi zásadní otázku a při rozhodování zvažují zejména finanční nákladnost tohoto rozhodnutí. Za důležité rodiče považují, do jaké míry mohou očekávat pomoc státu a zejména ženy zvažují také případné problémy na trhu práce a v zaměstnání. Všichni dotazovaní dochází k závěru, že dítě je víceméně soukromou záležitostí každé rodiny a že od státních institucí velkou oporu očekávat nemohou. Reprodukční plány jsou v několika případech také omezeny zdravotními komplikacemi.

### **Role harmonizačních opatření a upřednostňované harmonizační politiky**

#### ***Služby péče o dítě***

Preference téměř všech žen (i mužů) vyúsťují v dlouhodobou celodenní péči o dítě matkou, tudíž nutnost zajištění péče o dítě jinou osobou či institucí vzniká až ve věku 3 nebo 4 let dítěte. Všechny rodiny využívají v péči o děti, kromě již zmiňované výpomoci prarodičů výhradně mateřské školy, případně další volnočasová zařízení. Ženami i muži jsou mateřské školy označovány za velmi důležité, neboť firemní zařízení v žádném případě nefungují a finanční situace rodin nedovoluje služby soukromé pečovatelky. Školky jsou všemi dotazovanými hodnoceny velmi pozitivně, a to nejen kvůli zajištění péče o dítě v době zaměstnání, ale také kvůli příznivému vlivu na vývoj dítěte a socializačnímu efektu. Dostupnost mateřských škol v regionu a době, kdy dotazovaní potřebovali umístit své děti, byla velmi dobrá. Jediným nedostatkem, který muži uvádějí, je nedostatečná otevírací doba, jež často koliduje s pracovní dobou rodičů. Pokud je k dispozici (kvalitní) školka, není dle mínění informantek potřebné jiné zařízení zajišťující péči o děti. Na zřízení a provozu školek by se měl podílet největší měrou stát, přičemž aktivita dalších organizací a zaměstnavatelských subjektů by byla velice vítána.

#### ***Podpora rodičů na trhu práce a v zaměstnání***

Zaměstnavatelé jsou velmi důležitými subjekty, které mohou rodičům velmi usnadnit skloubení rodinných a pracovních povinností. Zákonem daná opatření<sup>24</sup> i možnosti

---

<sup>24</sup> Ustanovení se týkají například oblastí jakými jsou pracovní volno, úprava pracovní doby, převedení na jinou práci, pracovní cesta a přeložení, základy některých prací, přestávky ke kojení, rozvázaní pracovního poměru, mateřská a rodičovská dovolená.

flexibilních forem práce<sup>25</sup> z důvodu péče o děti využily ve všech případech pouze ženy. To opět potvrzuje, že pečovatelské závazky jsou spíše záležitostí žen. Všechny ženy využily mateřskou, následně rodičovskou dovolenou a pracovní volno z důvodu ošetřování dítěte. Dále bylo využito převedení na jinou práci v době těhotenství a úpravy pracovní doby nebo její pružnou formu. U všech dotazovaných proběhlo uplatnění práv i požadavků bezproblémově, ale shodně přiznávají, že o žádné zvláštní výjimky ani nežádaly. Ženy i muži jsou evidentně rozhořčeni obecnými postoji zaměstnavatelů, zejména k ženám-matkám, a velmi důrazně se pozastavují nad vymahatelností zákonem daných nároků. Ženy by uvítaly větší informovanost, co se týká zákonných práv a možností jejich uplatnění. Pokud by muži hodlali využít nějakou z možností flexibilních forem práce, byla by to pružná pracovní doba, která je také ženami preferována. I přesto, že ženy jsou orientovány především prorodinně, ani jedna z žen neuvažovala o částečném pracovním úvazku, a to především z finančních důvodů. Popularita částečných úvazků je v našich podmínkách velmi malá, a to jak ze strany zaměstnanců, tak zaměstnavatelů. Pokud by však toto opatření bylo funkční, mohlo by v mnohém usnadnit (postupný) návrat žen na pracovní trh.

### ***Finanční podpora ze strany státu***

Finanční situace rodin středoškolsky vzdělaných rodičů s dětmi není příliš příznivá, zvláště v době, kdy žena-matka opouští své zaměstnání a věnuje se celodenní péči o dítě. V té době životní standard rodiny většinou klesá, v závislosti na předchozím příjmu ženy a na současné výši příjmu partnera/manžela. Hlavním záchytným bodem je v této situaci porodné a rodičovský příspěvek, jež čerpaly všechny ženy. Všichni dotazovaní shodně uvádějí, že výše rodičovského příspěvku je vcelku dostačující, pokud má živitel rodiny přijatelný příjem. V určitých případech však může „dostatečnost“ rodičovského příspěvku působit negativně, protože podporuje delší setrvání žen-matek mimo pracovní trh. Tento disincitivní efekt se projevuje především vlivem ne příliš vysokých výdělkových možností žen, neboť je zřetelný vysoký poměr náhrady a ženám se tak „nevyplatí“ nastoupit do zaměstnání. Některé rodiny pobíraly též příspěvek na dítě, ale většinou dočasně, neboť tato dávka je poskytována v závislosti na příjmu rodiny. Muži vyjadřují nespokojenost s procesem získávání dávek, zejména dávek, jejichž přidělení je podmíněno testováním příjmů. Co se týká přídatku na děti, kritizují zejména jeho nedostupnost pro „střední třídy“ a velmi nedostatečnou výši. Na příspěvky na dítě by měly, dle mínění informantů, dosáhnout všechny rodiny vychovávající děti, které nepobírají nadprůměrné příjmy. Co se týká daňových zvýhodnění, všichni muži, jako osoby s vyšším výdělkem v rodině, uplatňovali daňové úlevy na manželku a na vyživované dítě. Informantky vnímají situaci mladých rodin s dětmi jako velmi komplikovanou, ať se již týká finanční stránky nebo otázky bydlení, a podporu státu považují za nedostatečnou.

### **Závěr**

Na utváření možností a strategií při sladování osobního pracovního života se podílí především osobní preference aktérů, společně se socioekonomickými, strukturálními a kulturními specifiky české společnosti. Genderový kontext má stále silný vliv, jak

---

<sup>25</sup> Mezi tato opatření lze zařadit například práci z domova, práci na dálku, práci na částečný úvazek, sdílení pracovního místa, práci na směny, pružnou pracovní dobu, stlačený týden, nepravidelnou a nerovnoměrnou dobu, práci o víkendech a v nesociální době, práci na dobu určitou, přesčasů.

v rodině, tak v zaměstnání a na trhu práce, což je podpořeno „tradičním“ myšlením i charakterem většiny opatření ze strany státu a způsobem jejich využívání rodinami. Na základě provedeného výzkumu lze konstatovat, že některá uplatňovaná opatření v určitém směru odpovídají preferencím rodičů se středoškolským vzděláním s maturitou. Vzhledem k preferenci dlouhodobého setrvání matky v domácnosti, není do věku 3 nebo 4 let věku rodiči poptáván jiný druh péče, a poté potřebám dotazovaných rodičů plně odpovídá zajištění péče o dítě prostřednictvím mateřské školy, která byla v době konání výzkumu ve všech směrech dostupná. Rodiče by však uvítali rozšíření o firemní zařízení tohoto typu. Maximální doba pobírání rodičovského příspěvku je také ve shodě s preferencemi, ale tentokrát pouze mužů. Ženy by preferovaly shodu délky rodičovské dovolené s délkou pobírání rodičovského příspěvku, a to třeba až do doby, kdy dítě absolvuje první rok školní docházky. Nastavení institutu rodičovské dovolené však některé ženy donutí opustit domácnost, neboť využijí práva návratu k původnímu zaměstnavateli. Ostatní ženy jsou k návratu na trh práce většinou donuceny ukončením možnosti pobírat rodičovský příspěvek. Výše rodičovského příspěvku připadá všem dotazovaným vcelku dostačující, v případě, že živitel rodiny má přijatelný příjem. Opět se tedy projevuje, že nejen s přihlédnutím k preferencím samotných rodičů, ale i ke stanoveným strukturálním podmínkám, je role muže jako živitele jednoznačná. Pozice žen na trhu práce je hodnocena velmi negativně. V oblasti opatření podpory rodičů na trhu práce by dotazovaní uvítali důslednější uplatňování politiky rovných příležitostí, vytváření pracovních pozic pro matky s dětmi, umožnění flexibilních forem zaměstnávání (např. částečný úvazek). Co se týče konkrétních zákonných opatření podpory rodičů na trhu práce, nejsou hodnoceny vyloženě jako nedostatečná, jednoznačně negativně je však hodnocena jejich vymahatelnost. Dle mínění dotazovaných by měla být zavedena větší kontrola pracovních podmínek a zajištěna větší informovanost. K řešení problémů v této oblasti se nabízí aktivita úřadů práce, případně inspektorátů práce ve spolupráci s neziskovým sektorem. Požadavky rodičů na flexibilní formy práce nejsou vysoké. Pružná pracovní doba, která byla všem ženám na požádání umožněna, připadá dotazovaným jako vhodná a v podstatě dostačující. Jako nedostatečná je ovšem hodnocena finanční podpora státu zejména v oblasti bydlení a příspěvků na děti. Dotazovaní by uvítali větší dostupnost a výši příspěvků na děti. Vzhledem k nastaveným podmínkám jsou ovšem přesvědčeni, že musí volit takové strategie, aby byli schopni rodinu a děti zabezpečit i bez této pomoci.

V České republice, stejně jako v dalších post-komunistických zemích, lze podle Saxonberga a Sirovátky (2006) sledovat specifický trend k uplatňování politik, jež směřují k prodlužování péče o dítě rodičem (především ženou-matkou) a povzbuzují tak k dlouhodobému opuštění trhu práce. Je však nutné si položit otázku, zda tyto politiky odpovídají potřebám současných rodičů a možnostem (sociálního) státu. Současná opatření nedostatečně reflektují potřebu rovných příležitostí, neboť péče o děti není stále pojímána jako celospolečenská odpovědnost a konzervuje tradiční role žen a mužů v rodině, ve společnosti i na trhu práce. To se projevuje například kladením důrazu na dlouhodobou péči matek o předškolní děti v domácnosti, nízkou podporou různorodých typů péče o děti, neefektivním nastavením možnosti čerpání rodičovské dovolené mužem a ženou, což se následně odráží v diskriminaci žen-matek na trhu práce a v ohrožení nezaměstnaností.

Zásadním úkolem by mělo být hledání alternativ, které by rodičům harmonizaci rodinných a pracovních povinností usnadnily, a to za přispění všech modelů politik (rodinná politika, politika pracovního trhu, sociální politika, politika rovných

příležitostí, vzdělávací politika). V oblasti vytváření a prosazování vhodných opatření se otevírá nutnost výzkumu z hlediska dostatečnosti a potřeby, následné rozpracování přínosných opatření a monitoring jejich zavádění. Rodičům by měla být nabídnuta možnost individuální volby a komplexního řešení situace díky větší provázanosti služeb, která by mohla být zajištěna účastí většího počtu poskytovatelů, včetně neziskových organizací. Významnou roli mohou hrát i sociální vztahy a sítě na komunitní úrovni.

## Použité zdroje

- BARTÁKOVÁ, H. 2006. Postavení žen na trhu práce v ČR a v dalších zemích EU. In SIROVÁTKA, T. et al. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Albert.
- BECK, U., BECK-GERNSHEIM, E. 1995. *The Normal Chaos of Love*. Cambridge: Polity Press.
- ČSÚ. 2008a. *Pohyb obyvatelstva v Českých zemích 1920 - 2007* [online]. Praha: Český statistický úřad [cit. 8. 3. 2009]. Dostupné na World Wide Web: <[http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/c5cfebc9de6e905c125723a004180a6/70205e505233c01cc12570820040b7e7/\\$FILE/oby03.xls](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/c5cfebc9de6e905c125723a004180a6/70205e505233c01cc12570820040b7e7/$FILE/oby03.xls)>.
- ČSÚ. 2008b. *Struktura mezd zaměstnanců v roce 2007* [online]. Praha: Český statistický úřad [cit. 10. 3. 2009]. Dostupné na World Wide Web: <<http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/3109-08>>.
- ČSÚ. 2008c. *Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil za 3. čtvrtletí 2008* [online]. Praha: Český statistický úřad [cit. 10. 3. 2009]. Dostupné na World Wide Web: <[http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/publ/3101-08-za\\_3\\_\\_ctvrtleti\\_2008](http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/publ/3101-08-za_3__ctvrtleti_2008)>.
- DE SINGLY, F. 1999. *Sociologie současné rodiny*. Praha: Portál.
- DISMAN, M. 2005. Jak se vyrábí sociologická znalost. Praha: Karolinum.
- DUDOVÁ, R. 2006. Partnerský život a sladování práce a rodiny v páru žen a mužů v manažerských pozicích. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 7, 2006, č. 2, str. 58 - 62.
- DUDOVÁ, R., KRÍŽKOVÁ, A., FISCHLOVÁ, D. 2006. *Gender v managementu: kvalitativní výzkum podmínek a nerovností v ČR*. Praha: VÚPSV.
- ESPING-ANDERSEN, G. 1999. *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.
- ETTLEROVÁ, S., KUCHAROVÁ, V. et al. 2006. *Postoje a zkušenosti s harmonizací rodiny a zaměstnání rodičů dětí předškolního a mladšího školního věku*. Praha: VÚPSV.
- GORNICK, J.C., MEYERS, M.K. 2003. *Families That work: Policies for Reconciling Parenthood and Employment*. New York: Russel Sage Foundation.
- HAŠKOVÁ, H. 2007. Doma, v jeslích nebo ve školce? Rodinná a institucionální péče o předškolní děti v české společnosti mezi lety 1945-2006. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 8, 2007, č. 2, str. 15-26.
- HAŠKOVÁ, H. 2008. Kam směřuje česká společnost v oblasti denní péče o předškolní děti? In KRÍŽKOVÁ, A., DUDOVÁ, R., HAŠKOVÁ, H. et al. *Práce a péče*. Praha: SLON.
- HATT, S. 1997. *Gender, Work and Labour Market*. London: Macmillan Press.
- HENDL, J. 1999. *Úvod do kvalitativního výzkumu*. Praha: Karolinum.
- HENDL, J. 2005. *Kvalitativní výzkum. Základní metody a aplikace*. Praha: Portál
- CHALOUPKOVÁ, J., ŠALAMOUNOVÁ, P. 2004. *Postoje k manželství, rodičovství a k rolím v rodině v České republice a v Evropě*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

- KORPI, W. 2000. Faces of Inequality: Gender, Class and Patterns of Inequalities in Different Types of Welfare State. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 2, 2000, no 7, pp. 127-191.
- KŘÍŽKOVÁ, A., VOHLÍDALOVÁ, M. 2008. Kdo se bojí zaměstnané matky? In KŘÍŽKOVÁ, A., DUDOVÁ, R., HAŠKOVÁ, H. et al. *Práce a péče*. Praha: SLON.
- KUCHAŘOVÁ, V. 2005. Ženy po rodičovské dovolené na trhu práce. In WINKLER, J., KLIMPLOVÁ, L. ŽIŽLAVSKÝ, M. et al. *Účelové programy na lokálních trzích práce. Jejich význam, potřebnost a realizace*. Brno: Masarykova univerzita.
- KUCHAŘOVÁ, V., ETTLEROVÁ, S. et al. 2006. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů*. Praha: VÚPSV.
- LEITNER, S. 2003. Varieties of Familialism. The Caring Function of the Family in Comparative Perspective. *European Societies*, 5, 2003, no 4, pp. 353-375.
- MAREŠ, P. 2006. Zaměstnání, rodina a dítě v dynamice moderní společnosti. In SIROVÁTKA, T. et al. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Albert.
- MAŘÍKOVÁ, H. 1999. *Muž v rodině: demokratizace sféry soukromé*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- MAŘÍKOVÁ, H. 2002. Problematická či chybějící opatření ke sladění práce a rodiny. In ČERMÁKOVÁ, M., HAŠKOVÁ, H., KŘÍŽKOVÁ, A. et al. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- MAŘÍKOVÁ, H. 2005. Možnosti uplatnění žen a mužů na trhu práce. In KŘÍŽKOVÁ, A., DUDOVÁ, R., HAŠKOVÁ, H. et al. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- MAŘÍKOVÁ, H. 2006. Kombinace práce, rodiny a osobního života v praxi zaměstnavatelských subjektů. *SOCIOweb* [online]. Roč. 5, č. 12, str. 7-9 [cit. 1. 2. 2009]. Dostupné na World Wide Web: <[http://www.socioweb.cz/upl/editorial/download/135\\_socioweb%2012-06%20cely%20novy%201.pdf](http://www.socioweb.cz/upl/editorial/download/135_socioweb%2012-06%20cely%20novy%201.pdf)>.
- MATĚJČEK, Z. 1994a. *Co děti nejvíc potřebují*. Praha: Portál.
- MATĚJČEK, Z. 1994b. *O rodině vlastní, nevlastní a náhradní*. Praha: Portál.
- MATĚJKOVÁ, B., PALONCYOVÁ, J. 2004. *Rodinná politika ve vybraných evropských zemích II*. Praha: VÚPSV.
- MOŽNÝ, I. 2006. *Rodina a společnost*. Praha: SLON.
- MPSV. 2004. *Národní zpráva o rodině* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 9. 2. 2009]. Dostupné na World Wide Web: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/899/zprava\\_b.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/899/zprava_b.pdf)>.
- MPSV. 2005. *Národní koncepce rodinné politiky* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí [cit. 8. 2. 2009]. Dostupné na World Wide Web: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce\\_rodina.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce_rodina.pdf)>.
- NEŠPOROVÁ, O. 2006. Životní styl rodin s otci na rodičovské dovolené. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 7, 2006, č. 1, str. 32 - 36.
- PLASOVÁ, B. 2008. Strategie zaměstnavatelů v oblasti harmonizace práce a rodiny v kontextu strategií pracujících rodičů s dětmi. In SIROVÁTKA, T., HORA, O. et al. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Boskovice: Albert.
- RYCHTAŘIKOVÁ, J. 2003. Diferenční plodnost v České republice podle rodinného stavu a vzdělání v kohortní perspektivě. In HAMPLOVÁ D., RYCHTAŘIKOVÁ, J., PIKÁLKOVÁ, S. *České ženy: vzdělání, partnerství, reprodukce a rodina*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- SAXONBERG, S., SIROVÁTKA, T. 2006. Failing Family Policy in Post-Communist Central Europe. *Journal of Comparative Policy Analysis: Research and Practice*, 8, 2006, no 2, pp.189-202.

- VOHLÍDALOVÁ, M. 2006. Mají muži a ženy v ČR odlišné postoje k práci? *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, 7, 2006, č. 1, str. 26-32.
- Zákon. 1992. Zákon č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon. 1995. Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon. 2006a. Zákon č.187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů.
- Zákon. 2006b. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.