Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Teologická fakulta

Diplomová práce

SLAĎOVÁNÍ RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA U ŽEN PRACUJÍCÍCH V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH

Autor práce: Bc. Pavla Skalová

Vedoucí práce: Mgr. Markéta Elich, Ph.D.

Studijní program: Etika v sociální práci (KS)

2023

Prohlášení

„Prohlašuji, že jsem autorkou této kvalifikační práce a že jsem ji vypracovala pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu použitých zdrojů.“

V Českých Budějovicích dne ……....

Bc. Pavla Skalová

Poděkování

V první řadě bych tímto chtěla poděkovat vedoucí diplomové práce Mgr. Markétě Elich, Ph.D. za odborné vedení, cenné rady, trpělivost a ochotu při řešení problémů. Dále bych ráda poděkovala konzultantovi diplomové práce doc. Jakubu Sirovátkovi, Dr. phil. za jeho ochotu a přínosná doporučení. V neposlední řadě patří mé poděkování také komunikačním partnerkám, podporujícímu manželi, dceři a rodině.

OBSAH

Úvod **5**
1 Slaďování rodinného a pracovního života **7**
1.1 Vhled do problematiky 7
1.2 Postavení žen na trhu práce – zapojení na pracovní trh po rodičovské dovolené 12
1.2.1 Flexibilní typy pracovních poměrů 16
1.2.2 Role zaměstnavatele v oblasti slaďování rodiny a práce 19
1.3 Institucionální nastavení – zajištění péče o dítě 22
1.4 Rozdělení rolí – dělba práce a péče v domácnosti (genderová dělba práce) 24
2 Současná rodina **26**
2.1 Význam rodiny – rodina jako primární instituce 26
2.3 Žena v rodině – vliv společnosti/kulturní kontext 27
3 Opatření EU/státu/sociální politiky – rodinná politika **30**
3.1 Nová směrnice EU k rodině a zaměstnání a důvody jejího přijetí 30
3.2 Nastavení státu – rodinná politika 32
3.3 Sociální zabezpečení v České republice 33
4 Metodika výzkumu **35**
5 Výsledky a Diskuse **37**
Závěr **68**
Seznam použitých zdrojů **74**
Seznam zkratek **84**
Seznam příloh **86**
Přílohy **87**
Abstrakt **166**
Abstract **167**

Úvod

Slaďování rodinného a pracovního života znamená, že jak soukromý, tak profesní život efektivně fungují a jsou mimo jiné postaveny na principech genderové rovnosti a že státní politiky (věnující se těmto oblastem) vytvářejí prostředí, které usnadňuje práci přizpůsobenou rodinným povinnostem.[1]

V České republice pracující ženy vykonávají své zaměstnání převážně na plné pracovní úvazky, ale zároveň jsou však stále brány za hlavní osoby, které v rámci neplacené práce pečují o malé děti nebo o staré, nemohoucí členy rodiny. Jejich míra zaměstnanosti je také ovlivněna přetrvávající ekonomickou nutností domácností vyžadující potřebu dvou příjmů, ale také rostoucím úsilím žen ve vztahu k vlastní profesní dráze.[2] Tudíž na rodiny (převážně ženy) jsou kladeny vysoké nároky, jelikož souběžně zvládat péči o rodinu a práci přestavuje velkou zátěž,[3] a to zejména z důvodu dlouhodobého přerušení pracovní kariéry a vzniklých bariér v následném návratu do zaměstnání.[4] Z toho důvodu není téma lhostejné Evropské unii, která v souvislosti s tím vydává směrnici Evropského parlamentu a Rady EU o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob (Work-life Balance).[5] Tématem se taktéž zabývá Česká republika, která se prostřednictvím Koncepce rodinné politiky zaměřuje na priority české rodinné politiky, jelikož dlouhodobě dle výzkumů veřejného mínění, ale i v měřítku mezistátního srovnání pokulhává v nabídce částečných úvazků, v kapacitách péče o děti do tří let i služeb primární prevence pro rodiny. A tudíž si tato koncepce klade za cíl tento nedostatek dorovnat.[6]

Potřeba sladit profesní a rodinný život je vzhledem k trendům evropského, sociálního, ekonomického, demografického a politického vývoje stále aktuálnější,[7] tudíž jsem se rozhodla, že se chci o toto téma více zajímat a snažit se ho rozpracovat. A jelikož úzce souvisí s celkovou životní spokojeností,[8] je třeba se tímto tématem zabývat, a to i v rovině etické.

Cílem práce je zjistit, jaké jsou možnosti slaďování rodinného a pracovního života u žen pracujících v sociálních službách. Pro naplnění cíle bude realizováno také výzkumné šetření.

Diplomovou práci tvoří teoretická východiska, která rozpracovávají v prvé řadě oblast slaďování rodinného a pracovního života, vhled do problematiky a rozvádí klíčové

---

[1] Srov. HASANBEGOVIĆ, D. *Harmonizing Private and Work Life.* Dostupné na WWW: https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=856381
[2] Srov. BARTÁKOVÁ, H. *Problémy přechodu žen na trh práce po rodičovské dovolené*, s. 179.
[3] Srov. PIEPENBURG, H. *Rodina ve světle hodnotových změn,* s. 71.
[4] Srov. BARTÁKOVÁ, H. *Problémy přechodu žen na trh práce po rodičovské dovolené*, s. 193.
[5] Srov. JOUZA, L. *Nová směrnice EU k rodině a zaměstnání.* Dostupné na WWW: https://www.epravo.cz/top/clanky/nova-smernice-eu-k-rodine-a-zamestnani-113166.html
[6] Srov. MPSV et al. *Aktualizovaná Koncepce rodinné politiky.* Dostupné na WWW: https://amsp.cz/wp-content/uploads/2019/07/Aktualizovan%C3%A1-Koncepce-rodinn%C3%A9-politiky-ma_KORNBCMLPJ69.pdf
[7] Srov. SUKALOVA, V., CENIGA, P., JANOTOVA, H. *Harmonization of Work and Family Life in Company Management in Slovakia.* Dostupné na WWW: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212567115009053
[8] Srov. MAŘÍKOVÁ, H. *Výzvy pro státní službu v oblasti slaďování pracovního a soukromého života.* Dostupné na WWW: https://www.ochrance.cz/uploads-import/Publikace/Sladovani_ve_statni_sluzbe_2018.pdf

oblasti, které se vztahují k tomuto tématu. Také se zaměřují na současnou rodinu, její význam jako primární instituci a definují ženu v rodině vůči kulturnímu kontextu. Dále definují dané téma z hlediska působení EU a státu, a to prostřednictvím rodinné politiky, jak již jsem nastínila výše. Následuje popis metodického výzkumu, tedy jakým způsobem došlo k získání potřebných dat od komunikačních partnerek. Diskuse rozpracovává oblasti, ve kterých jsou výsledky výzkumného šetření propojeny s odbornými zdroji a mými osobními postřehy a zkušenostmi. Součástí této kapitoly je analýza etických problémů a dilemat, rozbor různých možných řešení a reflexe těchto řešení. Poslední kapitolou je závěr.

Klíčovou publikací, která se tímto tématem zabývá, je kniha Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti autorů Sirovátka, Hora (eds.) z roku 2008. Obsahem této publikace jsou jednotlivé kapitoly vztahující se k tématu diplomové práce. Jedná se o: *Problémy přechodu žen na trh práce po rodičovské dovolené* (Bartáková), *Význam partnerství pro harmonizaci rodiny a zaměstnání* (Höhne, Svobodová, Šťastná), *Rodina a zaměstnání v průběhu životního cyklu* (Kuchařová, Haberlová), *Strategie zaměstnavatelů v oblasti harmonizace práce a rodiny v kontextu strategií pracujících rodičů s dětmi* (Plasová), *Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky* (Sirovátka, Bartáková). Dalšími autory, kteří se touto problematikou zabývají, jsou: Kraus (*Životní styl současné české rodiny*, 2015), Kuchař (*Trh práce: Sociologická analýza,* 2007) a v neposlední řadě Ministerstvo práce a sociálních věcí a další.

1 Slaďování rodinného a pracovního života

První kapitola diplomové práce se zabývá vhledem do problematiky slaďování rodinného a pracovního života u žen, které se během/po rodičovské dovolené rozhodly znovu se zapojit na trh práce. Dále se zde zaměřuji na možnosti zapojení do pracovního trhu prostřednictvím flexibilních typů pracovních poměrů, roli zaměstnavatele v oblasti slaďování rodiny a práce, institucionální nastavení, tj. zajištění péče o dítě a rozdělení rolí mezi partnery – dělbu práce a péče o domácnost.

1.1 Vhled do problematiky

K pojmu slaďování rodinného a pracovního života je potřeba zmínit, že: *„ …slaďování osobního a pracovního života je označení postojů a v návaznosti na tuto oblast i právních předpisů, které zohledňují požadavky zaměstnanců a zaměstnankyň udržet si profesní růst a zároveň se věnovat výchově dětí, péči o své blízké osoby, osobním zájmům apod.“*[9]

V České republice většinu péče o děti stále zaopatřují ženy. Naopak muži jsou častěji bráni za osoby, které finančně stabilizují rodiny. Nejčastěji jsou s touto nerovnováhou uváděny rozdíly v odměňování žen a mužů, problémy s umístěním dětí do školek a trávením jejich volného času, nedostatečná zákonná opora otcovské péče o děti, skromná nabídka alternativních pracovních úvazků.[10] Nadpoloviční většině žen v ČR (54 %) se nedaří optimálně harmonizovat péči o rodinu a práci, přitom by si přály tyto dvě oblasti vyvážit. Organizace Byznys pro společnost provedla v březnu a dubnu roku 2019 průzkum, kterého se zúčastnilo 483 respondentů z celé ČR (z toho 97,72 % matky, 1,86 % otcové a 0,41 % respondentů, kteří ještě neměli děti). Výsledky průzkumu ukázaly, že narození dítěte u 35 % matek negativně ovlivňuje jejich budoucí kariéru (výši mzdy), zatímco u 86 % otců je tento dopad nulový nebo je spíše pozitivní.[11] Tzn., že doba, kterou žena stráví mimo práci v zaměstnání z důvodu mateřské a rodičovské dovolené, v České republice zřetelně působí na jejich profesní a kariérní dráhu, které se nemohou, i kdyby chtěly, naplno kvůli péči o dítě věnovat. Slaďování práce a rodiny se týká největší skupiny zaměstnanců – mužů i žen v průměrném věku 29-60 let. Podmínky, které by rodičům pomáhaly sladit práci a rodinu přitom dlouhodobě nejsou ideální. V rámci EU má Česká republika třetí nejnižší zaměstnanost žen – matek malých dětí do věku 6 let.[12]

Mezi ústřední strategický dokument ČR v oblasti rodinné politiky patří Koncepce rodinné politiky, která byla schválena vládou ČR dne 18. září 2017 spolu se Zprávou o rodině. V roce 2019 (konkrétně 29. května) však došlo k její aktualizaci zejména z důvodu návaznosti na aktuální vládní programové prohlášení a na základě zprávy o jejím plnění z roku 2018.[13] K její změně dochází každých pět let. Tato povinnost je mj.

---

[9] GENDER STUDIES. *Slaďování osobního a pracovního života – Jak na to?* Dostupné na WWW: https://genderstudies.cz/download/toolkit_web.pdf

[10] Srov. MPSV. *Slaďování rodinného a pracovního života.* Dostupné na WWW: http://www.rodinyvkrajich.mpsv.cz/cs/rodinna-politika/rodinna-politika/sladovani-rodinneho-a-pracovniho-zivota

[11] Srov. BPS. *Matky jsou, oproti otcům, v kariéře stále penalizovány.* Dostupné na WWW: https://byznysprospolecnost.cz/matky-jsou-oproti-otcum-v-kariere-stale-penalizovany/

[12] Srov. BPS. *Rodiče v práci.* Dostupné na WWW: https://diverzita.cz/cs/charta-diverzity

[13] Srov. ISPV. *Aktualizovaná koncepce rodinné politiky*. Dostupné na WWW: https://socialnipolitika.eu/2019/09/aktualizovana-koncepce-rodinne-politiky-29-kvetna-2019/#_Toc10016205

uložena Ministerstvu práce a sociálních věcí, které koncepci zpracovává ve spolupráci s Odbornou komisí pro rodinnou politiku.[14] Dle zjištění Koncepce rodinné politiky 86 % české populace sdílí názor, že by měli do rodinného rozpočtu přispívat oba rodiče. I když přibližně polovina mužů a 43 % žen má tradiční smýšlení ohledně postoje k rolím mužů a žen, tedy že muž je živitelem rodiny a žena se stará o děti a o domácnost. Tyto názory naznačují, jak je česká veřejnost nevyjasněná k otázkám dělby rolí v rodině, avšak do reálného ekonomického chování žen a mužů v rodině se přesto málo promítá, jelikož životní úroveň je dlouhodobě prokazována ze dvou příjmů v rodině.[15]

Ženy, které již mají děti, se postupně během rodičovské dovolené mohou střetávat s přáním návratu do zaměstnání, jelikož pociťují potřebu seberealizace, nezávislosti, podílení se na dění ve společnosti nebo také je motivují finanční prostředky, ale zároveň zájem dítěte zaujímá u žen stále přední místo. Proto se takové ženy snaží o dřívější návrat do zaměstnání (alespoň na částečný úvazek), jelikož mohou pociťovat určitý stereotyp a mají potřebu navazovat sociální kontakty.[16] Dále mohou vnímat velkou osobní nejistotu spočívající v nedocenění a postrádání hmatatelných výsledků mateřské „práce“.[17] Ve své diplomové práci se budu zaměřovat na ženy, které dosáhly vyššího vzdělání, jelikož dle názvu diplomové práce se specializuji na ženy pracující v sociálních službách vykonávající pozici sociálního pracovníka, kde podle zákona musí splňovat předepsané minimálně vyšší odborné vzdělání. A pro vysokoškolsky vzdělané ženy je typické, že chtějí plnit obě role současně (jak matky, tak pracovnice), ale zároveň si uvědomují, že často není možné plnohodnotně tyto role plnit především v raném věku dítěte. Také si uvědomují, co vše musely vynaložit k získání svého vzdělání a při dlouhém setrvání mimo pracovní trh se obávají snížení nebo ztráty svých znalostí a dovedností a následně mají obavy z překážek ve výkonu zaměstnání při návratu z rodičovské dovolené, zejména v profesích, ve kterých se potřebné znalosti z hlediska času mění.[18] Obtížnost ve slaďování práce a rodiny, zejm. z důvodu dlouhodobého přerušení pracovní kariéry a vzniklých bariér v následném návratu do zaměstnání, vnímají ženy v období předškolního věku dítěte nejvýrazněji.[19]

Když se na toto téma zaměřím z pohledu etického, vyvstává mi myšlenka, která mě nutí přemýšlet nad tím, jaká je optimální míra sladění pro rodinu, konkrétně pro ženy (matky). Zda u matky převažuje potřeba seberealizace, nebo své pracovní uplatnění vnímá více jako nezbytný příjem do rodiny? V jakém podílu vnímá potřebu seberealizace vůči zaměstnání versus času a energii věnované rodině? Jak to vnímá žena a do jaké míry jí to může určovat nastavení státu, společnosti, rodiny?

Na trhu práce jsou rizikovější skupinou rodiče s dětmi v rozmezí tří až šesti let, než je tomu u bezdětných párů nebo u rodičů starších dětí. Oproti tomu ženy bezdětné, nebo matky do tří let věku dítěte pociťují menší riziko zhoršení jejich pozice na trhu práce.

---

[14] Srov. MILDE, F. *Iniciativa Jsme fér bude spolupracovat na koncepci rodinné politiky.* Dostupné na WWW: https://www.jsmefer.cz/koncepce_rodinne_politiky

[15] Srov. MPSV et al. *Aktualizovaná koncepce rodinné politiky.* Dostupné na WWW: https://amsp.cz/wp-content/uploads/2019/07/Aktualizovan%C3%A1-Koncepce-rodinn%C3%A9-politiky-ma_KORNBCMLPJ69.pdf

[16] Srov. BARTÁKOVÁ, H. *Problémy přechodu žen na trh práce po rodičovské dovolené*, s. 193.

[17] Srov. MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M. *Rodina a práce – jak je sladit a nezbláznit se,* s. 10

[18] Srov. BARTÁKOVÁ, H. *Problémy přechodu žen na trh práce po rodičovské dovolené*, s. 193.

[19] Srov. MPSV et al. *Aktualizovaná koncepce rodinné politiky.* Dostupné na WWW: https://amsp.cz/wp-content/uploads/2019/07/Aktualizovan%C3%A1-Koncepce-rodinn%C3%A9-politiky-ma_KORNBCMLPJ69.pdf

Problém vzniká až později, tedy v době, kdy se ženy opět na trh práce vracejí.[20] V této době si rodiče dosti uvědomují problémy s harmonizací rodinných a pracovních povinností,[21] zejm. z důvodu dlouhodobého přerušení pracovní kariéry a vzniklých bariér v následném návratu do zaměstnání.[22] Čas a činnost věnovaná zaměstnání a péči o domácnost a o děti se ve fázích rodinného cyklu proměňuje, na což má vliv také participace žen na trhu práce. Též se během tohoto cyklu mění požadavky na zapojení partnera do rodinných povinností, zejména s ohledem na měnící se počet a věk dětí, a také vzhledem k okolnostem, zda matka je nebo není zaměstnána.[23]

Jelikož pocit rovnováhy mezi rodinou a prací zřetelně vede k celkové životní spokojenosti,[24] budu se ve své práci zaměřovat na definování a zjišťování možností odstraňování těchto definovaných bariér, se kterými se můžeme v rámci slaďování rodinného a pracovního života setkat. Aktualizovaná Koncepce rodinné politiky z roku 2019 se zmiňuje o České republice jako o zemi, ve které občané největší měrou vnímají svojí práci jako „málo jistou“, což subjektivně narušuje jejich rovnováhu mezi prací a rodinným životem. Konkrétně se zmiňuje o dlouhé pracovní době, o práci v nestandardní době, o nízkém výdělku a o přítomnosti malých dětí v domácnosti. Také uvádí, že více konfliktů ve slaďování pracovního a mimopracovního života pociťují pracující sólo rodiče než pracující rodiče z úplných rodin.[25]

Jelikož dochází k sociálním změnám v oblasti formování a života rodiny, zvyšuje se účast žen ve vzdělávání, na trhu práce a ve veřejné sféře, nabývá proměn genderových vztahů v souběhu s hodnotovými posuny objevujícími se v (post)moderních společnostech.[26] Tedy masivní vstup žen na trh práce patří mezi nejvýznamnější změny, které vedou k nerovnováze mezi pracovním a rodinným životem.[27] V důsledku toho dochází k fatálním dopadům, jelikož se porodnost v mnoha zemích enormně snižuje (pod míru prosté reprodukce), a tím se zrychluje proces stárnutí společnosti. Vzniká paradoxní situace, ve které růst zaměstnanosti žen je spojován s nižší porodností, která způsobuje další tlak na vyšší zaměstnanost žen, a to i v období, ve kterém pečují o malé děti. Tedy dnešní (post)moderní společnosti vyžadují jak vyšší zaměstnanost žen, tak i jejich vyšší porodnost. I přesto mladí lidé mají zájem zakládat rodiny, a přitom mít možnost realizovat svou pracovní dráhu, tedy sladit zaměstnání s péčí o děti.[28]

Na ženy je vytvářen při harmonizaci rodinného a pracovního života větší tlak, než na muže. Obě pohlaví se však ztotožňují s tím, že dosažení rovnováhy mezi těmito oblastmi

[20] Srov. SIROVÁTKA, T., BARTÁKOVÁ, H. *Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky*, s. 86.
[21] Srov. HÖHNE, S., SVOBODOVÁ, K., ŠŤASTNÁ, A. *Význam partnerství pro harmonizaci rodiny a zaměstnání*, s. 134.
[22] Srov. BARTÁKOVÁ, H. *Problémy přechodu žen na trh práce po rodičovské dovolené*, s. 193.
[23] Srov. *Tamtéž,* s. 127.
[24] Srov. MAŘÍKOVÁ, H. *Výzvy pro státní službu v oblasti slaďování pracovního a soukromého života.* Dostupné na WWW: https://www.ochrance.cz/uploads-import/Publikace/Sladovani_ve_statni_sluzbe_2018.pdf
[25] Srov. MPSV et al. *Aktualizovaná koncepce rodinné politiky.* Dostupné na WWW: https://amsp.cz/wp-content/uploads/2019/07/Aktualizovan%C3%A1-Koncepce-rodinn%C3%A9-politiky-ma_KORNBCMLPJ69.pdf
[26] Srov. SIROVÁTKA, T., BARTÁKOVÁ, H. *Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky*, s. 65.
[27] Srov. PLASOVÁ, B. *Strategie zaměstnavatelů v oblasti harmonizace práce a rodiny v kontextu strategií pracujících rodičů s dětmi,* s. 209.
[28] Srov. SIROVÁTKA, T., BARTÁKOVÁ, H. *Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky*, s. 65.

je důležitým prvkem pro profesní úspěch.[29] Propojení rodiny a zaměstnání zahrnuje vzájemně se doplňující sféry života, tedy několik významných aspektů, a to:

- **občanská práva** – jedná se o podporu rovných šancí žen na trhu práce a společenského uplatnění,
- **ekonomický efekt** – obsahuje vysokou participaci ženy na pracovním trhu,
- **demografický efekt** – jedná se o úroveň porodnosti,
- **sociální efekt** – zahrnuje snížení rizika chudoby dětí a prevenci sociální exkluze.[30]

Základem společnosti je rodina, kterou nezbytně potřebujeme, a je nutno ji politicky podporovat, např. podporou bydlení pro rodiny, poskytnutím dobrých dětských školek, finanční podporou rodiny. Vždy však jde o to, aby byla rodina posílena ve svém výchovném poslání. Tudíž rodinu mají všechny služby podporovat, ale ne nahrazovat.[31] Stát by měl produkovat takové podmínky (zejm. právní), které by snižovaly negativní dopady dočasného odchodu žen ze zaměstnání a dále odstraňovat leckdy nesmyslné bariéry, které během tohoto období ženám neumožňují zařazení se do pracovního procesu (příkladem je již dříve zrušené omezení výdělečné činnosti žen během rodičovské dovolené). Na druhé straně zaměstnavatelé často váhají, zda mají zaměstnávat ženy s malými dětmi, jelikož je zřejmé, že budou muset občas zůstávat s dětmi doma, což je pro zaměstnavatele problematické, protože mu nepřítomnost ženy snižuje zisk.[32]

Konkrétně na ženy, které participují na trhu práce, jsou kladeny zvýšené nároky v oblasti harmonizace práce a rodiny. Toto napětí vnímají převážně matky v době nástupu dětí do mateřské a základní školy spojené s častou nemocností jejich dětí,[33] jelikož jim je stále ve větší míře připisována i ústřední zodpovědnost za péči o děti a domácnost, také nazýváno jako tzv. dvojí zatížení žen.[34] Z hlediska slaďování rodinného a pracovního života se k této oblasti pojí nezastupitelnost státu v dávkovém systému nemocenského pojištění, tedy možnost čerpat tzv. ošetřovné (OČR). To nabízí možnost, jak osobě zaměstnané umožnit pečovat o nemocné dítě. I zde se mohou objevovat genderové stereotypy, které přikládají hlavní starost v péči o nemocné dítě právě matce. Naproti tomu existují i rodiny, které nelpí na tradiční dělbě práce. Zde se při ošetřování dítěte rodiče střídají nebo častěji o děti pečuje muž (ale i někdo jiný), jelikož může mít matka lepší ekonomické postavení (vyšší příjem, pracovní pozici).[35] Toto napětí vnímají převážně matky v době nástupu dětí do mateřské a základní školy spojené s častou nemocností jejich dětí, jelikož jim je stále ve větší míře připisována i ústřední zodpovědnost za péči o děti a domácnost, také nazýváno jako tzv. dvojí zatížení žen. V porovnání s dnešní dobou se dříve rodiny s malými dětmi mohly více spolehnout na běžnou rodinnou podporu od starších generací (např. při dřívějším odchodu prarodičů do

[29] Srov. MAHAPARTA, T. *Work-life Balance: Harmonizing Career and Home Around Pivot of Possibilities.* Dostupné na WWW: https://www.indianjournals.com/ijor.aspx?target=ijor:xijmms&volume=4&issue=4&article=007

[30] Srov. PLASOVÁ, B. *Strategie zaměstnavatelů v oblasti harmonizace práce a rodiny v kontextu strategií pracujících rodičů s dětmi,* s. 209.

[31] Srov. FUCHS, S. *Familialismus versus myrdalismus – jak moc stát potřebuje rodinu*?, s. 30.

[32] Srov. KUCHAŘ, P. *Trh práce: Sociologická analýza*, s. 145–146.

[33] Srov. HÖHNE, S., SVOBODOVÁ, K., ŠŤASTNÁ, A. *Význam partnerství pro harmonizaci rodiny a zaměstnání*, s. 123.

[34] Srov. PLASOVÁ, B. *Strategie zaměstnavatelů v oblasti harmonizace práce a rodiny v kontextu strategií pracujících rodičů s dětmi,* s. 209.

[35] Srov. HÖHNE, S., SVOBODOVÁ, K., ŠŤASTNÁ, A. *Význam partnerství pro harmonizaci rodiny a zaměstnání*, s. 138-141.

penze a následném hlídání vnoučat při zmiňované časté nemocnosti dětí).[36] I tak z větší části musí právě ženy podřídit do určité míry svou profesní dráhu rodině, což může negativně působit na rodinný a partnerský život. Za takových podmínek může dojít ke vzniku rodinných problémů, což si členové rodiny vykládají jako osobní selhání. Takové mínění je chybné, neboť jsou výsledkem strukturální nerovnováhy.[37] Nemůže být proto jediným cílem stejnou mírou se věnovat rodině a zaměstnání, jelikož vždy bude jedno nebo obojí trpět. Pokud tedy chceme skutečně hodnotově žít, tak se neobejdeme bez rozhodnutí, při kterém se budeme muset nějaké možnosti/životní cesty vzdát, pokud se chceme jinou vydat.[38]

Všichni rodiče čelí problému, jak v životě rozdělit pozornost a čas.[39] Nastavení rovnováhy a harmonie mezi pracovníma a soukromým životem snižuje stres, ale také zabraňuje vyhoření a zajišťuje, že lidé mají více času na přátele a rodinu. [40] Oblast harmonizace rodinného a pracovního života zahrnuje především tři hlediska, která představují tři komplexní a souběžné rozhodnutí o strategii rodiny. Jedná se o:

1. **Model zapojení žen na trhu práce**: Za předpokladu, že oba rodiče pracují nebo to mají v plánu, musejí nějakým způsobem sladit péči o děti (podle jejich věku) s požadavky zaměstnání. Jednou z možností, jak dojít ke skloubení obou sfér, je zkrácený pracovní úvazek alespoň jednoho z partnerů. Jistá je preference plných úvazků v době před narozením dětí a poté až po odchodu dětí z domova. Opačně je tomu v období do třetího roku věku nejmladšího z dětí (a i v předškolním věku), kdy plné pracovní úvazky jsou upřednostňovány poměrně málo. Pracovní kariéry jsou v tomto období zatíženy rodinnými povinnostmi, a proto dochází ke změnám v preferenci volených pracovních úvazků. Na tuto změnu preferencí má dále vliv nastavení opatření sociální politiky (rodičovská dovolená) a dále možnosti institucionální péče o děti. Ženy s vysokoškolským titulem obecně více směřují k částečné pracovní aktivitě již v době před třetím rokem věku dítěte a v dalších letech dítěte se chtějí nejčastěji uplatnit v zaměstnání na plný úvazek,
2. **Zajištění péče o malé děti**: Populace v České republice a oblast sociální politiky, která je ovlivněna špatnými zkušenostmi s kvalitou institucionální péče (jesle), která se pojí s nucenou zaměstnaností žen za doby komunistického režimu, má příklon k preferenci zajištění péče o dítě v rodině. Obecně je upřednostňována péče o děti do tří let věku výlučně v rodině a mezi třetím a čtvrtým rokem věku dítěte se začíná přeměňovat v preferenci péče o dítě mimo rodinu,
3. **Dělba práce v rodině (mezi partnery)**: Genderová nerovnost v dělení si domácích prací ovlivňuje stav v rodině, ve které jsou malé děti do tří let věku a dále okolnost, že jeden z partnerů (většinou žena) odejde z trhu práce na rodičovskou dovolenou. Dochází k tomu, že žena se věnuje až trojnásobně více dětem než muž. I v případě zaměstnaných žen je to dvojnásobně a v péči

[36] Srov. ŠALAMOUNOVÁ, P. *Hodnota dítěte a natalitní plány v české společnosti,* s. 56-57.
[37] Srov. HÖHNE, S., SVOBODOVÁ, K., ŠŤASTNÁ, A. *Význam partnerství pro harmonizaci rodiny a zaměstnání,* s. 125.
[38] Srov. DRÁPAL, D. *Manželství a rodičovství,* s. 79.
[39] Srov. HORÁKOVÁ, N. *Problems of Harmonization of Family and Professional life.* Dostupné na WWW: https://cvvm.soc.cas.cz/en/cvvm2/journal-our-society/archive-of-articles/122-2004-2/3670-problems-of-harmonization-of-family-and-professional-life
[40] Srov. MARYVILLE UNIVERSITY. *What Is Work-Life Balance vs. Work-Life Harmony?* Dostupné na WWW: https://online.maryville.edu/blog/work-life-balance-vs-harmony/

o domácnost je tento jev v počtu „odpracovaných“ hodin v domácnosti skoro stejný. Ženami je tato situace pociťována jako problém, jelikož by si přály, aby jim partneři více v této neplacené práci pomáhali.[41]

1.2 Postavení žen na trhu práce – zapojení na pracovní trh po rodičovské dovolené

Role pohlaví na trhu práce je charakterizována zejména tím, že reflektuje dva velmi protikladné názory. První hledisko je tradiční pohled na ženu, pro kterou je její hlavní rolí mateřství a rodičovství a zaměstnání je rolí doplňkovou, protože schopnost uživit rodinu je povinností muže.[42] Do jisté míry tento názor ovlivňuje nerovné platové ohodnocení mužů a žen, jelikož to udržuje status quo dělby práce jak na pracovním trhu, tak v rodinách. Spočívá v tlaku na muže jakožto hlavního živitele rodiny, což se promítá i v jeho nižší participaci na péči o děti a tím dlouhého udržení ženy mimo pracovní trh. Dochází k plýtvání lidskými zdroji u ženy, kdy její kvalifikační potenciál není dostatečně využit. To má dopady na snižování průměrné mzdy a reálné ceny práce.[43]

Naopak druhý náhled se opírá o myšlenku, že žena má stejné právo na plnohodnotnou pracovní dráhu jako muž, že se mateřské a pracovní role nevylučují, jelikož k vzájemnému sladění dochází za určitých podmínek dělby práce v rodině a také sociálního klimatu ve společnosti.[44] Tyto názory úzce souvisí se sebehodnocením, kdy ženy, které zastávají rovnoprávné postavení na trhu práce, si budou více věřit ve schopnosti se uplatnit na trhu práce než ženy, které vnímají jako hlavní náplň jejich života mateřství. Z těchto uvedených názorů je evidentní, že se tyto postoje odvíjejí od dosaženého vzdělání, jelikož žena, která dosahuje vyšších kvalifikací, zastává názor rovného postavení mužů a žen na trhu práce.[45] Na to navazuje empirické zjištění, které uvádí, že v případě žen s vyšším vzděláním narůstá preference egalitárního modelu, tj. rovnoprávné vykonávání rodičovských a domácích povinností mezi mužem a ženou (genderová rovnost).[46]

Opětovný návrat žen do zaměstnání není úplně snadný, neboť zde hraje svou roli již zmíněné dosažené vzdělání (a získaná kvalifikace). To je také důvod proč u žen, které dokončily vysokoškolské studium, dochází k odkládání početí prvního dítěte. Tyto ženy si potomka pořizují až tehdy, mají-li již nastartovanou pracovní kariéru, tudíž se mají kam po rodičovské dovolené vrátit. Již během rodičovské dovolené si mohou udržovat komunikaci se zaměstnavatelem (formou home officu, využití částečných úvazků apod). Jejich návrat do zaměstnání je tedy rychlejší, jelikož jejich platební ohodnocení je takové, že mohou případně využít možnost najmout k dítěti chůvu či au-pair[47], nebo také využít dětskou skupinu, jesle apod. Na druhou stranu ženy, které mají nižší vzdělání, mají též v tomto směru určité výhody. Je to dané větší dostupností pracovních míst, ve kterých

[41] Srov. SIROVÁTKA, T., BARTÁKOVÁ, H. *Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky*, s. 77-83.
[42] Srov. KUCHAŘ, P. *Trh práce: Sociologická analýza*, s. 137.
[43] Srov. MPSV et al. *Aktualizovaná Koncepce rodinné politiky.* Dostupné na WWW: https://amsp.cz/wp-content/uploads/2019/07/Aktualizovan%C3%A1-Koncepce-rodinn%C3%A9-politiky-ma_KORNBCMLPJ69.pdf
[44] Srov. KUCHAŘ, P. *Trh práce: Sociologická analýza*, s. 137.
[45] Srov. *Tamtéž,* s. 138.
[46] Srov. SIROVÁTKA, T., BARTÁKOVÁ, H. *Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky*, s. 72.
[47] Au-pair – pomocnice s dětmi a v domácnosti za byt a stravu

jim postačí nižší vzdělání (prodavačky, dělnice), ovšem však s nižším platovým ohodnocením.[48]

V délce doby čerpání rodičovské dovolené nepanují příliš velké rozdíly, proto velmi krátké přerušení pracovní kariéry (do cca půl roku věku dítěte) se objevuje málokdy a to většinou u žen vysoce vzdělaných, které mají sklon se znovu vracet do pracovního procesu. Jejich snaha o rychlejší návrat do zaměstnání vychází z úsilí o navrácení jejich investic, které věnovaly získání vysokého lidského kapitálu a také ušlého zisku. Vzdělání je tedy důležitým faktorem ovlivňující jak postavení na trhu práce, tak pozici v návratu žen po rodičovské dovolené do zaměstnání. Avšak dalším důležitým faktorem v chování žen ve vztahu k rodině a zaměstnání je její osobní preference na základě preferenční teorie.[49]

Ženám mohou být nabízena pracovní místa se zkrácenou pracovní dobou,[50] avšak na českém trhu práce je jich stále nedostatek.[51] Částečné pracovní úvazky představují pro oblast slaďování rodinného a pracovního života sice důležitý aspekt, avšak může jít o nekvalitní, nekvalifikovanou a nízko ohodnocenou práci, která ženy odsouvá na sekundární trh práce.[52] Ženy se v rámci jejich socioekonomického postavení tedy ocitají ve slabší vyjednávací pozici. Týdně mají odpracováno méně hodin, i přesčasových, a častěji pracují na nižších pracovních pozicích než muži. Zaměřením své pracovní náplně tvoří převážnou část pracovníků ve zdravotnictví, školství, peněžnictví a veřejné správě (tzv. feminizované odvětví).[53] Obecně vzato lidé, kteří pracují na takový typ úvazku, mohou mít menší výdělek (samozřejmě dle charakteru vykonávané práce), a tím k úspoře na sociálním pojištění nedojde, tzn. že musí odvést stejné procento odvodů na sociální pojištění a státní politiku zaměstnanosti stejně jako lidé, kteří pracují na úvazky plné. A dochází tedy k tomu, že dávky ze systému sociálního zabezpečení jsou vypočítávány z nižších výdělků, což způsobuje také případné čerpání nižších dávek ze systému sociálního pojištění (např. nemocenské, ošetřovné, starobní důchod).[54] Pokusem o vyrovnání diskriminace ve výši starobního důchodu mezi ženou a mužem systém sociálního zabezpečení přispěl zvýšením starobního důchodu za výchovu dítěte/dětí (tzv. výchovné) částkou 500 Kč/dítě.[55] I tak jsou flexibilní formy práce velice důležité, zejména z důvodu toho, že předcházejí dlouhodobé nezaměstnanosti, a jsou zapotřebí pro pozvolný vstup na trh práce.[56]

---

[48] Srov. KUCHAŘ, P. *Trh práce: Sociologická analýza*, s. 145.
[49] Srov. BARTÁKOVÁ, H. *Problémy přechodu žen na trh práce po rodičovské dovolené,* s. 182–187.
[50] Srov. MAREŠ, P. *Sociologie nerovnosti a chudoby*, s. 51–52.
[51] Srov. VÍTKOVÁ, K. *Ženy se mužskému světu přizpůsobily na svůj úkor. Ke změně jim pomáhá i kurz sváření.* Dostupné na WWW: https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/promeny-ceskych-regionu/prilis-mlade-a-s-detmi-nebo-stare-zeny-degraduji-sve-profese/r~aeb51634440811eab1410cc47ab5f122/
[52] Srov. SIROVÁTKA, T., BARTÁKOVÁ, H. *Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky*, s. 84.
[53] Srov. HÖHNE, S., SVOBODOVÁ, K., ŠŤASTNÁ, A. *Význam partnerství pro harmonizaci rodiny a zaměstnání*, s. 126.
[54] Srov. GOLA, P. *Zkrácený úvazek a sociální pojištění.* Dostupné na WWW: https://dumfinanci.cz/clanky/6851-zkraceny-uvazek-socialni-pojisteni/
[55] Srov. MPSV. *Zvýšení starobního důchodu za výchovu dítěte/dětí v otázkách a odpovědích.* Dostupné na WWW: https://www.mpsv.cz/web/cz/zvyseni-starobniho-duchodu-za-vychovu-ditete/deti-v-otazkach-a-odpovedich
[56] Srov. MPSV. *Aktualizovaná koncepce rodinné politiky.* Dostupné na WWW: https://amsp.cz/wp-content/uploads/2019/07/Aktualizovan%C3%A1-Koncepce-rodinn%C3%A9-politiky-ma_KORNBCMLPJ69.pdf

Pro ženu je rodičovství a dlouhá péče o děti vnímána jako ohrožující faktor na pracovním trhu a může vést ke ztrátě zaměstnání nebo nemožnosti si nové najít.[57] Dle statistických dat ve sledovaném období (1993–2019) převažují počty nezaměstnaných žen nad počty nezaměstnaných mužů. Současný poměr žen a mužů mezi nezaměstnanými je následující: 52,5 % u žen ku 47,5 % u mužů.[58] Sehrává zde roli nedostatečná nabídka, ale také poptávka flexibilních forem práce.[59] Osoby na rodičovské dovolené mimo jiné patří do skupiny osob mimo pracovní sílu, které nejsou zaměstnány, a nesplňují podmínky pro zařazení mezi nezaměstnané osoby.[60]

Další vliv na návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce může být vázán k sociálním politikám státu. Patří sem jednak dostupnost zařízení pro děti, ale také nastavení rodičovského příspěvku (jeho výše), jelikož některé pracovní pozice s nízkým platovým ohodnocením mohou konkurovat výši pobíraného rodičovského příspěvku, a tak následně demotivovat dřívější návrat na samotný trh práce. Také chování samotných zaměstnavatelů může být dle vzdělání žen diferencované. Zejména pro vysoce kvalifikované ženy, které před nástupem na rodičovskou dovolenou pracovaly na vyšší specifické pozici, jsou zaměstnavatelem více podporovány, např. v udržení úrovně lidského kapitálu (prorodinná opatření).[61]

Nicméně, jak již bylo nastíněno výše, ženy přecházející z rodičovské dovolené na trh práce se mohou potýkat s mnoha faktory, jejichž vzájemným působením může docházet k utváření bariér zamezujících vstupu na tento trh. V této problematice je potřeba se zaměřit na vnější podmínky, tedy např. strukturální vč. podmínek na lokálním trhu práce, také podmínky institucionální a kulturní. Dále je důležité nezapomínat i na vnitřní podmínky, do kterých můžeme zařadit hodnoty, preference, postoje partnera, také aktuální ekonomickou situaci domácnosti, vnímání postavení žen na trhu práce a dále situaci v původním/novém zaměstnání. Podstatné je zmínit, že jednotlivé problémy v těchto oblastech, se kterými se ženy mohou setkat při návratu na pracovní trh, jsou vysoce individuální, tudíž nemusí pro všechny znamenat stejnou váhu nebo nemusí být jimi uvědomovány nebo zvažovány.[62]

Možné bariéry při opětovném vstupu na pracovní trh jsou např.:

- negativní vliv na návrat žen do zaměstnání může mít *charakter dostupných pracovních míst*, který spočívá ve flexibilitě pracovního místa (prostorové i časové) a nekvalitní částečné úvazky, které jsou ovšem fungujícím prostředkem pozvolné harmonizace práce a rodiny, a také zastupitelnost v pracovní pozici při nemoci dítěte. Větší nedostupnost kvalitních pracovních míst se výrazněji

[57] Srov. HÖHNE, S., SVOBODOVÁ, K., ŠŤASTNÁ, A. *Význam partnerství pro harmonizaci rodiny a zaměstnání,* s. 122-123.
[58] Srov. ČSÚ. *Ženy a muži v datech 2020*. Dostupné na WWW: https://www.czso.cz/documents/10180/151439704/30000420.pdf/5f24abfc-dbb8-4be6-98f6-1d9acff33e56?redirect=https%3A%2F%2Fwww.czso.cz%2Fcsu%2Fczso%2Fdomov%3Fp_p_id%3D3%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dmaximized%26p_p_mode%3Dview%26_3_advancedSearch%3Dfalse%26_3_groupId%3D0%26_3_keywords%3Dcoin%2Bmaster%2Bgame%257C%2520Bityard.com%2BFree%2BBonus%26_3_delta%3D20%26_3_resetCur%3Dfalse%26_3_cur%3D1558%26_3_struts_action%3D%252Fsearch%252Fsearch%26_3_format%3D%26_3_andOperator%3Dtrue
[59] Srov. HÖHNE, S., SVOBODOVÁ, K., ŠŤASTNÁ, A. *Význam partnerství pro harmonizaci rodiny a zaměstnání,* s. 123.
[60] Srov. KUCHAŘ, P. *Trh práce: Sociologická analýza*, s. 118–119.
[61] Srov. BARTÁKOVÁ, H. *Problémy přechodu žen na trh práce po rodičovské dovolené*, s. 186.
[62] Srov. *Tamtéž*, s. 178–187.

objevuje ve státní sféře než soukromé. V důsledku toho ženy často volí návrat do zaměstnání na plný pracovní úvazek, a tedy až ve třech letech věku dítěte,

- jako další bariéru v návratu na trh práce, zejména u žen, které se nevrací k původnímu zaměstnavateli, lze spatřovat *diskriminační chování ze strany zaměstnavatelů*, kteří přítomnost malých dětí i u žen, které mají vysoké vzdělání, vnímají neatraktivně pro trh práce (zejm. u přijímacích pohovorů – u otázek zajištění péče v případě nemoci dítěte). Ženy takové jednání zaměstnavatelů v určitém ohledu chápou a musejí se s tím vyrovnat,
- ženy, které preferují dřívější návrat do zaměstnání, se mohou střetnout s *institucionálním nastavením,* jelikož musí zajistit péči o jejich dítě,
- jako další komplikaci mohou ženy při návratu z rodičovské dovolené na trh práce zaznamenat *nerovnou dělbu práce a péči v domácnosti*. Ženy se snaží těmto požadavkům přizpůsobovat (např. dělají ústupky ve vlastní kariéře, přijímají práci na částečné úvazky, nebo méně náročnou práci, nebo se snaží o vyvážené postavení k péči o děti a domácnosti se svým partnerem),
- také se zde může objevovat vliv *společnosti/kulturního kontextu*, který spočívá v tom, jak konkrétní žena vnímá preference společnosti, jak se má správná matka chovat vůči rodině a zaměstnání. To je vysoce individuální záležitost, ale zejména ženy, které se snaží o dřívější návrat do zaměstnání, mohou mít pocity „viny", které naznačují, že se již nechtějí naplno věnovat mateřství.[63]

Je zjištěno, že již během rozhodování rodičů, zda na RD zůstane otec nebo matka, mají podstatný vliv finanční důvody. A podle dlouholetých statistik jsou to právě ženy/matky, které v převážné míře zůstávají s dítětem na RD.[64] Jejich setrvání na rodičovské dovolené je v České republice na rozdíl od většiny vyspělých evropských zemí relativně dlouhé,[65] kdy téměř polovina rodičů strávila na rodičovské dovolené tři a více let.[66] A proto v době, kdy se opětovně vrací na trh práce, volí převážně práci na plné úvazky.[67] Zároveň dlouhá doba přerušeného zaměstnání z důvodu péče o malé dítě může vést k obtížnějšímu dosažení pracovních ambicí, k nárůstu nezaměstnanosti žen, nižšímu platovému ohodnocení, k horší pozici na trhu práce v porovnání s bezdětnými ženami nebo muži a také k vyvázání pečující osoby o dítě z chráněného pracovního vztahu.[68] Zaměstnavatel po uplynutí ochranné lhůty není pečující osobě legislativně zavázán garantovat původní pracovní místo. A příliš dlouhé strávení pečující osoby mimo pracovní trh na ni působí, z hlediska plynulejšího návratu na trh práce, nevýhodně. U pečující osoby může docházet ke snížení sebevědomí ve sféře práce, k ekonomické závislosti na partnerovi nebo státu, ke snížení nebo dokonce ztrátě lidského kapitálu této osoby.[69]

---

[63] Srov. BARTÁKOVÁ, H. *Problémy přechodu žen na trh práce po rodičovské dovolené*, s. 190-193.
[64] Srov. BPS., 2020. *Slaďování práce a rodiny podporuje více než polovina zaměstnavatelů*. Dostupné na WWW: https://byznysprospolecnost.cz/sladeni-prace-a-rodiny-podporuje-vice-nez-polovina-zamestnavatelu/
[65] Srov. SIROVÁTKA, T., BARTÁKOVÁ, H. *Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky*, s. 85.
[66] Srov. BPS., 2020. *Sladění práce a rodiny podporuje více než polovina zaměstnavatelů.* Dostupné na WWW: https://byznysprospolecnost.cz/sladeni-prace-a-rodiny-podporuje-vice-nez-polovina-zamestnavatelu/
[67] Srov. SIROVÁTKA, T., BARTÁKOVÁ, H. *Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky*, s. 85.
[68] Srov. *Tamtéž,* s. 85.
[69] Srov. BARTÁKOVÁ, H. *Problémy přechodu žen na trh práce po rodičovské dovolené*, s. 177–178.

Ženy se vyrovnávají mužům v řadě činností v profesní sféře. Zaměstnání a větší samostatnost se stává pro ženy stejně důležitou jako pro muže.[70] I přesto mají menší šanci v prosazování svých profesních zájmů než muži, a tak velká část z nich to přijímá. Otázkou však zůstává, zda je taková volba ženy dobrovolná, nebo společensky vnucená a do jaké míry.[71]

1.2.1 Flexibilní typy pracovních poměrů

I když ženy v ČR pracují spíše na plné pracovní úvazky, tak flexibilní typy práce patří mezi základní opatření slaďování práce a rodiny. U zaměstnanců, zejména u žen/matek s malými dětmi (od dvou do tří/čtyř let), představuje potřeba mít co největší volnost a flexibilitu v době výkonu práce vysokou hodnotu, jelikož chce většina žen zajišťovat dostatečnou péči o dítě převážně osobně či v rámci rodiny. Posléze se zvyšujícím se věkem dítěte (od tří/čtyř let) se tato potřeba pozvolna snižuje.[72]

Mezi flexibilní typy pracovních poměrů řadíme:

- **Zkrácení pracovní doby – částečný úvazek**

Částečný úvazek neboli kratší pracovní doba, kterou upravuje § 80 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZP"),[73] vykazuje méně než čtyřicet odpracovaných hodin týdně, jinak je velmi podobný plnému pracovnímu úvazku. Je obvykle využíván lidmi na rodičovské dovolené, v důchodu nebo pečujícími o nemocného příbuzného. Rozděluje se na poloviční, třetinový nebo např. čtvrtinový úvazek.[74] Česká republika se řadí vůči průměru EU k zemím s nejnižším podílem ve volbě částečných pracovních úvazků na celkové zaměstnanosti.[75] Žen, které v České republice využívají tento pracovní úvazek, je zhruba 10 %, přičemž před 10 lety se jednalo o 8 %. Z toho vyplývá, že vývoj částečných pracovních úvazků je v ČR velmi pozvolný. Naproti tomu v západní Evropě, podle dat z Eurostatu, je průměrné využívání částečných pracovních úvazků 35 %. Nizozemsko zkrácené úvazky tradičně využívá nejvíce (ženy ze tří čtvrtin). Dále v Německu či Rakousku je možnost práce na částečný pracovní úvazek u žen využíván z poloviny.[76] Přičemž všude na světě je práce na částečný úvazek sférou převážně žen.[77] Rodiče s malými dětmi vidí tento úvazek jako jednu z vhodných strategií v rámci možností, jak úspěšně sladit pracovní a rodinné povinnosti.[78] Avšak může vést ke specifickým znevýhodněním. Jako např. zabraňují vytváření rovných pracovních podmínek pracovního postupu a omezují přístup k dalšímu vzdělávání se v rámci zaměstnání, poskytují nižší ohodnocení a nemusí zajišťovat postup k plným

[70] Srov. KRAUS, B. et al. *Životní styl současné české rodiny,* s. 52.
[71] Srov. KUCHAŘOVÁ, V., HABERLOVÁ, V. *Rodina a zaměstnání v průběhu životního cyklu,* s. 52.
[72] Srov. PLASOVÁ, B. *Strategie zaměstnavatelů v oblasti harmonizace práce a rodiny v kontextu strategií pracujících rodičů s dětmi,* s. 224–225.
[73] Srov. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
[74] Srov. GENERALI ČESKÁ PROFI. *Druhy pracovních poměrů: Víte co nabídnout vašim zaměstnancům.* Dostupné na WWW: https://www.generaliceskaprofi.cz/ze-zivota/druhy-pracovnich-pomeru-vite-co-nabidnout-vasim-zamestnancum-
[75] Srov. PLASOVÁ, B. *Strategie zaměstnavatelů v oblasti harmonizace práce a rodiny v kontextu strategií pracujících rodičů s dětmi,* s. 226.
[76] Srov. ČTK. *V ČR využívá zkrácený úvazek desetina cen, průměr v západní Evropě je 35 procent.* Dostupné na WWW: https://www.ceskenoviny.cz/zpravy/v-cr-vyuziva-zkraceny-uvazek-desetina-zen-prumer-v-zapadni-evrope-je-35-procent/2263253
[77] Srov. FUCHS., S. *Familialismus versus myrdalismus – jak moc stát potřebuje rodinu*?, s. 33.
[78] Srov. PLASOVÁ, B. *Strategie zaměstnavatelů v oblasti harmonizace práce a rodiny v kontextu strategií pracujících rodičů s dětmi,* s. 226.

pracovním úvazkům. Jsou též více spojovány s tzv. podzaměstnaností, která je příjme na méně hodin, než na které by upřednostnili.[79]

- **Pružná pracovní doba**

Pružné rozvržení pracovní doby upravuje § 85 zákona č. 262/2006 Sb., ZP, ve znění pozdějších předpisů,[80] a skládá se ze základních a volitelných úseků pracovní doby. Zaměstnanec se musí základní pracovní dobou řídit, a být v tu dobu na pracovišti, a volitelně si zaměstnanec může určit začátek a konec jednotlivých pracovních dní. Zaměstnavatel tímto opatřením umožňuje zaměstnanci, aby snáze skloubil rodinný a pracovní život.[81] I přesto zaměstnanec musí v rámci pružné pracovní doby odpracovat domluvený časový limit a podávat standardní pracovní výkon. Samozřejmě ne pro každou pozici je tato pružnost možná. Vhodná může být pro administrativní nebo IT pozice, také i pro manuálně pracující. Aby pružná pracovní doba mohla dobře fungovat, musí být mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem vzájemná důvěra, jelikož pokud mezi sebou nemají přesně domluvená pravidla, může docházet ke zbytečným nedorozuměním.[82] Pružnou pracovní dobu ocení zejména rodiče s malými dětmi, jelikož jim to umožňuje odvádět děti do/ze školky, na kroužky, případně si vyřizovat jiné osobní záležitosti.[83]

- **Práce z domova (home office)**

Tento typ pracovního poměru upravuje § 317 zákona č. 262/2006 Sb., ZP, ve znění pozdějších předpisů,[84] a to pouze pro případy zaměstnanců, kteří nepracují na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonávají sjednanou práci v pracovní době, kterou si sami rozvrhují. U práce z domova je vyzdvihován aspekt lepší harmonizace práce a rodiny. Výsledky analýzy primárních dat naznačují, že s ohledem na harmonizaci práce a rodiny je možnost práce z domova vnímaná spíše pozitivně. I tak se zde mohou vyskytovat rizika,[85] a proto ne vždy je tato forma práce pro zaměstnance správnou volbou. Aby měla tato volba pozitivní vliv na slaďování práce a rodiny, je zapotřebí si dobře zorganizovat čas a domluvit si respektování této pracovní doby i od ostatních členů rodiny. U žen/matek je takové riziko narušování velice časté, což vede ke stírání hranic mezi pracovním a rodinným životem. Dochází k dohánění práce po večerech, což vede k vyššímu stresu apod.[86] Mezi další negativní aspekty této práce můžeme řadit absenci kontaktu s kolegy a sociální izolaci, riziko většího rozsahu času věnovaného pracovním činnostem, velkou závislost na ITC technologiích (možná

[79] Srov. SIROVÁTKA, T., BARTÁKOVÁ, H. *Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky*, s. 84.
[80] Srov. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
[81] Srov. MPSV. *VIII.3.3 Pružná pracovní doba (§ 85).* Dostupné na WWW: https://ppropo.mpsv.cz/VIII33Pruznapracovnidoba
[82] Srov. ALVENO. *Jaké jsou výhody a nevýhody pružné pracovní doby.* Dostupné na WWW: https://www.alveno.cz/blog/jake-jsou-vyhody-a-nevyhody-pruzne-pracovni-doby
[83] Srov. HITPRACE.CZ. *Co je to pružná pracovní doba a jaké jsou její výhody?* Dostupné na WWW: https://www.hitprace.cz/clanky/238-co-je-to-pruzna-pracovni-doba-a-jake-jsou-jeji-vyhody
[84] Srov. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
[85] Srov. KYZLINKOVÁ, R., VEVERKOVÁ, S., VYCHOVÁ, H. *Práce z domova – popis stavu před pandemií a možné konsekvence do nových poměrů organizace práce.* Dostupné na WWW: https://www.rilsa.cz/download/forum-socialni-politiky-5-2020/?wpdmdl=9027&refresh=63b2eadc477651672669916
[86] Srov. PLASOVÁ, B. *Strategie zaměstnavatelů v oblasti harmonizace práce a rodiny v kontextu strategií pracujících rodičů s dětmi,* s. 234-236.

poruchovost). Zaměstnavatel se musí vyrovnávat se zvýšenými nároky na změny v organizaci práce, zajištění BOZP, technické zabezpečení nebo se sníženou možností kontroly práce zaměstnance. Na druhé straně mezi pozitivní vlastnosti práce z domova patří omezení cestování spojeného s dojížděním do práce, snížení pracovních neschopností a absencí, lepší možnost organizace času aj.[87]

- **Práce na dálku (teleworking)**

Hlavním pozitivem je u tohoto typu úvazku úspora času, proto tento druh zaměstnání umožňuje snadnější harmonizaci práce a rodiny. Snižuje také náklady na cestování. Jedná se o práci a komunikaci online, která poskytuje vzájemnou komunikaci a spolupráci bez nutnosti osobního setkání. Teleworking je vhodný u pozic, u kterých má zaměstnanec na starosti více projektů a musí často cestovat. Tento druh práce můžeme rozdělit na příležitostný teleworking (při nemoci dítěte, nemoci či úrazu samotného zaměstnance, během služební cesty), částečný teleworking (část dne v kanceláři a část na vzdáleném místě) a plný teleworking (práce trvale ze vzdáleného místa nebo při častých přesunech mezi různými pracovišti).[88]

- **Sdílení pracovního místa**

Sdílení pracovního místa (job sharing) patří mezi alternativní formy zaměstnání, jež upravuje § 317a zákona č. 262/2006 Sb., ZP, ve znění pozdějších předpisů[89], taktéž souvisí se zkráceným pracovním úvazkem. Českou legislativou je umožněn od 1. ledna 2021.[90] Proto se řadí se mezi poměrně nové flexibilní formy organizace práce a je charakteristický tím, že jedno pracovní místo zaujímá více pracovníků.[91] Každý z pracovníků, který sdílí toto pracovní místo, má zkrácený pracovní úvazek, kdy se o toto jedno pracovní místo střídají tak, aby vždy jeden toto místo obsadil, s tím, že součet jejich pracovních dob nesmí překročit týdenní limit (většinou 40 hodin týdně). Jedná se o jednu z možností, která poskytuje zaměstnancům lépe sladit pracovní a rodinný život, avšak pro zaměstnavatele představuje velkou administrativní zátěž.[92] Podá-li zaměstnanec/kyně v rámci jednoho z výše uvedených typů pracovních úvazků žádost o úpravu pracovní doby z důvodů uvedených v § 241 odst. 2 ZP, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.[93]

---

[87] Srov. KYZLINKOVÁ, R., VEVERKOVÁ, S., VYCHOVÁ, H. *Práce z domova – popis stavu před pandemií a možné konsekvence do nových poměrů organizace práce.* Dostupné na WWW: https://www.rilsa.cz/download/forum-socialni-politiky-5-2020/?wpdmdl=9027&refresh=63b2eadc477651672669916

[88] Srov. NESTÁVAL, F., KŘIŽANOVÁ, I. *Metodika slaďování pracovního a rodinného života pro potřeby zaměstnavatelů ve státní správě a samosprávě; Projekt Inovace při slaďování osobního a rodinného života.* Dostupné na WWW: www.sikulove-mpo.cz/download/10/

[89] Srov. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

[90] Srov. GENERALI ČESKÁ PROFI. *Druhy pracovních poměrů: Víte co nabídnout vašim zaměstnancům.* Dostupné na WWW: https://www.generaliceskaprofi.cz/ze-zivota/druhy-pracovnich-pomeru-vite-co-nabidnout-vasim-zamestnancum-

[91] Srov. PLASOVÁ, B. *Strategie zaměstnavatelů v oblasti harmonizace práce a rodiny v kontextu strategií pracujících rodičů s dětmi*, s. 236-237.

[92] Srov. GENERALI ČESKÁ PROFI. *Druhy pracovních poměrů: Víte co nabídnout vašim zaměstnancům.* Dostupné na WWW: https://www.generaliceskaprofi.cz/ze-zivota/druhy-pracovnich-pomeru-vite-co-nabidnout-vasim-zamestnancum-

[93] Srov. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

- **Stlačený pracovní týden**

Jedná se o upravený způsob rozvržení pracovní doby. Týdenní pracovní doba se rozvrhne do nižšího počtu dnů, ale zato delších směn (denně max. na 12 hodin).[94]

- **Konto pracovní doby**

Na základě provozních důvodů zaměstnavatele dochází k tomuto typu pracovního úvazku, a to pouze se zavedením od kolektivní smlouvy nebo vnitřního předpisu zaměstnavatele. Spočívá v nepravidelném rozvržení pracovní doby odpovídající potřebám zaměstnavatele. V jednotlivých týdnech se bude délka pracovní doby lišit.[95]

- **Zdravotní/indispoziční volno (sick day)**

Jedná se o benefit, který může být zaveden vnitřním předpisem zaměstnavatele (nevzniká zde právní nárok). Zaměstnavatel musí při jeho uplatňování dodržovat zásadu rovného zacházení (každému, bez jakékoli diskriminace).[96]

- **Dohoda o provedení práce (DPP) a Dohoda o pracovní činnosti (DPČ)**

Tyto dohody upravují vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Nejedná se však o klasický pracovní poměr a je možné je ukončit bez udání důvodu. Zaměstnavatel dohody o práci obvykle využívá v případě brigády a jednorázové nebo mimořádné činnosti. DPP může být využita do 300 odpracovaných hodin ročně u jednoho zaměstnavatele. Jedním z rozdílů mezi DPP a DPČ je, že DPČ omezuje maximální počet odpracovaných hodin u jednoho zaměstnavatele na 20 hodin týdně.[97]

1.2.2 Role zaměstnavatele v oblasti slaďování rodiny a práce

Zaměstnavatelé svou pozicí a chováním na trhu práce umožňují, nebo naopak zabraňují rodinám s malými dětmi skloubit sféru zaměstnání se zvládáním rodinných povinností. Zaměstnavatelé tedy nastavená pravidla politik státu dodržují nebo mají sklon je různými možnostmi obcházet či naopak utvářet „nadstandardní“ prorodinná opatření nad rámec norem zákona.[98] I tak jsou zaměstnavatelé vstřícnější než dříve. Postupně se rozšiřují částečné úvazky, sdílené pozice, dále práce z domova za poslední dva roky (během pandemie covidu-19) ukázala svůj pozitivní přínos.[99] Někteří ze zaměstnavatelů poskytují zaměstnancům s dětmi různé benefitní systémy (dětské tábory, mobilní tarify pro rodinu aj.), nadstandardní volna. Některé z firem organizují i letní tábory (např. Hennlich, skupina ČEZ), budují firemní školky (ČSOB, LINET, ČEZ), poskytují příspěvky na

[94] Srov. MPSV. *Slaďování rodinného a pracovního života.* Dostupné na WWW: http://www.rodinyvkrajich.mpsv.cz/cs/rodinna-politika/rodinna-politika/sladovani-rodinneho-a-pracovniho-zivota
[95] Srov. NESTÁVAL, F., KŘIŽANOVÁ, I. *Metodika slaďování pracovního a rodinného života pro potřeby zaměstnavatelů ve státní správě a samosprávě; Projekt Inovace při slaďování osobního a rodinného života.* Dostupné na WWW: www.sikulove-mpo.cz/download/10/
[96] Srov. *Tamtéž.* Dostupné na WWW: www.sikulove-mpo.cz/download/10/
[97] Srov. IDOKLAD. *Dohody o práci (DPP, DPČ): Jejich limity i výhody*. Dostupné na WWW: https://www.idoklad.cz/blog/dohody-o-praci-dpp-dpc-jejich-limity-i-vyhody
[98] Srov. PLASOVÁ, B. *Strategie zaměstnavatelů v oblasti harmonizace práce a rodiny v kontextu strategií pracujících rodičů s dětmi,* s. 210.
[99] Srov. ASO. *Zaměstnávání žen na částečné úvazky: situace se lepší jen málo, Česko výrazně zaostává.* Dostupné na WWW: https://www.spolecenskaodpovednost.cz/zamestnavani-zen-na-castecne-uvazky-situace-se-lepsi-jen-malo-cesko-vyrazne-zaostava/

předškolní péči a dětské koutky (Hennlich, SAP).[100] I přesto Česká republika má stále co zlepšovat, jelikož znatelně zaostává za vyspělými státy. Z toho důvodu se přední české firmy snaží vystupovat s novými možnostmi, jak rodinám usnadnit skloubení práce a rodiny. Příkladem může být britská obchodní skupina Tesco, která v České republice zaměstnává 18 % z celkového počtu zaměstnanců na zkrácený úvazek, a z toho 85 % tvoří ženy.[101] Někteří zaměstnavatelé si uvědomují, že jakékoliv úpravy zaměřené na dosahování rovnováhy mezi pracovním a osobním životem jsou důležité a vrátí se v podobě zvýšené angažovanosti zaměstnanců. Tyto úpravy totiž mohou zvyšovat morálku, snižovat absence nebo snižovat stres vyplývající ze snahy zvládat mnoho pracovních a osobních záležitostí najednou.[102] Zaměstnavatelé si stále více uvědomují, že jejich úspěšnost a konkurenceschopnost je výsledkem motivace a spokojenosti podřízených a jejich vztahu k zaměstnavateli, a že je tedy nutné jim věnovat náležitou péči.[103] Účinnou stimulací zaměstnanců v organizaci dochází k nastartování pozitivní a žádoucí motivace zaměstnanců k vykonávání sjednané práce a dosahování požadovaného výkonu. Avšak je tato stimulace velice individuální a dlouhodobou záležitostí, a proto je potřeba, aby organizace využívala správnou koncepci přímé stimulace zaměstnanců orientovanou na systematické rozpoznávání a uspokojování individuálních i skupinových potřeb s využitím rozmanitých forem hmotných i nehmotných výhod.[104]

Veřejný sektor nabízí menší nabídku flexibilních míst oproti soukromému sektoru. Ve státní sféře je nejčastěji nabízenou formou flexibilní práce pružná pracovní doba, což uvádí dle zjištění nezisková organizace Byznys pro společnost. Home office je také oblíbený, ale ve veřejné sféře oproti soukromé je méně využívaný.[105]

ČR si pravděpodobně uvědomuje slabou pozici vůči ostatním zemím EU v možnostech prací na částečný pracovní úvazek, a proto se snaží zaměstnavatele motivovat, aby vytvářeli větší počet zkrácených úvazků pro osoby, které nemohou pracovat na plný úvazek (mimo jiných právě zaměstnanci, kteří pečují o dítě mladší 10 let) tím, že 22. července 2022 byl ve Sbírce zákonů vyhlášen zákon č. 216/2022 Sb., který nahrazuje zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, kde částečné úvazky budou pro zaměstnavatele výhodnější, a to slevou na pojistném ve výši 5 %. Účinnost tohoto zákona nabývá 1. února 2023. Samozřejmě zákon definuje podmínky, které je třeba dodržet, aby mohla být sleva poskytnuta. Avšak je otázkou, zda tento zákon bude opravdu zaměstnavatele motivovat,

[100] Srov. NIEDERMEIEROVÁ, J. *Více než polovině žen v Česku se nedaří sladit práci a rodinu, ukázal průzkum. Trendem jsou kanceláře pro práci s dětmi.* Dostupné na WWW: https://archiv.hn.cz/c1-66622420-jak-sladit-praci-a-rodinu

[101] Srov. ASO. *Zaměstnávání žen na částečné úvazky: situace se lepší jen málo, Česko výrazně zaostává.* Dostupné na WWW: https://www.spolecenskaodpovednost.cz/zamestnavani-zen-na-castecne-uvazky-situace-se-lepsi-jen-malo-cesko-vyrazne-zaostava/

[102] Srov. ARMSTRONG, M., TAYLOR, S. *Řízení lidských zdrojů. Moderní pojetí a postupy,* s. 510.

[103] Srov. KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky*, s. 343.

[104] Srov. ŠIKÝŘ, M. *Personalistika pro manažery a personalisty*, s. 150.

[105] Srov. NIEDERMEIEROVÁ, J. *Více než polovině žen v Česku se nedaří sladit práci a rodinu, ukázal průzkum. Trendem jsou kanceláře pro práci s dětmi.* Dostupné na WWW: https://archiv.hn.cz/c1-66622420-jak-sladit-praci-a-rodinu

jelikož je zřejmé, že správné dodržení podmínek pro tuto slevu bude vyžadovat vyšší administrativní náročnost.[106]

Obecně jsou problémy zaměstnavateli pociťovány zejména se zaměstnaností rodičů (převážně matek) malých dětí. Nejčastěji se jedná o absenci z důvodu ošetření člena rodiny, pracovní morálku a dodržování pracovní doby zaměstnanců s malými dětmi, dále pracovní výkonnost zaměstnanců s malými dětmi, návrat rodičů po rodičovské dovolené, přeřazování na jinou práci z důvodu těhotenství či poskytování náhradního nebo jiného volna na vyřizování osobních/rodinných záležitostí zaměstnanců.[107] Jiné mínění o ženách, které se vracejí z rodičovské dovolené do zaměstnání, má ředitel organizace Byznys pro společnost Pavel Štern, který tyto ženy označuje jako loajální se srovnanými životními hodnotami. Dále uvádí, že firmy, které si tento fakt včas uvědomí, získávají obrovskou konkurenční výhodu, ze které mohou těžit. Proto zastává názor, že by ženy neměly být za mateřství penalizovány, a zaměstnavatele, kteří podporují své zaměstnance v profesním růstu i během rodičovské dovolené a usnadňují jim návrat do zaměstnání, označuje za chytré a inovativní.[108]

Většina zaměstnavatelů však cítí potřebu rodinné závazky svých zaměstnanců alespoň částečně zohledňovat. Zaměstnavatelé si totiž uvědomují, že zavádění prorodinných opatření vedou k přátelskému prostředí v organizaci, které má pozitivní vliv na zaměstnance, což se projevuje v loajálnosti a větší produktivitě práce.[109] Za vhodné považuji zde zmínit Evropskou Chartu diverzity, která je projektem EU a zaměřuje se na podporu a zavádění diverzity, flexibility a inkluze na pracovní trh v zemích EU, a to ve spolupráci se zaměstnavateli, veřejnými institucemi, školami apod., a to sdílením know-how, zkušeností, inspirací a příkladů z dobré praxe. Národním koordinátorem je nezisková organizace Byznys pro společnost. V České republice přistoupila k její aplikaci řada firem a organizací napříč nejrůznějšími obory. Společně se zaměřují na vytvoření všeobecně tolerantního pracovního prostředí.[110] Jako příklad je možno uvést program Rodiče v práci (Matky a otcové vítáni), který se zaměřuje na rozvoj inovativních programů na podporu rodičů v práci (jak pro matky, tak otce), a to prostřednictvím vybudováním prostoru pro odpovědné zaměstnavatele k reakcím na aktuální problémy a jejich řešení, dále ke sdílení příkladů z dobré praxe a k dlouhodobé a systémové podpoře rodičů.[111]

Tato organizace také dle výzkumů zmiňuje, že v ČR vychází zaměstnanci plně vstříc každá třetí firma. Pro zaměstnavatele je nejvíce atraktivní pružná pracovní doba, částečné úvazky nebo možnost pracovat doma. Naproti tomu za méně atraktivní formu flexibilní

---

[106] Srov. KORCOVÁ, H. S., COWAN., K. *Sleva na pojistném při krácených úvazcích.* Dostupné na WWW: https://asbgroup.eu/cz/novinky/sleva-na-pojistnem-pri-kracenych-uvazcich/

[107] Srov. PLASOVÁ, B. *Strategie zaměstnavatelů v oblasti harmonizace práce a rodiny v kontextu strategií pracujících rodičů s dětmi,* s. 214.

[108] Srov. ASO. *Zaměstnávání žen na částečné úvazky: situace se lepší jen málo, Česko výrazně zaostává.* Dostupné na WWW: https://www.spolecenskaodpovednost.cz/zamestnavani-zen-na-castecne-uvazky-situace-se-lepsi-jen-malo-cesko-vyrazne-zaostava/

[109] Srov. PLASOVÁ, B. *Strategie zaměstnavatelů v oblasti harmonizace práce a rodiny v kontextu strategií pracujících rodičů s dětmi*, s. 238.

[110] Srov. BPS. *Evropská charta diverzity.* Dostupné na WWW: https://diverzita.cz/cs/charta-diverzity

[111] Srov. ASO. *Zaměstnávání žen na částečné úvazky: situace se lepší jen málo, Česko výrazně zaostává.* Dostupné na WWW: https://www.spolecenskaodpovednost.cz/zamestnavani-zen-na-castecne-uvazky-situace-se-lepsi-jen-malo-cesko-vyrazne-zaostava/

práce se považuje stlačený pracovní týden.[112] Navíc novela zákoníku práce, u které se předpokládá, že bude účinná v první polovině roku 2023, udává zvláštní postavení zaměstnancům pečujícím o dítě mladší 15 let, těhotným zaměstnankyním a zaměstnancům sami dlouhodobě pečujícím o osobu závislou na pomoci jiné osoby, na základě které udává zaměstnavateli povinnost vyhovět žádostem o práci na dálku u těchto osob, pokud tedy tomu nebrání povaha vykonávané práce a vážné pracovní důvody.[113]

1.3 Institucionální nastavení – zajištění péče o dítě

Česká republika je ze strany Evropské komise dlouhodobě kritizována kvůli nedostatečnému zajištění služeb pro předškolní děti, [114] i když je to jedním z rozhodujících nástrojů pro sladění rodinných a profesních rolí.[115] Problém spočívá v nedostatečné nabídce kvalitních, finančně a místně dostupných služeb. Mimo jiné se platba za veřejnou mateřskou školu měsíčně pohybuje okolo 1 500 Kč (u soukromých zařízení v rozmezí 5 000–15 000 Kč za měsíc). Dochází k tomu, že rodiče svěřují své děti chůvám a službám v rámci šedé ekonomiky, což je ve své podstatě nevýhodné pro všechny strany.[116]

Rodiče, ale také zaměstnavatelé, jsou kvůli nemožnosti umístit své dítě do mateřské školy či jiného předškolního zařízení znejistěni a nemohou tak plánovat návrat do práce po skončení rodičovské dovolené, což rodinám s dětmi prodlužuje ekonomickou nestabilitu. Tento problém se odráží v nízké míře zaměstnanosti rodičů (především matek), ale také v oblasti porodnosti, jelikož se snižuje počet druhých a dalších dětí v rodinách. Některé členské státy EU se proto rozhodly implementovat tzv. právní nárok na místo ve veřejném předškolním zařízení pro každé dítě od dovršení určitého věku (např. Finsko, Španělsko, Dánsko aj. – již od 6 měsíců; Německo, Spojené království aj. – od 1 roku; ČR, Francie, Rakousko, aj. – od 2 let; Itálie, Slovensko, Polsko – ostatní věk). Což má své výhody, např. v možnosti dřívějšího návratu na trh práce, efektivnější podpoře kvality času tráveného s dítětem, dále k zachování profesních kompetencí, které mimo jiné pomáhají státu ušetřit, jelikož nemusí za pracující matky malých dětí platit zdravotní a sociální pojištění, což má pozitivní vliv pro veřejné rozpočty.[117]

---

[112] Srov. NIEDERMEIEROVÁ, J. *Více než polovině žen v Česku se nedaří sladit práci a rodinu, ukázal průzkum. Trendem jsou kanceláře pro práci s dětmi.* Dostupné na WWW: https://archiv.hn.cz/c1-66622420-jak-sladit-praci-a-rodinu

[113] Srov. TUČEK, J. *Článek: Novela zákoníku práce a home office.* Dostupné na WWW: https://www.bdo.cz/cs-cz/temata/dane/novela-zakoniku-prace-a-home-office

[114] Srov. MPSV et al. *Aktualizovaná Koncepce rodinné politiky.* Dostupné na WWW: https://amsp.cz/wp-content/uploads/2019/07/Aktualizovan%C3%A1-Koncepce-rodinn%C3%A9-politiky-ma_KORNBCMLPJ69.pdf

[115] Srov. KUCHAŘOVÁ, V. et al. *Závěrečná zpráva o řešení projektu HR162/07: Zmapování dostupnosti a podmínek pobytu dětí v jeslích, mateřských školách, školních družinách a obdobných zařízeních a jiných neinstitucionálních forem péče o děti v ČR včetně identifikace překážek jejich využívání s návrhy možných opatření k jejich rozvoji.* Dostupné na WWW: https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/pece_o_deti.pdf/71fb9215-89b8-2c71-9664-40ef776c521b

[116] Srov. MPSV et al. *Aktualizovaná Koncepce rodinné politiky.* Dostupné na WWW: https://amsp.cz/wp-content/uploads/2019/07/Aktualizovan%C3%A1-Koncepce-rodinn%C3%A9-politiky-ma_KORNBCMLPJ69.pdf

[117] Srov. MPSV et al. *Tamtéž.* Dostupné na WWW: https://amsp.cz/wp-content/uploads/2019/07/Aktualizovan%C3%A1-Koncepce-rodinn%C3%A9-politiky-ma_KORNBCMLPJ69.pdf

Mimo mateřských škol existují dětské skupiny, které jsou obsažené v zákoně č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů. Tento zákon byl vládou v roce 2020 novelizován s účinností od 1. října 2021 a je určitým způsobem přetransformován (např. zavedení příspěvku na provoz dětské skupiny ze státního rozpočtu, což vede k vyšší dostupnosti a zavedení standardů kvality). Dětské skupiny poskytují pravidelnou péči o dítě od šesti měsíců až do zahájení povinné školní docházky a jsou vykonávány mimo domácnost dítěte v kolektivu dětí.[118] Novela zákona dále přejmenovala tyto zařízení na jesle, u kterých je povinnost používat slovo „jesle" v názvu. Služba je poskytována dětem od 6 měsíců věku do 31. srpna následujícího po třetích narozeninách dítěte.[119]

Nelze také opomenout onu důležitost družin pro rodiny s dětmi mladšího školního věku, jelikož zaopatřují děti mladého školního věku, když jejich rodiče pracují, a mimo jiné plní významnou výchovně-vzdělávací funkci. Bohužel některé základní školy nemají družiny vůbec, nebo jsou omezeny z kapacitních důvodů, také jejich otevírací doby často nekorelují s pracovní dobou rodičů. Je třeba také uvést využívání pravidelných volnočasových aktivit, kterým se věnuje 7 z 10 rodin. Mezi hlavní důvody problematického zajištění těchto aktivit patří jejich finanční nedostupnost zejména pro rodiny s více dětmi nebo pro samoživitele, a proto by družiny měly zajišťovat jejich volnočasové aktivity zdarma, a to jak z důvodů výchovně vzdělávacích, tak ochranných.[120]

Aktualizovaná Koncepce rodinné politiky z roku 2019 se zaměřuje např. na rozšíření kapacity a dostupnosti péče o děti do tří let, u které požaduje navýšit počet pečujících osob na počet dětí, chce zvyšovat kvalitu péče a také zákonně ukotvit financování jeslí (dnes ještě dětských skupin) z fondů EU prostřednictvím státního rozpočtu. Jako další požaduje rozšíření kapacitních míst v mateřských školách dle garance míst pro tříleté děti dle školského zákona.[121] Naproti tomu v Koncepci rodinné politiky z roku 2017 se dále uvádí, aby bylo předškolní vzdělávání (vyjma obědů zdarma) financováno ze státního rozpočtu. Dostupnost školní družiny pro všechny žáky 1. stupně základní školy spočívá ve vytvoření dostatku volných kapacit a v zohlednění jejího provozu vůči sladění rodinného a pracovního života rodin.[122] Aktualizována Koncepce se ke školním družinám vyjadřuje např. tím, že na základě vyhodnocení celorepublikové analýzy základních škol pro žáky 1. stupně došlo k zjištění, že družiny jsou nejčastěji v provozu v době od 6:00–6:30 hodin do 16:30–17:00 hodin, což předpokládám je pro ně důkazem, že dostupnost družin je nyní zřejmě dostačující a proto se v aktualizované Koncepci zaměřují na jiné nedostatky.[123]

---

[118] Srov. MPSV. *Dětské skupiny.* Dostupné na WWW: https://www.mpsv.cz/detske-skupiny

[119] Srov. MAŠLÁROVÁ, Š. *Novelu zákona o poskytování služby péče o dítě v jeslích schválila vláda. Pro provozovatele znamená transformaci na jesle.* Dostupné na WWW: https://mojedetskaskupina.cz/zakon-o-poskytovani-sluzby-pece-o-dite-v-jeslich-na-programu-vlady-20-cervence/

[120] Srov. MPSV et al. *Aktualizovaná Koncepce rodinné politiky.* Dostupné na WWW: https://amsp.cz/wp-content/uploads/2019/07/Aktualizovan%C3%A1-Koncepce-rodinn%C3%A9-politiky-ma_KORNBCMLPJ69.pdf

[121] Srov. *Tamtéž.* Dostupné na WWW: https://amsp.cz/wp-content/uploads/2019/07/Aktualizovan%C3%A1-Koncepce-rodinn%C3%A9-politiky-ma_KORNBCMLPJ69.pdf

[122] Srov. MPSV et al. *Koncepce rodinné politiky.* Dostupné na WWW: https://amsp.cz/wp-content/uploads/2019/07/Aktualizovan%C3%A1-Koncepce-rodinn%C3%A9-politiky-ma_KORNBCMLPJ69.pdf

[123] Srov. MPSV et al. *Aktualizovaná Koncepce rodinné politiky.* Dostupné na WWW: https://amsp.cz/wp-content/uploads/2019/07/Aktualizovan%C3%A1-Koncepce-rodinn%C3%A9-politiky-ma_KORNBCMLPJ69.pdf

1.4 Rozdělení rolí – dělba práce a péče v domácnosti (genderová dělba práce)

V tradiční společnosti byl otec považován za živitele rodiny (pověstnou hlavou rodiny). Až do zlomu, kterému přispěla první světová válka, během níž došlo k nárůstu žen v zaměstnání, kdy se prokázalo, že i ženy jsou schopny zajistit a uživit rodinu. Postupně tak v mnoha sférách docházelo ke stírání rozdílů mezi mužskou a ženskou prací. V dnešní době se již stírají rozdíly v tradičních rolích muže a ženy, proto status živitele rodiny mohou mít oba nebo i pouze žena.[124]

Genderové role bývají často spojovány s určením podílu partnerů na obstarávání běžných domácích prací a jejich participace na trhu práce. Role muže a ženy je z různých teorií konstruována někdy *biologicky*, jindy *sociálně*. Feministické paradigma např. popisuje gender jako společensky utvářený než vrozený, na druhou stranu však tvrdí, že je prakticky nemožné určit přesné meze biologického vlivu, jelikož proces učení nastupuje ihned po porodu.[125] Ve studiích o rodině se někteří akademici obávali používání slova „rodina“, jelikož tento pojem čerpá z genderových stereotypů, které neberou v úvahu jiné formy slaďování a různorodé rodinné životy, které se neslučují s modelem rodiny, jež tvoří muže jako živitele a otce rodiny a ženu jako manželku a matku.[126]

Vymezují se tři modely rozdělení rolí v rodině. Jde o:

1. **„většina je na ženě“** – jedná se o nejrozšířenější model. Muži zde působí na pozici pomocníků, kteří se určitým dílem angažují v péči o dítě, ale nečiní se jako rovnocenní partneři vůči ženě. Tedy jen v případě, kdy je to potřebné, nebo mají čas a chtějí (např. o náplň jejich volného času). Takoví muži jsou přechodným typem, a to mezi tradičním a typem tzv. nového otce,
2. **„vše je na ženě“** – jedná se o konzervativní model, který se projevuje v části rodin a spočívá v tom, že žena/matka tráví nejvíce času s dětmi. Celkově se o ně stará (každodenní výchova, trávení volného času). Muži v takové rodině zaujímají typ tradičního otce, který je však vymezován dvěma typy. První typ otce se dětem nevěnuje a nemá k tomu žádný objektivní důvod. Druhý typ zaujímají tzv. noví, tradiční otcové, kteří jsou úspěšní ve své profesi a věnují se jí naplno. Rodinu tak na úkor své nepřítomnosti vysoce hmotně zabezpečují, což umožňuje ženám nepracovat,
3. **„partnerský model“** – tento model, který je nejméně rozšířený, se zakládá na relativně nejvíce rovnocenném podílu rodičů v péči o dítě. Role jsou rozdělené dle možností a časových dispozic rodičů. Otec zastává názor, že by každý muž se měl aktivně podílet v péči o dítě a na chodu domácnosti, a tak i jedná.[127]

I přesto za poslední roky dochází k tomuto vyvažování role otce a matky, a to zejména v rovině postojové. Oba rodiče by si měli rovnoměrně rozvrhnout péči o děti

[124] Srov. CHRISTOU, A. *Žena v českém tradičním obrazu světa: Etnolingvistická studie,* s. 61-67.
[125] Srov. HÖHNE, S., SVOBODOVÁ, K., ŠŤASTNÁ, A. *Význam partnerství pro harmonizaci rodiny a zaměstnání*, s. 124–125.
[126] Srov. EDWARDS, R., MCCARTHY, J. R. *Key Concepts in Family Studies: SAGE Key Concepts series*, s. 1.
[127] Srov. KRAUS. B. et al. *Životní styl současné české rodiny*, s. 55.

a domácnost („sdílené rodičovství“), ale také by měli oba pracovat a přispívat do rodinného rozpočtu.[128]

Přesto nejvyšší nerovnost z hlediska času věnovaného péči o domácnost mezi partnery je v rodinách s předškolními dětmi, u kterých i páry s vysokoškolským vzděláním, kteří preferovali egalitární model dělby rolí a povinností, mohou po narození dítěte změnit svoje představy o uskutečnění dvoukariérového manželství. Přičemž v rámci rozdělení rodičovských rolí je v péči o malé děti větší odpovědnost i časová náročnost připisována ženě a v oblasti péče o domácnost je mezi partnery s předškolními a mladšími školními dětmi prosazován egalitární model, tj. stejné rozdělení povinností, který je více zastáván ženami, a který je považován za jednu z možností předcházení případnému napětí či konfliktům při slaďování zaměstnání s rodinou, ve které oba rodiče pracují.[129]

Mezi problémy slaďování rodiny a zaměstnání se uvádí nesoulad mezi normami genderové rovnosti, které se objevují na trhu práce a ve vzdělávání, a dále tradiční dělba práce v domácnostech.[130] Je proto potřeba nastavení rodiny zevnitř a to tak, aby žena na rodičovské dovolené měla možnost udržovat kontakt se svou profesí, případně si mohla zvyšovat kvalifikaci, a také se v určité pro ni vhodné době vrátit do pracovního procesu. Tudíž toto není jen záležitostí státu, ale obou partnerů a jejich vzájemné odpovědnosti. Oproti tomu je jiná situace u žen samoživitelek, u kterých sociální politika hraje významnější roli.[131]

Touto problematikou se také zabývá Rada vlády pro rovnost žen a mužů, která je stálým poradním orgánem vlády v oblasti vytváření rovných příležitostí pro ženy a muže. Usnesením vlády ČR č. 1033 ze dne 10. října 2001 byla založena tato Rada, její činnost se soustřeďuje na přípravu návrhů, jež spějí k prosazování a dosahování rovnosti mužů a žen.[132] V dotačním programu Podpora veřejně prospěšných aktivit neziskových organizací v oblasti rovnosti mužů a žen pro rok 2021 úřad Vlády ČR zveřejnil výzvu k podání žádosti o udělení dotace, z níž může podpořit projekty k řešení problémů z těchto oblastí: institucionální zabezpečení rovnosti žen a mužů; vyrovnané zastoupení žen a mužů v rozhodovacích pozicích; rovnost žen a mužů na trhu práce a v podnikání; slaďování pracovního, soukromého a rodinného života; genderové stereotypy a vztahy a další.[133]

[128] Srov. KUCHAŘOVÁ, V. et al. *Zpráva o rodině 2020: Rodina a rodinná politika: Proměny rodiny – rostoucí diverzita a nestabilita*, s. 145.
[129] Srov. HÖHNE, S., SVOBODOVÁ, K., ŠŤASTNÁ, A. *Význam partnerství pro harmonizaci rodiny a zaměstnání*, s. 128.
[130] Srov. SIROVÁTKA, T., BARTÁKOVÁ, H. *Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky*, s. 70.
[131] Srov. KUCHAŘ, P. *Trh práce: Sociologická analýza*, s. 145–146.
[132] Srov. VLÁDA ČR. *Rovné příležitosti žen a mužů.* Dostupné na WWW: https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/rada-vlady-pro-rovnost-zen-amuzu-121632/
[133] Srov. VLÁDA ČR. *Dotace.* Dostupné na WWW: https://www.vlada.cz/c z/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/dotace/vyhlaseni-dotacniho-rizeni-na-rok-2021-progra m-podpora-verejne-prospesnych-aktivit-nestatnich-neziskovych-organizaci-v-oblasti-rovnosti -zen-a-muzu-183058/

2 Současná rodina

Druhá kapitola diplomové práce se zabývá vymezením rodiny, jakožto primární institucí společnosti, a dále, jakou roli zaujímá žena v rodině s ohledem na slaďování rodinného a pracovního života.

2.1 Význam rodiny – rodina jako primární instituce

„Rodina je základním životním prostředím dítěte. Nejen, že dítě obklopuje, ale také se do něho prolíná, odráží se v jeho vlastnostech, vtiskuje svou pečeť jeho jednání.“[134]

V nejlepším případě plní rodina pro své členy různé cenné funkce. Snad nejdůležitější ze všeho je to, že poskytuje emocionální a psychologické bezpečí, zejména prostřednictvím tepla, lásky a přátelství, které vytváří soužití mezi manželi a následně mezi nimi a jejich dětmi. [135] Je možné ji označit hnízdem, ve kterém každý člověk prožívá svůj denní život, a od počátku lidstva byla vždy hlavní a neodmyslitelnou součástí společnosti. Poskytuje totiž trvalý domov a byla základem pro historii a vývoj lidstva jako takového, proto ji můžeme považovat za bezproblémovou[136] nebo také jako tzv. úplnou nukleární rodinu – totiž otce, matku a jejich děti. Opak je však pravdou, jelikož v naší populaci odhadově tvoří takovou rodinu třetina rodin a pouze pětina všech domácností. Zbytek tvoří lidé žijící sami nebo jen s dítětem bez partnera, nebo jako další příslušníci tří nebo čtyř generací v různých konstelacích.[137] Tedy se vstupem do 21. století a také do období, kdy lidská civilizace je v určitém slova smyslu v nejvyšším stupni rozvoje, rodina, která je stále považována za základní sociální jednotku, stojí proti více či méně celosvětově potvrzené vážné krizi. Rodina se rozpadá, její pravá hodnota je znehodnocena. Na manželství je pohlíženo jako na jednu z mnoha možností a jeho hodnota ztratila svůj status. Z důvodu jejího oslabení bývají její členové poškozeni, a dokonce i traumatizováni z nedostatku lásky, což přispívá k sociálnímu napětí a konfliktům.[138] Lze zpozorovat i fakt, že v rodinách ubývá okamžiků, kdy se rodina sejde pohromadě za účelem sdělit si vzájemně své radosti i starosti, zážitky. I přesto paradoxně zůstává stále nejoptimálnějším prostředím pro zdravý vývoj dítěte, jelikož představuje opěrný bod, kam se mohou její členové (především děti) před složitým světem uchýlit.[139]

Rodina byla vždy percipována jako největší hodnota a základní stavební kámen společnosti z náboženských, etických, společenských i ekonomických důvodů.[140]

Rodina z hlediska etického vychází z jejích základních funkcí, a to ze štěstí, zaopatření, socializace a péče. Člověk, který žije ve fungující rodině, je průměrně šťastnější než člověk, který žije bez ní, jelikož se v rodině může utvářet vysoká hodnota pro lidský život v podobě oceňování radosti, vzájemné blízkosti, štěstí, naplnění partnerského vztahu, pocitu bezpečí. Zaopatření vychází ze základních lidských potřeb, které jsou možné nacházet právě v rodině. Patří sem potrava, bydlení, střecha nad hlavou, bezpečí a láska, oděv, uznání, spřízněnost. Neméně důležitý je v rodině proces socializace, který vyvíjí lidskou osobnost vůči střetnutí se sociálním prostředím a posiluje

[134] HELUS, Z. *Sociální psychologie pro pedagogy,* s. 13.
[135] Srov. BARNARD, A., J. *Socioeconomic Aspects of the Family.* Dostupné na WWW: https://www.britannica.com/topic/family-kinship
[136] Srov. PAK, NO HI. *Úvodní zdravice,* s. 11.
[137] Srov. MATOUŠEK., O. *Rodina jako instituce a vztahová síť,* s. 84.
[138] Srov. PAK, NO HI. *Úvodní zdravice,* s. 11-13.
[139] Srov. KRAUS, B. et al. *Životní styl současné české rodiny* s. 18-33.
[140] Srov. BARTOŠEK, J. *Zahajovací řeč,* s. 4.

orientaci v něm. Právě v době stárnutí společnosti nabývá rodina na významu v podobě odpovědnosti a vzájemného ručení skrze ošetřování starých, nemocných a postižených členů rodiny, kterou je třeba posilovat a oceňovat.[141]

Současnou rodinu je možné charakterizovat především třemi základními rysy:

- rostoucí rozmanitostí forem rodinného soužití. Také sem patří absolutní a relativní nárůst nerodinných forem soužití či život singles,[142]
- opakující se vstupy do partnerství nebo manželství, destandardizace životních drah ve formě nového načasování vstupu a podob partnerství a rodičovství, což je také v návaznosti na zvyšující se možností studijních a profesních drah,
- „křehkost" partnerských vztahů a nestabilita rodiny, také v důsledku rozpadu partnerství může docházet k oslabení mezigeneračních vztahů.[143]

Od hierarchického pojetí rodiny (nejvýše je otec, poté matka a děti dle věku svého narození) se postoupilo k ideálu rovnocenného vztahu mezi mužem a ženou. Důraz je kladen na harmonické fungování rodiny s tím, že by se měla vzájemně respektovat ve svých zvláštnostech. Dochází k uvědomování si rozdílnosti v psychické výbavě mužů a žen a jejího možného přínosu do rodiny. Přetváří se postoj k rozvodům. Funkčnost rodiny je měřena emoční spokojeností rodičů a dětí.[144]

Především vzdělanější lidé mají větší možnosti seberealizace, což jim umožňuje si individualizovat svůj životní styl spočívající např. v prodlužování období bez partnera. I tak je rodina stále považována za ceněnou hodnotu, kterou si mladí lidé přejí a snaží se ji realizovat.[145] Přesto mají obavy a pochybnosti, zda takového ideálu budou schopni docílit.[146] Proto je v rámci celospolečensky měnících se podmínek v rodinách (především s malými dětmi) nutnost skloubit rodinu a zaměstnání.[147]

2.3 Žena v rodině – vliv společnosti/kulturní kontext

Vzdělanější ženy touží po skloubení jak rodiny, tak zaměstnání. Přičemž často nedojde k naplnění jejich touhy mít děti. Dochází k znehodnocování mateřství, i když je významné jak pro osobní rozvoj ženy, tak pro rodinu, dítě a společnost, která ho přestala dostatečně uznávat a doceňovat. Souběžně zvládat práci i rodinu je pro mnoho žen konfliktní a představuje velkou zátěž.[148] I tak se stává ekonomickou nutností, aby žena byla zaměstnána, jelikož jeden příjem je v rodině nedostačující. Žena tedy od muže očekává, že si domácí práce rozdělí a budou hmotně zajišťovat rodinu a také dojde mezi nimi ke vztahovému porozumění.[149] Je proto nezbytné, aby stát, ale i zaměstnavatelé a zejména manželé aktivně pomáhali svým manželkám v povinnostech rodinného života, jelikož pokud takovou oporu nepociťují, nemůžeme se divit jejich případným obavám

[141] Srov. WOLFGANG, H. *Etika: Základní otázky života*, s. 29-32.
[142] Singles - dobrovolný či nedobrovolný život o samotě, tedy bez partnera.
[143] Srov. KUCHAŘOVÁ, V. et al. *Zpráva o rodině 2020: Rodina a rodinná politika: Proměny rodiny – rostoucí diverzita a nestabilita*, s. 16.
[144] Srov. MATOUŠEK, O. *Rodina jako instituce a vztahová síť*, s. 47.
[145] Srov. HÖHNE, S., SVOBODOVÁ, K., ŠŤASTNÁ, A. *Význam partnerství pro harmonizaci rodiny a zaměstnání*, s. 121.
[146] Srov. RENÖCKL, H. *Rodiny v silovém poli společenských realit: teologicko-etické reflexe*, s. 63
[147] Srov. HÖHNE, S., SVOBODOVÁ, K., ŠŤASTNÁ, A. *Význam partnerství pro harmonizaci rodiny a zaměstnání*, s. 121.
[148] Srov. PIEPENBURG, H. *Rodina ve světle hodnotových změn,* s. 71.
[149] Srov. MATOUŠEK, O. *Rodina jako instituce a vztahová síť*, s. 41.

ze založení rodiny.[150] Z pohledu celé společnosti má práce, která je vykonávána v soukromí, stejnou důležitost jako práce v zaměstnání. Sice nevykazuje známky výdělečné činnosti, ale je nepostradatelná, jelikož vytváří „lidský kapitál“, bez kterého by nemohla být ani ekonomika.[151] Existence rodiny je proto důležitá pro hospodářský rozvoj.[152]

U žen lze definovat tři modely životní dráhy:

1. **Rodinný model** – spočívá v celoživotním upřednostňováním rodiny a jejích potřeb na úkor potřeb vlastních (vzdělávání, kulturní, sportovní vyžití apod.),
2. **Profesionální model** – je opakem předchozího modelu, kdy žena celoživotně upřednostňuje profesní sféru a vlastní volnočasové aktivity na úkor rodiny jako celku. Pokud má však přechodné trvání, nemusí být pro rodinu až tak rizikový,
3. **Harmonický model** – tento model je nejoptimálnější, avšak pro ženy náročný. Ženy se ve svém životě snaží o vyvážení aktivit ve všech sférách života rodiny.[153]

Současná česká rodina postupně vyrovnává zastupitelnost matky a otce v domácích pracích, i když stále matky nesou vetší břemeno odpovědnosti, jelikož častěji na nich leží největší díl úkolů spojených s péčí o dítě/ti a domácnost.[154] Takto specifikované společenské normy hrají u 30 % rodičů klíčovou roli.[155] Matky musí přerušit na delší dobu svou pracovní kariéru, a to s větší nebo menší ochotou, dále se musí vzdát na určitou dobu svých potřeb, které se netýkají rodiny. Stávají se sociálně izolované, finančně závislé na svém partnerovi. Musí přijmout fakt, že jako ženy v domácnosti si v hodnotovém žebříčku v naší společnosti stojí na nejnižší úrovni. V závěru se dle sociologů a socioložek mladé matky nacházejí v tzv. „vakuu uznaní“ a pozitivní pocit vlastní hodnoty si sami dokáží jen těžko udržet. Vedle toho jsou třeba zmínit tzv. „noví otcové“, kteří vedle svých partnerek zaujímají rovnocenné postavení v zaopatřování dětí. Sice došlo k posunu jejich hodnotových postojů, avšak v praxi se to stále týká jen činností v rámci herních aktivit a realizace společných nápadů s dětmi (tedy přibližně 3/4 úkolů spojených s péčí o dítě náleží matce, 1/4 otci).[156] Toto sdílené rodičovství skrze aktivní otcovství tedy zahrnuje „mateřské závazky“, které otec sice zcela nepřevzal, ale sdílí je společně s matkou, což má v důsledku pozitivní dopad na identitu a roli ženy/matky.[157]

Tlak na ženy je stále vyvíjen ze zažité představy, že žena musí zvládnout rodinu, zaměstnání, navíc ještě v současnosti skvěle vypadat, být zdravá, a ještě k tomu má být úspěšná. Z důvodu vysokých nákladů na výchovu a vzdělání dětí si odpovědné ženy většinou rozmýšlí, zda toho budou schopny a rodinu zabezpečit. Vedle toho si žena uvědomuje své „biologické“ hodiny, které jí v hlavě neúprosně tikají.[158]

---

[150] Srov. BARTOŠEK, J., *Zahajovací řeč*, s. 6.
[151] Srov. PIEPENBURG, H. *Rodina ve světle hodnotových změn,* s. 71.
[152] Srov. KRAUS, B. et al. *Životní styl současné české rodiny*, s. 31.
[153] Srov. *Tamtéž*, s. 53.
[154] Srov. KARSTEN, H. *Ženy – muži: genderové role, jejich původ a vývoj,* s. 124–125.
[155] Srov. BPS. *Sladění práce a rodiny podporuje více než polovina zaměstnavatelů.* Dostupné na WWW: https://byznysprospolecnost.cz/sladeni-prace-a-rodiny-podporuje-vice-nez-polovina-zamestnavatelu/
[156] Srov. KARSTEN, H. *Ženy – muži: genderové role, jejich původ a vývoj,* s. 124–125.
[157] Srov. NEŠPOROVÁ, O. *Mateřství a otcovství v současnosti s přihlédnutím k historickému kontextu,* s. 465.
[158] Srov. MAXOVÁ, R. *Zahájení konference,* s. 15.

U žen v reprodukčním věku byly zjištěny dva směry motivace k mateřství. Na jedné straně je mateřství označováno jako biologická danost a druhý směr vnímá mateřství jako sociální danost. Tyto danosti se také mohou prolínat. Objevují se zde mnohá klišé (např. biologické hodiny), které na člověka působí přirozeně a samozřejmě, jelikož jsou získávána v procesu socializace. Výrazně má zde vliv působení matky na dceru, poněvadž na ně působí určité vzorce chování, které jsou pro dceru určující v motivaci k budoucímu mateřství. V dospělosti žen se objevují další motivace k založení rodiny, které mají podobu přímých nebo nepřímých tlaků jejich společenského okolí. Jedná se např. o veřejné mínění, média, vzdělávací instituce apod. (např. různé časopisy pro těhotné), další zdroj v podobě neformálního tlaku na mateřství žen je vlastní rodina, rodina partnera, blízcí i vrstevníci.[159]

V průběhu posledních desetiletí došlo k demokratizaci rodiny, na což má vliv i vzrůstající vzdělání a klasifikace u žen, ale potažmo to souvisí i s hodnotovými proměnami ve společnosti.[160] V takové rodině může docházet ke konfliktům, které jsou vyvolané tím, že žena dosahuje vyššího postavení a příjmů než muž, nebo také k tomu, že oběma partnerům se po pracovní stránce daří, a problém nastává tehdy, kdy si mají rozdělit, kdo a v jaké míře se bude věnovat dětem a domácnosti. Rodiny tyto situace řeší např. angažováním babiček, přesunutím povinností na nejstarší dítě nebo také nezájmem o děti apod.[161]

Ukazuje se však, že ženy převážně nepřemýšlí o tom, zda být nebo nebýt matkou, ale spíše, jak být současně dobrou a zaměstnanou matkou, což je značně obtížné. Nepřispívá tomu ani fakt, že mezi médii se v oblasti mateřství šíří obraz identity úspěšných „nových žen“, který působí na všechny bez ohledu na jejich postavení na trhu práce. Např. řadě celebrit je dítě součástí jejich image. Dochází k tomu, že masmédia utváří představu pracujících, a přesto se o své děti starajících matek.[162]

[159] Srov. SIROVÁTKA, T., BARTÁKOVÁ, H. *Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky,* s. 108-109.
[160] Srov. KRAUS, B. et al. *Životní styl současné české rodiny*, s. 31.
[161] Srov. MATOUŠEK, O. *Rodina jako instituce a vztahová síť*, s. 42.
[162] Srov. SIROVÁTKA, T., BARTÁKOVÁ, H. *Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky*, s. 115.

3 Opatření EU/státu/sociální politiky – rodinná politika

Třetí kapitola diplomové práce zahrnuje pohled Evropské unie a České republiky na problematiku slaďování rodinného a pracovního života, prostřednictvím Nové směrnice EU k rodině a zaměstnání, postavením sociální politiky a nastavením sociálního zabezpečení v České republice.

3.1 Nová směrnice EU k rodině a zaměstnání a důvody jejího přijetí

Tato směrnice Evropského parlamentu a Rady EU z 13. 6. 2019 pojednává o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob (Work-life Balance). Ruší dosavadní směrnici Rady č. 2010/18/EU od 2. srpna 2022 a členské státy EU se zavazují tuto směrnici do svých předpisů zapracovat (nejpozději však do 2. srpna 2022).[163] V ČR v polovině září roku 2022 však teprve MPSV ČR předložilo do meziresortního připomínkového řízení novelu zákona č. 262/2006 Sb., ZP, jejíž prostřednictvím chce ČR splnit tuto směrnici. Došlo tedy od českých zákonodárců k mírnému zpoždění.[164] Předpokládá se, že novela zákoníku práce bude účinná v první polovině roku 2023.[165]

Směrnice byla mimo jiné přijata z důvodu toho, že je pro mnohé rodiče a zaměstnance s povinností pečovat dosažení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem značným problémem s negativním dopadem vůči zejména ženám (na zaměstnanost a jejich odměňování).[166] Cílem této směrnice je proto zvýšit účast žen na trhu práce, pružné rozvržení práce a čerpání pracovního volna na péči o rodinné příslušníky.[167] Dle směrnice je současná právní úprava zemí EU z hlediska nedostatečných prostředků neuspokojivá a dostatečně nemotivuje muže k převzetí rovného dílu pečovatelských povinností, což následně vede k posilování genderových rozdílů v oblasti pracovních a pečovatelských povinností.[168] Směrnice se zaměřuje na individuální práva zaměstnanců v oblasti otcovské, rodičovské a pečovatelské dovolené, dále stanovuje flexibilní pracovní podmínky pro rodiče a pečovatele.[169] Evropská komise považuje směrnici za svůj významný úspěch, jelikož se mimo slaďování zaměřuje na podporu rovnosti mezi mužem a ženou, což bude mít vliv na rovné příležitosti na trhu práce a obě pohlaví budou mít stejnou možnost čerpat pečovatelskou

[163] Srov. JOUZA, L. *Nová směrnice EU k rodině a zaměstnání.* Dostupné na WWW: https://www.epravo.cz/top/clanky/nova-smernice-eu-k-rodine-a-zamestnani-113166.html
[164] Srov. JEŽEK, M. *Směrnice EU o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem: Výhody otcovské, rodičovské a pečovatelské dovolené.* Dostupné na WWW: https://www.ecovislegal.cz/aktuality/smernice-eu-o-rovnovaze-mezi-pracovnim-a-soukromym-zivotem-vyhody-otcovske-rodicovske-a-pecovatelske-dovolene/
[165] Srov. SUCHÁ, M. *Novinky v zákoníku práce 2023: velký přehled změn.* Dostupné na WWW: https://www.jenprace.cz/magazin/novinky-v-zakoniku-prace-2023-velky-prehled-zmen
[166] Srov. JOUZA, L. *Nová směrnice EU k rodině a zaměstnání.* Dostupné na WWW: https://www.epravo.cz/top/clanky/nova-smernice-eu-k-rodine-a-zamestnani-113166.html
[167] Srov. MPSV. *Směrnice Work-life Balance.* Dostupné na WWW: https://www.mpsv.cz/smernice-work-life-balance
[168] Srov. JOUZA, L. *Nová směrnice EU k rodině a zaměstnání.* Dostupné na WWW: https://www.epravo.cz/top/clanky/nova-smernice-eu-k-rodine-a-zamestnani-113166.html
[169] Srov. JEŽEK, M. *Směrnice EU o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem: Výhody otcovské, rodičovské a pečovatelské dovolené.* Dostupné na WWW: https://www.ecovislegal.cz/aktuality/smernice-eu-o-rovnovaze-mezi-pracovnim-a-soukromym-zivotem-vyhody-otcovske-rodicovske-a-pecovatelske-dovolene/

a rodičovskou dovolenou.[170] ČR je v porovnání s ostatními státy EU v rámci ochrany práv zaměstnanců na tom poměrně dobře, proto novela zákoníku práce nebude mít až takový rozměr.[171]

Hlavními prvky směrnice jsou:

- *„Otcovská dovolená – nárok na minimálně 10 pracovních dnů dovolené v období kolem narození dítěte pro otce nebo druhého rodiče,*
- *Rodičovská dovolená – individuální právo na 4 měsíce rodičovské dovolené, z nichž 2 měsíce jsou placené a mezi rodiči nepřenosné,*
- *Pečovatelská dovolená – nárok na 5 pracovních dní volna ročně pro pečující osoby,*
- *Pružné uspořádání práce – právo rodičů žádat o tyto režimy bylo rozšířeno na pracující pečovatele.“*[172]

Otcovská dovolená je v ČR obsažena v zákoně č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění, a v některých dalších zákonech. Čerpá se nejdéle 6 týdnů po narození dítěte, po dobu, 2 týdnů a její náhrada je ve výši 70 % vyměřovacího základu. Naše právní úprava je tedy dle směrnice dostatečná, proto nemusí být upravována. Totéž platí pro rodičovskou dovolenou, která též podmínky směrnice splňuje. Avšak zde novela navrhuje písemnou formu pro žádost o rodičovskou dovolenou, která by byla zaměstnavateli doručena zpravidla 14 dní předem. Co se týče požadavku směrnice, jsou ošetřovné a nárok na pečovatelskou dovolenou z velké části ošetřeny zákonem o nemocenském pojištění a některými dalšími zákony, avšak jsou nenárokové pro zaměstnání malého rozsahu, pro zaměstnance pracující na dohodu o pracovní činnosti i dohodu provedení práce. Novela navrhuje rozšířit nárok na okruh osob, které vykonávají svou práci na základě výše uvedených typů zaměstnání. V ČR je požadavek na pružné uspořádání práce obsažen v zákoníku práce a ukládá zaměstnavateli, tedy pokud tomu nebrání vážné provozní důvody, povinnost poskytnout zaměstnanci pečujícímu o osobu závislou na péči jiné osoby a o dítě mladší 15 let zkrácení určené pracovní doby v týdnu nebo její vhodnou úpravu. V novele se dále zaměřuje mimo výše zmiňovaných osob také na těhotné zaměstnankyně. Všem zmiňovaným osobám nově navrhuje povinnost zaměstnavatele umožnit práci mimo pracoviště. Výkon této práce bude podrobně upraven na základě dohody o práci na dálku. Dále bude moci zaměstnanec požádat o obnovení původních pracovních podmínek. Směrnice obsahuje i další individuální práva zaměstnanců, jako např. pracovní volno z důvodu vyšší moci, ochrana před propuštěním a důkazní břemeno.[173]

[170] Srov. ARGUMENT. *Směrnice EU pro pracovní právo vstupuje v platnost.* Dostupné na WWW: https://casopisargument.cz/?p=44562

[171] Srov. JEŽEK, M. *Směrnice EU o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem: Výhody otcovské, rodičovské a pečovatelské dovolené.* Dostupné na WWW: https://www.ecovislegal.cz/aktuality/smernice-eu-o-rovnovaze-mezi-pracovnim-a-soukromym-zivotem-vyhody-otcovske-rodicovske-a-pecovatelske-dovolene/

[172] Srov. MPSV. *Směrnice Work-life Balance.* Dostupné na WWW: https://www.mpsv.cz/smernice-work-life-balance

[173] Srov. JEŽEK, M. *Směrnice EU o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem: Výhody otcovské, rodičovské a pečovatelské dovolené.* Dostupné na WWW: https://www.ecovislegal.cz/aktuality/smernice-eu-o-rovnovaze-mezi-pracovnim-a-soukromym-zivotem-vyhody-otcovske-rodicovske-a-pecovatelske-dovolene/

3.2 Nastavení státu – rodinná politika

Rodinná politika je souhrn aktivit vytvořených za účelem podpory rodin zahrnující mnoho společenských oblastí (např. školství, zdravotnictví, trh práce, bydlení apod.). Stát bere rodinu jako vysoce soukromou záležitost, a proto se zaměřuje na podporu jejích přirozených funkcí. Tedy jí neupírá právo na vlastní rozhodování a nesnaží se ovlivňovat nebo přebírat její sociální role. Hlavním cílem sociální politiky je vytvoření společensky přátelského prostředí pro rodiny[174] zmírňováním zvyšujících se nákladů při ochraně mladé generace prostřednictvím realizace principu sociální spravedlnosti, sociální generace a především sociální solidarity.[175] Jde především o zaručení svobodné volby na základě dodržování ústavních hodnot a z nich odvíjejících se zákonů.[176] Výzvou se pro ni stává zprostředkování lepších možností rodin pro svobodnou volbu v oblasti zaměstnání a v poskytování péče o děti za participace obou partnerů v rozsahu, jež si sami zvolí. Lidé (domácnosti) si tedy volí, jakým způsobem a v jaké míře budou harmonizovat rodinu a práci, tj. jak se domluví v otázce účasti na trhu práce, jak zajistí péči o děti, jak se budou podílet na pečovatelských a domácích pracích a jak si mezi sebou nastaví genderové role.[177]

Z hlediska preference ve vztahu k sociálním politikám dochází k rozhodování o způsobu a strategii zapojení na trhu práce a péče o děti. Rodiny si určují, jestli více preferují finanční kompenzace nebo služby péče o děti. Dle zjištění jsou české domácnosti obecně orientované spíše k finančním kompenzacím za ušlý výdělek žen během doby, kdy pečují o dítě.[178]

Rodinná politika dále usiluje o podporu vyšší porodnosti a sňatečnosti obyvatelstva vzhledem k demografickým změnám v české společnosti, vytváření podmínek pro přirozené fungování rodin, společnosti, která je vstřícná k rodinám a odstraňuje bariéry bránící v jejich rozvoji, podporu dobrého fungování rodin a výchovy dětí nastavením vhodných socioekonomických podmínek apod.[179]

Rodina a rodinná politika jsou neodmyslitelné ve všech členských zemích,[180] jelikož je rodina podle EU podstatnou částí společenského vývoje, sociální soudržnosti a ekonomického blaha. A proto členské země vybízí k utváření udržitelného systému sociální politiky za předpokladu těchto primárních cílů:

1. rovnost žen a mužů,
2. slaďování rodinného a pracovního života,
3. blaho dítěte,

---

[174] Srov. MPSV. *Rodinná politika.* Dostupné na WWW: http://www.rodinyvkrajich.mpsv.cz/cs/rodinna-politika

[175] Srov. KREBS, V. et al. *Sociální politika*, s. 352.

[176] Srov. ISPV. *Aktualizovaná koncepce rodinné politiky*. Dostupné na WWW: https://socialnipolitika.eu/2019/09/aktualizovana-koncepce-rodinne-politiky-29-kvetna-2019/#_Toc10016205

[177] Srov. SIROVÁTKA, T., BARTÁKOVÁ, H. *Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky*, s. 69.

[178] Srov. *Tamtéž*, s. 87-91.

[179] Srov. MPSV. *Rodinná politika.* Dostupné na WWW: http://www.rodinyvkrajich.mpsv.cz/cs/rodinna-politika

[180] Srov. WALL, K. et al. *Council of Europe Family Policy Questionnaire - Comparative Analysis In Family Policy in Council of Europe Member States: Two expert reports commissioned by the Committee of Experts on Social Policy for Families and Children Report.* Dostupné na WWW: https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/Family_Policy_in_Council_of_Europe_member_states_en.pdf

4. mezigenerační solidarita.[181]

Aktualizovaná Koncepce rodinné politiky z roku 2019 se převážně zaměřuje na priority české rodinné politiky. Jelikož Česká republika dlouhodobě dle výzkumů veřejného mínění, ale i v měřítku mezistátního srovnání pokulhává v nabídce částečných úvazků, v kapacitách péče o děti do tří let i služeb primární prevence pro rodiny, klade si tato koncepce za cíl tento nedostatek dorovnat.[182] Obě koncepce se zaměřují na nejaktuálnější oblasti, a to demografický vývoj společnosti (stárnutí populace) a na nízkou porodnost.[183] I tak se dle Český statistický úřad v České republice v posledním desetiletí zvyšuje počet dětí, které žena přivede za život na svět. V roce 2021 jsme se dostali na hodnotu 1,83 dítěte na jednu ženu, což je nejvyšší úhrnná plodnost od roku 1992. V letech 2018–2020 se ukazatel zastavil na čísle 1,71 dítěte na jednu ženu. V Evropě nás to zasadilo mezi státy s nejvyšší porodností. Naopak na přelomu tisíciletí jsme patřili k zemím s plodností nejnižší (rok 1999 dle ČSÚ s hodnotou 1,13 dítěte). I když dochází ke zvyšování plodnosti, tak obyvatel v České republice přibývá spíše kvůli příchodu cizinců.[184] Vykazované hodnoty i tak nestačí k přirozené reprodukci, která požaduje hodnotu min. 2,1 dítěte na jednu ženu.[185] A před 140 lety (v období začátku industrializace) připadalo na jednu ženu 4,7 dítěte.[186]

3.3 Sociální zabezpečení v České republice

„Sociální zabezpečení lze definovat jako jakýkoli program sociální ochrany stanovený právními předpisy nebo jakýmkoli jiným povinným ujednáním, který poskytuje jednotlivcům určitý stupeň zabezpečení v případě, že se potýkají s událostmi stáří, pozůstalosti, pracovní neschopnosti, zdravotního postižení, nezaměstnanosti nebo výchovy dětí.“[187]

Rodičovství se spojuje s tím, že se rodiny ocitají ve ztížené finanční situaci, a právě v určitých zákonem definovaných situacích může takové rodině pomoci stát např. prostřednictvím různých dávek, příspěvků a služeb.[188] S oblastí slaďování rodinného

[181] Srov. ISPV. *Aktualizovaná koncepce rodinné politiky.* Dostupné na WWW: https://socialnipolitika.eu/2019/09/aktualizovana-koncepce-rodinne-politiky-29-kvetna-2019/#_Toc10016205
[182] Srov. MPSV et al. *Aktualizovaná Koncepce rodinné politiky.* Dostupné na WWW: https://amsp.cz/wp-content/uploads/2019/07/Aktualizovan%C3%A1-Koncepce-rodinn%C3%A9-politiky-ma_KORNBCMLPJ69.pdf
[183] Srov. ISPV. *Aktualizovaná koncepce rodinné politiky.* Dostupné na WWW: https://socialnipolitika.eu/2019/09/aktualizovana-koncepce-rodinne-politiky-29-kvetna-2019/#_Toc10016205
[184] Srov. ČTK. *V Česku se rodí nejvíc dětí za posledních třicet let, i v Evropě jsme špička.* Dostupné na WWW: https://www.idnes.cz/zpravy/domaci/porodnost-plodnost-csu-statistika.A221215_112149_domaci_tbr
[185] Srov. MPSV et al. *Aktualizovaná Koncepce rodinné politiky.* Dostupné na WWW: https://amsp.cz/wp-content/uploads/2019/07/Aktualizovan%C3%A1-Koncepce-rodinn%C3%A9-politiky-ma_KORNBCMLPJ69.pdf
[186] Srov. MÜNSTER, G. *Rodina v procesu změny – Výzva pro katolickou církev*, s. 56.
[187] ISSA. *Sociální zabezpečení: základní lidské právo*. Dostupné na WWW: https://ww1.issa.int/cs/about/socialsecurity
[188] Srov. NOVOTNÁ, I. *Sociální dávky pro rodiny s dětmi a jak je získat.* Dostupné na WWW: https://www.vasevyzivne.cz/socialni-davky-pro-rodiny-s-detmi-a-jak-je-ziskat/#

a pracovního života se pojí rodinné dávky ze systému státní sociální podpory, mezi které se řadí:

- Příspěvek na dítě,
- Příspěvek na bydlení,
- Rodičovský příspěvek,
- Porodné,
- Pohřebné,

Dále sem můžeme přiřadit Náhradní výživné.[189] Mimo těchto dávek je možno získat další typy dávek. Jedná se o dávky ze systému nemocenského pojištění, které se hradí ze státního rozpočtu (z příjmů z pojistného). Jedná se o:

- Nemocenské,
- Ošetřovné,
- Dlouhodobé ošetřovné,[190]
- Peněžitou pomoc v mateřství,
- Vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství,
- Dávka otcovské poporodní péče (tzv. Otcovská).[191]

Dalším a zároveň novým příspěvkem sociálního zabezpečení je zvýšení starobního důchodu za výchovu dítěte/dětí (tzv. výchovné), na které má od 1. ledna 2023 nárok jeden z rodičů, který se ve větší míře podílel na výchově dítěte/dětí, a to zvýšení o částku 500 Kč/dítě.[192]

[189] Srov. MPSV. *Rodinné dávky.* Dostupné na WWW: https://www.mpsv.cz/davky-a-prispevky#rodinne-davky
[190] Srov. ČSSZ. *O jaké dávky nemocenského pojištění se zajímáte?* Dostupné na WWW: https://www.cssz.cz/web/cz/nemocenske
[191] Srov. ČSSZ. *O jaké nemocenské pojištění se zajímáte?* Dostupné na WWW: https://www.cssz.cz/web/cz/penezita-pomoc-v-materstvi
[192] Srov. MPSV. *Zvýšení starobního důchodu za výchovu dítěte/dětí v otázkách a odpovědích.* Dostupné na WWW: https://www.mpsv.cz/web/cz/zvyseni-starobniho-duchodu-za-vychovu-ditete/deti-v-otazkach-a-odpovedich

4 Metodika výzkumu

V diplomové práci byl jako styl výzkumné strategie využit kvalitativní typ výzkumu s metodou dotazování a s technikou polostrukturovaného rozhovoru. *„Kvalitativní výzkum je proces hledání porozumění založený na různých metodologických tradicích zkoumání daného sociálního nebo lidského problému. Výzkumník vytváří komplexní holistický obraz, analyzuje různé typy textů, informuje o názorech účastníků výzkumu a provádí zkoumání v přirozených podmínkách.“*[193] Výhodnost polostrukturovaného výzkumu lze spatřovat v jeho nekonečné podobě, jelikož vytváří prostor k otázkám, které nás mohou v průběhu rozhovoru napadnout.[194] Pro naplnění cíle byly stanoveny tři výzkumné otázky, které budou zodpovězeny po provedení a vyhodnocení rozhovorů s komunikačními partnerkami.

Cílem výzkumného šetření je zjistit, jaké jsou možnosti slaďování rodinného a pracovního života u žen pracujících v sociálních službách. Ke zjištění cíle byly stanoveny tyto výzkumné otázky:

VO1: *Jaké konkrétní možnosti slaďování rodinného a pracovního života ženy pracující v sociálních službách využívají?*

VO2: *Jaké možnosti slaďování rodinného a pracovního života by ženy pracující v sociálních službách uvítaly (od sebe, státu, partnera apod.)?*

VO3: *Jaké bariéry ve slaďování rodinného a pracovního života ženy pracující v sociálních službách uvádějí?*

Charakteristika výzkumného souboru

Ve své diplomové práci se zaměřuji na ženy, které pracují v sociálních službách na pozici sociálního pracovníka, kde je legislativní podmínkou dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, mimo ostatních podmínek, odborná způsobilost, která zahrnuje ukončené a) vyšší odborné vzdělání nebo za b) vysokoškolské vzdělání ve studiu bakalářského, magisterského nebo doktorského studijního programu zaměřeného na sociální práci, sociální péči, sociální politiku, sociální pedagogiku aj.[195] Proto se chci ve své práci zaměřovat právě na ženy, které dosáhly vyššího vzdělání. Vzdělání žen objektivně rozděluje postavení žen na pracovním trhu a subjektivně je obdařuje jinými schopnostmi i ambicemi. Ženy s vyšším vzděláním vykazují vyšší míru zaměstnanosti jak v částečných, tak plných úvazcích, a to bez ohledu, zda jsou bezdětné nebo mají dítě.[196] Cílovou skupinu tvoří ženy, které zaujímají současně roli matky, partnerky/manželky a sociální pracovnice (případně vedoucí) z vybraných zařízení sociální práce. Komunikační partnerky byly vybrány na základě typu instituce sociální práce, přičemž polovina jich byla vybrána z neziskového sektoru a druhá polovina ze státního. Výzkumný soubor tvoří šest komunikačních partnerek z uvedených typů zařízení sociální práce (viz Tabulka č. 1: Kategorie výzkumného souboru komunikačních partnerek).

[193] HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: Základní teorie, metody a aplikace*, s. 48.
[194] Srov. MIŠOVIČ, J. *Kvalitativní výzkum se zaměřením na polostrukturovaný rozhovor*, s. 120.
[195] Srov. Zákon o sociálních službách č. 108/2006 Sb. ve znění pozdějších předpisů.
[196] Srov. BARTÁKOVÁ, H. *Problémy přechodu žen na trh práce po rodičovské dovolené*, s. 178–190.

Tabulka č. 1: Kategorie výzkumného souboru komunikačních partnerek

	Věk:	Rodinný stav:	Vzdělání:	Počet dětí:	Pracovní poměr:	Typ organizace:	Pracovní pozice:
KP1:	38 let	sezdaná	Magisterské	2	hlavní	nezisková	VSP
KP2:	28 let	sezdaná	Bakalářské	2	hlavní	nezisková	SP
KP3:	30 let	nesezdaná	Magisterské	2	částečný	státní	SP
KP4:	33 let	nesezdaná	Bakalářské	1	hlavní	státní	SP
KP5:	35 let	sezdaná	Magisterské	2	DPP	státní	SP
KP6:	37 let	Sezdaná	Bakalářské	2	hlavní	nezisková	VSP, SP

Zdroj: Vlastní výzkum

Realizace výzkumu

Některé z komunikačních partnerek jsem oslovila již během praxí v rámci magisterského studia. Ostatní jsem domlouvala na základě osobní známosti nebo doporučení. Samotný výzkum probíhal od 23. ledna 2023 do 3. února 2023, a to v rámci šesti dnů v tomto období. Všechny komunikační partnerky s rozhovorem souhlasily. Na začátku rozhovoru byly komunikační partnerky požádány o umožnění nahrávat průběh rozhovoru na hlasový záznamník kvůli plynulosti a následné kvalitě přepsaných rozhovorů. Všechny s tím souhlasily, zároveň byly poučeny o zachování jejich anonymity z mé strany. Rozhovory probíhaly on-line formou přes Skype, a to z důvodu upřednostnění této formy rozhovoru z jejich i mé strany (vzdálenostní, osobní důvody). Všechny rozhovory byly následně přepsány do elektronické podoby. Kompletní přepis rozhovorů jsem vložila do přílohy č. 2.

V rámci polostrukturovaného rozhovoru komunikační partnerky odpovídaly na předem vytvořené otázky o slaďování jejich rodinného a pracovního života, prostřednictvím nichž jsem se dále dotazovala dle potřeby a důležitosti s ohledem na sběr dat. Osnova otázek k polostrukturovanému rozhovoru je obsažena v příloze č. 1.

Rozhovory jsem posuzovala metodou kódování,[197] v rámci které jsem se zaměřovala na spojitosti ve výpovědích zúčastněných komunikačních partnerek. Závěrečná analýza sesbíraných dat byla provedena prostřednictvím propojení výpovědí komunikačních partnerek s poznatky v literatuře a mými postřehy.

[197] Srov. MIOVSKÝ, M. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*, s. 228.

5 Výsledky a Diskuse

Pátá kapitola diplomové práce uchopuje problematiku skrze tři klíčová hlediska harmonizace rodinného a pracovního života definovaná Sirovátkou a Bartákovou (zapojení žen na trh práce, zajištění péče o malé děti a dělba práce v rodině),[198] prostřednictvím nichž se tematicky zaměřuji na oblasti, které z nich vychází a ve kterých jsou výsledky výzkumného šetření propojeny s odbornou literaturou a mými osobními postřehy a zkušenostmi. Součástí této kapitoly je analýza etických problémů a dilemat, rozbor různých možných řešení a reflexe těchto řešení.

Vliv státu v oblasti slaďování práce a rodiny:

Vláda České republiky vnímá rodinnou politiku jako strategickou prioritu, jelikož stát se zaměřuje na podporu všech typů rodin v rámci platné legislativy ČR, a také i vůči mezinárodním závazkům.[199] Dle Wolfganga stát na sebe převádí mnoho funkcí, které dříve uskutečňovaly rodiny. Je tedy zatížen sociální odpovědností, kterou je schopen jen těžko nést.[200] Ale uvědomuje si, že bez „funkční rodiny"[201] je ohrožena samotná existence společnosti, jelikož bez ní nebude soudržná ani společnost a lidé budou ve svém životě méně spokojení. Taková společnost bude ohrožena rozkladem vnitřních tenzí (včetně politických konfliktů) a bude docházet k narůstajícím nákladům na poli sociálním, ekonomickém i emocionálním.[202] Stát ale nezasahuje do vnitřního života rodin a nepřebírá jejich role, nýbrž se soustředí na jejich podporu ve výkonu jejich přirozených funkcí.[203] Což vychází z důležitosti k etické závaznosti, která se pojí k rodině a týká se závaznosti pro jedince, který by měl být odpovědný v manželství, partnerství a rodině.[204] V rámci slaďování rodiny a zaměstnání to funguje tak, že si rodiny zvolí, jak se domluví v otázce účasti na trhu práce, jak zajistí péči o děti, jak si mezi sebou nastaví genderové role.[205] Na druhé straně stojí závazek společnosti, na které je vytvoření podmínek pro rodiny, na základě kterých mohou plnit své úkoly.[206] Z toho vyplývá, že „*žádný jednotný rámec ani perspektiva rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem nejsou univerzálně přijatelné.*" [207]

---

[198] Srov. SIROVÁTKA, T., BARTÁKOVÁ, H. *Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky*, s. 77-83.
[199] Srov. ISPV. *Aktualizovaná koncepce rodinné politiky (květen 2019).* Dostupné na WWW: https://socialnipolitika.eu/2019/09/aktualizovana-koncepce-rodinne-politiky-29-kvetna-2019/#_Toc10016205
[200] Srov. ŠRAJER., J. *Sociálně etický pohled na problematiku dnešní rodiny*, s. 52.
[201] „Funkční rodina" - plní své základní přirozené funkce (biologicko-reprodukční, sociálně-ekonomickou, socializační, regenerační a podpůrnou, neboli emocionálně-stabilizační).
[202] Srov. ISPV. *Aktualizovaná koncepce rodinné politiky (květen 2019).* Dostupné na WWW: https://socialnipolitika.eu/2019/09/aktualizovana-koncepce-rodinne-politiky-29-kvetna-2019/#_Toc10016205
[203] Srov. MHMP. *Rodinná politika.* Dostupné na WWW: https://socialni.praha.eu/jnp/cz/nejcasteji_kladene_otazky/rodinna_politika/index.html
[204] Srov. WOLFGANG, H. *Etika: Základní otázky života*, s. 33.
[205] Srov. SIROVÁTKA, T., BARTÁKOVÁ, H. *Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky*, s. 69.
[206] Srov. WOLFGANG, H. *Etika: Základní otázky života*, s. 33.
[207] PITT-CATSOUPHES, M., KOSSEK, E., E., SWEET, S. *The Work and Family Handbook: multi-disciplinary perspectives and approaches. 1st Edition, Mahway, NJ: Lawrence Erlbaum*, s. 315.

Jeden z cílů rodinné politiky, který se nejvíce pojí s tématem diplomové práce, se zaměřuje na vytváření vhodných socioekonomických podmínek, které jsou nezbytné pro funkčnost rodin a výchovu dětí, a to prostřednictvím finančního zajištění rodiny, slučitelnosti práce a rodiny, služby péče o děti apod.[208]

Nejprve se zaměřím na **finanční zajištění rodiny**, které v České republice v době péče o malé děti zaručuje systém podpory rodin, a to kombinací pojistné (peněžitá pomoc v mateřství a otcovská poporodní péče) a nepojistné dávky (rodičovský příspěvek). Dávky z pojistného systému, které jsou odvozené od předchozího platu, poskytují rodině dostatečný příjem, který jim umožňuje udržet si životní standard skoro takový jako před narozením dítěte. Zatímco výše rodičovského příspěvku za měsíc se odvíjí od jeho doby čerpání, a tudíž pro velkou část rodin představuje finanční propad, který se promítá do životní úrovně celé rodiny s malými dětmi.[209] Toto tvrzení potvrzuje komunikační partnerka KP3: *„Já si myslím, že stát by mohl nejvíce pomoci, kdyby se nemuselo nic slaďovat a prostě ta výše třeba toho rodičovského příspěvku by víc odpovídala tomu platu, který ta žena pobírá během té práce*, …" a dodává, která z forem dávek podpory rodin jí nejvíce pomohla: *„Tak určitě ta mateřská, protože její výše tak nějak odpovídá tomu platu."*[210] Komunikační partnerka KP5 se po dobu, kterou stráví mimo pracovní trh, nespoléhala jen na finanční podporu od státu, ale dopředu se finančně zabezpečila: *„Já jsem si našetřila, protože jsem věděla, že po nějakou dobu ty prachy mít tedy nebudu, takže abychom na to ty prachy měli, abychom nemuseli snižovat životní standard, protože se snažíme žít docela aktivním životem, …"*[211]

Délka rodičovské dovolené:

Bylo by prospěšné zkrátit čerpání rodičovské dovolené, nebo zanechat její současnou úpravu, tedy možnost čerpat příspěvek až do 4 let věku dítěte? Toto téma je celkem složité, protože zahrnuje mnoho proměnných, které na sebe působí a vzájemně se ovlivňují. Mohla bych ho přirovnat k určitému etickému dilematu, které má ve své moci stát, jehož konečné rozhodnutí má dopad na všechny rodiny s malými dětmi. Jaká varianta je tedy pro rodiny, případně pro stát nejlepší? To se budu snažit rozklíčovat v textu níže.

Rodičovský příspěvek, který je možné čerpat během péče o dítě, kdy rodič na nějakou dobu zanechá výdělečné činnosti, je velice důležitý, jelikož jedinci (rodině) částečně kompenzuje ušlý výdělek. Nárok na něj má rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě. Má možnost vyčerpat částku 300 000 Kč (u dvojčat či vícerčat 450 000 Kč), a to nejdéle do čtyř let věku nejmladšího dítěte. Měsíční výši čerpání si může jednou za tři měsíce změnit.[212]

V rámci výzkumu jsem mimo jiné zjišťovala, jestli si komunikační partnerky myslí, že takové nastavení délky čerpání rodičovského příspěvku je podle nich vhodné, nebo jestli jsou takového názoru, že by se měla doba jeho čerpání zkrátit. Téměř všechny

[208] Srov. ISPV. *Aktualizovaná koncepce rodinné politiky (květen 2019).* Dostupné na WWW: https://socialnipolitika.eu/2019/09/aktualizovana-koncepce-rodinne-politiky-29-kvetna-2019/#_Toc10016205
[209] Srov. *Tamtéž*. Dostupné na WWW: https://socialnipolitika.eu/2019/09/aktualizovana-koncepce-rodinne-politiky-29-kvetna-2019/#_Toc10016205
[210] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP3
[211] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP5
[212] Srov. MPSV. *Rodičovský příspěvek.* Dostupné na WWW: https://www.mpsv.cz/-/rodicovsky-prispevek

komunikační partnerky[213] by současné nastavení doby čerpání rodičovské dovolené nechaly, až na jednu,[214] která si myslí, že hranice tří let by byla dostačující. Domnívám se, že názor této komunikační partnerky KP6 se opírá o dostatek osob, které okolo sebe má, a které jí s péčí o děti pomohou. Jedná se o manžela, který je časově flexibilní, babičku, která bydlí s nimi a je již ve starobním důchodu, dále uvádí občasné pohlídání od kamarádky a dodává: *„…Tyhle lidi, kdybych neměla, tak to by to bylo o to horší, ale tohle všechno funguje, takže si nemám na co stěžovat…"*[215] Například komunikační partnerka KP4, která souhlasí se současným nastavením RD, definovala svou odpověď takto: *„To bych nechala, ať si každý zvolí sám."*[216] Podobně odpověděla i komunikační partnerka KP5 a svou odpověď více rozvedla: *„Asi bych to zatím nechala, ale vytvořila bych ty možnosti, aby to ženy motivovalo vrátit se do práce."*[217]

V době psaní práce úřadující ministr financí Stanjura (ODS) se před časem zmínil o nutnosti rodičovskou dovolenou zkrátit. Reaguje tím na jedno z navrhovaných opatření Národní ekonomické rady vlády (NERV), zejména kvůli katastrofálnímu stavu státního rozpočtu, který je nutné ozdravovat. Podle ní by stát vlivem zkrácení rodičovské dovolené o rok snížil výdaje státu až o sedm miliard ročně. Ministr financí si také uvědomuje, že samotné snížení doby čerpání rodičovské dovolené by bylo nedostačující a dodává, že je nutné s případnou změnou posílit i kapacity předškolní docházky,[218] na což se také přednostně zaměřuje aktualizovaná Koncepce rodinné politiky.[219]

Troufám si říci, že toto téma je v současné době hodně diskutované, je to i z toho důvodu, že oproti ostatním státům EU máme nejdelší dobu čerpání rodičovské dovolené.[220] Utváří se mnoho rozhovorů nad tématem, zda je pro malé děti lepší, aby trávily v prvních letech svého života čas s matkou, nebo v institucionálním zařízení.[221] Dle mého názoru je však důležité zde brát v úvahu konkrétní situaci každé rodiny, proto si myslím, že současné nastavení doby rodičovského příspěvku je dobré, protože umožňuje konkrétní rodině si zvolit, jak dlouho potřebují rodičovský příspěvek pobírat.

Podle předsedkyně Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče Žitníkové by měla rodičovská dovolená zůstat ve stávajícím rozsahu, jelikož by měla mít každá rodina možnost se rozhodnout, jak dlouhá doba pobírání je pro ně nejlepší, a dále se podle ní musí toto téma brát ze širšího pohledu, který se týká zdravého vývoje dítěte (zabezpečení péče o dítě).[222] Pokud se například jedná o rodinu, kde se stará o děti pouze jeden rodič a nemá dostatečnou oporu v ostatních členech rodiny, nemají takové rodiny možnosti,

[213] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP1, KP2, KP3, KP4, KP5
[214] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP6
[215] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP6
[216] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP4
[217] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP5
[218] Srov. RYCHLÍKOVÁ, A. *Rodičovská v Česku patří k nejdelším. Její zkrácení bez dalších opatření ale tolik nepomůže.* Dostupné na WWW: https://www.irozhlas.cz/komentare/apolena-rychlikova-zkraceni-rodicovske-zbynek-stanjura_2212111630_tec
[219] Srov. MPSV et al. *Aktualizovaná Koncepce rodinné politiky.* Dostupné na WWW: https://amsp.cz/wp-content/uploads/2019/07/Aktualizovan%C3%A1-Koncepce-rodinn%C3%A9-politiky-ma_KORNBCMLPJ69.pdf
[220] Srov. NIEDERMEIEROVÁ, J., 2019. *Více než polovině žen v Česku se nedaří sladit práci a rodinu, ukázal průzkum. Trendem jsou kanceláře pro práci s dětmi.* Dostupné na WWW: https://archiv.hn.cz/c1-66622420-jak-sladit-praci-a-rodinu
[221] Srov. HAMPLOVÁ, D. *Proč potřebujeme rodinu, práci a přátele: Štěstí ze sociologické perspektivy,* s. 43-52.
[222] Srov. KOUBOVÁ, K., BREZOVSKÁ, K. *Zkrácení délky rodičovské je v zájmu dítěte a výhodné je i pro stát, míní ekonomka Zapletalová.* Dostupné na WWW: https://www.irozhlas.cz/zivotni-styl/spolecnost/rodicovska-dovolena-pece-o-dite_2211151841_pj

aby šla pečující osoba např. dříve do zaměstnání. Dále je důležité pohlížet na potřeby konkrétních dětí, jejich schopnost zvládnout celodenní péči v institucionálním zařízení v určitém věku. Což mohu také podložit výpovědí komunikační partnerky KP1: *„Já osobně bych teda nevyužila takový ty jesličky a dětský skupiny, byť jsem využila, ale z toho důvodu, že mladší syn tam byl na tu osobu navázanej a vím, že tam neplakal, ale to, co zažívám dennodenně, já mám kancelář hned vedle dětský skupinky. Jsou tam roční děti, který tam pláčou, mají atopický ekzémy, což je jasnej psychosomatickej příznak a vim, co to může přinést pro ty děti do budoucna, takže jsem takovej odpůrce toho a vím, že je strašně důležitý, aby to dítě bylo v tý primární rodině, co nejdýl to jde, …"*[223]

Také komunikační partnerka KP3 se k tomu vyjadřuje slovy: *„Je také hrozně individuální, v jakém věku posílat dítě do školky. Některý děti jsou takový prosociální, že dobře snáší to odcizení od těch rodičů, tak jako dva a půl roku je pro mě dobrý, ale většina dětí do těch tří let není schopná uplně fungovat celodenně v nějakém zařízení. Ale samozřejmě i já jsem neměla možnost syna mít doma do tří let, takže samozřejmě záleží na situaci, ve které se člověk nachází. Syn to snášel třeba dobře, ale jako když přišel z tý školky, tak hodinu u mě ležel, jako chyběla jsem mu samozřejmě. Já si myslím, že to ovlivňuje ten attachment, který se v podstatě vyvíjí do těch tří let, a myslím si, že k tomu by měl být nějaký respekt, protože to hodně ovlivňuje tu vazbu mezi tím dítětem a rodičem, … ale kdybych mohla, tak si ho ještě ten půl rok nechám doma."*[224] Tuto odpověď mohu potvrdit názorem rodinné terapeutky Labusové, která hovoří o dětech a jejich nenahraditelné potřebě být do svých tří let v intenzivní a všestranné péči té nejbližší osoby (většinou matky), především z toho důvodu, že se do tohoto věku vytváří stabilní vztahové vazby (attachment – česky přilnutí), jejichž narušení může negativně ovlivnit vztahy v dospělosti.[225] Proto je dle mého názoru se třeba dívat na toto téma komplexně, na což také odkazuje Žitníková a dále dodává, že je v zájmu dítěte, aby v prvních letech života o něj pečovala nejbližší osoba a předávala mu sociální a citové pouto.[226] I proto, že v České republice populace a oblast sociální politiky je ovlivněna špatnými zkušenostmi s kvalitou institucionální péče, především s jeslemi, která se pojí s nucenou zaměstnaností žen za doby komunistického režimu, tudíž má příklon k preferenci zajištění péče o dítě v rodině. Obecně je upřednostňována péče o děti do tří let věku výlučně v rodině a mezi třetím a čtvrtým rokem věku dítěte se začíná přeměňovat v preferenci péče o dítě mimo rodinu.[227]

Druhým pohledem na tuto problematiku nazírá ekonomka z CERGE-EI Zapletalová, která stojí za tím, že by se měla rodičovská dovolená zkrátit na tři roky doby čerpání celoplošně, jelikož je to v zájmu dítěte, tak i státu. Tento postoj obhajuje celosvětovými výzkumy na toto téma, ale i výsledkem studie centra CERGE-EI, který zjistil, že děti, které nastoupily do předškolního vzdělávání od tří let, mají oproti vrstevníkům, kteří jsou doma o rok déle, vyšší šance získat lepší vzdělání a zaměstnání. Dle nich je věk tří let vhodný pro nabývání kognitivních, sociálních a komunikačních dovedností

[223] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP1
[224] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP4
[225] Srov. LABUSOVÁ, E. *Kolik času svých rodičů potřebují současné děti?* Dostupné na WWW: https://sancedetem.cz/kolik-casu-svych-rodicu-potrebuji-soucasne-deti
[226] Srov. KOUBOVÁ, K., BREZOVSKÁ, K. *Zkrácení délky rodičovské je v zájmu dítěte a výhodné je i pro stát, míní ekonomka Zapletalová.* Dostupné na WWW: https://www.irozhlas.cz/zivotni-styl/spolecnost/rodicovska-dovolena-pece-o-dite_2211151841_pj
[227] Srov. SIROVÁTKA, T., BARTÁKOVÁ, H. *Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky*, s. 77-83.

v rozšířenějším prostředí osob.[228] Na druhou stranu rodinná terapeutka Labusová vyzrálost dítěte spatřuje předně v tom, že odloučení od nejbližších pečujících osob mu nedělá problémy a dobře ho snáší. Je to celkem individuální záležitost, protože každé dítě má jinou míru přizpůsobivosti vůči cizímu prostředí, a pokud to nezvládá (je často nemocné, plačtivé), je dobré to respektovat.[229]

K nalezení východiska tohoto dilematu může být nápomocná etická teorie utilitarismus, která říká, že žádné chování není správné nebo špatné samo o sobě, ale vždy je nutné se zaměřit na následky, které vyvolá, jelikož na nich záleží. Tedy je nutné posuzovat činy podle jejich očekávaných následků (princip následků).[230] Pokud jsou tyto skutky dobré, tak zvětšují dobro ve společnosti, tedy přispívají ke štěstí, a pokud je tomu naopak, pak jsou považovány za špatné, tedy vedou k opaku štěstí. Štěstím je míněno potěšení a nepřítomnost bolesti, což jediné je žádoucí jako cíl.[231] Je proto nutné zvažovat, jaké bude mít dopady na jednotlivého člověka a jaké pro společnost jako celek. Pozitiva by měla v následcích převažovat, tedy svým jednáním vytvářet větší sumu dobra než zla pro všechny, na koho se to vztahuje.[232] Za mě osobně je podnětný názor paní Zapletalové i hledisko státu (ozdravovat vysoký schodkový rozpočet), ale více souhlasím s argumenty paní Žitníkové a Labusové, jelikož každá rodina má jiné možnosti (sociální síť rodiny, vyšší pracovní uplatnění, možnosti institucionálního zajištění péče o děti) a každé dítě je jedinečné a disponuje různými socializačními, inteligenčními aj. možnostmi. Takže si myslím, že současné nastavení je více spravedlivé, jelikož je tak schopno pokrývat potřeby vícero rodin, a na to by stát v rámci rodinné politiky měl dbát. Tedy současné nastavení rodičovského příspěvku vytváří větší množství dobra pro všechny, jichž se toto nastavení dotýká (rodin s malými dětmi).

Tímto mohu dále odkázat na svobodu jako východisko etiky, jelikož každý člověk má stejný přístup ke svobodě, aby mohl vzít svůj život do vlastních rukou, a tak ho určitým způsobem formovat. Tento postoj se nazývá egalitární univerzalismus. Na svobodu se dá pohlížet ze dvou stran. První spočívá v tom, že státní společenství omezuje činnost jedince jen nakolik je to nezbytné pro svobodu samotnou. Druhý pohled tvoří svobodu v pokud možno rovném přístupu, a to vůči členům společnosti s nejmenšími šancemi na svobodu, což je možné pojmenovat jako pozitivně chápaná svoboda. Svoboda tedy zahrnuje zájem na svobodě druhého, nikoli jen sebe sama, a proto bychom měli pátrat po podmínkách a následcích individuální svobody ve společenském životě.[233]

Rodič na rodičovské dovolené:

Je zjištěno, že již během rozhodování rodičů, zda na rodičovské dovolené zůstane otec nebo matka, mají podstatný vliv finanční důvody.[234] Tak to bylo také u komunikační partnerky KP4 a z části komunikační partnerky KP6 a KP3. Komunikační partnerka KP3

[228] Srov. KOUBOVÁ, K., BREZOVSKÁ, K. *Zkrácení délky rodičovské je v zájmu dítěte a výhodné je i pro stát, míní ekonomka Zapletalová.* Dostupné na WWW: https://www.irozhlas.cz/zivotni-styl/spolecnost/rodicovska-dovolena-pece-o-dite_2211151841_pj

[229] Srov. LABUSOVÁ, E. *Kolik času svých rodičů potřebují současné děti?* Dostupné na WWW: https://sancedetem.cz/kolik-casu-svych-rodicu-potrebuji-soucasne-deti

[230] Srov. ANZENBACHER, A. *Úvod do etiky,* s. 32.

[231] Srov. MILL, J., S. *Utilitarismus*, s. 42–43.

[232] Srov. NEČASOVÁ, M., DOHNALOVÁ, Z., TALAŠOVÁ, R. *Využití vybraných etických teorií v praxi sociální práce: Using Some Chosen Ethical Theories in the Social Work Practise,* s. 80-81.

[233] Srov. WOLFGANG, H. *Etika: Základní otázky života*, s. 15-16.

[234] Srov. BPS. *Slaďování práce a rodiny podporuje více než polovina zaměstnavatelů.* Dostupné na WWW: https://byznysprospolecnost.cz/sladeni-prace-a-rodiny-podporuje-vice-nez-polovina-zamestnavatelu/

sděluje: *„U nás výše příjmu, ale ono to hned jasný nebylo, že zůstanu s dětmi doma já. Původně měl jít na rodičovskou dovolenou tatínek, ale vlastně, já nevím půl roku před nástupem se změnila jeho pracovní pozice, že začal vydělávat o dost víc, takže tím se to změnilo, …"*[235] Mezi rodiči, kteří čerpají rodičovský příspěvek a jsou s dítětem doma, jsou stále v popředí ženy oproti mužům. V roce 2020 byla podle dat Úřadu práce na rodičovské dovolené necelá 2 % mužů a 98 % žen.[236] Což mohu podložit provedeným výzkumem, kdy všechny[237] komunikační partnerky byly na rodičovské dovolené. Komunikační partnerky[238] v provedeném výzkumu také ve velké míře sdělovaly jako důvod setrvání na RD přání zůstat doma s dětmi nebo to bylo pro ně společensky vyvoditelné.

Takové hledisko rodičů se opírá o tradiční pohled na ženu, protože schopnost uživit rodinu je podle tohoto stanoviska záležitostí muže a žena by se měla věnovat mateřství.[239] Pro mě osobně s manželem bylo také logické, že zůstanu s dítětem doma já, neboť to bylo také mé přání, ale pokud se na tento zažitý gender podíváme z jiného úhlu, tak zjistíme, že takové nastavení do jisté míry ovlivňuje nerovné platové ohodnocení mužů a žen, kdy v České republice se tento rozdíl dlouhodobě pohybuje kolem 20 %. V roce 2020 podle Eurostatu tento rozdíl činil 16,4 % (cca 6 800 Kč/měsíc).[240] Jak již jsem zmínila v kapitole 1.2 *(Postavení žen na trhu práce – zapojení na pracovní trh po rodičovské dovolené)*, tento stav udržuje status quo dělby práce jak na pracovním trhu, tak v rodinách, který spočívá v tlaku na muže jakožto hlavního živitele rodiny, což se promítá i v jeho nižší participaci na péči o děti a tím dlouhého udržení ženy mimo pracovní trh. Tento stereotyp sahá ještě dál, jelikož způsobuje nižší starobní důchod a možnost vzniku chudoby u žen v důchodovém věku.[241] Stát však přišel s novinkou, kterou zavádí do oblasti důchodového pojištění s účinností od 1. 1. 2023, se kterou se snaží ocenit pečující osoby za výchovu jejich dětí, a to tak, že se jim prostřednictvím zvýšení starobního důchodu o 500 Kč/měsíc za každé vychované dítě, snaží kompenzovat nižší částku důchodu způsobenou omezenými příjmy během doby, kdy pečovaly o děti.[242] Názory komunikačních partnerek[243] na tuto novinku jsou spíše pozitivní, i když si nejsou jisté, zda je to opravdu kompenzační, nebo mají obavy ze spravedlnosti rozdělení. Komunikační partnerky KP1 a KP3 považují tuto kompenzaci za neadekvátní. Jako příklad uvedu komunikační partnerku KP3, která má k této novince negativně vyhraněný názor: *„Pro mě je tohleto, jak to říct, směšný, protože vůbec si myslím, že naše generace, nevím, jak to s těma důchodama vůbec bude, a jakoby 500 korun zvýhodnění, že žena je tři roky vlastně doma třeba s dvěma dětma přijde o šest let kariérního růstu, jako podle mě to dostatečná kompenzace není, že přijde o velkou část výdělku, že třeba jako*

[235] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP3
[236] Srov. HALAŠTOVÁ, E. *Jen dvě procenta českých otců využívá rodičovskou dovolenou. Většina mužů si přitom myslí, že by měli.* Dostupné na WWW: https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/cesti-muzi-otcove-rodicovska-dovolena_2108072055_piv
[237] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP1, KP2, KP3, KP4, KP5, KP6
[238] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP1, KP2, KP5, KP6
[239] Srov. KUCHAŘ, P. *Trh práce: Sociologická analýza*, s. 137.
[240] Srov. MPSV. *Rovnost žen a mužů na trhu práce a rovné odměňování.* Dostupné na WWW: https://www.mpsv.cz/rovnost-zen-a-muzu-rovne-odmenovani-a-logib
[241] Srov. MPSV et al. *Aktualizovaná Koncepce rodinné politiky.* Dostupné na WWW: https://amsp.cz/wp-content/uploads/2019/07/Aktualizovan%C3%A1-Koncepce-rodinn%C3%A9-politiky-ma_KORNBCMLPJ69.pdf
[242] Srov. ČSSZ. *Výchovné – otázky a odpovědi ke zvýšení starobního důchodu za vychované dítě.* Dostupné na WWW: https://www.cssz.cz/web/cz/otazky-a-odpovedi-ke-zvyseni-starobniho-duchodu-za-vychovane-dite-tzv.-vychovnemu
[243] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP2, KP4, KP5, KP6

samoživitelka, tak za šest let jí jako uteče dost peněz a vlastně i ta kariéra, takže v tomhle jako 500 korun opravdu měsíčně k důchodu opravdu není adekvátní kompenzace.“[244] A komunikační partnerka KP5 ji považuje za politikaření, které se třeba za pár let zase zruší. A má pravdu, jelikož sotva tato novinka začala platit, tak se objevují hlasy odborníků, které se snaží najít v rámci penzijního systému úspory, a proto usilují o jeho úpravu. Ekonomka Horská, která je členkou Národní ekonomické rady vlády (NERV) i poradního týmu předsedy vlády Fialy (ODS), a která mimo jiné radí ministru práce a sociálních věcí Jurečkovi (KDU-ČSL) s důchodovou reformou, promlouvá o tom, že se má uskutečnit diskuse nad parametrickými změnami výchovného, tedy kdo a za jakých podmínek bude mít na výchovné nárok (vznikající konflikty mezi rodiči žádající o výchovné, omezenost vůči počtu dětí aj.)[245]

Vyvstává mi zde myšlenka spravedlnosti poskytnutí tohoto příspěvku. Výchovné k důchodu se v první řadě soustředí na pečující osoby (převážně ženy), které musely na delší dobu opustit trh práce a byly tím ovlivněny na výši penze. Proto se stát snaží touto novinkou nerovnost ve výši důchodu dorovnat. Ona myšlenka spravedlnosti se může vztahovat k příkladu rodiny, ve které rodiče vychovali dvě děti. Avšak žena, která pečovala o tyto dvě děti, ve stáří zemřela, tedy ještě v době, než začal být příspěvek vyplácen. Zbyl tu tedy otec dětí jako vdovec, který si dle možnosti státu o příspěvek může zažádat (až přestane pobírat vdovský důchod). Stát tedy navýší vdovci starobní důchod o 1 000 Kč za měsíc (2x 500 Kč/dítě). Otázkou však zůstává, zda se během života na výchově dětí opravdu podílel a do jaké míry. Je tedy navýšení starobní důchodu vdovce správné? Z prvního pohledu nikoli, jelikož navýšení důchodu má připadnout primární pečující osobě (tedy ženě – v tomto případě však zemřela), ale z druhého pohledu však vdovec byl živitelem rodiny, tudíž tuto rodinu finančně zabezpečoval, tudíž by bylo spravedlivé, aby měl na navýšení nárok, protože lze předpokládat, že se určitým způsobem podílel na péči a výchově. Z pohledu utilitarismu se toto řešení jeví jako správné, jelikož je splněna zásada dosažení co největšího štěstí pro co nejvíce lidí.[246] Tedy neopomíjet všechny seniory – otce, kteří se nachází v podobné situaci.

Z mého pohledu je správné, že se stát snaží tuto nerovnost ve výši důchodu vyrovnat, avšak je velmi důležité, aby byly dostatečně vymezeny parametry nároku na poskytnutí této dávky, aby se zamezilo případným konfliktům jak z pohledu státu, tak ze strany seniorů.

Finanční zajištění od státu nebo služby péče o děti:

I když má pečující osoba možnost se rozhodnout, jakou dobu pobírání rodičovského příspěvku si zvolí, zajímalo mě, co ženy pracující v sociálních službách na pozici sociální pracovník/vedoucí sociální pracovník, které musí být dle zákona vzdělanější, více preferovaly či preferují. Zda jsou pro ně lepší finanční kompenzace od státu v podobě peněžité pomoci v mateřství a rodičovského příspěvku alespoň do tří let věku dítěte, jelikož je tato věková hranice nejvíce využívanou délkou doby rodičovské dovolené

[244] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP3
[245] Srov. ŠVIHEL., P. *Sotva začalo platit, už se volá po změnách výchovného. Lidovci jsou proti.* Dostupné na WWW: https://www.seznamzpravy.cz/clanek/domaci-zivot-v-cesku-sotva-zacalo-platit-uz-se-vola-po-zmenach-vychovneho-lidovci-jsou-proti-225628#dop_ab_variant=0&dop_source_zone_name=zpravy.sznhp.box&source=hp&seq_no=1&utm_campaign=abtest203_personalizovany_layout_varCC&utm_medium=z-boxiku&utm_source=www.seznam.cz
[246] Srov. MILL, J., S. *Utilitarismus,* s. 42–43.

v České republice,[247] nebo jestli více upřednostňují služby péče o děti mladší tří let, kterými mají možnost zajistit péči o své dítě/děti, aby se mohly dříve vrátit do zaměstnání.[248] Zde se předpokládá, že tyto vzdělanější ženy budou více preferovat služby péče o děti, aby se mohly seberealizovat v zaměstnání a nastoupit co nejdříve do práce. Může to být například z důvodu potřeby navazovat sociální kontakty nebo je pohlcuje určitý stereotyp,[249] mohou se cítit nedoceněné, bez hmatatelných výsledků mateřské „práce",[250] která sice nevykazuje známky výdělečné činnosti, ale je například z hlediska státu nepostradatelná (vytváří „lidský kapitál").[251] Případně v rodině došlo k nečekaným změnám, kvůli kterým byla pečující osoba nucena využít těchto institucionálních zařízení (sólo rodiče). Na druhou stranu, jak již bylo zmíněno v kapitole 3.2 *(Nastavení státu – rodinná politika)*, české domácnosti jsou obecně spíše orientované k finančním kompenzacím za ušlý výdělek žen během doby, kdy pečují o dítě.[252]

I když mají všechny[253] komunikační partnerky vysokoškolské vzdělání, tak se shodují, že preferovaly či preferují finanční kompenzace od státu do tří let věku dítěte. Komunikační partnerka KP1 má v tomto ohledu jasno a sděluje: *„Podporu státu a výhody pro matky na mateřské a rodičovské. Dítě potřebuje matku v podstatě permanentně u sebe určitě do tří let a někdo i déle. Od toho se odvíjí celkový vývoj dítěte a jeho osobnost."*[254] Avšak komunikační partnerka KP3, i když upřednostňuje finanční kompenzace od státu, tak dodává: *„Asi bych víc preferovala jako by být s těma dětma doma, kdyby ty kompenzace od toho státu byly trošku lepší, že vlastně byla jsem finančně motivovaná vrátit se do práce, ale jakoby je to hrozně znát že jo."* Tato komunikační partnerka nastoupila do zaměstnání dříve, a to v roce a půl věku jejího druhého dítěte, ale nikoli prioritně z finančního důvodu, ale spíše z důvodu seberealizace, tedy výskytu pro ni vyhovujícího pracovního místa, jinak by dle jejích slov zůstala ještě s dítětem doma. Institucionálních zařízení však využívá takto: *„O mladší dítě (rok a půl) se momentálně stará tatínek, protože on má flexibilní pracovní dobu, takže o něj pečuje a ten den, co je on v práci, tak jsem já vlastně doma, takže se takto střídáme o tu péči. To starší (tři roky) chodí do takové dětské skupinky, většinou tak tři dny v týdnu, jinak se střídáme v péči".*[255] Z výzkumu vyplynul zajímavý jev, který spočívá spíše v nelibosti komunikačních partnerek[256] dávat své děti do institucionálních zařízení pro děti mladší tří let, ale zároveň takové zařízení neodsuzují, protože si uvědomují, že pro některé rodiny jsou nepostradatelné. Tak to také bylo u komunikační partnerky KP4, u které se jako jediné z dotazovaných během rodičovské dovolené nepříznivě změnila životní situace, v průběhu které zůstala na syna sama, a i když je zastánce toho, že většina dětí do tří let

[247] Srov. RYCHLÍKOVÁ, A. *Rodičovská v Česku patří k nejdelším. Její zkrácení bez dalších opatření ale tolik nepomůže.* Dostupné na WWW: https://www.irozhlas.cz/komentare/apolena-rychlikova-zkraceni-rodicovske-zbynek-stanjura_2212111630_tec
[248] Srov. SIROVÁTKA, T., BARTÁKOVÁ, H. *Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky*, s. 87-91.
[249] Srov. BARTÁKOVÁ, H. *Problémy přechodu žen na trh práce po rodičovské dovolené,* s. 193.
[250] Srov. MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M. *Rodina a práce – jak je sladit a nezbláznit se*, s. 10.
[251] Srov. PIEPENBURG, H. *Rodina ve světle hodnotových změn,* s. 71.
[252] Srov. SIROVÁTKA, T., BARTÁKOVÁ, H. *Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky*, s. 87-91.
[253] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP1, KP2, KP3, KP4, KP5, KP6
[254] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP1
[255] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP3
[256] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP1, KP2, KP3, KP4, KP5, KP6

není schopná fungovat celodenně v nějakém zařízení, tak syna před třetím rokem do zařízení péče o děti přece jen umístila, protože neměla na výběr. Z toho vyplývá, že život je nepředvídatelný. Mnoho žen, i když nechtějí, se musí vrátit do zaměstnání dříve, než si plánovaly (např. staly se svobodnými matkami). O tomto také mluví Marksová-Tominová, která se zmiňuje ve spojitosti s těmito ženami o povinnosti materiálně zajistit sebe i její dítě. Tudíž i když je jejich láskyplná péče o dítě ze všeho nejdůležitější, tak tato láska nezaplatí ani bydlení, ani jídlo.[257] Pod tímto tlakem finanční potřebnosti dochází k tomu, že rodiče své děti umisťují do institucionálních zařízení před třetím, někdy dokonce před druhým rokem života dítěte.[258]

Potřeba mimomateřské činnosti během rodičovské dovolené:

Pečující osoba má v průběhu čerpání rodičovského příspěvku možnost být výdělečně činná, a tím zlepšovat finanční situaci rodiny, nebo také studovat, avšak během té doby musí být zajištěna péče o dítě jinou zletilou osobou a dítě mladší dvou let musí navštěvovat k tomu určené zařízení v rozsahu nepřevyšujícím 92 hodin za kalendářní měsíc.[259] U komunikačních partnerek tomu nebylo naopak, jelikož těchto možností v hojném počtu využívaly. Z výzkumu vyplynulo, že komunikační partnerky,[260] které s nástupem na rodičovskou dovolenou měly ukončený titul z bakalářského či vyššího odborného studia, měly během rodičovské dovolené potřebu si vzdělání navýšit. Až na komunikační partnerku KP2, která sice nad magisterským studiem během RD přemýšlela, ale osobní důvody jí to neumožnily, a komunikační partnerka KP6, která se seberealizovala vyjma mateřství v oblasti volnočasových aktivit. Těmto aktivitám se také během rodičovské dovolené věnovala komunikační partnerka KP5, která měla již v této době ukončené magisterské studium. Z toho je patrné, že ženy, které byly před narozením dítěte aktivní po zájmové i profesní stránce, se těchto činností nechtějí vzdát a snaží se i během rodičovské dovolené nějakým způsobem seberealizovat. U komunikačních partnerek tomu nebylo naopak, jelikož těchto možností v hojném počtu využívaly. Tento názor zastává i Marksová-Tominová, a dodává, že u těchto žen je patrné, že pokud by se činnostem v této době nevěnovaly, začaly by jim chybět.[261]

V rámci těchto aktivit je však důležitá převážně potřeba funkčního nastavení rodiny zevnitř, tedy soulad mezi normami genderové rovnosti mezi partnery (např. podpora a pomoc od partnera). Což také potvrzují výsledky výzkumu, kdy všechny[262] komunikační partnerky pociťují obrovskou podporu od svých partnerů/manželů, a i také od dalších členů rodiny. Vyjma komunikační partnerky KP4, která má od ostatní členů rodiny sníženou možnost podpory, spíše se jedná o podporu nárazovou. Tato potřeba nastavení má vliv i na opětovný vstup do pracovního procesu.[263]

[257] Srov. MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M. *Rodina a práce – jak je sladit a nezbláznit se,* s. 79.
[258] Srov. LABUSOVÁ, E. *Kolik času svých rodičů potřebují současné děti?* Dostupné na WWW: https://sancedetem.cz/kolik-casu-svych-rodicu-potrebuji-soucasne-deti
[259] Srov. MPSV. *Rodičovský příspěvek.* Dostupné na WWW: https://www.mpsv.cz/-/rodicovsky-prispevek
[260] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP1, KP3, KP4
[261] Srov. MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M. *Rodina a práce – jak je sladit a nezbláznit se,* s. 9
[262] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP1, KP2, KP3, KP4, KP5, KP6
[263] Srov. KUCHAŘ, P. *Trh práce: Sociologická analýza*, s. 145–146.

Také pracovní aktivita u těchto žen[264] nebyla během rodičovské dovolené výjimečná, jelikož ženy s vysokoškolským titulem obecně více směřují k částečné pracovní aktivitě již v době před třetím rokem věku dítěte.[265] Pracovně se komunikační partnerky uplatňovaly formou brigád nebo se také dříve opětovně vracely do zaměstnání, a to jak z finančních, tak seberealizačních důvodů. Komunikační partnerka KP2 se konkrétně během RD věnovala brigádě a na konci doby rodičovské dovolené nastoupila do zaměstnání: *„Ano, vedla mě k tomu více ta finanční v té době, ale ta seberealizace tam byla taky už hodně, … Já jsem potřebovala už pořádně zapojit nějakým způsobem můj mozek a věnovat se taky už něčemu jinému než domácnosti, dětem, manželovi…"*[266] Ale na závěr je nutno zdůraznit, že komunikační partnerky,[267] které se již během RD opětovně vrátily do zaměstnání, šly do práce z důvodu výskytu této nabídky, jinak by se dříve do zaměstnání nevracely, až na jednu,[268] která se ocitla v postavení sólo rodiče a sama potřebovala zaměstnání vyhledat.

Tudíž i když je potřeba seberealizace pro komunikační partnerky velice důležitá, tak rodina vždy tuto seberealizaci v určitém poměru převýší, a to konkrétně u většiny[269] komunikačních partnerek. Při srovnání rodiny a zaměstnání jako dvou hodnot, které si konkurují, upřednostňují Kuchařová a Haberlová rodinný život, který má v rodinném cyklu navrch, a ke kterému rodiny chtějí pracovat tak, aby měly dostatek času věnovat se rodině a dětem.[270] Komunikační partnerka KP5 jen dodává, že je třeba obě oblasti vyvážit. Ale zároveň polovina[271] komunikačních partnerek praví, že v tomto ohledu záleží hlavně na věku dítěte, jelikož s rostoucím věkem jsou děti samostatnější a neustálou péči nevyžadují. Dochází k tomu, že čím jsou děti starší, tím se snižuje potřeba soustavné péče, tudíž v takovém období u komunikačních partnerek stoupá preference seberealizace v zaměstnání. Doplněním může být odpověď komunikační partnerky KP4: *„S těma menšíma dětma určitě, ale fakt to vidím, synovi táhne na osmičku a on mě má úplně na praku, takže v tomhle věku dítěte, už je pro mě prioritnější se orientovat na tu práci, protože to dítě potom obtěžuju."* [272] Ale zároveň dodává, že v sobě zápasí s dilematem, zda to takhle dělá dobře. Jelikož, když se více soustředí na práci (cítí samostatnost dítěte), tak neví, zda neopomíjí citové potřeby svého dítěte, jelikož negativní důsledky se projeví až s odstupem času. Tedy zápasí s určením vhodné hranice mezi těmito dvěma možnostmi.[273] Co je tedy správné? Věnovat se více dítěti, aby citově nestrádalo, ale méně se soustředit na výkon zaměstnání, nebo vložit více energie do práce, ale o to méně se věnovat dítěti, jelikož je samostatnější?

Podobné dilema v sobě řeší komunikační partnerka KP2, která se k tomu vyjadřuje slovy: *„Já, když z mého pohledu zanedbávám jednu tu stránku, tak potom mám obrovský*

---

[264] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP1, KP2, KP3, KP4, KP5, KP6
[265] Srov. SIROVÁTKA, T., BARTÁKOVÁ, H. *Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky*, s. 77-83.
[266] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP2
[267] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP2, KP3, KP6
[268] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP4
[269] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP1, KP3, KP4, KP6
[270] Srov. KUCHAŘOVÁ, V., HABERLOVÁ, V. *Rodina a zaměstnání v průběhu životního cyklu,* s. 42–46.
[271] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP1, KP4, KP6
[272] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP4
[273] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP4

výčitky svědomí a snažím se to dohnat na úkor té druhé stránky. U mě je to takový, že jsem furt na vážkách, jo měla bych pomoc tý šéfový, ale chtěla jsem jít s malou ven. Je to furt takový, že mezi tím brouzdám a nemůžu najít tu rovnováhu, kterou bych jako potřebovala.“ [274] Jako poslední uvedu komunikační partnerku KP3, která se vrátila do zaměstnání v roce a půl věku svého mladšího dítěte, a to z důvodu výskytu pro ni atraktivního pracovního místa, tudíž u ní převážila potřeba seberealizace, i když uvedla, že potřeba trávit více času s dětmi u ní převažuje, nad potřebou seberealizace. A to je důvod jejího dilematu, které ji stále provází: *„U mě to bylo nejvíc práce ty děti, že jsou vystavený nějaké té nejistotě, jsou ještě malý, měly by být doma, i když jsou to jako příbuzný, tak není to ta máma. Tak to já vnímám, jako největší, s čím já jsem válčila, aby to prostě na nich nenechalo nějaký následky, aby to neporušilo tu citovou vazbu, nevím, ono se to neprojeví hned, abych do tý dospělosti jim neuškodila, i řešim to, jestli pro ně budu vzor, že jo. Opravdu nechcete být vzorem mámy, která je nechá doma a chodí do práce a tak. Nyní přišlo takové ujištění, že se to zvládá, ale samozřejmě nějaký pochybnosti tam jsou, hlavně v tom, jak to bude do budoucna, třeba, jestli se v té pubertě ty děti neuzavřou vůči mně a podobně. Takže ty pochybnosti, to černé svědomí stále přetrvává, nebo když jsou třeba nemocný, tak si říkám, že místo, abych byla s nima, držela je za ruku, tak jsem v práci. Ty dilemata tu jsou, pak si člověk říká, ty jo nevykašlu se na to, jo.“*[275]

„Dilema vnímáme jako situaci, kdy stojí před dvěma či více vzájemně neslučitelnými možnostmi, mezi kterými by měl/a volit. Jde o konflikt morálních principů a není přitom zřejmé, které rozhodnutí je to správné. Jedno řešení však většinou musíme přijmout.“ [276]

Výše zmíněné odpovědi spojuje dilema, který spočívá v seberealizaci v zaměstnání versus potřeby rodiny. Komunikační partnerky mají vysokou potřebu seberealizace, tudíž se v určitém věku dítěte opět vrací na trh práce. Důsledkem však je to, že matky se nachází v nové pozici, než tomu bylo před narozením dítěte. Tedy neberou ohled jen na své potřeby, ale i na to, zda jsou uspokojovány potřeby dítěte, jako tomu bylo doposud (během rodičovské dovolené). Matky se jim tedy nemohou naplno věnovat a cítí za to pocit viny, jelikož se obávají citového strádání dětí. Na toto má velký vliv věk dítěte/dětí, jelikož menší děti potřebují více péče a pozornosti, než děti starší, avšak i starší děti mohou citově strádat. Je to tedy velmi individuální záležitost. Problém tedy spočívá v nastavení hranice mezi potřebami dítěte a potřebami seberealizace matky v zaměstnání. Míra rozdělení pozornosti je individuální záležitostí. To, co vyhovuje jedné rodině, nemusí vyhovovat druhé. Proto není jednoduché říct, kde se ona ideální hranice nachází.

Z výzkumu také vzešlo, že polovina[277] komunikačních partnerek nevnímá své zaměstnání jako nezbytný příjem do rodiny, nýbrž více svému zaměstnání udávají seberealizační hodnotu. Druhá polovina[278] komunikačních partnerek má tyto dvě roviny vyrovnané, jelikož jejich zaměstnání splňuje obojí. Mohu zde odkázat na Fishera, který hovoří o důležitosti práce jak pro společnost jako celek, tak i pro každého jednotlivého člověka. A podle toho, jak člověk přistupuje ke své práci, jaký má k ní vztah, se odvíjí,

[274] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP2
[275] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP3
[276] MPSV. *Etická dilemata.* Dostupné na WWW: https://rpq.mpsv.cz/eticka-dilemata/#
[277] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP3, KP5, KP6
[278] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP1, KP2, KP4

jak je v životě spokojen. Jelikož práce bývá pokládána za jeden z klíčových pramenů životního uspokojení člověka,[279] proto je ona seberealizační hodnota tak důležitá.

Vliv rodičovské dovolené na ženy – možné nežádoucí důsledky:

Výsledky výzkumu ukázaly, že komunikační partnerky[280], které se během rodičovské dovolené dovzdělávaly, neměly obavy ze ztráty znalostí získané studiem za dobu, kdy byly s dítětem/dětmi doma. Toto tvrzení mohu podložit odpovědí komunikační partnerky KP3: *„Ne, jelikož jsem se v rámci první rodičovské dovolené dovzdělávala v magisterským programu.“*[281] Komunikační partnerka KP6, která svou odpovědí působila neutrálně, uvádí: „*Ne asi ne.“*[282] Na druhou stranu sociální pracovnice,[283] které se během rodičovské dovolené studiu nevěnovaly, tuto obavu měly. Mohu to doplnit výpovědí komunikační partnerky KP5: *„No, nevím, jestli se dá říct jako znalostí, ale měla jsem obavy ze ztráty praktických, pracovních dovedností, návyků. Spíš, co se týká chodu tý práce. Ale vlastně znalosti taky, protože v našem oboru je samozřejmě legislativa, takže tam se věci mění, že jo.“*[284] O těchto obavách ze snížení nebo ztráty znalostí při dlouhém setrvání mimo pracovní trh hovoří také Bartáková, která se dále zmiňuje o negativním působení, ke kterému může během této doby dále docházet. U pečující osoby se jedná o snížení sebevědomí ve sféře práce, o ekonomickou závislost na partnerovi/státu.[285] Proto mě také zajímal pohled komunikačních partnerek na další negativní důsledky, které mohou během této doby vzniknout. Nejprve bych začala komunikačními partnerkami,[286] které takové důsledky nepociťují. U komunikační partnerky KP5 považuji její názor za racionální, jelikož si před rodičovskou dovolenou dostatečně našetřila právě z důvodu toho, aby se vyvarovala s těmito důsledky.

Opačným směrem své odpovědi vedla většina[287] komunikačních partnerek, která souhlasí s těmito riziky. V tomto ohledu se budu nejprve opírat o odpověď komunikační partnerky KP3: *„…Jo, zažívá tam nějaké svoje úspěchy, prostě nějakým způsobem se tam realizuje, ale po dobu tý rodičovský dovolený vlastně tady o tu realizaci úplně přijde, takže je tam to snížení sebevědomí a ještě ten nedostatek tich peněz.“*[288] Podobný názor zastává i komunikační partnerka KP6: „*Myslím si, že spíš se ženy potýkají s tím, když jsou minimálně tři roky doma, tak pak už si nevěří, neví, co by dělaly, už si nevěří na to, co dělaly před tím, a že na té mateřské se řeší vlastně omezené množství věcí. Já jsem tedy byla aktivní ve všech možnejch směrech, tak jsem naštěstí neměla jen ten jeden střed zájmu, jen ty děti...“*[289] Poslední komunikační partnerku KP4, kterou bych chtěla k těmto rizikům uvést, je žena, která zůstala na dítě během rodičovské dovolené sama, a svou odpověď sděluje slovy: *„No v rámci trhu práce ani ne, ale tím, že jsem byla v situaci, kdy jsem ani neměla na jídlo jeden čas, ono to bylo pár měsíců, tak jsem se cítila fakt hůř, nemohla jsem si sama sobě pomoc, protože mě limitovalo to dítě, a nikdo mi vlastně nepomohl...“*[290] Tato odpověď jasně vypovídá o tom, v jak složité situaci se člověk ocitne

[279] Srov. FISCHER., O. *Profesionalita, ctnosti a etika povolání,* s. 9–10.
[280] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP1, KP3, KP4
[281] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP3
[282] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP6
[283] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP2, KP5
[284] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP5
[285] Srov. BARTÁKOVÁ, H. *Problémy přechodu žen na trh práce po rodičovské dovolené*, s. 177–193.
[286] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP1, KP2, KP5
[287] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP2, KP3, KP4, KP6
[288] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP3
[289] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP6
[290] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP4

v postavení sólo rodiče, a jaký to může mít dopad na pocity a postavení člověka, a jak bezvýchodně se může cítit, jelikož, jak uvádí Karsten, obecně matky musí přerušit na delší dobu svou pracovní kariéru, a to s větší nebo menší ochotou, dále se musí vzdát na určitou dobu svých potřeb, které se netýkají rodiny. Stávají se sociálně izolované, finančně závislé. Musí přijmout fakt, že jako ženy v domácnosti si v hodnotovém žebříčku v naší společnosti stojí na nejnižší úrovni. V závěru se dle sociologů a socioložek mladé matky nacházejí v tzv. „vakuu uznaní" a pozitivní pocit vlastní hodnoty si samy dokáží jen těžko udržet.[291] Dále se hovoří o tom, zda je pro ženy pobyt v domácnosti zatěžující, jestli zhoršuje jejich psychické zdraví a pohodu, kariérní vyhlídky aj.[292]

Vnímání rodičovské dovolené vůči jejich perspektivě na trhu práce se může určitým způsobem lišit. Většina[293] komunikačních partnerek nad tímto nepřemýšlela nebo neměla z toho obavy. Z výpovědi komunikační partnerky KP5 vychází její bezstarostnost vůči její perspektivě na trhu práce z toho, že na rodičovskou dovolenou nastoupila se smlouvou na dobu neurčitou, a tudíž se může po rodičovské dovolené vrátit na původní místo, tedy je logické, že obavy nemá. Ale zároveň dodává, že maminky, které smlouvu na neurčito nemají, jsou tímto poté ovlivněny. Z toho vyplývá fakt, že smlouva na dobu neurčitou významným způsobem působí na vnímání perspektivy na trhu práce u ženy, která je na rodičovské dovolené. Což také potvrzuje Havlišová, která uvádí, že během rodičovské dovolené zaměstnavatel nemůže se zaměstnancem v případě smlouvy na dobu neurčitou rozvázat pracovní poměr (tzv. ochranná lhůta). Pracovní místo je zaměstnavatelem drženo až do tří let věku dítěte. Pokud během této doby pobírání rodičovského příspěvku znovu zaměstnankyně otěhotní a porodí, tato tříletá lhůta začíná běžet znova (po porodu dítěte).[294]

Na druhou stranu se u komunikační partnerek[295] objevovaly možné obavy, které se shodovaly s potřebami rodinného života. Komunikační partnerka KP2 své obavy vyjádřila slovy: *„Hodně jsem se bála, že žádnou práci nenajdu, nebo že budu muset trávit spoustu času v práci, a na rodinu mi pak nebude zbývat dostatečný čas. Také jsem se bála, že když řeknu, že malá nastupuje teprve do školky, nebudou mě chtít zaměstnat a bude to překážka v mém přijetí."*[296] Podobný názor zastává komunikační partnerka KP3, která se k tomu vyjádřila slovy: *„Tak jako asi jsem měla nějaké pochybnosti, právě tím, že jsem věděla, že budu muset hledat nové místo, tak to pro mě byla nejistota jakoby, jaké místo seženu. Hlavně obavy, jak to skloubím tu pracovní dobu s vyzvedáváním dětí z nějakých těch institucí…"*[297]

K problémům může docházet tedy v době, kdy se ženy opětovně vracejí na trh práce, jelikož rodiče s dětmi v rozmezí tří až šesti let jsou považováni za rizikovější skupinu.[298] V této době si rodiče dosti uvědomují problémy s harmonizací rodinných a pracovních

[291] Srov. KARSTEN, H. *Ženy – muži: genderové role, jejich původ a vývoj,* s. 124–125.
[292] Srov. HAMPLOVÁ, D. *Proč potřebujeme rodinu, práci a přátele: Štěstí ze sociologické perspektivy*, s. 43-52.
[293] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP1, KP4, KP5, KP6
[294] Srov. HAVLIŠOVÁ., L. *Návrat do práce po rodičovské. Má matka nárok na zkrácený úvazek?* Dostupné na WWW: https://www.cesivpravu.cz/blog/navrat-do-prace-po-rodicovske-ma-matka-narok-na-zkraceny-uvazek
[295] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP2, KP3, KP4
[296] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP2
[297] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP3
[298] Srov. SIROVÁTKA, T., BARTÁKOVÁ, H. *Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky*, s. 86.

povinností,[299] zejména z důvodu dlouhodobého přerušení pracovní kariéry a vzniklých bariér v následném návratu do zaměstnání.[300] A tato doba přerušeného zaměstnání z důvodu péče o malé dítě může vést také k nárůstu nezaměstnanosti žen.[301] Většina[302] komunikačních partnerek s tímto názorem souhlasí. Velmi podnětný názor zastává komunikační partnerka KP6 ve své odpovědi: *„No myslím si, že tu riziko jako je, protože oni samozřejmě potřebují určitou pracovní dobu a ne všichni, zvlášť na menších městech, nemůžou třeba pracovat na směny. Ale třeba já, kdy mám v baráku babičku, dědu, manžela, který je OSVČ. Takže, když je potom žena, která má potom dvě děti, shání práci a ví, že potřebuje jenom ranní, tak určitě záleží, jaká je v tom místě bydliště poptávka po zaměstnancích a jak jsou ti zaměstnavatelé ochotni vyjít vstříc, taky jde o to, jestli je to samoživitelka, nebo má fungující manželství, nebo minimálně fungujícího tatínka, který se s ní střídá. Tam je fakt moc faktorů. Takhle jednoduše to myslím nefunguje.“*[303]

Z toho vyplývá, že v tomto směru opravdu nezáleží jen na pečující osobě, ale více na tom, jaké má kolem sebe možnosti, které jí pomohou opětovně se na trh práce vrátit a optimálně práci harmonizovat s rodinou. Tento názor také zastává Kuchař, dle kterého by měl v prvé řadě stát produkovat takové podmínky, které by snižovaly negativní dopady dočasného odchodu žen z trhu práce, a dále odstraňovat bariéry, které během tohoto období ženám neumožňují zařadit se do pracovního procesu.[304] Je podstatné zmínit, že jednotlivé problémy v těchto oblastech, se kterými se ženy mohou setkat při návratu na pracovní trh, jsou vysoce individuální, tudíž nemusí pro všechny mít stejnou váhu, nebo nemusí být jimi vůbec uvědomovány nebo zvažovány.[305] Mezi možné bariéry při opětovném vstupu na pracovní trh můžeme řadit např. charakter dostupných pracovních míst, diskriminační chování ze strany zaměstnavatelů, střet s institucionálním nastavením, nerovnou dělbu práce a péče mezi partnery nebo na to může mít vliv společnost/kulturní kontext.[306]

Tlak na gender rovnost v zaměstnání:

V důsledku masivního vstupu žen na trh práce dochází k fatálním dopadům na společnost, jelikož se plodnost v mnoha zemích enormně snižuje, a tím se zrychluje proces stárnutí společnosti. Dochází zde k paradoxní situaci, ve které je snižující se plodnost žen spojování s jejich vyšší zaměstnaností, což způsobuje další tlak na vyšší zaměstnanost žen, a to i v období, ve kterém pečují o malé děti. Tedy dnešní (post)moderní společnosti vyžadují jak vyšší zaměstnanost žen, tak i jejich vyšší plodnost.[307] Komunikační partnerky[308] mají jasný názor na zvyšování tlaku na gender rovnost v zaměstnání, jelikož si myslí, že by se takový tlak vyvíjet neměl. KP3 se k tomuto tlaku vyjadřuje slovy: *„…tak ta ženská má najednou dvě povinnosti, že je povinna zajistit tu péči o to dítě, a ještě prostě jít do té práce. Myslím si, že to není ta vyrovnanost v tom pravém slova*

[299] Srov. HÖHNE, S., SVOBODOVÁ, K., ŠŤASTNÁ, A. *Význam partnerství pro harmonizaci rodiny a zaměstnání*, s. 134.
[300] Srov. BARTÁKOVÁ, H. *Problémy přechodu žen na trh práce po rodičovské dovolené*, s. 193.
[301] Srov. SIROVÁTKA, T., BARTÁKOVÁ, H. *Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky*, s. 85.
[302] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP2, KP4, KP5, KP6
[303] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP6
[304] Srov. KUCHAŘ, P. *Trh práce: Sociologická analýza*, s. 145–146.
[305] Srov. BARTÁKOVÁ, H. *Problémy přechodu žen na trh práce po rodičovské dovolené*, s. 178–187.
[306] Srov. *Tamtéž,* s. 190-193.
[307] Srov. SIROVÁTKA, T., BARTÁKOVÁ, H. *Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky*, s. 65.
[308] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP1, KP2, KP3, KP4, KP5, KP6

smyslu, že tím spíše přibyla ta povinnost té ženě.“[309] Což vypovídá o tom, že dochází k přetíženosti převážně žen, a v tomto ohledu je důležité, jaké má podpůrné složky, na které se může konkrétní žena spolehnout (podpora od rodiny, institucionální péče, flexibilní pracovní úvazky). Z toho vyplývá, že v prvé řadě především chybí systémová podpora státu. O tento názor se také opírá nezisková organizace Byznys pro společnost.[310] Doplněním může být odpověď komunikační partnerky KP2: *„…A v dnešní době mají ženy sice možnost být na vysokých pozicích, ale podle mého názoru musí hodně obětovat, např. čas s rodinou. Takže za mě určitě není třeba vyvíjet tlak, ale spíš poskytnout možnosti těm, kteří chtějí jít za svým a zároveň se chtějí věnovat rodině.“*[311]

Dalším okruhem témat, kterým je nutné se zabývat, jelikož na základě předchozího textu bych řekla, že z něj právě vyplývá stěžejnost řešení, je **slučitelnost práce a rodiny.** Pro Evropskou unii je toto téma velice palčivé, jelikož si uvědomuje, že pro mnohé rodiče a zaměstnance s povinností pečovat je dosažení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem značným problémem s negativním dopadem vůči zejména ženám (na zaměstnanost a jejich odměňování). Tento nevhodný stav se snaží zlepšit prostřednictvím směrnice Evropského parlamentu a Rady EU o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob z 13. června 2019 (Work-life Balance), která ruší dosavadní směrnici Rady č. 2010/18/EU od 2. srpna 2022, a členské státy EU se zavazují tuto směrnici do svých předpisů zapracovat (nejpozději však do 2. srpna 2022).[312] Cílem je zavedení principů pro zvýšení účasti žen na trhu práce, zavedení pružné rozvržení práce a čerpání pracovního volna na péči o rodinné příslušníky.[313] Jak již bylo uvedeno výše v kapitole 3.1 *(Institucionální nastavení – zajištění péče o dítě)*, Česká republika je s implementací této směrnice do národní legislativy pozadu, ale za to je v porovnání s ostatními státy EU v rámci ochrany práv zaměstnanců na tom poměrně dobře.[314]

Doba setrvání jednoho z rodičů na rodičovské dovolené je v ČR na rozdíl od většiny vyspělých evropských zemí dlouhá,[315] kdy téměř polovina rodičů (převážně žen) stráví na rodičovské dovolené tři a více let.[316] Což mohu potvrdit výpověďmi komunikačních partnerek,[317] jejichž doba pobytu na rodičovské dovolené se pohybovala od dvou a půl do šesti let. A proto v době, kdy se opětovně vrací na trh práce, volí převážně práci na plné úvazky.[318] Což také vyplývá z odpovědí komunikačních partnerek, jelikož ty,[319] které se vracely do práce ke konci rodičovské dovolené nebo po jejím skončení, hledaly

[309] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP3
[310] Srov. BPS. *Matky jsou, oproti otcům, v kariéře stále penalizovány.* Dostupné na WWW: https://byznysprospolecnost.cz/matky-jsou-oproti-otcum-v-kariere-stale-penalizovany/
[311] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP2
[312] Srov. JOUZA, L. *Nová směrnice EU k rodině a zaměstnání.* Dostupné na: https://www.epravo.cz/top/clanky/nova-smernice-eu-k-rodine-a-zamestnani-113166.html
[313] Srov. MPSV. *Směrnice Work-life Balance*. Dostupné na WWW: https://www.mpsv.cz/smernice-work-life-balance
[314] Srov. JEŽEK, M. *Směrnice EU o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem: Výhody otcovské, rodičovské a pečovatelské dovolené.* Dostupné na WWW: https://www.ecovislegal.cz/aktuality/smernice-eu-o-rovnovaze-mezi-pracovnim-a-soukromym-zivotem-vyhody-otcovske-rodicovske-a-pecovatelske-dovolene/
[315] Srov. SIROVÁTKA, T., BARTÁKOVÁ, H. *Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky*, s. 85.
[316] Srov. BPS. *Sladění práce a rodiny podporuje více než polovina zaměstnavatelů*. Dostupné na WWW: https://byznysprospolecnost.cz/sladeni-prace-a-rodiny-podporuje-vice-nez-polovina-zamestnavatelu/
[317] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP1, KP2, KP3, KP4, KP5, KP6
[318] Srov. SIROVÁTKA, T., BARTÁKOVÁ, H. *Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky*, s. 85.
[319] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP1, KP2, KP4, KP6

zaměstnání na hlavní pracovní poměr a na takový jsou také zaměstnány. Přispívá k tomu ale i to, že návrat do zaměstnání ztěžuje nedostatek míst v institucionálních zařízeních i chybějící flexibilní úvazky.[320] Oproti komunikační partnerce KP3, která z důvodu výskytu pracovního místa nastoupila do práce během rodičovské dovolené na zkrácenou pracovní dobu formou úvazku 0,8, stojí komunikační partnerka KP5, která je na rodičovské dovolené, ale byla oslovena o doplnění tohoto úvazku formou dohody o provedení práce (0,2 úvazek). Jelikož se jedná o částečný úvazek na OSPODu, kde se takové úvazky objevují sporadicky, musel být tento úvazek doplněn KP5. Obě komunikační partnerky jsou stále ještě na rodičovské dovolené. K potvrzení lze uvést odpověď komunikační partnerky KP3: *„…A o částečný pracovní úvazek jsem musela požádat, ale vlastně mi ho i nabídli, že je tady ta možnost, že mi takhle mohou vyjít vstříc, ale jsem asi jediná, takže se jedná o výjimku*.“[321]

Dnešní moderní mínění o rodinném životě představuje ekonomickou nezbytnost, že pracují a vydělávají peníze oba rodiče, jelikož jeden příjem je nedostačující.[322] V tomto ohledu se mohu opřít o výpovědi komunikačních partnerek, kdy všechny[323] komunikační partnerky souhlasí, že do rodinného rozpočtu mají přispívat oba rodiče. Komunikační partnerky KP5 a KP3 ještě k tomu dodávají, že je to na dohodě mezi partnery. Komunikační partnerka KP3 uvádí: *„Určitě, oba přispívat v rámci svých dílkových možností, když je třeba žena na tom rodičáku, tak by měla procentuálně odvádět stejně jako třeba ten partner, který má dílkově víc. Pokud žena vydělává méně, tak by měla méně platit, aby jim zůstala nějaká stejná částka pro ně...“*[324] Mohu se zde také opřít o zjištění Koncepce rodinné politiky, dle které 86 % obyvatel ČR sdílí názor, že by měli do rodinného rozpočtu přispívat oba rodiče.[325]

Fungování rodiny – vliv na výběr zaměstnání (původní/nové):

Také mě kvůli snadnějšímu opětovnému vstupu na pracovní trh zajímalo, zda se komunikační partnerky vracely do původního zaměstnání nebo hledaly nové. Komunikační partnerka KP5 se vracela formou dohody o provedení práce do původního zaměstnání a jako jedna z mála má výhodu v tom, že nastupovala na rodičovskou dovolenou se smlouvou na dobu neurčitou a tudíž se má kam opětovně vrátit. Komunikační partnerky KP1 a KP4 po první rodičovské dovolené měly podobné možnosti, ale práce jim nevyhovovala s ohledem na potřeby rodiny, a proto šly na jinou pracovní pozici. A ostatní[326] z komunikačních partnerek musely hledat nové zaměstnání. Mohu to doplnit o výpověď komunikační partnerky KP2: *„Já jsem hledala nové a neuměla jsem si to představit. Já jsem vlastně před tím dělala ve školce a daleko jsem dojížděla. Proto jsem hledala zaměstnání, kde si budu moct vzít home office nebo tam bude flexibilní pracovní doba. Takže jsem hledala něco jinýho, kde nebudu tak daleko dojíždět a budu mít nějakou možnost tý volnosti, a hlavně jsem hledala něco, co bude*

[320] Srov. NIEDERMEIEROVÁ, J. *Více než polovině žen v Česku se nedaří sladit práci a rodinu, ukázal průzkum. Trendem jsou kanceláře pro práci s dětmi.* Dostupné na WWW: https://archiv.hn.cz/c1-66622420-jak-sladit-praci-a-rodinu

[321] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP3

[322] Srov. MAREŠ, P. *Hodnota dítěte v životě českých rodin*, s. 103–106.

[323] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP1, KP2, KP3, KP4, KP5, KP6

[324] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP3

[325] Srov. MPSV et al. *Aktualizovaná koncepce rodinné politiky.* Dostupné na WWW: https://amsp.cz/wp-content/uploads/2019/07/Aktualizovan%C3%A1-Koncepce-rodinn%C3%A9-politiky-ma_KORNBCMLPJ69.pdf

[326] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP2, KP3, KP6

v mém oboru, protože jo práce s dětma je skvělá, ale není to úplně to, co jsem hledala.“[327] Jak je vidět, tak opětovný návrat na trh práce je dosti limitován potřebami rodiny, což také uvádí organizace Byznys pro společnost, jelikož s narozením dítěte dochází k zásadním změnám při výběru práce.[328] Z pohledu etického jsou rodina a zaměstnání utvářeny na protikladných hodnotách a cílech, na což upozorňuje Šrajer. Dále dodává, že moderní pracovní život se znázorňuje tím, že jedinec v něm musí být mobilní, schopný se prosadit, racionální a soutěživý. Naproti tomu v rodině je za prioritní bráno emocionální uspokojování potřeb, nikoli racionalita, dále solidarita na místo konkurence a také oboustranná láska a náklonnost, nikoli individualismus, jak je tomu ve sféře pracovní.[329]

Rozhovory komunikačních partnerek jasně vypovídají o tom, že rodina má vliv na výběr zaměstnání. Mezi hlavními požadavky žen při výběru zaměstnání se objevovaly flexibilita v zaměstnávání, případná ranní směna, volné víkendy, možnost vyzvedávání dětí z institucionálních zařízení (případná kompenzace v rámci výpomoci od členů rodiny), výše platu a míra zapojení partnera/manžela do péče o domácnost/děti. Potvrzením může být odpověď komunikační partnerky KP6: *„Já jsem vlastně nastoupila do místní továrny, vliv na to měla ta práce, že mi bylo jedno, jestli to bude mimo obor, a vlastně v tý době tam pracoval i můj muž a mělo to nějaký výhody, že to byla jenom ranní směna, nebylo to o víkendech, peníze oproti rodičovský byly krásný, nebyla to práce uplně ve výrobě, někde u pásu, ale byla to celkem i zajímavá, pěkná práce, s tím, že jsem si mohla nadělat hodiny a pak jít dřív domu a ráno jsem mohla jít mezi sedmou a devátou do práce a odpoledne jsem mohla už odejít po 13h, …, takže jsme se dobře domlouvali na vyzvedávání dětí, takže z tohoto důvodu to bylo fajn, ale pak samozřejmě mě kolegyně přetáhla do sociálu, takže tam jsem spokojenější samozřejmě...*“[330] Tudíž to, co jsem psala výše, odpovídá zjištěným poznatkům, jak uvádějí Hrušková a Kozlová, kdy je podle nich důležitá jak dohoda partnerů v tzv. genderovém kontraktu obsahující pravidla fungování jejich rodiny, tak jasně formulovaná legislativa umožňující oběma partnerům harmonizovat rodinný a pracovní život.[331]

Pracovní příležitosti/postavení žen v sociálních službách na trhu práce:

Ženy se chtějí vyrovnávat mužům v profesní sféře v řadě činnostech, jelikož zaměstnání a větší samostatnost se stává pro ženy stejně důležitá jako pro muže.[332] Ženy mají stejné právo na plnohodnotnou pracovní dráhu jako muž,[333] i přesto mají menší šanci v prosazování svých profesních zájmů než muži.[334] Z výpovědí lze však usuzovat, že příležitosti na trhu práce jsou mezi muži a ženami vyrovnanější, i když stále tu nějaká nerovnost panuje. Komunikační partnerka KP1 ji vidí u nadnárodních společností, co se týče byznysu, za to komunikační partnerka KP3 spatřuje tuto nerovnost v rozdílných platech dle zařazení. Také z výpovědí vyvstal zajímavý jev, který spočívá v tom, že

[327] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP2
[328] Srov. BPS. *Matky jsou, oproti otcům, v kariéře stále penalizovány*. Dostupné na WWW: https://byznysprospolecnost.cz/matky-jsou-oproti-otcum-v-kariere-stale-penalizovany/
[329] Srov. ŠRAJER., J. *Sociální etický pohled na problematiku dnešní rodiny,* s. 51–52.
[330] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP6
[331] Srov. HRUŠKOVÁ, M., KOZLOVÁ, L. *Rodina z hlediska uspořádání genderových vztahů a rolí,* s. 35.
[332] Srov. KRAUS, B. et al. *Životní styl současné české rodiny*, s. 52.
[333] Srov. KUCHAŘ, P. *Trh práce: Sociologická analýza*, s. 137.
[334] Srov. KUCHAŘOVÁ, V., HABERLOVÁ, V. *Rodina a zaměstnání v průběhu životního cyklu,* s. 52.

nerovnost mezi muži a ženami není dle nich dána pohlavím, nýbrž spíše oborem, vzděláním, věkem. Tento názor zastává polovina[335] z dotazovaných. Naopak Křížková et al. uvádí, že faktory jako věk, vzdělání a volba povolání zaujímají pouze malý vliv v rozdílech odměňování u mužů a žen.[336]

K tomu je důležité zmínit, že téměř většina[337] komunikačních partnerek si myslí, že tato nerovnost je společensky podmíněna. Takto to vnímá např. komunikační partnerka KP2: *„…Ono se to snaží nějakým způsobem vyrovnat, ale i my to máme nějakým způsobem začleněný, přece jenom, kolik holek je třeba na mechanikovi. Jako samozřejmě existují takové holky, ale je jich strašně málo, takže si myslím, že si to ve spoustě věcech děláme sami.“*[338] Podobný názor zastává i komunikační partnerka KP3: *„Asi jako příležitosti srovnatelný, ale s rozdílným platem dle zařazení. Beru to, že to tak je, ale nesouhlasím s tím a myslím si, že naše společnost je prostě tak nastavená, je to tak daný, společensky vnucený.“*[339] Z těchto odpovědí je patrná jak dobrovolnost, tak společenské vnucení, takže otázkou stále zůstává, zda je taková volba ženy dobrovolná, nebo společensky vnucená a do jaké míry.[340]

Má otázka ke komunikačním partnerkám směřovala také k tomu, jak hodnotí své postavení na trhu práce jako již ženy s dětmi, jelikož při opětovném vstupu na pracovní trh většinou hledaly nové zaměstnání, a tudíž se ocitly v nové pozici, než tomu bylo před rodičovskou dovolenou. Nejčastější odpovědi směřovaly k obavám, které pramenily ze stereotypů ve společnosti, ze kterých vychází fakt, že jako matky s malými dětmi budou často s dětmi doma kvůli jejich nemocnosti. Komunikační partnerka KP2 se k tomuto vyjádřila slovy: *„…Když vlastně řeknu, že mám doma dceru, která právě začala chodit do školky nebo začne chodit do školky teprve od září, což taky si myslím, že na to zaměstnavatelé hodně koukají, že vlastně moje dítě je jenom jedno, takže se teoreticky dá předpokládat, že ještě půjdu na druhý rodičák. A ty děti, než se aklimatizují, a než si projdou veškerýma nemocema, tak jsou ženský strašně často doma, takže jsem se toho hrozně bála, …“*[341] Podobným způsobem se k tomu vyjadřuje i komunikační partnerka KP6: *„Myslím si, že celkově, obecně to není jednoduchý postavení, kór, když se vrací žena z rodičovský dovolený, tak má už takovou nálepku, děti malý, který nastoupí do školky a budou nemocný. A setkávám se s tím, když mi tam chodí na výběrko tady ty maminky, protože oni sami mají tento pocit, takže se jakoby ospravedlňují, že jsou znevýhodněný a slibují, že mají hlídání, takže to vnímám ze strany těch žen, …“*[342] Jak již bylo uvedeno v kapitole 1.2.2 *(Role zaměstnavatele v oblasti slaďování rodiny a práce)*, zaměstnavatelé pociťují problémy se zaměstnáváním rodičů malých dětí (převážně matek). Nejčastěji jde o absenci z důvodu ošetření člena rodiny, pracovní výkonnost, dodržování pracovní doby zaměstnanců s malými dětmi apod.[343] Tudíž často váhají, jestli mají zaměstnávat ženy s malými dětmi, jelikož je zřejmé, že budou muset občas zůstávat s dětmi doma, což je pro zaměstnavatele problematické, protože mu nepřítomnost ženy snižuje zisk.[344]

---

[335] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP4, KP5, KP6
[336] Srov. KŘÍŽKOVÁ et al. *Co víme o rozdílech ve výdělcích žen a mužů: Shrnutí publikovaných studií v rámci projektu 22 % K ROVNOSTI*, s. 10.
[337] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP1, KP2, KP3, KP4
[338] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP2
[339] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP3
[340] Srov. KUCHAŘOVÁ, V., HABERLOVÁ, V. *Rodina a zaměstnání v průběhu životního cyklu,* s. 52.
[341] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP2
[342] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP6
[343] Srov. PLASOVÁ, B. *Strategie zaměstnavatelů v oblasti harmonizace práce a rodiny v kontextu strategií pracujících rodičů s dětmi,* s. 214.
[344] Srov. KUCHAŘ, P. *Trh práce: Sociologická analýza*, s. 145–146.

Naopak z druhého pohledu na toto postavení pohlíží komunikační partnerka KP3: *„No, určitě líp, než jako žena, která ty děti nemá, protože si myslím, že když ty děti ještě nemá ta žena, že na ní každý pohlíží tak, že půjde na tu rodičovskou a mateřskou a nechtějí jí přijmout…"*[345] Ředitel organizace Byznys pro společnost Pavel Štern k tomuto názoru dodává, že ženy, které se vracejí po rodičovské dovolené do zaměstnání, označuje jako loajální se srovnanými životními hodnotami. Proto firmy, které si tento fakt včas uvědomí, získávají obrovskou konkurenční výhodu, ze které mohou těžit.[346]

Postoj zaměstnavatele v rámci slaďování práce a rodiny u žen pracujících v sociálních službách:

Zaměstnavatelé svou pozicí a chováním na trhu práce umožňují, nebo naopak zabraňují rodinám s malými dětmi skloubit sféru zaměstnání se zvládáním rodinných povinností.[347] Za pozitivní zjištění mohu uvést vstřícnost zaměstnavatelů/vedoucích jak v neziskových organizacích, tak ve státních, ke kterým se vztahoval výzkum, jelikož všechny[348] komunikační partnerky ocenily v tomto ohledu své zaměstnavatele. Doplněním může být odpověď komunikační partnerky KP2, která pracuje v neziskové sféře: *„Určitě, naše šéfová je hodně pro cokoliv, jakmile to neohrozí tu dobu v té kanceláři… že se opravdu všem snaží vycházet vstříc a je fakt, co jsem si všimla, že čím víc nám vychází vstříc, tak my vůči ní máme vděčnost, tak potom se to odrazí na té práci, děláme strašně moc věcí navíc, které nemáme v popisu práce, aniž bychom za to chtěli nějakou odměnu a ona si toho hrozně váží."*[349] Zde je názorně vidět, jaký má vysoká podpora od nadřízených pozitivní vliv na zaměstnance. Koubek se také ztotožňuje s tímto názorem a dodává, že si zaměstnavatelé stále více uvědomují, že jejich úspěšnost a konkurenceschopnost je výsledkem motivace a spokojenosti podřízených a jejich vztahu k zaměstnavateli, a že je tedy nutné jim věnovat náležitou péči.[350]

Dále někteří ze zaměstnavatelů poskytují zaměstnancům s dětmi různé benefitní systémy.[351] Z výzkumu bylo zjištěno, jak si na tom zaměstnavatelé stojí v rámci poskytování benefitních systémů. Pracovnice[352] z neziskových organizací v rámci benefitů nejčastěji zmiňovaly hojného využívání home officů, dále sick day, pružnou pracovní dobu. Kromě toho komunikační partnerka KP1 ve své výpovědi sdělila, že jejich organizace zřizuje dětskou skupinu, ale žádné přednostní právo k ní nemají. Komunikační partnerka KP2 k tomu ještě dodává: *„Já si myslím, že naše organizace je hodně, dá se říct, „prodětská", že nám vychází hodně vstříc v rámci hodně home officu nebo co se týká dětí v rámci toho home officu nebo když nemáme zrovna poradnu otevřenou a třeba máme poradu a já jsem zrovna neměla malou ve školce, tak mi řekla, tak přijeď a vem ji klidně s sebou, protože tam máme jakože hračky, a že jí to vůbec nevadilo, ...*[353]

[345] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP3
[346] Srov. ASO. *Zaměstnávání žen na částečné úvazky: situace se lepší jen málo, Česko výrazně zaostává.* Dostupné na WWW: https://www.spolecenskaodpovednost.cz/zamestnavani-zen-na-castecne-uvazky-situace-se-lepsi-jen-malo-cesko-vyrazne-zaostava/
[347] Srov. PLASOVÁ, B. *Strategie zaměstnavatelů v oblasti harmonizace práce a rodiny v kontextu strategií pracujících rodičů s dětmi,* s. 210.
[348] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP1, KP2, KP3, KP4, KP5, KP6
[349] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP2
[350] Srov. KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky,* s. 343.
[351] Srov. NIEDERMEIEROVÁ, J. *Více než polovině žen v Česku se nedaří sladit práci a rodinu, ukázal průzkum. Trendem jsou kanceláře pro práci s dětmi.* Dostupné na WWW: https://archiv.hn.cz/c1-66622420-jak-sladit-praci-a-rodinu
[352] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP1, KP2, KP6
[353] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP2

Naproti tomu pracovnice[354] z OSPODu téměř žádné benefity nezmiňovaly. Komunikační partnerka KP5 zmínila možnost čerpání příspěvků z FKSP, komunikační partnerka KP4 slyšela, že v nedávné době vystavěli pro magistrát školku a komunikační partnerka KP3 svou výpověď doplnila slovy: *„Nene, nic. Určitě bych něco ocenila, cokoliv. Konkrétně je to např. firemní školka by mohla být fajn nebo nějaká lepší flexibilita v pracovní době nebo nějaký příspěvek třeba na tu školku a tak dále.“*[355] Po porovnání výsledků jsem došla k závěru, že v neziskových organizacích je větší prostor k vytváření různých zaměstnaneckých benefitů oproti sféře státní.

Možnosti využívání flexibilních pracovních úvazků:

U dotazovaných, v rámci otázek týkajících se flexibilních pracovních úvazků, vyšlo na povrch, že všechny[356] komunikační partnerky využívají nějaký typ flexibilního pracovního úvazku i přesto, že čtyři[357] z nich pracují na hlavní pracovní poměr. U komunikační partnerky KP4, která pracuje na OSPODu, se jedná o pružnou pracovní dobu, avšak uvedla, že dříve pracovala na jiném OSPODu, kde takovou možnost neměla. Komunikační partnerky KP3 a KP5 též pracují na OSPODu. Tyto pracovnice se o pracovní úvazek dělí. Konkrétně tak, že komunikační partnerka KP3 využívá zkrácený úvazek (0,8), týdně odpracuje 32 hodin a má volnost v tom, že si pracovní dobu může rozložit, jak potřebuje. A komunikační partnerka KP5 ji v tomto úvazku doplňuje dohodou o provedení práce (0,2), tj. každý čtvrtek dochází na pracoviště na 8 hodin, a tuto dohodu odůvodňuje tímto: *„Já jsem pracovala na OSPODu ještě před rodičovskou dovolenou a zaměstnavatel mě kontaktoval s nabídkou dohody, jinak bych o to sama zatím neusilovala,…“*[358] Dále pracovnice z OSPODu mají možnost využívat sick day. Je také třeba zmínit, na základě výpovědi komunikační partnerky KP3, že tento typ rozdělení pracovního úvazku se na OSPODu často neobjevuje: *„…Do zaměstnání jsem šla dříve, jelikož se naskytlo toto místo, který se nenaskytuje tak často, takže je to na základě mé vůle, nic mě k tomu netlačilo, ale chtěla jsem zase pracovat na stejný pozici, na které jsem pracovala před tím, …“*[359] Částečný úvazek neboli kratší pracovní dobu můžeme najít v zákoníku práce v §80 (č. 262/2006 Sb.)[360] a je charakteristický tím, že vykazuje méně než 40 odpracovaných hodin týdně, jinak je velmi podobný plnému pracovnímu úvazku. Je obvykle využíván lidmi na rodičovské dovolené, v důchodu nebo pečujícími o nemocného příbuzného.[361]

Naopak pracovnice[362] z neziskových organizací mají možnost využívat home office, pružnou pracovní dobu, sick day. Komunikační partnerka KP2 má ještě navíc každý pátek na dvě hodiny umožněné samostudium, možnost nahrazování hodin. Pro doplnění uvedu její odpověď: *„…můžeme mít tu flexibilní pracovní dobu. Taková možnost již byla napsaná v inzerátu, který jsem našla. Byla to z jejich strany výhoda, hodně na to lákali, kdy v dnešní době ty maminky, který hledají práci po rodičovský dovolený, hodně hledají takový možnosti. Dále máme možnost pět dní sick day a máme každý pátek dvě hodiny*

[354] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP3, KP4, KP5
[355] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP3
[356] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP1, KP2, KP3, KP4, KP5, KP6
[357] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP1, KP2, KP4, KP6
[358] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP5
[359] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP3
[360] Srov. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
[361] Srov. GENERALI ČESKÁ PROFI. *Druhy pracovních poměrů: Víte co nabídnout vašim zaměstnancům.* Dostupné na WWW: https://www.generaliceskaprofi.cz/ze-zivota/druhy-pracovnich-pomeru-vite-co-nabidnout-vasim-zamestnancum-
[362] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP1, KP2, KP6

samostudium, kdy vlastně to nemáme vůbec trávit v kanceláři a máme jít domů a v klidu si studovat k tomu, čemu my chceme. …od září mám celý úvazek, ale nejdříve byl dohodnutý půl úvazek a šéfová mi ho bez problému umožnila.“[363] Z výše uvedeného lze usuzovat větší možnost benevolence v případě neziskových organizací, než je tomu ve sféře státní. Soukromý sektor tedy nabízí větší nabídku flexibilních pracovních míst, než je tomu u veřejného sektoru, Niedermeierová uvádí totéž.[364]

V rámci výzkumu u sociálních pracovnic mě také zajímal jejich pohled na částečné pracovní úvazky v rámci slaďování práce a rodiny, jelikož se Česká republika řadí vůči průměru EU k zemím s nejnižším podílem ve volbě částečných pracovních úvazků na celkové zaměstnanosti.[365] Komunikační partnerky KP1 a KP6, které žijí a pracují na Českokrumlovsku, vnímají dostatek těchto úvazků, ale téměř většina[366] komunikačních partnerek spatřuje v těchto typech pracovních úvazků nedostatky. Komunikační partnerka KP5 se k tomuto nevyjádřila.

Česká republika si zřejmě uvědomuje tento obecný nedostatek, a proto se snaží zaměstnavatele motivovat, aby vytvářeli větší počet zkrácených úvazků pro osoby, které nemohou pracovat na plný úvazek, tím, že 22. července 2022 byl ve Sbírce zákonů vyhlášen zákon č. 216/2022 Sb., který nahrazuje zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, kde částečné úvazky budou pro zaměstnavatele výhodnější, a to slevou na pojistném ve výši 5 %. Účinnost tohoto zákona nabývá 1. února 2023. Samozřejmě zákon definuje podmínky, které je třeba dodržet, aby mohla být sleva poskytnuta. Avšak je otázkou, zda tento zákon bude opravdu zaměstnavatele motivovat, jelikož je zřejmé, že správné dodržení podmínek pro tuto slevu bude vyžadovat vyšší administrativní náročnost.[367] Totéž si myslí polovina[368] komunikačních partnerek, jelikož si nejsou jisté, zda to bude pro zaměstnavatele dostatečná kompenzace, ale jsou rády, že se stát v těchto oblastech začíná více angažovat.

Komunikační partnerka KP4 má na tuhle výhodu spíše negativní pohled: *„Já si osobně myslím, že ne. Nevim, kolik to je fakticky, kolik by to bylo, ale podle mě je to pár stovek sleva, ale jim to způsobí strašný organizační problémy… Nevim jako jak v sociálních službách, tam je to furt benevolentnější, protože si myslím, že těch sociálních pracovníků je stále nedostatek a tam je vlastně ta motivace, aby někoho získali. Ale, když si řeknu, Lidl ty částečný úvazky měl a měl to hodně dlouho a můj partner, se kterým jsem teď už skoro pět let, tam dělá šest let, viděl ten průřez a oni šli cestou těch částečných úvazků, ale vlastně došli k tomu, že je to pro ně organizačně nemožný a tenhle problém bude mít spousta firem.“*[369] Naopak komunikační partnerky KP5, KP6 vnímají tuto novinku spíše pozitivně. Doplněním může být odpověď komunikační partnerky KP6: *„Já si myslím, že jo, protože někdo, ti, kteří se mi tam hlásí, když se tady bavíme o návratu po*

[363] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP2
[364] Srov. NIEDERMEIEROVÁ, J. *Více než polovině žen v Česku se nedaří sladit práci a rodinu, ukázal průzkum. Trendem jsou kanceláře pro práci s dětmi.* Dostupné na WWW: https://archiv.hn.cz/c1-66622420-jak-sladit-praci-a-rodinu
[365] Srov. PLASOVÁ, B. *Strategie zaměstnavatelů v oblasti harmonizace práce a rodiny v kontextu strategií pracujících rodičů s dětmi,* s. 226.
[366] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP2, KP3, KP4
[367] Srov. KORCOVÁ, H. S., COWAN KLÁRA. *Sleva na pojistném při krácených úvazcích.* Dostupné na WWW: https://asbgroup.eu/cz/novinky/sleva-na-pojistnem-pri-kracenych-uvazcich/
[368] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP1, KP2, KP3
[369] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP4

rodičovský, tak jsou tam dvě skupiny, kdy se jedná většinou o ženu, tak se mi tam hlásí jedna skupinka, kdy vyloženě stojí o plný úvazek, jedná se o ženy, který mají už děti větší a ty, co mají malý děti, dejme tomu hned potom rodičáku, tak je pravda, že jsou samozřejmě časově omezený, tak mi jdou na nějaký kratší úvazek. My jsme k tomu i docela otevření, anebo když oni fakt nemohou slíbit nějakou pravidelnou dobu, tak potom uzavíráme dohody. A tady tím si myslím, že by to určitě pro ty zaměstnavatele bylo výhodnější."[370]

Pro rodiče s malými dětmi je dle Plasové tento úvazek vhodnou možností, jak úspěšně skloubit rodinný a pracovní život.[371] Výsledky výzkumu odhalily, že téměř všechny[372] komunikační partnerky spatřují v tomto úvazku velké výhody. Komunikační partnerka KP3 uvádí, že by bez této možnosti nemohla pracovat, také komunikační partnerka KP4 by takovou možnost práce uvítala. Komunikační partnerky KP1, KP2 dodávají, že je to možnost, aby se žena cítila dobře a nebyla ve stresu. Konkrétně KP2 sděluje: *„Jo určitě jo, pro ty maminky, co mají tuto možnost a jejich děti nezvládají ze začátku tu školku nebo jsou hodně nemocný, tak si myslím, že pro ně je to velká výhoda, že je ta ženská potom hodně ve stresu, když vlastně ví, že by měla chodit do tý práce v nějaký určitý hodiny a zároveň by potřebovala být doma s tím dítětem, takže si to ta ženská může zkrátit s tím, že to dítě ze začátku chodí jenom po obědě, tak je to pro ně určitě psychicky méně náročný, než prosit furt někoho, aby to dítě vyzvedával dřív nebo s ním zůstaly doma."*[373] Pro další ověření v praxi může sloužit odpověď komunikační partnerky KP6, která má pod sebou zaměstnankyně, které těchto úvazků dosti využívají: *„Myslím si, že jo, protože já mám pod sebou zaměstnance a mám tam spoustu žen, který mají částečný úvazek a mají děti. No, ze své pozice vedoucího určitě vidím ty nevýhody v tom, že můžou pracovat jen na ty čtyři hodiny, jo, že buď mi jdou hodně do přesčasů, takže mají jich pak hodně, nebo naopak bych potřebovala, aby pracovaly víc, a oni nemůžou."*[374] S odpovědí dále pokračuje s výčtem nevýhod těchto úvazků z pozice nadřízeného. Komunikační partnerky KP1 a KP2 ze své pozice zmiňovaly jako nevýhodu např. snížený příjem pramenící ze zkráceného úvazku. Dle Sirovátky a Bartákové u těchto částečných úvazků opravdu může docházet ke specifickým znevýhodněním jako např. již zmíněné nižší ohodnocení oproti úvazkům plným nebo také mohou zabraňovat vytváření rovných pracovních podmínek a další.[375]

Na totéž byly pracovnice dotazované i v rámci možnosti pracovat z domova (home office). Tento typ pracovního poměru upravuje § 317 zákona č. 262/2006 Sb. (Zákoník práce).[376] Z výzkumu vyplynul fakt, že komunikační partnerky,[377] které pracují na OSPODu, tuto možnost práce nemají. Komunikační partnerka KP5 zastává názor, že v její profesi je využívání home officu nereálné, a má k tomuto druhu práce odpor.

[370] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP6
[371] Srov. PLASOVÁ, B. *Strategie zaměstnavatelů v oblasti harmonizace práce a rodiny v kontextu strategií pracujících rodičů s dětmi,* s. 226.
[372] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP1, KP2, KP3, KP4, KP6
[373] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP2
[374] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP6
[375] Srov. SIROVÁTKA, T., BARTÁKOVÁ, H. *Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky*, s. 84.
[376] Srov. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
[377] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP3, KP4, KP5

Ostatní[378] z pracovnic OSPODu by tuto možnost práce uvítaly. Pro doplnění zde mohu uvést odpověď komunikační partnerky KP3: *„Ne ne, to nemám možnost. Tak já si myslím, že zvlášť pro maminky na rodičovský dovolený je to možnost, jak pracovat s těma dětma. Ještě tedy záleží na tom typu, ale myslím si, že je to dobrá alternativa, která se dá využít… Já myslím jakože, že určitě je to lepší, než chodit na nějaký zkrácený úvazek do práce, kdyby ta možnost byla, tak je to pro mě určitě lepší… "*[379] Na druhou stranu komunikační partnerky,[380] které pracují v neziskové sféře, tuto možnost práce mají a spatřují v ní velkou výhodu a obrovskou pomoc, jelikož je v ní vyzdvihován aspekt pro lepší slaďování rodinného a pracovního života, tento názor též zastávají Kyzlinková, Veverková a Vychová.[381] V procesu organizování a plánování by se každý měl snažit využít svůj den co nejefektivněji,[382] a proto je v první řadě důležité si efektivně stanovit své pracovní a osobní cíle a priority.[383]

Dalším zajímavým zjištěním byla četnost čerpání ošetřovného, případně pracovní neschopnosti, kdy všechny[384] pracovnice z neziskové sféry uvedly, že v rámci možnosti pracovat z domova nevyužívají těchto dávek sociálního zabezpečení. Mimo jiné i pracovnice OSPODu (KP4) tento fakt ve své výpovědi uvedla: *„No tak, v rámci sociálních služeb, no vidím tu spoustu pozitiv v tom, že člověk může doma udělat ještě kus práce, v podstatě, i když má doma to dítě, tak udělá kus práce. Nebo takhle, když bude na ošetřovném, tak těch 60 % dostane a nebude vlastně dělat vůbec nic, takže někde něco plyne, práce tam prostě stojí dejme tomu, takže v tomhle vidím výhodu, že člověk udělá nějakou práci a bude mít za to zaplaceno o něco víc… "*[385] V rámci tohoto zjištění se mohu opřít o článek z odborného časopisu Fórum sociální politiky, který se zmiňuje o pozitivních vlastnostech práce z domova, mezi které patří snížení pracovních neschopností a absencí, lepší možnost organizace času, omezení cestování spojeného dojížděním do práce aj.[386]

I tak výzkum ukázal, že práce na home office ukrývá i nějaké nevýhody, na což odkazují Kyzlinková, Veverková a Vychová. Dodávají, že zaměstnavatel se musí vyrovnávat se zvýšenými nároky na změny v organizaci práce, zajištění BOZP, s technickým zabezpečením, sníženou možností kontroly práce zaměstnance.[387] Na to

[378] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP3, KP4
[379] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP3
[380] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP1, KP2, KP6
[381] Srov. KYZLINKOVÁ, R., VEVERKOVÁ, S., VYCHOVÁ, H. *Práce z domova – popis stavu před pandemií a možné konsekvence do nových poměrů organizace práce.* Dostupné na WWW: https://www.rilsa.cz/download/forum-socialni-politiky-5-2020/?wpdmdl=9027&refresh=63b2eadc477651672669916
[382] Srov. MTCT. *What is Time management?.* Dostupné na WWW: https://www.mindtools.com/arb6j5a/what-is-time-management
[383] Srov. ALTAXO. *Time management a matice plánování času.* Dostupné na WWW: https://www.altaxo.cz/provoz-firmy/management/rady-pro-manazery/time-management-a-matice-planovani-casu
[384] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP1, KP2, KP6
[385] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP4
[386] Srov. KYZLINKOVÁ, R., VEVERKOVÁ, S., VYCHOVÁ, H. *Práce z domova – popis stavu před pandemií a možné konsekvence do nových poměrů organizace práce.* Dostupné na WWW: https://www.rilsa.cz/download/forum-socialni-politiky-5-2020/?wpdmdl=9027&refresh=63b2eadc477651672669916
[387] Srov. *Tamtéž.* Dostupné na WWW: https://www.rilsa.cz/download/forum-socialni-politiky-5-2020/?wpdmdl=9027&refresh=63b2eadc477651672669916

navazují komunikační partnerky KP4 a KP6, které uvádí, že v rámci této možnosti práce je důležitá vzájemná důvěra, jelikož může docházet k zneužívání této možnosti a k neplnění si pracovních povinností vzhledem k (ne)možnostem kontroly takové práce. Jako další nevýhody, které může obnášet tato práce, jsou uvedeny ve výpovědi komunikační partnerky KP2: *„Nevýhody jsou tam určitě taky, je to takový pro mě velký lákadlo, že když už jsem zůstala doma, tak buď se věnovat holce nebo zapnout si pračku nebo takový věci. Potřebuji si to opravdu rozdělit. Že teď budu od tolika do tolika pracovat, malou musím nějakým způsobem zabavit a musím se věnovat práci, takže to je pro mě taková nevýhoda, když je člověk v tom domácím prostředí, tak se úplně tak nesoustředí, jak by měl, a potom samozřejmě v dnešní době kouká člověk na to, že když je doma, tak si třeba svítí, topí a je to takový, že jedeš na vlastní spotřebu.“*[388] Podobně se k tomu vyjadřuje Plasová, která uvádí, že ne vždy je tato forma práce pro zaměstnance správnou volbou, proto, aby měla tato forma práce pozitivní vliv na slaďování práce a rodiny, je zapotřebí si dobře zorganizovat čas a domluvit si respektování této pracovní doby i od ostatních členů rodiny. U žen/matek je takové riziko narušování velice časté, což vede ke stírání hranic mezi pracovním a rodinným životem. Dochází k dohánění práce po večerech, což vede k vyššímu stresu apod.[389]

Náročnost slaďování práce a rodiny:

Pozornost byla také zaměřena na to, jak komunikační partnerky prožívaly opětovný návrat do zaměstnání. Z výzkumu vyplynulo, že téměř většina[390] komunikačních partnerek měla z opětovného nástupu strach, obavy. Tento stres vycházel např. ze změn v legislativách spojených se zaměstnání nebo také z udržení chodu domácnosti. Doplněním může být odpověď komunikační partnerky KP1: *„Jo obávala, já jsem sice takový střelec, tak jsem si říkala, že se to všechno zvládne, ale měla jsem obavu z toho, abych stíhala takový ty běžný věci, jako vyprat a uvařit, a občas to hodně na mě padalo, když jsem se vrátila, jak jsem byla na tom úřadě, tak jsem se pondělky a středy vracela pozdě, tak jsem byla frustrovaná z toho, že nemám uvařínо a že ty svačiny dělám na poslední chvíli, asi z tich běžných věcí, bordel, nestíhám ani uklidit, o víkendu ani na to nemám náladu, protože chci s dětmi hrát hry nebo jet někam na výlet, takže takhle.*“[391] Z toho vychází fakt, že když ženy cítí, že u nich nedochází k úspěšnému skloubení rodiny a zaměstnání, jsou vystaveny většímu stresu a přetížení, které má negativní vliv jejich sebejistotu, takový názor zastávají jak Hamplová,[392] tak Maříková,[393] která navíc dodává, že pro ženy má práce význam nejen z pohledu sociálně psychologického, ale také je pro ně důležitá z hlediska zajištění ekonomické stability rodiny.[394] Takový pohled na opětovný návrat do zaměstnání měly zbylé[395] komunikační partnerky, jejichž přání chodit do zaměstnání přehlušilo veškeré možné obavy.

[388] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP2
[389] Srov. PLASOVÁ, B. *Strategie zaměstnavatelů v oblasti harmonizace práce a rodiny v kontextu strategií pracujících rodičů s dětmi*, s. 234-236.
[390] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP1, KP3, KP5, KP6
[391] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP1
[392] Srov. HAMPLOVÁ, D. *Proč potřebujeme rodinu, práci a přátele: Štěstí ze sociologické perspektivy,* s. 54.
[393] Srov. MAŘÍKOVÁ, H. *Mateřství, rodina a práce z pohledu matek malých dětí,* s. 45–55.
[394] Srov. KALIBOVÁ, K. *Zaměstnání rodičů, výchova dětí a očekávaná role státu,* s. 128.
[395] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP2, KP4

Také je nutné zmínit, že výsledky výzkumu ukázaly, že začátky slaďování práce a rodiny hodnotí téměř všechny[396] komunikační partnerky jako šokové, velmi náročné, kdy až s postupem času dojde k zajetí postupů a již poklidnějšímu slaďování. Tedy mimo komunikační partnerky KP5, která sice nastoupila do zaměstnání během rodičovské dovolené, ale jen na jeden den v týdnu formou dohody o provedení práce, kdy v tento den má péči o syna zajištěnou formou hlídáním od babiček. Tudíž je jasné, že její slaďování bylo snadněji vyladitelné. Takto to třeba vnímá komunikační partnerka KP4: *„No, já mám teď dobrou práci, ale když jsem chodila do Lidlu, tak to bylo hodně blbý, ten rok byl prostě blbej, protože syn byl malinkej a zároveň ta práce byla taková, že se mě nikdo neptal. Mně nikdo neumožnil chodit jenom ranní směny… Pak po této práci, když jsem nastoupila na ještě jiný OSPOD, tak tam jsem furt běhala jako splašená koza jako z práce, abych ho vůbec vyzvedla ze školky a byla jsem z toho hrozně unavená, protože jsem letěla ráno, letěla jsem odpoledne a v podstatě se to uklidnilo, až jsem nastoupila do současný práce, kde je ta pružná pracovní doba. Teď, když to vezmu, tak některý dny, teď v zimně tedy ne, ale v létě jsem se synem domluvená, že po škole půjde třeba na hřiště, takže i když mám do 17 hodin, tak on půjde v uvozovkách jako sám, ale když nebude mít klíče, tak půjde na hřiště před tou školou a tam na mě počká. Takže je to takový, že v podstatě to dítě je už větší a už je tam ta jeho samostatnost nějak znát.“*[397] Z toho lze usuzovat, že postupem času dochází ke změnám, které souvisí s požadavky na péči o děti versus zaměstnání, které se snižují se zvyšujícím se věkem dítěte. Tento názor také zastávají Höhne, Svobodová a Šťastná.[398]

I přesto všechno jsou všechny[399] komunikační partnerky se svým nynějším slaďováním rodiny a zaměstnání spokojené, ale zároveň dodávají, že se kvůli harmonizaci práce a rodiny všechny[400] tyto pracovnice musely něčeho vzdát, a to svého volného času a svých koníčků, ať už z části nebo úplně. Na to navazuje svou myšlenou Drápal, který sděluje, že se člověk nemůže stejnou mírou věnovat všemu, jelikož vždy bude jedno nebo obojí trpět, proto se v životě neobejdeme bez rozhodnutí, kdy se budeme muset něčeho vzdát, pokud se budeme chtít jinou cestou vydat.[401] V tomto případě budeme považovat tu jinou cestu za volbu věnovat se rodině a péči o ni. Takto to např. vnímá komunikační partnerka KP4: *„No, tak svých koníčků, no. To jako definitivně. To, co jsem dělala dřív, sport, tanec, tak to si nemůžu dovolit, jako ne finančně, ale jako časově.“*[402] Komunikační partnerka KP5, jejíž harmonizace práce a rodiny není zatím náročná (zaměstnání na dohodu o provedení práce), se zatím nemusela žádných koníčků vzdát, ale nevylučuje, že po opětovném nástupu do zaměstnání to nebude jinak. Některé[403] komunikační partnerky však věří, že je to jen dočasné a poté se ke svým koníčkům navrátí. Takto to vnímá např. komunikační partnerka KP2: *„Jo, určitě. Svého volného času, který teďkon nemám. Když přijedu domu z práce, tak musím zase dělat jiné věci. Ale čím více malá roste a nemá tu potřebu takovou, abych se jí pořád věnovala, tak toho volnýho času nabývá čím dál víc,*

[396] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP1, KP2, KP3, KP4, KP6
[397] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP4
[398] Srov. HÖHNE, S., SVOBODOVÁ, K., ŠŤASTNÁ, A. *Význam partnerství pro harmonizaci rodiny a zaměstnání*, s. 127.
[399] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP1, KP2, KP3, KP4, KP5, KP6
[400] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP1, KP2, KP3, KP4, KP5, KP6
[401] Srov. DRÁPAL, D. *Manželství a rodičovství,* s. 79.
[402] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP4
[403] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP2, KP6

že se zabaví sama, a já si večer sednu k tý knížce, což je teda fajn. Takže si myslím, že teď je to sice takový náročnější, ale zas na druhou stranu to bude lepší a lepší…"[404]

Další téma, které nelze opomenout, jsou **služby péče o děti**, jejich dostatek a dostupnost, jelikož Česká republika je ze strany Evropské komise dlouhodobě kritizována kvůli nedostatečnému zajištění služeb pro předškolní děti,[405] i když je to jedním z rozhodujících nástrojů pro sladění rodinných a profesních rolí.[406] Proto se na to také zaměřuje aktualizovaná Koncepce rodinné politiky, u které je zajištění dostupnosti a rozšíření kapacity předškolní péče jedním z důležitých opatření.[407] Z výzkumu vyplynulo, že komunikační partnerky[408] využívaly/jí u svých dětí různé typy institucionálních zařízení samozřejmě odpovídající jejich věku (dětské skupiny, mateřské školy, i případně soukromou školku, základní školy a družiny).

Komunikační partnerka KP1 u svého mladšího syna využívala služeb dětské skupiny, do které chodil přibližně půl roku, než přešel do mateřské školy. Komunikační partnerka KP3 též využívá dětskou skupinu u své tříleté dcery. Podle dnes již bývalé ministryně práce a sociálních věcí Jany Maláčové by měli mít rodiče možnost navrátit se do pracovního procesu podle svých potřeb. Při brzkém návratu na trh práce však naráží na náročné sladění pracovního a soukromého života, jelikož institucionální zařízení v podobě mateřských škol obecně není schopno reagovat na potřeby těch nejmenších dětí, a proto je dle ni nutné zajistit funkční instituci pro děti zejm. mladší tří let.[409] A na základě toho má otázka ke komunikační partnerce KP3 směřovala na to, zda vnímá dostatek a dostupnost tohoto typu zařízení a zda ví o novelizaci zákona č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů, který byl určitým způsobem přeformován.[410] A to konkrétně umožněnou dostupností, kvalitnější péčí a stabilnějším financovaním, to vše s účinností od 1. července 2021. I tak je pro stávající dětské skupiny vytvořena přechodná doba, která umožní aklimatizaci na nové podmínky.[411] Její odpověď zněla: *„Tak jakoby já jsem sehnala to místo, ale měla*

[404] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP2
[405] Srov. MPSV et al. *Aktualizovaná Koncepce rodinné politiky.* Dostupné na WWW: https://amsp.cz/wp-content/uploads/2019/07/Aktualizovan%C3%A1-Koncepce-rodinn%C3%A9-politiky-ma_KORNBCMLPJ69.pdf
[406] Srov. KUCHAŘOVÁ, V. et al. *Závěrečná zpráva o řešení projektu HR162/07: Zmapování dostupnosti a podmínek pobytu dětí v jeslích, mateřských školách, školních družinách a obdobných zařízeních a jiných neinstitucionálních forem péče o děti v ČR včetně identifikace překážek jejich využívání s návrhy možných opatření k jejich rozvoji.* Dostupné na WWW: https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/pece_o_deti.pdf/71fb9215-89b8-2c71-9664-40ef776c521b
[407] Srov. MPSV et al. *Aktualizovaná Koncepce rodinné politiky.* Dostupné na WWW: https://amsp.cz/wp-content/uploads/2019/07/Aktualizovan%C3%A1-Koncepce-rodinn%C3%A9-politiky-ma_KORNBCMLPJ69.pdf
[408] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP1, KP2, KP3, KP4, KP5, KP6
[409] Srov. MPSV. *Tisková zpráva: Dostupnější péče pro rodiče těch nejmenších dětí! Vláda schválila novelu zákona o jeslích* Dostupné na WWW: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1248138/20_07_2020+TZ_Dostupnejsi+pece+pro+rodice+tech+nejmensich+deti_Vlada+schvalila+novelu+zakona+o+jeslich.pdf/?fbclid=IwAR2Wz6Ffa6Gxxo40bzw9oovyaxtEnItEfJQ5oV6I5W78F5RJTf7CUvjqyAs
[410] Srov. MPSV. *Dětské skupiny.* Dostupné na WWW: https://www.mpsv.cz/detske-skupiny
[411] Srov. MPSV. *Tisková zpráva: Dostupnější péče pro rodiče těch nejmenších dětí! Vláda schválila novelu zákona o jeslích.* Dostupné na WWW: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1248138/20_07_2020+TZ_Dostupnejsi+pece+pro+rodice+tech+

jsem na výběr buď jesličky, nebo tady jednu dětskou skupinu, takže určitě ten výběr by mohl být širší, třeba nějaký alternativy, lesní skupinka nebo tak něco… Pobyt v dětské skupině je 2 100 korun a obědy vychází, vlastně když chodí jen ty tři dny v týdnu, tak platíme kolem 700 – 750 korun, takže mě to stojí necelé ty 3 000 korun. Finančně je to docela zátěž… O té novelizaci jsem nevěděla, takže nejsem v obraze. Tak je to určitě dobře, tak teď co vim, ty učitelky, co tam jsou, nejsou učitelky, jsou to certifikovaný chůvy, takže mají jen nějaký kurz hotovej a ty požadavky tedy nejsou vysoký.“[412] Z výpovědi však není možné potvrdit stav současných dětských skupin, které by se měly již nacházet v onom přechodném období pro uplatnění novelizovaných požadavků, avšak čas na přizpůsobení ještě mají (do srpna 2024).[413]

Dále z výzkumu vyplynulo, že komunikační partnerky, které musí být v zaměstnání v určitý den do 17:00 hodin, mají problém s otevírací dobou v institucionálních zařízení, jelikož tyto zařízení většinou zavírají max. v 16:30 hodin. A to konkrétně u poloviny[414] komunikačních partnerek. Komunikační partnerce KP5 otevírací doba vyhovuje (pracuje zatím pouze na dohodu o provedení práce), ale dodává: *„Jako z našeho pohledu ano, jako v naší situaci, ale s ohledem na širší spektrum, tak si myslím, že ne, že skutečně těch míst v těch školkách je málo, a pro lidi, kteří chodí do práce, nemají ideální otevírací dobu. Také si myslím, že by jich mohlo být víc, nebo že by mohla být větší podpora zaměstnanecký školky nebo nějakých skupin při práci, tak by mohla být větší iniciativa.“*[415] Aktualizovaná Koncepce rodinné politiky potvrzuje tento problém, který spočívá v nedostatečné nabídce kvalitních, dostupných služeb, a zaměřuje se na potřebu dalšího rozšíření kapacitních míst např. v mateřských školách s garancí míst pro tříleté děti dle školského zákona.[416] Naopak komunikační partnerky KP1 a KP6, které obě bydlí a pracují na Českokrumlovsku, ve svých výpovědích sdělují, že vnímají dostatek i dostupnost těchto zařízení. K dostatku těchto zařízení se připojuje i komunikační partnerka KP2, která bydlí v Protivíně.

Dále výzkum ukázal, že děti komunikačních partnerek,[417] které chodí na základní školu, navštěvovaly nebo navštěvují školní družinu. Školní družina je velmi důležitá, protože zaopatřuje děti mladého školního věku, když jejich rodiče pracují. Takto to také vnímá aktualizovaná Koncepce rodinné politiky. Dále k tomu dodává, že některé základní školy mají školní družiny omezeny z kapacitních důvodů, a také že jejich otevírací doby často nekorelují s pracovní dobou rodičů.[418] Takové omezení uvádí komunikační partnerka KP2, která ve své výpovědi sděluje: *„…Do družiny chodil. Ono to jde jen do*

---

nejmensich+deti_Vlada+schvalila+novelu+zakona+o+jeslich.pdf/?fbclid=IwAR2Wz6Ffa6Gxxo40bzw9oovyaxtEnItEfJQ5oV6I5W78F5RJTf7CUvjqyAs

[412] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP3

[413] Srov. MPSV. *Tisková zpráva: Dostupnější péče pro rodiče těch nejmenších dětí! Vláda schválila novelu zákona o jeslích*. Dostupné na WWW: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1248138/20_07_2020+TZ_Dostupnejsi+pece+pro+rodice+tech+nejmensich+deti_Vlada+schvalila+novelu+zakona+o+jeslich.pdf/?fbclid=IwAR2Wz6Ffa6Gxxo40bzw9oovyaxtEnItEfJQ5oV6I5W78F5RJTf7CUvjqyAs

[414] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP2, KP3, KP4

[415] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP5

[416] Srov. MPSV et al. *Aktualizovaná Koncepce rodinné politiky.* Dostupné na WWW: https://amsp.cz/wp-content/uploads/2019/07/Aktualizovan%C3%A1-Koncepce-rodinn%C3%A9-politiky-ma_KORNBCMLPJ69.pdf

[417] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP1, KP2, KP4, KP6

[418] Srov. MPSV et al. *Aktualizovaná Koncepce rodinné politiky.* Dostupné na WWW: https://amsp.cz/wp-content/uploads/2019/07/Aktualizovan%C3%A1-Koncepce-rodinn%C3%A9-politiky-ma_KORNBCMLPJ69.pdf

třetí třídy, ale jak je teď ve čtvrté třídě a není dojíždějící, tak nemá možnost umístění do družiny, ale do třetí třídy chodil a byl tam strašně rád a jen odpoledne.“[419] S tímto omezením již pracuje Koncepce rodinné politiky z roku 2017, která se zaměřuje na dostupnost školní družiny pro všechny žáky prvního stupně základní školy spočívající ve vytvoření dostatku volných kapacit a v zohlednění jejího provozu vůči sladění rodinného a pracovního života rodin.[420]

Rozdělení rolí v rámci slaďování práce a rodiny:

V naší společnosti je ekonomickou nutností, aby žena byla zaměstnána, jelikož jeden příjem je v rodině nedostačující. Žena je zatížena povinnostmi v oblasti slaďování práce a rodiny, proto od partnera/manžela očekává, že si domácí práce a péči o děti rozdělí, jelikož hmotně zajišťují rodinu oba.[421] Z výsledků výzkumu vykrystalizoval pozitivní jev, který spočívá v tom, že všechny[422] komunikační partnerky uvedly, že mají s partnerem/manželem rovnoměrně rozdělené role v oblasti slaďování práce a rodiny. Tedy jejich zajištění péče o děti a domácnost je hodně vyvážené, jelikož se na všem vzájemně domlouvají. Hrušková a Kozlová v této souvislosti mluví o egalitárním typu, který se zakládá právě na tomto typu rozdělení rolí.[423]

Jediná oblast domácích prací, která se ve vyrovnanosti mezi partnery neshoduje, je vaření, a to konkrétně uvádí jen dvě[424] komunikační partnerky. Takto to vnímá i Maříková, která vnímá tuto činnost jako ženskou doménu.[425] A u komunikační partnerky KP2 je to oblast učení se s dítětem, na které participuje jen ona. Avšak nejnižší rovnost v poměru všech pracovnic v oblasti domácích prací přisuzuji komunikační partnerce KP4, která ve své odpovědi uvádí: *„My jsme takový, že si furt tak nějak jedeme tu svojí, ale když máme společný volno, tak to trávíme spolu, ale jinak každý si hradíme svoje závazky a nemáme to jako, že on by byl živitel a tak… Jako na rovinu, spíš bych řekla, že to dělám já ty domácí práce, ale já se na to nemůžu dívat, já bych nemohla čekat, než se tady někdo urážíí. Ale jinak pomůže, vytírá, pověsí třeba prádlo, vyskládá myčku, prostě rozhodně tady pomáhá, to určitě.“*[426] I tak je z výpovědi patrné, že péči o domácnost zastupují oba partneři. Celkově však všechny[427] komunikační partnerky se s partnery o domácí práce dělí, s čímž také souhlasí Sirovátka a Bartáková, kteří se ve své publikaci zmiňují, že v péči o domácnost, ve které již oba rodiče pracují, je rozdělení rolí v počtu hodin skoro stejné. Avšak v případě péče o dítě se ženy věnují dětem dvojnásobně více než muž.[428]

[419] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP2
[420] Srov. MPSV et al. *Koncepce rodinné politiky.* Dostupné na WWW: https://amsp.cz/wp-content/uploads/2019/07/Aktualizovan%C3%A1-Koncepce-rodinn%C3%A9-politiky-ma_KORNBCMLPJ69.pdf
[421] Srov. MATOUŠEK, O. *Rodina jako instituce a vztahová síť*, s. 41.
[422] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP1, KP2, KP3, KP4, KP5, KP6
[423] Srov. HRUŠKOVÁ, M., KOZLOVÁ, L. *Rodina z hlediska uspořádání genderových vztahů a rolí*, s. 32.
[424] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP2, KP5
[425] Srov. HRUŠKOVÁ, M., KOZLOVÁ, L. *Rodina z hlediska uspořádání genderových vztahů a rolí*, s. 33.
[426] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP4
[427] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP1, KP2, KP3, KP4, KP5, KP6
[428] Srov. SIROVÁTKA, T., BARTÁKOVÁ, H. *Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky*, s. 77-83.

Výzkum však tento názor spíše vyvrátil, jelikož polovina[429] komunikační partnerek uvedla, že se v zajištění péče o dítě střídají. Naopak u druhé poloviny[430] komunikačních partnerek si více s dětmi hraje partner/manžel. U komunikační partnerky KP3, po jejím vstupu na trh práce, nyní navíc chodí k lékaři s dětmi její partner, u ostatních je to vyrovnané (chodí oba rodiče). Její odpověď zní: *„Více si hraje s dětmi tatínek, co se týče lékaře, tak to se úplně nedá říct, protože dokud jsem byla já na tom rodičáku, tak jsem to byla já a vlastně teď, když jsem přes den v práci, tak je to tatínek, takže takhle je to ten měsíc, ale výhledově do budoucna to bude ten tatínek. Asi je to podle mých představ, já jsem jako v tomhletom spokojená. Určitě si myslím, že by bylo špatně, kdyby ta žena měla chodit do práce a ještě se o všechno starat,…"*[431] Z výpovědi je patrné, že v době, kdy je žena na rodičovské dovolené, více se podílí na činnostech v péči o dítě a domácnost než muž. A se vstupem ženy do zaměstnání se tyto role proměňují dle možností konkrétní rodiny. Podobně se k tomu vyjadřuje i komunikační partnerka KP6: *„No, takhle to bylo dřív, tak jsme to měli opravdu nastavený a nás to opravdu nasměrovalo jinak, kdy jsme byli ten tradiční model, kdy já prala, navařila a děti obstarala, ale to bylo ta doba mateřský, rodičovský… A teď je to takový, že se hodně domlouváme a domácnost máme rozdělenou,…"*[432] Höhne et al. odkazuje na fáze rodinného cyklu, ve kterých se rodina aktuálně nachází a mají vliv na čas a činnost věnované práci, péči o domácnost a děti. Jelikož se s opětovným vstupem žen do zaměstnání tyto fáze proměňují, mění se požadavky na zapojení partnera do rodinných povinností.[433] O tento názor se také opírají Sirovátka a Bartáková, dle nich stav v rodině, kde je většinou žena na rodičovské dovolené s dětmi do tří let, ovlivňuje genderovou nerovnost, ve které se žena věnuje dětem až trojnásobně více než muž.[434]

Na závěr je důležité zmínit, že rozdělení rolí v rodinách komunikačních partnerek[435] je velmi vyvážené, a proto není divu, že jsou dle výpovědí všechny komunikační partnerky s jejich nastavením mezi partnery spokojené. Jejich rozdělení rolí považují též za ideální. V rodinách je tedy nejvíce rozšířen partnerský model rozdělení rolí spočívající v relativně co nejvíce rovnocenném podílu rodičů v péči o dítě, který je dle Krause et al. ve společnosti nejméně rozšířený, [436] avšak výzkum prokázal pravý opak. Z výzkumu je navíc patrné, že partneři/manželé pracovnic se zapojují do péče o děti až nadstandardně, což je pozitivní jev. Zde je možné vidět onen koncept „nového otce", či „aktivního otce", který se zakládá na aktivním zapojení se do přímé péče o děti, užívání si kontaktu s dítětem a přítomnosti v rodinném dění, o tomto referuje i Kuchařová et al.[437]

Působící tlaky – vliv společnosti a rodiny na komunikační partnerky v oblasti slaďování práce a rodiny:

Má otázka ke komunikačním partnerkám směřovala k tomu, zda mají pocit, že se musely v oblasti slaďování práce a rodiny podvolit určitým vlivům, které působí např. z nastavení

[429] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP1, KP5, KP6
[430] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP2, KP3, KP4
[431] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP3
[432] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP6
[433] Srov. HÖHNE, S., SVOBODOVÁ, K., ŠŤASTNÁ, A. *Význam partnerství pro harmonizaci rodiny a zaměstnání*, s. 134.
[434] Srov. SIROVÁTKA, T., BARTÁKOVÁ, H. *Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky*, s. 77-83.
[435] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP1, KP2, KP3, KP4, KP5, KP6
[436] Srov. KRAUS. B. et al. *Životní styl současné české rodiny*, s. 54-55.
[437] Srov. KUCHAŘOVÁ, V. et al. *Zpráva o rodině 2020: Rodina a rodinná politika: Proměny rodiny – rostoucí diverzita a nestabilita*, s. 145.

státu, společnosti, zaměstnavatele, členů rodiny. Každá[438] z komunikačních partnerek měla na toto podvolení jiný pohled. Odpovědi nejčastěji směřovaly k rodině, která je prioritní, na základě které se určuje vše ostatní (např. učení se dětmi versus domácnost, letní prázdniny dítěte versus omezené možnosti dovolené, potřeby dětí versus zaměstnání, rodičovská dovolená versus možnost jít do práce, rodina versus výběr zaměstnání apod.).

Mimo to je důležité zmínit, že v rámci slaďování rodinného a pracovního života se převážně žena i tak musí vyrovnávat s mnoha faktory, které na ni působí, tudíž tyto tlaky ze strany společnosti, případně rodiny, k její situaci nepřispívají, spíše ji přihoršují. Doplněním může být odpověď komunikační partnerky KP3: „*...samozřejmě jsou tady ty tlaky, aby žena byla s tím dítětem do těch tří let, ale tam záleží asi na nastavení každého člověka, ty tlaky tam určitě vnímám, ale není to, že by to tomu člověku v tom zabránilo třeba jít do tý práce, spíš je to třeba nepříjemný, takže asi takhle… Myslím si, že členové rodiny to chápou, že je to takhle pro nás dobře, a snaží se nám pomoc, ale společnost se k tomu staví dost kriticky, že dělá člověk něco špatnýho, že to dítě nechá doma se svým tátou, že je to pro ně třeba moc brzo, abych šla do práce...*“[439] S dalším podobným názorem se připojuje komunikační partnerka KP1, která cítí tlaky ze strany babiček: „*…A babičkám, jak mi stále říkají, že toho mám moc, tak určitě bych se jim nepodvolila v tom, že mám chodit do práce a jinak být jen doma.*“[440] Je evidentní, že takové jednání lidí vychází ze stereotypů společnosti, ve které žijeme. S tím také souhlasí Sokol a dále dodává, že společnost si vymáhá opakování přijatých vzorců, tedy naše jednání homogenizuje a každou odchylku určitým způsobem penalizuje.[441] Mnohdy je to pro člověka velmi nepříjemné, znejišťující. Je však důležité se od takových tlaků odklonit a vytvářet si život tak, jak se v něm konkrétní člověk bude cítit nejlépe. Takový názor zastávají všechny[442] komunikační partnerky. Z jejich výpovědí je patrné, že tyto preference společnosti vnímají, samy to mají nějak nastavené, ale ostatní nehodnotí, neodsuzují, naopak prosazují, že je nejdůležitější, aby si každý člověk vytvořil v životě takové podmínky, které jsou pro něho nejlepší, jelikož mnohdy nemají na výběr (postavení sólo rodičů). Doplněním může být názor z knihy *Etika: Základní otázky života* od Wolfganga: *„Jen když uznáváme druhého člověka jako nám rovného nezávisle na odlišném přesvědčení či životní praxi, jen tehdy naplňujeme představu nedotknutelné důstojnosti.*“[443]

Bartáková hovoří o vlivu kulturního kontextu, ve kterém žena vnímá preference společnosti, jak se má správná matka chovat vůči rodině a zaměstnání. Také mluví o tom, že je to vysoce individuální záležitost. Odkazuje však zejména na ženy, které nastoupily dříve do zaměstnání, jelikož kvůli tomu mohou mít pocity „viny“, které naznačují, že se již nechtějí naplno věnovat péči o své malé děti.[444] V takovém případě se může stát, že takovou ženu ostatní označí za krkavčí matku. Psycholožka Kneblová zastává názor, že poměřovat mateřskou lásku (kvalitu péče) počtem strávených hodin s dítětem je nesmysl. I tak dodává, že prioritou je blaho dítěte, které nesmí strádat tím, že matka část svého času a energie věnuje jiné aktivitě než mateřství. Paradoxně zaměstnané matky, které se

[438] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP1, KP2, KP3, KP4, KP5, KP6
[439] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP3
[440] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP1
[441] Srov. SOKOL, J. *Etika, život a instituce: Pokus o praktickou filosofii*, s. 68.
[442] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP1, KP2, KP3, KP4, KP5, KP6
[443] WOLFGANG., H. *Etika: Základní otázky života*, s. 182.
[444] Srov. BARTÁKOVÁ, H. *Problémy přechodu žen na trh práce po rodičovské dovolené*, s. 190-193.

navrátily brzy do práce, se ve volných chvílích intenzivněji zaměřují na své dítě a aktivně se mu věnují.[445]

Z výpovědí jsou však zažité stereotypy patrné, jelikož jakmile se rodina vymyká ze zažitých stereotypů ve společnosti, dochází k nepochopení ze strany ostatních. K tomu má co říct komunikační partnerka KP4, která pociťuje určité nepochopení ze všech stran: *„No, vlastně to nikoho nějak moc nezajímá z našich členů rodiny, ale to teď nedávno, když máma zjistila, že syna nechám třeba hodinu a půl doma a jdu si třeba zacvičit, tak byla uplně nepříčetná, ale nevidí to, že já mu udělám svačinu, máme nějaký pravidla a já vím, že nikam nebude chodit, má tam zapnutou pohádku, protože najednou vidí, že já chodim někam něco dělat, takže nemá pro to pochopení, jinak nikdo se nezajímá, jak to dělám, a partner, který vidí, jak fungujeme, tak ten spíš nechápe, jak do toho ještě stíhám věci kolem. Vyloženě já využívám malý mezery v mezi-čase k třeba péči o domácnost, když vezu syna na karate, a partner moc tento rytmus nepojal… Pro všechny je to, že jsem workoholik.“*[446] U této komunikační partnerky je patrná nepodpora ze strany rodiny. Ostatní[447] komunikační partnerky však oporu pociťují.

Z toho vyplývá, že každá žena je jedinečná. Disponuje určitými schopnostmi a zájmy, které zůstávají, i když se stane matkou. Tedy i představy o tom, co je pro ni a její dítě/děti nejlepší, se mohou u každé dost odlišovat. Takto to cítí i Marksová-Tominová, která se k tomu dále vyjadřuje slovy, že nikdo nemá právo stavit se negativně vůči někomu jen kvůli tomu, že jeho styl výchovy a péče o dítě se neshoduje s tím, co je ve společnosti obvyklé.[448] Stejnová k tomu navíc dodává, že „*i když je mateřství jedním z hlavních poslání ženy, přece v něm není vyčerpán celý smysl jejího bytí, naopak.“*[449] A Labusová považuje za důležité, aby mělo dítě matku pokud možno spokojenou a vyrovnanou, proto je rozhodující, jak se žena v roli matky cítí.[450]

Po zhodnocení všeho výše probraného je patrné, že téma slaďování rodinného a pracovního života je velmi rozsáhlé a promítá se do mnoha oblastí života, od funkčnosti státu, blaha dítěte, pracovního uplatnění matek, náročnosti sladění těchto dvou sfér, vlivů společnosti a mnoho dalšího. Proto se není čemu divit, že se s tímto tématem pojí i určitá dilemata. Nejdůležitější je však zajistit, aby každá rodina měla možnost se svobodně rozhodnout, jak bude obě sféry slaďovat. Tedy jak se domluví v otázce účasti na trhu práce, jak zajistí péči o děti, jak se budou podílet na pečovatelských a domácích pracích a jak si mezi sebou nastaví genderové role, což také berou za důležité Sirovátka a Bartáková.[451] A k tomu je tedy v první řadě potřeba, aby stát takové podmínky zajistil, ale zároveň rodinám ponechal onu osobní angažovanost, na což upozorňuje Šrajer, a to konkrétně touto citací: *„Z pohledu křesťanské sociální etiky je třeba zdůraznit požadovaný subsidiární rozměr rodinné politiky jakož i sociální „pomoci“. Nemůže jít o pomoc pro pomoc, nýbrž o podporu osobní angažovanosti.“*[452]

---

[445] Srov. MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M. *Rodina a práce – jak je sladit a nezbláznit se,* s. 78-79.
[446] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP4
[447] Příloha II Přepis rozhovorů s KP: KP1, KP2, KP3, KP5, KP6
[448] Srov. MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M. *Rodina a práce – jak je sladit a nezbláznit se*, s. 10.
[449] STEINOVÁ., E. *Žena: Otázky a reflexe,* s. XIX.
[450] Srov. LABUSOVÁ, E. *Kolik času svých rodičů potřebují současné děti?* Dostupné na WWW: https://sancedetem.cz/kolik-casu-svych-rodicu-potrebuji-soucasne-deti
[451] Srov. SIROVÁTKA, T., BARTÁKOVÁ, H. *Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky*, s. 69.
[452] ŠRAJER., J. *Sociálně etický pohled na problematiku dnešní rodiny,* s. 60.

Závěr

Diplomová práce se zabývala tím, **jaké jsou možnosti slaďování rodinného a pracovního života u žen pracujících v sociálních službách.**

Splnění cíle práce spočívalo v teoreticko-praktickém zjištění možností slaďování rodinného a pracovního života u žen pracujících v sociálních službách. V rámci studia odborných zdrojů a z praktických zjištění byly odhaleny možnosti, které vybrané sociální pracovnice mohou využít při slaďování jejich rodinného a pracovního života.

Slaďování rodinného a pracovního života představuje **velkou zátěž**,[453] a to zejména z důvodu dlouhodobého přerušení pracovní kariéry a vzniklých bariér v následném návratu do zaměstnání. S touto zátěží se musí ve větší míře vyrovnat ženy, které jsou stále brány za hlavní osoby, které v rámci neplacené práce pečují o své děti a domácnost.[454]

Evropská unie si uvědomuje tuto zátěž, a v souvislosti s tím vydává **směrnici Evropského parlamentu a Rady EU o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob (Work-life Balance).**[455] Česká republika chce tuto směrnici naplnit prostřednictvím zákoníku práce, avšak je se splněním ve skluzu.[456] I tak v porovnání s ostatními státy EU v rámci ochrany práv zaměstnanců je na tom poměrně dobře.[457]

I tak je česká rodinná politika v tomto směru kritizována, a to zejména z toho důvodu, že pokulhává v nabídce částečných úvazků, v kapacitách péče o děti do tří let a má nejdelší rodičovskou dovolenou v EU. Komunikační partnerky tyto nedostatky pociťují, a proto v největším počtu zmiňovaly dostatek flexibilních pracovních míst a dostatek a dostupnost institucionálních zařízení, když uváděly, co by si v rámci slaďování rodiny a zaměstnání přály. Z toho je patrné, že v oblasti harmonizace práce a rodiny v prvé řadě především **chybí systémová podpora státu.** O tento názor se také opírá nezisková organizace Byznys pro společnost.[458] **Česká republika si uvědomuje tyto nedostatky a snaží se je zlepšit, a to zejména v poslední době**. Patří sem například zavádění tzv. výchovného (zvýšení starobního důchodu za vychované dítě/děti), umožnění slevy na dani (5 %) u částečných pracovních úvazků pro zaměstnavatele, dále nový zákoník práce bude umožňovat pracovat z domova určitým typům osob (home office).

Tyto novinky se soustředí na sféru zaměstnání, tedy onu důležitost nabídky částečných pracovních úvazků. Vedle toho však stojí neméně důležitá oblast pro umožnění sladění práce a rodiny, která se týká institucionálních zařízení v péči o děti. Komunikační partnerky vnímají nedostatek a nedostupnost těchto zařízení, ale největší

---

[453] Srov. PIEPENBURG, H. *Rodina ve světle hodnotových změn,* s. 71.
[454] Srov. BARTÁKOVÁ, H. *Problémy přechodu žen na trh práce po rodičovské dovolené*, s. 179.
[455] Srov. JOUZA, L. *Nová směrnice EU k rodině a zaměstnání.* Dostupné na WWW: https://www.epravo.cz/top/clanky/nova-smernice-eu-k-rodine-a-zamestnani-113166.html
[456] Srov. JEŽEK, M. *Směrnice EU o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem: Výhody otcovské, rodičovské a pečovatelské dovolené.* Dostupné na WWW: https://www.ecovislegal.cz/aktuality/smernice-eu-o-rovnovaze-mezi-pracovnim-a-soukromym-zivotem-vyhody-otcovske-rodicovske-a-pecovatelske-dovolene/
[457] Srov. *Tamtéž.* Dostupné na WWW: https://www.ecovislegal.cz/aktuality/smernice-eu-o-rovnovaze-mezi-pracovnim-a-soukromym-zivotem-vyhody-otcovske-rodicovske-a-pecovatelske-dovolene/
[458] Srov. BPS. *Matky jsou, oproti otcům, v kariéře stále penalizovány.* Dostupné na WWW: https://byznysprospolecnost.cz/matky-jsou-oproti-otcum-v-kariere-stale-penalizovany/

problém mají se zavírací dobou těchto zařízení, což vnímají jako jednu z bariér v rámci slaďování rodiny a zaměstnání. Jako další bariéru uvádějí nevyhovující pracovní dobu v zaměstnání, jelikož některým komunikačním partnerkám končí pracovní doba v 17 hodin a institucionální zařízení mají otevřeno maximálně do 16:30 hodin. Aktualizovaná Koncepce rodinné politiky tento problém též potvrzuje, proto v této souvislosti by měl stát prostřednictvím rodinné politiky zprostředkovávat lepší možnosti rodinám, které jim usnadní harmonizaci práce a rodiny.[459] Zatím se s těmito bariérami komunikační partnerky vyrovnávají tak, že si ve většině případech domluví jiného člena rodiny, aby jejich dítě/děti z institucionálních zařízení vyzvedl. Tudíž je zde **důležitá opora ze strany rodiny**, kterou téměř většina komunikačních partnerek má.

Stát na druhou stranu umožňuje rodiči čerpat tzv. ošetřovné (OČR). Jedná se o dávku ze systému nemocenského pojištění, která umožňuje zaměstnané osobě pečovat o nemocné dítě nebo jiného člena rodiny.[460] Nemocnost dítěte je u komunikačních partnerek brána jako jedna z bariér při slaďování práce a rodiny. Avšak z výzkumu vyplynul v této souvislosti pozitivní jev, a to zejména v možnosti **pracovat z domova** (home office), jelikož při této flexibilní možnosti práce dochází ke snižování četnosti čerpání ošetřovného. Komunikační partnerky tedy mohou vykonávat své pracovní povinnosti, i když se musí postarat o nemocné dítě. Proto novela zákoníku práce, která bude účinná v letošním roce, určitým typům osob umožňuje vykonávat práci na home office, pokud tedy tomu nebrání povaha vykonávané práce a vážné pracovní důvody.[461] Tato možnost bude však výhodná jak pro stát (snížení čerpání dávek nemocenského pojištění), tak pro rodiny, jelikož jim nemoc dítěte nesníží příjem rodiny.

V České republice s dítětem tradičně zůstává ve většině případů na rodičovské dovolené žena[462] a obecně je upřednostňována péče o děti do tří let věku výlučně v rodině.[463] Potvrzením je i provedený výzkum. Tento postoj českých rodin se opírá o **tradiční pohled na ženu**,[464] tudíž toto stereotypní chování ve společnosti stále přetrvává, z čehož vychází i pocity „viny“, jež doprovází ženy, které se rozhodly dříve vrátit do zaměstnání.[465] Avšak právě z tohoto důvodu dochází k nerovnému platovému ohodnocení mužů a žen, jelikož to **udržuje status quo dělby práce jak na pracovním trhu, tak i v rodinách**, který spočívá v tlaku na muže jakožto hlavního živitele rodiny, což se promítá i v jeho nižší participaci na péči o děti, a tím dlouhého udržení ženy mimo pracovní trh.[466] Což má ve svém důsledku ještě větší následky, jelikož dochází k tomu, že pečující osoby (převážně ženy) mají z toho důvodu nižší starobní důchod. A právě proto se stát snaží prostřednictvím tzv. výchovného tuto nerovnost vyladit. Otázkou však

[459] Srov. SIROVÁTKA, T., BARTÁKOVÁ, H. *Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky*, s. 69.
[460] Srov. HÖHNE, S., SVOBODOVÁ, K., ŠŤASTNÁ, A. *Význam partnerství pro harmonizaci rodiny a zaměstnání*, s. 138–141.
[461] Srov. TUČEK, J. *Článek: Novela zákoníku práce a home office.* Dostupné na WWW: https://www.bdo.cz/cs-cz/temata/dane/novela-zakoniku-prace-a-home-office
[462] Srov. BARTÁKOVÁ, H. *Problémy přechodu žen na trh práce po rodičovské dovolené*, s. 179.
[463] Srov. SIROVÁTKA, T., BARTÁKOVÁ, H. *Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky*, s. 77-83.
[464] Srov. KUCHAŘ, P. *Trh práce: Sociologická analýza*, s. 137.
[465] Srov. BARTÁKOVÁ, H. *Problémy přechodu žen na trh práce po rodičovské dovolené*, s. 190-193.
[466] Srov. MPSV et al. *Aktualizovaná Koncepce rodinné politiky.* Dostupné na WWW: https://amsp.cz/wp-content/uploads/2019/07/Aktualizovan%C3%A1-Koncepce-rodinn%C3%A9-politiky-ma_KORNBCMLPJ69.pdf

zůstává, zda bude tato kompenzace dostatečná.[467] Názory komunikačních partnerek na tuto novinku jsou spíše pozitivní, i když si nejsou jisté, zda je to opravdu kompenzační, nebo mají obavy ze spravedlnosti rozdělení.

Česká republika má také na rozdíl od většiny evropských zemí nejdelší rodičovskou dovolenou,[468] kdy téměř polovina rodičů strávila na rodičovské dovolené tři a více let.[469] A proto v době, kdy se pečující osoba opětovně vrací na trh práce, volí převážně práci na plné úvazky.[470] Vedle toho jsou české rodiny ovlivněny přetrvávající ekonomickou nutností vyžadující potřebu dvou příjmů, ale také rostoucím úsilím žen ve vztahu k vlastní profesní dráze. A také jsou ženy převážně brány za hlavní osoby v péči o děti a domácnost,[471] proto **opětovný vstup na trh práce** u komunikačních partnerek **přinášel plno obav, rizik a nejistoty**. V této situaci je vyžadována **potřeba genderové rovnosti mezi partnery** v dělbě práce v péči o děti a domácnost. Výzkum v této otázce ukázal, že komunikační partnerky rovnoměrně rozdělené role mezi partnery mají, z čehož je patrná i jejich spokojenost ve sféře slaďování. Obecně je v rámci slaďování rodinného a pracovního života tato rovnost nezastupitelná, jelikož primárně spočívá v domluvě mezi partnery na jejich participaci na péči o děti a zajištění domácnosti. [472] Tudíž je ve všech rodinách potřeba těchto „nových otců", kteří se aktivně zapojují do péče o děti a domácnost. Komunikační partnerky, mimo pomoci od svého manžela/partnera, dále odkazovaly na další možnosti pomoci ze strany širší rodiny, případně zaměstnavatele.

I tak jsou v rámci slaďování rodinného a pracovního života důležité možnosti využití **flexibilních pracovních poměrů**, jelikož předcházejí dlouhodobé nezaměstnanosti a jsou zapotřebí pro pozvolný vstup na trh práce.[473] K této flexibilitě práce se vztahují také nejčastější odpovědi komunikačních partnerek vůči tomu, co jim pomáhá ve slaďování obou sfér. Jedná se o možnost plánování časového harmonogramu, vytvoření smysluplného systému činností a možnosti regulace času podle potřeb.

Zaměstnavatelé v rámci nastavení státu svou pozicí na trhu práce umožňují, nebo naopak zabraňují rodinám harmonizovat sféru zaměstnání s rodinnými povinnostmi.[474] V České republice vychází zaměstnanci plně vstříc každá třetí firma.[475] Zaměstnavatelé

[467] Srov. MPSV. *Aktualizovaná koncepce rodinné politiky.* Dostupné na WWW: https://amsp.cz/wp-content/uploads/2019/07/Aktualizovan%C3%A1-Koncepce-rodinn%C3%A9-politiky-ma_KORNBCMLPJ69.pdf
[468] Srov. SIROVÁTKA, T., BARTÁKOVÁ, H. *Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky*, s. 85.
[469] Srov. BPS. *Sladění práce a rodiny podporuje více než polovina zaměstnavatelů.* Dostupné na WWW: https://byznysprospolecnost.cz/sladeni-prace-a-rodiny-podporuje-vice-nez-polovina-zamestnavatelu/
[470] Srov. SIROVÁTKA, T., BARTÁKOVÁ, H., *Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky*, s. 85.
[471] Srov. BARTÁKOVÁ, H. *Problémy přechodu žen na trh práce po rodičovské dovolené*, s. 179.
[472] Srov. KUCHAŘ, P. *Trh práce: Sociologická analýza*, s. 145–146.
[473] Srov. MPSV. *Aktualizovaná koncepce rodinné politiky.* Dostupné na WWW: https://amsp.cz/wp-content/uploads/2019/07/Aktualizovan%C3%A1-Koncepce-rodinn%C3%A9-politiky-ma_KORNBCMLPJ69.pdf
[474] Srov. PLASOVÁ, B. *Strategie zaměstnavatelů v oblasti harmonizace práce a rodiny v kontextu strategií pracujících rodičů s dětmi*, s. 210.
[475] Srov. NIEDERMEIEROVÁ, J. *Více než polovině žen v Česku se nedaří sladit práci a rodinu, ukázal průzkum. Trendem jsou kanceláře pro práci s dětmi.* Dostupné na WWW: https://archiv.hn.cz/c1-66622420-jak-sladit-praci-a-rodinu

jsou tak vstřícnější než dříve.[476] Tento názor potvrzuje též výzkum, jelikož komunikační partnerky ocenily u svých zaměstnavatelů onu vstřícnost a podporu. Avšak větší prostor pro **benefity a flexibilní možnosti práce jsou umožněné v neziskové sféře oproti státní.** Na druhé straně se ve výzkumu objevily možné obavy ze stereotypů zaměstnavatelů, které jsou dány častou nemocností dětí a s tím spojených absencí v zaměstnání. V praxi v rámci sociální sféry se tento stereotyp nepotvrdil. Zaměstnavatelé by se však od určitých stereotypů měly odvrátit, jelikož u žen, které již mají děti, ve většině případů nehrozí, že by znovu odešly na rodičovskou dovolenou. Dále ředitel organizace BPS označuje takové ženy za spolehlivé se srovnanými prioritami.[477] V neposlední řadě by si zaměstnavatelé měli plně uvědomit, že jejich úspěšnost a konkurenceschopnost je výsledkem motivace a spokojenosti podřízených a jejich vztahu k zaměstnavateli, a že je tedy nutné jim věnovat náležitou péči.[478] Tedy zejména svým zaměstnancům vycházet vstříc a nekomplikovat jim možnosti slaďování rodinného a pracovního života.

Z výzkumu vzešlo na povrch, že **výběr nového zaměstnání se** u komunikačních partnerek **vztahoval k potřebám rodiny**. Komunikační partnerky požadovaly flexibilitu v zaměstnání, příp. ranní směnu, volné víkendy, možnost vyzvedávání dětí z institucionálních zařízení (příp. pomoc od rodiny), optimální výši platu a míra zapojení partnera, z čehož pramenily i jejich obavy a nejistoty při opětovném vstupu na pracovní trh, jelikož při něm dochází k utváření bariér, které mohou znesnadňovat tento vstup. Z toho vyplývá, že v tomto směru opravdu **nezáleží jen na pečující osobě, ale více na tom, jaké má kolem sebe možnosti**, které jí pomohou opětovně se na trh práce vrátit a optimálně harmonizovat pracovní život s rodinou. Tento názor také zastává Kuchař, dle kterého by měl v prvé řadě stát produkovat takové podmínky, které by snižovaly negativní dopady dočasného odchodu žen z trhu práce, a dále odstraňovat bariéry, které během tohoto období ženám neumožňují zařadit se do pracovního procesu.[479]

Další typický jev české společnosti vychází z toho, že výchova dětí do tří let věku je upřednostňována v domácím prostředí.[480] Což také vychází z provedeného výzkumu, jelikož **rodina** u všech komunikačních partnerek je na prvním místě a **vždy určitým způsobem převáží seberealizaci.** Z toho důvodu jsou komunikační partnerky nakloněny k finančnímu zajištění rodiny prostřednictvím mateřské a rodičovské dovolené, oproti využívání institucionálních zařízení pro péči dětí mladších tří let. Tento jev však opět určitým způsobem vychází ze stereotypů ve společnosti.

I přesto je v České republice stále **nedostatek a nedostupnost institucionálních zařízení**, což také potvrdil výzkum a za což je též Česká republika dlouhodobě kritizována ze strany Evropské komise kvůli nedostatečnému zajištění služeb pro

[476] Srov. ASO. *Zaměstnávání žen na částečné úvazky: situace se lepší jen málo, Česko výrazně zaostává.* Dostupné na WWW: https://www.spolecenskaodpovednost.cz/zamestnavani-zen-na-castecne-uvazky-situace-se-lepsi-jen-malo-cesko-vyrazne-zaostava/
[477] Srov. *Tamtéž.* Dostupné na WWW: https://www.spolecenskaodpovednost.cz/zamestnavani-zen-na-castecne-uvazky-situace-se-lepsi-jen-malo-cesko-vyrazne-zaostava/
[478] Srov. KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky*, s. 343.
[479] Srov. KUCHAŘ, P. *Trh práce: Sociologická analýza*, s. 145–146.
[480] Srov. SIROVÁTKA, T., BARTÁKOVÁ, H. *Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky*, s. 77-83.

předškolní děti,[481] i když je to bráno jako jeden z rozhodujících nástrojů pro sladění rodinných a profesních rolí.[482] Problém spočívá v nedostatečné nabídce kvalitních, finančně a místně dostupných služeb,[483] na což se zaměřuje aktualizovaná Koncepce rodinné politiky z roku 2019, která se snaží tento nedostatek vyladit.[484] I když provedený výzkum ukázal, že se komunikační partnerky chtějí těchto zařízení pro péči o děti mladší tří let vyvarovat, tak na druhou stranu si uvědomují, že existuje mnoho rodin, které takové zařízení potřebují, jelikož to jejich situace v rodině vyžaduje. Bohužel u těchto rodin však dochází k nepochopení ze strany společnosti, která je stále ovlivněna zažitými stereotypy, kdy žena se má do tří let věnovat dítěti v domácím prostředí a poté se vrátit do zaměstnání. Je vidět, že společnost potřebuje ještě nějaký čas k tomuto uvědomění a prolomení zažitých stereotypů.

Na závěr je nutné opět zdůraznit, že v prvé řadě tedy chybí systémová podpora od státu, a přitom je slaďování rodinného a pracovního života jeden z předpokladů utvoření udržitelného systému sociální politiky, jak se uvádí přímo v aktualizované Koncepci rodinné politiky.[485] Možnost slaďování rodiny a zaměstnání tedy vychází z makro úrovně, na které je nutné vykonat změny, aby byly spokojenější obyvatelé naší země. Avšak v poslední době dochází k jejímu vylepšení, a to zejména v oblasti vytváření flexibilních možností zaměstnání (sleva na pojištění, home office). Vedle toho však stojí neméně důležitá sféra, která jde ruku v ruce s touto oblastí. Jak již bylo zmíněno, jedná se o nedostatek a nedostupnost institucionálních zařízení (zejména pro děti do tří let), na což se zaměřuje aktualizovaná Koncepce rodinné politiky. Ze strany státu došlo k novelizaci zákona o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině, který by měl zaručit větší kvalitu a dostupnost těchto zařízení.[486] Jak je vidět, tak k určitému zlepšení dochází, i když nějaké mezery jsou zde stále patrné. Tedy v tomto směru opravdu nezáleží jen na pečující osobě, ale více na tom, jaké má kolem sebe možnosti, a to i ve sféře rodinné. Tudíž je zřejmě otázkou času, kdy tyto možnosti státu a rodiny v rámci slaďování rodinného a pracovního života proniknou do praxe. I tak se oblast slaďování rodiny a zaměstnání nedá nastavit optimálně pro všechny, jelikož „*žádný jednotný rámec ani*

[481] Srov. MPSV et al. *Aktualizovaná Koncepce rodinné politiky*. Dostupné na WWW: https://amsp.cz/wp-content/uploads/2019/07/Aktualizovan%C3%A1-Koncepce-rodinn%C3%A9-politiky-ma_KORNBCMLPJ69.pdf

[482] Srov. KUCHAŘOVÁ, V. et al. *Závěrečná zpráva o řešení projektu HR162/07: Zmapování dostupnosti a podmínek pobytu dětí v jeslích, mateřských školách, školních družinách a obdobných zařízeních a jiných neinstitucionálních forem péče o děti v ČR včetně identifikace překážek jejich využívání s návrhy možných opatření k jejich rozvoji.* Dostupné na WWW: https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/pece_o_deti.pdf/71fb9215-89b8-2c71-9664-40ef776c521b

[483] Srov. MPSV et al. *Aktualizovaná Koncepce rodinné politiky.* Dostupné na WWW: https://amsp.cz/wp-content/uploads/2019/07/Aktualizovan%C3%A1-Koncepce-rodinn%C3%A9-politiky-ma_KORNBCMLPJ69.pdf

[484] Srov. *Tamtéž.* Dostupné na WWW: https://amsp.cz/wp-content/uploads/2019/07/Aktualizovan%C3%A1-Koncepce-rodinn%C3%A9-politiky-ma_KORNBCMLPJ69.pdf

[485] Srov. ISPV. *Aktualizovaná koncepce rodinné politiky.* Dostupné na WWW: https://socialnipolitika.eu/2019/09/aktualizovana-koncepce-rodinne-politiky-29-kvetna-2019/#_Toc10016205

[486] Srov. MPSV. *Dětské skupiny.* Dostupné na WWW: https://www.mpsv.cz/detske-skupiny

perspektiva rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem nejsou univerzálně přijatelné.“ [487]

Z celé diplomové práce je patrné, že téma slaďování rodinného a pracovního života je velice rozsáhlé a proniká do mnoha oblastí, které se na sebe vzájemně pojí. Po celkovém zhodnocení diplomové práce mohu konstatovat, že cíl práce byl úspěšně naplněn. Rozhovory s pracovnicemi ze sociálních zařízení byly pro mě velkým přínosem, jelikož mi ukázaly konkrétní praxi harmonizace rodiny s pracovní sférou. Práce tedy poslouží i mé představě v otázce slaďování, jelikož zahrnuje dobu, která mě teprve čeká. Dále by mohla sloužit jako podklad pro další šetření v této oblasti.

Jsem si vědoma, že práce se zaměřuje na určitý segment rodin, a to na úplné nukleární rodiny, i když je současná společnost charakterizována spíše rostoucí rozmanitostí forem rodinného soužití (např. sólo rodiče apod.).[488]

[487] PITT-CATSOUPHES, M., KOSSEK, E., E., SWEET, S. *The Work and Family Handbook: multi-disciplinary perspectives and approaches. 1st Edition, Mahway, NJ: Lawrence Erlbaum*, s. 315.
[488] Srov. KUCHAŘOVÁ, V. et al. *Zpráva o rodině 2020: Rodina a rodinná politika: Proměny rodiny – rostoucí diverzita a nestabilita*, s. 16.

Seznam použitých zdrojů

Literatura:

ANZENBACHER, A. *Úvod do etiky.* Praha: České katolické nakladatelství, 1994. ISBN 80-7113-111-3.

ARMSTRONG, M., TAYLOR S. *Řízení lidských zdrojů. Moderní pojetí a postupy.* Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7.

BARTÁKOVÁ, H. Problémy přechodu žen na trh práce po rodičovské dovolené In SIROVÁTKA, T., HORA, O. (eds.). *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti.* Brno: František Šalé – ALBERT, 2008, s. 175–206. ISBN 978-80-7326-140-5.

BARTOŠEK, J. Zahajovací řeč. In *Sborník projevů z mezinárodní konference pořádané dne 22. května 2014 v Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR: Rodina a společnost.* Praha: IDEÁL, 2014, s. 4-6. ISBN 987-80-86995-28-1.

DRÁPAL, D. Manželství a rodičovství. In *Sborník projevů z mezinárodní konference pořádané dne 22. května 2014 v Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR: Rodina a společnost.* Praha: IDEÁL, 2014, s. 77-83. ISBN 987-80-86995-28-1.

EDWARDS, R., MCCARTHY, J. R., *Key Concepts in Family Studies: SAGE Key Concepts series.* London: SAGE, 2011. ISBN 978-1-4129-2005-6.

FISCHER., O. *Profesionalita, ctnosti a etika povolání.* Praha: Univerzita Karlova, 2021. ISBN: 978-80-246-4906-1.

FUCHS, S. Familialismus versus myrdalismus – jak moc stát potřebuje rodinu? In *Sborník projevů z mezinárodní konference pořádané dne 22. května 2014 v Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR: Rodina a společnost.* Praha: IDEÁL, 2014, s. 25-31. ISBN 987-80-86995-28-1.

HAMPLOVÁ, D. *Proč potřebujeme rodinu, práci a přátele: Štěstí ze sociologické perspektivy.* Praha: Fortuna Libri, 2015. ISBN 978-80-7321-947-5.

HENDL, J., 2008. *Kvalitativní výzkum: Základní teorie, metody a aplikace.* 2. vydání. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-485-4.

HELUS, Z. *Sociální psychologie pro pedagogy.* Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1168-3.

HÖHNE, S., SVOBODOVÁ, K., ŠŤASTNÁ, A. Význam partnerství pro harmonizaci rodiny a zaměstnání In SIROVÁTKA, T., HORA, O. (eds.). *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti.* Brno: František Šalé – ALBERT, 2008, s. 119–144. ISBN 978-80-7326-140-5.

HRUŠKOVÁ, M., KOZLOVÁ, L. Rodina z hlediska uspořádání genderových vztahů a rolí In ŠRAJER, J., MUSIL, L. (eds.) *Etické kontexty sociální práce s rodinou.* České Budějovice, Brno: František Šalé – ALBERT, 2008, s. 32. ISBN 978-80-7326-145-0.

CHRISTOU, A. *Žena v českém tradičním obrazu světa: Etnolingvistická studie.* Praha: Filozofická fakulta Univerzity Karlovy, 2020. ISBN 978-80-7308-960-3.

KALIBOVÁ, K. Zaměstnání rodičů, výchova dětí a očekávaná role státu. In KOCOUROKOVÁ, J., RADUŠIC, L. (eds.) *Sňatek a rodina: zájem soukromý nebo veřejný?* Praha: Přírodovědecká fakulta, Univerzita Karlova, 2006, s. 128–138. ISBN 80-86561-93-3.

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

KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-288-8.

KRAUS, B. et al. *Životní styl současné české rodiny.* Hradec Králové: Gaudeamus. 2015. ISBN 978-80-7435-544-8.

KREBS., V. et al. *Sociální politika.* Praha: ASPI, a.s. 2007. ISBN 978-80-7357-276-1.

KŘÍŽKOVÁ et al. *Co víme o rozdílech ve výdělcích žen a mužů: Shrnutí publikovaných studií v rámci projektu 22 % K ROVNOSTI.* Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020. ISBN 978-80-7421-233-8.

KUCHAŘ, P. *Trh práce: Sociologická analýza.* Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.

KUCHAŘOVÁ, V. et al. *Zpráva o rodině 2020: Rodina a rodinná politika: Proměny rodiny – rostoucí diverzita a nestabilita*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i. ISBN 978-80-7416-380-7.

KUCHAŘOVÁ, V., HABERLOVÁ, V. Rodina a zaměstnání v průběhu životního cyklu. In SIROVÁTKA, T., HORA, O. (eds.). *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti.* Brno: František Šalé – ALBERT, 2008, s. 19–62. ISBN 978-80-7326-140-5.

MAXOVÁ, R. Zahájení konference. In *Sborník projevů z evropské konference pořádané dne 14. října 2014 v Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR: Rodina v 21. století: vyhlídky – problémy – řešení.* Praha: IDEÁL, 2015, s. 15-17. ISBN 978-80-86995-29-8.

MAREŠ, P. Hodnota dítěte v životě českých rodin. In SIROVÁTKA, T., HORA, O. (eds.). *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti.* Brno: František Šalé – ALBERT, 2008, s. 97–118. ISBN 978-80-7326-140-5.

MAREŠ, P. *Sociologie nerovnosti a chudoby*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1999. ISBN 80-85850-61-3.

MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M. *Rodina a práce – jak je sladit a nezbláznit se.* Praha: Portál, 2009. ISBN: 978-80-7367-615-5.

MATOUŠEK, O. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. 3. vyd. Praha: SLON, 2003. ISBN 80-86429-19-9.

MILL, J., S. *Utilitarismus.* Praha: Vyšehrad, 2011. ISBN 978-80-7429-140-1.

MIOVSKÝ, M. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu.* Praha: Grada, 2006. ISBN 80-247-1362-4.

MÍŠOVIČ, J. *Kvalitativní výzkum se zaměřením na polostrukturovaný rozhovor*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2019. ISBN 978-80-7419-285-2.

MÜNSTER, G. Rodina v procesu změny – Výzva pro katolickou církev. In *Sborník projevů z mezinárodní konference pořádané dne 22. května 2014 v Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR: Rodina a společnost.* Praha: IDEÁL, 2014, s. 51-59. ISBN 987-80-86995-28-1.

NEČASOVÁ, M., DOHNALOVÁ, Z., TALAŠOVÁ, R. Využití vybraných etických teorií v praxi sociální práce: Using Some Chosen Ethical Theories in the Social Work Practise. *Sociální práce: časopis pro teorii, praxi a vzdělávání v sociální práci.* Brno: Asociace vzdělavatelů v sociální práci, 2010. (3)10, 80 – 81. ISSN 1213-6204.

NEŠPOROVÁ, O. Mateřství a otcovství v současnosti s přihlédnutím k historickému kontextu. *Časopis Lidé města.* Praha: Fakulta humanitních studií. 14(3), 2012, s. 457-486. ISSN 1212-8112.

PAK, NO HI. Úvodní zdravice. In *Sborník projevů z evropské konference pořádané dne 14. října 2014 v Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR: Rodina v 21. století: vyhlídky – problémy – řešení.* Praha: IDEÁL. 2015, s. 13-17. ISBN 978-80-86995-29-8.

PIEPENBURG, H. Rodina ve světle hodnotových změn. In *Sborník projevů z mezinárodní konference pořádané dne 22. května 2014 v Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR: Rodina a společnost.* Praha: IDEÁL, 2014, s. 66-76. ISBN 987-80-86995-28-1.

PITT-CATSOUPHES et al. The Work and Family Handbook: multi-disciplinary perspectives and approaches. 1st Edition, Mahway, NJ: Lawrence Erlbaum, 2006. ISBN 978-08-0585-026-0.

PLASOVÁ, B. Strategie zaměstnavatelů v oblasti harmonizace práce a rodiny v kontextu strategií pracujících rodičů s dětmi. In SIROVÁTKA, T., HORA, O. (eds.). *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti.* Brno: František Šalé – ALBERT, 2008, s. 207–244. ISBN 978-80-7326-140-5.

RENÖCKL, H. Rodiny v silovém poli společenských realit: teologicko-etické reflexe In ŠRAJER, J., MUSIL, L. (eds.) *Etické kontexty sociální práce s rodinou.* České Budějovice, Brno: František Šalé – ALBERT, 2008, s. 63. ISBN 978-80-7326-145-0.

SIROVÁTKA, T., BARTÁKOVÁ, H. Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky. In SIROVÁTKA, T., HORA, O. (eds.). *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti.* Brno: František Šalé – ALBERT, 2008, s. 63–96. ISBN 978-80-7326-140-5.

SOKOL, J. *Etika, život a instituce: Pokus o praktickou filosofii.* Praha: Vyšehrad, 2014. ISBN 978-80-7429-223-1.

STEINOVÁ., E. *Žena: Otázky a reflexe.* Praha: Nadační fond Edity Steinové, 2016. ISBN 978-80-905351-1-4.

ŠALAMOUNOVÁ, P. Hodnota dítěte a natalitní plány v české společnosti. In KOCOUROKOVÁ, J., RADUŠIC, L. (eds.) *Sňatek a rodina: zájem soukromý nebo*

veřejný? Praha: Přírodovědecká fakulta, Univerzita Karlova, 2006, s. 56–65. ISBN 80-86561-93-3.

ŠIKÝŘ, M. *Personalistika pro manažery a personalisty, 2., aktualizované a doplněné vydání.* Praha: Grada, 2016. ISBN 978-80-247-5870-1.

ŠRAJER., J. Sociálně etický pohled na problematiku dnešní rodiny. In ŠRAJER, J., MUSIL, L. (eds.) *Etické kontexty sociální práce s rodinou.* České Budějovice, Brno: František Šalé – ALBERT, 2008, s. 52. ISBN 978-80-7326-145-0.

WOLFGANG, H. *Etika: Základní otázky života.* Praha: Vyšehrad, 2016. ISBN 978-80-7429-642-0.

Internetové odkazy:

ALTAXO. *Time management a matice plánování času* [online]. ČR: ALTAXO.cz, © 2019 [cit. 2023-01-15]. Dostupné na WWW: https://www.altaxo.cz/provoz-firmy/management/rady-pro-manazery/time-management-a-matice-planovani-casu

ALVENO. *Jaké jsou výhody a nevýhody pružné pracovní doby* [online]. Brno: IRESOFT s.r.o., © 2022 [cit. 2022-12-31]. Dostupné na WWW: https://www.alveno.cz/blog/jake-jsou-vyhody-a-nevyhody-pruzne-pracovni-doby

ARGUMENT. *Směrnice EU pro pracovní právo vstupuje v platnost* [online]. Praha: ECOVIS ježek, advokátní kancelář s.r.o., 2022 [cit. 2023-01-04]. Dostupné na WWW: https://casopisargument.cz/?p=44562

BARNARD, A., J. *Socioeconomic Aspects of the Family* [online]. Chicago: Encyclopaedia Britannica [cit. 2023-03-14]. Dostupné na WWW: https://www.britannica.com/topic/family-kinship

BPS. *Evropská charta diverzity* [online]. Praha: BPS – Byznys pro společnost, z. s., © 2022 [cit. 2022-12-31]. Dostupné na WWW: https://diverzita.cz/cs/charta-diverzity

BPS. *Matky jsou, oproti otcům, v kariéře stále penalizovány* [online]. Praha: BPS – Byznys pro společnost, z. s., 2019 [cit. 2023-03-10]. Dostupné na WWW: https://byznysprospolecnost.cz/matky-jsou-oproti-otcum-v-kariere-stale-penalizovany/

BPS. *Sladění práce a rodiny podporuje více než polovina zaměstnavatelů* [online]. Praha: BPS – Byznys pro společnost, z. s., 2020 [cit. 2023-01-11]. Dostupné na WWW: https://byznysprospolecnost.cz/sladeni-prace-a-rodiny-podporuje-vice-nez-polovina-zamestnavatelu/

BPS. *Rodiče v práci.* [online]. Praha: BPS – Byznys pro společnost, z. s., © 2022 [cit. 2022-12-31]. Dostupné na WWW: https://diverzita.cz/cs/hlavni-oblasti/rodice-v-praci

ČSSZ. *O jaké dávky nemocenského pojištění se zajímáte?* [online]. Praha: ČSSZ, © 2023 [cit. 2023-01-14]. Dostupné na WWW: https://www.cssz.cz/web/cz/nemocenske

ČSSZ. *O jaké nemocenské pojištění se zajímáte?* [online]. Praha: ČSSZ, © 2023 [cit. 2023-01-14]. Dostupné na WWW: https://www.cssz.cz/web/cz/penezita-pomoc-v-materstvi

ČSSZ. *Výchovné – otázky a odpovědi ke zvýšení starobního důchodu za vychované dítě* [online]. Praha: ČSSZ, © 2023 [cit. 2023-01-14]. Dostupné na WWW: https://www.cssz.cz/web/cz/otazky-a-odpovedi-ke-zvyseni-starobniho-duchodu-za-vychovane-dite-tzv.-vychovnemu

ČSÚ. *Ženy a muži v datech 2020* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2020 [cit. 2022-11-20]. ISBN 978-80-250-3065-3. Dostupné na WWW https://www.czso.cz/documents/10180/151439704/30000420.pdf/5f24abfc-dbb8-4be6-98f6-1d9acff33e56?redirect=https%3A%2F%2Fwww.czso.cz%2Fcsu%2Fczso%2Fdomov%3Fp_p_id%3D3%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dmaximized%26p_p_mode%3Dview%26_3_advancedSearch%3Dfalse%26_3_groupId%3D0%26_3_keywords%3Dcoin%2Bmaster%2Bgame%257C%2520Bityard.com%2BFree%2BBonus%26_3_delta%3D20%26_3_resetCur%3Dfalse%26_3_cur%3D1558%26_3_struts_action%3D%252Fsearch%252Fsearch%26_3_format%3D%26_3_andOperator%3Dtrue

ČTK. *V ČR využívá zkrácený úvazek desetina cen, průměr v západní Evropě je 35 procent* [online]. Praha: ČTK – České noviny, 2022 [cit. 2022-12-30] ISSN: 1213-5003. Dostupné na WWW: https://www.ceskenoviny.cz/zpravy/v-cr-vyuziva-zkraceny-uvazek-desetina-zen-prumer-v-zapadni-evrope-je-35-procent/2263253

ČTK. *V Česku se rodí nejvíc dětí za posledních třicet let, i v Evropě jsme špička* [online]. Praha: iDNES.cz, 2022 [cit. 2022-12-28]. Dostupné na WWW: https://www.idnes.cz/zpravy/domaci/porodnost-plodnost-csu-statistika.A221215_112149_domaci_tbr

GENDER STUDIES. *Slaďování osobního a pracovního života – Jak na to?* [online]. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2009 [cit. 2023-01-12]. ISSN: 1802-5153. Dostupné na WWW: https://genderstudies.cz/download/toolkit_web.pdf

GENERALI ČESKÁ PROFI. *Druhy pracovních poměrů: Víte co nabídnout vašim zaměstnancům* [online]. Praha: Generali Česká pojišťovna a.s., 2022 [cit. 2022-12-30]. Dostupné na WWW: https://www.generaliceskaprofi.cz/ze-zivota/druhy-pracovnich-pomeru-vite-co-nabidnout-vasim-zamestnancum-

GOLA, P. *Zkrácený úvazek a sociální pojištění* [online]. Praha: Dům financí, 2022 [cit. 2023-01-15]. Dostupné na WWW: https://dumfinanci.cz/clanky/6851-zkraceny-uvazek-socialni-pojisteni/

HITPRACE.CZ. *Co je to pružná pracovní doba a jaké jsou její výhody?* [online]. Praha: TRAFFIC DRIVER s.r.o., 2019 [cit. 2022-12-31]. Dostupné na WWW: https://www.hitprace.cz/clanky/238-co-je-to-pruzna-pracovni-doba-a-jake-jsou-jeji-vyhody

HALAŠTOVÁ, E. *Jen dvě procenta českých otců využívá rodičovskou dovolenou. Většina mužů si přitom myslí, že by měli* [online]. Praha: Český rozhlas, 2021 [cit. 2023-02-16]. Dostupné na WWW: https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/cesti-muzi-otcove-rodicovska-dovolena_2108072055_piv

HASANBEGOVIĆ, D. *Harmonizing Private and Work Life* [online]. Germany: Central and Eastern European Online, 2019 [cit. 2023-03-14]. Dostupné na WWW: https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=856381

HAVLIŠOVÁ., L. *Návrat do práce po rodičovské. Má matka nárok na zkrácený úvazek?* [online]. Praha: Češi v právu, 2022 [cit. 2023-03-09]. Dostupné na WWW: https://www.cesivpravu.cz/blog/navrat-do-prace-po-rodicovske-ma-matka-narok-na-zkraceny-uvazek

HORÁKOVÁ, N. *Problems of Harmonization of Family and Professional life* [online]. Praha: Centrum pro výzkum veřejného mínění, 2017 [cit. 2023-03-14]. Dostupné na WWW: https://cvvm.soc.cas.cz/en/cvvm2/journal-our-society/archive-of-articles/122-2004-2/3670-problems-of-harmonization-of-family-and-professional-life

IDOKLAD. *Dohody o práci (DPP, DPČ): Jejich limity i výhody* [online]. Brno: Idoklad.cz, 2022 [cit. 2023-03-06]. Dostupné na WWW: https://www.idoklad.cz/blog/dohody-o-praci-dpp-dpc-jejich-limity-i-vyhody

ISPV. *Aktualizovaná koncepce rodinné politiky* [online]. Praha: Institut pro sociální politiku a výzkum, 2019 [cit. 2023-01-05]. ISSN 2570-8481. Dostupné na WWW: https://socialnipolitika.eu/2019/09/aktualizovana-koncepce-rodinne-politiky-29-kvetna-2019/#_Toc10016205

ISSA. *Sociální zabezpečení: základní lidské právo* [online]. Ženeva: Mezinárodní asociace sociálního zabezpečení, © 2023 [cit. 2023-01-07]. Dostupné na WWW: https://ww1.issa.int/cs/about/socialsecurity

JEŽEK, M. *Směrnice EU o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem: Výhody otcovské, rodičovské a pečovatelské dovolené* [online]. Praha: ECOVIS ježek, advokátní kancelář s.r.o., © 2023 [cit. 2023-01-03]. Dostupné na WWW: https://www.ecovislegal.cz/aktuality/smernice-eu-o-rovnovaze-mezi-pracovnim-a-soukromym-zivotem-vyhody-otcovske-rodicovske-a-pecovatelske-dovolene/

JOUZA, L. *Nová směrnice EU k rodině a zaměstnání* [online]. Praha: EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura a právo, 2021 [cit. 2022-02-12]. Dostupné na WWW: https://www.epravo.cz/top/clanky/nova-smernice-eu-k-rodine-a-zamestnani-113166.html

KORCOVÁ, H. S., COWAN KLÁRA. *Sleva na pojistném při krácených úvazcích* [online]. Praha: ASB Czech Republic, s.r.o., 2020 [cit. 2022-12-31]. Dostupné na WWW: https://asbgroup.eu/cz/novinky/sleva-na-pojistnem-pri-kracenych-uvazcich/

KOUBOVÁ, K., BREZOVSKÁ, K. *Zkrácení délky rodičovské je v zájmu dítěte a výhodné je i pro stát, míní ekonomka Zapletalová* [online]. Praha: Český rozhlas, 2022 [cit. 2023-02-18]. Dostupné na WWW: https://www.irozhlas.cz/zivotni-styl/spolecnost/rodicovska-dovolena-pece-o-dite_2211151841_pj

KUCHAŘOVÁ, V. et al. *Závěrečná zpráva o řešení projektu HR162/07: Zmapování dostupnosti a podmínek pobytu dětí v jeslích, mateřských školách, školních družinách a obdobných zařízeních a jiných neinstitucionálních forem péče o děti v ČR včetně*

identifikace překážek jejich využívání s návrhy možných opatření k jejich rozvoji. [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2020 [cit. 2022-11-14]. Dostupné na WWW: https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/pece_o_deti.pdf/71fb9215-89b8-2c71-9664-40ef776c521b

KYZLINKOVÁ, R., VEVERKOVÁ, S., VYCHOVÁ, H. Práce z domova – popis stavu před pandemií a možné konsekvence do nových poměrů organizace práce. *Odborný recenzovaný časopis: Fórum sociální politiky* [online]. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i., 2020 [cit. 2023-01-02]. (5)14, 9 – 15. ISSN 1803-7488. Dostupné na WWW: https://www.rilsa.cz/download/forum-socialni-politiky-5-2020/?wpdmdl=9027&refresh=63b2eadc477651672669916

LABUSOVÁ, E. *Kolik času svých rodičů potřebují současné děti?* [online]. Praha: Šance dětem, © 2023 [cit. 2023-03-13]. Dostupné na WWW: https://sancedetem.cz/kolik-casu-svych-rodicu-potrebuji-soucasne-deti

MAHAPARTA, T. Work-life Balance: Harmonizing Career and Home Around Pivot of Possibilities. *EXCEL International Journal of Multidisciplinary Management Studies* [online]. New Delhi: Indian Journals, 2014, (4)4 [cit. 2023-03-14]. ISSN 2249-8834, Dostupné na WWW: https://www.indianjournals.com/ijor.aspx?target=ijor:xijmms&volume=4&issue=4&article=007

MARYVILLE UNIVERSITY. *What Is Work-Life Balance vs. Work-Life Harmony?* [online]. Sant Louis: Maryville University, © 2023 [cit. 2023-03-14]. Dostupné na WWW: https://online.maryville.edu/blog/work-life-balance-vs-harmony/

MAŘÍKOVÁ, H. Mateřství, rodina a práce z pohledu matek malých dětí. *Gender a výzkum* [online]. 2008, č. 2 [cit. 2022-03-25]. Dostupné na WWW: https://www.genderonline.cz/artkey/gav-200802-0006_maternity-family-and-work-in-the-view-of-mothers-with-young-children.php

MAŘÍKOVÁ, H. Výzvy pro státní službu v oblasti slaďování pracovního a soukromého života. In KVASNICOVÁ, J. (eds.) *Sborník z mezinárodní konference: Slaďování pracovního, osobního a rodinného života ve státní službě* [online]. Brno: Veřejný ochránce práv, 2018, s. 27 [cit. 2023-03-20]. ISBN 978-80-87949-83-2. Dostupné na WWW: https://www.ochrance.cz/uploads-import/Publikace/Sladovani_ve_statni_sluzbe_2018.pdf

MAŠLÁROVÁ, Š. *Novelu zákona o poskytování služby péče o dítě v jeslích schválila vláda. Pro provozovatele znamená transformaci na jesle* [online]. Praha: Asociace provozovatelů dětských skupin, 2020 [cit. 2023-03-10]. Dostupné na WWW: https://mojedetskaskupina.cz/zakon-o-poskytovani-sluzby-pece-o-dite-v-jeslich-na-programu-vlady-20-cervence/

MHMP. *Rodinná politika* [online]. Praha: Magistrát hlavního města Prahy, © 2008 – 2011 [cit. 2023-02-16]. Dostupné na WWW: https://socialni.praha.eu/jnp/cz/nejcasteji_kladene_otazky/rodinna_politika/index.html

MILDE, F. *Iniciativa Jsme fér bude spolupracovat na koncepci rodinné politiky* [online]. Praha: Iniciativa Jsme fér, 2022 [cit. 2023-01-05]. ISSN 2570-8481. Dostupné na WWW: https://www.jsmefer.cz/koncepce_rodinne_politiky

MPSV. *Dětské skupiny* [online]. Praha: MPSV, 2022 [cit. 2023-01-03]. Dostupné na WWW: https://www.mpsv.cz/detske-skupiny

MPSV. *Etická dilemata* [online]. Praha: MPSV, © 2023 [cit. 2023-03-07]. Dostupné na WWW: https://rpq.mpsv.cz/eticka-dilemata/#

MPSV et al. *Koncepce rodinné politiky* [online]. Praha: MPSV, odborná komise pro rodinnou politiku, 2017 [cit. 2022-12-19]. Dostupné na WWW https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/Koncepce_rodinne_politiky.pdf/5d1efd93-3932-e2df-2da3-da30d5fa8253

MPSV et al. *Aktualizovaná Koncepce rodinné politiky* [online]. Praha: MPSV, odborná komise pro rodinnou politiku, 2019 [cit. 2022-12-19]. Dostupné na WWW: https://amsp.cz/wp-content/uploads/2019/07/Aktualizovan%C3%A1-Koncepce-rodinn%C3%A9-politiky-ma_KORNBCMLPJ69.pdf

MPSV. *Rodičovský příspěvek* [online]. Praha: MPSV, © 2023 [cit. 2023-02-17]. Dostupné na WWW: https://www.mpsv.cz/-/rodicovsky-prispevek

MPSV. *Rodinné dávky* [online]. Praha: MPSV, © 2023 [cit. 2023-01-03]. Dostupné na WWW: https://www.mpsv.cz/davky-a-prispevky#rodinne-davky

MPSV. *Rodiny v krajích: Sociální politika* [online]. Praha: Operační program zaměstnanost, © 2022 [cit. 2022-12-19]. Dostupné na WWW: http://www.rodinyvkrajich.mpsv.cz/cs/rodinna-politika

MPSV. *Rovnost žen a mužů na trhu práce a rovné odměňování* [online]. Praha: MPSV, 2022 [cit. 2023-02-21]. Dostupné na WWW: https://www.mpsv.cz/rovnost-zen-a-muzu-rovne-odmenovani-a-logib

MPSV. *Slaďování rodinného a pracovního života* [online]. Praha: Operační program zaměstnanost, © 2023 [cit. 2023-01-12]. Dostupné na WWW: http://www.rodinyvkrajich.mpsv.cz/cs/rodinna-politika/rodinna-politika/sladovani-rodinneho-a-pracovniho-zivota

MPSV. *Směrnice Work-life Balance* [online]. Praha: MPSV, 2021 [cit. 2023-01-03]. Dostupné na WWW: https://www.mpsv.cz/smernice-work-life-balance

MPSV. *VIII.3.3 Pružná pracovní doba (§ 85)* [online]. Praha: MPSV, TREXIMA, spol. s r.o., 2022 [cit. 2022-12-31]. Dostupné na WWW: https://ppropo.mpsv.cz/VIII33Pruznapracovnidoba

MPSV. *Tisková zpráva: Dostupnější péče pro rodiče těch nejmenších dětí! Vláda schválila novelu zákona o jeslích* [online] Praha: MPSV, 2020 [cit. 2023-03-03]. Dostupné na WWW: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1248138/20_07_2020+TZ_Dostupnejsi+pece+

pro+rodice+tech+nejmensich+deti_Vlada+schvalila+novelu+zakona+o+jeslich.pdf/?fbclid=IwAR2Wz6Ffa6Gxxo40bzw9oovyaxtEnItEfJQ5oV6I5W78F5RJTf7CUvjqyAs

MPSV. *Zvýšení starobního důchodu za výchovu dítěte/dětí v otázkách a odpovědích* [online] Praha: MPSV, © 2023 [cit. 2023-03-06]. Dostupné na WWW: https://www.mpsv.cz/web/cz/zvyseni-starobniho-duchodu-za-vychovu-ditete/deti-v-otazkach-a-odpovedich

MTCT. *What is Time management?* [online]. Scotland: MindTools.com, © 2022 [cit. 2023-01-15]. Dostupné na WWW: https://www.mindtools.com/arb6j5a/what-is-time-management

NESTÁVAL, F., KŘIŽANOVÁ, I. *Metodika slaďování pracovního a rodinného života pro potřeby zaměstnavatelů ve státní správě a samosprávě: Projekt Inovace při slaďování osobního a rodinného života* [online]. Praha: MPO, 2015 [cit. 2023-01-08]. Dostupné na WWW: www.sikulove-mpo.cz/download/10/

NIEDERMEIEROVÁ, J. *Více než polovině žen v Česku se nedaří sladit práci a rodinu, ukázal průzkum. Trendem jsou kanceláře pro práci s dětmi* [online]. Praha: Hospodářské noviny, 2019 [cit. 2023-01-12]. ISSN: 2787-950X, Dostupné na WWW: https://archiv.hn.cz/c1-66622420-jak-sladit-praci-a-rodinu

NOVOTNÁ, I. *Sociální dávky pro rodiny s dětmi a jak je získat* [online]. Praha: VašeVýživné.cz, 2018 [cit. 2023-01-07]. Dostupné na WWW: https://www.vasevyzivne.cz/socialni-davky-pro-rodiny-s-detmi-a-jak-je-ziskat/#

RYCHLÍKOVÁ, A. *Rodičovská v Česku patří k nejdelším. Její zkrácení bez dalších opatření ale tolik nepomůže* [online]. Praha: Český rozhlas, 2022 [cit. 2023-02-18]. Dostupné na WWW: https://www.irozhlas.cz/komentare/apolena-rychlikova-zkraceni-rodicovske-zbynek-stanjura_2212111630_tec

SUCHÁ, M. *Novinky v zákoníku práce 2023: velký přehled změn* [online]. Praha: JenPráce.cz, 2022 [cit. 2023-01-03]. Dostupné na WWW: https://www.jenprace.cz/magazin/novinky-v-zakoniku-prace-2023-velky-prehled-zmen

SUKALOVA, V., CENIGA, P., JANOTOVA, H. *Harmonization of Work and Family Life in Company Management in Slovakia* [online]. Amsterdam: Elsevier, 2015 [cit. 2023-03-14]. Dostupné na WWW: https://www.sciencedirect.com/

science/article/pii/S2212567115009053

ŠVIHEL., P. *Sotva začalo platit, už se volá po změnách výchovného. Lidovci jsou proti* [online]. Praha: Seznam Zprávy, a.s., 2023 [cit. 2023-01-03]. Dostupné na WWW: https://www.seznamzpravy.cz/clanek/domaci-zivot-v-cesku-sotva-zacalo-platit-uz-se-vola-po-zmenach-vychovneho-lidovci-jsou-proti-225628#dop_ab_variant=0&dop_source_zone_name=zpravy.sznhp.box&source=hp&seq_no=1&utm_campaign=abtest203_personalizovany_layout_varCC&utm_medium=z-boxiku&utm_source=www.seznam.cz

TUČEK, J. *Článek: Novela zákoníku práce a home office* [online]. ČR: BDO v České republice, 2022 [cit. 2023-01-12]. Dostupné na WWW: https://www.bdo.cz/cs-cz/temata/dane/novela-zakoniku-prace-a-home-office

VÍTKOVÁ, K. *Ženy se mužskému světu přizpůsobily na svůj úkor. Ke změně jim pomáhá i kurz sváření* [online]. Praha: Aktuálně.cz, 2020 [cit. 2023-01-15]. Dostupné na WWW: https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/promeny-ceskych-regionu/prilis-mlade-a-s-detmi-nebo-stare-zeny-degraduji-sveprofese/r~aeb51634440811eab1410cc47ab5f122/

VLÁDA ČR. *Dotace* [online]. ČR: Vláda ČR, © 2023. [cit. 2023-01-08]. Dostupné na WWW: https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-amuzu/dotace/vyhlasenidotacniho-rizeni-narok2021programpodporaverejneprospesnych-aktivit-nestatnich-neziskovych-organizaci-v-oblasti-rovnosti -zen-a-muzu-183058/

VLÁDA ČR. *Rovné příležitosti žen a mužů* [online] ČR: Vláda ČR, © 2023. [cit. 2023-01-08]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/rada-vlady-pro-rovnost-zen-amuzu-121632/

WALL, K. et al. *Council of Europe Family Policy Questionnaire - Comparative Analysis In Family Policy in Council of Europe Member States: Two expert reports commissioned by the Committee of Experts on Social Policy for Families and Children Report* [online]. Strasbourg: Council of Europe, 2009 [cit. 2023-01-07]. Dostupné na WWW: https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/Family_Policy_in_Council_of_Europe_member_states_en.pdf

Zákony:

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

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

Seznam zkratek

ASO – Asociace společenské odpovědnosti

BPS – nezisková organizace Byznys pro společnost

BOZP – bezpečnost a ochrana zdraví při práci

CERGE-EI – Institut pro demokracii a ekonomickou analýzu

ČR – Česká republika

ČEZ – České energetické závody

ČSOB – Československá obchodní banka, a. s.

ČSSZ – Česká správa sociálního zabezpečení

ČSÚ – Český statistický úřad

ČTK – Česká tisková kancelář

DPP – dohoda o provedení práce

DPČ – dohoda o pracovní činnosti

DVZ – denní vyměřovací základ

EU – Evropská unie

FKSP – fond kulturních a sociálních potřeb

ISPV – informační systém o průměrném výdělku

ISSA – název společnosti "Internet Software and Security Advice"

IT – informační technologie

ITC – informační a komunikační technologie

KDU-ČSL – Křesťanská a demokratická unie – Československá strana lidová

KP1 – komunikační partnerka č. 1

KP2 – komunikační partnerka č. 2

KP3 – komunikační partnerka č. 3

KP4 – komunikační partnerka č. 4

KP5 – komunikační partnerka č. 5

KP6 – komunikační partnerka č. 6

LINET – zdravotnická řešení navržená pro usnadnění péče

MHMP – Magistrát hlavního města Prahy

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

MTCT – Mind Tools Content Team

NERV – Národní ekonomická rada vlády

OČR – ošetřovné

ODS – Občanská demokratická strana

OSPOD – orgán sociálně právní ochrany dětí

OSVČ – osoba samostatně výdělečně činná

PPM – peněžitá pomoc v mateřství

RD – rodičovská dovolená

RP – rodičovský příspěvek

SAP – „Systeme, Anwendungen, Produkte in der Datenverarbeitung“

SP – sociální pracovník

VSP – vedoucí sociální pracovník

VO1 – výzkumná otázka č. 1

VO2 – výzkumná otázka č. 2

VO3 – výzkumná otázka č. 3

ZP – zákoník práce

Seznam příloh

Příloha I Otázky k výzkumu

Příloha II Přepis rozhovorů s komunikačními partnerkami

Přílohy

Příloha I

OTÁZKY K VÝZKUMU:

Informační (základní):

1. Jaký je Váš věk?
2. Žijete v manželství, v nesezdaném soužití, či jste samoživitelka?
3. Jaké máte vzdělání?

- Měla jste potřebu se během rodičovské dovolené (RD) dovzdělávat nebo jít dříve do práce? Měla jste během doby strávené na RD obavy ze ztráty znalostí získané studiem? Chtěla byste si ještě nějaké dodělat?
- Vzděláváte se v nynější době mimo povinnosti ze zaměstnání (24h/1rok)? Pokud ano, uveďte jak?

4. Kolik dětí máte a jak staré?
5. Na jaký typ pracovního poměru jste zaměstnaná?

- Využila/využíváte flexibilní typy pracovních úvazků (např. částečný úvazek, pružná pracovní doba, práce z domova (home office), práce na dálku (teleworking), sdílení pracovního místa, stlačený pracovní týden, konto pracovní doby, indispoziční volno (sick day))? Pokud ano, bylo to i během RD? A na základě vlastní vůle, nebo Vám ho nabídl zaměstnavatel? Nebo jste z RD rovnou přešla na hlavní pracovní poměr?
- Myslíte si, že částečný pracovní úvazek je vhodnou možností, jak skloubit rodinu a zaměstnání? Nebo pro Vás vykazuje nějaké znevýhodnění? Myslíte si, že je jich v ČR dostatek?
- Totéž u home officu a ostatních flexibilních forem slaďování rodinného a pracovního života (i u zvyšování tlaku na gender rovnost v zaměstnání) -> výhoda či riziko při slaďování rodiny a práce?
- Poskytuje Váš zaměstnavatel nějaké prorodinné opatření (neplacené/náhradní volno, pružná pracovní doba, home office, benefitní systémy, firemní školky)? Případně využila/využíváte nějaké?
- Je Váš zaměstnavatel vstřícný vůči Vašim požadavkům na sladění pracovního a rodinného života? Jak se to projevuje?
- Vracela jste se po rodičovské dovolené do původního zaměstnání nebo jste musela hledat nové?
- Pokud jste se po RD vracela do původního zaměstnání, udržovala jste se svým zaměstnavatelem/nadřízeným kontakt, práci i během rodičovské dovolené? Případně jaký/kou?
- Vracela jste se z rodičovské dovolené do práce dříve, než jste musela? Pokud ano, jaký Vás k tomu vedl důvod (finanční x seberealizace)?

6. Jakou pozici v sociální službě/zařízení vykonáváte?

- Jaké máte příležitosti na trhu práce ve srovnání s Vašim partnerem/manželem (obecně muži)? Pokud nižší, přijímáte to jako společenskou danost?
- Jak hodnotíte své postavení jako ženy s rodinou na trhu práce? (Myslíte si, že je zde možné mluvit o riziku nárůstu nezaměstnanosti, nižšího platového ohodnocení, snížení sebevědomí, ekonomická závislost na partnerovi nebo státu)
- Podporuje Vás Váš partner/manžel, ostatní členové rodiny ve vašem zaměstnání/v kariérním růstu?
- Jak jste prožívala svou rodičovskou dovolenou vzhledem k Vaší perspektivě na trhu práce?
- Mělo/má u Vás výběr zaměstnání vliv na fungování Vaší rodiny? Jaký?

Konkrétní možnosti slaďování rodinného a pracovního života, které ženy pracující v sociálních službách uvádějí:

7. Co Vám pomáhá při slaďování pracovního života s péčí o dítě/děti a domácnost? Rozveďte.
8. Kdo Vám pomáhá při slaďování pracovního života s péčí o dítě/děti a domácnost? Rozveďte.

- Jaké možnosti slaďování rodiny a práce využíváte (flexibilní typy pracovních poměrů, podpora ze strany zaměstnavatele, institucionální péče o děti, hlídání dětí svými rodiči, genderová dělba práce, dávky sociálního zabezpečení, aj.)? Jak Vám v tom pomáhá rodina, jak zaměstnavatel a jak stát.
- Jak ovlivňuje Váš rodinný život Váš profesní? Výkon Vašeho zaměstnání?
- Jak Váš profesní život ovlivňuje Váš rodinný život?

9. Považujete se za tradiční formu rodiny, kdy muž je živitelem rodiny a žena obstarává péče o děti a domácnost, nebo máte tyto role jinak rozděleny, popřípadě jak?
10. Využíváte/nebo jste využívala některou z forem sociálního zabezpečení např. ošetřovné, příspěvek na bydlení, rodičovský příspěvek, přídavek na dítě apod. Pokud ano, které z těchto forem sociálního zabezpečení Vám nejvíce pomáhá/pomohlo?
11. Jaké instituce využíváte v rámci zajištění péče o Vaše dítě/děti (jesle, mateřská škola, družina, volnočasové aktivity pro děti apod.)? Od kolika let věku dítěte?
12. Jak zvládáte svůj time management, který spočívá v efektivním procesu plánování a organizování Vašich pracovních a osobních cílů? Co k němu využíváte (např. diář, sdílený google kalendář, apod.)?

Další možnosti slaďování rodinného a pracovního života, které by ženy pracující v sociálních službách uvítaly:

13. Jste spokojená s nynější mírou slaďování Vašeho profesního a rodinného života?
14. Co (jakou další pomoc) byste uvítala od sebe, státu, partnera, rodiny?

Bariéry ve slaďování rodinného a pracovního života, které ženy pracující v sociálních službách uvádějí:

15. Co nebo kdo Vám brání lépe slaďovat Váš rodinný a pracovní život (zaměstnavatel, nízký příjem v rodině – více práce na úkor rodiny, stát, partner/manžel, rodina, institucionální nastavení – zajištění péče o dítě)?

- Setkala jste se s nějakými komplikacemi/bariérami při opětovném vstupu na pracovní trh?
- Setkala jste se někdy s diskriminací na pracovišti, případně během pracovního pohovoru?
- Jak probíhalo přijetí dítěte do předškolního vzdělávání? Bez problémů, s problémy? S jakými?
- Jak se k Vašemu slaďování rodinného a pracovního života staví ostatní členové rodiny, případě další lidé (společnost)?
- Jste žena, která vnímá preference společnosti, jak se má správná matka chovat vůči rodině a zaměstnání (pokud někdo nastoupí dříve do zaměstnání -> pocit „viny“, které naznačují, že se již nechcete naplno věnovat mateřství…)

16. Jaké máte možnosti se s bariérami slaďování rodinného a pracovního života vypořádávat?

Etický rozměr práce – otázky k výzkumu:

17. Co ve Vás vytváří větší spokojenost -> v čem vidíte životní spokojenost? Jako žena, která slaďuje obě sféry, nebo jako žena, která je pouze v domácnosti.
18. Jste spokojená se svým životem? Do jaké míry se ona spokojenost odvíjí od pracovního a do jaké míry od rodinného života?
19. Jaké by bylo podle Vás ideální rozdělení rolí v rodině mezi mužem a ženou? Liší se v něčem od té Vaší? Máte pocit, že jste se ve Vašem slaďování musela podvolit určitým vlivům, které působí z nastavení státu, společnosti, zaměstnavatele, členů rodiny apod.?
20. Co má pro Vás v tuto chvíli vyšší hodnotu – pracovní kariéra nebo rodina, případně její rozšíření (pokud nyní převyšuje hodnota práce, je to z ekonomických důvodů, či otázkou prestiže, seberealizace, pokud naopak – z jakého důvodu)?
21. Máte pocit, že jste se musela v rámci slaďování rodinného a pracovního života něčeho/nějaké sféry vzdát?
22. V jakém podílu vnímáte potřebu seberealizace vůči zaměstnání versus času a energii věnované rodině. V jaké míře se věnujete seberealizaci vůči zaměstnání a vůči rodině?
23. V době, kdy jste plánovala založit rodinu, přemýšlela jste nad tím, co pro Vás narození dítěte/dětí znamená? Jestli je to zdroj radosti, potěšení, převážila touha být matkou, nebo jste na druhou stranu brala v potaz i finanční zátěž, kterou narozené dítě přinese? I co se týče nákladů obětovaných příležitostí vůči profesní dráze.

K čemu se více přikláníte:

- Jedno nebo dvě a více dětí
- Žena nebo muž na rodičovské dovolené
- Zkrátit čerpání rodičovské dovolené (max. do tří let) nebo nechat současnou možnost být s dítětem doma až do čtyř let věku
- Být s dítětem/dětmi doma alespoň do tří let jejich věku nebo využít institucionálního nastavení pro dítě mladší tří let
- Manželství nebo nesezdané soužití
- Tradiční forma rodiny (muž hlavní živitel rodiny a žena jako pečovatelka) nebo genderově vyrovnaný model rodiny (obě role máte rozdělené)
- Flexibilní pracovní poměr nebo hlavní pracovní poměr v oblasti slaďování rodiny a práce
- Potřeba seberealizace v zaměstnání nebo potřeba trávit více času s dětmi
- Více času trávit v zaměstnání (finanční zajištění rodiny) nebo více času trávit s dětmi (např. uskromnit se)

24. Napadá Vás nějaký etický problém či dilema, který Vás provází v otázce slaďování Vašeho rodinného a pracovního života?

Příloha II

PŘEPIS ROZHOVORŮ S KOMUNIKAČNÍMI PARTNERKAMI:

KOMUNIKAČNÍ PARTNERKA Č. 1

Informační (základní):

1. **Jaký je Váš věk?** *38 let*
2. **Žijete v manželství, v nesezdaném soužití, či jste samoživitelka?** *Žiju v manželství.*
3. **Jaké máte vzdělání?** *Magisterské – Rehabilitační a psychosociální péče o postižené děti, dospělé a seniory. A v současné době si dodělávám psychoterapeutický výcvik rodinné terapie psychosomatických poruch.*

- **Měla jste potřebu se během rodičovské dovolené (RD) dovzdělávat nebo jít dříve do práce?** *Já jsem vlastně při tom, když mi končila první rodičovská, dělala jsem státnice, ve chvíli, kdy byly tři roky tomu prvnímu dítěti, tak jsem dělala státnice na magisterským, takže v rámci první rodičovské jsem studovala ještě magisterský.*
- **Měla jste během doby strávené na RD obavy ze ztráty znalostí získané studiem?** *Neměla, protože já jsem při prvním rodičáku za prvý studovala a při druhej rodičovskej jsem si dělala různý vzdělávací kurzy.*
- **Chtěla byste si ještě nějaké vzdělání dodělat?** *Ještě jo, protože mám pocit, že je ta sociální práce spjatá hodně s těma dětma a občas se naskytnou různý nabídky z toho pedagogickýho oboru, tak i přes to, že mám státnice ze speciální pedagogiky, tak mi to neuznávají jako ten pedagogický směr, takže bych si chtěla dodělat i tohle, hodně jako do budoucna, kdy mi bude více, než je mi teď a až nebudu chtít dělat v sociálu, tak abych měla větší možnosti. Takže teď přemýšlím, že si podám ještě teď v březnu na kombinovaný, na předškolní pedagogiku, protože jsem původně chtěla do tý Obrataně na dva roky a jezdí se tam jednou za měsíc, což je dobrý, protože když mám vysokoškolský studium, tak bych si mohla dodělat na dva roky, jakoby distančně maturitu tu předškolní pedagogiku. Ale je tam velký nával a stojí to 18 000 korun na rok, což pro mě teď není moc lukrativní, protože výcvik svojí 25 000 korun na rok, jak chodim, a když si to dám na bakaláře a zaplatím já nevím 3 000 ročně a pak se na to třeba vybodnu, tak mi to nebude tak bolet.*

4. **Kolik dětí máte a jak staré?** *Dvě děti, kluci, 11 a 6 let.*
5. **Na jaký typ pracovního poměru jste zaměstnaná?** *Hlavní.*

- **Využila/využíváte flexibilní typy pracovních úvazků (např. částečný úvazek, pružná pracovní doba, práce z domova (home office), práce na dálku (teleworking), sdílení pracovního místa, stlačený pracovní týden, konto pracovní doby, indispoziční volno (sick day))? Pokud ano, bylo to i během RD? A na základě vlastní vůle, nebo Vám ho nabídl zaměstnavatel? Nebo jste z RD rovnou přešla na hlavní pracovní poměr?** *Já pracuju v práci, kde si můžu tu svojí pracovní dobu regulovat, jak potřebuju, takže je velmi flexibilní a měla jsem tu možnost být tři měsíce, vlastně než jsem nastoupila do tohohle zaměstnání na OSPODu na úřadu a uplně si nedovedu představit, že bych byla někde jinde, kde budu vázaná pracovní dobou od do, protože já si tady můžu*

v jednu hodinu odjet, dítě odvést na kroužek, pak zpátky do práce nebo být tam s ním, pracovat tam. Takže pro mě je ta flexibilita hodně důležitá a kdybych si měla v současný době vybírat jiné zaměstnaní, tak budu hledat, aby to bylo právě flexibilní. Takže mám pružnou pracovní dobu. A během rodičovské dovolené jsem měla dohodu o provedení práce, vedla jsem kroužky pro děti v rodinném centru a pak jsem byla jako dobrovolník, ale to bylo jako na dobrovolnickou smlouvu bez nároku na odměnu. V podstatě všechny vedoucí pozice to mají stejně, že máme umožněnou tu flexibilitu, tam je důležitý zajistit tu službu, ale jak si to rozvrhnu je na mně. Po rodičovský dovolený jsem nastoupila na hlavní pracovní poměr na OSPOD, ale tam jsem odešla ve zkušební době, jelikož jsem nastoupila do současného zaměstnání.

- **Myslíte si, že částečný pracovní úvazek je vhodnou možností, jak skloubit rodinu a zaměstnání? Nebo pro Vás vykazuje nějaké znevýhodnění? Myslíte si, že je jich v ČR dostatek?** *Myslím si, že je to jedna z možností, aby se žena cítila dobře a nebyla ve stresu. Znevýhodnění vnímám v tom, že žena má snížený příjem, což může v mnohých případech zatížit finanční rozpočet. Co znám ženy z mého okolí, je možnost si u zaměstnavatelů domluvit zkrácený úvazek, většinou vyhoví, i když remcaj.*
- **Myslíte, že zaměstnavatelé budou motivováni vytvářet částečné pracovní úvazky, když budou pro ně tyto úvazky výhodnější? A to konkrétně slevou na pojistném ve výši 5 % s účinností od 1. února 2023.** *To nevím, ale bylo by to fajn.*
- **Totéž u home officu a ostatních flexibilních forem slaďování rodinného a pracovního života. Výhoda či riziko při slaďování rodiny a práce?** *Pro mě jasně výhoda. Žádné znevýhodnění tam nevidím.*
- ***Jaký máte názor na zvyšování tlaku na gender rovnost v zaměstnání?*** *Myslím si, že to dobře není, že se vyvíjí tlak na vyšší zaměstnanost žen. Proč se to děje je myslím z toho důvodu, že jsou tam ty ženy v podstatě vrhnuty, protože potřebují obohatit rodinný rozpočet o nějaké finance a dále fakt, že ženy se chtějí více a více realizovat, protože společnost a okolí, které kolem sebe mohou mít – mohou vnímat mateřství a výchovu dětí jako nicnedělání… Takže to zase všechno plyne ze sebehodnoty žen, kterou si budují od raného dětství jako všichni a to souvisí s výchovou a potřebou dětí být respektovány a mít dostatek lásky od svých blízkých… Takže tu máme krásný koloběh toho, jak to funguje…*
- **Poskytuje Váš zaměstnavatel nějaké prorodinné opatření (např. benefitní systémy, firemní školky)? Případně využila/využíváte nějaké?** *Určitě máme benefity, máme sick day, pak máme home office, který mám využívat já v podstatě, jak potřebuju a můžu si vše plánovat sama a ta důvěra je tam důležitá, z obou stran a moji podřízení můžou home office využívat k administrativní činnosti, máme rodinné centrum, kde je dětská skupina, ale nedává nám to přednost v tom, abychom tam umístili děti. Vedou tam opravdu pořadník a vedoucí rodinnýho centra je na to velice důsledná, že opravdu je spravedlivá.*
- **Je Váš zaměstnavatel vstřícný vůči Vašim požadavkům na sladění pracovního a rodinného života? Jak se to projevuje?** *Ano.*
- **Vracela jste se po rodičovské dovolené do původního zaměstnání nebo jste musela hledat nové?** *Ještě před prvním rodičákem jsem pracovala v obchodním úseku jako vedoucí trvanlivých potravin a po první rodičovský mi nabídli vedoucí noční směny, což jsem odmítla, tak jsem tam dělala prodavačku na drogerii a v rámci*

*práce jsem si doděl*ávala to magisterský studium, pak jsem přešla jako teréňačku do současné práce, do té mojí služby a tam jsem už pak otěhotněla a šla na rodičák, a po tom druhým rodičáku už jsem věděla, že nechci jít do obchodní sféry, ale chci jít do toho sociálu a naskytla se příležitost tý práce na OSPODu, kde jsem tedy zjistila, že to úplně není pro mě a naštěstí bylo vypsané výběrko v mojí práci, takže po druhým rodičáku jsem hledala v sociálních sférách, ale místo mi tam nedrželi, protože tady jsou vždy smlouvy na dobu určitou - na jeden rok.

- **Jaké důvody jste brala v potaz při rozhodování ve volbě toho, kdo zůstane na rodičovské dovolené s dítětem/dětmi doma?** *Já jedině z důvodu mateřství - chuť si užít toto období života. Kdybych byla matka, která rodí pouze z povinnosti společenského tlaku, tak je manžel na rodičovské.*
- **Co v době péče o dítě (v době rodičovské dovolené) více preferujete: finanční kompenzace od státu (peněžitá pomoc v mateřství, rodičovský příspěvek) nebo služby péče o děti, abyste mohla chodit co nejdříve do zaměstnání (tedy co nejméně prodlužovala dobu strávenou mimo pracovní trh)?** *Podporu státu a výhody pro matky mateřské a rodičovské. Dítě potřebuje matku v podstatě permanentně u sebe určitě do 3 let a někdo i déle. Od toho se odvíjí celkový vývoj dítěte a jeho osobnost.*
- **Vracela jste se z rodičovské dovolené do práce dříve, než jste musela? Pokud ano, jaký Vás k tomu vedl důvod (finanční x seberealizace)?** *Já jsem se během rodičáku seberealizovala hodně, ještě bych si ho protáhla, abych měla čas na tu seberealizaci, protože ten teď uplně nemám, ale do práce jsem se vracela s nástupem dítěte do školky.*

6. Jakou pozici v sociální službě/zařízení vykonáváte? *Vedoucí sociální pracovník.*

- **Měly by podle Vás přispívat do rodinného rozpočtu oba rodiče, pokud již děti dochází do nějakého institucionálního zařízení?** *Určitě ano.*
- **Jaké máte příležitosti na trhu práce ve srovnání s Vaším partnerem/manželem (obecně muži)? Pokud nižší, přijímáte to jako společenskou danost (dobrovolně nebo společensky vnuceně)?** *Asi jo, manžel pracuje na úřadě, takže jo, ale vnímám, že jak já pracuji v neziskový sféře a on v tý státní. Tak on tam má mnohem lepší benefity, má příspěvek na penzijko, roční příspěvek zaměstnavatele, že si z toho může zaplatit brýle nebo dovolenou a to my nemáme. Co se týče úřadu, policie, školství, tak tam je vyrovnanost, co se týče mužů a žen, ale pokud jde o byznys, tak tam uplně ne. Např. ty nadnárodní firmy, tak si myslím, že radši dají přednost muži, který uplně není pečující složka rodiny. Myslím si, že to určuje společnost, i když v současný době ty ženy jako se líp protlačujou do toho byznysu a do toho, že jsou vlastně schopný se postarat samy o sebe, ale jak teď studuju tu rodinnou terapii, tak si myslím, že je hodně důležitý, aby ta žena myslela na to, že ona je ta, která má zajistit to blaho tý rodiny, takový to duševní blaho a ten klid a tu péči i o toho muže a i o ty děti a domácnost, tím nechci bejt taková ta domácí puťka jako to ne, ale opravdu na nás ženách to stojí ta harmonie rodiny, to muž neumí.*
- **Jak hodnotíte své postavení jako ženy s rodinou na trhu práce?** *Vzhledem k tomu, že jsem potom našla práci v nynějším zaměstnání, jako v neziskovce, tak jsem to ani nepociťovala, ale ve chvíli, kdy jsem byla na tom úřadu, kde opravdu je nutné dodržovat striktně ty hodiny, tak tam jsem to opravdu pociťovala a byla jsem neustále ve stresu, že když si takhle odjedu ve tři hodiny, tak budu muset si hodiny*

nadělat a nikoho nezajímá, že si je budu muset nadělat do sedmi do večera a nebudu moct bejt doma s dětma, takže to jsem vnímala, že jo.

- **Myslíte si, že se v rámci rodičovské dovolené, kdy se následně poté vstupuje na trh práce, dá mluvit o riziku nárůstu nezaměstnanosti, nižšího platového ohodnocení?** *Nárůst nezaměstnanosti myslím ne. Co vnímám v mém okolí. Když chce žena pracovat, práci si vždy najde. Nižší platové ohodnocení určitě ano, už z důvodu zkrácených úvazků.*
- **Vnímáte, že by mohlo v době rodičovské dovolené docházet ke snížení sebevědomí ženy a závislost na partnerovi/státu?** *U mě ne.*
- **Podporuje Vás Váš partner/manžel, ostatní členové rodiny ve vašem zaměstnání/v kariérním růstu?** *Ano, na sto procent. Já odjíždím jednou za šest týdnů na tři dny do Liberce, takže manžel je s ním uplně v pohodě, o děti se postará, zajistí domácnost, všechno udělá, a když je potřeba, tak babičky taky a vlastně mojí mamku mám zařízenou každou středu, že obstarává odpoledne děti, abych já mohla být ty středy delší dobu v práci, protože manžel má pondělky a středy dlouho taky a já ve středu mám asistovaný kontakty, které jsem třeba do pěti, takže potřebuju s tím pomoc. Jinak moji rodiče chodí ještě do zaměstnání, mamka naštěstí pracuje každý den do půl druhý a bydlí od nás 350 metrů, takže je to fakt super.*
- **Jak jste prožívala svou rodičovskou dovolenou vzhledem k Vaší perspektivě na trhu práce?** *Bez problémů, obavy jsem neměla.*
- **Mělo/má u Vás výběr zaměstnání vliv na fungování Vaší rodiny? Jaký?** *Asi jo, vůči té flexibilitě. A ještě si říkám, že tehdy bylo vypsané výběrko z český hospodářský komory, kdy se vlastně zřizovaly různý kulturní akce a ta doba tam sice byla flexibilní, ale často se jezdilo daleko vim, že mi to vadilo, protože kdyby se něco přihodilo, tak nemám možnost se vrátit, manžel pracuje dvacet pět kiláků odsud a tak jsem tam ani potom nepsala, protože jsem si říkala, tady budu pracovat v nejbližším městě, to si můžu kdykoli sebrat a dojet pro dítě, ale kdybych byla támhle někde daleko na služebce, tak asi těžko.*

Konkrétní možnosti slaďování rodinného a pracovního života, které ženy pracující v sociálních službách uvádějí:

7. **Co Vám pomáhá při slaďování pracovního života s péčí o dítě/děti a domácnost? Rozveďte.** *Co mi pomáhá, asi to, že mám vstřícnýho zaměstnavatele a opravdu si ten čas dokážu regulovat, jak potřebuju.*
8. **Kdo Vám pomáhá při slaďování pracovního života s péčí o dítě/děti a domácnost? Rozveďte.** *Tak určitě manžel v první řadě, potom určitě moje mamka.*

- **Jak Vám v tom pomáhá stát?** *Po rodičovské nijak. Nemáme nárok na žádné dávky, nemáme žádné příspěvky, dokonce u lékaře musíme i hradit různé věci. Jedině co, tak asi, že děti mohou bezplatně chodit do ZŠ.*
- **Jak jste prožívala po RD nástup do zaměstnání?** *Jo obávala jsem se, já jsem sice takový střelec, tak jsem si říkala, že se to všechno zvládne, ale měla jsem obavu z toho, abych stíhala takový ty běžný věci, jako vyprat a uvařit a občas to hodně na mě padalo, když jsem se vrátila, jak jsem byla na tom úřadě, tak jsem se pondělky a středy vracela pozdě, tak jsem byla frustrovaná z toho, že nemám uvaříno, a že*

ty svačiny dělám na poslední chvíli, asi z tich běžných věcí. Bordel, nestíhám ani uklidit, o víkendu ani na to nemám náladu, protože chci s dětmi hrát hry, nebo jet někam na výlet, takže takhle.

- **Jak hodnotíte náročnost slaďování práce a rodiny?** *Jo, než jsem se zajela do takovej těch kolejí a vychytala si, co je pro mě důležitý, abych já byla v klidu, tak to bylo těžký, jak psychicky, tak fyzicky. A hlavně do toho ještě sladit moje koníčky, můj volnej čas, protože já mám spoustu zájmů a musela jsem to nějak vtěsnat, protože bych pak byla uplně vyhořelá, kdybych já z něčeho nečerpala.*
- **Jste spokojená s vaším sladěním práce versus rodina?** *Jo, teď jo.*
- **Jak ovlivňuje Váš rodinný život Váš profesní? Výkon Vašeho zaměstnání?** *Na organizaci se s manželem domlouváme, vyjdeme si vstříc. Nicméně rodina zasahuje do zaměstnání dost. Jsme neziskovka, takže když potřebujeme něco technického, manžel se podílí nezištně na pomoci. Když potřebuju, jsou děti semnou v kanceláři. Určitě poznatky z rodiny využívám ve své práci.*
- **Jak Váš profesní život ovlivňuje Váš rodinný život?** *Docela dost. Vzhledem k mému zaměstnání. Čerpám ze své práce inspiraci do rodiny.*

9. **Považujete se za tradiční formu rodiny, kdy muž je živitelem rodiny a žena obstarává péče o děti a domácnost, nebo máte tyto role jinak rozděleny, popřípadě jak? Jaký názor máte na tradiční formu rodiny, byla by to pro Vás vhodnější forma rodiny?** *Tak samozřejmě manžel má vyšší příjem, než já, ale ta část mého příjmu je taky dost velká a kdybych zůstala doma, tak bychom to absolutně finančně nedávali, jako bylo by to hezký, pěkná představa, starat se o děti, vařit, uklízet si doma a do toho mít ty svoje koníčky, ale možná by mi chyběla ta společnost a ta realizace v tý profesní oblasti. Proto si to na druhou stranu nedovedu představit, a když vim o někom, kdo to tak má, že matka je žena v domácnosti, tak jak to dává, já bych to jenom doma asi nedala, jak mít na starost jen tu „banální" péči o domácnost. Mně osobně by chyběl osobní rozvoj.*
   - **Jak si rozdělujete Vaše role v rodině (vše je na vás, většina je na vás, nebo praktikuje tzv. partnerský model)? Uveďte konkrétní rozdělení rolí ve Vaší rodině.** *Role máme hodně vyrovnaný, že i v tom tejdnu se manžel o děti stará, vozí je na kroužky a já, jak chodím na ty moje aktivity, třeba ve čtvrtek mám kytaru a cvičení, tak on obstarává všechno ohledně dětí v ten čtvrtek, dělá s nimi úkoly i v týdnu běžně. On třeba i vypere prádlo, uklidí, uvaří, takže my to máme uplně takhle vyrovnaný. Manžel se opravdu nestydí dělat ženský práce, jako třeba pověsit prádlo, sebrat prádlo, umejt záchody, nebo ženský práce, kdo to řek, že jsou to ženský práce. Jediný, co řekl, že nebude mejt okna, že nehodlá, aby na něj čuměli sousedi, že myje okna, ale jinak dělá vše, co dělám já.*
   - **Komu více ve Vaší rodině připadá péče o domácnost a o děti? Kdo se více s dětmi hraje, učí, chodí k lékaři? Je to podle Vašich představ?** *Máme v podstatě vše napůl s manželem. Hodně se podílí na těchto aktivitách, takže je to podle mých přestav.*

10. **Využíváte/nebo jste využívala některou z forem sociálního zabezpečení např. ošetřovné, příspěvek na bydlení, rodičovský příspěvek, přídavek na dítě apod. Pokud ano, které z těchto forem sociálního zabezpečení Vám nejvíce pomáhá/pomohlo?** *Jo, tak na přídavek na dítě nedosáhneme, příspěvek na bydlení též ne, jediný co jsem využila tehdá, když jsem byla na OSPODu, tak bylo*

ošetřovný, ale vlastně v mojí práci jsem ho ještě ani jednou nevyužila, protože když mám nemocný dítě, tak s ním v podstatě můžu být doma a pracovat jako na home officu a vzhledem k tomu, že mladšímu synovi už je šest, tak třeba já jsem s ním, než se vzbudí, udělám mu snídani, pak třeba na dvě hoďky odjedu a on se dívá na pohádku, a nebo si hraje, mám ho na telefonu, když potřebuje a pak se vrátím. Jo, že je to fakt jako flexibilní.

- **Kdo je v případě nemoci dítěte/dětí na ošetřovném? Pokud převážně vy, jak se k tomu staví zaměstnavatel?** *Nebo, manžel pracuje ve městě, kde máme druhou babičku, která je už v důchodu, takže třeba, když je dítě hodně nemocný, tak je samozřejmě doma, ale když už je to v pohodě nějak, ale ještě musí bejt doma, tak ho manžel vezme k babičce, takže se v podstatě střídáme, celá rodina se nějak podílí.*
- **Jak dlouhou dobu jste strávila mimo pracovní trh, tedy jak dlouho jste pobírala rodičovský příspěvek? Měla jste nárok na peněžitou pomoc v mateřství?** *U obou dětí to byly tři roky, tři a tři, na peněžitou pomoc v mateřství jsem nárok měla.*
- **Využil Váš partner/manžel možnost čerpání otcovské dovolené? Pokud ano, byla jste spokojena s tím, jak se Váš partner/manžel zapojil do péče o dětí/děti a domácnost?** *Ty jo, to si nepamatuju, ale byl s námi týden doma. Možná ještě v tý době tato dovolená nebyla, jinak by ji samozřejmě využil, to jo. Jo to určitě, byla jsem s ním spokojená. To jsme bydleli ještě v tom městě, ve kterém bydlí manželovo maminka, takže ona mi vařila nějaký vývary a nosila mi to.*
- **Jaký máte názor na letošní novinku Výchovné k důchodu, které spočívá v příspěvku 500 Kč za každé dítě k výši důchodu? Myslíte si, že toto zvýhodnění kompenzuje nižší důchod (většinou) ženám kvůli období, kdy se staraly o děti?** *Asi na to názor úplně nemám. Ale pokud by to mělo kompenzovat nižší příjem, přidala bych více, než 500 korun. Ale ne všem… Těm co rodí jedno dítě za druhým a větší část života tráví u babiček, mi to přijde zcestné… Asi na individuálním posouzení. Celý systém je postavený na hlavu.*

11. **Jaké instituce využíváte v rámci zajištění péče o Vaše dítě/děti (jesle, mateřská škola, družina, volnočasové aktivity pro děti apod.)? Od kolika let věku dítěte?** *Mladší syn byl od dvou a půl let v dětský skupině, ale byl tam jen proto, protože tam hlídaly holky, který on znal, v podstatě to je moje kamarádka tady ze vsi a on ji měl jako tetu, jinak bych ho do dětský skupiny nedala takhle brzy a dávala jsem ho tam jenom na tři dopoledne, abych měla čas sama pro sebe ke konci té rodičovský a pak normálně chodil do školky, oba od tří let a družinu samozřejmě využíváme a starší syn ji využíval, ale snažím se ho vyzvedávat co nejdřív, to jsem uplně šílená, když ho jedu vyzvedávat v půl 4, tak si říkám, ty kráso, to je pozdě, přitom je tam ještě plná družina. Starší syn má badminton tři krát v týdnu, pak má skauta v úterý a rybáře a mladší syn má badminton dva krát v týdnu, v úterý má discostreet dance a ve čtvrtek má míčový hry, to je jako přípravka na volejbal.*

- **Pociťujete dostatek a dostupnost institucionálních zařízení pro děti okolo svého bydliště/zaměstnání? Pokud ne, rozveďte tento nedostatek a nedostupnost.** *Jo, na Českokrumlovsku jo. Já vnímám, že jsem si mohla vybrat, kam moje dítě půjde.*
- **Jak hodnotíte financování školy, družiny a kroužků? Kolik Vás to měsíčně stojí?** *Měsíčně nevím, ale družina stojí ročně 700 korun. Školní fond ročně přibližně 3000 korun krát dvě děti. A kroužky ročně, u mladšího syna 8000 korun a u staršího 16000*

korun a to tam nejsou nárazové akce jako nějaké výlety se školou, výpravy se skautem a badmintonové turnaje, které se platí zvlášť u obou dětí. A tábory v létě. Nějak to dáváme, ale je to mazec. Někdy přispějí babičky, ale musíme se uskromnit.

- **Vyhovuje jejich otevírací doba Vašim požadavkům pro sladění?** *Jo, vyhovuje.*

12. **Jak zvládáte svůj time management, který spočívá v efektivním procesu plánování a organizování Vašich pracovních a osobních cílů? Co k němu využíváte (např. diář, sdílený google kalendář, apod.)?** *Snažím se to všechno využívat velmi dobře, každou minutu využiju a máme to hodně rozplánovaný, co, kdy, jak, protože bychom to jinak nedávali. A co se týče práce, tak tam trošku ten time management vázne, protože mám hrozně moc úkolů a aktivit a musím si opravdu říkat, co je priorita, jinak se pak cítím jako zahlcená. Ale řekla jsem si, protože jeden čas jsem tahala fakt domu noťas jako každej den a pak jsem si na to řekla, že na to peču, že se fakt budu věnovat rodině, když budu doma a hodně se mi ulevilo, protože jsem doma dělala věci, který jako nemusely být hotový hned, ale já jsem potřebovala mít pocit, že jako že já to mám hotový. Jo, mám google kalendář, ve kterém mám tři profily, jeden mám pracovní, jeden společnej rodinnej a jeden můj osobní, takže já tam vidím všechno, ale holky z práce tam vidí, jen to pracovní, manžel vidí jen to rodinný a to moje vidím jenom já a tam prostě vidím všechno a vždycky mi to dá i upozornění předem a pak mám ještě sešit, do kterýho si píšu ty priority a co není uplně prioritní, co si třeba už čtyři roky přepisuji stále na další stránku a na další. Takže elektronická verze google kalendáře a pak samozřejmě mám ráda i tu psanou formu, protože mám ráda hezký sešity a tam si teda píšu takový ty úkoly, který nejsou uplně urgentní.*

Další možnosti slaďování rodinného a pracovního života, které by ženy pracující v sociálních službách uvítaly:

13. **Jste spokojená s nynější mírou slaďování Vašeho profesního a rodinného života?** *Ano.*

- **Jak hodnotíte úroveň podpory slaďování rodinného a pracovního života:**
- **Ze strany státu, proč?** *V podstatě vůbec. V ničem nám nepomáhá.*
- **V oblasti zajištění péče o děti? Proč?** *U nás dostupnost škol, družiny, zájmových kroužků.*
- **V oblasti trhu práce? Proč?** *Je to bída.*
- **Ze strany Vaší rodiny – v dělbě práce, proč?** *Máme to nastavené tak, že kdo je zrovna doma a má čas, tak dělá, co je potřeba. Máme to genderově vyrovnané.*
- **A ze strany Vašeho zaměstnavatele, proč?** *Skvělé. Vychází vstříc, jak jen může. Flexibilita práce mi umožňuje být doma, jak potřebuji.*

14. **Co (jakou další pomoc) byste uvítala od sebe, státu, partnera, rodiny?** *Co bych uvítala, snížený úvazek za stejný peníze, protože vím, že s tím příjmem, co máme, tak vycházíme, ale chtěla bych víc času pro sebe. Nebo třeba chodit do práce čtyři dni, protože bych tam stihla vše, co bych potřebovala a v pátek bych měla prostě volno. Víc mě nic nenapadá.*

Bariéry ve slaďování rodinného a pracovního života, které ženy pracující v sociálních službách uvádějí:

15. **Co nebo kdo Vám brání lépe slaďovat Váš rodinný a pracovní život (zaměstnavatel, nízký příjem v rodině – více práce na úkor rodiny, stát, partner/manžel, rodina, institucionální nastavení – zajištění péče o dítě)?** *Spíš něco, jsou to choroby dětí, protože když přijdou, tak mi absolutně rozhodí veškerý harmonogram a google kalendář a samozřejmě já jsem na tyto situace připravená, ale vždycky v ten den mě to jakoby rozhodí a musím vymýšlet jinou strategii, jak to teda vymyslet a nic víc mě nenapadá. Jinak je to jakoby v pohodě.*

16. **Jaké máte možnosti se s bariérami slaďování rodinného a pracovního života vypořádávat? Jak se s uvedenými bariérami vypořádáváte?** *Vše přeorganizuju a snažím se nemocnosti předcházet různými vitamíny a doplňky stravy, ale nějak se mi to nedaří. Ve školce to byl mazec, ale školou se to zlepšilo.*

- **Setkala jste se s nějakými komplikacemi/bariérami při opětovném vstupu na pracovní trh?** *Když jsem šla na trh práce po starším synovi, tak mi drželi to místo v tom supermarketu a já jsem věděla, že bych šla ráda do sociálních služeb, ale v té době uplně nebyly žádný nabídky jako v této oblasti, tak tam jsem vnímala jako tohle, jako takovou překážku a vlastně když jsem se vracela na trh práce od mladšího syna, tak ty nabídky v té době byly, takže jsem si v podstatě mohla tak nějak vybírat, ale já jsem to měla stejně tak nastavený, že se něco objeví, v té mojí práci, protože já jsem tam byla tak zaháčkovaná a ono se objevilo, takže já jsem to brala tak pozitivně, že to plyne, a že to bude dobrý, že možná asi i to uvažování tomu dopomohlo. Nevnímala jsem žádný překážky.*
- **Setkala jste se někdy s diskriminací na pracovišti, případně během pracovního pohovoru?** *Ne, ani na OSPODu, pak jsem byla na výběrku na Úřadu práce a myslím si, že jsou, jak jim tam chodí cílová skupina stejná, ty ženy po rodičovský, v podstatě zralý jako matky, tak jsou na to zvyklí, že ty ženský mají děti. Takže ne vůbec ani náznakem, ale vím, že kamarádky, co se vracely tady do takovej těch fabrik, ne jako dělnice, ale ty pozice těch referentek apod., tak se jich na to ptali a máte doma hlídání a bude vám někdo moct hlídat, když budou děti marodit? A vyloženě se na to vyptávali. Ale myslím si, že v tý sociální sféře, tam je to myšlení už trochu jiný, že ty ženy už vnímají trochu jinak, než v tom obchodním světě.*
- **Jak probíhalo přijetí dítěte do předškolního vzdělávání? Bez problémů, s problémy? S jakými?** *Ne, problémy žádný nebyly.*
- **Jak se k Vašemu slaďování rodinného a pracovního života staví ostatní členové rodiny, případě další lidé (společnost)?** *No já má pocit, že většinou já dávám podněty a ostatní se opravdu přizpůsobujou, jako samozřejmě manžel, také děti, jako kroužky, když je něco potřeba, oni se jako přizpůsobí, ale zase já pak vyhovím, když potřebuje něco manžel, tak taky vyhovim. Babičky ty to trošku tak nechápou, že toho furt mám nějak moc a říkají, ty jsi furt někde pryč a ty jsi v práci, nebo jsi tamhle někde na mým kroužku, nebo tamhle jedeš do Liberce, tak ty se k tomu staví takhle, ale respektujou to, ale mají poznámky, protože to byly takový ty ženy, který šly do práce a domu a pečovaly o tu domácnost jenom. Já to taky ráda dělám, ale ne na 100 procent.*

- **Jste žena, která vnímá preference společnosti, jak se má správná matka chovat vůči rodině a zaměstnání? (pokud někdo nastoupí dříve do zaměstnání -> pocit „viny“, které naznačují, že se již nechcete naplno věnovat mateřství…)** *Pokud bych to tak měla, tak to neřeším, ať si společnost myslí, co chce. Nicméně, já jsem ta žena, která chce svým dětem dopřát to, co jim nikdo jiný, než matka nedá. Vřelou blízkost ku zdravému vývoji.*

Etický rozměr práce – otázky k výzkumu:

17. **Co ve Vás vytváří větší spokojenost -> v čem vidíte životní spokojenost? Jako žena, která slaďuje obě sféry, nebo jako žena, která je pouze v domácnosti.** *Jako žena, která umí, jde jí to a je podporována ve slaďování obou sfér. Ať už od státu, zaměstnavatele, tak rodiny.*

18. **Jste spokojená se svým životem? Do jaké míry se ona spokojenost odvíjí od pracovního a do jaké míry od rodinného života?** *Ano, jsem. Obojí je pro mě důležité. Rodina je samozřejmě hodně důležitá, ale já třeba tu potřebu seberealizace vnímám i v tom, že si namaluju obraz. A možná pro to si také dělám ten výcvik, protože je takovej můj sen, že bych chtěla být jako tím terapeutem a jdu si za tím, realizuju se v tom a jednou bych se chtěla třeba osamostatnit, jako být tou terapeutkou, dělat to, jak já potřebuju, umím a chci to dělat, a že by to mohlo nějakým způsobem pomoc té rodině a společnosti a do toho si zařizovat nějaký moje aktivity jakoby takový nadstavbový, který mě baví a můžou tu mojí práci nějak obohatit. Bez seberealizace bych vnímala pocit takový neužitečnosti ve společnosti. Já potřebuju dělat něco, co dává smysl, kdyby pracovala támhle, vůbec nechci snižovat práci jako doplňovačů v obchodě, ale mě by to nenaplňovalo, protože to asi nedává uplně ten celospolečenský rozměr nějakej, tu užitečnost, ale postupem času si říkám, že bych třeba šla pracovat někam do knihovny, kde budu mít klid.*

19. **Jaké by bylo podle Vás ideální rozdělení rolí v rodině mezi mužem a ženou? Liší se v něčem od té Vaší? Máte pocit, že jste se ve Vašem slaďování musela podvolit určitým vlivům, které působí z nastavení státu, společnosti, zaměstnavatele, členů rodiny apod.?** *Myslím, že se mi to daří, že já jsem v tom spokojená, akorát mi to naruší ten prvek nemocnosti, ať už mojí, nebo dětí. Já jsem minulý rok hodně stonala a bylo to pro mě hodně náročný, ale to bylo psychicky těžký období, proto asi i ta nemocnost. Já nevím, ale myslím si, že já to mám takový ideální pro nás. Ale vím, že třeba kamarádka ta by nemohla pracovat na plnej úvazek, ta prostě potřebuje mít zkrácený úvazek na šest hodin, jinak by to nedávala a necítila se v tom dobře. A třeba bych to taky tak měla, kdybych neměla tu svojí flexibilní pracovní dobu. Myslím si, že je to důležitý ta flexibilní pracovní doba. U toho mého zaměstnavatele jako ne, na tom úřadě samozřejmě jo, jinak já jsem prostě člověk, který je sám sebou a já tady to nemám uplně ráda a všechno říkám tak, jak je. Takže já jsem to nevnímala. A babičkám, jak mi stále říkají, že toho mám moc, tak určitě bych se jim nepodvolila v tom, že mám chodit do práce a jinak být jen doma.*

20. **Co má pro Vás v tuto chvíli vyšší hodnotu – pracovní kariéra nebo rodina, případně její rozšíření (pokud nyní převyšuje hodnota práce, je to z ekonomických důvodů, či otázkou prestiže, seberealizace, pokud naopak –**

z jakého důvodu)? *Pro mě má vyšší hodnotu určitě rodina a poslední rok to vnímám jako hodně, protože jsem měla s manželem krizi a vlastně se nám to podařilo nějakým způsobem přejít a teďkon jsem šťastná a vážím si, že tu rodinu mám a je pro mě důležitý čas věnovat tý rodině. Takže pro mě, i když je příjem hodně důležitej, tak převyšuje víc pro mě ta rodina.*

21. **Máte pocit, že jste se musela v rámci slaďování rodinného a pracovního života něčeho/nějaké sféry vzdát?** *Ano, některých svých koníčků. Nemám na ně čas. Buď pracuji, nebo se věnuji rodinným záležitostem. I přesto jsem si vyčlenila čas na kroužek pro sebe. Ale chtěla bych více.*

22. **V jakém podílu vnímáte potřebu seberealizace vůči zaměstnání versus času a energii věnované rodině (procentní). V jaké míře se věnujete seberealizaci vůči zaměstnání a vůči rodině?** *Potřebu seberealizace vnímám velmi hodně. Zaměstnání a rodina, myslím, že to mám 50/50.*

23. **V době, kdy jste plánovala založit rodinu, přemýšlela jste nad tím, co pro Vás narození dítěte/dětí znamená? Jestli je to zdroj radosti, potěšení, převážila touha být matkou, nebo jste na druhou stranu brala v potaz i finanční zátěž, kterou narozené dítě přinese? I co se týče nákladů obětovaných příležitostí vůči profesní dráze.** *Já jsem nepřemýšlela nad tím, jestli mi dítě přinese nějakou finanční zátěž, to vůbec. Já jsem měla touhu mít děti, starat se o ně a vychovat někoho pokornýho, uctivýho a skvělýho pro tento svět a přinést na svět někoho jedinečnýho, každý dítě je jedinečný, ale hlavně jsem cítila, že když přivedu na svět dítě, tak bude pro mě velkým učitelem a posune mě někam.*

K čemu se více přikláníte:

- **Jedno nebo dvě a více dětí:** *Dvě a více dětí.*
- **Žena nebo muž na rodičovské dovolené:** *Obojí.*
- **Zkrátit čerpání rodičovské dovolené (max. do tří let) nebo nechat současnou možnost být s dítětem doma až do čtyř let věku:** *Až do čtyř let.*
- **Být s dítětem/dětmi doma alespoň do tří let jejich věku nebo využít institucionálního nastavení pro dítě mladší tří let:** *Já osobně bych teda nevyužila takový ty jesličky a dětský skupiny, byť jsem využila, ale z toho důvodu, že mladší syn tam byl na tu osoby navázanej a vím, že tam neplakal, ale to, co zažívám dennodenně, já mám kancelář hned vedle dětský skupinky. Jsou tam roční děti, který tam pláčou, mají atopický ekzémy, což je jasnej psychosomatickej příznak a vim, co to může přinést pro ty děti do budoucna, takže jsem takovej odpůrce toho a vím, že je strašně důležitý, aby to dítě bylo v tý primární rodině, co nejdýl to jde, a pokud tam může být do pěti let, tak ať tam je i do šesti, pokud si matka dokáže dítě předškolně vzdělávat a jít na přezkoušení, ať je s ním klidně doma. To dítě potřebuje kolektiv až s tím šestým rokem.*
- **Manželství nebo nesezdané soužití:** *Tradice je manželství, ale za mě je to asi jedno. Když se má někdo rád, nemusí být podmínkou sňatek.*
- **Tradiční forma rodiny (muž hlavní živitel rodiny a žena jako pečovatelka) nebo genderově vyrovnaný model rodiny (obě role máte rozdělené):** *Já si myslím, že my to máme hodně genderově vyrovnaný. A je mi v tom dobře, jako*

ženě s mým charakterem a posláním možná, takže to mi přijde hodně fajn, i když já třeba mám kamarádky, který to mají přesně takhle tradičně, jako muž akorát pracuje a nedělá doma absolutně nic a nechá si sloužit a většinou jsou to ženy, který jsou nesebejistý, mají nízký sebevědomí, nedokážou si sami říct a postavit se za ty svoje potřeby a já se v tom necítím dobře, když to vidím, si říkám uplně, ty jo, jak to můžeš dovolit. Takže za mě genderová vyrovnanost a nejsem feministka.

- **Flexibilní pracovní poměr nebo hlavní pracovní poměr v oblasti slaďování rodiny a práce:** *Já se přikláním k tomu flexibilnímu, ale já kdybych neměla hlavní, tak nám to finančně určitě stačit nebude, jako s naší hypotékou a zdražením energií fakt ne.*
- **Potřeba seberealizace v zaměstnání nebo potřeba trávit více času s dětmi:** *No to je těžký, samozřejmě s dětmi, ale mám to hodně vyrovnaný, jako ta seberealizace, ale jak jsem říkala, že fakt, když teď přijdu domu z práce, neotvírám notebook pracovně, pokud není něco akutního, ale vždycky dám přednost těm dětem, ale pro mě je důležitá seberealizace, ať už ve svém životě, tak v tý práci. Možná do té doby, když bude mladšímu synovi deset, tak je to asi ta rodina, protože v těch deseti už vidím, že to dítě se už osamostatňuje a už mě tolik nepotřebuje a já mohu více času věnovat pak těm svým potřebám.*
- **Více času trávit v zaměstnání (finanční zajištění rodiny) nebo více času trávit s dětmi (např. uskromnit se):** *S dětmi.*
- **Převažuje potřeba seberealizace, nebo své pracovní uplatnění vnímáte více jako nezbytný příjem do rodiny:** *Obojí je pro mě důležité.*

24. **Napadá Vás nějaký etický problém či dilema, který Vás provází v otázce slaďování Vašeho rodinného a pracovního života?** *Dříve jsem řešila dilema, kdy já jsem na hlavní pracovní poměr a do toho jsem ještě dělala na dohodu o provedení práce příměstké tábory a vedla jsem kroužek keramiky a ještě jsem jezdila na pobytový tábory a já jsem to všechno stíhala samozřejmě, ale bylo to hodně časově náročný a bylo pro mě hodně velký dilema se toho vzdát, říci si, jestli budu víc v pohodě a nebudu v takovém presu, ale vzdám se něčeho. Nakonec jsem se vzdala příměstských táborů a i toho kroužku keramiky a řekla jsem si, že ten čas ještě přijde, až budou větší, tak budu mít víc prostoru a budu se moct věnovat i tady těm věcem, ale musela jsem to dát na tu vedlejší kolej a rozhodnout se. To bylo pro mě hodně těžký, protože mě to naplňovalo. Takže teď už jezdím jen na pobytový tábor, kde si s sebou beru moje děti samozřejmě, takže jsem s nima a jezdím tam jako dobrovolník, ale mám za to týden dovolený navíc. Takže já mám vlastně dovolenou placenou, ale za to dostanu ještě jeden týden dovolený, takže to bylo takový dilema moje. Pak bylo dilema, když jsem se dostala na ten výcvik, jak to budeme finančně zvládat, že přece jen 25 000 korun ročně není to uplně málo a ještě je to v Liberci, takže musíš dojíždět do toho Liberce, takže i čas, to bylo další dilema, ale v podstatě jsem se nemusela ničeho vzdávat ve chvíli, kdy jsem se pro to rozhodla, spíš se doma pobavit o tom, jak to bude možný, jestli to ustojíme, tak to bylo taky takový dilema, co se týká i té profese, ale i mojí osobní seberealizace, protože to můžu použít, jak v práci, tak v budoucnosti, když bych se chtěla osamostatnit. A ještě bych si chtěla dodělávat vzdělání v té pedagogické sféře a mám dilema toho, jestli to budu časově zvládat.*

KOMUNIKAČNÍ PARTNERKA Č. 2

Informační (základní):

1. **Jaký je Váš věk?** *28 let.*
2. **Žijete v manželství, v nesezdaném soužití, či jste samoživitelka?** *V manželství.*
3. **Jaké máte vzdělání?** *Vysokoškolské – bakalářské.*

- **Měla jste potřebu se během rodičovské dovolené (RD) dovzdělávat nebo jít dříve do práce?** *Ano. Přemýšlela jsem nad tím, že bych si dodělala magisterské studium, ale vzhledem k tomu, že dcera hodně často nespala v noci, tak jsem na to neměla úplně sílu. Každopádně mě stejně okolnosti donutily k tomu najít si brigádu při rodičovské dovolené, a to jsem pracovala v době, kdy malá spala odpoledne a pak jsem nastoupila do nynější práce na dohodu o provedení práce už v červenci, i když mi rodičovská dovolená končila v říjnu.*
- **Měla jste během doby strávené na RD obavy ze ztráty znalostí získané studiem?** *To jsem měla velký, protože jsem vlastně vůbec nebyla … ještě jak to bylo za doby covidu, tak jsem nebyla s lidma, nechodila jsem moc do společnosti, když už tak jsem byla s blízkou rodinou a řešily se takový ty běžný věci, takže co se týká třeba sociálního zabezpečení – veškerých těch znalostí, co jsem nabyla na vysoké škole, tak to jsem absolutně nepoužívala, a když se něco nepoužívá, tak se to zapomene, tak jsem se bála hodně, tak proto, když byl malé rok a půl, tak jsem si vyhledávala různý články na odborný témata, abych si alespoň něco přečetla, co je nového a hodně jsem sledovala novinky v sociální oblasti. A když jsem nastoupila do nového zaměstnání, tak jsem byla ráda, že mě zaučovali se vším všudy a hodně jsem si potom dohledávala třeba v zákonech nebo v různých knihách, protože jsem si byla jistá, jestli vědomosti, který jsem si zapamatovala, jsou aktuální a jestli je to opravdu tak, jak jsem si to v té hlavě uložila, takže jsem si potom hodně ověřovala.*
- **Chtěla byste si ještě nějaké vzdělání dodělat?** *Jo určitě, přemýšlím hodně nad magisterským studiem a určitě do budoucna bych chtěla zkusit terapeutický výcvik. To mě láká hodně, ale každopádně si myslím, že do toho člověk musí dozrát a možná by bylo lepší do toho jít s tím, že už bych měla magisterský titul, ale ještě si to hodně rozmýšlím, protože skloubit práci, domácnost a děti, tak to není úplně jednoduchý.*

4. **Kolik dětí máte a jak staré?** *Mám nevlastního syna, tomu je deset let, letos mu bude jedenáct a mám dceru a ty jsou tři roky a v říjnu jí budou čtyři.*
5. **Na jaký typ pracovního poměru jste zaměstnaná?** *Hlavní pracovní poměr.*

- **Využila/využíváte flexibilní typy pracovních úvazků (např. částečný úvazek, pružná pracovní doba, práce z domova (home office), práce na dálku (teleworking), sdílení pracovního místa, stlačený pracovní týden, konto pracovní doby, indispoziční volno (sick day))? Pokud ano, bylo to i během RD? A na základě vlastní vůle, nebo Vám ho nabídl zaměstnavatel? Nebo jste z RD rovnou přešla na hlavní pracovní poměr?** *Jo určitě, využívám hodně home office, když je malá nemocná, tak s ní mohu zůstat na home officu. Máme tam i flexibilní pracovní dobu, my jsme v poradně jen pondělí, úterý a čtvrtek, s tím, že máme povinnost zůstat v práci od otevírací doba do zavírací doby, ale středy a pátky jsou pro nás takový flexibilní. Když máme nějakou hodinu přes čas, tak o tu hodinu můžeme končit dřív, nebo si můžeme vzít ten home office.*

Takže co se týká tohohle, tak u nás je to hodně proměnlivý, mimo pondělka, úterka a čtvrtka a můžeme mít tu flexibilní pracovní dobu. Takováto možnost již byla napsaná v inzerátu, který jsem našla. Byla to z jejich strany výhoda, hodně na to lákali, kdy v dnešní doby ty maminky, který hledají práci po rodičovský dovolený, hodně hledají takový možnosti. Dále máme možnost pět dní sick day a máme každý pátek dvě hodiny samostudium, kdy vlastně to nemáme vůbec trávit v kanceláři a máme jít domů a v klidu si studovat k tomu čemu my chceme. A do této práce jsem vlastně nastoupila od července na dohodu o provedení práce, kdy v září mi to přišlo na půl úvazek a od října jsem měla jet už celý úvazek. Já jsem to měla kvůli tomu, že malá šla poprvé do školky. Ale malá zvládala školku moc dobře, po čtrnácti dnech i sama chtěla spinkat ve školce, takže jsem to vlastně v rámci hodin potom dohnala na celý úvazek, takže se dá říct, že od září mám celý úvazek, ale nejdříve byl dohodnutý půl úvazek a šéfová mi ho bez problému umožnila

- **Myslíte si, že částečný pracovní úvazek je vhodnou možností, jak skloubit rodinu a zaměstnání? Nebo pro Vás vykazuje nějaké znevýhodnění? Myslíte si, že je jich v ČR dostatek?** *Jo určitě jo, pro ty maminky, co mají tuto možnost a jejich děti nezvládají ze začátku tu školku, nebo jsou hodně nemocný. Tak si myslím, že pro ně je to velká výhoda, že je ta ženská potom hodně ve stresu, když vlastně ví, že by měla chodit do tý práce v nějaký určitý hodiny, a zároveň by potřebovala být doma s tím dítětem, tak když si to ta ženská může zkrátit, s tím, že to dítě ze začátku chodí jenom po obědě, tak je to pro ně určitě psychicky míň náročný, než prosit furt někoho, aby to dítě vyzvedával dřív, nebo s ním zůstaly doma. Znevýhodnění vidím určitě ve financích, to je taková velká nevýhoda, že ta ženská za to bere daleko víc peněz. A myslím si, že je jich nedostatek, určitě by chtěla víc takových možností.*
- **Myslíte, že zaměstnavatelé budou motivováni vytvářet částečné pracovní úvazky, když budou pro ně tyto úvazky výhodnější? A to konkrétně slevou na pojistném ve výši 5 % s účinností od 1. února 2023.** *Nevím, zda je to dostatečná kompenzace pro zaměstnavatele, nicméně je to dobrý začátek, třeba se teď ten nárůst nabídek částečných úvazků zvýší.*
- **Totéž u home officu a ostatních flexibilních forem slaďování rodinného a pracovního života. Výhoda či riziko při slaďování rodiny a práce?** *Výhody tak vidím právě velký v tom, že to využívám, když je malá nemocná, že nemusím vybírat dovolenou, nebo jít na OČR, je to hrazeno stejně, jako kdybych byla v práci, takže pro mě je to obrovská pomoc. Nevýhody jsou tam určitě taky, je to takový pro mě velký lákadlo, že když už jsem zůstala doma, tak buď se věnovat holce, nebo zapnout si pračku nebo takový věci. Potřebuji si to opravdu rozdělit. Že teď budu od kolika do tolika pracovat, malou musím nějakým způsobem zabavit a musím se věnovat práci, takže to je pro mě taková nevýhoda, když je člověk v tom domácím prostředí, tak se úplně tak nesoustředí, jak by měl a potom samozřejmě v dnešní době kouká člověk na to, že když je doma, tak si třeba svítí, topí a je to takový, že jedeš na vlastní spotřebu, kompenzaci ani po šéfový nepožaduju, protože jsme neziskový sektor a vím, že dělá všechno pro to, abychom byly dostatečně hrazený a měla dostatek financí na výplaty, takže tohle po ní opravdu nepožaduji, ona nám vlastně hradí i cestovní, a když jedeme na poradu do Budějc, tak i stravný a jak říkám, je to pro mě spíš obrovská výhoda, že si nemusím brát OČR, dovolenou a můžu s tou malou zůstat doma, takže si myslím, že ona spíš vychází vstříc mě, než jako, že já jí. Myslím si, že v sociální sféře je to celkem dost vyrovnaný, jestli tam pracuje*

chlap nebo ženská, ale určitě jsem se setkala, z dřívějšku s tím, že třeba, co se týká ve fabrikách, tak vím, že ty chlapy tam brali víc, než ty ženský na stejnou práci, že na některých pracích je tam pořád ta genderová nevyrovnanost, i v tom, že za stejnou práci odvádí zaměstnavatel mužům větší mzdu než ženským, co si myslím, že je v dnešní době fakt hrozný, a že by se to mělo změnit. A v dnešní době mají ženy sice možnost být na vysokých pozicích, ale podle mého názoru musí hodně obětovat, např. čas s rodinou. Takže za mě určitě není třeba vyvíjet tlak, ale spíš poskytnout možnosti těm, kteří chtějí jít za svým a zároveň se chtějí věnovat rodině.

- **Poskytuje Váš zaměstnavatel nějaké prorodinné opatření (např. benefitní systémy, firemní školky)? Případně využila/využíváte nějaké?** *Já si myslím, že naše organizace je hodně dá se říct „prodětská", že nám vychází hodně vstříc, v rámci hodně home officu nebo co se týká dětí, v rámci třeba toho home officu nebo když nemáme zrovna poradnu otevřenou, a třeba máme poradu a já jsem zrovna neměla malou ve školce, tak mi řekla, hele, tak přijeď a vem ji klidně s sebou, protože tam máme jakože hračky, a že jí to vůbec nevadilo, že malá si tam hrála nebo byla na tabletu a my jsme měli normálně poradu.*
- **Je Váš zaměstnavatel vstřícný vůči Vašim požadavkům na sladění pracovního a rodinného života? Jak se to projevuje?** *Určitě, naše šéfová je hodně pro cokoliv, jakmile to neohrozí tu dobu v té kanceláři. Třeba i mojí kolegyni teď umožnila, že každý úterý nechodí do práce a stará se o jednu svojí známou, která má Alzheimera, takže jí na její žádost zkrátila uplně malinko úvazek, takže je to takový, že se opravdu všem snaží vycházet vstříc a je fakt, co jsem si všimla, že čím víc nám vychází vstříc, tak my vůči ní máme vděčnost, tak potom se to odrazí na té práci, děláme strašně moc věcí navíc, které nemáme v popisu práce, aniž bychom za to chtěly nějakou odměnu a ona si toho hrozně váží. Je to takový, že si vážíme sebe navzájem a opravdu to tady funguje, že toho ani nikdo nezneužívá, což je hrozně fajn.*
- **Vracela jste se po rodičovské dovolené do původního zaměstnání nebo jste musela hledat nové?** *Já jsem právě hledala nové a neuměla jsem si to představit. Já jsem vlastně před tím dělala ve školce a daleko jsem dojížděla. Proto jsem hledala zaměstnání, kde si budu moct vzít home office nebo tam bude flexibilní pracovní doba. Takže jsem hledala něco jinýho, kde nebudu tak daleko dojíždět a budu mít nějakou možnost tý volnosti. A hlavně jsem hledala něco, co bude v mém oboru, protože jo práce s dětma je skvělá, ale není to úplně to, co jsem hledala.*
- **Jaké důvody jste brala v potaz při rozhodování ve volbě toho, kdo zůstane na rodičovské dovolené s dítětem/dětmi doma?** *My jsme se nerozhodovali, určitě jsem chtěla být já na rodičovské dovolené, takže to bylo mé přání.*
- **Co v době péče o dítě (v době rodičovské dovolené) více preferujete: finanční kompenzace od státu (peněžitá pomoc v mateřství, rodičovský příspěvek) nebo služby péče o děti, abyste mohla chodit co nejdříve do zaměstnání (tedy co nejméně prodlužovala dobu strávenou mimo pracovní trh)?** *Myslím si, že obojí je důležité, nicméně mě vyhovovalo, že si můžu zvolit, jak dlouho chci být s malou doma, takže preferuji spíše mateřskou a rodičovskou dovolenou.*
- **Vracela jste se z rodičovské dovolené do práce dříve, než jste musela? Pokud ano, jaký Vás k tomu vedl důvod (finanční x seberealizace)?** *Ano, jak už jsem řekla dříve a vedla mě k tomu více ta finanční v této době, ale ta seberealizace tam byla taky už hodně, ono doma to nebylo už moc dobrý. Malá už potřebovala mezi děti, potřebovala*

ten sociální kontakt, už měla potřebu být u někoho jinýho, než jen u mámy a táty a rodiny, bylo to na ní hodně znát, když jsme chodily na hřiště, nechtěla pak domu, plakala, chtěla být s dětma, takže to bylo znát už z obou stran, že jsme potřebovaly každá tu změnu. Já jsem potřebovala už pořádně zapojit nějakým způsobem můj mozek a věnovat se taky už něčemu jinému než domácnosti, dětem, manželovi a malá už prostě potřebovala ten sociální kontakt.

6. **Jakou pozici v sociální službě/zařízení vykonáváte?** *Sociální pracovník – odborný sociální poradce.*

- **Měly by podle Vás přispívat do rodinného rozpočtu oba rodiče, pokud již děti dochází do nějakého institucionálního zařízení?** *Určitě ano, bez debat.*
- **Jaké máte příležitosti na trhu práce ve srovnání s Vašim partnerem/manželem (obecně muži)? Pokud nižší, přijímáte to jako společenskou danost (dobrovolně nebo společensky vnuceně)?** *Myslím si, že muži mají na trhu práce stále větší šanci než ženy, jelikož to řeším i se svýma klientama. Např. moje klientka volala na inzerát a on ten název práce byl zavádějící a ona tam volala, že by hrozně chtěla pracovat tam, že se jí to líbí, a že ten pán, kterému volala, se zasek, chvilku ji poslouchal a pak říkal a vy umíte jako se svářečkou a vám jako nevadí lézt po střechách, a že je to práce vhodná spíše pro chlapy než pro ženský. A ona se strašně zasekla, protože říkala, že se výšek strašně bojí, a že to v inzerátu neměl, že se leze po výškách a on, že to tam tedy musí dodat, že je nenapadlo, že by na tuhle pozici nám volala ženská… No ono to vlastně teď hodně hlídaj, že musí být napsaný číšník/číšnice, že už to teď musí být genderově vyrovnaný, ale i tak některý ty nabídky práce jsou přece jenom více pro chlapy, než pro ženský. A myslím si, že v dnešní době už je to takový, že kdyby ta moje klientka se nebála výšek a uměla se svářečkou, tak si myslím, že by ji možná i přijali. Asi by ze začátku na ní koukali jakože, co tu ženská dělá, ale myslím si, že spousta chlapů má v tomhletom celkem osvětu a dokázali by tu ženskou přijmout i na tuto pozici, ale na druhou stranu neznám ve svém okolí ženskou, kterou by se svářečkou dělala. Ono se to snaží nějakým způsobem vyrovnat, ale i my to máme nějakým způsobem začleněný přece jenom, kolik holek je třeba na mechanikovi. Jako samozřejmě existují takové holky, ale je jich strašně málo, takže si myslím, že si to ve spoustě věcech děláme sami.*
- **Jak hodnotíte své postavení jako ženy s rodinou na trhu práce? (Myslíte si, že je zde možné mluvit o riziku nárůstu nezaměstnanosti, nižšího platového ohodnocení, snížení sebevědomí, ekonomická závislost na partnerovi nebo státu)?** *No, já jsem se toho hrozně bála, protože v tý době, kdy jsem hledala jinou práci, což bylo od začátku ledna minulýho roku a hrozně mě děsilo takovýto, že bych měla být flexibilní. Neuměla jsem si představit, že pracuji jenom odpoledne, což byly také nějaké nabídky práce, že tam převážně odpoledne s nějakými klientami v nějaký poradně. Když vlastně řeknu, že mám doma dceru, která právě začala chodit do školky nebo začne chodit do školky teprve od září, což taky si myslím, že na to zaměstnavatelé na to hodně koukají, že vlastně moje dítě je jenom jedno, takže se teoreticky dá předpokládat, že ještě půjdu na druhý rodičák. A ty děti, než se aklimatizují, a než si projdou veškerýma nemocema, tak jsou ženský strašně často doma, takže jsem se toho hodně bála, ale vhledem k tomu, že jsem byla jen na jednom pohovoru a zrovna na týhle mojí práce, ve který jsem skončila, tak jsem měla obrovský štěstí, že jsou takhle vstřícní. Ale je fakt, že kolem mě některý ty ženský, nebo i co*

poslouchám některý ženský ve školce, ty tam prostě jdou za tou paní učitelkou a řeknou, já když nepůjdu do práce, tak i ní přijdu a ty děti tam dají nachlazený, tak jsem vděčná, že jsem našla takovouhle práci a zároveň jim to tedy nezávidim, protože věřím, že zaměstnavatelé jim třeba řeknou, tak už nechoďte, když zůstanete s dětmi doma, jste více doma, než v práci, takže my vám tady nepotřebujeme. Co se týče toho snížení sebevědomí, tak to bylo mě i v rámci toho, že jsem byla odkázaná na mého manžela. Já jsem tohlencto nikdy neměla, od patnácti, kdy jsem začala chodit na brigády, tak jsem se snažila být hodně soběstačná a samostatná co se týká financí a pak vlastně od vysoký uplně, to jsem byla taková samostatná jednotka, kdy jsem si hradila uplně všechno a pak najednou přišel zlom a najednou já nemít manžela v tý době, tak si to nedovedu představit, jak bych vyšla. Obdivuju ty ženy, co jsou na mateřské nebo rodičovské dovolené a zůstávají sami s těma dětma, protože si myslím, že to musí být hrozný, co se týká financí. Já jsem to viděla sama tady a to se týkalo i mýho sebevědomí, že kleslo hodně dolů, protože jsem si vždycky říkala, jo, já si vystačím vždycky sama a najednou jsem byla zase na někom závislá a kolikrát jsem se cítila jako dítě. I když manžel mi to vůbec nedával najevo, že bych já byla jako něco míň, než on, když vydělává daleko víc peněz a já jsem zůstala doma. To mám naštěstí takového partnera, který mi to sežrat nedá, ale prostě já jsem si to sama v sobě takto uschovala a určitě to s tím souvisí. A i to, co ty ženský po porodu prožívají, ty kila navíc, pleť, vlasy hrozný, takže to tomu sebevědomí moc nepřidá. A co týče nižšího platovýho ohodnocení při opětovném vstupu na trh práce… tak to jediný mi moc nepřišlo. Mimo jiné spousta žen okolo mě šlo na mateřskou a neměla smlouvu na dobu neurčitou nebo sami zaměstnání opustily, že si pak najdou jiné. A každá ta žena si to představuje jinak ten návrat do zaměstnání a vím, že některý ty holky měly velký problém najít práci a třeba vzaly opravdu to, co dělat ani nechtěly, a nebo zůstaly ještě pár měsíců doma, že si tu rodičovskou prodloužily, ale o to jim zase klesly ty finance.

- **Podporuje Vás Váš partner/manžel, ostatní členové rodiny ve vašem zaměstnání/v kariérním růstu?** *Jo, určitě. Já jsem byla i hrozně ráda, že jsme se s manželem domluvili, protože on už je v práci x let, takže tam mu nehrozí, že by ho vyhodili, když třeba zůstane s dětmi doma, takže s manželem jsme se vlastně dohodli, že do konce roku, do prosince, jakmile bude malá nemocná, tak zůstane on doma, abych já mohla se v klidu zaučit a chodit do práce, takže, když jsem zrovna neměla možnost home officu, tak si manžel vzal OČR a zůstal s malou doma. A už jen ten prosinec nám doporučili, aby malá byla celý měsíc doma, tak si manžel vzal čtrnáct dní OČR a pak čtrnáct dní dovolenou, aby mohla být malá doma. Takže já určitě cítím obrovskou podporu od manžela, tak celkově od rodiny.*
- **Jak jste prožívala svou rodičovskou dovolenou vzhledem k Vaší perspektivě na trhu práce?** *Hodně jsem se bála, že žádnou práci nenajdu, nebo že budu muset trávit spoustu času v práci a na rodinu mi pak nebude zabývat dostatečný čas. Také jsem se bála, že když řeknu, že malá nastupuje teprve do školky, nebudou mě chtít zaměstnat a bude to překážka v mém přijetí.*
- **Mělo/má u Vás výběr zaměstnání vliv na fungování Vaší rodiny? Jaký?** *Určitě, já jsem musela zapojit i mají mamku, protože školky tady zavírají jedna ve čtvrt na pět a druhá ve čtyři. A já v úterý a ve čtvrtek končím v pět hodin odpoledne až. To je*

taková fakt jediná nevýhoda mojí práce. A když má manžel odpolední, tak malou by neměl kdo vyzvednout, takže jsme museli ten jeden týden zaměstnat i babičku, kdy babička vyzvedává dceru ze školky a tráví s ní ten čas u nás doma, než já přijedu z práce. Večer pak musím uvařit a uklidit, ale myslím, že s tím bojují všechny ženský, ale jinak nevidím nic jiného u nás (větší změnu).

Konkrétní možnosti slaďování rodinného a pracovního života, které ženy pracující v sociálních službách uvádějí:

7. **Co Vám pomáhá při slaďování pracovního života s péčí o dítě/děti a domácnost? Rozveďte.** *Home office, že mám flexibilní pracovní dobu, a že se v tom snažím udělat nějaký systém a nějakou pravidelnost v rámci té domácnosti, že si třeba řeknu, v pondělí uvařím, aby bylo do středy, abych se mohla věnovat malý, když pak přijedu v podvečer.*

8. **Kdo Vám pomáhá při slaďování pracovního života s péčí o dítě/děti a domácnost? Rozveďte.** *Pomáhá mi hodně manžel a moje maminka.*

- **Jak Vám v tom pomáhá stát?** *Ono vlastně úlevu na daních má manžel, to já nemám. Jediný co je tam od státu dobrý, že vlastně můžeme zůstat doma, když jsou ty děti nemocný, jako na ošetřovném. Od státu tam jinou možnost nevidím a ani nevím, jak více by nám asi jinak pomohli.*
- **Jak jste prožívala po RD nástup do zaměstnání?** *No byla jsem strašně nadšená, že už jsem konečně v práci. Hrozně jsem se těšila do práce, a jak jsem ještě viděla, jak jsou tam převážně holky v mém věku s tím, že jsme si od začátku se všemi hodně sedly jak po kolegiální stránce, tak poté friendly stránce, takže prostě mi to tam hodně sedlo.*
- **Jak hodnotíte náročnost slaďování práce a rodiny?** *No byl to docela šok ze začátku, protože když jsem byla na tom rodičáku, tak jsem to hodně přizpůsobovala dceři a měla jsem prostě systém, kdy jsem věděla, jak dcera vstává a kdy chodí spát, tak jsem tomu přizpůsobila domácnost a mohla jsem si to rozdělit do toho celýho dne. Kdežto teďkon to musím přizpůsobit hlavně vlastně práci, protože samozřejmě, když jsem v práci a nejsem doma, tak si nemůžu leccos udělat, nemůže se věnovat dceři, takže to byl takový trošku šok, že po třech letech najednou nemám už celý ten den, na ty povinnosti, který mám na doma, a že se musím nějakým způsobem přizpůsobit. Na druhou stranu se mi hodně ulevilo třeba ve vaření. My s manželem teda nemám možnost docházet do nějaký pracovní kantýny, takže si nosíme krabičkový obědy s sebou, ale zase nám nevadí, že jíme dva, tři dny to samý jídlo a děti mají pestrou stravu ve škole a školce, takže to jsem ráda. Takže k večeři si uděláme třeba chleba s polívkou, že to už je takový něco lehkýho k večeři a nemusím uplně tak vyvařovat. Takže náročnost je vysoká, začátek byl šok, ale teď už je to lepší.*
- **Jste spokojená s vaším sladěním práce versus rodina?** *Jo, myslím si, že teď už jsem to docela vychytala s tím, že manžel mi hodně pomáhá, že přijdu domu a je vyklizená myčka, uklizeno doma. On teda nevaří. Vaření je čistě na mě, ale co se týká úklidu, tak je to u nás takový vyvážený. Kávu jsem měla teďkon na stole, takže je to od něj takový hezký, že se snaží.*

- **Jak ovlivňuje Váš rodinný život Váš profesní? Výkon Vašeho zaměstnání?** *Myslím si, že mě rodina ovlivňuje jako hodně v práci. Kór ze začátku jsem myslela na to, jak se ta malá ve školce cítí. Měla jsem myšlenky samozřejmě na práci, ale dost často mi odbíhaly na malou, že jsem nevěděla, jestli pláče, něco jí není. A to, než jsem se naučila oddělovat, když jsem byla na home officu, že teď musím striktně pracovat a pak až se můžu věnovat tý malý, a to, že bych si neměla zapínat tu pračku, protože jsem vlastně teoreticky v práci. A že jsem měla furt nutkání něco dělat, když jsem byla doma, i když teoreticky jsem byla v práci.*
- **Jak Váš profesní život ovlivňuje Váš rodinný život?** *Hodně je to přizpůsobené práci. Je to opravdu takový, že si to nemůžu rozdělit do celýho dne to, co bych chtěla udělat za ten den. Že přijdu domu a kmitám zase doma. Není to takový na pohodu, jako jsem to měla při rodičáku. Že jsem si ráno zapla pračku, pak jsem šla vařit v klidu, pak jsem si hrála s malou, naobědvaly jsme se, pak jsem si přečetla nějakou knížku, nebo jsem pracovala taky jeden čas, pak jsme šly ven. Teď je to takový, že přijdu domu, kór ty úterky, čtvrtky přijdu dlouho z práce, musím rychle uvařit, poklidit, dát děti koupat, přečíst jim pohádku, jdou spát a pak já vlastně padnu za vlast taky a ten den jako nechápu, jak rychle uteče.*

9. **Považujete se za tradiční formu rodiny, kdy muž je živitelem rodiny a žena obstarává péče o děti a domácnost, nebo máte tyto role jinak rozděleny, popřípadě jak? Jaký názor máte na tradiční formu rodiny, byla by to pro Vás vhodnější forma rodiny?** *Uplně rozdělené role nemáme, tedy kromě toho vaření. U vaření jsme tradiční rodina, ale jak jsem říkala, jinak manžel zastane opravdu všechno. Právě ty úterky a čtvrtky tráví s dětmi manžel*
   - **Komu více ve Vaší rodině připadá péče o domácnost a o děti? Kdo se více s dětmi hraje, učí, chodí k lékaři? Je to podle Vašich představ?** *No mně. Ale s dětmi si teďkon více hraje manžel, jak nevaří a když jsem doma, tak i uklízím. Tak na něj více připadají ty děti, než na mě. Ale učim se já. K lékaři se střídáme, podle toho, jak má manžel směny, takže jakmile má volno on, tak jde on k lékaři s dětmi, a když mám já home office a vyjde tam nějaká lékařská prohlídka nebo něco, tak jdu zase já. Jo, určitě, je to podle mých představ, i když občas by mohl uvařit, ale to už bych asi chtěla moc.*
10. **Využíváte/nebo jste využívala některou z forem sociálního zabezpečení např. ošetřovné, příspěvek na bydlení, rodičovský příspěvek, přídavek na dítě apod. Pokud ano, které z těchto forem sociálního zabezpečení Vám nejvíce pomáhá/pomohlo?** *Já osobně ještě ne, ale manžel bych na OČR, ale jinak vlastně nevyužíváme žádný státní příspěvky. A během rodičovské dovolené to byl rodičovský příspěvek.*
   - **Kdo je v případě nemoci dítěte/dětí na ošetřovném? Pokud převážně vy, jak se k tomu staví zaměstnavatel?** *To je manžel.*
   - **Jak dlouhou dobu jste strávila mimo pracovní trh, tedy jak dlouho jste pobírala rodičovský příspěvek? Měla jste nárok na peněžitou pomoc v mateřství?** *Tři roky a peněžitou pomoc v mateřství jsem pobírala.*
   - **Využil Váš partner/manžel možnost čerpání otcovské dovolené? Pokud ano, byla jste spokojena s tím, jak se Váš partner/manžel zapojil do péče o dětí/děti a domácnost?** *Ano a jojojo.*

- **Jaký máte názor na letošní novinku Výchovné k důchodu, které spočívá v příspěvku 500 Kč za každé dítě k výši důchodu? Myslíte si, že toto zvýhodnění kompenzuje nižší důchod (většinou) ženám kvůli období, kdy se staraly o děti?** *Je to určitě lepší než nic a nevím, zda to kompenzuje tu dobu strávenou doma s dětmi, to si nejsem jistá, jestli jsou na tom bezdětné ženy o tolik lépe, než ženy, které byly doma na mateřské dovolené a následně na rodičovské dovolené.*

11. Jaké instituce využíváte v rámci zajištění péče o Vaše dítě/děti (jesle, mateřská škola, družina, volnočasové aktivity pro děti apod.)? Od kolika let věku dítěte? *Malá chodí od tří let do školky. Teď vlastně začala chodit i do tanečního kroužku každou středu a syn školka až od pěti let, když jsme ho dostali do péče, pak samozřejmě škola a od šesti let chodí na fotbal. Do družiny chodil. Ono to jde jen do třetí třídy, ale jak je teď ve čtvrté třídě a není dojíždějící, tak nemá možnost umístění do družiny, ale do třetí třídy chodil a byl tam strašně rád a jen odpoledne.*

- **Pociťujete dostatek a dostupnost institucionálních zařízení pro děti okolo svého bydliště/zaměstnání? Pokud ne, rozveďte tento nedostatek a nedostupnost.** *Jojojo, to si myslím, že na naše město to docela ujde, ale je tu spíše nedostatek kroužků. Je tu dostatek školek, škola je velká dost, takže to taky, ale co se týká kroužků, tak dojíždíme do většího města. Pro malinký tu není nic, žádný taneční kroužek. No musela jsem hledat kroužek ke sladění, jen ve středu, když končím dříve z práce. Jinak školka je pro nás taky problém, když já končím v pět hodin, tak oni končí nejpozději ve čtyři a to ještě nechápu, jak to ty maminky dělají, ale já, když přijedu třeba v půl čtvrtý pro malou, tak už je tam mezi posledníma. To je taky takový, že furt nad tím přemýšlím, že by bylo lepší jí vyzvednout dřív, nebo někoho domlouvat, aby mi ji někdo vyzvedl, aby tam nebyla mezi posledníma, protože mi to přijde hrozný. A družina stálá asi 500 korun na půl roku, to už nevím jistě a jinak školka nás stojí 300 korun za měsíc školkovné a 350 – 400 korun za měsíc obědy a finančně dostupná pro nás školka je.*

***12.* Jak zvládáte svůj time management, který spočívá v efektivním procesu plánování a organizování Vašich pracovních a osobních cílů? Co k němu využíváte (např. diář, sdílený google kalendář, apod.)?** *No myslím si, že občas můj time management nezvládám vůbec. Občas mám dny, kdy se mi vůbec nic nechce a všechno odkládám, ale samozřejmě hodně teď používám diář, kór teď, jak mám tu flexibilní pracovní dobu a ještě google kalendář, který mám propojený s prací s telefonem, takže my, jak si domlouváme kolikrát s holkama schůzky navzájem, když tam ta dotyčná není a jsem tam já, tak mi tam domluví schůzku, tak je to prostě třeba, abychom to měly všechny propojený. Takže tyto dvě věci jsou pro velkým pomocníkem, abych věděla, kdy mám doktora, kdy mají děti doktora, kdy si tam nemám plánovat klienty a tak.*

Další možnosti slaďování rodinného a pracovního života, které by ženy pracující v sociálních službách uvítaly:

13. **Jste spokojená s nynější mírou slaďování Vašeho profesního a rodinného života?** *Jojo jsem spokojená.*

- **Jak hodnotíte úroveň podpory slaďování rodinného a pracovního života:**
- **Ze strany státu, proč?** *OČR by mohli prodloužit, protože my jako manželé máme možnost devět dní a devět dní každý na to jedno dítě. Tak tam by to mohli trošku prodloužit, protože jak se nám to stalo v tom prosinci, tak kdyby tam nebyly dovolený, tak vůbec nevím, jak bychom to udělali, když nám řekli, abychom byli s malou celý měsíc doma. A děsím se neštovic, kdy s malou mám být tři týdny doma, tak to taky vlastně nevychází.*
- **V oblasti zajištění péče o děti? Proč?** *To mám jen výtku ohledně té otevírací doby, ale na druhou stranu to chápu.*
- **V oblasti trhu práce? Proč?** *Myslím si, že je nedostatek nabídek. Myslím si, že by spousta žen šla do práce dřív, kdyby měly možnost pracovat třeba jen čtyři hodiny denně. Třeba ty čtvrt úvazky v okolí v nabídce vůbec nejsou. Myslím si, že by bylo fajn, kdyby byly takový nabídky podpořený státem.*
- **Ze strany Vaší rodiny – v dělbě práce, proč?** *Jediný to manželovo nevaření, jinak všechno v pořádku a myslím si, že to máme hezky nastavené.*
- **A ze strany Vašeho zaměstnavatele, proč?** *Tady není třeba slov, protože v práci jsem moc spokojená.*

14. **Co (jakou další pomoc) byste uvítala od sebe, státu, partnera, rodiny?** *No od partnera to, aby občas uvařil, ale když do něj hodně prudim, tak on jde a koupí večeři, ale nenapadá mě nic specifickýho, co bych takhle z fleku řekla a řekla bych, jo to by mi pomohlo. Možná asi to, aby ta školka nebyla do čtyř, ale zase uplně chápu, že ty ženský nemůžou být do sedmi do večera. Jo prostě to je můj problém, že máme takovou pracovní dobu. Od sebe bych uvítala, možná, abych nebyla tak líná. Třeba průběžně v týdnu už prala a nenechala to všechno na víkend, a abych si to, jak si naplánuji celý týden, tak abych to poté neodsouvala znova na ten víkend. Tedy více na sobě pracovala v tomto ohledu.*

Bariéry ve slaďování rodinného a pracovního života, které ženy pracující v sociálních službách uvádějí:

15. **Co nebo kdo Vám brání lépe slaďovat Váš rodinný a pracovní život (zaměstnavatel, nízký příjem v rodině – více práce na úkor rodiny, stát, partner/manžel, rodina, institucionální nastavení – zajištění péče o dítě)?** *Teoreticky nic. Hodně mi vyhovuje ta flexibilní pracovní doba, home office. Až na to, že dva dny v týdnu končím pozdě, tak já jsem naprosto spokojená. Pak je tu nemocnost dětí, i když syn tolik už nemarodí a i kdyby marodil, tak je to takový, že končí třeba ve dvě, tak půl dne zvládne být sám, ještě když já odjíždím před osmou ráno.*

16. **Jaké máte možnosti se s bariérami slaďování rodinného a pracovního života vypořádávat? Jak se s uvedenými bariérami vypořádáváte?** *Takže, jak už je starší, tak to tolik neřešíme, ale dcery jo, u nás se musí všechny přeorganizovat.*

Buď manžel musí jít na OČR, nebo já zůstávám doma na tom home officu, takže nemocnost dětí bych nejraději přeskočila, to období.

- **Setkala jste se s nějakými komplikacemi/bariérami při opětovném vstupu na pracovní trh?** *Co se týká mě, tak ne, mně vyšla šéfová hodně vstříc, i vlastně tím, že mi byl umožněn ze začátku částečný úvazek, ale vím, že kolem mě ty ženský opravdu problém mají a hodně se bojí být ve zkušební době s dětma na OČR, a nebo když řeknete, že máte malé dítě, když nastupujete do zaměstnání, tak na to zaměstnavatelé můžou koukat trochu jinak.*
- **Setkala jste se někdy s diskriminací na pracovišti, případně během pracovního pohovoru?** *To jsem se nesetkala.*
- **Jak probíhalo přijetí dítěte do předškolního vzdělávání? Bez problémů, s problémy? S jakými?** *U nás to bylo bez problémů.*
- **Jak se k Vašemu slaďování rodinného a pracovního života staví ostatní členové rodiny, případě další lidé (společnost)?** *Členové rodiny se snaží samozřejmě pomoc, co můžou, není jim to samozřejmě jedno, mamina se snaží končit co nejdřív a malou vyzvednout co nejdřív, protože jí taky vadí, že malá je tam mezi posledníma ve školce. Taťka by rád pomohl, ale má takovou pracovní dobu, kdy neví, kdy skončí, ale třeba se to časem zlepší a manželovo maminka bydlí v Praze a manželovo taťka na Slovensku, takže máme zatím pomoc jen od mé mamky. A co se týká okolí, tak občas se ptají, jak to děláme, a když jim to povim, tak říkají, že to máme vymyšlený dobře, takže se k tomu staví pozitivně.*
- **Jste žena, která vnímá preference společnosti, jak se má správná matka chovat vůči rodině a zaměstnání? (pokud někdo nastoupí dříve do zaměstnání -> pocit „viny", které naznačují, že se již nechcete naplno věnovat mateřství…).** *Já určitě nikoho neodsuzuju a rozumím i tomu, když ty ženský se vrátí dříve do zaměstnání, to dělá podle svého nejlepšího svědomí a vědomí. Tzn. že když potřebuje jít dříve do práce, ať už kvůli financím, nebo kvůli svý psychice, tak to chápu. Já jsem to tedy viděla i z toho druhýho podhledu, kdy jsem vlastně byla v mateřské škole u těch nejmenších. A říkaly jsme si s kolegyněmi, že ty nejmenší potřebují ještě domazlit, že ty dvouletý děti se tam s námi hodně mazlily a bylo to pro ně náročný, že jsou od tý matky. To odloučení od té matky tam bylo hodně znát v těch dvou letech, ale jak říkám, nikoho neosuzuju a myslím si, že když je v psychický pohodě ta matka a dělá to jenom, protože nevydrží doma, tak je to určitě lepší, aby než se s tím dítětem doma trápila a to dítě se trápilo taky. Jo přece jenom, když je v té školce a je to odloučení od té mámy, tak se tam zabaví, vyspinká se, je tam v pohodě, je tam s ostatníma dětma. Věřím, že když je ta máma psychicky v pohodě, tak je i to dítě psychicky v pohodě. A to se vlastně týká i tý finanční stránky, pokud je samoživitelka a potřebuje jít vydělávat, není potom na výběr.*

Etický rozměr práce – otázky k výzkumu:

17. **Co ve Vás vytváří větší spokojenost -> v čem vidíte životní spokojenost? Jako žena, která slaďuje obě sféry, nebo jako žena, která je pouze v domácnosti.** *Žena, která slaďuje obě sféry.*

18. **Jste spokojená se svým životem? Do jaké míry se ona spokojenost odvíjí od pracovního a do jaké míry od rodinného života?** *Myslím si, že uplně spokojená nebudu, protože bych pořád chtěla pracovat sama na sobě. Nejde o ostatní členy*

domácnosti, ale jde o mě jako mojí osobu, kdy bych se chtěla určitě víc dovzdělat a být lepší ve sférách jak v pracovní, tak osobní, v domácnosti. Myslím si, že v pracovním procesu asi spokojená nikdy nebudu, je třeba se pořád vzdělávat a rozvíjet. Co se týká rodinného, budu spokojená, když z dětí vyrostou slušní dospělí lidé, kteří se o sobe dokáží postarat a budeme mít mezi sebou dobré vztahy.

19. **Jaké by bylo podle Vás ideální rozdělení rolí v rodině mezi mužem a ženou? Liší se v něčem od té Vaší? Máte pocit, že jste se ve Vašem slaďování musela podvolit určitým vlivům, které působí z nastavení státu, společnosti, zaměstnavatele, členů rodiny apod.?** *Myslím si, že by to mělo být napůl. Až na to vaření se to neliší. Podvoluji se v prvé řadě tomu, že když přijdu domu, tak hledím na to, aby syn měl hotový úkoly a naučeno. I když třeba nestihnu uklidit, prostě co se týče školy, tak jde všechno stranou. A uklízím, když děti spí. Jo pořád je něco ten den, co musím preferovat dříve, než jak já bych zrovna chtěla.*

20. **Co má pro Vás v tuto chvíli vyšší hodnotu – pracovní kariéra nebo rodina, případně její rozšíření (pokud nyní převyšuje hodnota práce, je to z ekonomických důvodů, či otázkou prestiže, seberealizace, pokud naopak – z jakého důvodu)?** *To je docela těžká otázka pro mě, protože já jsem se v této práci našla, ale pořád dávám přednost té rodině.*

21. **Máte pocit, že jste se musela v rámci slaďování rodinného a pracovního života něčeho/nějaké sféry vzdát?** *Jo, určitě. Svého volného času, který teďkon nemám. Když přijedu domu z práce, tak musím zase dělat jiné věci. Ale čím více malá roste a nemá tu potřebu takovou, abych se jí pořád věnovala, tak toho volnýho času nabývá čím dál víc, že se zabaví sama a já si večer sednu k tý knížce, což je teda fajn. Takže si myslím, že teď je to sice takový náročnější, ale zas na druhou stranu to bude lepší a lepší. A chybí mi čas strávený s kamarády a občas mi chybí sféra spánku. Ale jinak se to dá nějak přizpůsobit, protože chodím každou středu a neděli na pravidelný cvičení.*

22. **V jakém podílu vnímáte potřebu seberealizace vůči zaměstnání versus času a energii věnované rodině (procentní). V jaké míře se věnujete seberealizaci vůči zaměstnání a vůči rodině?** *Snažím se to hodně oddělovat, takže ta seberealizace v práci se snažím pouze v rámci pracovní doby, a když jsem doma, tak se fakt snažím věnovat rodině. Ale je fakt, že přijdou okamžiky, kdy šéfová potřebuje narychlo s něčím pomoct a zavolá, takže já jí vyjdu vstříc a ten čas s rodinou, místo, abych ho trávila s nimi, ho vyměním za ten čas s tou mojí šéfovou. Ale podíl přesnej nevim no, tak ti Vám tedy moc nepovím, ale snažím se to oddělovat práci v práci a doma věnovat se dětem a domácnosti*

23. **V době, kdy jste plánovala založit rodinu, přemýšlela jste nad tím, co pro Vás narození dítěte/dětí znamená? Jestli je to zdroj radosti, potěšení, převážila touha být matkou, nebo jste na druhou stranu brala v potaz i finanční zátěž, kterou narozené dítě přinese? I co se týče nákladů obětovaných příležitostí vůči profesní dráze.** *Tak tohleto jsem si vůbec neuvědomovala. Prostě jsme do toho skočili po hlavě. Hrozně jsme chtěli miminko, tak jsme do toho šli a vůbec jsem na takovýma věcma nepřemýšlela.*

K čemu se více přikláníte:

- **Jedno nebo dvě a více dětí:** *Já jsem vždycky toužila mít dvě děti, což se mi splnilo. Toužila jsem mít holku a kluka, to se mi taky splnilo. Sice jedno je nevlastní, ale to mi vůbec nevadí. Já ho mám jako vlastní. Takže mě to takhle bohatě stačí. Já jsem pro dvě děti a neumím si představit třetí.*
- **Žena nebo muž na rodičovské dovolené:** *V tomhle jsem taková trochu tradiční, takže ta žena, ale jako obdivuju v dobrým slova smyslu ty páry, který se rozhodnou, že jako chlap zůstane doma s dítětem a žena jde potom do práce. Jako uplně to chápu, pokud žena vydělává víc, tak v dnešní době je to finanční zabezpečení je hodně důležitý pro tu rodinu. Ono to vyžití dneska opravdu dost stojí, takže když pak člověk chce chodit na plavání, tak to bez těch financí dneska nejde.*
- **Zkrátit čerpání rodičovské dovolené (max. do tří let) nebo nechat současnou možnost být s dítětem doma až do čtyř let věku:** *Určitě nechat, myslím si, že to záleží na matce.*
- **Být s dítětem/dětmi doma alespoň do tří let jejich věku nebo využít institucionálního nastavení pro dítě mladší tří let:** *Klidně využít institucionální nastavení pro dítě mladší tří let*
- **Manželství nebo nesezdané soužití:** *To také záleží na každým, já jsem se říkala, že se vdávat nebudu a jak to dopadlo… Určitě jsem pro obojí.*
- **Tradiční forma rodiny (muž hlavní živitel rodiny a žena jako pečovatelka) nebo genderově vyrovnaný model rodiny (obě role máte rozdělené):** *Genderově vyrovnaný model rodiny.*
- **Flexibilní pracovní poměr nebo hlavní pracovní poměr v oblasti slaďování rodiny a práce:** *Nejideálnější hlavní pracovní poměr s možností flexibility.*
- **Potřeba seberealizace v zaměstnání nebo potřeba trávit více času s dětmi:** *Tak to je ale těžká otázka. Já potřebuju teda jako obojí, protože když se vzdávám jedné části, tak mám strašné výčitky svědomí.*
- **Více času trávit v zaměstnání (finanční zajištění rodiny) nebo více času trávit s dětmi (např. uskromnit se):** *No asi, když bych se musela rozhodnout pro jedno, tak manžel má vyšší příjem, tak kdybych já měla nižší, tak bych volila tu rodinu.*
- **Převažuje potřeba seberealizace, nebo své pracovní uplatnění vnímáte více jako nezbytný příjem do rodiny:** *Myslím si, že jsem našla takovou práci, u které se mi splňuje obojí.*

24. **Napadá Vás nějaký etický problém či dilema, který Vás provází v otázce slaďování Vašeho rodinného a pracovního života?** *Potřeba seberealizace v zaměstnání nebo potřeba trávit více času s dětmi - Já když z mého pohledu zanedbávám jednu tu stránku, tak potom má obrovský výčitky svědomí a snažím se to dohnat na úkor té druhé stránky. U mě je to takový, že jsem furt na vážkách, jo měla bych pomoc tý šéfový, ale chtěla jsem jít s malou ven. Je to furt takový, že mezi tím brouzdám a nemůžu najít tu rovnováhu, kterou bych jako potřebovala.*

KOMUNIKAČNÍ PARTNERKA Č. 3

Informační (základní):

1. **Jaký je Váš věk?** *30 let.*
2. **Žijete v manželství, v nesezdaném soužití, či jste samoživitelka?** *Nesezdané.*
3. **Jaké máte vzdělání?** *Vysokoškolské úplné.*

- **Měla jste potřebu se během rodičovské dovolené (RD) dovzdělávat nebo jít dříve do práce?** *Ano, obojí.*
- **Měla jste během doby strávené na RD obavy ze ztráty znalostí získané studiem?** *Ne, jelikož jsem se v rámci první rodičovské dovolené dovzdělávala v magisterským programu.*
- **Chtěla byste si ještě nějaké vzdělání dodělat?** *Ne, nebo určitě ne v nejbližší době.*
- **Vzděláváte se v nynější době mimo povinnosti ze zaměstnání (24h/1rok)? Pokud ano, uveďte jak?** *Ne.*

4. **Kolik dětí máte a jak staré?** *Dvě, tři roky a rok a půl.*
5. **Na jaký typ pracovního poměru jste zaměstnaná?** *Zkrácený. Na dobu určitou.*

- **Využila/využíváte flexibilní typy pracovních úvazků (např. částečný úvazek, pružná pracovní doba, práce z domova (home office), práce na dálku (teleworking), sdílení pracovního místa, stlačený pracovní týden, konto pracovní doby, indispoziční volno (sick day))? Pokud ano, bylo to i během RD? A na základě vlastní vůle, nebo Vám ho nabídl zaměstnavatel? Nebo jste z RD rovnou přešla na hlavní pracovní poměr?** *Využívám částečný pracovní úvazek. Je to zatím krátce. Jsem tu zatím měsíc. A před tím jsem pracovala na dohodu o provedení práce. To bylo v jiný firmě, během rodičovské dovolené. A teď jsem nastoupila na dobu určitou na zkrácený úvazek. Nyní ještě do konce února pobírám rodičovský příspěvek. Do zaměstnání jsem šla dříve, jelikož se naskytlo toto místo, který se nenaskytuje tak často, takže je to na základě mé vůle, nic mě k tomu netlačilo, ale chtěla jsem zase pracovat na stejný pozici, na které jsem pracovala před tím, akorát jsem se přestěhovala do jinýho města, takže jsem musela tu pozici shánět znova. A o částečný pracovní úvazek jsem musela požádat, ale vlastně mi ho i nabídli, že je tady ta možnost, že mi takhle mohou vyjít vstříc, ale jsem asi jediná, takže se jedná o výjimku. Úvazek mám zkrácený na 32 hodin týdně (0,8) a je na mně, jak si to rozvrhnu.*
- **Myslíte si, že částečný pracovní úvazek je vhodnou možností, jak skloubit rodinu a zaměstnání? Nebo pro Vás vykazuje nějaké znevýhodnění? Myslíte si, že je jich v ČR dostatek?** *Určitě, určitě. Bez toho bych tady nemohla pracovat. Asi ne, nevidím. Určitě ne.*
- **Myslíte, že zaměstnavatelé budou motivováni vytvářet částečné pracovní úvazky, když budou pro ně tyto úvazky výhodnější? A to konkrétně slevou na pojistném ve výši 5 % s účinností od 1. února 2023.** *Jako já to nedokážu úplně říct, protože zase nevim, jakou oni pak s tím budou mít administrativní zátěž s tim fungováním, asi lepší, než nic, ale zase nevim, jestli kvůli tim 5 % se jim vyplatí, protože to je sleva na pojištění, ale teď z hlavy nevypočítám, o jakou částku jde, ale nemyslím, že to jsou nějaký tisíce pro tu firmu, že to jsou maximálně sto koruny, takže to mi motivující moc nepřijde.*

- **Totéž u home officu a ostatních flexibilních forem slaďování rodinného a pracovního života. Výhoda či riziko při slaďování rodiny a práce? (i u zvyšování tlaku na gender rovnost v zaměstnání)** *Ne ne, to nemám možnost. Tak já si myslím, že zvlášť maminky na rodičovský dovolený je to možnost, jak pracovat s těma dětma. Ještě tedy záleží na tom typu, ale myslím si, že je to dobrá alternativa, která se dá využít. Jako nevnímám tam nějaký rizika vůči zaměstnavateli, a tak prostě ta práce se musí udělat. Já myslím jakože, že určitě je to lepší, než chodit na nějaký zkrácený úvazek do práce, kdyby ta možnost byla, tak je to pro mě určitě lepší. Jako rizika ve smyslu, že bych tu práci neodváděla tak dobře, tak to si myslím, že prostě není. Akorát je to podle mě víc flexibilnější. A co se týče zvyšování tlaku na gender rovnost v zaměstnání, tak si myslím, že to není dobře, že ty ženy jsou pod větším tlakem, že musí zajistit i tu péči o to dítě. A zároveň sladit tu svojí kariéru, že tím tlakem, aby chodili ty ženy do práce třeba i dřív, protože ten tlak tady samozřejmě je, tak ta ženská má najednou dvě povinnosti, že je povinna zajistit tu péči o to dítě a ještě prostě jít do té práce. Myslím si, že to není ta vyrovnanost v tom pravém slova smyslu, že tím spíše přibyla ta povinnost té ženě.*
- **Poskytuje Váš zaměstnavatel nějaké prorodinné opatření (např. benefitní systémy, firemní školky)? Případně využila/využíváte nějaké?** *Nene, nic. Určitě bych něco ocenila, cokoliv. Konkrétně je to např. firemní školka by mohla být fajn nebo nějaká lepší flexibilita v pracovní době nebo nějaký příspěvek třeba na tu školku a tak dále.*
- **Je Váš zaměstnavatel vstřícný vůči Vašim požadavkům na sladění pracovního a rodinného života? Jak se to projevuje?** *Jo, to zase jo. V rámci těch možností ano. Třeba, když potřebuji nějaký den volno, tak ho dostanu a také, že si mohu flexibilně vybírat těch 32 hodin, když to řeknu. Že je to na mně, jestli půjdu denně na pět hodin do práce nebo jeden den si vezmu volno, což beru jako vstřícnost.*
- **Vracela jste se po rodičovské dovolené do původního zaměstnání nebo jste musela hledat nové?** *Ne nevracela, ale hledala jsem to samý, akorát v jiném městě.*
- **Jaké důvody jste brala v potaz při rozhodování ve volbě toho, kdo zůstane na rodičovské dovolené s dítětem/dětmi doma?** *U nás výše příjmu, ale ono to hned jasný nebylo, že zůstanu s dětmi doma já. Že nějakou dobu původně měl jít na mateřskou a rodičovskou dovolenou tatínek, ale vlastně, já nevím půl roku před nástupem se změnila jeho pracovní pozice, že načal vydělávat o dost víc, takže tím se to změnilo, ale nebylo to úplně zřejmý, že když jsme se bavili o tom, tak to chvíli vypadalo, že půjde on po nějakou dobu, než změnil tu pracovní pozici.*
- **Co v době péče o dítě (v době rodičovské dovolené) více preferujete: finanční kompenzace od státu (peněžitá pomoc v mateřství, rodičovský příspěvek) nebo služby péče o děti, abyste mohla chodit co nejdříve do zaměstnání (tedy co nejméně prodlužovala dobu strávenou mimo pracovní trh)?** *Asi bych víc preferovala jako by být s těma dětma doma, kdyby ty kompenzace od toho státu byly trošku lepší, že vlastně nebyla jsem finančně motivovaná vrátit se do práce, ale jakoby je to hrozně znát že jo.*
- **Vracela jste se z rodičovské dovolené do práce dříve, než jste musela? Pokud ano, jaký Vás k tomu vedl důvod (finanční x seberealizace)?** *Ano, protože jsem chtěla dělat na této pozici a zrovna se vyskytlo místo. Tudíž to nebylo vyloženě z finančního důvodu, ale samozřejmě ten rozdíl je tam prostě markantní. Kdyby byla třeba peněžitá pomoc v mateřství trvala tři roky, tak neváhám a prostě jsem doma.*

6. **Jakou pozici v sociální službě/zařízení vykonáváte?** *Sociální pracovník na OSPODu.*

- **Měly by podle Vás přispívat do rodinného rozpočtu oba rodiče, pokud již děti dochází do nějakého institucionálního zařízení?** *Určitě, oba přispívat v rámci svých dílkových možností, když je třeba žena na tom rodičáku, tak by měla procentuálně odvádět stejně jako třeba ten partner, který má dílkově víc. Pokud žena vydělává méně, tak by měla méně platit, aby jim zůstala nějaká stejná částka pro ně, nebo jak to říct. Jinak si myslím, že zrovna tohle je v nastavení konkrétního člověka.*
- **Jaké máte příležitosti na trhu práce ve srovnání s Vašim partnerem/manželem (obecně muži)? Pokud nižší, přijímáte to jako společenskou danost (dobrovolně nebo společensky vnuceně)?** *Asi jako příležitosti srovnatelný, ale s rozdílným platem dle zařazení. Beru to, že to tak je, ale nesouhlasím s tím a myslím si, že naše společnost je prostě tak nastavená, je to tak daný, společensky vnucený.*
- **Jak hodnotíte své postavení jako ženy s rodinou na trhu práce? (Myslíte si, že je zde možné mluvit o riziku nárůstu nezaměstnanosti, nižšího platového ohodnocení, snížení sebevědomí, ekonomická závislost na partnerovi nebo státu)** *No, určitě líp, než jako žena, která ty děti nemá, protože si myslím, že když ty děti ještě nemá ta žena, že na ní každý pohlíží tak, že půjde na tu rodičovskou a mateřskou a nechtějí ji přijmout. Kdežto já mám tu výhodu, že když ty děti mám, tak na tu rodičovskou a mateřskou nepůjdu. Určitě, na té rodičovské dovolené máte dost omezené příjmy, tím pádem i dost omezené možnosti jako celkově i v té rodině a vlastně ta práce je pro každého člověka důležitá. Jo, zažívá tam nějaké svoje úspěchy, prostě nějakým způsobem se tam realizuje, ale po dobu tý rodičovský dovolený vlastně tady o tu realizaci úplně přijde, takže je tam to snížení sebevědomí a ještě ten nedostatek tich peněz. Co se týče riziku nárůstu nezaměstnanosti, tak záleží, jestli má člověk už před tím práci na dobu neurčitou, tak tam ten zaměstnavatel musí držet to místo, takže riziko v tomto případě není, a když už ty děti máte a chcete se vrátit do práce, tak já tam takový riziko nevidím. Pro mě bylo horší, když jsem ty děti ještě neměla, takže každý počítal s tím, že je budu mít a nemohla jsem tu práci sehnat. Jo jakože, když bych se nestěhovala, tak se vrátím na svoje původní místo se stejným platovým zařazením, jo, protože jsem tam měla smlouvu na dobu neurčitou. Takže, když jsem hledala to místo, tak už jsem našla dobře, protože ty děti už mám a nejsem branná za tu, která zase za rok otěhotní a odejde, takže po těch dětem to riziko já tedy nevnímám.*
- **Podporuje Vás Váš partner/manžel, ostatní členové rodiny ve vašem zaměstnání/v kariérním růstu?** *Ano, takže mě podporují hlavně tím, že mi pomáhají s hlídáním těch dětí, že si u nich střídáme, když mám ten zkrácený úvazek, tak toho mladšího, kterému je rok a půl a nechci, aby chodil do žádné instituce, tak vlastně mi ho pomáhají hlídat, což beru jako extrémní přínos pro to, abych já jsem mohla chodit do práce a nějak se realizovat. Ta pomoc je jak od partnera, tak od prarodičů z obou stran, tety. Tedy všichni v rámci svých možností, že jo když chodí do práce, tak se takhle prostřídáme, abychom tu péči zajistili.*
- **Jak jste prožívala svou rodičovskou dovolenou vzhledem k Vaší perspektivě na trhu práce?** *Tak jako asi jsem měla nějaký pochybnosti, právě tím, že jsem věděla, že budu muset hledat nové místo, tak to pro mě byla nejistota jakoby, jaký místo seženu, kde. Hlavně obavy, jak skloubím tu pracovní dobu s vyzvedáváním dětí z nějakých těch institucí. Takže spíše v těch praktickejch věcech. Jinak taky jsem uvazovala*

nad alternativníma možnostma práce. Jo, když to vezmu, tak založení nějaké vlastní firmy, věnování se třeba nějakému poradenství na IČO a tak, ale to jakoby není to jednodušší než bejt zaměstnaná a je to stejně časově náročný to sladění toho rodinnýho života jako bejt zaměstnaná, takže tady to jsem jakože zamítla, ale nějaký obavy tam určitě byly.

- **Mělo/má u Vás výběr zaměstnání vliv na fungování Vaší rodiny? Jaký?** *Tak určitě v rámci tý pracovní doby. Je to i tím, že já jsem taková spokojenější a mám víc pak chuť se věnovat těm dětem, když přes den jsem v práci a hlavně i tím, že máme druhý příjem, že můžeme ten život žít jinak. Můžeme si dopřát různý zážitky společný, rodinný, který bychom si spolu dopřát nemohli.*

Konkrétní možnosti slaďování rodinného a pracovního života, které ženy pracující v sociálních službách uvádějí:

7. **Co Vám pomáhá při slaďování pracovního života s péčí o dítě/děti a domácnost? Rozveďte.** *Asi to plánování, že si dokážu naplánovat práci, pracovní dny v tý práci dopředu a dokážeme to právě naplánovat s ostatními členy rodiny, jak to bude, jakože v tý práci si dokážu udělat nějaký časový harmonogram, což je asi teď nejdůležitější, co mi teď pomáhá. Momentálně mi tedy ještě dobíhá rodičovský příspěvek, ale to už jen jeden měsíc, takže to se asi nedá uplně počítat, že mi to v něčem pomáhá, pak mám slevu na dani na děti, ale to je více méně zanedbatelná částka, že nemám pocit, že by mi to nějak v něčem pomohlo, třeba zaplatit chůvu, to fakt ne. Ošetřovné nevyužívám, nepotřebuji využít, protože vlastně když jsou děti nemocný, tak se u nich prostřídáme, takže jsou s tim tatínkem doma, takže OČR nechodim, není k tomu důvod a v mojí situaci mi to nijak nepomůže.*

8. **Kdo Vám pomáhá při slaďování pracovního života s péčí o dítě/děti a domácnost? Rozveďte.** *Tak určitě tatínek dětí a i rodina širší. Ano, všichni jsou pracující, vlastně si vybírají dovolenou, jakože každej obětuje převážnou část svojí vlastní dovolený, aby pečovali o mé dítě, jedině tatínkovi to vychází směnově, a když potřebujeme vykrýt navíc, tak to je babička, sourozenci, děda a babička a děda z druhý strany berou normálně dovolenou.*

- **Jak Vám v tom pomáhá stát?** *Já si myslím, že stát by mohl nejvíce pomoci, kdyby se nemuselo nic slaďovat a prostě ta výše třeba toho rodičovského příspěvku by víc odpovídala tomu platu, která ta žena pobírá během té práce, takže když se nějak vrátit do tý práce, tak aby byla lepší kapacita školek nebo těch dětských skupinek. A to třeba tady u nás v místě toho bydliště docela je, ale nevim, myslím si, že zrovna maminky roční dítě, nebo rok a půl starý dítě chtějí dávat do jesliček. Tady to pro mě teda není jakoby volba, protože kdybych nemohla to takto sladit a neměla takovýto podmínky, hlavně ze strany toho tatínky těch dětí, tak bych takhle malý dítě do žádný instituce nedala, takže ten stát mi v tomto vlastně nemůže pomoct. A co se týče dětské skupinky, tak malé už jsou tři roky, takže to je pro mě, když jsem vlastně šla do práce, jí byly tři roky, což je pro mě ten věk, kdy to dítě je již připraveno jít do té dětské skupinky nebo do nějaké školky, ale jakmile jde o mladší dítě, tak do té instituce bych ho nedávala.*

- **Jak jste prožívala po RD nástup do zaměstnání?** *Asi jako velkou změnu samozřejmě, jako stres, protože každá změna člověka stresuje, ale vlastně teď po tom měsíci musím říct, že jsem ráda, že jsem zjistila, že se tou praxí zjistilo, že to prostě funguje, že děti jsou s tím hlavně v pohodě, že jsou s tím tatínkem a rodinou, takže teď po tom měsíci to vnímám pozitivně, jako dobrý krok, že jsem do toho šla.*
- **Jak hodnotíte náročnost slaďování práce a rodiny?** *Jako vysoce náročné. Jako spíš v tom, že člověk nemá čas na nic jinýho. Jo je to v těch základních věcech, nakoupit, uvařit, naplánovat, kdo, kdy se postará o děti. Jo, když jsou nemocný, kdo tam zajde k tomu doktorovi, ale není už čas na to např. dojít si zacvičit, na volný čas.*
- **Jak ovlivňuje Váš rodinný život Váš profesní? Výkon Vašeho zaměstnání?** *To hodně, protože když by člověk neměl ty děti, tak může v té kariéře někam postupovat, může se třeba zajímat o pracovní místa, který jsou s tím rodinným životem dost neslučitelný. Jsou to např. práce na směny, ježdění na delší služební cesty, nebo nějaké práce, kde je třeba se pořád nějak proškolovat, někam jezdit, i profese, kde jste hodně na cestách, že kdyby se něco stalo, tak nepřijedete z Brna hned zpátky.*
- **Jak Váš profesní život ovlivňuje Váš rodinný život?** *Tak pro mě je asi dobrý, že máme ty možnosti, hlavně kvůli tomu finančnímu zázemí, který jsme jinak neměli, jakoby tady v tom. Mám štěstí, že prostě tak nějak nemusím si nosit práci domů, ani si to zatím nenosím, jsou tedy věci, které jsou více náročnější, nad kterými člověk více přemýšlí, ale není to myslím nic, co by nás zatěžovalo nebo ovlivňovalo. Takže pro mě to má zatím ty pozitiva, že mám nějaký svoje vyžití a k tomu ten finanční příjem.*

9. **Považujete se za tradiční formu rodiny, kdy muž je živitelem rodiny a žena obstarává péče o děti a domácnost, nebo máte tyto role jinak rozděleny, popřípadě jak?** *Za tradiční rodinu se nepovažujeme, a myslím si, že to máme tak jako na půl, že rovnoměrně pečujeme a rovnoměrně tak nějak živíme tu rodinu. V domácnosti nemáme role úplně rozdělené, protože to co je potřeba tak to někdo z nás udělá. Třeba, když jsem teď v práci a tatínek je s dětma doma, tak většinou více vaří, než já. Takže opravdu ten, kdo je zrovna doma a stará se o ty děti, tak obstarává i tu domácnost.*

- **Komu více ve Vaší rodině připadá péče o domácnost a o děti? Kdo se více s dětmi hraje, učí, chodí k lékaři? Je to podle Vašich představ?** *Více si hraje s dětmi tatínek, co se týče lékaře, tak to se úplně nedá říct, protože dokud jsem byla já na tom rodičáku, tak jsem to byla já a vlastně teď když jsem přes den v práci, tak je to tatínek, takže takhle je to ten měsíc, ale výhledově do budoucna to bude ten tatínek. Asi je to podle mých představ, já jsem jako v tomhletom spokojená. Určitě si myslím, že by bylo špatně, kdyby ta žena měla chodit do práce a ještě se o všechno starat, ale zase by bylo samozřejmě lepší, kdyby ta rodina se uživila z jednoho platu a pak ta žena by mohla být jen taková pečující bytost. Jako kdybych se nemusela stresovat a bylo by mi to umožněno, tak bych chtěla, pak bych si našla nějaký to svoje vyžití, ale jako nemusela za účelem živení tý rodiny, ale jo asi by to byla taková ta tradiční rodina všechny ty povinnosti, chození k lékaři, pečování o ty děti a tak jako na sebe, takže by to víc odpovídalo obrazu tradiční rodiny.*

10. **Využíváte/nebo jste využívala některou z forem sociálního zabezpečení např. ošetřovné, příspěvek na bydlení, rodičovský příspěvek, přídavek na dítě apod. Pokud ano, které z těchto forem sociálního zabezpečení Vám nejvíce pomáhá/pomohlo?** *Pobírala jsem peněžitou pomoc v mateřství, rodičovský příspěvek dobírám. Odepisujeme si daně na děti a odepisujeme si nějaký ty poplatky na tu dětskou skupinku, což je dobrý. Tak určitě ta mateřská, protože její výše tak nějak odpovídá tomu platu.*

- **Jak dlouhou dobu jste strávila mimo pracovní trh, tedy jak dlouho jste pobírala rodičovský příspěvek? Měla jste nárok na peněžitou pomoc v mateřství?** *Celkově tři roky. Ano měla.*
- **Využil Váš partner/manžel možnost čerpání otcovské dovolené? Pokud ano, byla jste spokojena s tím, jak se Váš partner/manžel zapojil do péče o dětí/děti a domácnost?** *Ano v obou případech. A ano byla jsem s ním spokojena.*
- **Jaký máte názor na letošní novinku Výchovné k důchodu, které spočívá v příspěvku 500 Kč za každé dítě k výši důchodu? Myslíte si, že toto zvýhodnění kompenzuje nižší důchod (většinou) ženám kvůli období, kdy se staraly o děti?** *Pro mě je tohleto, jak to říct, směšný, protože vůbec si myslím, že naše generace, nevím, jak to s těma důchodama vůbec bude, a jakoby 500 korun zvýhodnění, že žena je tři roky vlastně doma třeba s dvěma dětma přijde o šest let kariérního růstu, jako podle mě to dostatečná kompenzace není, že přijde o velkou část výdělku, že třeba jako samoživitelka, tak za šest let jí jako uteče dost peněz a vlastně i ta kariéra, takže v tohle jako 500 korun opravdu měsíčně k důchodu opravdu není adekvátní kompenzace.*

11. **Jaké instituce využíváte v rámci zajištění péče o Vaše dítě/děti (jesle, mateřská škola, družina, volnočasové aktivity pro děti apod.)? Od kolika let věku dítěte?** *O mladší dítě (rok a půl) se momentálně stará tatínek, protože on má flexibilní pracovní dobu, takže o něj pečuje a ten den, co je on v práci, tak jsem já vlastně doma, takže se takto střídáme o tu péči. To starší chodí do takové dětské skupinky, většinou tak tři dny v týdnu, jinak se střídáme v péči.*

- **Pociťujete dostatek a dostupnost institucionálních zařízení pro děti okolo svého bydliště/zaměstnání? Pokud ne, rozveďte tento nedostatek a nedostupnost.** *Tak jakoby já jsem sehnala to místo, ale měla jsem na výběr buď jesličky, nebo tady jednu dětskou skupinu, takže určitě ten výběr by mohl být širší, třeba nějaký alternativy, lesní skupinka, nebo tak něco. A dcera tam začala chodit měsíc před tím, než jsem začala chodit do práce, takže dva měsíce tam chodí. A zvládá to dobře, neměli jsme s tím žádné problémy, že by tam nějak nechtěla být. Pobyt v dětské skupině je 2 100 korun a obědy vychází, vlastně když chodí jen ty tři dny v týdnu tak platíme kolem 700 – 750 korun, takže mě to stojí necelé ty 3 000 korun. Finančně je to docela zátěž, jelikož ty 3 000 korun je sedmina mého platu, což je jakoby velká zátěž. O té novelizaci jsem nevěděla, takže nejsem v obraze. Tak je to určitě dobře, tak teď vlastně co vim, tak ty učitelky, co tam jsou, nejsou učitelky, jsou to certifikovaný chůvy, takže mají jen nějaký kurz hotovej a ty požadavky tedy nejsou vysoký.*
- **Vyhovuje jejich otevírací doba Vašim požadavkům pro sladění?** *No to ne, ona má vždycky do tří a já mám dva dny pracovní dobu do pěti, což samozřejmě kdyby to bylo delší, tak by tam někdo jiný z rodiny nemusel zbytečně vyzvedávat a mohla bych si jí vyzvednout já z práce a vlastně i ráno se tam musí přivést mezi sedmou a*

osmou, což je taky dost omezený, někdy třeba by mi stačilo dát ji tam dýl. Jsou tam jasně daný termíny příchodu a odchodu, což samozřejmě je dost striktní.

12. **Jak zvládáte svůj time management, který spočívá v efektivním procesu plánování a organizování Vašich pracovních a osobních cílů? Co k němu využíváte (např. diář, sdílený google kalendář, apod.)?** *Je to náročný, ale zvládám to a využívám k tomu, v tohle případě sítě whatsapp, messenger, kde si domlouváme vlastně s tou rodinnou, kdo, kdy bude hlídat, když to řeknu. Co se týče práce, tak má každý na starosti svoje povinnosti, svoje spisy, takže to je vlastně na mě tak, jak já si to naplánuju a samozřejmě tady využíváme sdílený kalendáře, když něco potřebujeme naplánovat a tak dále, takže vlastně tadyto sdílení, kdy vlastně potřebuji odejít, tady funguje a využívám to.*

Další možnosti slaďování rodinného a pracovního života, které by ženy pracující v sociálních službách uvítaly:

13. **Jste spokojená s nynější mírou slaďování Vašeho profesního a rodinného života?** *Jako když se to povedlo sladit, tak spokojená jsem, a kdyby se to nepovedlo, tak prostě se na to vykašlu. Zatím po tom měsíci mi připadá, že to všechno dobře funguje a cítím se spokojená, ale je to relativně krátká doba za ten měsíc, uvidíme prostě, co přijde.*

- **Jak hodnotíte úroveň podpory slaďování rodinného a pracovního života:**
- **Ze strany státu? Proč?** *V tomhletom mi stát nějak nepomáhá minimálně, jak už jsem říkala, není moc toho čeho využít.*
- **V oblasti zajištění péče o děti? Proč?** *Jedině tou dětskou skupinkou, jinak nějak víc to slaďování mi nyní stát nepomůže zajistit tu péči o ty děti.*
- **V oblasti trhu práce? Proč?** *No, taky malou, protože těch pozic na zkrácený úvazek, nebo flexibilní pracovní dobou je prostě málo.*
- **Ze strany Vaší rodiny – v dělbě práce, proč?** *Tak tam to samozřejmě hodnotím jako pozitivně, že vlastně díky tomu je to možný.*
- **A ze strany Vašeho zaměstnavatele, proč?** *Jo tam taky vnímám vstřícnost určitě na ten zkrácený úvazek, i možnosti toho plánování, že mi vychází vstříc.*

14. **Co (jakou další pomoc) byste uvítala od sebe, státu, partnera, rodiny?** *Jako kdyby byla možnost jako větší výběr těch dětských skupinek, ale asi zásadní problém vidím v nedostatku zkrácených úvazků, jo, takže kdyby bylo na výběr větší množství těch zkrácených úvazků, tak by to bylo mnohem lepší a jednodušší, ale nemyslím si, že to vyřeší nějaká finanční pomoc od toho státu, takže jedině spíš ty skupinky a zkrácený úvazky. Mít víc na výběr, protože je opravdu takových pracovních míst strašně málo, že si člověk nemůže vybírat, že je rád, že k nějakému místu přijde. Od partnera a rodiny jsem maximálně spokojená, tam už nemůžu chtít asi víc a sebe nevím, jak víc, protože se pro to snažím dělat maximum.*

Bariéry ve slaďování rodinného a pracovního života, které ženy pracující v sociálních službách uvádějí:

15. **Co nebo kdo Vám brání lépe slaďovat Váš rodinný a pracovní život (zaměstnavatel, nízký příjem v rodině – více práce na úkor rodiny, stát, partner/manžel, rodina, institucionální nastavení – zajištění péče o dítě)?** *No nějak to funguje, takže dobrý, ale největší bariéry jsou prostě v tý pracovní době a třeba v otevírací době těch dětských skupin, a že je to jako náročnější to sladit.*

16. **Jaké máte možnosti se s bariérami slaďování rodinného a pracovního života vypořádávat? Jak se s uvedenými bariérami vypořádáváte?** *Je to většinou tou domluvou, je to pro všechny náročnější, ušetřilo by mi to tolik práce, kdyby dětská skupina měla otevřeno dýl a kdybych místo úvazku 0,8 mohla mít 0,4 úvazek, že by mi to stačilo, ale ty vlastně nejsou nikde.*

- **Setkala jste se s nějakými komplikacemi/bariérami při opětovném vstupu na pracovní trh?** *Spíše asi ne, asi jsem měla štěstí, že se takové místo objevilo, že mi tato pracovní doba byla umožněna, takže to je ta asi zásadní bariéra.*
- **Setkala jste se někdy s diskriminací na pracovišti, případně během pracovního pohovoru?** *Asi to ne.*
- **Jak probíhalo přijetí dítěte do předškolního vzdělávání? Bez problémů, s problémy? S jakými?** *Já myslím, že bezproblémově, že tam byla dlouhá zvykací fáze, takže byl prostor k tomu, aby si na to zvykla, tak žádné problémy nebyly. Mohli jsme tam chodit třeba na hodinu se tam podívat, jo mohli jsme si to určit. Asi dva týdny jsme tam takto chodili, podívat se a pohrát si a pak jsme mohli odejít domu.*
- **Jak se k Vašemu slaďování rodinného a pracovního života staví ostatní členové rodiny, případě další lidé (společnost)?** *Myslím si, že členové rodiny to chápou, že je to takhle pro nás dobře a snaží se nám pomoc, ale společnost se k tomu staví dost kriticky, že dělá člověk něco špatnýho, že to dítě nechá doma se svým tátou, že je to pro ně třeba moc brzo, abych šla do práce. Mám i právě takovou zkušenost, že furt člověk poslouchá takový ty hlasy, ježiš to je hrozný, že musí být doma s tim tátou, dost takovýhle povídání. Vesměs je to tak jako vždycky, protože jsou tu nějaký ty stereotypy, o kterých jste mluvila, že jsme doma s tím dítětem a pak po třech letech se jde do práce, a když to má někdo jinak, tak je to odsouzeníhodný, přitom to naše dítě je doma s tátou, což si opravdu myslím, že pro něj není žádná újma.*
- **Jste žena, která vnímá preference společnosti, jak se má správná matka chovat vůči rodině a zaměstnání? (pokud někdo nastoupí dříve do zaměstnání -> pocit „viny“, které naznačují, že se již nechcete naplno věnovat mateřství…)** *Tak jako vnímám to, že to takhle je, že tohle téma je takto vnímané, ale nereaguju na to, dělám to prostě co je nejlepší pro nás. Pocit viny určitě zažívám. Člověka to znejistí, jestli to dělá dobře, že prostě se nerozhodl špatně, aby si to nevyčítal. Je to znejišťující, člověk si to musí zase všechno zhodnotit, proč to má vlastně ty přínosy.*

Etický rozměr práce – otázky k výzkumu:

17. **Co ve Vás vytváří větší spokojenost -> v čem vidíte životní spokojenost? Jako žena, která slaďuje obě sféry, nebo jako žena, která je pouze v domácnosti.** *Asi jako, kdybych mohla sladit obě sféry s tím, že by větší část mohla tvořit péče o domácnost a čtvrt úvazku by mohla být ta pracovní náplň, a kdybych si mohla vybrat, tak bych chtěla sladit obě sféry, než být jako žena jen v domácnosti.*

18. **Jste spokojená se svým životem? Do jaké míry se ona spokojenost odvíjí od pracovního a do jaké míry od rodinného života?** *Ano. Myslím si, že je to tak půl na půl, že obojí přináší nějaký jiný druh toho uspokojení. A když to srovnán, že když jsem byla jen v tý domácnosti, tak taky jsem byla spokojená, samozřejmě to jiný vyžití člověku chybí, takže bych teď řekla, že je to tak půl na půl, jelikož člověk potřebuje tu realizaci v obou směrech, aby byl opravdu spokojenej.*

19. **Jaké by bylo podle Vás ideální rozdělení rolí v rodině mezi mužem a ženou? Liší se v něčem od té Vaší? Máte pocit, že jste se ve Vašem slaďování musela podvolit určitým vlivům, které působí z nastavení státu, společnosti, zaměstnavatele, členů rodiny apod.?** *Já si prostě myslím, že ideální to je, když ty partneři všechno sdílí napůl, když to řeknu, nebo ne, že napůl, ale v poměru těch svých pracovních povinností si pak stejným poměrem rozdělí tu domácnost. Jo, když to řeknu, chodíme oba do práce, tak prostě se o tu domácnost staráme napůl a napůl o ty děti, že se snažíme nějak vyrovnat. Každý dělá, co je potřeba, není to nějak rozdělený prostě, že ten partner, tatínek těch dětí uklízí, vaří, prostě stejně tak, jako já. Kdybych měla já jen čtvrt úvazku a on celý pracovní úvazek, tak bych to brala, že mi s něčím pomůže, ale víc bych toho v domácnosti dělala já a tu péči o děti, že když je oba chtěli, tak se jim musí věnovat tak nějak rovnoměrně. Děti chtějí trávit stejně toho času s oběma rodiči. Takže tu péči o domácnost a o děti bych brala v poměru k tý práci, nebo k tomu pracovnímu vytížení a myslím si, že ty děti potřebují opravdu ten čas trávit s oběma, tak nějak v rámci možností stejně. A myslím si, že to tohle máme nastavený, opravdu, jak teď chodíme oba do práce, a že i tu péči o děti a o tu domácnost máme opravdu nastavenou tak nějak opravdu stejně. Teď, když o tom přemýšlím, tak asi to bylo tak, jak jsme se dohodli, s tím, že uvažoval i ten partner, že šel na tu rodičovskou dovolenou, spíš to podvolení je v tom, že člověk pak vezme to, co je reálný dělat s těma dětma, třeba jako ve výběru zaměstnání se musí člověk podvolit. Stát to ovlivňuje tím, že ta žena musí odejít na tu rodičovskou dovolenou, protože nemá možnost třeba nějakého třetinového úvazku, takže v rámci tohohle se musí hodně podřídit tý společnosti podle toho, jaké jsou ty možnosti na trhu práce a v rámci toho udělat nějaký rozhodnutí, které je pro každýho nejlepší, ale vidím, že to největší podvolení je právě tady v tom nastavení, že tady je, samozřejmě jsou tady ty tlaky, aby žena byla s tím dítětem do těch tří let, ale tam záleží asi na nastavení každého člověka, ty tlaky tam určitě vnímám, ale není to, že by to tomu člověku v tom zabránilo třeba jít do tý práce, spíš je to třeba nepříjemný, takže asi takhle.*

20. **Co má pro Vás v tuto chvíli vyšší hodnotu – pracovní kariéra nebo rodina, případně její rozšíření (pokud nyní převyšuje hodnota práce, je to z ekonomických důvodů, či otázkou prestiže, seberealizace, pokud naopak – z jakého důvodu)?** *Rodina. Určitě, kdyby se naskytl nějaký problém, když by to nějak nefungovalo to hlídání ze strany tý rodiny nebo ty děti by to nějak špatně snášely, tak bych přestala pracovat.*

21. **Máte pocit, že jste se musela v rámci slaďování rodinného a pracovního života něčeho/nějaké sféry vzdát?** *Určitě. Vlastně bych řekla, veškerýho volnýho času, koníčky, cestování, prostě tadyto všechno prostě na to není čas.*

22. **V jakém podílu vnímáte potřebu seberealizace vůči zaměstnání versus času a energii věnované rodině (procentní). V jaké míře se věnujete seberealizaci vůči zaměstnání a vůči rodině?** *Já bych řekla, že 30 % je ta seberealizace vůči zaměstnání a 70 % vůči tý rodině.*

23. **V době, kdy jste plánovala založit rodinu, přemýšlela jste nad tím, co pro Vás narození dítěte/dětí znamená? Jestli je to zdroj radosti, potěšení, převážila touha být matkou, nebo jste na druhou stranu brala v potaz i finanční zátěž, kterou narozené dítě přinese? I co se týče nákladů obětovaných příležitostí vůči profesní dráze.** *Určitě to byla ta touha být matkou, tu finanční zátěž jsem brala v potaz, ale taky ta situaci před těmi třemi lety a dneska je prostě uplně jiná. Takže když to řeknu, tak třeba to zdražovaní těch pohonných hmot a tak potravin, tak jakoby náš rodinný rozpočet to vlastně zatížilo natolik, že když jsme o tom přemýšleli před těma třemi lety, tak nám to vycházelo i na tom rodičovským příspěvku tak nějak dobře, ale teď vlastně se ta situace tak změnila, že by o tom člověk přemýšlel tak nějak jinak nebo už bych před tím třeba plánovala dřívější návrat. V tom mém případě to nehrálo takovou roli, protože jsem věděla, že to dítě budu chtít v rozmezí tohohle věku, takže jsem věděla, že po tý rodičovský dovolený bych se chtěla vrátit na to samý místo, které jsem dělala. Mě přijde, že žena už s tím počítá tak nějak, jak když dělá tu vysokou školu, tak dosáhnete toho věku, já nevím 25 nebo někdy i do 27 let, že už pak počítáte s tím, že si najdete první zaměstnání a půjdete pak na tu rodičovskou dovolenou, takže si myslím v rozmezí si najdete nějaký to místo, do kterého se pak můžete vrátit, a ta kariéra ženy začíná, když jsou ty děti třeba větší, přijde mi, že je to takový osud, danost. Třeba já jak to vim, že ženy, které si dělaly kariéru, takže ty na rodičovskou dovolenou vůbec nenastoupily, že po mateřský se rovnou vrátily do práce.*

K čemu se více přikláníte:

- **Jedno nebo dvě a více dětí:** *Dvě a více.*
- **Žena nebo muž na rodičovské dovolené:** *Asi žena.*
- **Zkrátit čerpání rodičovské dovolené (max. do tří let) nebo nechat současnou možnost být s dítětem doma až do čtyř let věku:** *Tu možnost nechat, ať si každý vybere.*
- **Být s dítětem/dětmi doma alespoň do tří let jejich věku nebo využít institucionálního nastavení pro dítě mladší tří let:** *Tak, když je to tam to institucionální, tak být raději doma s dítětem.*

- **Manželství nebo nesezdané soužití:** *Tak určitě je lepší manželství, i když v něm nejsem.*
- **Tradiční forma rodiny (muž hlavní živitel rodiny a žena jako pečovatelka) nebo genderově vyrovnaný model rodiny (obě role máte rozdělené):** *Genderově vyrovnaný.*
- **Flexibilní pracovní poměr nebo hlavní pracovní poměr v oblasti slaďování rodiny a práce:** *Flexibilní pracovní poměr.*
- **Potřeba seberealizace v zaměstnání nebo potřeba trávit více času s dětmi:** *Více času s dětmi.*
- **Více času trávit v zaměstnání (finanční zajištění rodiny) nebo více času trávit s dětmi (např. uskromnit se):** *Asi více času trávit s dětmi a uskromnit se.*
- **Převažuje potřeba seberealizace, nebo své pracovní uplatnění vnímáte více jako nezbytný příjem do rodiny:** *Seberealizace.*

24. **Napadá Vás nějaký etický problém či dilema, který Vás provází v otázce slaďování Vašeho rodinného a pracovního života?** *U mě to bylo nejvíc právě ty děti, že jsou vystavený nějaké té nejistotě, jsou ještě malý, měly by být doma, i když jsou to jako příbuzný, tak není to ta máma. Tak to já vnímám, jako největší s čím já jsem válčila, aby to prostě na nich nenechalo nějaký následky, aby to neporušilo tu citovou vazbu, nevím, ono se to neprojeví hned, abych do tý dospělosti jim neuškodila, i řešim to, jestli pro ně budu vzor, že jo. Opravdu nechcete být vzorem mámy, která je nechá doma a chodí do práce a tak. Nyní přišlo takové ujištění, že se to zvládá, ale samozřejmě nějaký pochybnosti tam jsou, hlavně v tom, jak to bude do budoucna, třeba, jestli se v té pubertě ty děti neuzavřou vůči mně a podobně. Takže ty pochybnosti, to černé svědomí stále přetrvává, nebo když jsou třeba nemocný, tak si říkám, že místo, abych byla s nima, držela je za ruku, tak jsem v práci. Ty dilemata to jsou, pak si člověk říká, ty jo nevykašlu se na to, jo.*

KOMUNIKAČNÍ PARTNERKA Č. 4

Informační (základní):

1. **Jaký je Váš věk?** *33 let*
2. **Žijete v manželství, v nesezdaném soužití, či jste samoživitelka?** *Nesezdaný pár jsme.*
3. **Jaké máte vzdělání?** *Vysokou školu, bakalářské.*

- **Měla jste potřebu se během rodičovské dovolené (RD) dovzdělávat nebo jít dříve do práce?** *No musela jsem jít dřív do práce, no já jsem vlastně nastupovala do Lidlu jako prodavačka, když bylo synovi dva a půl roku a bylo to z důvodu toho, že jsem neměla peníze, že jsem vlastně žila ze 7 000 korun. Já jsem to měla vlastně tak, že když bylo synovi dva roky v dubnu, tak mi snížili rodičák na 1 000 korun a výživný jsem měla 2 000 korun formou dohody mezi námi, přitom se záhy zjistila, že to nestačí, takže po dvou měsících jsme to zvedali na 3 800 korun a ještě nějaký 2 000 – 3 000 korun jsem si vydělala na brigádě. Tu brigádu jsem už měla od asi roka věku syna, ale já jsem byla se synem sama od jeho tří měsíců, takže já jsem měla*

brigádu k rodičáku, který jsem měla původně 11 000 korun. Já když jsem zjistila, že nevystačím, tak jsem si rodičák zvýšila na maximum, takže tím pádem mi skončil takhle brzo. Ve dvou letech syna mi měl rodičák skončit, že jsem tam měla tu poslední dávku 11 000 korun, ale na úřadě práce mi ženská řekla, že když mi ten rodičák skončí, tak budu muset jít do práce, tak jsem řekla, že má dvou letý dítě, a že do práce jít nemůžu a ona mi říkala, ať si ten rodičák roztahnu. A mě v té situaci nenapadlo požádat si o podporu v nezaměstnanosti, protože ta ženská na tom úřadě mi to neřekla, takže jsem si ten rodičák roztahla a žila jsem takhle, takže když bylo synovi dva a půl, tak jsem nastoupila na plný režim, protože to už mi ho vzali do soukromý školky a platila jsem tam i s jídlem 4 500 korun. Finančně se to nějak zvládalo, protože my jsme v tý době, to bylo kolem dva a čtvrt roku věku syna, sestěhovali s bývalým partnerem dohromady, ale ono to nějak nefungovalo, takže potom jsem nastoupila do Lidlu, aby mohla být samostatná jednotka a dalo se to nějak, protože on s námi ještě bydlel, ačkoli jsme již netvořili pár, neměl kam jít. Takže, když jsem šla na odpolední směnu, tak on malýho pohlídal a zvládnout se to tedy nadalo, protože já, když jsem přišla domu v jedenáct, ve dvanáct hodin v noci, tak dítě tady leželo na koberci, neobstaraný, takže já jsem musela po nějakých třech měsících požádat o snížení úvazku na pětihodinový. Takže nějak v říjnu jsem nastupovala a někdy v únoru jsem si žádala o snížení úvazku, protože to nešlo prostě, takže mi dali jenom ranní směny. A on si potom hledal bydlení a našel si to někdy v červnu, takže já jsem od toho února do toho června měla nějakých 16 000 korun, to ještě jako šlo, protože s náma bydlel a něco přispěl na bydlení (kolem 4 000 korun), takže se to dalo nějakým způsobem.

- **Měla jste během doby strávené na RD obavy ze ztráty znalostí získané studiem?** *Na bakaláře jsem nastupovala, to bylo synovi asi dva a půl, vlastně jsem si v lednu podávala přihlášku, v dubnu mi snížili rodičák a potom jsem v září nastupovala do školy a v říjnu vlastně do práce. Teď, když o tom vlastně mluvím, tak to zní jako sci-fi. Ta školu u mě šla nějakým samospádem, já to tedy mám hrozně v mlze, já jsem se vlastně moc neučila. Vím, že tam byl jeden předmět, kterej opravdu vyžadoval, abych se na něj učila a ty seminárky jsem dělala různě po večerech, asi jsem na to měla energii v tý době, kterou dneska už teda nemám rozhodně. Já jsem vlastně ještě před rodičákem měla ukončeného diplomového specialistu v sociální práci a tím se mi to jako usnadnilo. Takže mě ten bakalář přišel hrozně přirozenej, lehkej, jako byly tam nový věci, určitě, ale spousta těch základních věcí pro mě byla z praxe, takže mi to nepřišlo tak šílený, ale samozřejmě psát ty seminárky, tak to za mě nikdo nenapsal, že jo. A po vošce jsem byla vlastně rok v Anglii a pak jsem pracovala na dávkách hmotný nouze, jako referent hmotný nouze a příspěvku na péči. A pak jsem asi čtyři měsíce dělala v charitativním obchůdku. Já jsem vlastně z Anglie přijela s tím, že ten charitativní obchůdek chci tady založit, takže jsme to udělali, ale pak jsem po čtyřech měsících zjistila, že jsem těhotná, takže jsem to předávala někomu jinýmu. A obavy ze ztráty znalostí jsem neměla, protože jsem studovala a hlavně, že jsem dělala brigádně koordinátora dobrovolníků, takže jsem dělala takový věci, který s tím souvisí.*
- **Chtěla byste si ještě nějaké vzdělání dodělat?** *Ne rozhodně ne, protože si nyní ještě dodělávám magisterské vzdělání.*

4. **Kolik dětí máte a jak staré?** *Mám jedno dítě, teď je mu 7 a v dubnu mu bude 8.*

5. **Na jaký typ pracovního poměru jste zaměstnaná?** *Teď na hlavní pracovní poměr.*

- **Využila/využíváte flexibilní typy pracovních úvazků (např. částečný úvazek, pružná pracovní doba, práce z domova (home office), práce na dálku (teleworking), sdílení pracovního místa, stlačený pracovní týden, konto pracovní doby, indispoziční volno (sick day))? Pokud ano, bylo to i během RD? A na základě vlastní vůle, nebo Vám ho nabídl zaměstnavatel? Nebo jste z RD rovnou přešla na hlavní pracovní poměr?** *No, teď aktuálně, kde jsem, mám pružnou pracovní dobu, což znamená, že můžeme přijít mezi 7 – 8 a odcházet mezi 16 – 18, tak to je pro mě velkej benefit, protože když jsem před tím dělala taky na OSPODu, ale na jiným úřadě, tak tam prostě byla pevná pracovní doba, takže to se nedalo s klukem prostě zvládnout, i vhledem k platovým podmínkám a také, že jsem tam měla smlouvu na dobu určitou a jinak tady máme možnost ojediněle si požádat o home office, ale je to málo kdy schválený, jako že většinou to neschválí a ono s ohledem na charakter tý práce, kdy my chodíme na soudy, do terénu, jednáme s těma lidma u nás, tak jako doma, aby to odpovídalo potřebám té práce bych mohla být jeden, max. dva dny doma z toho týdnu. Ale když si to dobře odůvodníme, tak to jako umožní, ale teď třeba máme novou tajemnici za tajemníka, který nám většinou nevycházel vstříc, takže uvidíme, jak to bude. Dále máme nárok na indispoziční volno a to pět dní za rok. A vlastně, když jsem byla v Lidlu, tak jsem měla zkrácený úvazek a vlastně, když byl synovi rok a nabídli mi toho koordinátora dobrovolníků, tak jsem měla nejdříve 30 hodin za měsíc a potom 20 hodin, protože těch 30h se nedalo prostě stíhat při malém dítěti. A o tu pružnou pracovní dobu jsem si musela požádat už na začátku uzavření pracovního poměru, ale oni to schválí všem, jako nestalo se, že by to někomu neschválili. A oni sami přišli, že je tam tato možnost a hned u uzavření pracovní smlouvy mi předložili formulář, a že je to na mě. A samozřejmě by bylo nelogický, kdybych si o to nepožádala.*
- **Myslíte si, že částečný pracovní úvazek je vhodnou možností, jak skloubit rodinu a zaměstnání? Nebo pro Vás vykazuje nějaké znevýhodnění? Myslíte si, že je jich v ČR dostatek?** *Jo určitě, já kdybych mohla, tak chodím jen na šest hodin třeba, což nemůžu, ale chtěla bych. I jsem se v prosinci byla ptát tedy v osobní asistenci, protože ty právě nabízejí ty zkrácený úvazky, ale když jsem pochopila, že půjdu dvě hodiny ráno, dvě hodiny v poledne a dvě hodiny večer, tak jsem to rychle odpískala, protože já potřebuju, kdy je kluk ve škole. Ale kdyby mně to někdo nabídl, že sice budu mít menší plat, ale můžu pracovat na šest hodin, tak to beru hned. Jako třeba setkala jsem se s tím, že bývalá kolegyně to měla umožněný na šest hodin a jednak měla míň peněz, což je logický, že jo za druhý měla uplně stejně spisů jako ostatní a dělala stejný objem práce jako všichni ostatní, ale musela to prostě namrskat do těch šesti hodin a nestíhala jako vůbec nic a byla v podstatě jako přetížená a takový ty momenty, kde jdeme prokonzultovat s druhými, taková intervizní setkání, tak ona na to prostě neměla čas, neměla čas konzultovat ty případy. Myslím si, že v mojí nynější práci by tomu udělali poměrem ty případy, ale fakticky ta práce by tam pořád byla a někdo by ji musel udělat samozřejmě. A já si myslím, že bych byla první na ráně a myslím si, že by*

to v tom kolektivu nedělalo dobře. Myslím si, že ty, co by byli na osm hodin, tak by remcali, že logicky jsou unavenější, že jo, přetíženější, už by se méně ohlíželi na to, že mají větší plat. Nějaký další znevýhodnění, v rámci mojí pozice, tam nevidím, jen tady to, že člověk nafasuje stejný objem práce, prakticky, teoreticky se na tom můžou vynasnažit sebevíc, ale prakticky tu práci musí stejně někdo udělat. Je to tam naddimenzovaný, v rámci dotací, kolik tich pracovníků tam může být, ale když tam bude někdo na šest hodin, tak někde tam ty dvě hodiny pořád chybí. Ne, myslím si, že jich je málo, jako nevim, ale rozhodně v tý sociální sféře mi to přijde, asi se to posunulo, jako v některých organizacích vidím, že jsou k tomu vlídnější, ale pořád mi to přijde jako málo, protože jako rodinu má téměř každý nebo děti tak, aby měl zároveň dostudovanou profesi, že jo.

- **Myslíte, že zaměstnavatelé budou motivováni vytvářet částečné pracovní úvazky, když budou pro ně tyto úvazky výhodnější? A to konkrétně slevou na pojistném ve výši 5 % s účinností od 1. února 2023.** *Já si osobně myslím, že ne. Nevim, kolik to je fakticky, kolik by to bylo, ale podle mě je to pár stovek sleva, ale jim to způsobí strašný organizační problémy a třeba, když řeknu, některý provozy jedou na dvaceti čtyřhodinový provoz, nebo i ty, co jedou dvanáctky a potřebují tam mít nějakou tu mezisměnu, že se tam lidi krejou. Jo a nejde jim to provozně nějak uchopit tak, aby tam měli někoho na ty čtyři hodiny. A myslím si, že jim za to těch pár stovek nestojí. Nevim jako jak v sociálních službách, tam je to furt benevolentnější, protože si myslím, že těch sociálních pracovníků je stále nedostatek a tam je vlastně ta motivace, aby někoho získali. Ale když si řeknu, Lidl ty částečný úvazky měl a měl to hodně dlouho a můj partner, se kterých jsem teď už skoro pět let, tam dělá šest let, viděl ten průřez a oni šli cestou těch částečných úvazků, ale vlastně došli k tomu, že je to pro ně organizačně nemožný a tenhle problém bude mít spousta firem.*
- **Totéž u home officu a ostatních flexibilních forem slaďování rodinného a pracovního života. Výhoda či riziko při slaďování rodiny a práce?** *No tak, v rámci sociálních služeb, no vidím ta spoustu pozitiv v tom, že člověk může doma udělat ještě kus práce, v podstatě, i když má doma to dítě, tak udělá kus práce. Nebo takhle, když bude na ošetřovném, tak těch 60 procent dostane a nebude vlastně dělat vůbec nic, takže někde něco plyne, práce tam prostě stojí dejme tomu, takže v tomhle vidím výhodu, že člověk udělá nějakou práci a bude mít za to zaplaceno o něco víc a jako nevýhodu vidím v tom, že prostě pojďme si to říct, že někteří zaměstnanci jsou vyčůraní tzv. a jakmile jsou na home officu, tak nedělají nic, že jo. A ty systémy tý kontroly ještě nejsou podle mě tak vyvinutý, aby byl ten zaměstnavatel schopnej si to pohlídat.*
- ***Jaký máte názor na zvyšování tlaku na gender rovnost v zaměstnání?*** *Mně k tomu hodně napadá, že ta ženská vlastně tratí, že je vlastně x let doma s těma dětma a není jí to vlastně nikde kompenzovaný a nikdo jí to nekompenzuje a co mi přijde jako trend dnešní společnosti, že chlap si myslí, že on přinese ty peníze a tak jako je uplnej king a na tu ženskou se nekouká, že dělá něco užitečnýho, přitom je to služba 24/7 péče o děti, zvlášť o ty malý myslím. A zatímco je ženská doma s dětmi šest let na rodičovský s dvěma dětma nebo dejme tomu se třema i víc, tak ten chlap si vybuduje kariéru, jo třeba v manželství je to, že všichni kopou nebo tahaj za jeden provaz, ale když nejsou sezdaní, tak ten chlap, když vezme čáru, tak ženská je jakoby finančně nahraná. No je to dobře, že se to chce nějakým způsobem řešit,*

ale občas mi to přijde takový extremistický v tom, že pořád bychom si měli říkat, že ženy na tomto světě mají nějaký přirozený úkoly a chlapy mají taky nějaký přirozený úkoly a uplně nemůžu říct, že by o malinký novorozeně mohl pečovat chlap, když se dítě má kojit a potřebuje se hodně mazlit a na to ty chlapy nejsou uplně dělaný od svý přirozenosti na to nejsou takhle dělaní, naopak jsou dělaní, aby vydrželi více v práci a vydělali ty peníze, ale jakým způsobem tohle ovlivnit. Jako nahnat ženský brzo do práce, podle mě nemá význam, nemá, protože se to odrazí na těch dětech. Takže za každou cenu vyrovnávat ten gender, aby to v podstatě odnesl ten nejslabší článek, ten, který to nemůže nijak ovlivnit, mi přijde špatně. Je také hrozně individuální, v jakém věku posílat dítě do školky. Některý děti jsou takový prosociální, že dobře snáší to odcizení od těch rodičů, tak jako dva a půl roku je pro mě dobrý, ale většina dětí do těch tří let není schopná uplně fungovat celodenně v nějakým zařízení. Ale samozřejmě i já jsem neměla možnost syna mít doma do tří let, takže samozřejmě záleží na situaci, ve které se člověk nachází. Syn to snášel třeba dobře, ale jako když přišel z tý školky, tak hodinu u mě ležel, jako chyběla jsem mu samozřejmě. Já si myslím, že to ovlivňuje ten attachment, který se v podstatě vyvíjí do těch tří let a myslím si, že k tomu by měl být nějaký respekt, protože to hodně ovlivňuje tu vazbu mezi tím dítětem a rodičem. Třeba kamarádka má dvě děti a v podstatě je nekojila, vyšla z porodnice a už si vezla umělý mlíko z porodnice a ty děti, že jsou v podstatě na umělým mlíku, tak ona je dávala různě babičkám všem, že jo a ty děti v těch dvou a půl letech, třech letech nasycený dost toho kontaktu, kdežto my se synem jsme to měli tak, že já jsem ho kojila do těch tří let, nosila jsem ho, furt se s ním mazlila, byla jsem s ním nonstop, takže on v těch dvou a půl byl tak domazlenej na to, že už to potom zvládal, neříkám, že nikdy nebrečel, ale kdybych mohla, tak si ho ještě ten půl rok nechám doma.

- **Poskytuje Váš zaměstnavatel nějaké prorodinné opatření (např. benefitní systémy, firemní školky)? Případně využila/využíváte nějaké?** *Nic takového neposkytuje, ale my spadáme pod statutární město Plzeň a u magistrátu je připojená nějaká školka nově pro ty malý děti, ale je to taková nedávná záležitost, takže já nevím, jak to funguje, jestli bychom mohli i my, i když jsme z jinýho úřadu, ale asi jo. Myslím si, že je to jen pro magistrácký, ale jistá si tím uplně nejsem. Kdybych tam určitě, v tý době, nějakou tu dobu pracovala a byla tam nějaký hodnotný zaměstnanec, tak by mi tam určitě dítě dali.*
- **Je Váš zaměstnavatel vstřícný vůči Vašim požadavkům na sladění pracovního a rodinného života? Jak se to projevuje?** *Jako, my máme dobrou vedoucí, když jí prostě řeknu, hele, já nemám, kdo by mi vyzvedl syna, a potřebovala bych jít ve středu o půl 4, tak ona mi to povolí. Jako nikdy se mi nestalo, ne budeš tady.*
- **Vracela jste se po rodičovské dovolené do původního zaměstnání nebo jste musela hledat nové?** *Lidl bylo moje nové zaměstnání po rodičáku. Já si tedy myslím, že by mě vzali zpátky na pozici referenta dávek hmotný nouze, ale já jsem nevěděla, jak bude syn nemocnej a tak a přece v Lídlu bylo třeba třicet zaměstnanců, a když onemocní dítě, tak v tich malých kolektivech je to takový, jednat ty klienty musíš předat a tak, takže jsem chtěla, aby se syn zaběhl. Takže jsem vzala to první, co bylo tady po ruce. A tedy jsem pracovala rok.*
- **Jaké důvody jste brala v potaz při rozhodování ve volbě toho, kdo zůstane na rodičovské dovolené s dítětem/dětmi doma?** *Já, když jsem byla těhotná, tak jsem měla příjem tak*

nějak 12 000 korun, prostě málo a on měl 34 000 korun jo, takže u nás to bylo jasný. A teď v podstatě, jak jsem s tím současným partnerem, tak on by chtěl to dítě a já bych chtěla spíš, aby on na tom rodičáku byl, protože jednak to, že já to nemám moc ráda doma, já mám ráda být spíše někde venku a za druhý on bere méně peněz než já, takže zase bychom přišli o ty peníze. Já bych třeba rok byla doma, protože pro mě je zásadní zase to kojení a tak vím, že ty první měsíce, to není kojení jednou za tři hodiny, ale to je nonstopáč kojení, takže určitě bych chtěla, aby tam bylo upřednostněno dobro pro to dítě, že dostane ten kontakt, ale potom když už to dítě je roční a už to není, nemá potřebu být uplně nalepený na tý máme, tak bych to předala partnerovi, protože si myslím, že by mi i trošku už hrabalo a nejsem vyloženě takovej ten maminkovskej typ. A myslím si, že partner je takový svědomitější na různý procesy, třeba vaření příkrmů a tak, můžu se na něj spolehnout, že by s tím dítětem zacházel hezky a tak.

- **Co v době péče o dítě (v době rodičovské dovolené) více preferujete: finanční kompenzace od státu (peněžitá pomoc v mateřství, rodičovský příspěvek) nebo služby péče o děti, abyste mohla chodit co nejdříve do zaměstnání (tedy co nejméně prodlužovala dobu strávenou mimo pracovní trh)?** *Jako, když je to dítě malý do těch dvou, tří let, tak samozřejmě bych radši, kdyby to zajišťoval finančně ten stát, ale potom, když je to dítě trošku větší, tak aby byly nějaký k dispozici školky, aby byly různý možnosti, abych mohla jít do práce a šlo to sladit s tou školkou, protože základní problém je ten, že školka začíná v 7 a končí v 16 hodin nebo o 16:30 hodin a moje práce začíná v osm v pět, takže logicky se to nedá moct skloubit a člověk je absolutně uhnanej. Já jsem z práce běhala fakt sprintem do školky a to bylo každý den a pak jako poznámky všech, že jsem hrozně uhnaná, ale já jsem neměla prostě, kdo by mi pomohl, takže buď zkrátit ty úvazky tak, aby se to dalo, nebo školku prodloužit, ale to je zase docela hardcore na to dítě jo, to mi přijde taky blbý, aby dítě trčelo do 18 hodin prostě ve školce no. Takže to vidím hlavně v rozšíření těch částečných pracovních úvazků, protože třeba takový prodejny nebo fabriky velice málo toto nabízí a ze své praxe vidím, kolik maminek by chtělo jít do práce, ale oni když pojedou do jedné fabriky, tak jim to potrvá hodinu přes tu Plzeň a logicky nestihnou vyzvedávat to dítě, když jsou samoživitelky, dejme tomu.*
- **Vracela jste se z rodičovské dovolené do práce dříve, než jste musela? Pokud ano, jaký Vás k tomu vedl důvod (finanční x seberealizace)?** *Jojo právě vracela jsem se do práce dříve, ale bylo jen kvůli těm finančním důvodům. Jak jsem ještě v té době dělala školu, dělala jsem toho koordinátora dobrovolníků, takže rozhodně jsem neměla potřebu se někde dál seberealizovat. Já byla seberealizovaná až až.*

6. Jakou pozici v sociální službě/zařízení vykonáváte? *Sociální pracovník – referent sociálně právní ochrany dětí*

- **Měly by podle Vás přispívat do rodinného rozpočtu oba rodiče, pokud již děti dochází do nějakého institucionálního zařízení?** *Jojo určitě.*
- **Jaké máte příležitosti na trhu práce ve srovnání s Vašim partnerem/manželem (obecně muži)? Pokud nižší, přijímáte to jako společenskou danost (dobrovolně nebo společensky vnuceně)?** *No já si nepřipadám, že bych byla nějaká diskriminovaná, že jsem jako žena nebo že bych měla míň šancí než muži, ale fakt je, že už mě napadla taky myšlenka, že bych se rekvalifikovala na tesaře a dělala bych tesaře nebo bych dělala dlaždičkáře nebo elektrikáře, ale v podstatě v mým věku a s mým vzděláním bych šla na nějaký učiliště a řekla bych, že se chci vyučit elektrikářkou, tak se na*

mě takhle podívají a zaklapou si na čelo, že jo. No jako dokážu si představit situaci, že jdu takhle do člověka v tísni a žádám tam o nějakou pracovní pozici a oni mi řeknou, že na tu stejnou pozici se hlásí chlap, a že oni vezmou toho chlapa, už se mi to i stalo a shodou okolností to byl klient hmotné nouze. Člověk, co dostal to místo a v podstatě oni mi to odůvodnili tím, že on má lepší dispozice pro tu pracovní pozici, ale on to byl prostě feťák, kterej na ně zapůsobil, že umí tři jazyky jo. Takže já jsem tři jazyky v tý době ani teď neumím. Ale na ně to zapůsobilo, protože to byla pozice pro cizince, takže si nemyslím, že to byl chlap, ale tím jeho, že on i hodně cestoval, byl to takovej nomád a na ně to hrozně zapůsobilo. Jinak já mám větší šance, než můj partner, já jsem výřečnější, mám kolem sebe větší sociální síť lidí, kteří mi v podstatě sami práci nabízí sami od sebe, protože vidí, že jsem pracovitej člověk, ale zase není to tím, že on je chlap, ale on je extrémně introvertní, jako trošku mi přijde, že by chtěl ty manažerský pozice, ale nemá na to tím, že se nerad organizuje s lidmi, ale zase, když jsme spolu pracovali v Lídlu, tak on byl hodnocený líp, už jen z toho důvodu, že je chlap, a že jich tam bylo míň, než ženských. Jinak si myslím, že nějaký pozice jsou, že více upřednostňují muže, jedná se hlavně o ty terénní pozice v sociální práci, tak když je tam větší podíl toho terénu, tak koukají na to, aby měli chlapy, když se tam pracuje s nějakou tou neorganizovanou mládeží, s nějakýma dětskama, co mají nějaké problémy, tak tam taky chtějí chlapy, protože si myslí, že ty ženský na ně prostě neplatí, a když to vezmu na naše oddělení sociální odbor, tak paní vedoucí hrozně touží, až jí tam nastoupí ten chlap nějakej, což se jako neděje, protože k nám nikdo nechce do toho babince a vím, kdyby tam tu možnost měla a měli by srovnatelný vzdělání, praxi, tak vezme toho chlapa. No já si myslím, že oni jsou přesvědčený jako ty zaměstnavatelé, že mají větší schopnosti. Nevim, jestli je to pravda nebo není, je to podle mě kus od kusu, ale vnímám to jako, že je tam ta preference.

- **Jak hodnotíte své postavení jako ženy s rodinou na trhu práce?** *No, bojí se hodně lidi, že budu doma s nemocným dítětem, takže spíše negativně. Ale jak jsem byla se synem sama, tak jsem o to více měla snahu chodit, jako se snažit, být dobrý zaměstnanec, ale bohužel takhle to není, takže primárně koukají na to, bude dítě nemocný, nedej bože mu za rok, dva přibyde další sourozenec.*
- **Myslíte si, že se v rámci rodičovské dovolené, kdy se následně poté vstupuje na trh práce, dá mluvit o riziku nárůstu nezaměstnanosti, nižšího platového ohodnocení?** *No myslím si, že zrovna maminky, které nemají nějaké lepší vzdělání nebo praxi a nemají nějaké speciální schopnosti, tak jako tím ohrožený prostě jsou nebo spíš se mohou odrazit od toho, že umějí skvěle nějaký jazyk, nebo s nějakýma speciálníma programama. Nebo mají něco speciálního, co prostě nemá jen tak někdo. Jinak vlastně taková ta běžná maminka, co má školu nějaký učiliště, který sotva dostudovala a nemá v podstatě nic. Tak si myslím, že je na ní nahlíženo jako pro ně riziková osoba.*
- **Vnímáte, že by mohlo v době rodičovské dovolené docházet ke snížení sebevědomí ženy a závislost na partnerovi/státu?** *No v rámci trhu práce ani ne, ale tím, že jsem byla v situaci, kdy jsem ani neměla na jídlo jeden čas, ono to bylo pár měsíců, tak jsem se cítila fakt jako hůř, nemohla jsem si sama sobě pomoc, protože mě limitovalo to dítě a nikdo mi vlastně nepomohl pomoc a já jsem si sama sobě nemohla pomoc a připadala jsem si sama sobě jako neschopná a jako nějakým způsobem i závisle,*

protože já jsem byla závislá na tom, co mi kdo dá, takže tu ekonomickou závislost jsem nejvíc pociťovala. Pak jsem se jakože bála, když jsme se rozešli se synovo tátou, tak jsem se prostě bála, že si už nikdy nikoho nenajdu, protože mám to dítě a už mě nikdo nebude chtít a z tady toho pocitu jsem si našla člověka, který byl v podstatě alkoholik, takže mi to ke všemu ještě nepřidalo, když to řeknu, že jsem v tom partnerským životě sáhla po někom, o kom jsem si nemyslela, že je skvělej, no ale hlavně ještě někdo chce s tím dítětem. Dnes už chápu, že to zas takový problém není.

- **Podporuje Vás Váš partner/manžel, ostatní členové rodiny ve vašem zaměstnání/v kariérním růstu?** *No jakoby partner jo, ten naopak mi řekl, ať nezůstávám v Lidlu, ale jdu dělat to, co jsem studovala, takže mě tím vyloženě nakopl. A jinak moje rodina… moje máma s tátou ani nevěděli, že jsem studovala VOŠku, oni v tý době se o mě vůbec nezajímali, takže ani nevěděli, že studuju bakaláře, takže ty mě nikdy v ničem nepodporovali. Vztahy sice s nimi nějaké udržuju, já jsem se odstěhovala od nich a vlastně až když se narodil syn, tak nějak se to zlepšilo, dejme tomu. Táta hlídá mého syna jeden týden v létě a moje máma no jako nouzově, ale pokud je to do tří hodin hlídání, tak já ho už nechám samotnýho doma, protože ona se o něho moc nezajímala, když jsem přijela, nepřečetla mu knížku, nevyčistila zuby, nepřevlíkla ho do čistýho, jako to je hlídání jenom stylem, aby nevypadl z okna, když to tak řeknu. Tak ségry, tak ta jedna bydlí blíže, tak ta mi občas syna pohlídala, abych si třeba mohla jít zacvičit, ale ty ho mají strašně rády, v podstatě když nemají vlastní děti, tak je to pro ně důležitá bytost a osobnost. A od partnera rodiče, tak ty syna poznali, když mu bylo tři roky a ty si ho oblíbili, takže ho hlídají, když potřebujeme, ale je to spíše nárazově, protože oni bydlí čtyřicet pět kilometrů od nás, takže je to třeba teď tak, že ho tam partner odveze na víkend, abych se mohla teď soustředit na školu.*
- **Jak jste prožívala svou rodičovskou dovolenou vzhledem k Vaší perspektivě na trhu práce?** *Já jsem to nějak neprožívala, ono to prostě tak nějak přišlo a tak to bylo a Plzeň je hodně bohatá na pracovní příležitosti, takže mě to nějak neohrožovalo a nelpěla jsem na tom, že musím nastoupit do sociální práce, takže mě to nějak netížilo, ale samozřejmě jako, když jsem pak věděla, že nejsme zabezpečený, tak mě to trošku limitovalo, jak byl syn malinej navíc ještě, když jsem nastupovala do Lidlu, tak jsem ho ještě kojila, takže jsem chodila do práce a měla jsem, když to řeknu blbě nalitý prsa, takhle ráno ne, ale potom odpoledne… Jako prožívala jsem to, že jsem se do práce těšila, chtěla jsem chodit do práce, ale zároveň jsem věděla, že to dítě na to není uplně tak uzpůsobený.*
- **Mělo/má u Vás výběr zaměstnání vliv na fungování Vaší rodiny? Jaký?** *No dost jako zásadní. Musím si vybírat takovou práci, kde je to jenom ranní směna, protože v podstatě, i když se na partnera mohu spolehnout, tak on prostě s ním třeba úkoly prostě neudělá, to musím všechno udělat já a musím taky koukat na plat, že jo. Že třeba 20 000 korun je pro mě málo. My nemáme společný hospodaření, peníze, takže partner řeší auto a všechno k tomu a já řeším zase domácnost, takže já dám 12 000 korun za bydlení, takže prostě musím koukat při tom zaměstnání i na ten plat.*

Konkrétní možnosti slaďování rodinného a pracovního života, které ženy pracující v sociálních službách uvádějí:

7. **Co Vám pomáhá při slaďování pracovního života s péčí o dítě/děti a domácnost? Rozveďte.** *No, mě to usnadňuje jenom to, že to dítě je starší a starší a je tím i samostatnější, že dojde i sám ze školy. Jinak prostě jsem byla nucena, když to řeknu blbě, lhát, protože ne všichni, tady, jak teď jsem, tak ne všichni jsou ochotný dělat opakovaně ústupky. Já ho prostě potřebuju čtyři krát v měsíci vyzvednout v úřední den, kdy máme do pěti a já potřebuju jít ve čtyři z práce nejdéle, spíše tak ve tři čtvrtě a prostě musela jsem to třeba udělat tak, že jsem v podstatě šla jakoby na šetření, dítě jsem dala domu a šla jsem na to šetření, až potom, co jsem dítě přesunula z přípravky, školy domu. Nebo jsem to šetření musela udělat fakticky jiný den. Takže bohužel jsem klesla k takový věci, protože kdybych každý měsíc řekla, že potřebuju odejít čtyři krát a šest krát v úřední den dřív, tak by to bylo blbý, ale většinou se snažím dva krát, tři krát to říct normálně po pravdě a paní vedoucí mě pustí, ale v tom kolektivu to nedělá dobře, prostě ten kolektiv je takovej, že v tom vidí nějakej ústupek. Jinak mě pomůže, že jdou takový práce, který jsou jen na ranní směnu, ale rozhodně by mi pomohlo, kdybych mohla končit dřív. Ale jinak mi určitě pomáhá ta pružná pracovní doba, protože některý den mohu toho udělat jakoby víc a pak zase můžu říct, že si vezmu náhradní volno. Říkám, paní vedoucí to nevadí, ale ten kolektiv ženských mi to dá sežrat.*

8. **Kdo Vám pomáhá při slaďování pracovního života s péčí o dítě/děti a domácnost? Rozveďte.** *Tak partner, ten jako v dnech, kdy syna může vyzvednout, tak ho vyzvedne a já můžu být v práci do šesti, do sedmi. A on potom jiný dny, kdy třeba nemůže, tak končim dřív já a poté ojediněle ostatní členové rodiny. Jako už jsem uvažovala i nějakou kámošku, ale to je takový to, že jsem to párkrát zkusila, a to bylo, že mi ráno napsala, hele sorry, já nemůžu, já mám nemocný dítě a tvý dítě ti nevyzvednu a najednou z toho byl problém. Zvykla jsem si nespoléhat se na nikoho jiného, ale jen na sebe, bohužel, jak říkám, i za cenu ne uplně čistejch machinací s tím časem.*

- **Jak Vám v tom pomáhá stát?** *To nevim, ten asi nijak. Nebo asi tím, že jsem mohla mít nějakou tu dobu ten rodičák. A nevim, jak by mi měl pomáhat, mně stát nikdy nepomohl. Já jsem nedostala ani porodný, ani přídavky na děti. Vlastně ve chvíli, kdy jsem mohla dostat podporu v nezaměstnanosti, tak mi ta ženská řekla, ať si ten rodičák rozložím na ten rok, takže kdyby mi vyplatili poslední dávku rodičáku, tak já bych pak plynule navázala na podporu v nezaměstnanosti. Jenomže ona mi ta ženská řekla, že jakmile budu mít tu podporu v nezaměstnanosti, takže mě poženou do práce, protože já mám tu kvalifikaci a budou mít pro mě práci hned, takže pro mě bude výhodnější rozložit si zbylých já nevim 12 000 korun na ten rok, takže mi to vyšlo na 1 000 korun měsíčně, ale v podstatě mě ta ženská lhala, protože já kdybych dostala podporu v nezaměstnanosti a oni by mi dali žádanku někam do práce a já bych jim řekla, že nemám dítě ve školce, tak oni mi řeknou, aha to vás asi nemůžeme vzít a na shledanou a dali by mi razítko a prostě ten půl rok bych nějak přežila, že jo. Takhle jsem ho musela přežívat s 1 000 korun rodičáku, což mě dlouhodobě štvalo, ale teď už to tak neřešim. Spíš, že ta informace mi nebyla poskytnuta, že bych měla na něco takovýho nárok a já, že*

jsem nikdy nic nepobírala, tak jsem ani nevěděla, že po rodičáku můžu navázat na podporu v nezaměstnanosti. A oni mě pořad sčítali se synovo tátou, protože ono se to bere nějak zpětně a ono my jsme se s ním snažili tři měsíce obnovit soužití a oni mi tam zase započítali ty jeho enormní příjmy, že jo. A my jsme měli dohodu o výživným podepsanou na czechpointu s úředně ověřenýma podpisama a jim to prostě nestačilo a řekli mi, že ho musím dát k soudu. No a než by proběhl soud a tady to, tak to už jsem dávno nastupovala do práce, tak jsem se na tady to vyprdla, takže já a jako stát… Nemám pocit, že by pro mě něco dělal.

- **Jak jste prožívala po RD nástup do zaměstnání?** *No jsem se těšila do práce, ale tím, že jsem ještě kojila, tak jako fyzicky, tak to pro mě bylo nápor, ale psychicky jsem se cítila dobře, že už jdu do tý práce, a že už budu mít vlastní peníze. A hlavně, pro mě to bylo, že předtím u nás bydlel ten pán, já jsem jako nechtěla jíst jeho jídlo, ale musela jsem. Takže jsem tohle brala tak, že jsem se osamostatnila, což bylo pro mě důležitý.*
- **Jak hodnotíte náročnost slaďování práce a rodiny?** *No, já mám teď dobrou práci, ale když jsem chodila do Lidlu, tak to bylo hodně blbý, ten rok byl prostě blbej, protože syn byl malinkej a zároveň ta práce byla taková, že se mě nikdo neptal. Mě nikdo neumožnil chodit jenom ranní směny. V podstatě, když jsem přišla s tím, ať mi umožní chodit jen na ranní směny, tak mi snížili úvazek na pět hodin, že to bude jako v uvozovkách, aby ten kolektiv nenadával, že jen já mám ranní směny, prostě mi to neumožnili, ačkoli jsem tam měla dvouletý dítě jako jediná. Takže jsem plus, mínus byla ráda, že tady ten pán s námi bydlel, že alespoň v podstatě někdo to dítě pohlídal. To zase já jsem mu věřila, že mu nic neudělá, ale bylo to za mě takový smutný, že přijdu domu, já nevim v 23h a dítě tady spí, nemá na sobě ani pyžamo. Pak po této práci, když jsem nastoupila na ještě jiný OSPOD, tak tam jsem furt běhala jako splašená koza jako z práce, abych ho vůbec vyzvedla ze školky a byla jsem z toho hrozně unavená, protože jsem letěla ráno, letěla jsem odpoledne a v podstatě se to uklidnilo, až jsem nastoupila do současný práce, kde je ta pružná pracovní doba. Teď, když to vezmu, tak některý dny, teď v zimně tedy ne, ale v létě jsem se synem domluvená, že po škole půjde třeba na hřiště, takže i když mám do 17h, tak on půjde v uvozovkách jako sám, ale když nebude mít klíče, tak půjde na hřiště před tou školou a tam na mě počká. Takže je to takový, že v podstatě to dítě je už větší a už je tam ta jeho samostatnost nějak znát.*
- **Jste spokojená s vaším sladěním práce versus rodina?** *Jo jako v pohodě. Partner, když chci jít i ven třeba s kamarádkou nebo když musím držet pohotovost i přes víkend, tak on toho syna odveze k tim jeho rodičům na ten víkend tak, aby kdyby byl nějaký zásah, tak abych mohla v klidu fungovat.*
- **Jak ovlivňuje Váš rodinný život Váš profesní? Výkon Vašeho zaměstnání?** *Ty časový věci jsem už řekla. Jinak co se týče toho, že už mám dítě, je pro mě plus, že vidím, že některý věci nejsou prostě reálný pro ty lidi tím, že pracujeme s dětma, tak vím, co od těch dětí očekávat nebo od těch rodičů a je naopak zhola nereálný a i mi to pomáhá, jak mluvit s těma dětma, i co se týče třeba kluků, tak třeba nějaký hračky, že to prolomí nějakou bariéru.*
- **Jak Váš profesní život ovlivňuje Váš rodinný život?** *No, občas tady máme takový kritický situace, kdy se něco objeví na krimi Plzeň nějaký ty naše případy, jako narozený novorozenec v záchodě nebo ženská s policejní ochranou, tak člověk*

tady večer brouzdá po internetu, teď to tam vidí a partner, když mě vidí, tak říká, že si zase práci tahám domu. Ale jako není to u mě obvyklý, protože já se hodně rychle přeorientuju z práce syna, ale stane, když máme nějaký ty těžší případě, že partner na mě vidí, že jsem dost unavená. A ta únava přichází… jsem prostě psychicky unavená.

9. **Považujete se za tradiční formu rodiny, kdy muž je živitelem rodiny a žena obstarává péče o děti a domácnost, nebo máte tyto role jinak rozděleny, popřípadě jak?** *My jsme takový, že si furt tak nějak jedeme tu svojí, ale když máme společný volno, tak to trávíme spolu, ale jinak každý si hradíme svoje závazky a nemáme to jako, že on by byl živitel a tak… Jako na rovinu, spíš bych řekla, že to dělám já ty domácí práce, ale já se na to nemůžu dívat, já bych nemohla čekat, než se tady někdo uráčí.*

- **Jak si rozdělujete Vaše role v rodině (vše je na vás, většina je na vás, nebo praktikuje tzv. partnerský model)? Uveďte konkrétní rozdělení rolí ve Vaší rodině.** *Ale jinak pomůže, vytírá, luxuje, pověsí třeba prádlo, vyskládá myčku, prostě rozhodně tedy pomáhá, to určitě. Se synem si spíš hraje on nebo takhle dřív jsem to spíš byla já. Čtení to spíš dělám já, ale takovýto hraní nebo na bruslích ho třeba naučil partner. Na kole jsme ho naučili oba a učim se s ním spíš já no, i když psaní, čtení s ním dělám já, matiku si dělá sám, a co se týče třeba básniček, tak to s ním zatím dělal spíše partner. K lékaři bych s ním měla chodit, co se týče zákonnýho zástupce, já, takže k dětský s ním chodím já, ale třeba k zubaři s ním zase chodí partner, protože se syn hrozně bojí a nějak líp to snáší, když je tam partner, jinak chodíme oba k očnímu a na rehabilitace se střídáme. Jo řekla bych, že to máme dobře nastavený.*
- **Jaký názor máte na tradiční formu rodiny, byla by to pro Vás vhodnější forma rodiny?** *Jo, tak když to někomu vyhovuje, tak proč ne. Jako já jsem v tomhle taková, že když si to tak nastaví a vyhovuje jim to oběma, tak ať to tak mají. Některý ženský jsou na to tak nastavený, že chtějí být doma, jsou rádi doma, pečují o ty děti, o tu zahrádku, vaří a ten chlap se cítí dobře, že přinese ty peníze. Mám takovou kamarádku a přijde mi to hrozně hezký, ale jako pro nás, tradiční model, jako, že já o děti a takhle, jako já jsem v tomhle trošku chlap, asi mám takový vnitřní blok, že nechci být na nikom závislá. Mě by ta závislost na tom druhým člověku vadila, ale jinak mi to přijde hezký, sympatický, a když to těm dvěma vyhovuje, tak jsem s tím uplně v pohodě.*

10. **Využíváte/nebo jste využívala některou z forem sociálního zabezpečení např. ošetřovné, příspěvek na bydlení, rodičovský příspěvek, přídavek na dítě apod. Pokud ano, které z těchto forem sociálního zabezpečení Vám nejvíce pomáhá/pomohlo?** *Dříve mateřskou a rodičák. Jinak jsem na nic nedosáhla. Mě vlastně v tu chvíli nevycházela hmotná nouze, protože jsem dříve bydlela v garsonce, kde jsem platila hypotéku a nějaký fondy oprav, prostě jsem za ten byt platila 5 500 korun, ale oni ti započtou jenom vodu a elektřinu, což bylo asi 900 korun, takže oni mi řekli, takže já mám 7 000 korun, když od toho odečtou 900 korun, tak pořád jsem měla přes to životní minimum, takže mi to nevyšlo. Jen asi o 100 korun a to nemá smysl tam prostě lítat. A ono tu mateřskou, oni mi ji vyplatili asi čtyři měsíce potom, co se syn narodil, protože já jsem tam měla*

vlastně pracovní zařazení jako referent hmotné nouze na Úřadu práce, ale s tím, že mi to tam potvrdil Úřad práce, tak si mysleli, že jsem byla jako v registru v evidenci, takže oni to popletli, takže mi nevyplatili mateřskou, a když jsem to asi čtyři měsíce řešila, pak vlastně v zoufalství, tak oni mi to vyplatili pak zpětně, ale čtyři měsíce jsem byla bez peněz uplně. Takže mateřská mi moc nepomáhala, ale rodičák mi byl vyplácenej jako normálně.

- **Kdo je v případě nemoci dítěte/dětí na ošetřovném? Pokud převážně vy, jak se k tomu staví zaměstnavatel?** *To jsem já, ale je to vlastně z toho důvodu, že partner není jeho táta. A syn moc nemarodí, on třeba do covidu nebyl nemocný nikdy a v covidu jsme doma jednou byli, protože mu vyšel pozitivní test na covid. A teď mi vlastně onemocněl v listopadu a v prosinci na tak tři dny a dneska taky onemocněl, ale nějak se to neřešilo. Tento zaměstnavatel to nějak špatně nebere. V podstatě, když něco hoří, tak my máme dálkový přístup v počítači, takže v tom případě nás paní vedoucí zaúkoluje, ať máme nemocný dítě nebo nemáme, ale snaží se, aby nic nehořelo.*
- **Jak dlouhou dobu jste strávila mimo pracovní trh, tedy jak dlouho jste pobírala rodičovský příspěvek? Měla jste nárok na peněžitou pomoc v mateřství?** *Jako dva a půl roku. Jako já jsem tam měla nějaký brigády…, ale přímo do práce jsem nastoupila po dva a půl letech.*
- **Jaký máte názor na letošní novinku Výchovné k důchodu, které spočívá v příspěvku 500 Kč za každé dítě k výši důchodu? Myslíte si, že toto zvýhodnění kompenzuje nižší důchod (většinou) ženám kvůli období, kdy se staraly o děti?** *Já si myslím, že je to jako dobrý, ale nelíbí se mi, že to v podstatě pobírají lidi, teda nevím, jak je to ošetřený, ale působí to na mě tak, že spousta lidí na ty svoje děti kašle a v podstatě já se s tímhle setkávám a věřim tomu, že pokud taková věc bude, až oni budou v důchodu, tak některý klienti si fakt nezaslouží dostávat nějaký výchovný, když některý mají děti v ústavech a některý se k nim chovají jako ke zdroji příjmu a dávek a takže z obecnýho hlediska velký procento lidí si to prostě zaslouží a myslím si, že je to jako dobře.*

11. **Jaké instituce využíváte v rámci zajištění péče o Vaše dítě/děti (jesle, mateřská škola, družina, volnočasové aktivity pro děti apod.)? Od kolika let věku dítěte?** *Nyní školu, rok byl syn v soukromé školce a poté v klasické.*

- **Pociťujete dostatek a dostupnost institucionálních zařízení pro děti okolo svého bydliště/zaměstnání? Pokud ne, rozveďte tento nedostatek a nedostupnost.** *Myslela jsem si, že jo, ale jak se sem navalili Ukrajinci, tak bohužel jsem se setkala a nebyl to pouze jeden případ s tím, že byli upřednostněný Ukrajinci a naše český maminky tam nemohly dát děti. Oni třeba přihlédli k věku toho dítěte, že je trošku starší, než to dítě tý český maminky a vzali to ukrajinské. Jinak do té doby to bylo v pohodě, že ty školky měly místo. U mého syna byl problém s přijmutím do státní školky, protože jsem ho odmítala v jeho věku ho očkovat na určité očkování, protože před tím měl silnou reakci na hexu, tak jsme to nechtěla riskovat. Proto chodil do soukromé. Teď v rámci družiny platíme 1 500 Kč za celý rok. Nahlášen je tam i na ráno i na odpoledne a chodí, jak to vychází. Já ho vodím na ranní družinu a partner ho vodí bez ranní družiny. A otevírací doba je od 6:30 hodin, ale jistá si nejsem, protože my chodíme na 7:15 hodin, nejdříve v 7 hodin*

a odpoledne to mají do 16:30 hodin. Takže v ty úřední dny to moc v pohodě není, ale ono se to vždycky tak nějak udělalo.

12. **Jak zvládáte svůj time management, který spočívá v efektivním procesu plánování a organizování Vašich pracovních a osobních cílů? Co k němu využíváte (např. diář, sdílený google kalendář, apod.)?** *Třeba diář, ten mám v práci, ale v podstatě já si ty věci pamatuju, kdy co mám, ale máme doma takovou korkovou tabuli, tak 40 x 50 cm, kde máme připíchnutý lékaře, protože samozřejmě na oční, zubní, k psychologovi neobjednávají hned a já si třeba plánuju toho doktora, aby nám zbylo odpoledne víc času, takže vůči práci na toho doktora můžeš mít čtyři hodiny, ale já si, když si ho naplánuju na třetí hodinu, tak to nedává moc logiku, ale když třeba v jednu nebo v 11 dopo a pak už se do práce nevracet a jet se třeba koupat a tak. Jo jinak ho zvládáme, my jsme takový nenáročný, když jsem třeba doma a je chvilka, tak rychle udělám domácnost a jinak, když máme celý víkend volno, tak někam jedeme, ale když mám prostě chvilku. Nebo když mi odřekne kamarádka kafe, tak se z toho nehroutim, udělám si něco doma.*

Další možnosti slaďování rodinného a pracovního života, které by ženy pracující v sociálních službách uvítaly:

13. **Jste spokojená s nynější mírou slaďování Vašeho profesního a rodinného života?** *Jak jsem již řekla, že celkem jo.*

- **Jak hodnotíte úroveň podpory slaďování rodinného a pracovního života:**
- **Ze strany státu, proč?** *Já nevim, třeba ošetřovné je dobré, že mám možnost být se synem doma, nevím, jak by to bylo možný to udělat jinak. A třeba, že ten rodičák člověk může mít i na čtyři roky, to mi přijde taky dobrý. Ale jinak nevim, co ten stát dělá takovýho superprospěšnýho.*
- **V oblasti zajištění péče o děti? Proč?** *Jako jo, to mi přijde v pohodě, jako pokrývá tu většinu doby, kdy v podstatě potřebuju. Jako fakt jo jsem si nemohla zvyknout na to, že v tý družině můžeš vyzvednout dítě v půl druhý nebo až ve tři. Jo, což já nemůžu v práci končit v jednu, abych ho o půl druhý vyzvedla, ale můžu končit ve dvě, ale to už bych přišla a bylo zase půl třetí, že mi tam vznikají takový prodlevy. Na druhou stranu jsem pak pochopila, že oni tam dělají nějakou řízenou činnost, a že si tam prostě něco rozpracujou a hodina a půl je pro ně minimum, oni by vlastně nemohli jít ven, kdyby ty rodiče se tam courali jako každých pět minut, takže já jsem se s tím nějak smířila, že to takhle prostě je.*
- **V oblasti trhu práce? Proč?** *Vidím, že ta oblast se snaží posunout právě k tady těm druhům pracovních úvazků, ale asi to klade odpor trošičku, ale asi za to nemůže ten stát. Nebo to je tak různorodý prostředí, kde se promítají jednak potřeby těch zaměstnavatelů, jednak potřeby těch zaměstnanců, takže než dojdeme do nějakého optimálního stavu, tak to bude třeba pár desítek let ještě trvat. Myslím si, že to jde moc pomalu, kdyby se více firem odvážilo vyjít těm maminkám vstříc, tak by třeba zjistili, že jsou to kvalitní lidi.*
- **Ze strany Vaší rodiny – v dělbě práce, proč?** *Mimo partnera, je to nulový. Jako občas přijede moje máma, ale to je jako víceméně se jí doprošovat. Jako ségry by byly ochotný, ale nejsou toho schopny, protože bydlí daleko a jako nepomáhá mi to. Tohle je třeba jeden z důvodů, proč já to druhý dítě nechci, protože já nemám*

okolo sebe nikoho, kdo by mi pomohl a jako slaďovat práci a dvě děti, to je podle mě sci-fi jako, abych to dělala sama.

- **A ze strany Vašeho zaměstnavatele, proč?** *Tam vidím, jakože největší snahu, že oni ví, že jsme tam s dětma, a že se snaží třeba tou pružnou pracovní dobou. Jak jsem říkala, paní vedoucí mi nikdy neřekla, že nemůžu jít dřív domu, když jsem potřebovala syna vyzvednout. Jo třeba dovolenou si můžeme vzít, kdy jako chceme, ne že nám nařizuje dovolenou zaměstnavatel, to mi přijde jako vrchol. Takže ze strany zaměstnavatele nemám žádný problém, myslím si i v nějakých kritických momentech, kdy bych měla hodně pracovních věcí a závažných, kdy to za mě nikdo neudělá a kdybych si požádala o ten home office, tak si myslím, že by mi to schválili.*

14. **Co (jakou další pomoc) byste uvítala od sebe, státu, partnera, rodiny?** *Uvítala bych zkrácený úvazky, pak třeba, aby byli více prověřovaný chůvy. Třeba já jsem tohoto institutu chtěla využít, ale já se prostě bojím toho cizího člověka připustit k tomu mému dítěti. Od partnera bych hlavně ocenila, kdyby si našel práci od pondělí do pátka a měli jsme víkendy volný, ale samozřejmě je to jeho volba, je tam šest let zvyklej, nechce na tom nic měnit, takže to jako spíše akceptuju, ale mám v tom nelibost, protože se jeden týden nevidíme vůbec a druhej týden se vidíme vlastně odpoledne, ale nemá žádnej volnej víkend v měsíci nebo má jeden volnej víkend v měsíci nebo za dva měsíce, takže to mě štve jako hodně, protože pak nemůžeme společně na žádný výlet jako rodina. Od rodiny jsem se naučila nic neočekávat. Ono je to v základu všechno špatně, moje máma nechtěla děti, my jsme jí byly na obtíž a teď jí je na obtíž to vnouče, že jo. Jako, kdybych měla hodnou mámu, která by měla ráda děti, tak by mi mohla třeba jednou za čtrnáct dní v sobotu syna pohlídat, takže by tam byla taková pravidelnost pomoci. Takže vědomí, že v pátek budu moct ze sebe vydat tu energii na maximum, abych si mohla v sobotu odpočinout, tak to by mi pomohlo hodně no. A od sebe bych uvítala dodělat školu a na sebe si nakládat méně těch nároků, protože já bych furt chtěla něco dělat a už prostě toho jednoho krásnýho dne má svoje meze. Jakože třeba v loni jsem nedodělala tu diplomku, protože už toho na mě bylo jako moc. Takže dodělat školu a zakoncentrovat se na podstatný věci a nedělat všechno možný, protože já mám nějaký typ ADHD, protože musím dělat milion věcí, takže ono mi to pak trošku komplikuje tu organizaci. Jako pracovní ne, protože tam to má svůj řád a i tam mám svůj diář, takže vim, co potřebuju, čeho se mám držet a tak, ale doma je to takový rozplizlý, mimo tedy úkolů. Třeba, když se dítě mylo včera, tak to neřešim, takže spíš být v plánování více důslednější a nenakládat si na sebe nereálný cíle.*

Bariéry ve slaďování rodinného a pracovního života, které ženy pracující v sociálních službách uvádějí:

15. **Co nebo kdo Vám brání lépe slaďovat Váš rodinný a pracovní život (zaměstnavatel, nízký příjem v rodině – více práce na úkor rodiny, stát, partner/manžel, rodina, institucionální nastavení – zajištění péče o dítě)?** *Jako třeba partner, jak je v tom Lidlu, takže ačkoli zaměstnanecky je tam nejdýl, tak oni mu nevyjdou v ničem vstříc. On třeba, když chce mít dva volný víkendy v měsíci, tak oni mu to neumožní, prostě jsou pro všechny stejný pravidla, ačkoli někdo je tam měsíc a on je tam šest let. Jako nemyslím si, že je nutný kariérně*

postupovat nebo tak, ale mít za tu svojí loajalitu nějako zpětnou vazbu, že by to měli zohlednit, že má doma ženu a dítě. Tohle mě štve hodně, protože já mám teď víkendy už volný, jak již nejezdím do školy a řeším pořád to, že zase pojedeme se synem někam sami, zase sami a mě to prostě nebaví, připadám si jako takovej samoživitel, takže to mi jako brání a potom to, že když už mi máma nabídne tu pomoc, tak se na ní nemohu spolehnout a musím mít ještě nějaký zadní vrátka, protože každý druhý hlídání ona odřekne nebo ho nějak změní, že se mi to jako nehodí. Prostě mi řekne, že mi ho v pátek pohlídá, ale v podstatě, když zjistí, že chci jít někam s kamarádkou na párty, tak mi řekne, že v podstatě ne a nevysvětlim jí to, že v práci se potýkám se samýma těžkýma případama, a že se potřebuju někde vyventilovat. Pro ni je péče o domácnost jen to, co můžu dělat, jinak mi dítě nepohlídá. A pak třeba, že práce jsou jen na osm hodin nebo jsou v takovým časovým rozmezí, který mi nevyhovuje, takže je to třeba částečný úvazek, ale je to rozfrcaný po celým dni jako, to je k ničemu.

16. **Jaké máte možnosti se s bariérami slaďování rodinného a pracovního života vypořádávat? Jak se s uvedenými bariérami vypořádáváte?** *No hodně tlačím na tu samostatnost toho syna. Jo v podstatě žádný prvňák nechodí sám ze školy. Jo, třeba už šel tři krát ze školy sám. Více méně jsem asi naložila jemu a to, že je partner neustále v práci, s tím se moc nedá vypořádat. To je na hraně naštvanosti, takže ty volné chvíle trávíme s kamarádkami a jejich dětmi, abychom nejeli sami, takže se takhle organizuju s někym nebo prostě jedeme sami.*

- **Setkala jste se s nějakými komplikacemi/bariérami při opětovném vstupu na pracovní trh?** *Myslím si, že asi uplně ne, tak já jsem do toho Lidlu šla a oni, vím, že měli obavu, aby syn nebyl moc často nemocnej, ale já mám pocit, že jsem jim řekla, že když tak pohlídá moje máma, protože já jsem věděla, že on nemocnej nebývá jo, ale jako zaručit to člověk nemůže a hlavně říct někomu, že nemíváš nemocný tříletý dítě, tak se mi vysměje do obličeje, to mi věřit nikdo nebude, takže jsem jim to asi takhle nějak řekla. Tak já už jsem měla tento pocit předem, protože vím, že kolem mě to lidi jako řešili, ale byli to spíš lidi, kteří měli nemocný děti hodně, ale ptali se mě, co kdyby byl malý nemocnej, ale vyloženě se v tom nějak nevrtali.*
- **Setkala jste se někdy s diskriminací na pracovišti, případně během pracovního pohovoru?** *No jednou mi řekli, že vezmou tu starší paní, protože vypadá důvěryhodněji, že já vypadám moc mladě do toho terénu, a pak ještě s tím chlapíkem, že je pro ně vhodnější, ale jinak asi ne, protože já jsem nějak ty pohovory moc neobíhala, mě většinou zavolali a tak jsem si sehnala práci. V Lidlu byla diskriminace taková, že já nejsem kuřák a kuřáci měli svojí bandu a víceméně mi dali najevo, že tam chodim moc upravená nebo pak mi říkali kluci, že jsem ze všech nejhezčí a ty holky to sere, což mi přišlo uplně jako absurdní a neuvěřitelný a vlastně jsem nevěděla, jestli se mám začít smát nebo brečet a ty naschvály a to záškodnictví mi dělali. Ale ten kolektiv celkově nebyl dobrej a vlastně v Lidlu se mi posmívali, že mám vlastně vzdělání, že tam nebyl někdo vzdělanější než já, a proto měli potřebu mě shazovat, protože jsem měla VOŠku a ty ženský štvalo, že mi kluci pomáhají.*
- **Jak probíhalo přijetí dítěte do předškolního vzdělávání? Bez problémů, s problémy? S jakými?** *Celkem dobře.*
- **Jak se k Vašemu slaďování rodinného a pracovního života staví ostatní členové rodiny, případě další lidé (společnost)?** *No, vlastně to nikoho nějak moc nezajímá z našich*

členů rodinu, ale to teď nedávno, když máma zjistila, že syna nechám třeba hodinu a půl doma a jdu si třeba zacvičit, tak byla uplně nepříčetná, ale nevidí to, že já mu udělám svačinu. Máme nějaký pravidla a já vím, že nikam nebude chodit, má tam zapnutou pohádku, protože najednou vidí, že já chodim někam něco dělat, takže nemá pro to pochopení, jinak nikdo se nezajímá, jak to dělám a partner, který vidí, jak fungujeme, tak ten spíš nechápe, jak do toho ještě stíhám věci kolem. Vyloženě já využívám malý mezery v mezi čase k třeba péči o domácnost, když vezu syna na karate a partner moc tento rytmus nepojal. Tak třeba z těch nejbližších kamarádů, tak dost odcestovali do ciziny, takže teď mám takovou jednu nejlepší kamarádku a dřív jsem měla ještě jednu nejlepší kamarádku a ta si v podstatě myslela, že jsem furt v práci a ona nechápala ten můj životní rytmus, ona nemá děti, ani partnera, tak mi předhazovala, že na ni nemám čas, že jsem furt v práci, ale ono to bylo tak, že já ještě po tý práci musím zabezpečit to dítě, udělat úkoly, když to vezmu, tak věnovat se i partnerovi a ta druhá kamarádka ta třeba naprosto nechápe, tak nepřistoupila na to chodit do práce na osm hodin a přitom pečovat o dítě, takže ta prostě do práce nechodí a živí ji jen chlap. Takže jakoby není v tom moc pochopení. Pro všechny je to, že jsem workoholik.

- **Jste žena, která vnímá preference společnosti, jak se má správná matka chovat vůči rodině a zaměstnání? (pokud někdo nastoupí dříve do zaměstnání -> pocit „viny", které naznačují, že se již nechcete naplno věnovat mateřství…)** *No moc to nevnímám jakože, já si myslím, že to nikdo moc neřeší, přijde mi, že většina lidí chápe, že spousta těch maminek mají různé situace. Mě přijde, že mnoho lidí zavrhují ty mámy, co jsou pak dlouho na té rodičovské, jakože nejdou do tý práce, takový ty ženy, co mají šesti, sedmi, osmi letý děti a furt nejsou v tý práci, takže že je na to pohlíženo špatně. Jako slýchám takový názory, že si válí doma zadek a tak. Malinko mám taky tendence, protože jsem nastupovala taky brzo do práce, tak mi taky přijde, že když někdo má osmi letý dítě a furt se vymlouvá na tu péči, tak mi to přijde takový zvláštní. Takže si myslím, že když jde máma dřív, tak to lidé oceňují, jak je maminka taková multifunkční, takže málo kterého napadá, že to dítě může také strádat.*

Etický rozměr práce – otázky k výzkumu:

17. **Co ve Vás vytváří větší spokojenost -> v čem vidíte životní spokojenost? Jako žena, která slaďuje obě sféry, nebo jako žena, která je pouze v domácnosti.** *Určitě obě věci. Já jsem třeba hodně pracovně zatížená a tu práci k životu potřebuju. Já bych určitě nemohla být žena jen v domácnosti, to by mě neuspokojovalo.*

18. **Jste spokojená se svým životem? Do jaké míry se ona spokojenost odvíjí od pracovního a do jaké míry od rodinného života?** *Tak jo dalo by se říct. Tak v práci jsem spokojená, tam nemám nějak zásadní problémy s tim a doma, tak to mám nějak nastavený, že v pořádku, kromě toho, jak jsem říkala, že mi vadí, že partner nemá volný víkendy, což vlastně teď hodně řešíme, protože už to vlastně trvá čtyři a půl roku, takže mě to štve, ale jinak.*

19. **Jaké by bylo podle Vás ideální rozdělení rolí v rodině mezi mužem a ženou? Liší se v něčem od té Vaší? Máte pocit, že jste se ve Vašem slaďování musela podvolit určitým vlivům, které působí z nastavení státu, společnosti,**

zaměstnavatele, členů rodiny apod.? *Mě osobně vyhovuje, tak jak to mám, ale spektrum párů je tak široký, že někomu může vyhovovat, že máma od pěti dětí je doma a otec přinese peníze, někomu vyhovuje, že máma pečuje první rok a pak pečuje táta a dokážu si představit, že v některých rodinách je otec pečující a máma je ajták a přinese do rozpočtu 50 000 korun. Takže si myslím, že každej si to musí nastavit podle sebe a jak jsou s tím ty dva spokojený, takže proč ne. Pro mě jsou schůdný všechny varianty, který toho druhýho neomezujou, prostě v čem jsou ty lidi spokojený. Jinak si myslím, že optimálnější pro ty malý děti, když jsou s tou mámou, ale nemůžu za každou cenu říct, že mámy by byly lepší pečovatelky. Tak třeba jsem se musela podvolit tomu, že dovolená je třeba pět týdnů v roce, prázdniny jsou osm týdnů a nemůžu si vybrat pět týdnů v letních prázdninách, takže je to třeba těžký v tom, že mám málo toho volna, i málo neplaceného volna. Mně by třeba pomohlo i neplacený volno, ale to je zase o tom, že možná by mi to zaměstnavatel schválil, ale ten kolektiv mě prostě rozcupuje. Takže je to nerealizovatelný.*

20. **Co má pro Vás v tuto chvíli vyšší hodnotu – pracovní kariéra nebo rodina, případně její rozšíření (pokud nyní převyšuje hodnota práce, je to z ekonomických důvodů, či otázkou prestiže, seberealizace, pokud naopak – z jakého důvodu)?** *Pro mě je to tak na půl.*

21. **Máte pocit, že jste se musela v rámci slaďování rodinného a pracovního života něčeho/nějaké sféry vzdát?** *No tak svých koníčků no. To jako definitivně. To co jsem dělala dřív, sport, tanec, tak to si nemůžu dovolit, jako ne finančně, ale jako časově.*

22. **V jakém podílu vnímáte potřebu seberealizace vůči zaměstnání versus času a energii věnované rodině (procentní). V jaké míře se věnujete seberealizaci vůči zaměstnání a vůči rodině?** *Já to mám tak 40 procent práce a 60 procent prostě rodinka a domácnost.*

23. **V době, kdy jste plánovala založit rodinu, přemýšlela jste nad tím, co pro Vás narození dítěte/dětí znamená? Jestli je to zdroj radosti, potěšení, převážila touha být matkou, nebo jste na druhou stranu brala v potaz i finanční zátěž, kterou narozené dítě přinese? I co se týče nákladů obětovaných příležitostí vůči profesní dráze.** *Já jsem prostě milovala synovo tátu a prostě jsem si řekla, že bychom se mohli rozmnožit. Já jsem nad tím moc nepřemýšlela. Teď si říkám, že on je takovej jedinec, že s ním by se už nikdo rozmnožit neměl. A my jsme tomu nechali volný průběh a přišlo to vlastně hned.*

K čemu se více přikláníte:

- **Jedno nebo dvě a více dětí:** *Já bych řekla dvě a více dětí, i když je jasný, že je to potom náročný.*
- **Žena nebo muž na rodičovské dovolené:** *Přikláním se více k té ženě na rodičovské, už z důvodu kojení.*
- **Zkrátit čerpání rodičovské dovolené (max. do tří let) nebo nechat současnou možnost být s dítětem doma až do čtyř let věku:** *To bych nechala, to ať si každý zvolí sám.*

- **Být s dítětem/dětmi doma alespoň do tří let jejich věku nebo využít institucionálního nastavení pro dítě mladší tří let:** *Tak určitě být do tří let věku.*
- **Manželství nebo nesezdané soužití:** *Manželství.*
- **Tradiční forma rodiny (muž hlavní živitel rodiny a žena jako pečovatelka) nebo genderově vyrovnaný model rodiny (obě role máte rozdělené):** *V současný společnosti určitě ten genderově vyrovnaný. Mně už to přijde, že když je ta ženská dlouho doma, že pak se něco změní a ona je najednou vystrašená z toho, že byla deset let doma a říká si, že se teď bojí jít do té práce. A znám takový ženy, které jsou dlouho doma, pak se cítí takový méněcenný, najednou jim utekly ty informace. Myslím si, že každý by měl být zapojený ve všem, protože v případě, že to nefunguje, tak aby byl schopnej ten člověk samostatně ty děti zabezpečit.*
- **Flexibilní pracovní poměr nebo hlavní pracovní poměr v oblasti slaďování rodiny a práce:** *Podle mě je flexibilní pracovní poměr lepší, ale na hlavní pracovní poměr, když bude nějak flexibilní, tak to taky je v pohodě. Já osobně jsem nejvíce nakloněná částečným pracovním úvazkům, protože si myslím, že jsem takový nejoptimálnější.*
- **Potřeba seberealizace v zaměstnání nebo potřeba trávit více času s dětmi:** *S těma menšíma určitě s dětma, ale fakt to vidím, synovi táhne na osmičku a on mě má úplně na praku, takže v tomhle věku dítěte, už je pro mě prioritnější se orientovat na tu práci, protože to dítě potom obtěžuju.*
- **Více času trávit v zaměstnání (finanční zajištění rodiny) nebo více času trávit s dětmi (např. uskromnit se):** *Jako když to jde, tak se raději uskromnit.*
- **Převažuje potřeba seberealizace, nebo své pracovní uplatnění vnímáte více jako nezbytný příjem do rodiny:** *Já tuhle konkrétní práci spíš beru tak, že si tam vydělám ty peníze, ale samozřejmě vybrala jsem si takový obor, který mě baví, ale nemůžu říct, že by to byla nějaká jo seberealizace, ale jako nestěžuju si.*

24. **Napadá Vás nějaký etický problém či dilema, který Vás provází v otázce slaďování Vašeho rodinného a pracovního života?** *Já mám prostě dilema, jestli dobře odhaduju ty synovo potřeby versus to, když já mám pocit, že on mě nepotřebuje, tak se hrnu hrozně do tý práce, ale pak když se na to kouknu s odstupem tří měsíců, tak si říkám, ty jo možná jsem měla tady být více s ním, že nevim, jestli zrovna to vylaďování je dobrý, jestli to dělám dobře. Mám tady dilema v tom, jestli mě to dítě nepotřebuje víc, protože se mu zrovna nevěnuju, tak se to odrazí až za nějaký čas. Protože on je v pohodě a v pohodě, ale pak se to třeba někde může projevit, takže mám takový dilema, jestli moc netlačím na to být v tý práci. Proto říkám, že pro mě je lepší se uskromnit a být s tím dítětem, na druhou stranu, když přijdu domu, on si úkoly udělá sám, pak kouká na pohádku, pak si jde hrát počítačovou hru nebo něco, nebo si hraje v pokojíku s nějakýma panďulákama, tak si říkám, no dobrý teď jsem tady čtyři hodiny čuměla, mohla jsem třeba něco udělat užitečnýho, ale někdy zase přijde, mazlí se. No je to takový dilema, jestli ta práce je pro mě v tom vyšším věku toho dítěte důležitější nebo to dítě mě potřebuje. Jako fakticky, když je tomu dítěti čtrnáct, tak tu péči u toho dítěte neobskakuju, ale může mít nějaký svý duševní potřeby, ale které nejsou tak navenek vidět. Už jsem viděla, že kolegyně odešla z práce a vlastně třináctiletý dvojčata měla v tý době a dcera začala s tím, že je chlap, prostě chtěla trans nebo*

jak to říct. Tak to všechno zasáhlo, tak ona tu práci opustila, aby byla více s tím dítětem. Takže taky dilema, kdy je ta chvíle, kdy to zabalit. Třeba to může zabalit a on se ten problém za čtrnáct dní může vyřešit a pak člověk zabalí práci, která ho nějakým způsobem naplňuje, tak je to tady to těžký no. Na druhou stranu znám pána, který má dvě děti, a on pracuje dvacet hodin týdně, krásně slaďuje svůj osobní a pracovní život, ale oni nemají na nic peníze. Oni mají jen na bydlení a jídlo. A najednou, jak jsou ty děti starší, tak mají nějaký potřeby. Takže jako ono je to hrozně hezký, ale ty děti mají i jiný potřeby než jen, aby ten táta byl doma. A navíc toho tátu už tolik nepotřebujou, devatenáctiletá holka vůbec, ta už si žije vlastním životem, takže potom, kde je ta hranice a kde se zpátky překlopit na nějakou tu seberealizaci.

KOMUNIKAČNÍ PARTNERKA Č. 5

Informační (základní):

1. **Jaký je Váš věk?** *35 let.*
2. **Žijete v manželství, v nesezdaném soužití, či jste samoživitelka?** *V manželství.*
3. **Jaké máte vzdělání?** *Vysokou školu mám v magisterským.*

- **Měla jste potřebu se během rodičovské dovolené (RD) dovzdělávat nebo jít dříve do práce?** *No ani ne, ale protože jsem byla, ale protože jsem byla oslovena, tak jsem do práce dříve šla. Ale zase na druhou stranu, nějaké brigádě, která by byla v nějakým příbuzným oboru, to jsem se jakoby nebránila, ale samozřejmě s ohledem na ty děti. A to mám právě teď brigádu, protože stále jsem na rodičovské dovolené a k tomu mám právě jeden den v týdnu, a to chodím do práce.*
- **Měla jste během doby strávené na RD obavy ze ztráty znalostí získané studiem?** *No nevím, jestli se dá říct jako znalostí, ale měla jsem obavy ze ztráty praktických, pracovních dovedností, návyků. Spíš, co se týká chodu tý práce. Ale vlastně znalostí taky, protože v našem oboru je samozřejmě legislativa, takže tam se věci mění, že jo.*
- **Chtěla byste si ještě nějaké vzdělání dodělat?** *No asi zatím ne.*

4. **Kolik dětí máte a jak staré?** *Dvě mám děti, dceru 4 roky a syna a ten má 1 rok a pět měsíců.*
5. **Na jaký typ pracovního poměru jste zaměstnaná?** *Já jsem tu na dohodu o provedení práce, abych nemusela ukončit rodičák, tak mám právě zaměstnavatele svýho, který je mi stále zaměstnavatelem a ten mi drží místo, tak tam mám právě dohodu.*

- **Využila/využíváte flexibilní typy pracovních úvazků (např. částečný úvazek, pružná pracovní doba, práce z domova (home office), práce na dálku (teleworking), sdílení pracovního místa, stlačený pracovní týden, konto pracovní doby, indispoziční volno (sick day))? Pokud ano, bylo to i během RD? A na základě vlastní vůle, nebo Vám ho nabídl zaměstnavatel? Nebo jste z RD rovnou přešla na hlavní pracovní poměr?** *Já jsem pracovala na OSPODu ještě před rodičovskou dovolenou a zaměstnavatel mě kontaktoval s nabídkou dohody, jinak bych o to sama zatím neusilovala, nevím, jestli déle, třeba za rok, ale zatím jsem nebyla ve fázi, kdybych sama šla za vedoucí, jestli by mi nedala nějakou práci. Bylo to opravdu tak, že mě paní vedoucí*

oslovila na doplnění úvazku a já teda v zájmu kolegiality a i toho, že abych nepřišla o ty informace z té profese, abych z toho tolik nevypadla, tak jsem s tím souhlasila. Ještě to byl jako ten jeden den v týdnu, což je v naší praxi strašně pracný, náročný, ale víc bych asi jako nechtěla, protože chci být ještě nějakou dobu doma s těma dětma. Takže se jedná o každý čtvrtek na osm hodin. Jiné flexibilní typy pracovních úvazků jsem zatím nechtěla. Já mívám velmi výjimečně nějaké jednorázové akce, které mám jako navíc, nějakou jako brigádu pár krát do roka, která se týká spíš kulturní oblasti, takže to jakoby mám, ale ke svojí profesi, to jsem vyloženě nic nesháněla, to ne. A třeba sick day dřív u nás nebýval, když jsem byla já ještě v práce, ale už změnili a jsou tam nějaký dny, ale nevím kolik.

- **Myslíte si, že částečný pracovní úvazek je vhodnou možností, jak skloubit rodinu a zaměstnání? Nebo pro Vás vykazuje nějaké znevýhodnění? Myslíte si, že je jich v ČR dostatek?** *Ono je to strašně individuální, protože opravdu já mám babičky hlídací, už jsou v důchodu, tak je to prostě jiná situaci, než když je někdo mladší a nemá možnost toho hlídání. Opravdu záleží na každých těch podmínkách, které má doma a na každý povaze, protože jsou matky, který jsou velmi rády a věnujou se hodně aktivně svým dětem a opravdu by nechtěli si jakýkoli způsobem zkrátit svůj pobyt na tom rodičáku, některý jsou jako čtyři roky na tom rodičáku a chtějí být s těma dětma a některý naopak prostě zase se snaží jako vypadnout a třeba i v jiný oblasti si nějaký peníze vydělat, takže ono je to různý. A já to mám tak, jak jsem říkala, zatím jsem se nikam nehrnula, ale neříkám, třeba za rok, kdybych měla mladšího syna trochu většího, jestli bych třeba nějakou tu brigádu nevyhledala, to fakt jako nevím, ale já jsem tedy měla nebo mám stále nastavenej rodičovský příspěvek normálně do třech let věku chlapce, jak jsem se chtěla vrátit zpátky, ale nevim jestli bych něco nevyhledala i potom, je to možný, u mě to bylo opravdu z toho důvodu, že mi to paní vedoucí nabídla takhle, takže jsem tý šance zase využila, když teda mám ty hlídací babičky, jako takovou možnost. Já si myslím, že se ta doba mění a teď opravdu už nějaký možnosti i home officu v jiných oborech jakoby možný, v našem oboru to možný není prostě, ale to si myslím, že se to mění opravdu tou dobou a změnou, že spoustu věcí člověk udělá z počítače doma a nemusí být opravdu někde zavřený v kanceláři.*
- **Myslíte, že zaměstnavatelé budou motivováni vytvářet částečné pracovní úvazky, když budou pro ně tyto úvazky výhodnější? A to konkrétně slevou na pojistném ve výši 5 % s účinností od 1. února 2023.** *To si myslím, že by mohlo určitě fungovat, protože si myslím, že třeba z pohledu těch matek, tak jsou doma s těmi dětmi a samozřejmě řeší různý předškolní a školní zařízení, tak aby to prostě vyhovovalo, děti byly zabezpečený, takže já si myslím, že určitě to bude využívaný.*
- **Totéž u home officu a ostatních flexibilních forem slaďování rodinného a pracovního života. Výhoda či riziko při slaďování rodiny a práce?** *Já to vidím, že v naší profesi je to prostě nereálný ten home office, takže nevím, jak to mají zase jako jiný profese, takže jako proč ne, já přeci jenom jsem sociální pracovník, který je zvyklý pracovat s lidma face to face, takže já třeba to osobně nemám moc ráda, jo je třeba spoustu i vzdělávání prostřednictvím počítače a nějakých virtuálních skupin s nějakýma lidma z celý republiky a mě to opravdu jako nevyhovuje, přijde mi to nepraktický, ujetý.*
- ***Jaký máte názor na zvyšování tlaku na gender rovnost v zaměstnání?*** *Zvyšování tlaku je špatně, rovnost by měla ovšem být rozhodně a ve všech oblastech.*

- **Poskytuje Váš zaměstnavatel nějaké prorodinné opatření (např. benefitní systémy, firemní školky)? Případně využila/využíváte nějaké?** *Firemní školku nemáme, máme opravdu jen nějaký benefity v rámci FKSP, ale já vlastně jak jsem tam nějakou dobu nebyla, tak ani nevim co, jestli to opravdu tak funguje, jak to bylo. Takže uplně nedokážu říct, co poskytuje.*
- **Je Váš zaměstnavatel vstřícný vůči Vašim požadavkům na sladění pracovního a rodinného života? Jak se to projevuje?** *Tak zatím ano. Zatím jsem si nic nevymýšlela.*
- **Vracela jste se po rodičovské dovolené do původního zaměstnání nebo jste musela hledat nové?** *Vracela jsem se do původního zaměstnání a během rodičovské jsme v kontaktu byly, ale ne v pracovním, protože v té naší profesi je to opravdu nereálný, abych nějak na tom participovala, ale opravdu aktuálně jsme nějaký systém jako vymyslely, takže až mě tedy oslovila, tak jsme přemýšlely nad tím, jak to udělat a skloubit. Tak zatím to funguje, tak zatím jsem tam byla pět krát.*
- **Jaké důvody jste brala v potaz při rozhodování ve volbě toho, kdo zůstane na rodičovské dovolené s dítětem/dětmi doma?** *Asi jsme to opravdu nechali vyplynout prostě z toho, co je tak jako ve společnosti běžný, protože i přesto, že jsem měla o něco vyšší příjem než můj manžel, tak jsme to prostě tak brali, že zůstanu s dětmi já, ale nebylo to žádný příkoří pro mě.*
- **Co v době péče o dítě (v době rodičovské dovolené) více preferujete: finanční kompenzace od státu (peněžitá pomoc v mateřství, rodičovský příspěvek) nebo služby péče o děti, abyste mohla chodit co nejdříve do zaměstnání (tedy co nejméně prodlužovala dobu strávenou mimo pracovní trh)?** *Spíš si jako myslím, že opravdu je fajn a je důležité být do určitýho věku prostě se tomu dítěti nějak věnovat doma a až přijde opravdu ten věk okolo těch třech let a podle potřeb toho dítěte tak jako ideální, protože to dítě potřebuje svůj kolektiv a má už ty jiný potřeby. A já už pak nemám tomu dítěti tolik toho nabídnout, abych ho dobře rozvíjela, takže mi fakt jako přijde to v podstatě tak, jak je to běžně nastavený, tak mě to přijde jako zatím ideální. Takže do tich tří let přibližně ten rodičovský příspěvek a pak už tu školku.*
- **Vracela jste se z rodičovské dovolené do práce dříve, než jste musela? Pokud ano, jaký Vás k tomu vedl důvod (finanční x seberealizace)?** *Jojo bylo to vzájemný, spíše ta seberealizace, ale zároveň bylo pro mě důležitý, abych měla zajištěný ty babičky, protože jsem nechtěla dávat kluka na jeden den do jesliček, což bych mohla, protože je tu máme, ale to se mi uplně tak nechtělo, takže pro mě bylo prioritní, jestli mně prostě pomůžou ty babičky a od toho jsem se odvíjela.*

6. **Jakou pozici v sociální službě/zařízení vykonáváte?** *Sociální pracovník. Moje práce je teď taková, že je to v podstatě stejný tak, jak to pracovník OSPODu má s tím, že musím víc přemýšlet nad plánováním práce. Ono se to opravdu nedá u nás jako rozdělit, že bych dělala opravdu jen nějakou kancelářskou administrativu nebo jsem se věnovala jenom něčemu, to opravdu nejde. Je to právě velká spolupráce s tou mojí kolegyní, která tam je se mnou, máme kancelář společnou, takže se tam občas jako sejdeme, takže je to spíš takový doplňování se.*

- **Měly by podle Vás přispívat do rodinného rozpočtu oba rodiče, pokud již děti dochází do nějakého institucionálního zařízení?** *No já si myslím, že by po celý život měli oba partneři přispívat, ale je to na dohodě mezi nimi.*
- **Jaké máte příležitosti na trhu práce ve srovnání s Vašim partnerem/manželem (obecně muži)? Pokud nižší, přijímáte to jako společenskou danost (dobrovolně nebo společensky vnuceně)?** *Nevím, jak se to dá jako rozlišit, já mám ten obor svůj pracovní širší, on*

má rozhodně pracovních možností ve svém oboru míň, protože pracuje v kultuře i s ohledem na jeho vzdělání. Ale v tom sociálním oboru zrovna je těch příležitostí na trhu práce víc, ale beru to s ohledem na naše okresní město. My třeba žijeme v Písku, ale pravdou je, že třeba v Praze nebo v Brně tý kultury je hodně a tam by zase manžel uplatnění větší. A obecně muži versus ženy, tak si myslím, že je to spíš o oboru.

- **Jak hodnotíte své postavení jako ženy s rodinou na trhu práce?** *No tak jak jsem říkala, že vzhledem k tomu, že zatím tu možnost tý pomoci od rodiny mám, takže zatím jsem jakoby spokojená, nemusím opravdu řešit třeba pracovní dobu a můžu se tý práci věnovat tak, jak jí opravdu tu pracovní dobu mám, ale samozřejmě, že jsou matky prostě sami a je pro ně problém odvést dítě do školky a zase si ho prostě vyzvednout. Každý zaměstnavatel má prostě jiný podmínky a jinou pracovní dobu, tak jako není to jednodušší. Takže, jak mám k tomu ty podmínky, tak to zatím řešit nemusím, ale když musí jít žena do práce od šesti hodin od rána, tak samozřejmě žádná školka na ni čekat nebude. Je to prostě šílený.*
- **Myslíte si, že se v rámci rodičovské dovolené, kdy se následně poté vstupuje na trh práce, dá mluvit o riziku nárůstu nezaměstnanosti, nižšího platového ohodnocení?** *Jo obecně si myslím, že oni to pak řeší opravdu, že určitě.*
- **Vnímáte, že by mohlo v době rodičovské dovolené docházet ke snížení sebevědomí ženy a závislost na partnerovi/státu?** *Ne ne ne tím, že teda jsem tedy měla o nějaký peníze víc než muž, ne tedy o tolik zase, tak já jsem si našetřila, protože jsem věděla, že po nějakou dobu ty prachy mít tedy nebudu, takže abychom na to ty prachy měli, abychom nemuseli snižovat životní standart, protože se snažíme žít docela aktivním životem, takže rádi občas jedeme na nějaký výlet nebo jdeme do divadla nebo nějaké volnočasové aktivity, za které se musí platit a díky tomu, že já mám ve svým věku aktivní koníček, volnočasovou aktivitu, tak i díky ní se můžu realizovat i mimo pracovní činnost, takže ta mi poskytuje velký prostor pro seberealizaci, takže to mám v pohodě na tuhle stranu.*
- **Podporuje Vás Váš partner/manžel, ostatní členové rodiny ve vašem zaměstnání/v kariérním růstu?** *Jojo jo, určitě podporujou mě.*
- **Jak jste prožívala svou rodičovskou dovolenou vzhledem k Vaší perspektivě na trhu práce?** *Díky tomu, že já mám smlouvu na dobu neurčitou a věděla jsem, že mi zaměstnavatel nějaký místo drží, tak jakoby jsem se o tohle nebála. Takže to je prostě fajn, ale samozřejmě jsou zase jiný maminky, který bohužel nemají práci na neurčito a to je prostě jiný.*
- **Mělo/má u Vás výběr zaměstnání vliv na fungování Vaší rodiny? Jaký?** *Zatím ten jeden den nemá vliv na fungování rodiny, zatím se to snažíme zvládat jako běžně. Jo ta starší je stejně ve školce, takže ta by tam byla i tak a chlapec stráví den prostě s babičkama, tak to je pro něj takový zpestření. Zatím to tedy nějak nezasahuje do našeho rytmu života.*

Konkrétní možnosti slaďování rodinného a pracovního života, které ženy pracující v sociálních službách uvádějí:

7. **Co Vám pomáhá při slaďování pracovního života s péčí o dítě/děti a domácnost? Rozveďte.** *Tak mě napadá ta školka, která mi pomáhá v té péče o tu starší dceru.*

8. **Kdo Vám pomáhá při slaďování pracovního života s péčí o dítě/děti a domácnost? Rozveďte.** *No asi ty naše blízký osoby.*

- **Jak Vám v tom pomáhá stát?** *Ne ne jedině tím, že ještě čerpám rodičovský příspěvek.*
- **Jak jste prožívala po RD nástup do zaměstnání?** *No musím říct, že jsem stres měla, protože jsem byla doma přes čtyři roky a bála jsem se, protože došlo ke změnám v legislativě a změny ve vedení spisový dokumentace, takže jsem se z mojí pozice bála tohodle, abych se v tom zorientovala, aby mi to dlouho netrvalo a mohla jsem v co nejkratším čase naskočit do mojí pozice. Tak zatím jsem v práci dostala takový dílčí úkoly, takový jako administrativní, takže do tý svý agendy se dostávám opravdu pomalu. Mám už tedy nějaký případy, ale zatím je to takhle, zatím jsem tam byla pouze pět krát, takže to není žádnej šlágr.*
- **Jak hodnotíte náročnost slaďování práce a rodiny?** *Já se snažim to oddělit a měla jsem to tak vždycky nastavený, že práce pokud to šlo, tak zůstala jenom v práci, ale nevim, jestli to půjde i tak dál, protože náročnost tý práce mě teprve čeká, takže nevím, abych si pak nějaký dopisování nemusela brát domu na večer. To nevim, ale doufám, že ne. Budu se opravdu snažit využít těch osm hodin v práci jako aktivně. A nepociťuji takovou zátěž zatím, protože si to dobře vykrývám hlídání syna babičkami. Zatím to děláme uplně jednoduše, že babičky přijdou k nám domu a s klukem jsou u nás doma. Já jim vždycky připravím, co by měli mít k obědu, k svačině pro všechny. Navařim babičkám a klukovi a oni se mu v podstatě jenom věnujou.*
- **Jste spokojená s vaším sladěním práce versus rodina?** *Jojo jsem.*
- **Jak ovlivňuje Váš rodinný život Váš profesní? Výkon Vašeho zaměstnání?** *Jak říkám, zatím jsem tam na jeden den, zatím to šlo skloubit, ale samozřejmě, kdyby se stalo, že bych byla někde u soudního jednání nebo někde na výjezdu, že jo, tak kdyby bylo doma něco potřeba nebo volali mi ze školky, tak samozřejmě to by byl problém. To bych musela nějakým způsobem řešit. Takže uvidím teprve, co mě čeká.*
- **Jak Váš profesní život ovlivňuje Váš rodinný život?** *Jak říkám, já se to snažím tu práci v práci nechat.*

9. **Považujete se za tradiční formu rodiny, kdy muž je živitelem rodiny a žena obstarává péče o děti a domácnost, nebo máte tyto role jinak rozděleny, popřípadě jak?** *My jsme se takhle jako domluvili, takže je to takhle přirozeně, ale nějaký ortodoxní to samozřejmě není. Na všem se domlouváme.*

- **Jak si rozdělujete Vaše role v rodině (vše je na vás, většina je na vás, nebo praktikuje tzv. partnerský model)? Uveďte konkrétní rozdělení rolí ve Vaší rodině.** *Tak třeba vařim jenom já, manžel moc vařit neumí. Ale zase manželovi nevadí obstarávat myčku, třídit odpad, chodit s odpadem, ale to jsou věci jako na domluvě. Nemáme to nějakým způsobem striktní, to ne. Opravdu se doplňujeme, domlouváme.*

Neznamená to, že když jsem s dítětem doma na rodičovský, tak budu tady zajišťovat celý chod rodiny, to ne.

- **Komu více ve Vaší rodině připadá péče o domácnost a o děti? Kdo se více s dětmi hraje, učí, chodí k lékaři? Je to podle Vašich představ?** *Jak už máme děti dvě, takže samozřejmě jedno dítě třeba nemocný není, to to chytne většinou zpětně. Takže to se taky střídáme.*
- **Jaký názor máte na tradiční formu rodiny, byla by to pro Vás vhodnější forma rodiny?** *Já si myslím, ať si to každý udělá, jak potřebuje. Myslím si, že tu máme moderní společnost a každý má na to jiný názory a prostředky, domácí zázemí, podmínky, takže ať si to každý uspořádá podle svýho.*

10. Využíváte/nebo jste využívala některou z forem sociálního zabezpečení např. ošetřovné, příspěvek na bydlení, rodičovský příspěvek, přídavek na dítě apod. Pokud ano, které z těchto forem sociálního zabezpečení Vám nejvíce pomáhá/pomohlo? *Mimo rodičáku nevyužívám nic.*

- **Kdo je v případě nemoci dítěte/dětí na ošetřovném? Pokud převážně vy, jak se k tomu staví zaměstnavatel?** *Tím, že jsem doma, tak když jsou děti nemocní, tak jsem s nimi doma já, ale samozřejmě až nastoupím na plný úvazek, tak si myslím, že to asi budeme taky operativně řešit, protože v mojí práci to jakoby nejde a já bych ani nechtěla neustále chybět. Takže to si myslím, že se budeme podle toho taky nějak domlouvat. Manžel má taky samozřejmě dny, kdy musí být v práci 100 procent přítomnej třeba i celej den, ale jsou tady dny, kdy dopoledne má taky volný, může si to upravit a může něco jako vypomoct, ale toto uvidím až za pochodu.*
- **Jak dlouhou dobu jste strávila mimo pracovní trh, tedy jak dlouho jste pobírala rodičovský příspěvek? Měla jste nárok na peněžitou pomoc v mateřství?** *Já jsem byla doma čtyři roky, jojo, to jsem měla nárok.*
- **Využil Váš partner/manžel možnost čerpání otcovské dovolené? Pokud ano, byla jste spokojena s tím, jak se Váš partner/manžel zapojil do péče o dětí/děti a domácnost?** *Ne, my jsme nechtěli, my tím, jak on s námi byl, tak jsem to nepovažovala, že by s námi musel bejt dvacet čtyři hodin denně. On, jak pracuje v té kultuře, tak je to hodně specifický, takže s námi i hodně nebývá, ale když má volnějc, tak je v práci třeba šest hodin a pak je s námi, takže jsme to nepovažovali za důležitý, aby přišel stejně o ty prachy.*
- **Jaký máte názor na letošní novinku Výchovné k důchodu, které spočívá v příspěvku 500 Kč za každé dítě k výši důchodu? Myslíte si, že toto zvýhodnění kompenzuje nižší důchod (většinou) ženám kvůli období, kdy se staraly o děti?** *Já si myslím, jestli se to třeba za pár let zase nezruší. Ale nevim jako jo, proč ne, je spoustu tady těch finančních podpor, to se dá vymyslet jako pro kohokoli. A dřív byly ženy zase zvýhodněný, že šly dříve do důchodu, to jsou různý, já si myslím, že tohle je jenom politikaření.*

11. Jaké instituce využíváte v rámci zajištění péče o Vaše dítě/děti (jesle, mateřská škola, družina, volnočasové aktivity pro děti apod.)? Od kolika let věku dítěte? *U staršího dítěte využívám mateřskou školu.*

- **Pociťujete dostatek a dostupnost institucionálních zařízení pro děti okolo svého bydliště/zaměstnání? Pokud ne, rozveďte tento nedostatek a nedostupnost.** *Jako z našeho pohledu ano, jak v naší situaci. Ale s ohledem na širší spektrum, tak si myslím, že ne, že skutečně těch míst v těch školkách je málo a pro lidí, kteří chodí do práce,*

nemají ideální otevírací dobu. Tak si myslím, že by jich mohlo být víc nebo že by mohla být větší podpora zaměstnanecký školky nebo nějakých skupin při práci, tak bych mohla být větší iniciativa.

- **Jak hodnotíte financování školy, družiny a kroužků? Kolik Vás to měsíčně stojí?** *Si myslím, že je to asi 1 100 korun, ale stejně nám kus vrátí na daních, takže to je přelejvání podle mě peněz. Rozhodně si myslím, školka pro nikoho zátěží není.*

12. **Jak zvládáte svůj time management, který spočívá v efektivním procesu plánování a organizování Vašich pracovních a osobních cílů? Co k němu využíváte (např. diář, sdílený google kalendář, apod.)?** *No to se snažim, opravdu to využít a našlapat. Využívám k tomu diář po staru, nemám zatím propojenou aplikaci s manželem v telefonu.*

Další možnosti slaďování rodinného a pracovního života, které by ženy pracující v sociálních službách uvítaly:

13. **Jste spokojená s nynější mírou slaďování Vašeho profesního a rodinného života?** *No asi jo, spíše spokojená. Mohlo by to být lepší, ale protože spíš je ta organizace s dětma s ohledem na nemocnost a takový tyhle nenadálý věci, tak samozřejmě jsou tam limity a my se i věnujeme nějakým tim svojim hobby, které nám zaberou celkem dost času, tak skutečně plánujeme některý věci několik měsíců dopředu, takže plánovat opravdu musim. Už si teď vlastně plánuju věci na červen, takže je to náročný, ale mě to baví, já potřebuju mít ten čas naplněnej aktivně. Je to pro mě radost, těšit se na něco.*

- **Jak hodnotíte úroveň podpory slaďování rodinného a pracovního života:**
- **Ze strany státu, proč?** *Ty jo to nevim, jak mě stát pomáhá v tom slaďování, jakoby blbě, protože já jsem státní zaměstnanec, ale ve finále, když bych měla říct, tak státní školky mají blbou otevírací dobu. Já jen díky tomu, že manžel je flexibilní a ty babičky, takže opravdu, kdyby byla největší nouze, tak mi je tedy vyzvednou, ale moje pracovní doba v úřední dny je do 17 hodin a školka samozřejmě v 16:30 hodin zavře, takže to opravdu je blbý, proto si myslím, že ideální by byla nějaká firemní školka nebo nějaká dětská skupina, aby fungovala tak, jak potřebují opravdu ty zaměstnanci.*
- **V oblasti trhu práce? Proč?** *To já právě nevim, co nabízí ten trh práce, protože to je strašně individuální, protože jsou různý zaměstnavatelé. Jinak vám asi nedokážu říct, protože i díky tomu, že jsem tu práci teď nehledala, tak jsem z tich pracovních nabídek trochu vypadla.*
- **Ze strany Vaší rodiny – v dělbě práce, proč?** *Jo, to je jako snažší.*
- **A ze strany Vašeho zaměstnavatele, proč?** *Tam opravdu zatím nebyl žádný problém.*

14. **Co (jakou další pomoc) byste uvítala od sebe, státu, partnera, rodiny?** *Zatím asi nic. Jo díky tomu, že vše zajistíme ohledně té rodiny, samozřejmě jiná situace by byla, když bych byla s dětmi sama. Ale opravdu jak tu mám jen tu dohodu, tak tu zatím všechno funguje.*

Bariéry ve slaďování rodinného a pracovního života, které ženy pracující v sociálních službách uvádějí:

15. **Co nebo kdo Vám brání lépe slaďovat Váš rodinný a pracovní život (zaměstnavatel, nízký příjem v rodině – více práce na úkor rodiny, stát, partner/manžel, rodina, institucionální nastavení – zajištění péče o dítě)?** *Zatím na to nemůžu odpovědět, zatím je to jako v pořádku. V ten čtvrtek chodím do práce od 7 hodin do 15:30 hodin, takže dceru si stihnu vyzvednout ve školce sama a ráno ji odvádí manžel, protože on pracuje až od 8 hodin.*

16. **Jaké máte možnosti se s bariérami slaďování rodinného a pracovního života vypořádávat? Jak se s uvedenými bariérami vypořádáváte?** *Zatím žádné bariéry nepociťuju.*

- **Setkala jste se s nějakými komplikacemi/bariérami při opětovném vstupu na pracovní trh?** *Ne ne opravdu.*
- **Setkala jste se někdy s diskriminací na pracovišti, případně během pracovního pohovoru?** *Ne, nejsem si toho vědoma.*
- **Jak probíhalo přijetí dítěte do předškolního vzdělávání? Bez problémů, s problémy? S jakými?** *Asi to bylo celkově všechno v pořádku, holce byly 2 roky a tři čtvrtě, když šla vlastně do školky. Pak se nám rovnou narodil syn, takže jsme se spíš báli, že to bude těžší pro dceru, že nastoupí do předškolního zařízení a ještě se k tomu narodí bratr její, takže to jsme se báli, že nějaký potíže mohou nastat, ale naštěstí to docela bylo dobrý, akorát v tu dobu už nebyla zvyklá po obědě spát, ale s ohledem, že jsem byla doma se synem, tak to nebyl problém, nelámali jsme to přes koleno a opravdu chodívala po obědě domu. Takže až od letošního roku, kdy je teda ve druhé třídě školkové, tak je tam teda celý den.*
- **Jak se k Vašemu slaďování rodinného a pracovního života staví ostatní členové rodiny, případě další lidé (společnost)?** *Je pravda, že třeba kamarádky byly překvapené, když jsme jim to řekla, že půjdu na jeden den do práce, ale tím, že je to na jeden den, tak každý si řekne, jo, to nějak dáme, to nějak zvládneme.*
- **Jste žena, která vnímá preference společnosti, jak se má správná matka chovat vůči rodině a zaměstnání? (pokud někdo nastoupí dříve do zaměstnání -> pocit „viny“, které naznačují, že se již nechcete naplno věnovat mateřství…)** *Určitě to ve společnosti je, určitě to v ní rezonuje, ale jako já na to spíš se nedívám, je to opravdu na každým, ať si to stanoví, jak opravdu potřebuje, musí být zajištěný ty děti, musí to být po této stránce v pohodě. Já třeba, když jsem řekla ano, že teda nastoupim, ale tak jako rovnou jsem říkala, že když to bude problém a vlastně to fungovat nebude, tak zase odejdu. Tím, že jsem tam skutečně jen na dohodu, tak nejsem tam nějak vázaná, není to moje povinnost, takže jsem rovnou řekla, že když to bude problémový, tak skončím, protože já o tom nestojim, aby to byl problém pro naší rodinu.*

Etický rozměr práce – otázky k výzkumu:

17. **Co ve Vás vytváří větší spokojenost -> v čem vidíte životní spokojenost? Jako žena, která slaďuje obě sféry, nebo jako žena, která je pouze v domácnosti.** *Určitě všechny sféry, ale i volnočasový aktivity mimo rodinu a práci.*

18. **Jste spokojená se svým životem? Do jaké míry se ona spokojenost odvíjí od pracovního a do jaké míry od rodinného života?** *Jo já jo. Já si myslím, že to musí být v nějaká symbióze. Jako, že ta práce mi poskytne peníze a zajištění rodinný pohody.*

19. **Jaké by bylo podle Vás ideální rozdělení rolí v rodině mezi mužem a ženou? Liší se v něčem od té Vaší? Máte pocit, že jste se ve Vašem slaďování musela podvolit určitým vlivům, které působí z nastavení státu, společnosti, zaměstnavatele, členů rodiny apod.?** *Já si myslím, ať si to každý zařídí sám. Jako setkávám se s tím pořád v práci, jako třeba v romský populaci, jako muž očekává od pani, že bude jako naklizeno, navařeno, vypráno, voňavo jako ze žurnálu a on přijde domu s těma penězma, ale pokud to pani akceptuje a domluvili se tak je to v pořádku. Takže podle je důležité si to v každé rodině vyvážit na základě společné domluvy, dle svých potřeb a možností. Sice jsem se jakoby podvolila, že půjdu na jeden den do práce, ale vidím v tom samozřejmě plus, protože ten návrat po skoro šesti letech do práce, to by byl pro větší šok, takže já jsem ráda, protože s ohledem na to, že pro mě bude jednodušší se poté vrátit naplno.*

20. Co má pro Vás v tuto chvíli vyšší hodnotu – pracovní kariéra nebo rodina, případně její rozšíření (pokud nyní převyšuje hodnota práce, je to z ekonomických důvodů, či otázkou prestiže, seberealizace, pokud naopak – z jakého důvodu)? *Pro mě je to určitě rodina. Já žádná kariéristka nejsem. Ale zase rodina v takové normální pohodě, protože zase nejsem jako matka, která by si piplala domácnost a děti, to zase ne, je třeba v tom mít vyváženost.*

21. **Máte pocit, že jste se musela v rámci slaďování rodinného a pracovního života něčeho/nějaké sféry vzdát?** *Zatím ne a až nastoupím do práce naplno, tak se budu snažit to všechno zvládat ten náš aktivní život, ale pak zase v prvé řadě půjdou pryč moje osobní koníčky, volný čas, ale tak uvidíme. Nějak to bude.*

22. V jakém podílu vnímáte potřebu seberealizace vůči zaměstnání versus času a energii věnované rodině (procentní). V jaké míře se věnujete seberealizaci vůči zaměstnání a vůči rodině? *Určitě převažuje ta rodina, jako práci mám ráda, ráda se o něco zajímám.*

23. V době, kdy jste plánovala založit rodinu, přemýšlela jste nad tím, co pro Vás narození dítěte/dětí znamená? Jestli je to zdroj radosti, potěšení, převážila touha být matkou, nebo jste na druhou stranu brala v potaz i finanční zátěž, kterou narozené dítě přinese? I co se týče nákladů obětovaných příležitostí vůči profesní dráze. *Ne my jsme se na děti fakt jako těšili a tím, že jsme se rozhodli mít děti dýl, tak jsme si užili, co jsme chtěli, zajistili jsme se pracovně, abychom měli pak práci, která nás baví a chceme jí dlouhodobě dělat. A pak jsme měli děti, na který jsme se těšili.*

K čemu se více přikláníte:

- **Jedno nebo dvě a více dětí:** *Tady je hodně aspektů, já mám tedy děti dvě, chtěli jsme dvě děti s ohledem na rodinný vazby mezi sourozenci, ale jsou lidi, kteří se rozhodnou mít z mnoha důvodů jedno dítě a je to v pořádku a naopak.*
- **Žena nebo muž na rodičovské dovolené:** *To ať si každý nastaví, jak chce.*
- **Zkrátit čerpání rodičovské dovolené (max. do tří let) nebo nechat současnou možnost být s dítětem doma až do čtyř let věku:** *Asi bych to zatím nechala, ale vytvořila bych ty možnosti, aby to ženy motivovalo vrátit se do práce.*
- **Být s dítětem/dětmi doma alespoň do tří let jejich věku nebo využít institucionálního nastavení pro dítě mladší tří let:** *Jo to si zase myslím, že to dítě je prťavý a potřebuje tu nejbližší osobu, ale samozřejmě od nějakého věku má zase jiný potřeby, takže je dobře, když už ta dcera je ve školce, v tom kolektivu, protože mám tady ještě další dítě, kterému se chci věnovat.*
- **Manželství nebo nesezdané soužití:** *Nevim, myslím si, že když spolu lidé chtějí mít děti nebo mají ty děti, tak ta podpora od státu je lepší, když jsou sezdaný. Ale je to na každém.*
- **Tradiční forma rodiny (muž hlavní živitel rodiny a žena jako pečovatelka) nebo genderově vyrovnaný model rodiny (obě role máte rozdělené):** *Genderově.*
- **Flexibilní pracovní poměr nebo hlavní pracovní poměr v oblasti slaďování rodiny a práce:** *Nevim, to je prostě podle toho zaměstnavatele, já si myslím, že se to opravdu nedá říct. Já to mám prostě striktní, že poté nastoupím na hlavní pracovní poměr. V našem oboru není moc možnost flexibility, jo opravdu to záleží na každé oblasti té práce. Takhle flexibilita by byla fajn, samozřejmě to jo, ale já to mám zase tak, že ta práce je pro mě důležitá a tak, jak je nastavená, tak já ji budu vykonávat.*
- **Potřeba seberealizace v zaměstnání nebo potřeba trávit více času s dětmi:** *Já si myslím, že je to potřeba vyvážit.*
- **Více času trávit v zaměstnání (finanční zajištění rodiny) nebo více času trávit s dětmi (např. uskromnit se):** *To si myslím, že si každý musí udělat podle svý rodinný situace. Může to být nějaký užší období, kdy se rodina dostane do nějakých nelehký finanční situace a chápu potom, že lidé jsou skutečně ve stresu a potřebujou ty peníze nějak dohnat, takže pak se musí do tý práce víc jako ponořit. Dle mého to určuje životní situace.*
- **Převažuje potřeba seberealizace, nebo své pracovní uplatnění vnímáte více jako nezbytný příjem do rodiny:** *Teď to spíše vnímám jako potřebu seberealizace.*

24. **Napadá Vás nějaký etický problém či dilema, který Vás provází v otázce slaďování Vašeho rodinného a pracovního života?** *Práce mě teď nijak nezatěžuje, takže teď nemám nic, ale je možný, že až nastoupim do práce naplno, že se může něco objevit.*

KOMUNIKAČNÍ PARTNERKA Č. 6

Informační (základní):

1. **Jaký je Váš věk?** *37 let.*
2. **Žijete v manželství, v nesezdaném soužití, či jste samoživitelka?** *Žiju v manželství.*
3. **Jaké máte vzdělání?** *Jsem vysokoškolský bakalář.*

- **Měla jste potřebu se během rodičovské dovolené (RD) dovzdělávat nebo jít dříve do práce?** *Já jsem měla děti asi dva a půl roku po sobě, ale měla jsem různé aktivity, ale do práce jsem nechvátala, já jsem měla hodně koníčků, takže jsem neměla potřebu. Do zaměstnání jsem i tak nastupovala, když bylo dceři dva a půl roku a hlídala mi babička a do školky začala chodit od dvou let a deseti měsíců, takže to nebylo nějak hodně brzo. Babička je v důchodu a bydlí s náma, takže to byla výhoda.*
- **Měla jste během doby strávené na RD obavy ze ztráty znalostí získané studiem?** *Ne to asi ne.*
- **Chtěla byste si ještě nějaké vzdělání dodělat?** *No rády bych, někdy jako výhledově, ale vím, že teď určitě ne.*

4. **Kolik dětí máte a jak staré?** *Mám dvě děti. Synovi je 9 a dceři 6.*
5. **Na jaký typ pracovního poměru jste zaměstnaná?** *Na hlavní pracovní poměr.*

- **Využila/využíváte flexibilní typy pracovních úvazků (např. částečný úvazek, pružná pracovní doba, práce z domova (home office), práce na dálku (teleworking), sdílení pracovního místa, stlačený pracovní týden, konto pracovní doby, indispoziční volno (sick day))? Pokud ano, bylo to i během RD? A na základě vlastní vůle, nebo Vám ho nabídl zaměstnavatel? Nebo jste z RD rovnou přešla na hlavní pracovní poměr?** *No sice mám plný pracovní úvazek, ale můžu využívat home office, mám pružnou pracovní dobu, takže v podstatě nevyužívám ani neschopnost ani OČR, když mám zdravotní potíže nebo děti jsou nemocný, sama jsem na home officu. Telefon a počítač mám k dispozici. Pondělí a středa tam musím být v určitý čas, kdy mohu přijít do 9 a jinak v ostatní dny je to uplně jedno. Indispoziční volno nevyužívám, protože si ho mohu udělat, když poptřebuju. Jo, fakt jsem v tady tom svobodná. Po rodičovský dovolený jsem nastoupila jinam taky na hlavní pracovní poměr, nebylo to do sociálních služeb, ale tam jsem byla jenom sedm měsíců, pak jsem šla do sociálních služeb. Asi tam byla nějaká pružná pracovní doba, ale s určitou pevnou částí, jo třeba od 9 do 13 hodin jsem tam musela být. A pak jsem nastoupila sem, kde jsem teď.*
- **Myslíte si, že částečný pracovní úvazek je vhodnou možností, jak skloubit rodinu a zaměstnání? Nebo pro Vás vykazuje nějaké znevýhodnění? Myslíte si, že je jich v ČR dostatek?** *Myslím si, že jo, protože já mám pod sebou zaměstnance a mám tam spoustu žen, který mají částečný úvazek a mají děti. No, že své pozice vedoucího určitě vidím ty nevýhody v tom, že můžou pracovat jen na ty čtyři hodiny, jo že buď mi jdou hodně do přesčasů, takže mají jich pak hodně nebo naopak bych potřebovala, aby pracovali víc, a oni nemůžou, to je různý no, nevím, jestli to je tím typem úvazku nebo spíš jejich časovýma možnostma. Časový úvazek, když je vlastně využit na čtyři hodiny denně a v určitou denní dobu, tak mě třeba nevyhovuje ta denní doba, třeba můžou v tom čase, kdy já tolik nepotřebuju.*

Nemám uplně přehled, ale v tom městě, ve kterém jsem a v té práci, ve které pracuju je toho celkem dost využíváno.

- **Myslíte, že zaměstnavatelé budou motivováni vytvářet částečné pracovní úvazky, když budou pro ně tyto úvazky výhodnější? A to konkrétně slevou na pojistném ve výši 5 % s účinností od 1. února 2023.** *Já si myslím, že jo, protože někdo, ti kteří se mi tam hlásí, když se tady bavíme o návratu po rodičovský, tak jsou tam dvě skupiny, kdy se jedná většinou o ženu, tak se mi tam hlásí jedna skupinku, kdy vyloženě stojí o plný úvazek, jedná se o ženy, který mají už děti větší a ty, co mají malý děti, dejme tomu hned potom rodičáku, tak je pravda, že jsou samozřejmě časově omezený, tak mi jsou buď na nějaký kratší úvazek. My jsme k tomu i docela otevření. Nebo když oni fakt nemohou slíbit nějakou pravidelnou dobu, tak potom uzavíráme dohody. A tady tím si myslím, že by to určitě pro ty zaměstnavatele bylo výhodnější.*
- **Totéž u home officu a ostatních flexibilních forem slaďování rodinného a pracovního života. Výhoda či riziko při slaďování rodiny a práce?** *No za mě určitě, to sama využívám, i když mám děti už trošku větší, takže moc nejsou nemocný, ale už jsem tady na tý pracovní pozici tři roky, takže ty děti byly menší. A pro mě to byla obrovská pomoc. Ale třeba na mojí pozici to lze, ale na pozicí těch pracovnic, co mám pod sebou, tak tam to samozřejmě nejde, protože pracují všechny pracovnice s klientama. A u mě to jde částečně, takže já si klienty objednám na jindy, ale u nich ne jako v terénní sociální službě. Tak rizika, hodně je to o důvěře. Mě asi nikdo nehlídá, kolik hodin denně se věnuju home officu. Jiné firmy to hodně hlídaj přes počítat, ale u mě je to o tom, že tu práci musím mít hotovou, takže když pracuju tři hodiny denně a mám to hotový a mám pracovat šest hodin denně, tak samozřejmě to je moje výhoda, ale samozřejmě je to o tý důvěře. A ne každý toho je schopen, někdo toho může i zneužívat. S dětma to skloubit, je to náročný, ale jde to, ale já to beru zase jinak, protože já mám možnost hlídání od babičky, která s námi bydlí, takže se můžeme i nějak vystřídat. Děti jsou hodný, takže se zabaví i celkem dobře. Zrovna, v mé situaci je to jako dobrý, ale záleží samozřejmě, když potřebujete ptát závěrečnou zprávu, telefonovat, tak to není uplně ideální někdy.*
- ***Jaký máte názor na zvyšování tlaku na gender rovnost v zaměstnání?*** *Tak já si myslím, že určitý pozice dělají líp ženy a určité muži, ale určitě si nemyslím, že by na mužský pozici nemohla být žena. Já třeba, jak pracuju v čistě ženským kolektivu, muže bychom tam určitě přivítaly rády, ale nikdo to dělat nechce z mužů. Nevim dobře, jestli je dobře ten tlak, ale je to dobře, že je to takový otevřený, že v inzerátech není pojmenovaná pozice, že je to jen pracovnice, nebo jen pracovník, že jsou tam obě možnosti.*
- **Poskytuje Váš zaměstnavatel nějaké prorodinné opatření (např. benefitní systémy, firemní školky)? Případně využila/využíváte nějaké?** *To ne, žádné další benefity nemáme.*
- **Je Váš zaměstnavatel vstřícný vůči Vašim požadavkům na sladění pracovního a rodinného života? Jak se to projevuje?** *Jo to určitě jo. Tak projevuje se to tím, že naše paní ředitelka a pan ředitel mají sami malé děti a oni chápou, když je to dítě nemocný a jsme s ním doma. Ty naše vedoucovský pozice jsou takový, že vlastně nemusíme chodit na OČR. Takže u těchto pozic to jde, oni sami to využívají. Třeba máme spoustu hodin, takže si můžeme vybírat náhradní volna. Tady v tom je opravdu velká svoboda nebo máme vlastně za sebou dva roky covidu, kdy to bylo hodně*

náročný, mohli jsme děti dávat do krizový školky, která se otevřela k naší organizaci, ale třeba mohli jsme si je vzít i na poradu s sebou a nikomu to nevadí.

- **Vracela jste se po rodičovské dovolené do původního zaměstnání nebo jste musela hledat nové?** *Nové.*
- **Jaké důvody jste brala v potaz při rozhodování ve volbě toho, kdo zůstane na rodičovské dovolené s dítětem/dětmi doma?** *V tý době jsem určitě šla já, neuvažovali jsme nad tím. Já jsem chtěla a manžel s tím souhlasil. A i z finančních důvodů, manžel měl v té době větší peníze. Já jsem šla na mateřskou z jiný práce, taky ale ze sociálních služeb, kam jsem se už teda nevrátila a v tý době jsem měla menší plat než on. U nás to bylo tak přirozeně, že zůstanu s dítětem já.*
- **Co v době péče o dítě (v době rodičovské dovolené) více preferujete: finanční kompenzace od státu (peněžitá pomoc v mateřství, rodičovský příspěvek) nebo služby péče o děti, abyste mohla chodit co nejdříve do zaměstnání (tedy co nejméně prodlužovala dobu strávenou mimo pracovní trh)?** *Já jsem třeba do toho zaměstnání nešla moc brzo, takže jsem využívala v podstatě těch příspěvků, ještě v té nižší výši. Teď už jsou ten příspěvek vyšší. Ale určitě si myslím, že je dobře, že jsou dětský skupiny, kde mají malý děti. My jako organizace taky máme jedno registrovanou dětskou skupinu a máme ji plnou a je o ni velký zájem. Když naši zaměstnanci chtějí, tak tam dítě mohou dát. Ale já třeba bych do toho zařízení sama roční dítě nedala, protože to mám sama v sobě nastavený, že jsem chtěla být s dětmi dejme tomu do třech let doma.*
- **Vracela jste se z rodičovské dovolené do práce dříve, než jste musela? Pokud ano, jaký Vás k tomu vedl důvod (finanční x seberealizace)?** *Já jsem se do zaměstnání vracela, když bylo holce kolem dva a půl roku a z toho důvodu, že jsem měla nabídku práce, tak jsem do ní nastoupila, ale pak jsem šla stejně jinam. Pokud by se tato nabídka neobjevila, tak bych byla ještě doma do těch třech let jakoby. Ale je pravda, že ta doba strávená na rodičovský byla pro nás finančně náročná, proto se nám hodně ulevilo, když jsem pak šla zpátky do práce.*

6. **Jakou pozici v sociální službě/zařízení vykonáváte?** *Já jsem sociální pracovnice a současně vedoucí sociální služby.*

- **Měly by podle Vás přispívat do rodinného rozpočtu oba rodiče, pokud již děti dochází do nějakého institucionálního zařízení?** *Za mě určitě.*
- **Jaké máte příležitosti na trhu práce ve srovnání s Vašim partnerem/manželem (obecně muži)? Pokud nižší, přijímáte to jako společenskou danost (dobrovolně nebo společensky vnuceně)?** *Tak hodně se to určuje tím, jaké máme kdo vzdělání. Takže troufám si říct, že já se o práci bát nemusím, protože si myslím, i se s tím setkávám, když sháníme v organizaci sociálního pracovníka, že jsme celkem, nechci říct malý město, ale dejme tomu 14 000 obyvatel, tak je to trošku problém sehnat sociálního pracovníka v nějaký kvalitě. Takže si myslím, že ta práce v sociálních službách a ještě já pracuju se seniorama a populace stárne, že jo, takže si myslím za sebe, že práci seženu, i kdybych o tuto práci přišla. A asi to potvrzuje to, že jsem vždy práci našla, nikdy jsem nebyla na Úřadu práce. A když jsem přišla na výběrko, tak jsem vždy tu práci získala. Co se týče manžela, tak manžel má řemeslo, takže to je taky žádaný. Je to truhlář a teď dělá na sebe, myslím si, že řemesla jsou taky teď hodně žádaný, že se vždycky nějak uplatní. Mezi muži a ženami z mého pohledu není až takový rozdíl, že záleží spíš na tom vzdělání a taky na věku, než na pohlaví. Třeba taková moje zkušenost, že když někdo přijde o práci v tom*

vyšším věku, tak tam už není tak jednoduchý sehnat práci, než když je mi třeba třicet.

- **Jak hodnotíte své postavení jako ženy s rodinou na trhu práce?** *Myslím si, že celkově, obecně to není jednoduchý postavení, kór když se vrací žena z rodičovský dovolený, tak má už takovou nálepku. Děti malý, který nastoupí do školky a budou nemocný. A setkávám se s tím, když mi tam chodí na výběrko tady ty maminky, protože oni sami mají tento pocit, takže se jakoby ospravedlňují, že jsou znevýhodněný a slibují, že mají hlídání, takže to vnímám ze strany těch žen, ale já osobně, jak už jsem v tom procesu, práci jsem našla jednu uplně snadno a druhou jsem jenom přešla do jinýho oboru a tím způsobem, že mě tam vlastně přetáhli a tu práci mám už tři roky a slaďuju to myslím si velmi dobře, takže nemám pocit, že bych byla já tím nějak znevýhodněna. Spíš mám pocit, že by tu mojí práci nikdo dělat nechtěl. Na dvou pozicích s dvěma dětma, takže si myslím, že mi to nikdo nezávidí.*
- **Myslíte si, že se v rámci rodičovské dovolené, kdy se následně poté vstupuje na trh práce, dá mluvit o riziku nárůstu nezaměstnanosti, nižšího platového ohodnocení?** *No myslím si, že tu riziko jako je, protože oni samozřejmě potřebují určitou pracovní dobu a ne všichni, zvlášť na menších městech, nemůžou třeba pracovat na směny. Ale třeba já, kdy mám v baráku babičku, dědu, manžela, který je OSVČ. A většinou mám na starosti děti já, že je vozím ráno i odpoledne, ale když nemůžu, tak mám toho manžela nebo babičku, která mě jako zaskočí. Takže, když je potom žena, která má potom dvě děti shání práci a ví, že potřebuje jenom ranní, tak určitě záleží, jaká je v tom místě bydliště poptávka po zaměstnancích a jak jsou ti zaměstnavatelé ochotni vyjít vstříc. Taky jde o to, jestli je to samoživitelka nebo má fungující manželství nebo minimálně fungujícího tatínka, který se s ní střídá. Tam je fakt moc faktorů. Takhle jednoduše to myslím nefunguje.*
- **Vnímáte, že by mohlo v době rodičovské dovolené docházet ke snížení sebevědomí ženy a závislost na partnerovi/státu?** *Myslím si, že spíš se ženy potýkají s tím, když jsou minimálně tři roky doma, tak pak už si nevěří, neví, co by dělaly, už si nevěří na to, co dělaly před tím, a že na té mateřské se řeší vlastně omezené množství věcí. Já jsem tedy byla aktivní ve všech možnejch směrech, tak jsem naštěstí neměla jen ten jeden střed zájmu, jen ty děti. Takže si myslím, že hodně záleží, jestli je člověk aktivní, nemusí studovat literaturu a po večerech dělat vysokou školu, ale mít i jiný zájmy, než jenom ty děti. Ano, to jsem měla takový pocit, že nic nepřináším do té rodiny (finančně). A vlastně já jsem před mateřskou pracovala sedm let, a když jsem na ni nastoupila, tak jsem měla špatnej nástup, protože jsem pociťovala, že nic nedělám, protože najednou z toho běhu, kdy člověk spoustu věcí dělal, najednou je takovej neužitečnej. Jo než jsem si zvykla.*
- **Podporuje Vás Váš partner/manžel, ostatní členové rodiny ve vašem zaměstnání/v kariérním růstu?** *Podporujou, ale myslím si, že do určitý míry. Samozřejmě, protože kdyby to bylo jen a jen víc tý kariéry, tak by samozřejmě taky chtěli, protože samozřejmě ty děti jsou tady. Tady na tý pozici co jsem, tak to je pro ně ještě únosný, ale už nic víc. Ale je mi to jasný, protože i pro mě je to někdy těžké to sladit, ale moje pracovní doba není jen na osm hodin denně. Já třeba si může v pracovní době řešit soukromý věci, ale samozřejmě počítám s tím, že to musím pak někdy dodělat, takže třeba i po večerech, když děti usnou, tak třeba do půlnoci ještě pracuji. Takže*

já si sama myslím, že jsem teď na hranici možností a nic víc už tam přidávat ani já za sebe nechci. Já nemám nějaký ambice, že bych chtěla ještě někam postupovat a takhle jsem spokojená.

- **Jak jste prožívala svou rodičovskou dovolenou vzhledem k Vaší perspektivě na trhu práce?** *Já jsem nad tím vůbec nepřemýšlela. Jsem si užívala s těma dětma tu mateřskou, že teď jsou ty děti malý a s nimi chci ten čas trávit, ale asi posledních pár měsíců před jsem tak jako přemýšlela, co budu dělat a zjistila jsem, že pro mě je priorita, mít nějakou práci, jakoukoliv. Takže kdybych měla být pokladní v Lidlu a nějakým způsobem zvládat ty děti v klidu a v pohodě. Protože jsem věděla, že když nastoupím do jakékoli práce, tak budu mít víc peněž, než na tý rodičovský, co si budeme povídat. Hlavně jsem si říkala, že potřebuju spokojeně žít a nejsem člověk, který má děti, protože se to má dělat, ale protože jsem chtěla děti a chtěla jsem se jim věnovat.*
- **Mělo/má u Vás výběr zaměstnání vliv na fungování Vaší rodiny? Jaký?** *Já jsem vlastně nastoupila do místní továrny. Vliv to měla ta práce, že mi bylo jedno, jestli to bude mimo obor a vlastně v tý době tam pracoval i můj muž a mělo to nějaký výhody, že to byla jenom ranní směna, nebylo to o víkendech, peníze oproti rodičovský byly krásný, nebyla to práce uplně ve výrobě, někde u pásu, ale byla to celkem i zajímavá, pěkná práce s tím, že jsem si mohla nadělat hodiny a pak jít dřív domu a ráno jsem mohla jít mezi sedmou a devátou do práce a odpoledne jsem mohla už odejít po 13 hodině, když jsem měla dost hodin, takže to pro mě byly výhody, který teď mám o 150 procent větší výhody, ale pro mě to byl dobrej začátek a takovej ten beztarostnej, protože jsem si říkala, mám práci a s manželem jsme se krásně střídali, protože jsme pracovali v podstatě přes sklo, takže jsme se dobře domlouvali na vyzvedávání dětí, takže z tohoto důvodu to bylo fajn, ale pak samozřejmě mě kolegyně přetáhla do sociálu, takže tam jsem spokojenější samozřejmě. Takže takhle jsem o tom přemýšlela, tu práci jsem nesháněla, ale manžel přišel, že se tam uvolnilo místo a mě na to místo vzali. Sice ten nástup nemůžu říct, že to byla uplně pohodička, vlastně po pěti letech na rodičovský, tak to bylo už něco jinýho, protože ta domácnost už zaostávala trošku, takže strach jsem z toho samozřejmě měla a vím, že jsme si s manželem nastavovali, že mi bude více pomáhat. Ale jako dobrý no, povedlo se.*
- **Jak hodnotíte náročnost slaďování práce a rodiny?** *No hlavně to můžu posoudit s dobou, kdy jsem ty děti neměla. Takže dřív čas byl nějakej, na koníčky, na sebe, manžela a tak, ale teď je to takový hodně napnutý, ale dá se. Hodnotím to pozitivně. Vidím, že některý rodiny to nezvládají. Já třeba pracuju na plnej úvazek a pracuju hodně a i tak to nějak dáváme, že některý ženský to nedávají, že třeba musí mít zkrácený úvazek, aby byly ve větším klidu, ale je to taky o nastavení člověka, někdo zvládá toho stresu víc, někdo míň. Ale já nemůžu říct, že to náročný nebylo, je, ale už máme nějakej zajetej systém a fakt mám výhodu, že mi tady funguje to domlouvání s tím manželem, když potřebuju být já do večera v práci, tak je má on na starosti a naopak. Vždycky v neděli večer probereme další ten týden.*

Konkrétní možnosti slaďování rodinného a pracovního života, které ženy pracující v sociálních službách uvádějí:

7. **Co Vám pomáhá při slaďování pracovního života s péčí o dítě/děti a domácnost? Rozveďte.** *Tak vlastně na nějaký dávky sociálního zabezpečení nárok nemáme, na OČR vlastně nechodím, protože když je třeba, tak babička pohlídá nebo to pokreje manžel dopoledne a já pak odpoledne. Jinak mě nic nenapadá.*

8. **Kdo Vám pomáhá při slaďování pracovního života s péčí o dítě/děti a domácnost? Rozveďte.** *Manžel, zaměstnavatel, babička a občas nějaká kamarádka, která nám pohlídá děti, když potřebujeme, děti si můžu vzít do kanceláře, když potřebuju. Tyhle lidi, kdybych neměla, tak to by to bylo o to horší, ale tohle všechno funguje, takže si nemám na co stěžovat. Babička je vlastně v důchodu a zdravotně čilá, takže je schopna pohlídat a ještě mi pomáhá v domácnosti, když mám tady oblečení na žehlení, tak mi vyžehlí a o víkendu, když potřebuju jít do práce, tak se s ním domluvím a ona uvaří. Ostatní prarodiče jsou na druhým konci republiky, takže ty mi pomáhají hodně o prázdninách, ty jsou tedy ještě zaměstnaný, ale o prázdninách si je berou na čtrnáct dní.*

- **Jak Vám v tom pomáhá stát?** *To ne, ale z hlediska státu tam vnímám toho zaměstnavatele, jak má vlastně nastavený, a jaký ty podmínky tam vytváří.*
- **Jste spokojená s vaším sladěním práce versus rodina?** *Jo, ale myslím si, že kdybych měla jinou práci, tak bych to tahle nedokázala sladit.*
- **Jak ovlivňuje Váš rodinný život Váš profesní? Výkon Vašeho zaměstnání?** *Když mají děti nějaký kroužky, tak já to musím nějak uzpůsobit tu pracovní dobu a naopak. Rezonuje to navzájem. A mě ta rodina ovlivňuje i v tom, že když jsem tu rodinu neměla, tak i tu práci jinak prožívám. A je to takový útočiště, protože když mám nějaký náročný den, tak tady mám toho muže a ty děti, takže je to určitě velký přínos. Rodina mě ovlivňuje hodně. Můj osobní, vnitřní život. A i citlivost a prožívání. Kdybych neměla rodinu, tak bych vše nebrala tak optimisticky. A ještě, že ji mám. Jinak bych pracovala od rána do večera. Takže odpoledne vyzvednu ty děti a mám pro ně odpoledne, a když tak pak něco dodělávám večer. A ty odpoledne, pokud to není nezbytně nutný, tak mám pro ty děti, úkoly nebo jdeme na procházku nebo si jen tak povídáme, ale to si jako nechci nechat vzít.*
- **Jak Váš profesní život ovlivňuje Váš rodinný život?** *To bych řekla, že hodně ovlivňuje můj profesní život můj rodinný, protože já mám takovou práci, že nevim, když přijdu do práce, co se stane. A souvisí to taky s tím, že mám pod sebou sedmnáct ženských a mám tam ženský od 7 do 19 hodin v práci každý den od pondělí do neděle a minimálně v této době musím být na nějaké pohotovosti na telefonu, takže už jenom tohle to už stačí. A ovlivňování mého rodinného života mi v 17 hodin, kdy člověk už mohl mít volno, tak mi někdo volá, protože jsme terénní služba, kdy jezdíme v rámci regionu do domácností seniorů, takže se může kdykoli cokoli stát, takže musím být nějak v pohotovosti, takže teď to spíš řeším nějakou zástupkyní, která by byla tady na těch pohotovostech, protože si myslím, že v tomhle režimu už nechci fungovat pořád. Třeba minimálně si potřebuju vzít dovolenou. Já tam sice teď zástupkyni mám, se kterou se střídám na víkendových pohotovostech, ale ráda bych i v tom týdnu, abych ten čas mohla věnovat dětem. Já jsem vlastně*

vedoucí služby, pak sociální pracovník a pak dělám ještě personální věci podřízeným a pak tam máme nějakých jedenáct aut, takže řešit ještě jejich provoz, takže ono se vždycky něco najde, co je potřeba. Takže tato pracovní pozice je hodně vytížená až přetížená, takže to hodně ovlivňuje můj rodinný život, ale už jsme. Takže jsem domluvená, že když je té práce fakt hodně, tak zůstávám doma, kde děti jsou ve školce, škole, takže tam mám klid, jinak v kanceláři, tam pořád někdo chodí, takže ten klid tam není. A když to třeba fakt nestíhám, tak manžel si vezme děti o víkendu a já si během dopoledne dodělávám. Ale zatím to nějak funguje, že když práci nestíhám týdnu, tak si na to po domluvě s rodinou vyčlením na to část dne o víkendu. Takže mě to nějak neomezuje. Ale kdyby mě to hodně tlačilo a bralo by mi to veškerý můj volný čas, tak by mi to hodně vadilo. Já tam vlastně mám zástupkyni, která tam má pořád prostor, abych mohla část práce na ni přesunout, takže to naštěstí můžu využít. A pak ještě jsou tam různý podněty k řešení na naše vedení, třeba i nabrat nějakýho pracovníka, který by se staral o údržbu aut a vše, co je s tím spojené. Jsme neziskovka, takže teď je na tom sehnat na to finance, ne že by bylo vedení proti, ale oni potřebují finance na to, abychom mohli toho člověka mít i třeba administrativní pracovnici, která by připravovala papíry a tak. My jsme největší služba z organizace, mám tam hodně povinností, je to tedy pakárna, ale mě ta pakárna zatím baví.

9. **Považujete se za tradiční formu rodiny, kdy muž je živitelem rodiny a žena obstarává péče o děti a domácnost, nebo máte tyto role jinak rozděleny, popřípadě jak? Jaký názor máte na tradiční formu rodiny, byla by to pro Vás vhodnější forma rodiny?** *No takhle to bylo dřív, tak jsme to měli opravdu nastavený a nás to opravdu nasměrovalo jinak, kdy jsme byli ten tradiční model, kdy já prala, navařila a děti, ale to byla ta doba mateřský, rodičovský. To bylo supr, doma jsem měla naklizeno, s dětma jsem všechno stihla, ven a manžel v této době dělal na směny, takže doma moc nedělal, protože chodil do tý práce. A já vlastně vstávala k dětem v noci, protože on chodil do tý práce. A teď je to takový, že se hodně domlouváme a domácnost máme rozdělenou, když vidí, že je potřeba, tak vysaje, třeba nádobí má na starosti on, takže já ho vůbec řešit nemusím, ale většinou jsem já, kdo hlavně vaří, on by vařil rád, ale jak je OSVČ tak toho má taky hodně, takže už nejsme ta tradiční rodina, i děti si vezme do lese občas a já ten den využuju, jak potřebuju. Když někam mám jít, tak to nemáme taky tradičně, kdy chlap chodí do hospody, ale někdy chodím já, někdy on.*

- **Komu více ve Vaší rodině připadá péče o domácnost a o děti? Kdo se více s dětmi hraje, učí, chodí k lékaři? Je to podle Vašich představ?** *No to uplně nejde říct, já jsem taková více dohlížející na to. Manžel to zase dělá lépe, že chce, aby syn si sám na to dohlížel. Takže to nechává na něm, když má něco blbě, tak má něco blbě. Ale taky se asi půlíme. Já mám třeba porady jen odpoledne, pak jsem ještě zapojená do jiných aktivit. Jsem členem tady jednoho místního spolku, takže taky máme různý akce. Ale v globálu je to asi půl na půl. Hraní je hodně na mě nebo máme společný aktivity. A lékař je na mně. No máme toho hodně oba v práci, ale já tohle mám na starost, mám o tom přehled, ale vím, že když nemohu, tak manžel za mě zaskočí, takže spokojená jsem, nevadí mě to.*
- **Jaký názor máte na tradiční formu rodiny, byla by to pro Vás vhodnější forma rodiny?** *No každý, ať to má, jak chce, nikomu určitě do toho nemluvím, nemůžu říct, že bych*

to odsuzovala nebo uznávala. Myslím si, že je dobře, že každej žije, jak mu to vyhovuje. My to máme nějak, a když to má někdo jinak, tak je mi to jedno. Takže my nejsme uplně tradiční, ale v některých věcech určitě jsme. A myslím si, že když jsme takhle spokojený, tak je to v pořádku. Vím, že se potkávám s lidmi, kteří v tom nejsou spokojení a vznikají mezi těma manželama dohady, že třeba manželka nadává, že jí s ničím manžel nepomůže a on zase nadává, že ona taky nic nedělá a je to jako škoda, protože za to může jen špatná komunikace mezi nima. Jsou z toho hádky, zbytečný rozchody, děti to slyší a tak. Ale já v tomhle nežiju, my se vždycky domluvíme a ta tradiční rodina, ten kdo v ní žije, je o to tý spokojenosti. Nemůžu říct, jestli je dobrá nebo ne. Je o to tý spokojenosti.

10. **Využíváte/nebo jste využívala některou z forem sociálního zabezpečení např. ošetřovné, příspěvek na bydlení, rodičovský příspěvek, přídavek na dítě apod. Pokud ano, které z těchto forem sociálního zabezpečení Vám nejvíce pomáhá/pomohlo?** *Využívala jsem mateřskou, poté rodičovský příspěvky na obě děti. Jinak jsme nic nepobírali ani nepobíráme. Určitě mateřská, protože byla vyšší. A já jsem měla rodičák na co nejkratší dobu, protože jsme věděli, že chceme děti po sobě. Ani jsme se vyloženě nesnažili, ale vyšlo nám to krásně. A druhý rodičák jsem měla klasicky na tři roky.*

- **Kdo je v případě nemoci dítěte/dětí na ošetřovném? Pokud převážně vy, jak se k tomu staví zaměstnavatel?** *Nikdo, nevyužíváme.*
- **Jak dlouhou dobu jste strávila mimo pracovní trh, tedy jak dlouho jste pobírala rodičovský příspěvek? Měla jste nárok na peněžitou pomoc v mateřství?** *Pět let. Ano měla.*
- **Jaký máte názor na letošní novinku Výchovné k důchodu, které spočívá v příspěvku 500 Kč za každé dítě k výši důchodu? Myslíte si, že toto zvýhodnění kompenzuje nižší důchod (většinou) ženám kvůli období, kdy se staraly o děti?** *Já to vnímám jako pozitivně. Vlastně se to týká mojí maminky, která už oficiálně v důchodu je a vychovala tři děti, z toho jedny dvojčata a staršího bráchu. Nějakých dvacet jedna měsíců mezi sebou. Takže to byli spíš takový trojčata. V tý době nebyly žádný pemprsky, takže si myslím, že třeba moje maminka si to zaslouží. A obecně si myslím, že ten rozdíl, kdo vychoval kolik děti je dobrý ho nějak zvýhodnit. Nebo vždycky to tak bylo, že ten, kdo měl děti, tak šel dříve do důchodu, tak teď to udělali finančně, takže já se tomu určitě nebráním a určitě to přeju.*

11. **Jaké instituce využíváte v rámci zajištění péče o Vaše dítě/děti (jesle, mateřská škola, družina, volnočasové aktivity pro děti apod.)? Od kolika let věku dítěte?** *Dcera chodí do mateřský školky, je předškolák, takže půjde od září do školy. Syn chodí do třetí třídy a chodí jen do odpolední družiny.*

- **Pociťujete dostatek a dostupnost institucionálních zařízení pro děti okolo svého bydliště/zaměstnání? Pokud ne, rozveďte tento nedostatek a nedostupnost.** *Já myslím, že jo, že je tu dostatek škol, školek, zájmových organizací. Družinu využíváme jen částečně a školku taky ne, ta funguje od nějaké 6:15 hodin do 16:30 hodin a dcera do školky chodí na osmou a někdy jde po obědě a někdy tam spí, ale vyzvedáváme před půl čtvrtou, výjimečně kolem čtvrtý. Pro nás to taková finanční zátěž není, někdo využívá kroužky drahý. Vlastně kluk má jeden kroužek a dcera taky a není to nějak finančně zatěžující. Není to nějaký sport, kde chtějí 5 000 korun na půl roku. Takže si myslím, jak si to člověk udělá, tak to má. Družina a školka jsou k placení, které je únosný, pro nás určitě. Dcera jako předškolák má školkovné*

zdarma, jinak školka byla asi 800 korun. Škola je trošku náročnější, protože tam mají různý akce, musí se tam nabíjet peníze do pokladny, tak škola může být měsíčně tak 1 000 korun i s obědama. Družina stojí 1 000 korun na pololetí. Její otevírací doba nám vyhovuje. Ráno je asi od půl 7 nebo od 7, teď přesně nevím a do 16:30 hodin. A my využíváme tedy odpolední a maximálně do 16 hodin.

12. **Jak zvládáte svůj time management, který spočívá v efektivním procesu plánování a organizování Vašich pracovních a osobních cílů? Co k němu využíváte (např. diář, sdílený google kalendář, apod.)?** *Já si snažím plánovat na den nějaký úkoly, který potřebuju stihnout. Takže naplánuji, že potřebuju v ten den udělat pět činností. Vím, že do toho se může stát něco jinýho, ale mám nastaveno, že těch pět, šest věcí prostě udělám, i kdybych to měla dělat ještě večer. Takže spíš hodně to plánování úkolů. My máme takovej, jmenuje se to freelo, je to takový plánovací kalendář, program, který je celo organizační, takže mi tam moje vedoucí dává nějaký úkoly, dává mi to tam i s termínem, takže já v tomto plánovači vidím kdy, co mám odevzdat, kolik mám na to ještě dní, když potřebuju, abych na to nezapomněla, tak si to zvýrazním barevně, pak mi to vlastně ještě cinká. Mi to tam vyběhne, že mi už na to zbývá jen deset dní. U mě je to tak, že plánuju někdo podle rodiny, někdy podle práce. Jako ve svým kalendáři si plánuju věci na měsíc, ale když plánuju třeba na další týden rozpis služeb, tak si tam naplánuju, kam pojedu na sociální šetření. Někdy jedu odpoledne, tak vím, že nemohu vyzvednout děti, takže v neděli si sedneme a probereme to s manželem, který dny veze, co se týče jako auta, takže takový provozní věci, kdo bude kdy vyzvedávat. Jak to uděláme, kdo bude mít na starosti jaký úkoly, kdo uvaří.*

Další možnosti slaďování rodinného a pracovního života, které by ženy pracující v sociálních službách uvítaly:

13. **Jste spokojená s nynější mírou slaďování Vašeho profesního a rodinného života?** *Jojo jsem.*

- **Jak hodnotíte úroveň podpory slaďování rodinného a pracovního života:**
- **Ze strany státu, proč?** *No já bych řekla, že je to lepší a lepší, nevidím to nějak černě. Myslím si, že jsou různý možnosti. Spousta maminek kolem mě pracuje, některý práce jsou možný úplně z domova. Myslím si, že ten, kdo chce pracovat, maminka s dětma nebo nemaminka nebo maminka, co má již děti větší, tak si tu práci sežene, domluví, pokud to není zaměstnavatel, který to neumožňuje. Ale když chce pracovat, tak bude hledat dál a sežene si někoho, kdo je k tomu vstřícnej, ale myslím si, že v dnešní době, i z těch továren, co tu jsou, že umožňují těm maminkám ranní směnu. To vim, protože mám pár známých, co tam dělají. Vim, že když se kamarádka rozvedla a nastoupila do této fabriky, tak jí umožnili jen ranní, i když vím, že ostatní dělají tří směnný provoz. Druhá věc je, jak je pak oblíbená v tom týmu. To je samozřejmě druhý problém, který vzniká, když jsou týmy smíšený, jsou tam ženský, který mají už děti velký, tak se pak může stát, že tady tu maminku pak pomlouvají, že je pořád doma a tak, nebo že oni musí dělat ty směny, ale ona ne. Ale myslím si, že je to jen o úrovni toho člověka, že oni zapomněly, že ty děti měly taky malý. Já jako sama za sebe, když tam ten tým mám, tak vím, že nemůžu mít ten tým smíšený jen z těch maminek s tím, že tam musím mít ženský, který jsou už vyšším věku, mám tam opravdu namixovanej ten tým. Jsou tam mladý holčiny, který děti nemají, pak tam jsou maminky s dětma, pak*

tam jsou střední věk, kdy jsou děti už v pubertě a pak tam jsou maminky, který mají již děti dospělý. A myslím si, že je to nejlepší varianta pro tu konkrétní službu podle mě, protože občas bývá někdo na OČR, ale nejsou to všichni, kdybych tam měla jenom maminky, tak by to nemohlo fungovat. Bohužel i to, že když sháním člověka, tak na výběrku se s ní snažím domluvit, třeba alespoň brigádu, ale vím, že když už tam máme pět s tím dítětem, tak šestou už tam nemůžu dát, protože pak mi jich šest bude na OČR a už to nepokryju ty klienty a jde o to, že já jsem pak celý den v terénu a stojí mi ta moje práce. No bohužel je to tak. Jako snahu máme ty ženský s dětmi zaměstnávat, ale vim, že mám nějak stop stav.

- **V oblasti zajištění péče o děti? Proč?** *No, jako mě to vyhovuje, je to dostačující určitě. Jiná stránka věci byl ten covid. To byla čára přes rozpočet. Ale my jsme měli výhodu, že jsme mohli dát děti do krizový školy, školky, ale já jsem to opravdu nevyužila. Syn měl on-line výuku, takže jsem s ním tuto výuku absolvovala, nějaký ty dvě hodinky a pak jsem šla do práce. Nebo jsem ho měla s sebou nebo s babičkou, takže různě. Nějak jsme to přežili, ani nevím, jak. Ale jinak, jak je normální stav, tak mě osobně to stačí. Ani naše děti nejsou zatížený nějakýma kroužkama, takže si myslím, že si tím ušetříme toho stresu. Protože je spousta rodičů kolem mě a oni furt dělají taxikáře, pořád jezdí. A z toho osobně bych se já zbláznila, to vám řeknu na rovinu. Kluk má jeden kroužek v pátek a holka má dva, jeden má ve školce, to je výtvarka a pak má ještě jeden v domově dětí a kluk ani nic nechtěl a holka ta je spokojená, takže vím, že v úterý končím v práci ve 14:30 hodin, protože děti vozim. Jedu s holkou na kroužek, pak to točim, jedu pro syna do školy, pak zpátky pro holku a vím, že víc bychom s našemi pracemi s manželem nechtěli.*
- **Ze strany Vaší rodiny – v dělbě práce, proč?** *Jo tam je velká. Od těch rodičů manžela je veliká. Opravdu nám pomáhají ve všech možných oblastech. A mý rodiče jsou tedy na druhým konci republiky, ale fakt kdyby mohli víc, tak více pomůžou, ale mně pomůže, když přijedou na víkend nebo na ty prázdniny, když si je vezmou.*
- **A ze strany Vašeho zaměstnavatele, proč?** *Jak už jsem říkala, tak ta je hodně veliká.*

14. **Co (jakou další pomoc) byste uvítala od sebe, státu, partnera, rodiny?** *Jak jsem říkala, že zaměstnavatel mi pomáhá hodně, ale uvítala bych, abych měla méně práce, ale na tom se pracuje a myslím si, že by se tím vyřešilo asi uplně nejvíc. Ulevilo by se mi a mohla bych trošku odpočívat. Ale i tak i já mám čas na nějaký kroužky. Chodím na kytaru, běhat, otužovat se. To zase já si to nenechám vzít. No kdybych měla víc času, tak bych víc četla, studovala. Kdybych neměla unavenej mozek, tak bych třeba studovala. Teď vím, že to nejde, ale až budou děti samostatnější, protože teď s námi chtějí být a potřebují nás, tak teď nechci nic jinýho dělat, protože vim, že už to potom nebude za pár let. Pak na tyhle věci budou mít spoustu času.*

Bariéry ve slaďování rodinného a pracovního života, které ženy pracující v sociálních službách uvádějí:

15. **Co nebo kdo Vám brání lépe slaďovat Váš rodinný a pracovní život (zaměstnavatel, nízký příjem v rodině – více práce na úkor rodiny, stát, partner/manžel, rodina, institucionální nastavení – zajištění péče o dítě)?** *Přetíženost mojí pracovní pozice, ale jak říkám to je už v řešení. Já tam zástupkyni teď mám a ona mi bude za pár dní odcházet, takže to bude ještě horší. Ale ona bude nastupovat nová. Už ji mám vybranou, ale je třeba ji nějakým způsobem zaučit, takže to bude ještě třeba půl roku náročný, ale mám naději, protože ona nastupuje už s tím, že konkrétně bude dělat nějaký věci místo mě, ale tady ta současná paní zástupkyně nechtěla přijmout tu mojí práci už, proto odchází, protože už řekla, že to dělat nebude. Takže ta nová paní nastupuje už s tím, že se se mnou bude už střídat v týdnu i o víkendu, že mě bude zastupovat na dovolený plně, aniž by mi volala, psala, aby mě nechala plně odpočinout. Takže to dříve taky nebylo. Když jsem byla na dovolený, tak mi zástupkyně furt volala, psala, že si nevěděla s něčím rady. Takže já mám naději, že to bude dobrý. A taky se to vlastně změnilo tím, že dřív byla ta paní půl úvazkem v terénu a půl úvazkem zástupkyně a teď se to udělalo, že bude plným úvazkem v kanceláři, mojí pravou rukou. Jiná bariéra mě nenapadá.*

16. **Jaké máte možnosti se s bariérami slaďování rodinného a pracovního života vypořádávat? Jak se s uvedenými bariérami vypořádáváte?** *Takže už je to v procesu. Mohu se s tím vyrovnávat tak, že i o tom mluvím s vedením a je ochotno se o tom bavit.*

- **Setkala jste se s nějakými komplikacemi/bariérami při opětovném vstupu na pracovní trh?** *Já jsem vlastně nastupovala z nový výchozí pozice a to tím, že jsem měla ty děti. Byly tam spíš obavy, jak to bude, a jak to bude ten zaměstnavatel brát, že půjdu marodit s těmi dětmi. Tak blbě se mi to říká, ale ta bariéra byla ta výchozí pozice, že již mám ty děti.*
- **Setkala jste se někdy s diskriminací na pracovišti, případně během pracovního pohovoru?** *Já osobně ne. Ani co se týče pohlaví, ale slyšela jsem různé věci od jiných, i třeba církevně. Jako, že neberou nevěřící, nějaká charita. I se mě nikdo neptal děti, kolik mám a tak.*
- **Jak probíhalo přijetí dítěte do předškolního vzdělávání? Bez problémů, s problémy? S jakými?** *Tak kluk to měl lepší, protože já jsem byla doma, takže první den byl na hodinku, druhý den dvě hodinky, třetí den byl tři hodinky, a pak dlouho chodil jenom do oběda a já jsem měla čas, protože jsem byla doma s holkou, takže jsme se procházely vždycky ráno tam a potom zpátky. Takže u kluka to bylo v pohodě, protože to měl velmi pomalu a takto mu to prospělo. A holka to měla drsnější, protože já jsem šla dříve do práce a ona byla s tou babičku, ale na tu je zvyklá. Ale když nastupovala do školky, tak já jsem vlastně už měla práci a nemohla jsem ji brát po obědě, takže vlastně první týden ji vyzvedávala babička po obědě, ale pak už tam spala. Ale je pravda, že ona to zvládala dobře.*
- **Jak se k Vašemu slaďování rodinného a pracovního života staví ostatní členové rodiny, případě další lidé (společnost)?** *Já si myslím, že se setkávám s tím, že mi ostatní říkají, že to zvládám. A mám kolem sebe lidi, kteří nepracují na plný úvazek s dětma, ale*

je to i z toho důvodu, že oni ty děti mají ty kroužky a vozí je, jinak by to nestíhaly. A jsou to i některé kolegyně, co pracují u nás, ale je to třeba z toho důvodu, že mají manžela celý týden v Praze nebo dělá v Rakousku třeba, takže jsou na to samy. Uvědomuju si, že kdybych na to byla sama, tak by to takhle v pohodě nebylo, že bych byla hodně limitována tim ranním vozením, a pak tím vyzvedáváním, což stejně bývá na mě hodně, někdy to bývá celý týden na mě. Ale někdy jsou týdny, kdy tři dny vozí manžel, protože já mám spoustu schůzek. Takže si myslím, že ostatní vidí, že to nějak slaďujeme. Babička vidí, že to někdy trochu nestíhám a bere to dobře, protože se mi snaží spíše pomoc.

- **Jste žena, která vnímá preference společnosti, jak se má správná matka chovat vůči rodině a zaměstnání? (pokud někdo nastoupí dříve do zaměstnání -> pocit „viny", které naznačují, že se již nechcete naplno věnovat mateřství…)** *Já to jako vnímám, sama to mám nějak nastavený, ale respektuju, určitě nehodnotím to rozhodnutí všech. Je to každýho věc. Třeba já vím, že bych to dítě v tom roce do tý dětský skupiny nedala, ale zároveň vůbec nemám problém s tím, že ho tam někdo dá, protože jak už jsem řekla, že my toto zařízení v organizaci máme a zrovna naše kolegyně tam to dítě má a může tím pracovat pro naši organizaci a prostě, jestli ona je s tímto takhle v pohodě, tak je to pro ni akorát možnost. Takže dobře, že to je, když má někdo možnost to využít, ale nikdo nikoho do toho nenutí. Takže za mě je to každýho věc. Já to mám nastavený, že jsem ten typ, co dává ten čas a prostor dětem, když jsou malý a myslím si, že do těch třech let je to celkem zásadní a potom dokud vás potřebujou. Třeba klukovi je devět a furt chodí se třeba pomazlit, takže jsem ráda a nikdy ho neodmítám, protože vím, že už za pár let nepřijde. Takže si myslím, že jsem ten typ prorodinnej a nemyslím si o sobě, že jsem nějaký kariérní typ. To určitě ne, ale jestli někdo je, tak to vůbec nehodnotím. Jako vnímám to, že jsou rozdíly.*

Etický rozměr práce – otázky k výzkumu:

17. **Co ve Vás vytváří větší spokojenost -> v čem vidíte životní spokojenost? Jako žena, která slaďuje obě sféry, nebo jako žena, která je pouze v domácnosti.** *Ne, určitě ta první možnost.*

18. **Jste spokojená se svým životem? Do jaké míry se ona spokojenost odvíjí od pracovního a do jaké míry od rodinného života?** *Ano, já to mám asi vyvážený, bych řekla. Já jsem šťastná v tý rodiny, protože je pro mě útočištěm a kdybych ji neměla, tak bych byla opravdu nešťastná a představit si to ani nechci a konkrétně tuhle práci já mám hrozně ráda a na týhle pozici a taky bych jako nechtěla o ni přijít. Jo, když jsem se vracela po rodičáku do práce, tak jsem si vlastně říkala, že je to jedno, co budu dělat, ale není.*

19. **Jaké by bylo podle Vás ideální rozdělení rolí v rodině mezi mužem a ženou? Liší se v něčem od té Vaší? Máte pocit, že jste se ve Vašem slaďování musela podvolit určitým vlivům, které působí z nastavení státu, společnosti, zaměstnavatele, členů rodiny apod.?** *Tak já si myslím jako, že muž a žena, že jako otec a matka, když to vezmu v těch rodičovských rolí, tak by měli oba plnit ty rodiče, ne že vychovává to dítě jen jeden z nich. Ty rodiče by to měli mít vyvážený, že ty děti potřebují jak otce, tak maminku, aby jim tím předávali vzor. Co se týče tý domácnosti, tak si myslím, že by to mělo být vyvážený, aby byli všichni*

spokojený. Takže každýmu vyhovuje něco jinýho. Já jsem třeba takhle spokojená, že manžel je jakoby pasivní v tom, že nenabízí pomoc, ale my máme nastaveno, že když chci pomoc, tak mám říct. Mimo myčky, tu dělá už automaticky. On je ten typ, že on sám nepřijde, že by mi to nabídl. Že já mám nějaký očekávání a jeho to nenapadne. Takže to jsem se musela naučit já, že když něco chci, tak mu mám říct. A já to nemusim brát, jako že se ho doprošuju a on to nebere, že bych mu něco chtěla vyčítat. Takže je to určitě o tý komunikaci. Takže já si myslím, že ideální je to tak, když jsou obě strany spokojený a klape to a nejsou potřeba vyvolávat nějaký hádky a pochybnosti a tlaky a napětí. Za mě takhle, jak to máme nastavený, ale vedla k tomu nějaká cesta, tak je to v pořádku. Člověk v tom státě se podvoluje pořád něčemu, no, že jsem svobodní, ale nejsme uplně svobodní a tady v tý práci, ve které dělám, se podvoluju jenom tomu, co mi k tý práci určujou děti, povinnosti, ale v tom slaďování je to horší, kdy člověk nastupuje do zaměstnání s pevnou pracovní dobou, že tam musí být v určitý čas. Takže třeba formy píchaček, kdy si člověk čipne příchod a odchod, tak to není nic pro mě. A teď paradoxně trávím v práci prací víc hodin, než jsem pracovala v tý původní, ale tady jsem spokojenější, protože dělám, co mě baví a všechno mi to nějak letí.

20. **Co má pro Vás v tuto chvíli vyšší hodnotu – pracovní kariéra nebo rodina, případně její rozšíření (pokud nyní převyšuje hodnota práce, je to z ekonomických důvodů, či otázkou prestiže, seberealizace, pokud naopak – z jakého důvodu)?** *No tak rodina, to je jasný.*

21. **Máte pocit, že jste se musela v rámci slaďování rodinného a pracovního života něčeho/nějaké sféry vzdát?** *No to jsem se určitě musela vzdát, z části mého volného času a z části svých koníčků. Ale věřím, že je to jen na nějakou určitou dobu. Neříkám, že jsem je odbourala všechny. Mám jich hodně, ale ty co dělám teď, tak bych chtěla dělat víc a ty, co nedělám vůbec, bych chtěla začít dělat.*

22. **V jakém podílu vnímáte potřebu seberealizace vůči zaměstnání versus času a energii věnované rodině (procentní). V jaké míře se věnujete seberealizaci vůči zaměstnání a vůči rodině?** *Jako pro tu rodinu se chci seberealizovat hodně, protože chci s těmi dětmi a manželem být. Mám potřebu ten víkend fakt jako odpočívat, jet na nějaký výlet, společnej čas trávit ne jen s dětma, ale i s manželem. A co se týče tý práce, já potřebuju pracovat a potřebuju dělat to, co dělám a kdybych o ni přišla, tak bych to samozřejmě těžko nesla. Prý jsem typ, který potřebuje dělat tuhle práci, jak už mi to někdy někdo řekl. A je to i tím, že když jsem po sedmi letech práce nastoupila na tu mateřskou, tak jsem měla depky, že nemám co dělat. Takže kdybych teď z toho vypadla, tak bych to taky psychicky těžko nesla. Nejsem schopna říct, co potřebuju víc. Obě potřebuju ve velký míře, ale zase se to vyvíjí. Někdy potřebuju víc rodinu a někdy práci no.*

23. **V době, kdy jste plánovala založit rodinu, přemýšlela jste nad tím, co pro Vás narození dítěte/dětí znamená? Jestli je to zdroj radosti, potěšení, převážila touha být matkou, nebo jste na druhou stranu brala v potaz i finanční zátěž, kterou narozené dítě přinese? I co se týče nákladů obětovaných příležitostí vůči profesní dráze.** *Ne to jsem jako neměla, ačkoli ten nástup na mateřskou byl těžkej. Bylo to takové hodně naplánované. Jak svatba, pak jsem chtěla ještě*

pracovat, předělali jsme si barák a pak děti. Takže to vyšlo krásně podle plánu. Takže jsme se těšili, že to bude šťastnej okamžik a beru to jako radost a ta potřeba mateřská tam určitě jako byla. Takže mi už v tom věku tikaly ty biologický hodiny. Do té doby ani ne, takže jak jsem říkala na začátku, dříve bych dítě ani nechtěla.

K čemu se více přikláníte:

- **Jedno nebo dvě a více dětí:** *No já jsem vždycky chtěla mít dvě a více dětí.*
- **Žena nebo muž na rodičovské dovolené:** *Žena v našem případě.*
- **Zkrátit čerpání rodičovské dovolené (max. do tří let) nebo nechat současnou možnost být s dítětem doma až do čtyř let věku:** *Já si myslím, že do tří let věku stačí.*
- **Být s dítětem/dětmi doma alespoň do tří let jejich věku nebo využít institucionálního nastavení pro dítě mladší tří let:** *Myslím si, že do tří let by mělo být dítě s matkou a s otcem, ne dřív.*
- **Manželství nebo nesezdané soužití:** *Za mě manželství.*
- **Tradiční forma rodiny (muž hlavní živitel rodiny a žena jako pečovatelka) nebo genderově vyrovnaný model rodiny (obě role máte rozdělené):** *Tak teď genderově vyrovnaný model.*
- **Flexibilní pracovní poměr nebo hlavní pracovní poměr v oblasti slaďování rodiny a práce:** *Takže za mě, když to jde, tak by měl být hlavní pracovní poměr. A když to nejde, tak by měl být flexibilní pracovní poměr.*
- **Potřeba seberealizace v zaměstnání nebo potřeba trávit více času s dětmi:** *To je těžký. Jako je mi bližší ten čas s dětmi, ale záleží, jak jsou staré ty děti. Samozřejmě, když to potřebujou děti, tak určitě, a když to nepotřebujou, tak potom je víc ta práce.*
- **Více času trávit v zaměstnání (finanční zajištění rodiny) nebo více času trávit s dětmi (např. uskromnit se):** *Určitě tu druhou možnost.*
- **Převažuje potřeba seberealizace, nebo své pracovní uplatnění vnímáte více jako nezbytný příjem do rodiny:** *Převažuje potřeba seberealizace.*

24. **Napadá Vás nějaký etický problém či dilema, který Vás provází v otázce slaďování Vašeho rodinného a pracovního života?** *Jedinou tíhu, co někdy nesu je jako výhoda, když mohu být na tom home officu a mohu být s těma dětma doma. Jako někdy mě napadla otázka, že bych vlastně jako ráda šla na OČR a užila si to s nimi. Jakože uplně spokojeně a bez stresu. Vlastně někomu bych mohla i závidět, že může jít na to ošetřovné a v tom okamžiku je vlastně vypnutej a nepracuje. A vlastně nevýhodou toho, co já vlastně někdy v sobě řešim je to, že když se mi stane, že jsou děti nemocný, že jsem měla naplánovaný schůzky, které jsem nechtěla rušit, ale chtěla jsem doma s dětmi být já, ale věděla jsem, že to nejde, že to musel zajistit, buď babička, nebo manžel a já jsem v sobě řešila dilema, že jako matka bych s nima měla být, když jsou nemocný. Jo třeba ti moji podřízení mají klidnou hlavu, že jdou i na tu neschopenku, když onemocní. A já, kdybych byla nemocná, tak vlastně bych byla v provozu na tom mobilu. Se mi stalo, že jsem dostala nějakou střevní virózu a bylo mi tak zle, že jsem nemohla jít vůbec do*

práce, že jsem přesměrovala telefon na kolegyni, ale kdybych tu kolegyni neměla, tak bych stejně nemohla pracovat, protože to nešlo. Takže někdo má tu možnost, že si zavolá doktorovi a týden marodí a má pohodu, ale to my na našich pozicích neznáme. Je to zároveň obrovská výhoda, ale zároveň obrovská nevýhoda. Takže to je asi jediný dilema, co já řeším, co mě vadí. Třeba za půl roku, až budu mít plně zaučenou tu mojí zástupkyni, tak sice na OČR nepůjdu, ale více povinností přesměruju na ní a nebudu v takovém pracovním presu a budu více s dětmi.

Abstrakt

Slaďování rodinného a pracovního života u žen pracujících v sociálních službách

SKALOVÁ, P. *Slaďování rodinného a pracovního života u žen pracujících v sociálních službách*, České Budějovice 2023. Diplomová práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Katedra etiky, psychologie a charitativní práce. Vedoucí práce Mgr. Markéta Elich, Ph.D.

Klíčová slova: rodina, žena na trhu práce a v rodině, gender rovnost, zaměstnavatel, sociální pracovník, rodinná politika, harmonizace rodiny a práce

Diplomová práce se zabývá slaďováním rodinného a pracovního života u žen pracujících v sociálních službách, které je vymezeno pomocí klíčových oblastí vztahujících se k postavení žen na trhu práce, k existenci možných bariér při opětovném vstupu na něj, na rodinu jako primární instituci a na postavení ženy v rodině. Dále se práce zaměřuje na to, jak vnímá tuto problematiku EU, stát, a to prostřednictvím rodinné politiky. Stěžejní část práce tvoří diskuse, ve které jsou výsledky z výzkumného šetření propojeny s odbornou literaturou, mými osobními postřehy a zkušenostmi a analýzou etických problémů a dilemat, rozboru různých možných řešení a reflexe těchto řešení.

Abstract

Balancing Family and Work Life for Women Working in Social Services

Key words: family, woman on the labor market and in the family, gender equality, employer, social worker, family policy, harmonization of family and work

The diploma thesis deals with the reconciliation of family and work life for women working in social services, which is defined using key areas related to the position of women in the labor market, possible barriers when re-entering it, the family as a primary institution and the position of women in the family . It also focuses on how the EU, the state, perceives this issue through family policy. The core part of the work consists of discussions, in which the results of the research investigation are connected with professional literature, my personal observations and experiences, and the analysis of ethical problems and dilemmas, the analysis of various possible solutions and the reflection of these solutions.