

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra humanitních věd**



**Diplomová práce**

**Aktivní otcovství – harmonizace rodiny a zaměstnání**

**Bc. Kristýna Vitásková**

© 2018 ČZU v Praze



## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Kristýna Vitásková

Hospodářská a kulturní studia

Název práce

**Aktivní otcovství – harmonizace rodiny a zaměstnání**

Název anglicky

**Active fatherhood – combining of parenting and professional life**

### Cíle práce

Hlavním cílem této práce je zjistit, jak vnímají a pojmají aktivní otcovství a oblast harmonizace práce a rodiny dva hlavní aktéři této problematiky, muži, kteří nastoupili na rodičovskou dovolenou a zaměstnavatelé. Prvním dílčím cílem práce je zjištění, jak aktivní otcové v České republice přistupují ke konfliktu práce a rodiny, co pro ně aktivní otcovství znamená a jaké motivy je vedly k rozhodnutí věnovat se celodenní péči o děti. Druhým dílčím cílem je zjistit, jak se k aktivnímu otcovství a oblasti harmonizace práce a rodiny staví zaměstnavatelé, kteří aktivní otcovství zohledňují ve své personální politice, jak je nastavená jejich firemní kultura v řešení vztahu rodinné a pracovní sféry a proč se rozhodli zapojit do projektu Tátové vítání, jež podporuje aktivní otcovství.

### Metodika

Teoretická část diplomové práce (jako předpoklad zpracování části empirické), vychází z prostudování teoretické literatury, odborných zdrojů, pramenů, kronik, materiálů a dokumentů vztahujících se ke sledované problematice tak, aby bylo vymezeno základní pojmosloví vztahující se ke sledované tématu. Empirickou část uvádí kapitola, která je věnována sekundární a komparativní analýze a studiu dat z již uskutečněných výzkumných šetření a statistických údajů, které jsou zaměřeny problematice aktivního otcovství a témat s otcovstvím a rodičovstvím související. Cílem navazující, empirické části práce je zjistit, zda a jak lze v České republice vzájemně propojit pracovní a rodinnou sféru, jaké možnosti nabízejí jednotlivé firmy, které získaly značku kvality Tátové vítání, jaké důvody vedou otce k odchodu na rodičovskou dovolenou a popsat možné budoucí přístupy k aktivnímu otcovství. Data v empirické části práce budou získána pomocí vlastního empirického šetření, uskutečněného pomocí polostrukturovaných rozhovorů se vybranými dotazovanými a to muži majícími osobní zkušenost s rodičovskou dovolenou a personalisty či zástupci zaměstnavatelů, kteří obdrželi značku kvality Tátové vítání. Data, získaná terénním šetřením, budou tedy zpracována, analyzována, komparována, vyhodnocena a interpretována.

## Doporučený rozsah práce

cca 30 – 40 stran textu

## Klíčová slova

aktivní otcovství, kombinace pracovního a rodinného života, rodičovství, péče o děti, gender, rodičovská dovolená, zaměstnavatelé, pracovní podmínky, trh práce, podnikové prostředí

---

## Doporučené zdroje informací

- DISMAN, M. Jak se vyrábí sociologická znalost. Praha, Karolinum, 2002. ISBN: 978-80-246-0139-7.
- HYDE J. S., ESSEX M. J., HORTON F. 1993. „Fathers and Parental Leave: Attitudes and Experiences“. Journal of Family Issues, Vol. 14 N. 4.
- KAST, Verena. Otcové – dcery, matky – synové: práce s rodičovskými komplexy jako cesta k vlastní identitě, [z něm. orig. přel. Petr Patočka]. Vyd. 1. – Praha: Portál, 165 s., 2004. ISBN 80-7178-838-4
- KŘÍŽKOVÁ, A., DUDOVÁ, R., HAŠKOVÁ, H., MAŘÍKOVÁ, H., UHDE, Z. (ed.). Práce a péče. Proměny „rodičovské“ v ČR a kontext rodinné politiky EU. Praha: SLON. 2008. ISBN: 978-80-86429-94-6.
- KŘÍŽKOVÁ, Alena (ed.), SLOBODA, Zdeněk. DUDOVÁ, Radka. MAŘÍKOVÁ, Hana. Podmínky rodičovství v podnikovém prostředí v mezinárodním srovnání. Sociologické studie/Sociological Studies 07:9. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. 104 s. 2007. ISBN 978-80-7330-127-9.
- LAMB M. (ed.) 1987. The father's role – Cross cultural perspectives. New Jersey: Hillsdale.
- LUPTON D, BARCLAY L. Constructing Fatherhood. Discourses and Experiences, 265, 1997. (Databáze Sage.)
- MAŘÍKOVÁ, H. Rodičovská dovolená a muži. Gender, rovné příležitosti, výzkum, 1-2/2003: 7 – 8, 2003.
- SINGLY, François de. Sociologie současné rodiny.1. vyd. Praha: Portál, 1999. ISBN: 80-7178-249-1.
- ŠMÍDOVÁ, I. Pečovatelské otcovství: rodinné strategie pro skloubení linií životní dráhy. In: Vztahy, jazyky, těla. Texty z Konference českých a slovenských feministických studií. Praha. s. 155 – 169. 2007a.
- 

## Předběžný termín obhajoby

2017/18 LS – PEF

## Vedoucí práce

Ing. Lucie Kocmánková Menšíková, Ph.D.

## Garantující pracoviště

Katedra humanitních věd

Elektronicky schváleno dne 2. 3. 2017

**doc. PhDr. Michal Lošťák, Ph.D.**

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 3. 3. 2017

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 31. 03. 2018

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Aktivní otcovství – harmonizace rodiny a zaměstnání" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 31. 3. 2018

---

## **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí mé diplomové práce Ing. Lucii Kocmánkové Menšíkové, Ph.D., za odborné vedení této práce, cenné rady a připomínky a čas, který mi věnovala. Dále bych chtěla poděkovat všem dotazovaným, kteří se ochotně zúčastnili kvalitativního výzkumu této práce, za jejich ochotu a čas, který mi poskytli. Poděkování patří i mé rodině a přátelům, za podporu a trpělivost, kterou mi věnovali nejenom během psaní této práce, ale po celou dobu mého studia.

# **Aktivní otcovství – harmonizace rodiny a zaměstnání**

## **Abstrakt**

Tato diplomová práce se věnuje tématu aktivního otcovství a oblasti harmonizace rodiny a zaměstnání. Jejím hlavním cílem je zjistit, jak vnímají a pojmají aktivní otcovství a oblast harmonizace práce a rodiny dva hlavní aktéři této problematiky, muži, kteří nastoupili na rodičovskou dovolenou a zaměstnavatelé, jenž aktivní otcovství zohledňují ve své personální politice.

Teoretická část diplomové práce vymezuje pojem otcovství, jako sociální instituci a objasňuje genderové aspekty pojící se k otcovství, jako sociální a genderové role a genderové stereotypy. Dále se věnuje legislativnímu rámci souvisejícímu s otcovstvím a problematice harmonizace pracovní a rodinné sféry. Propojení teoretické části s částí empirickou představuje sekundární a komparativní analýza dat z již provedených výzkumů a statistik, zabývajících se obdobnou problematikou. Na její výsledky navazuje vlastní empirické šetření o vnímání a pojmání aktivního otcovství a harmonizaci rodiny a zaměstnání vybranou skupinou mužů se zkušenostmi s rodičovskou dovolenou a vybranými zaměstnavateli. Kvalitativní sběr dat proběhl formou polostrukturovaných rozhovorů a zjištěné výsledky byly porovnávány a doplňovány se závěry sekundární a komparativní analýzy.

**Klíčová slova:** aktivní otcovství, instituce, harmonizace rodiny a zaměstnání, rodičovství, gender, stereotypy, rodičovská dovolená, zaměstnavatelé, pracovní podmínky, kvalitativní výzkum

# **Active fatherhood - harmonization of family and work**

## **Abstract**

This diploma thesis considers the theme of active fatherhood and area of harmonization of family and work. Its main objective is to find out how active fatherhood and work-family harmonization are perceived and pursued by the two main actors in this issue, men who have taken parental leave and employers who take active fatherhood into account in their personal policy.

The theoretical part of the thesis defines the concept of paternity as a social institution and explains the gender aspects of fatherhood, such as social and gender roles and gender stereotypes. It also deals with the legislative framework related to fatherhood and the issue of harmonization of work and family sphere. The interconnection of the theoretical part with the empirical part is represented by secondary and comparative analysis of data from already conducted research and statistics dealing with similar problems. Its findings follow its own empirical survey on the perception of active fatherhood and the harmonization of family and work with a select group of men with parental leave experience and selected employers. Qualitative data collection took place in the form of semi-structured interviews and the results were compared and supplemented with the conclusions of the secondary and comparative analysis.

**Keywords:** active fatherhood, institution, harmonization of family and work, parenthood, gender, stereotype, parental leave, employers, working conditions, qualitative research



## Obsah

|       |   |    |
|-------|---|----|
| 1     | Úvod  | 14 |
| 2     | Cíl práce a metodika                                      | 17 |
| 3     | <b>Instituce v současné společnosti</b>                   | 22 |
| 3.1   | Instituce   | 22 |
| 3.2   | Základní pojetí institucí                                 | 23 |
| 3.2.1 | Funkcionální přístup                                      | 24 |
| 3.2.2 | Antropologický přístup                                    | 24 |
| 3.2.3 | Rozdělení podle stupňů volnosti                           | 25 |
| 3.3   | Klasifikace institucí                                     | 26 |
| 3.4   | Instituce rodičovství                                     | 28 |
| 3.5   | Instituce otcovství                                       | 30 |
| 3.5.1 | Otcovství v minulosti                                     | 31 |
| 3.5.2 | Aktivní a pečovatelská otcovství                          | 35 |
| 3.5.3 | Přínosy aktivního otcovství                               | 39 |
| 4     | <b>Otcovství z pohledu genderu</b>                        | 42 |
| 4.1   | Gender a pohlaví  | 42 |
| 4.2   | Genderové role  | 43 |
| 4.2.1 | Biologický determinismus                                  | 44 |
| 4.2.2 | Sociální konstruktivismus                                 | 46 |
| 4.2.3 | Transformativní pojetí vývoje genderu                     | 48 |
| 4.3   | Maskulinita a feminita                                    | 50 |
| 5     | <b>Otcovství a legislativní rámec</b>                     | 53 |
| 5.1   | Sociální a rodinná politika v České republice             | 54 |
| 5.1.1 | Vymezení pojmů sociální a rodinná politika                | 55 |
| 5.1.2 | Státní nástroje harmonizace pracovního a rodinného života | 55 |
| 5.1.3 | Vymezení pojmů mateřská, rodičovská a otcovská dovolená   | 56 |

|          |  |            |
|----------|--|------------|
| 5.2      | Iniciativy na podporu aktivního otcovství.....   | 62         |
| 5.2.1    | Státní iniciativy .....  | 63         |
| 5.2.2    | Činnosti nevládních neziskových organizací .....   | 65         |
| 5.2.3    | Liga otevřených mužů.....  | 67         |
| <b>6</b> | <b>Rodičovství a zaměstnání .....</b>  | <b>70</b>  |
| 6.1      | Koncept harmonizace pracovního a rodinného života .....  | 71         |
| 6.2      | Konflikt práce a rodiny.....   | 73         |
| 6.3      | Zaměstnavatelé a harmonizace pracovního a rodinného života.....  | 75         |
| 6.3.1    | Strategie zaměstnavatelů.....  | 76         |
| 6.3.2    | Alternativní pracovní úvazky.....  | 77         |
|          | SOUHRN TEORETICKÉ ČÁSTI.....   | 84         |
| <b>7</b> | <b>Sekundární a komparativní analýza dat z již provedených výzkumů, studií a statistik týkajících se aktivního otcovství a harmonizace práce a rodiny.....</b> | <b>87</b>  |
| 7.1      | Aktuální trendy reprodukčního chování populace ČR.....   | 87         |
| 7.1.1    | Vývoj porodnosti.....  | 89         |
| 7.2      | Příjemci rodičovského příspěvku .....  | 91         |
| 7.2.1    | Příjemci rodičovského příspěvku podle věku .....   | 97         |
| 7.3      | Ekonomická pozice žen a mužů .....   | 98         |
| 7.3.1    | Zaměstnanost a pracovní úvazky .....   | 101        |
| 7.4      | Výzkumy a studie věnující se tématu aktivního otcovství a propojení práce a rodiny .....   | 106        |
| 7.4.1    | Aktivní otcovství.....   | 112        |
| 7.4.2    | Motivy rodičů při rozhodování, kdo nastoupí na rodičovskou dovolenou ..  | 114        |
| 7.4.3    | Harmonizace rodiny a zaměstnání .....  | 116        |
| 7.4.4    | Přístup zaměstnavatelů k oblasti harmonizace práce a rodiny.....   | 118        |
|          | SOUHRN SEKUNDÁRNÍ A KOMPARATIVNÍ ANALÝZY DAT .....   | 122        |
| <b>8</b> | <b>Empirické šetření o aktivním otcovství a harmonizaci rodiny a zaměstnání.....</b>   | <b>130</b> |

|       |  |     |
|-------|--|-----|
| 8.1   | Průběh výzkumu a charakteristika dotazovaných .....    | 130 |
| 8.1.1 | Charakteristika dotazovaných mužů .....                | 132 |
| 8.1.2 | Charakteristika dotazovaných zaměstnavatelů .....      | 134 |
| 8.2   | Výzkumná metoda, technika sběru dat .....              | 136 |
| 8.3   | Způsob zpracování a analýzy dat .....                  | 136 |
| 8.4   | Analýza získaných dat.....                             | 138 |
| 8.4.1 | Aktivní otcovství.....                                 | 138 |
| 8.4.2 | Muži na rodičovské dovolené .....                      | 144 |
| 8.4.3 | Muži a harmonizace rodiny a zaměstnání.....            | 156 |
| 8.4.4 | Zaměstnavatelé a harmonizace rodiny a zaměstnání ..... | 170 |
| 9     | <b>Závěr</b> .....                                     | 188 |
| 10    | <b>Zdroje</b> .....                                    | 195 |
| 11    | <b>Přílohy</b> .....                                   | 206 |

## Seznam obrázků

|            |  |    |
|------------|--|----|
| Obrázek 1: | Logo značky Tátové vítání.....                                 | 68 |
| Obrázek 2: | Podíl osob v EU27 se zkrácenou pracovní dobou v roce 2012..... | 80 |
| Obrázek 3: | Podíl žen v EU27 se zkrácenou pracovní dobou v roce 2012.....  | 80 |

## Seznam tabulek

|             |   |     |
|-------------|---|-----|
| Tabulka 1:  | Rozdělení institucí podle stupňů volnosti.....                        | 26  |
| Tabulka 2:  | Rozdělení institucí podle Lawlesse .....                              | 27  |
| Tabulka 3:  | Rozdělení podle Irène Théry.....                                      | 30  |
| Tabulka 4:  | Faktory ovlivňující postoje otců k čerpání rodičovské dovolené .....  | 61  |
| Tabulka 5:  | Organizace oceněné značkou Tátové vítání .....                        | 69  |
| Tabulka 6:  | Flexibilní pracovní úvazky a česká legislativa .....                  | 78  |
| Tabulka 7:  | Příjemci rodičovského příspěvku podle pohlaví a krajů 2009-2016 ..... | 93  |
| Tabulka 8:  | Základní údaje o vybraných komparovaných výzkumech .....              | 108 |
| Tabulka 9:  | Charakteristika dotazovaných mužů.....                                | 134 |
| Tabulka 10: | Pojem aktivní otcovství .....   | 140 |

|   |     |
|---|-----|
| Tabulka 11: Vnímání aktivního otcovství společností.....  | 142 |
| Tabulka 12: Motivy muže k nástupu na rodičovskou dovolenou .....                                | 148 |
| Tabulka 13: Pozitiva rodičovské dovolené .....  | 153 |
| Tabulka 14: Charakteristiky dle dotazovaných mužů.....  | 161 |
| Tabulka 15: Charakteristiky dle závěrů empirického šetření.....                                 | 164 |
| Tabulka 16: Přístup zaměstnavatele dle empirického šetření .....                                | 166 |
| Tabulka 17: Role zaměstnavatelů a státu v oblasti harmonizace práce a rodiny .....              | 172 |
| Tabulka 18: Poskytované možnosti podpory aktivního otcovství a harmonizace rodiny a práce ..... | 176 |
| Tabulka 19: Důvody zapojení do projektu Tátové vítání .....                                     | 182 |
| Tabulka 20: Formy podpory aktivního otcovství.....  | 183 |

## Seznam grafů

|  |     |
|--|-----|
| Graf 1: Průměrný věk žen při narození 1. dítěte v letech 1950-2016 .....   | 90  |
| Graf 2: Podíl mužů – příjemců rodičovského příspěvku na celkovém počtu vyplacených dávek RP v letech 2001-2016 ..... | 94  |
| Graf 3: Struktura příjemců RP podle věku (v letech), ženy, v %, 2001–2015 .....                                      | 97  |
| Graf 4: Struktura příjemců RP podle věku (v letech), ženy, v %, 2001–2015 .....                                      | 98  |
| Graf 5: Mediánové mzdy podle věkových skupin v roce 2016 .....   | 100 |
| Graf 6: Rozdíly v platech žen a mužů v EU, 2015 .....  | 101 |
| Graf 7: Míra ekonomické aktivity mužů a žen podle věku v roce 2016 .....   | 104 |

## Seznam schémat

|   |     |
|---|-----|
| Schéma 1: Dopady současné situace žen a mužů na rodičovské dovolené pro oba rodiče .                  | 41  |
| Schéma 2: Činitelé ovlivňující biologickou podstatu jedince dle teorie biologického determinismu..... | 45  |
| Schéma 3: Činitelé působící na vývoj jedince dle teorie transformativního vývoje genderu .....        | 48  |
| Schéma 4: Charakteristiky spojené s aktivním otcovstvím .....   | 123 |
| Schéma 5: Motivy rodičů ovlivňující volbu, kdo nastoupí na rodičovskou dovolenou .....                | 124 |
| Schéma 6: Charakteristiky spojené s harmonizací rodiny a zaměstnání .....                             | 126 |
| Schéma 7: Charakteristiky spojené s přístupem zaměstnavatele k harmonizaci práce a rodiny .....       | 127 |

|  |     |
|--|-----|
| Schéma 8: Aktivní otcovství – harmonizace práce a rodiny .....                       | 128 |
| Schéma 9: Hlavní tematické oblasti empirického výzkumu.....                          | 137 |
| Schéma 10: Charakteristiky dle komparovaných výzkumů .....                           | 161 |
| Schéma 11: Charakteristiky dle závěrů sekundární a komparativní analýzy .....        | 164 |
| Schéma 12: Přístup zaměstnavatele dle závěrů sekundární a komparativní analýzy ..... | 166 |

## 1 Úvod

V České republice se otcové v péči o děti podílejí výrazně méně než matky. O dominanci žen v oblasti péče svědčí i procento mužů, kteří odcházejí na rodičovskou dovolenou. V roce 2016 to byla necelá 2 % (ČTK, 2017). Převaha žen v pečovatelské sféře se projevuje v mnoha oblastech. Veliký vliv má tento fakt na postavení žen na trhu práce. Žena věnuje většinu svého času péči o dítě a této činnosti podřizuje všechny zbylé aktivity. Pracovní dráhu ženy přizpůsobují své mateřské roli a tím dochází k častému přerušování kariéry, potřebě pracovat menší počet hodin a přijímání nižšího finančního ohodnocení. Z pohledu zaměstnavatelů jsou poté ženy – matky považovány za rizikovější pracovní sílu. Muži naopak zaujímají především roli živitele rodiny. Svoji pozornost zaměřují více na pracovní sféru než na aktivní péči o děti. Čas strávený v práci nezřídka chápou jako čas věnovaný rodině formou finančního přínosu a jejich přímý podíl na péči o děti a o domácnost je minimální. Toto nízké zapojení otců se projevuje v menším emocionálním vztahu a kontaktu s dítětem oproti matce (Kundra, 2009, s. 4).

V posledních letech se aktivní otcovství a potřeba většího zapojení otců do péče o děti stává důležitým tématem v mnoha, nejen evropských zemích. Dochází ke zvyšování počtu otců, kteří využívají možnosti rodičovské dovolené, řada států zavádí opatření, jejichž cílem je podpora většího zapojení mužů do péče o děti a objevuje se trend aktivního otcovství.

Diplomová práce se věnuje tématu aktivního otcovství a oblasti harmonizace rodiny a zaměstnání prostřednictvím názorů dvou hlavních aktérů této problematiky, mužů, jenž nastoupili na rodičovskou dovolenou a zaměstnavatelů. Její snahou je zjistit, jak aktivní otcové v České republice přistupují ke konfliktu práce a rodiny, co pro ně aktivní otcovství znamená a jaké motivy je vedly k rozhodnutí věnovat se celodenní péči o děti. V případě druhé skupiny aktérů práce zjišťuje, jak se k aktivnímu otcovství a oblasti harmonizace práce a rodiny staví zaměstnavatelé, kteří aktivní otcovství zohledňují ve své personální politice. Zjištění názorů a přístupů obou těchto skupin utváří celkový obraz problematiky aktivního otcovství a harmonizace rodiny a zaměstnání.

Větší zapojení otců do péče o děti vede k narušení pečovatelských stereotypů a přisuzování pečovatelské role výhradně matkám. Rodičovská dovolená je jedním z institutů, jenž za určitých podmínek umožňuje převrácení zavedených rolí v rodině a představuje pro muže možnost aktivní účasti při výchově dětí. Důvodů, které ovlivňují rozhodnutí muže a jeho partnerky v určení, kdo z partnerů nastoupí na rodičovskou dovolenou je velké množství. Jedním z faktorů může být finanční stránka, kdy má žena vyšší

plat či perspektivnější zaměstnání. V jiném případě mohou muži hledat životní změnu. Vystoupení ze zaběhnutého řádu a pauza v profesní kariéře spojená s větším množstvím času věnovaného rodině, je jednou z nabízejících se alternativ. Velice také záleží na zaměstnání a kariérních ambicích muže. V situaci, kdy vykonávají otcové práci s volným režimem (nejčastěji pracují z domova) pro ně může být přechod na rodičovskou a následně zpět do práce snazší než pro jejich partnerku. Možných důvodů je tedy celá řada a jedná se o velmi individuální rozhodnutí.

Jedním z problémů, se kterým se musí muži, jenž celodenně pečují o dítě vyrovnat, je propojení jejich profese a role živitele. Velký vliv v této oblasti má přístup zaměstnavatele a možnosti, které svým zaměstnancům nabízí. Podle průzkumu organizace Liga otevřených mužů tátové často u svých zaměstnavatelů narážejí na problémy. Manažerka projektu Tátové vítání Linda Pospíšilová el Karibová uvádí: „83 % zaměstnavatelů uvedlo, že podpora aktivního otcovství nepatří do personální strategie jejich společnosti. 77 % dotázaných dokonce jasně preferuje, aby se o dítě starala matka.“ Zároveň upozorňuje, že umožnit otcům jít na rodičovskou dovolenou, je pro firmu výhodné. „Prorodinná politika zvyšuje loajalitu, spokojenost a angažovanost zaměstnanců. V neposlední řadě buduje společnosti dobrou image. To vše se odráží na celkovém zisku.“ Doplnuje Pospíšilová el Karibová (Habáň, 2014).

Na pečující otce je v této práci nahlíženo prostřednictvím popisu Kubíčkové. Ta popisuje pečujícího otce jako muže, který dítěti věnuje každodenní péči, a to nejen v případě, kdy je s ním sám, ale také v noci o víkendech a v době, kdy je doma žena. Tento muž se s ženou dělí o zodpovědnost za chod domácnosti a jeho důležitou charakteristikou je ztotožnění s jeho rolí pečovatele (Kubíčková, 2004, s. 21).

Aktivní otcovství je zde analyzováno z pohledu vzájemného vztahu mezi rodinným a pracovním životem, jež spolu neodmyslitelně souvisí. Téma je svým obsahem významné zejména proto, že i přes značné změny ve společnosti a zrovnoprávnění mužů a žen, zůstává oblast péče o děti genderově nevyrovnaná. Ženy v naprosté většině případů zůstávají doma s dítětem, zatímco muž je tím, jenž pokračuje v kariéře a pracovním životě, čímž zajišťuje prostředky pro další chod rodiny. Nerovné postavení žen a mužů na trhu práce tak do velké míry pramení právě z intenzivního zapojení žen do péče o děti.

Přestože můžeme v našich podmínkách mluvit o právním řádu, který dává mužům a ženám rovné podmínky (muž i žena mají stejné podmínky pro využívání rodičovské dovolené a čerpání rodičovského příspěvku), rodičovskou dovolenou využívá jen málo

mužů. Existují různé cesty, kterými se podpora aktivního otcovství může ubírat, ale je nutné sledovat, které nástroje mají v našich podmínkách naději na úspěch. Význam této práce tedy spočívá v rozšíření povědomí o tématu aktivního otcovství, jeho vlivu na problematiku harmonizace práce a rodiny a přiblížení možností, jak lze k aktivnímu otcovství přistupovat jako pečující otec i zaměstnavatel. Dále tato práce může podpořit a podnítit diskuzi nad tím, jakým směrem se podpora aktivního otcovství, vzhledem k postojům pečujících otců a zaměstnavatelů, může ubírat.



## 2 Cíl práce a metodika

Hlavním cílem této práce je zjistit, jak vnímají a pojmají aktivní otcovství a oblast harmonizace práce a rodiny dva hlavní aktéři této problematiky, muži, kteří nastoupili na rodičovskou dovolenou a zaměstnavatelé. Prvním dílčím cílem práce je zjištění, jak aktivní otcové v České republice přistupují ke konfliktu práce a rodiny, co pro ně aktivní otcovství znamená a jaké motivy je vedly k rozhodnutí věnovat se celodenní péči o děti. Druhým dílčím cílem je zjistit, jak se k aktivnímu otcovství a oblasti harmonizace práce a rodiny staví zaměstnavatelé, kteří aktivní otcovství zohledňují ve své personální politice, jak je nastavená jejich firemní kultura v řešení vztahu rodinné a pracovní sféry a proč se rozhodli zapojit do projektu Tátové vítání, jež podporuje aktivní otcovství.

V empirické části práce tak budou zjišťovány informace, týkající se názorů a postojů v oblasti aktivního otcovství, jak ze strany otců, kteří byli nebo jsou na rodičovské dovolené, tak z pohledu zaměstnavatelů. Výzkum může pomoci odpovědět na otázku, jak lze v České republice propojit aktivní otcovství s pracovní sférou a popsat možné přístupy firem k aktivnímu otcovství.

Diplomová práce je rozdělena do několika částí. Teoretická část práce je zpracována s pomocí odborné literatury, vědeckých článků a dalších relevantních zdrojů. Její úvod se věnuje institucím v současné společnosti, mezi něž patří i instituce otcovství a rodičovství, které se řadí mezi sociální instituce. S tématem otcovství a rodičovství rovněž souvisí genderové aspekty. Další kapitola je tak věnována otcovství z pohledu genderu, genderovým rolím a rozlišením mezi maskulinitou a feminitou. Následující pasáž práce je věnována legislativnímu rámci otcovství a podobě současné sociální a rodinné politiky. Důležitým tématem je také rodičovství v podnikovém prostředí a firemní strategie v oblasti harmonizace práce a rodiny, kterým je věnován poslední oddíl.

Vlastnímu empirickému šetření předchází sekundární a komparativní analýza dat z již uskutečněných výzkumů, studií a statistik sledujících obdobnou problematiku. Tato analýza představuje propojení teoretické a empirické části diplomové práce a autorka zde pracuje s daty sekundárními. Výsledky analýzy se staly inspirací pro obsahové zaměření rozhovorů s dotazovanými. Zároveň informace zjištěné prostřednictvím empirického výzkumu mohou být porovnány se závěry sekundární a komparativní analýzy a doplnit výsledky předchozích výzkumů.

Sekundární a komparativní analýza je analýzou již sebraných primárních dat pro účely jiných studií a jejím cílem je hledání odpovědí na původní otázky odlišnou metodou nebo

odpovědi na otázky nové. Kvalitativní studie bývají zpravidla obsáhlé, pro výzkum a jeho závěry jsou využity jen některé informace ze sebraných dat. V obsáhlých datech mohou být nalezeny odpovědi i na jiné otázky, než jaké byly v původní studii zodpověděny (Disman, 1998, s. 175).

Empirická část vychází z poznatků části teoretické, z provedené sekundární a komparativní analýzy a na ně navazujícího kvalitativního výzkumu. Vlastní empirické šetření se zaměřuje na výpovědi dotazovaných a jejich názory na problematiku aktivního otcovství z pohledu pečujících otců a zaměstnavatelů, jež určitým způsobem podporují aktivní otce. Informace od dotazovaných byly zjišťovány prostřednictvím techniky polostrukturovaných rozhovorů.

Empirický výzkum je prováděn pomocí kvalitativního přístupu. Tento typ výzkumu byl zvolen z několika důvodů, jelikož předmět výzkumu nelze natolik standardizovat, aby šlo použít výzkum kvantitativní a cíl práce se nezaměřuje na statistické šetření a získání numerických hodnot o aktivním otcovství a problematice harmonizace rodiny a zaměstnání, jimž se věnuje kvantitativní výzkum. Záměrem práce je hlouběji porozumět postojům a názorům mužů celodenně pečujících o děti a zaměstnavatelům, podporujícím aktivní otcovství. Snahou práce je získat větší množství podrobnějších dat o sledované problematice.

Kvalitativní výzkum je nejčastěji definován jako „*nenumeričké šetření a interpretace sociální reality*“ (Disman, 1998, s. 285). Tento přístup se používá především v případě, kdy je sledovaný předmět práce zaměřen na pochopení a porozumění zvolenému jevu. Jeho výhodou je získání podrobných, hloubkových výpovědí, které se zkoumají v přirozeném prostředí, kde za přítomnosti stále nových teorií a hypotéz dochází k porovnávání případů, sledování jejich vývoje a zkoumání příslušných procesů. Naopak nevýhodou může být malá reliabilita a oproti kvantitativní analýze nelze v kvalitativním výzkumu zobecňovat na celou populaci. Díky pružnému a nestrukturovanému charakteru ho nelze replikovat. Tím, že pracuje s omezeným počtem jedinců obvykle na jednom místě, mohou nastat potíže se zobecňováním výsledků. Někteří autoři kvalitativní výzkum vidí jako sbírku subjektivních dojmů (Hendl, 2016, s. 50–51).

V rámci kvalitativního výzkumu se využívá metody indukce, při které se na základě poznatků o zkoumaných sociálních problémech a jednotlivých charakteristikách vyvozují obecné závěry a pravidelnosti. Jednotlivé fáze výzkumu, tedy terénní šetření, výběr vzorku, sběr dat a analýza jsou prováděny současně. Na jejich základě následně vznikají hypotézy

a v konečné fázi teorie. Oproti tomu pro kvantitativní výzkum je charakteristický deduktivní přístup. Dedukce je způsob myšlení, při němž se od obecných závěrů, tvrzení a soudů přechází k méně známým, zvláštním. Vychází tedy ze známých, ověřených a obecně platných závěrů a aplikuje je na jednotlivé dosud neprozkoumané případy. Na počátku výzkumu se tedy stanoví hypotézy a teorie, následně se konstruuje vzorek a v poslední fázi jsou sbírána data. Po jejich analýze dochází k ověřování hypotéz. V případě, že zjištěná data hypotézám odpovídají, jsou označeny za platné, v situaci, kdy se s hypotézami neshodují, jsou zamítnuty (Hendl, 2008, s. 34, Disman, 1998, s. 76, 299).

Reliabilita kvalitativních výzkumů je zpravidla nižší, protože při kontaktu se skupinou nebo jedincem v rámci získávání dat při terénním šetření jsou používány méně standardizované techniky. Další zkoumání často nepřináší shodná data a ověření věrohodnosti spočívá spíše v jasnosti a srozumitelnosti procesu analýzy a následné publikace (Disman, 1998, s. 62). Zásadou nižší standardizace je ale dosahováno vyšší validity. Validitou je označován soulad mezi stanoveným cílem výzkumu a dosaženými výsledky zkoumání (Velký sociologický slovník, 1996, s. 1363). V analyzovaných datech jsou nalézány struktury a pravidelnosti, které mohou být i neočekávané a nelze je generalizovat na celou populaci a jiné prostředí. Hlavním cílem kvalitativního zkoumání je porozumění lidem (Disman, 1998, s. 62, 289). Snahou je dosáhnout hloubkového popisu situací, interakcí a případů, které mají často charakter každodennosti. Výzkum může rovněž zachytit i jejich vývoj vzhledem k místním podmínkám a objasnit důvody a souvislosti samotného vznik jevu (Hendl, 2008, s. 50).

Základními technikami využívanými v rámci kvalitativního i kvantitativního výzkumu jsou pozorování, interview a studium dokumentů. Volba vhodné techniky se odvíjí od několika faktorů, jako je typ informací, jež mají být získávány, respondentech, prostředí, okolnostech a rovněž na možnostech samotného výzkumníka. Jednotlivé výše vyjmenované metody mají různé varianty a pojí se s nimi výhody i nevýhody (Hendl, 2008, s. 161).

Kvalitativní výzkum využívá silně strukturovaný sběr dat a mezi používané techniky patří především sběr dat pomocí dotazníků, nezúčastněné pozorování a polostandardizovaný rozhovor. V průběhu rozhovoru jsou informace získávány v interakci tazatele a respondenta. Podle toho, o jaký typ rozhovoru se jedná, zda o strukturovaný, polostrukturovaný nebo nestrukturovaný, jsou dotazovanému pokládány otázky. Strukturovaný rozhovor má předem připravené otázky a jejich pořadí, jež mají být dotazovaným zodpovězeny. V případě nestrukturovaného rozhovoru postupuje výzkumník podle obecného plánu se stěžejním

tématem a celkovou formu rozhovor získá až interakcí tazatele a respondenta (Disman, 1998, s. 308). Polostrukturovaný rozhovor má připravenou osnovu otázek vztahujících se k stanovenému tématu, které má v záměru výzkumník probrat. Rozhovor využívá větší interakce s dotazovaným a umožňuje zužitkovat čas co nejvýhodněji a formulovat otázky dle situace. Vedení a analýza standardizovaného rozhovoru je jednodušší, plynulejší a rychlejší. Pro využití v kvalitativních výzkumech je však nevhodný kvůli předem stanoveným hranicím, ve kterých se musí respondent pohybovat a odpovídat. Nestandardizovaný rozhovor je nejnáročnější na čas a následné srovnání a analýzu rozhovorů (Hendl, 2008, s. 165).

Při sběru dat je nutné provádět jejich redukci za pomoci kategoriálních systémů, které se využívají ke kódování. U kvalitativních výzkumů se kategoriální systémy vytvářejí až během probíhajícího zkoumání. Při analyzování slouží pro klasifikaci a třídění sebraných dat, materiál se přiřazuje k jednotlivým kategoriím, které jsou zobecněním výpovědi o určitém předmětu a jsou rozšířeny do dimenzí, pro které se vytváří klasifikační třídy. Kategorie musí být v souladu s empirickým materiálem (Hendl, 2008, s. 211).

Rozhovory uskutečněné v rámci kvalitativního šetření této práce byly vedeny s 12 dotazovanými. Polovinu z těchto dotazovaných tvořili muži, jež mají osobní zkušenost s rodičovskou dovolenou. Druhou polovinu představovali personalisté či zástupci zaměstnavatelů, kteří obdrželi značku kvality Tátové vítání. Všichni dotazovaní museli splňovat kritéria<sup>1</sup>, která byla stanovena pro výběr vhodných dotazovaných. Během polostandardizovaného rozhovoru je dotazovanému položena série několika jasně zformulovaných základních otázek. *„Měl by být dodržen postup, při němž jsou otázky kladeny stále stejným způsobem a v tomtéž pořadí. Na základě odpovědí na základní otázky klade tazatel ještě další doplňující otázky, při nichž nechá respondenta odpověď dále rozvíjet, případně se tazatel může ptát na další detaily. Tyto doplňující otázky může mít tazatel předem připravené”* (Majerová, Majer, 1999, str. 69).

V závěru práce jsou porovnány teoretické poznatky odvíjející se od použité literatury s výsledky sekundární a komparativní analýzy a provedeného kvalitativního výzkumu. Na základě těchto srovnání jsou formulovány závěry diplomové práce. Jak již bylo uvedeno, cílem práce je zjistit, jak je v České republice aktivní otcovství pojímáno otci a zaměstnavateli ve vztahu harmonizace rodinného a pracovního života. Výsledky této práce

---

<sup>1</sup> Tato kritéria jsou blíže popsána v kapitole 8.1. s názvem Průběh výzkumu a charakteristika dotazovaných.

mohou napomoci více rozšířit tematiku aktivního otcovství ve společnosti. Pomoci hlubšímu pochopení problematiky propojení rodinného a pracovního života, kterou musí dnes řešit nejen otcové na rodičovské dovolené, ale všichni rodiče, kteří stojí před otázkou, jak zajistit péči o dítě a finanční zajištění rodiny. Práce by v neposlední řadě mohla podnítit diskuzi ohledně zapojení mužů v péči o děti a přiblížit možné strategie v přístupu a podpoře aktivního otcovství. Výzkum z hlediska svého rozsahu bude proveden na menším vzorku dotazovaných a nelze z něj tedy vyvozovat závěry platné na celou populaci. Může posloužit spíše jako podnět pro rozvoj dalších hypotéz a debat zaměřujících se na tematiku otcovství. Z povahy výzkumu je tedy možné, aby na něj bylo později navázáno.

### 3 Instituce v současné společnosti

Otcovství lze zařadit mezi sociální instituce, má své trvání ve společnosti již dlouhou řadu let. Z pohledu sociologie spadá mezi silné instituce, pro které jsou typické přesné vzorce chování a myšlení, jež jsou zdánlivě nezpochybnitelné a spojené s pevně daným neměnným morálním zákonem. Pokud se jedinec nepodvolí danému řádu silné instituce, začne být chápán jako neoprávněný sociální aktér, který může být zařazen do kategorie deviantů. I přes všechny tyto fakty, lze měnit i silné instituce a otcovství je právě jednou z ukázek, jak může proběhnout deinstitucionalizace. Aby bylo možné dále rozebrat proměnu instituce otcovství a popsat jeho současný stav, musí být nejprve vymezen samotný pojem instituce.

#### 3.1 Instituce

Veškeré obecně užívané způsoby chování, které nám pomáhají dojít naplnění naší reálné nebo fiktivní potřeby, lze označit jako instituce. Přesných definic pojmu instituce lze nalézt v odborné literatuře celou řadu. Velký sociologický slovník pod tímto pojmem uvádí „*Instituce (původem z latinského instituere), což znamená zřizovat, je v sociologickém i antropologickém pojetí v podstatě každý obecně praktikovaný a v dané kultuře předávaný způsob jednání*“ (Velký sociologický slovník, 1996, s. 435). Instituce tedy představují jakousi osu každé kultury, zavedené vzorce chování, které pomáhají s řešením problémů a napovídají nám, jak v určitých situacích jednat.

Instituce jsou odlišné od asociace, první je člověk podřízen, druhé přísluší jako člen. S podobným určením institucí přichází i W. Hamilton (1931), který tvrdí že jde o jednání skupiny, od něhož je každé odchýlení členů sankcionováno různým stupněm přísnosti, či E. Chinoy (1962), jenž považuje za instituci důrazně pouze „vzory schváleného nebo sankcionovaného chování“; ostatní obsahy mají být použity pro označení organizačních aspektů tohoto chování. Naopak s odlišným popisem tohoto termínu přicházejí D. Krech, R. S. Crutchfield a E. L. Ballachey (1962), kteří sociální instituci chápou jako společenská zařízení, pevně organizované systémy, jejichž cílem je řešení některého problému života, případně jako systém standartních případů jednání, zahrnující s nimi sdružené regulační normy (názory, hodnoty, normy). Z výše popsaných přístupů lze vyvodit, že různorodá pojetí se zaměřují na určité hodnotové a normativní hlediska a zájmy, orientované na „strategicky“ důležité jevy sociálního dění. Lze tedy za sociální instituci považovat soubor normativně určených sociálních vtaů (tj. i interakcí), které většina členů považuje za platný

a závazný a jež je zaměřen na základní a významné jevy (např. potřeby), důležité pro udržení existence příslušného sociálního (pod)celku (Geist, 1992, s. 134).

Sociolog, kulturní antropolog a etnolog Emil Durheim považuje instituce za hlavní předmět zájmu sociologie. Analýza kulturně ustavených a kulturně předávaných způsobů jednání může, dle jeho mínění, zajistit sociologii míru objektivitu nedosažitelnou při zkoumání průběhu individuálních jednání (Keller, 2011, s. 67). Zvyklosti, mravy atp. se obvykle počítají mezi instituce a A. Sumner (1906) je považuje za podstatný prvek ve vývoji instituce. Podle Sumnera se instituce vyvíjejí z folkways přes zvyklosti a mravy. Dále jsou instituce zaměřovány na další důležité oblasti sociálního života, jako jsou vztahy mezi pohlavím, výchova, hospodářské záležitosti atp. Téměř všechny asociace tvoří své instituce. V tomto směru dochází hojně k záměně, zejména velkých asociací – sociálních útvarů, jako jsou například odbory za instituce, případně různých zařízení za instituce. Sociální útvary jsou však od institucí odlišné. Vyskytují se v nich i deviantní a neinstitucionalizované jednání, čímž jsou širší než instituce, nehledě k tomu, že jednotlivé instituce nevyčerpávají normativní vzory vztahů. S přihlédnutím na zažité zvyklosti je možné chápat tato zařízení jako instituce v technickém smyslu, jako například školy, nemocnice, nápravná zařízení atp. To znamená jako výkonné jednotky sociálních institucí, a v tomto případě k nim patří též materiální prvky, jako budovy, nástroje, přístroje, aparáty (Geist, 1992, s. 134).

Sociální instituce úzce souvisejí se sociální strukturou a sociální organizací a bývají s nimi také zaměňovány. O sociálních institucích lze říci, že jsou relativně vysoce stálé, neproměnné a zachovávají se v odlišných časových a prostorových místech sociálního života; řada institucí udržuje kontinuitu po dlouhá a měnící se časová období. Lze zaznamenat i jejich jasný sklon k setrvání na své původní koncepci, což vede k zaostávání za vývojem a instituce se tak stávají nepružnými a konzervativními. Tradice a značná stálost sociálních institucí vytvářejí podmínky, pro jejich přetrvávání i poté, když buď splnily svůj účel, nebo zanikly potřeby, k jejichž plnění vznikly (Geist, 1992, s. 134).

### **3.2 Základní pojetí institucí**

Pro zkoumání institucí jsou důležité především dva přístupy, jak lze instituce chápat. Jsou jimi funkcionální a antropologický přístup.

### 3.2.1 Funkcionální přístup

Instituce, z pohledu funkcionalistického, jsou přirovnávány k nástrojům, díky kterým dochází k uspokojení potřeb společnosti. Tímto způsobem chápal instituce například Herbert Spencer. Dalším zastáncem toho přístupu je C. H. Cooley, který vymezuje instituce jako soubor norem určených společností, zprostředkující regulovaným způsobem naplňování její základní potřeby. Dle toho pohledu lze instituce rozdělit na dvě skupiny, a to schválené a sankcionované chování. Jelikož tento přístup popisuje instituce z hlediska jejich užitečnosti pro společnost, zabývá se pouze jejich pozitivní stránkou. Díky tomu je možné dobře popsat instituce typu manželství, přátelství nebo školství. Naopak těžko se jím popisuje existence institucí úplatkářství, klientelismus či nevěra. Mírnější verzi funkcionalistického přístupu nalézáme u B. Malinowského, podle něhož jsou instituce organizovanými systémy lidského chování, které tvoří relativně trvalé a nezávislé elementární prvky každé kultury. Jejich náplní je kooperativní činnost, pomocí níž dochází k uspokojení určité potřeby (Keller, 2006, s. 67).

### 3.2.2 Antropologický přístup

Hlavním představitelem antropologického přístupu je A. Gehlen, který přichází s koncepcí odlehčení v souvislosti s pojmem instituce. V tomto konceptu člověk představuje příslušníka určité kultury a jako její člen má k dispozici specifické kulturou předávané vzorce jednání. Tyto vzorce může používat jako předem připravené recepty, díky kterým dojde k uspokojení jeho potřeb. Odlehčení spočívá v tom, že vzorce člověka oprostují od nutnosti stále znovu hledat a vymýšlet vhodné formy jednání pro uspokojení každé potřeby. Jakékoliv široce praktikované jednání, bez ohledu na to, zdali je oficiálně schváleno a ustanoveno v kodexu morálky či právním systému dané společnosti, je v Gehlenově pojetí považováno za instituci. Vyplývá to i z faktu, že lidé často dělají činnosti, které veřejně neschvalují. Příkladem veřejně odsuzovaného chování může být nevěra, korupce či úplatkářství. Všechny tyto činnosti lidé praktikují, i přestože jsou společností odmítány. Instituce nám tedy předkládají postupy, podle kterých se formují vzory lidského chování a díky nimž je lidské chování usměrněno do takové podoby, která je pro společnost žádoucí. Jedinci připadá tato daná předloha chování, jako jediná vhodná. Lidé jsou členy určité společnosti a v rámci tohoto členství jsou jim již od útlého dětství, během výchovy nebo vlivem masové komunikace, reklamy či náboženství, předávány morální postoje a některé institucionální příkazy jednání.



S podobným popisem institucí z antropologického hlediska přichází také Mucha, který společnost popisuje jako institucionální strukturu, která nám předkládá celou škálu typů jednání, podle nichž se můžeme zachovat. Málokdy nastane chvíle, kdy se ocitneme v situaci, během níž bychom museli sami vymýšlet zcela nový typ jednání, podle kterého se příště v dané situaci zachováme. Obvykle máme na výběr pouze mezi typem A a B a obě tyto varianty jsou nám předem předurčeny. Denně se tedy setkáváme s přesně stanovenými modely chování, které musíme využívat (Mucha, 2004, s. 114).

Pokud dáme do protikladu antropologické a funkcionální pojetí, vyjde najevo hlavní rozdíl, kterým spočívá v tom, či potřeby jsou naplňovány. Z pohledu funkcionalistického dochází k uspokojování společenských potřeb. Oproti tomu naplnění osobní potřeby konkrétního člověka, která ovšem nemusí být vždy schvalována celou společností, zprostředkovávají instituce přístupem antropologickým. Antropologický pohled lze označit za realističtější, protože díky němu lze zkoumat i nežádoucí chování, jako je například prostituce, bez nutnosti umělého konstruování společenských potřeb, které by tyto praktiky naplňovaly. Nevýhoda tohoto přístupu ovšem spočívá v jeho širokém zaměření. Může dojít ke sklonu považovat za kulturní instituci jakékoliv lidské jednání, kdy se instituce stává synonymem pro chování obecně (Keller, 2006. s. 68).

### **3.2.3 Rozdělení podle stupňů volnosti**

Na instituce je možné nahlížet z různých úhlů pohledu. Jeden z nich přibližuje Kabele. V jeho pojetí jsou instituce rozdělené z hlediska „stupňů volnosti“ pro jednání jedince ve společnosti. Lze tedy rozlišit dvě kategorie institucí, a to normativně kontrolní a hrově smluvní. Normativně kontrolní instituce lze charakterizovat heslem „*vše je zakázáno, co není dovoleno*“. Sociální jednání je zde strukturováno z vnějšku. Platí přísně stanovená pravidla chování, která jsou nezávislá na jedinci, normy nám předepisují, co máme dělat. Oproti tomu pro hrově smluvní instituce platí charakteristika „*vše je dovoleno, co není zakázáno*“. V takovémto sociálním prostředí se účastníci interakcí pohybují volněji. Je zde možnost vyjednávání pravidel a chování. Pro sociální pravidla hry existují rámce, které jsou námi vytvořeny a které nám dovolují jednat, ovšem nespoutávají nás v našem jednání (Kabele, 1998, s. 201). Rozdělení institucí podle stupňů volnosti a jejich charakteristiku ukazuje následující tabulka číslo 1.

**Tabulka 1: Rozdělení institucí podle stupňů volnosti**

| <b>Normativně kontrolní</b>   | <b>Hrově smluvní</b>   |
|---|--|
| charakteristické heslem: „vše je zakázáno, co není dovoleno“  | charakteristické heslem: „vše je dovoleno, co není zakázáno“   |
| přesně určená sociální pravidla   | poměrně široce vymezena sociální pravidla  |
| přísné vymezení co máme dělat a jak   | volnější pravidla pro sociální interakci   |
|   | vzájemné vyjednávání mezi jedinci co si v určité sociální situaci je možné dovolit   |
| platí např. v diktátorských společenských režimech a pevně organizovaných společnostech – sekty, armáda apod. | platí např. v liberálních spol. režimech a volně organizovaných skupinách typu kluby přátel umění, scházející se spolužáci apod. |

Zdroj: Vlastní zpracování

### 3.3 Klasifikace institucí

Každá společnost, pokud chce zachovat svoji existenci, musí naplňovat své potřeby. Instituce představují klíč, který je řešením životně důležitých problémů, které se objevují v každé společnosti. Jedná se o vzorce chování a způsoby jednání, které se vztahují k základním problémům, s nimiž se musí během svého života vypořádat každý člověk. Instituce tak lze rozdělit do několika oblastí, podle lidských činností, které upravují. Dle tohoto dělení můžeme tedy hovořit o institucích rodinných, ekonomických či náboženských.

Instituce rodiny můžeme například spojovat s potřebou kulturní regulace zachování rodu a kooperace mezi jednotlivými členy rodiny i členy odlišné skupiny díky uzavření sňatku. Ekonomické instituce kulturně upravují činnosti umožňující přežití v přírodním prostředí. Určují, jak se v dané kultuře vytvářejí a jak se rozdělují prostředky nezbytné k životu či zajišťují různou úroveň blahobytu. Náboženské instituce vznikly na popud lidské potřeby vymezení vlastní existence v kosmickém řádu dění a posilují pocit ontologické jistoty. Robert Lawless přiřazuje okruhy problémů, se kterými se každý člověk během svého života setká, k institucionalizovaným formám jejich řešení a klasifikuje základní druhy institucí podle primárního problému a typu instituce, která jej řeší (Lawless, 1996, s. 112–115). Základní druhy institucí dle Lawlesse ukazuje tabulka na následující straně.

**Tabulka 2: Rozdělení institucí podle Lawlesse**

| <b>Základní problém</b>                        | <b>Typ institucí, které jej řeší</b> |
|--|--------------------------------------|
| životní existence a její zabezpečení           | ekonomické instituce                 |
| výchova a předávání kulturního dědictví        | výchovné a vzdělávací                |
| regulace sexu a péče o potomstvo               | rodinné                              |
| vztah k neznámému a nepoznanému                | náboženské                           |
| ochrana a správa mimo příbuzenství             | státoprávní                          |
| využití a řízení volného času                  | rekreační                            |
| zacházení s nepřizpůsobivými členy společnosti | sanační                              |

Zdroj: Vlastní zpracování

Souhrnně lze říci, že kulturní instituce určují způsoby jednání, které chrání skupinu před fyzickým zánikem, bídou, před vnější i vnitřní agresí a před vymizením pocitu smysluplnosti takto mnohostranně zajišťované existence (Keller, 2006, s. 69).

Jednotlivé instituce dané kultury spolu vzájemně nesouvisí. Nenalezneme žádnou logickou spojitost mezi tím, jak si lidé určité společnosti namlouvají partnera a jak slaví narození potomka, či jak fungují úřady a probíhá svatební obřad. Naopak, požadavky jedné instituce mohou odporovat požadavkům jiné. Příkladem může být instituce demokracie a v protikladu k ní klientelismus. V každé kultuře se objevují tendence považovat své vlastní instituce nejen za skvěle sluchitelné, ale dokonce za jediné vhodné způsoby jednání. Členové určité společnosti tak posuzují členy jiné společnosti z hlediska svých vlastních idealizovaných představ. Díky tomu dochází k etnocentrismu a vzniku kulturních komunikačních bariér, které zabraňují porozumění mezi odlišnými kulturami (Keller, 2006, s. 69).

Existence institucí umožňuje sociologii nacházet pravidelnosti v na první pohled těžko opakovatelných projevech lidského jednání a umožňuje vyvozovat o tomto jednání zobecňující tvrzení. Instituce jsou jakýmsi obrazem nadindividuální povahy sociálních dění. Jejich rozbor napomáhá k pochopení, jakým způsobem a do jaké míry, je určováno individuální jednání a také k pochopení systému přijímání sociálních rolí a problematiky sociální změny apod.

### 3.4 Instituce rodičovství

Instituce rodičovství má ze své podstaty specifickou povahu. Jedná se o instituci, jež člověku nevratně změní jeho dosavadní způsob života. Dojde ke změně jeho sociální role, která v sobě bude nově zahrnovat péči o dítě, jeho výchovu a poskytnutí vhodného zázemí pro jeho rozvoj. Rodičovství je institucí, která nemá adekvátní alternativu. Uspokojit potřebu života v partnerském vztahu lze díky manželství, ale je možné toho dosáhnou i trvalým partnerským nemanželským svazkem. Oproti tomu touhu po dítěti člověk naplní pouze tak, že se stane rodičem.

Další charakteristikou této instituce je její nezrušitelnost. Z manželského svazku je možné vystoupit, rodičovství zrušit nelze. Jedná se o závazek na celý život. Z pohledu současného životního stylu právě tento rys rodičovství může představovat problém. Potomek představuje hodnotu spojenou s budoucností. Je pro rodiče jakýmsi symbolem kontinuity a návaznosti dalšího života. Avšak v době, kdy člověk přemýšlí o založení rodiny, je tato budoucnost ještě velice vzdálená a do popředí zájmů spadají povinnosti spojené s výchovou a péčí o dítě. V současném světě, charakteristickém neustálou změnou a pohybem, tyto nové povinnosti a změny mohou být v rozporu s očekáváním, které člověk má od nejbližších let. Odřikání ve jménu vzdálené budoucnosti totiž dnes ztrácí smysl a okamžitý užitek se stává čím dál tím více důležitým. V takovém světě představují neodvolatelná rozhodnutí na celý život komplikace, a naopak je velice důležité přesvědčení, že je možné zkoušet stále znovu a znovu<sup>2</sup>. Ideálem je tak mobilní a jen volně vázaný jedinec. Oponujícím tvrzením proti nezrušitelnosti rodičovství může být argumentace o interrupci a alternativách bránících početí dítěte. Tyto možnosti jsou skutečně v řádu světa moderní civilizace, podle kterého vše lze odvolat. Ovšem jakmile se dítě narodí, člověk se stává rodičem nezvratně, a platí to i pro otcovství, i když muž se snáze může ke svému rodičovství neznat (Možný, 2006, s. 150).

Specifičnost rodičovství spočívá také v nemožnosti se na něj adekvátně připravit. Jiné životní přechody a změny, jako je například sňatek, mají určitou přípravnou fázi<sup>3</sup>. U narození

---

<sup>2</sup> Neslučitelnost permanence rodičovství s novodobým životním stylem je zvláště zřetelná např. v souvislosti s konceptem postmodernity Zigmunda Baumana. Postmoderní život pojímá jako soubor uzavřených, chronologicky i obsahově nepropojených epizod. Zdůrazňuje prozatímnost každého životního počínání. Každá životní epizoda, říká Bauman, "je do jisté míry samostatná a svébytná, je uzavřeným celkem, počíná se jakoby v situaci 'úplně svobody' a nezanechává za sebou neodvratné následky – to znamená, že i následujícím epizodám dovoluje, aby počínaly od začátku" (Bauman, 2006, s. 33–35).

<sup>3</sup> Sňatek je párem připravován v namlouvání. Toto období může být i institucionalizováno jako zasnoubení. Odchod posledního dítěte od rodičů a fáze „prázdného hnízda“ jsou předjímány změnami vztahu mezi rodiči a dětmi, a mohou být tedy naplánovány a připraveny (Možný, 2006, s. 151).

dítěte se nejedná o pozvolný přechod. Dítě, které dosud nebylo součástí rodiny, jednoho dne náhle je. Těhotenství je fází, která ženu na mateřství připravuje fyziologicky ne však sociálně. V dobách, kdy bylo běžné, že jedna rodina měla více dětí, byla situace pro nastávající maminky jednodušší. Žena se mohla částečně připravit díky přímé zkušenosti s jejími sourozenci. Viděla, jak se chovají a jaké nároky na okolí mají jako novorozenci a jako nemluvňata. Měla možnost sledovat svého otce a matku při naplňování rodičovských rolí a také šanci péči o sourozence si osvojit praktickou zkušenost s výchovou dětí (Haberlová, 2003, s. 2).

Rodičovství a zejména mateřství je spojeno se silným kulturním tlakem. Sociální status ženy je historicky velmi svázán s mateřstvím. I přes to, že v dnešní moderní společnosti je umělé přerušování těhotenství vesměs legalizováno, pokud se žena rozhodne ukončit těhotenství, dostává se pod nátlak společenské kultury. Ta na odmítání mateřství pohlíží tradičně záporným pohledem. U věřící části populace je tento nátlak spojen se smrtelným hříchem, ale i mimo sféru víry je žena konfrontována se sice legálně a sociálně zrušeným tabu, avšak vnitřně stále mnohdy nepřekonaným. Bezdětná žena po zbytek svého života může narážet na nevyřčenou, ale tiše přítomnou otázku související s jejím stavem – nechce nebo nemůže mít děti?

Změny<sup>4</sup>, které v moderní společnosti nastaly ve vztahu k rodičovství a možnost jej plánovat i vylučovat ovlivnilo sociální makroprostor i samotnou rodinu. Mezi charakteristiky společností s nízkou natalitou patří mimo jiné měnící se věková struktura obyvatelstva. Populace těchto společností stárne a zvyšuje se průměrný věk obyvatel. Tento jev sebou nese i politické důsledky. *„Politická váha, která v demokracii sleduje voličské hlasy a ekonomickou moc, se přesouvá tak, že ošetřuje lépe zájmy svobodných, bezdětných a starých nežli potřeby rodiny s malými dětmi, což působí jako posilující se zpětná vazba a dále tlačí na snižování porodnosti“* (Možný, 2006, s. 147). Tento trend se objevuje i v České republice, jak potvrzuje i Národní zpráva o rodině z roku 2004. V dnešní době dochází k proměnám v rodinném životě a jeho sociálně-ekonomických podmínkách, které mají zásadní vliv na tento vývoj. Jak je uvedeno ve zprávě, jedním z faktorů, které v tomto procesu působí, je nízká institucionální podpora ze strany státu, a především pokles

---

<sup>4</sup> Rodičovství je velice sociálně podmíněné. Má vztah k ekonomické, politické i správní stránce společnosti. Avšak charakter těchto vztahů není vždy jasný a jednoznačný. Velká hospodářská konjunktura ve Spojených státech po druhé světové válce byla provázána vzestupem porodnosti a vytvořila pro-rodinné klima. Podobnou hospodářskou konjunkturu, která proběhla v Itálii v 80. letech, oproti tomu, provázel dramatický pokles porodnosti. Stejně tak ekonomický vzestup západní Evropy přinesl s sebou masovou skepsi k budoucnosti rodiny (Možný, 2006, s. 147).

všeobecného společenského respektu k životu rodiny.

### 3.5 Instituce otcovství

Na instituci otcovství lze nahlížet z několika pohledů. Dvě základní roviny tohoto pojmu jsou rovina biologická a sociální a vztah mezi těmito dvěma pohledy je i předmětem řešení současného odborného diskursu zaměřujícího se na tuto problematiku. Biologický pohled říká, že otec se zúčastňuje vzniku nového člověka. Jako dobrého otce lze podle tohoto přístupu označit „*dospělého muže se všestranně kvalitními dědičnými vlastnostmi*“ (Chorvát, 1986, s. 15). Oproti tomu sociální stránka otcovství v sobě obsahuje nejrůznější vztahy morální, výchovné, právní apod. (Vodáková, 2002).

Jedním z hlavních rozdílů mezi mateřstvím a otcovstvím byl tradičně fakt, že otcovství bylo nevyhnutelně nejisté, kdežto mateřství vždy jisté. Moderní doba sebou, ale přinesla techniky, díky kterým už s jistotou můžeme určit jasného biologického otce dítěte. Ovšem muž se otcem nestane jen na biologickém základě. Důležitou roli hraje i sociální charakter otcovství. Svědčí o tom příklad rozvodu. Muž, z biologické podstaty, je legitimní autoritou a tato autorita spojuje i ostatní dimenze jeho otcovské role. Nestačí ale k tomu, aby jej udržela v pozici otce, který je důležitým a blízkým člověkem svých dětí. Tato pozice může být obsazena otcem nevlastním (Singly, 2000, s. 202). Podle francouzské socioložky a právničky Irène Théry (1998) je možné vymezit tři složky otcovské filiace, jak znázorňuje níže, tabulka č. 2. První část je dána biologicky, druhá je určena domácností a třetí část je genealogická. Théry říká, že sociální dimenzi otcovství spolu tvoří složka domácí a genealogická. Zároveň dodává, že v dnešní společnosti jsou tyto tři složky funkční stále častěji nezávisle jedna na druhé, a tak dochází k tomu, že není jasné, koho lze označit „rodičem“ (Théry, 1998, s. 169-170).

**Tabulka 3: Rozdělení podle Irène Théry**

| Složka                         | Charakteristika   |
|--------------------------------|---|
| Biologická                     | - biologicky zploditel  |
| Domácí                         | - „domácí otec“<br>- sdílí s dětmi bydliště a každodenní výchovu          |
| Genealogická (institucionální) | - otec, který je uznán zákonem<br>- jenž začlení dítě do své rodové linie |

Zdroj: Vlastní zpracování

Biologická a sociální definice otcovství jsou v neustálé konfrontaci. Upřednostňování biologické definice je zapříčiněno jejím zdrojem legitimacy a původu. Sociální rovina tak bývá upozadována. Podle některých autorů, zejména v praxi posledních let, sociální definice začíná hrát důležitější úlohu. Dřívější institucionální otcovství bylo časem nahrazeno otcovstvím vztahovým, které je vázané na vůli otce i matky (Castelain Meunier 2002). U mateřství je možné nepochybně konstatovat založení na biologické definici. U otcovství to ovšem tvrdit nelze. Tento fakt může mít souvislost s dlouho převládajícím nahlížením na mateřství jako dané instinkty. Naproti tomu otcovství bylo spojené s určováním pravidel a zákona.

S dalším možným pohledem na otcovství přichází Matoušek, který jej objasňuje perspektivou etologie. Ta tvrdí, že rodičovské chování je původnější než chování partnerské. Podle etologu se zasnubní rituály zvířat vyvinuly z poskytování ochrany a výživy mláďatům a prvky rodičovského chování jsou v nich patrné stále<sup>5</sup>. Etologické pojetí zařazuje člověka mezi biologické druhy s vysokou otcovskou investicí do výchovy potomstva. „*Biologicky je účast otce na výchově výhodná proto, že lidské mládě se ve srovnání s mláďaty jiných druhů rodí velmi nezralé a má dlouhé období dospívání*“ (Matoušek, 2003, s. 15). Z tohoto pohledu tedy vyplývá, že děti, o které se starají oba rodiče, jsou ve výhodě oproti dětem, kterým věnoval péči pouze jeden rodič.

### 3.5.1 Otcovství v minulosti

Běh dějin i současnost lidské společnosti spoluvytvářejí podobu jednotlivých institucí. Otcovství je trvalou a důležitou součástí našeho sociálního života. Význam otce a jeho postavení v rodině, stejně tak jako normy a představy o dobrém otcovství se v průběhu historie vyvíjely ruku v ruce s proměnami společností, v rámci, kterých otcové zaujímali své místo v rodinách. Otcovství bylo vždy utvářeno a definováno mnoha společenskými faktory a kulturními vlivy, jež na něj působily a ovlivňovaly jeho podobu. Níže tak budou popsány jednotlivé fáze, kterými prošla instituce otcovství v dějinách a hlavní procesy a vlivy, které ji spoluvytvářely až do současné podoby.

---

<sup>5</sup> Příkladem může být poskytování vzájemné péče partnerů při namlouvání. „*Když pozorujeme lidské namlouvací a partnerské chování, vidíme, že ve většině situací jeden z partnerů „poskytuje péči“ a druhý „přijímá péči“, byť jde o péči z hlediska nezainteresovaného pozorovatele zbytečnou nebo přehnanou*“ (Matoušek, 2003, s. 15).

## **Role otce před průmyslovou revolucí**

Úplně nejstarším obdobím, od kterého je možné sledovat vývoj otcovství je pravěk. V této době došlo k rozdělení základních činností, které měl na starosti muž, a které žena a jejich odkaz lze nalézt i v současné společnosti. Mužům náležela starost o obranu a zajištění potravy. Žena zastávala péči o děti a sběr drobných plodů. Čím se lidský samec odlišil od lidoopů, byla naučená vlastnost dělit se o potravu se svými potomky. Tuto schopnost Zoja označuje jako klíčovou a od této chvíle se muž dá považovat za otce. V období prehistorie se pro muže stala rodina místem návratu, a s tím, jak si utvářel vztah se svou partnerkou, utvářelo se pouto i k dětem, prostřednictvím nichž se zajišťovalo přežití kmene (Zoja, 2005, s. 39-41).

Role otce a jeho autority se významně posílila v antických dobách. Otec měl v rodině hlavní slovo a svým postavením byl nadřazený matce. Rozhodoval o všech záležitostech spojených s dětmi, jejich výchovou a o dalším životě. Zároveň jako jediný zastupoval své děti před soudem. Muže jako oprávněnou manželskou a otcovskou autoritu označuje také Aristoteles a její odůvodnění zakládá na přirozené nerovnosti mezi lidmi<sup>6</sup> (Chmelařová, 2008, s. 26). V této době je ideál otce představován v podobě válečníka, který se každý den pere se světem pomocí zbraně, ať už reálně či symbolické. Musí být rozhodný a tvrdý k sobě i ke svému okolí. Jiný obraz otcovství této doby přináší pohled skrze příběhy antických hrdinů, jež ukazují lásku a zodpovědnost otce vůči své rodině a věrnost své manželce. V samotné osobnosti otce se tak objevuje rozepře mezi citem a rozumem (Zoja, 2005, s. 67-100).

V období antického Říma pokračovala otcovská nadřazenost. Otec rozhodoval o všech záležitostech spojených s dětmi a matky neměly prakticky žádná práva. Otcovství bylo v Římě sociálně a právně definováno. Pro jeho uznání bylo nutné prohlášení<sup>7</sup> muže za otce dítěte a vyjádření vůle otce k otcovství. Se vznikem otcovských práv byly spojené také povinnosti. Otec musel zajistit péči a zaopatření dítěte (Chmelařová, 2008, s. 26).

Otcovskou roli ve středověku velice ovlivnilo křesťanství a činnost církve. Došlo k upevnění otcovské a manželské autority a nadřazenosti muže. Představa o ideálním otci se však začala pozvolna měnit z role otce jako válečníka na podobu otce učitele, ochránce a rádce. Otec je moudrým mužem, který správně a s rozvahou rozhoduje o chodu rodiny a je

---

<sup>6</sup> Nejdokonalejší mezi bytostmi přirozeně rozkazuje ostatním členům rodiny.

<sup>7</sup> Zoja rituál prohlášení muže za otce označuje jako iniciaci. Ta, dle něj, představuje vrchol osobního života jedince a střed života společenského (Zoja, 2005, s. 105).



protikladem k matce. Otcovství je legitimizováno prostřednictvím uzavření manželského svazku a je základem hierarchizované společnosti v čele s otcem Bohem. Právzor otce symbolizuje milující sv. Josef, jenž je v 17. století zpodobňován jako ochránce Marie a pracující živitel rodiny. Zvyšuje se i důležitost matky, kterou symbolizuje postava Marie coby matky, která drží v náručí božské dítě (Burgessová, 2004, s. 16).

Před průmyslovou revolucí bylo typické místo práce muže jeho hospodářství, kde pracoval společně se svou ženou a dětmi, které jim byly nápomocny. Rodina tak společnými silami usilovala o zabezpečení a zajištění potřeb všech svých členů. Otec v preindustriální době byl jednoznačnou hlavou své rodiny. Díky práci v blízkosti svého domova mohl aktivně řídit výchovu svých dětí a dohlížet na jejich morálku. Matky zastávaly péči spíše o kojence a malé děti. Hlavní zodpovědnost za péči, výživu a růst dětí měl otec. Otec byl také postavou, která poskytovala dětem morální a náboženské poučení a připravoval je na povinnosti spojené s dospělostí. V této době byly děti pokládány z podstaty za hříšné a otcové byli považováni za dokonalé dohlížitele jejich duševního vývoje, z čehož vyplývala jejich morální nadřazenost (Filipowicz, Królak, 2008, s. 28). Úlohou otce byla také příprava dětí pro život ve světě mimo domov. Tuto úlohu nemohly zastávat matky, protože ve společnosti 18. století panovaly názory, že ženy jsou sami příliš izolovány od společnosti a potřebují ochranu mužů. Podle Chmelařové je otec preindustriální doby racionální muž, schopný kontrolovat své emoce a pro dítě představuje reprezentanta kultury (Chmelařová, 2008, s. 29).

### **Role otce v industriální společnosti**

Postavení otce v rodině a jeho úlohu při výchově dětí zásadně změnila průmyslová revoluce. V průběhu posledních dvou století ztratil muž téměř všechny své tradiční role. Nepředstavoval již mravního a duchovního učitele pro děti a rovněž ztratil roli nenahraditelného ochránce a pečovatele. V důsledku výrazných celospolečenských změn byli otcové nuceni odcházet za prací mimo své domovy a tento fakt se projevil i na jejich dříve nedotknutelné autoritě i samotné soudržnosti rodiny. Celodenní práce otce mimo rodinu způsobila snížení kontaktu mezi otcem a dětmi a ztrátu vzoru. V důsledku těchto změn přechází hlavní zodpovědnost za péči a výchovu dětí na matku. Ženám začínají být postupně přisuzovány všechny nezbytné vlastnosti pro výchovu dětí obou pohlaví. Došlo k rozdělení světa na dvě odlišné sféry. Sféru mužskou představující prostor veřejný a pracovní, který je výsadní doménou mužů a na sféru rodinou spojenou se soukromým

a rodinným zázemím, která je pod vedením matky. Otci si v této době sice udrželi formální statut hlavy rodiny, ale vychovateli a učiteli dětí se staly jednoznačně matky. Ideál otce představoval naplno pracující muž, který dokáže uživit a zajistit rodinu (Chmelařová, 2008, s. 30). V kontextu výše popsaných změn se objevují dva na sebe navazující typy otců: „neviditelný“ a „nedůstojný“<sup>8</sup>, které svojí povahou vedly k narušení vztahů v rodině. Díky zaměření mužů spíše na pracovní oblast, vzdálenou od domova než rodinnou, se hledání smyslu mužství přesunulo spíše do veřejné sféry. Do popředí jejich zájmů se začaly dostávat individuální ambice a pracovní úspěch. Sociální role otcovství se stala méně významnou, vzdalující od hodnot domova a rodičovství. Podle Zoji znamenalo období průmyslové revoluce „*nejtemnější hodinu otcovství*“ (Zoja, 2005, s. 124).

Ve 20. století přetrvávalo rozdělení rolí mužů a žen určené z období průmyslové revoluce. Žena měla stále dominantní postavení ve výchově dětí a úlohou muže bylo především finanční zabezpečení rodiny a do výchovy zasahoval obvykle pouze v případech, kdy bylo potřeba obnovit disciplínu u neposlušného dítěte či zasvětit chlapce do mužských činností. Toto období bylo tak z pohledu péče o děti ve znamení matek, kterému vévodil tzv. „kult mateřství“. Mateřská láska a její schopnosti byly společností vyzdvihovány, věnovaly se jí odborné výzkumy a byl jí připisován zásadní význam při vývoji dítěte. Všeobecné nadšení k mateřství bylo podpořeno také, v té době čím dál více populární, psychoanalytickou teorií od Sigmunda Freuda. Jeho následovníci se zabývali vztahem matky a dítěte, z něhož vytvořili stěžejní téma svých prací, přičemž otec byl v těchto studiích mnohdy opomíjen<sup>9</sup>. Kult mateřství vycházel ze dvou hlavních předpokladů, a to přesvědčení, že ženy jsou od přírody lepšími rodiči než muži, a dále že matky jsou pro děti důležitější než otcové. Tyto názory panovaly značnou část 20. století a kult mateřství je dodnes velice silně zakořeněn v naší mentalitě a často se projevuje ve veřejném mínění, ačkoli pro něj neexistuje rozumový důvod. Až v pozdějších letech docházelo k pomalému odbourávání této představy, kdy výzkumy potvrdily, že otec je významný i v raných fázích života dítěte a má rovnocenné schopnosti a vlastnosti poskytnout dítěti stejnou péči jako matka (Chmelařová, 2008, s. 31).

Za zlomové období z pohledu otcovství jsou označována 70. léta. Roste zájem společnosti a odborníků o zkoumání role otce a jeho vliv na vývoj dítěte. Pod vlivem

---

<sup>8</sup> Spojováno s vlivem negativních jevů jako alkoholismus či nezaměstnanost.

<sup>9</sup> Přestože Freud otce původně ve svých teoriích považoval za důležitého činitele ve vývoji dítěte jako sociální bytosti.

společenských změn dochází k narušování doposud stabilní pozice otce aktivního především ve veřejné sféře, která z větší části utvářela i jeho identitu. Ženy začínají narušovat dřívější rozdělení na sféry veřejnou – mužskou a rodinnou – ženskou a pronikají čím dál více také do veřejné a pracovní oblasti. Začíná se objevovat model nového otcovství, který odpovídá kulturním a společenským trendům. Společně s ním se objevuje nová krize mužství a otcovství spojená se zmatením mužské role. Tuto krizi zmiňuje i Chmelařová, která se v souvislosti s ní zmiňuje o vzniku určitého tichého konfliktu. „*Setkáváme se s úvahami o tichém konfliktu mezi požadavky společnosti a individualitou jedince, mezi stereotypními přesvědčeními o povaze mužnosti a vyjadřovanou touhou žen po muži oproštěném od těchto stereotypů, ale také s nepřilíš nahlas vyslovovanou nespokojeností samotných mužů se současným způsobem rodinného zřízení a jejich pozicí v něm*“. Konflikt podporuje nespokojenost mužů s jejich pozicí v rodině a stavem jejího fungování. Otcové začínají pozvolna zaměřovat svoji pozornost na péči o děti a jejich aktivní výchovu. Rodičovství se stává důležitým faktorem při utváření mužské identity. Ideál dnešní doby představuje angažující se, pečující otec, který se věnuje výchově dítěte a zároveň si dokáže obhájit své mužství. V jeho stínu se nachází otec nepřítomný, nezodpovědný a neaktivní (Chmelařová, 2008, s. 31).

### **3.5.2 Aktivní a pečovatelská otcovství**

Dnešní otcovství lze charakterizovat jedním slovem – změna. Jak bylo již nastíněno výše, společenská očekávání od otců a jejich role v rodině se v průběhu historie výrazně proměnila. Nelze ovšem tvrdit, že by se vytvořila jedna jasná a přesná představa podoby dobrého či správného otcovství. Můžeme ale vysledovat dobře patrný trend v rozšiřování náplně otcovství nejen coby živitele, ale i předpoklad jeho větší citové investice a aktivního zapojení do péče o děti. Sféra působnosti mužů se tak především z oblasti veřejné začíná pomalu přesouvat i do oblasti soukromé (Fafejta a Jára, 2014, s. 9). Mužům by se tak mohlo podařit napodobit již v minulosti proběhlý rozšiřující vývoj ženského pole působnosti. Vždyť ještě na počátku minulého století byla řada možností jako studium na vysoké škole či vykonávání vedoucí pracovní pozice pro ženy zcela nepředstavitelnou možností. Začali se ale objevovat výjimky, které odporovali takto nastaveným standardům, a i díky nim došlo v tomto směru k velkému posunu. Dnes jsou tyto situace zcela běžné. Dle Sedláčka a Pleskové se tak nabízí otázka, zda se takový posun povede i mužům stejně tak, jak se ženám zdařilo začlenit do dříve zcela mužských sfér (Sedláček a Plesková, 2008, s. 22).

Ačkoli se podoba otcovství v současné společnosti v porovnání s 20. stoletím silněji individualizuje, objevují se dvě základní, byť protichůdné tendence:

1. *Otcové se aktivněji zapojují do každodenní péče o děti a zjišťování domácích prací*

- tito muži se podílejí na péči v důsledku dvoupříjmového partnerství, resp. profesní seberealizace ženy a také v důsledku rostoucího zájmu mužů o výchovu dětí.

2. *Otcové z rodin fyzicky či mentálně mizí*

- otcové z této skupiny se především zaměřují na živitelskou roli nebo ztrácejí kontakt s dětmi v důsledku rozvodu, případně nejsou s dítětem již od jeho narození.

Oproti tradičnímu modelu otcovství, pro který byla typická otcovská autorita, moc a dominance muže v rodině s větším či menším odstupem od dětí, se stává moderní otcovství více pluralitním a „nejasným“. Dochází k narušení a rozvolnění tradičního normativního rámce otcovství. Moderní normy se vyznačují přímým, nezprostředkovaným vztahem k dítěti a důvěrným citovým poutem. Přinášejí také otázku vztahu mezi rodiči, tedy otázku partnerské a genderové rovnosti, a to nejen v individuálním, ale i celospolečenském rozměru (Fafejta a Jára, 2014, s. 9).

Ve spojitosti s rolí otce a jejím pojetím se dnes můžeme setkat s řadou pojmů, jako je nový, aktivní, pečující či angažovaný. Všeobecně není stanoven jednoznačný výklad těchto pojmů. Objevují se autoři, kteří je označují jako synonyma, ale lze též narazit i na autory, jež jejich význam rozlišují, a to jak v českém prostředí, tak v zahraničí. Dle Kubíčkové se stále jedná o otce, ale jejich otcovství dostává nový rozměr. „*Přechází od prostého „být otcem“ k aktivnímu otcovství, k naplnění formy obsahem. Tito muži jsou „mateřští“, zhošťují se mateřských povinností stejně dobře jako matky“* (Kubíčková, 2003, s. 2). Z ohledu genderové korektnosti by se měl spíše nežli mateřští použít výraz anglického výrazu *nurturing* či *parenting*, tedy pečovatelský z hlediska stránky citové i materiální a rodičovství, jelikož tyto termíny nejsou nijak vázané na pohlaví některého z rodičů, a tedy genderově neutrální.

**Aktivní otcovství** v jeho tradičním pojetí je všeobecně známé. Tatínek bere o víkendů děti na výlet, účastní se fotbalových zápasů svého syna nebo hudebních vystoupení svých dětí. V určitém smyslu se někdy za aktivní otcovství považuje, i pokud otec věnuje velkou část svého času do finančního zajištění rodiny. Takto chápané aktivní

otcovství je velice široce vymezené. V naopak nejužším slova smyslu se jedná o situaci, kdy je otec na otcovské nebo rodičovské dovolené. Termín aktivní otcovství odpovídá uskutečňování nového otcovství, zahrnuje všechny aspekty – angažovanost, a především vyšší zájem muže o těhotenství, porod, výchovu dítěte a o roli otce.

První výzkumy věnující se tématice otcovství se uskutečnily v 70. letech 20. století. V návaznosti na ně se také začala řešit otázka mužské kompetentnosti k péči o dítě. Vědci se tak začali zabývat přínosem otce pro děti a také následky zanedbané otcovské výchovy. Zastánci tradičního uspořádání rodinných rolí se často odkazují na tvrzení, že muži nemohou dítěti v novorozeneckém věku poskytnout stejně dobrou péči jako matky. Dle uskutečněných výzkumů například z let 1976 a 1986 existují mezi otci a matkami jen velmi malé rozdíly ve schopnostech postarat se o děti a poskytnout jim potřebnou péči. Výjimku představuje snad jen kojení. Nejedná se totiž o dovednosti vrozené, jak se velmi dlouho předpokládalo, ale o schopnosti osvojené, získané. Často se v této souvislosti také hovoří o mateřském instinktu a ženské intuici. V menší míře už se zmiňuje, že ženy jsou k pečovatelským schopnostem vedeny a vychovávány od malička. Ovšem i přes tuto průpravu se matky (zejména prvorodičky) mnohdy potýkají s nejistotou a praktickou péči o dítě se učí až po jeho narození. „*Ukazuje se, že tato péče o děti nemusí být ani tak instinktivní záležitostí jako spíše otázkou každodenní praxe. A jak je vidět z novějších výzkumů v této oblasti, muži se neliší od žen ve schopnosti tuto praxi zvládnout*“ (Sedláček, 2008, s. 23). To ve svém výzkumu potvrzuje i Brenda Geiger, kdy muži, jež byli pro své dítě primární pečující osobou (byli na rodičovské dovolené), pečující roli zvládli plnit stejně způsobile, jako matky v tradičních rodinách. Adekvátně reagovali na potřeby dítěte a zcela jednoznačně zvládali praktické úkony spojené s péčí o dítě jako přebalování, krmení, koupání a podobně (Geiger, 1996, s. 54). Případná otcova nevědomost či neobratnost ohledně péče o svého potomka tak vyplývá spíše z malé zkušenosti nežli z genderově dané neschopnosti se o ně postarat.

Otcové, kteří jsou zapojeni do výchovy a péče o děti, jsou ve společnosti pojmenováni rozličnými názvy. Tyto názvy se usuzují z toho, jak velkým podílem se otec zapojuje do výchovy, a především, jak intenzivně se identifikuje se svou otcovskou rolí. V souvislosti s tím zavádí američtí sociologové May a Strikwerda pojem „otcovské pečovatelsství“ z anglického nurturance. Hlavní rozdíl v tomto pečovatelsství v protikladu s prostým pečováním (angl. caring) je v rozměru mužské sebeidentifikace, jakožto plně pečujícího subjektu. Šmídová pod termín **pečovatelské otcovství** zařazuje nejčastěji muže, jež jsou primárními pečovateli dítěte a jsou na rodičovské dovolené. Pečovatelské otcovství,

z jejího pohledu, sebou přináší změnu v nahlížení na maskulinitu. „*Podle vědců v oborech sociologie rodiny je jejich změna žádoucí, podle psychologů, psychoterapeutů a psychoanalytiků je posun směrem k novým mužstvím nezbytným, a to nejen pro zachování mužského rodu, ale lidské civilizace vůbec*“ (Šmídová, 2003, s. 2).

Rozlišení mezi termínem pečovatelské otcovství a angažování otcové se používá pouze v některé odborné literatuře, avšak řada textů používá tyto výrazy ve shodném významu a dochází k jejich překrývání. Problém toho pojmu spočívá v dosud nijak neurčené hranici mezi pečujícím, nepečujícím či málo pečujícím otcem. Pro účely této práce bude využito pojetí pečujícího otce podle Kubíčkové. Kdy pečujícím otcem je muž, který dítěti věnuje každodenní péči, a to nejen v případě, kdy je s ním sám, ale také v noci o víkendech a v době, kdy je žena doma. Tento muž přebírá zodpovědnost za chod domácnosti a není pouze pomocnou rukou, jak tomu bývá ve většině rodin zvykem. Ovšem jeho hlavním rozlišovacím znakem od nepečujícího otce je úplné ztotožnění s jeho rolí pečovatele, a to že se považuje za plně pečující subjekt, který nejen, že přebírá péči o dítě z rukou matky, ale také péči o domácnost a další tradičně ženské povinnosti (Kubíčková, 2004, s. 21).

Můžeme se ovšem setkat i s případy, kdy se muž, přestože je s dítětem na rodičovské dovolené, neřadí mezi plně pečující otce. Se svou pečovatelskou rolí není naplno ztotožněn a k jejímu vykonávání ho mnohdy dohnaly ekonomické podmínky, kdy by jinak zůstal nezaměstnaný nebo jeho partnerka v zaměstnání vydělává více než on. Někteří otcové se za svou pečovatelskou roli dokonce stydí a nikterak se s ní neidentifikují. Často ani nejsou oficiálně na rodičovské dovolené. Jedná se především o muže, kteří si tuto pozici nevybrali dobrovolně, ale na základě tlaku okolností. Jakmile tak dojde ke změně situace, například si najdou práci, jejich rodinné uspořádání se navrátí zpět do tradiční podoby. Avšak ani jeden z výše popsaných případů neznamená, že by tito muži nemohli být dobrými otci a roli pečovatele adekvátně vykonávat. Naproti tomu se můžeme setkat i s muži, kteří jsou pečujícími otci a s touto rolí se stoprocentně ztotožňují, ale nejsou na rodičovské dovolené. V takovém případě se jedná především o podnikatele s flexibilnější pracovní dobou nebo muže vykonávající práci na tzv. „volné noze“ (Kubíčková, 2003, s. 2).

Na realizaci té které podoby otcovství se ovšem podílí také řada faktorů, které rodiče nemohou sami primárně ovlivnit. Rodičovská péče je výrazně formována tržním prostředím v kombinaci s politikami státu ať už v oblasti rodinné, sociální či politiky zaměstnanosti. Nesmí se ani opomenout přístup zaměstnavatelů, jenž má na možnosti aktivního otcovství též silný vliv. Určitou roli v nastavení fungování rodiny hraje ale i vzdělání a hodnotový

system partnerů a jejich životní styl. Soudobý model rodiny s malými dětmi, stále významně počítá s pozicí ženy coby pečovatelky a muže v roli živitele rodiny, kterému leží na bedrech například splácení hypotéky. Tento model podporuje i odlišné platové ohodnocení mužů a žen, kdy rozdíl v hodinové mzdě zaměstnaných mužů a žen činil v roce 2016 v Česku 22 % (Eurostat, 2016). V evropském srovnání se tak řadíme k zemím s největším příjmovým rozdílem, větší nepoměr je pouze v Estonsku a Rakousku. Jak naznačují analýzy Evropské komise, jedním z hlavních důvodů nerovnováhy je silnější role žen v péči o děti. Dochází tak k tomu, že mnoho rodin v rané fázi pod vlivem výše popsaných okolností je v podstatě nuceno na tento model dělby práce přistoupit. Tím se dostávají do začarovaného kruhu, kdy se expertkou na péči stává čím dál více žena a výrazně lepší výdělek zajišťuje muž. Vystoupení z tohoto modelu sebou mnohdy nese nutné snížení nároků na životní standard a důležitou roli představuje také kvalitní partnerská komunikace. Není tedy na místě domněnka, že otcovství je čistě záležitostí osobní (Fafejta a Jára, 2014, s. 9).

### **3.5.3 Přínosy aktivního otcovství**

V České republice se otcové na péči o děti podílejí výrazně méně než matky. O dominanci žen v oblasti péče o děti svědčí i procento mužů, kteří odcházejí na rodičovskou dovolenou. V roce 2016 to byla necelá 2 %. Tento podíl ve srovnání s předchozími lety stoupá jen velice nepatrně a pomalu. V období posledních 15 let vzrostl zhruba o jeden procentní bod, jak vyplývá z údajů ministerstva práce (ČTK, 2017).

Převaha žen v pečovatelské sféře se projevuje v mnoha oblastech. Veliký vliv má tento fakt na postavení žen na trhu práce. Žena věnuje většinu svého času péči o dítě a této činnosti podřizuje všechny zbylé činnosti. Pracovní dráhu ženy přizpůsobují své mateřské roli a tím dochází k častému přerušování kariéry, potřebě pracovat nižší počet hodin a přijímání nižšího finančního ohodnocení. Z pohledu zaměstnavatelů jsou ženy–matky považovány za rizikovější pracovní sílu. Pramení to například z možné vyšší pracovní absence z důvodu nemoci dítěte či menší koncentrace na práci kvůli zaměřením na děti a starostem spojeným s chodem domácnosti. Tato diskriminace ze strany zaměstnavatelů se může projevit také v případě žen, které ještě nejsou matkami. Na nerovném postavení žen a mužů na trhu práce se tak velkou měrou podílí právě intenzivní zapojení žen do péče o děti (Kundra, 2009, s. 4).

Oproti tomu pro muže je často zaměstnání zdrojem jejich identity a realizace a jejich následné podílení na péči o dítě a domácnost je zanedbatelné. Toto otcovo nízké zapojení se

projevuje v menším emociálním vztahu a kontaktu s dítětem oproti matce. To může mít negativní dopad i ve veřejné sféře, kdy v případě rozvodu je státem dítě svěřováno do péče především matkám<sup>10</sup> (Kundra, 2009, s. 5). Naopak v případě otců, kteří rodičovství aktivně a pozitivně prožívají, dochází k pocitu uspokojení, potěšení a životního naplnění. Starání se o děti může u některých mužů vést k většímu respektu k druhému člověku, k vhodnému reagování na potřeby a požadavky dítěte, které mají přednostní postavení před požadavky a potřebami pečovatele. Díky pobytu otce doma s dítětem dochází k tomu, že otec s ním „skutečně je“, nejen ho „má“ a prožívá s dítětem jeho život. V modelu rodiny, kde je otec pečovatelem, dochází ke vztahovým posunům mezi otcem a dítětem. Muž si dokáže vytvořit těsnější vazbu k dítěti a naopak. Pokud o dítě pečovali oba rodiče, jak žena, tak muž, dítě má stejně blízký citový vztah k oběma rodičům, resp. tíhne k tomu z nich, s kterým bylo v poslední době více (Maříková, Vohlídalová, 2007, s. 58).

Pokud tedy dojde k většímu zapojení otců do péče o děti, povede to k narušení pečovatelských stereotypů a přisuzování pečovatelské role výhradně matkám. Díky tomu se sníží diskriminace žen, vymizí rozdíl v rizikovosti mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zaměstnavatelé tak budou mít volné ruce při volbě skutečně nejvhodnějších a nejkvalifikovanějších kandidátů, aniž by byli zatíženi předsudky. Prostřednictvím rodičů na rodičovské dovolené znamená, že každý stráví celkově kratší dobu mimo zaměstnání a ztrácí méně kontakt s oborem. V době strávené na rodičovské dovolené dochází u rodiče pečovatele k rozvoji dovedností, jako je time management, stress management apod. Pokud se tedy do rodičovské dovolené také aktivně zapojí muži, budou i oni moci využívat rozvoje dovedností v této oblasti. Z pohledu mužů a žen je přínos aktivního otcovství ve svobodnější volbě své životní dráhy bez rozhodování zatíženého dosud zažitými stereotypy. U „aktivních otců“, jež sami zažijí, co obnáší sféra, do této doby tradičně přiřazována ženám, se zesiluje vzájemná empatie a respekt. V rodinách, kde fungují vyrovnanější genderové vztahy, se zvyšuje soudržnost, což se projevuje v nižší rozvodovosti či rozchodovosti, jak je vidět v zemích, kde se muži více zapojují do rodinných povinností (Valouchová, 2008, s. 21).

Pro společnost je nové postavení mužů v roli plně pečujících přínosné v propojování do této doby podle pohlaví stereotypně rozdělené veřejné a rodinné sféry. Viditelným projevem je přeměna veřejného prostoru, kdy se zřizuje více dětských koutků nebo

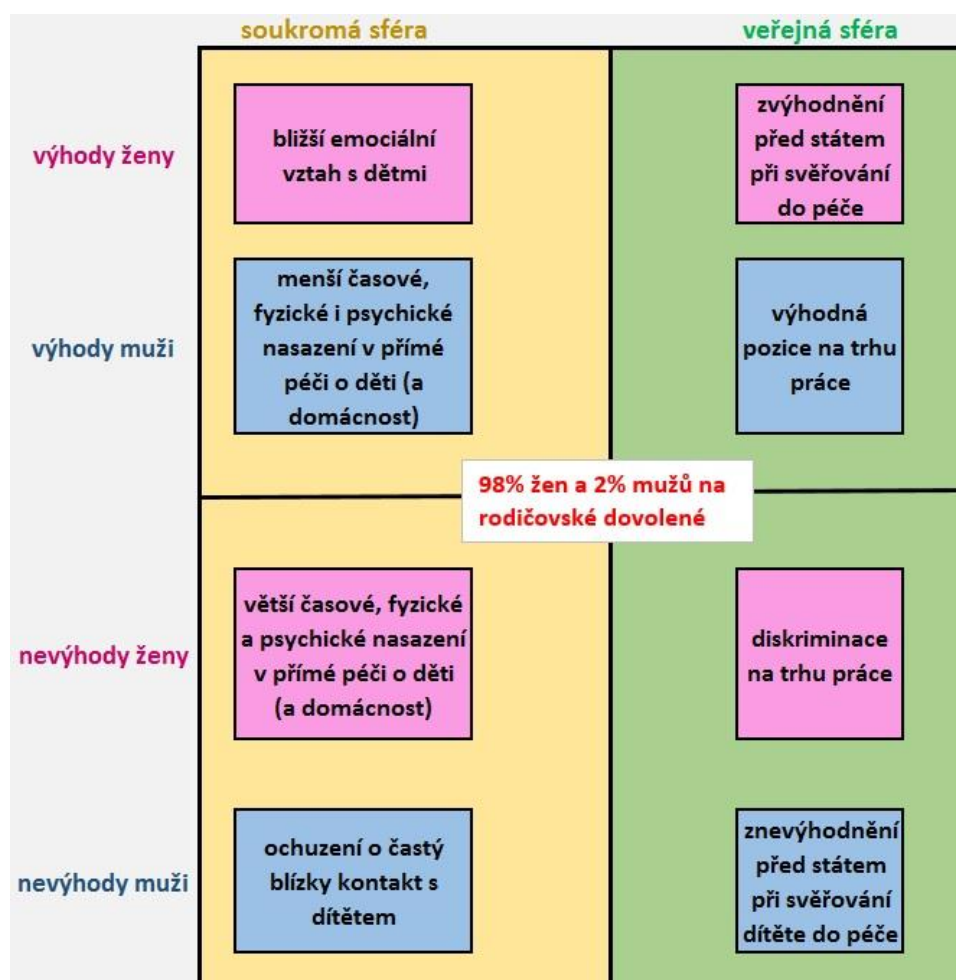
---

<sup>10</sup> V České republice bylo v roce 2010 při rozvodu rodičů 88 % dětí svěřeno do výlučné péče matce, 6 % bylo svěřeno do výlučné péče otce, střídavá výchova byla nařízena ve 2 % případů, stejně jako společná výchova a výchova jinou osobu nežli rodičem (MPSV, 2011).



přebalovacích místností a díky tomu se tento prostor stává otevřenějším a přátelštějším k dětem a jejich rodičům, jak ukazují zkušenosti ze zahraničí. V neposlední řadě pozitivní dopady aktivního otcovství jsou i pro stát, kdy rozdělení péče mezi oba partnery usnadní ženám návrat na trh práce, umožňuje využívání jejich pracovního potenciálu a dojde ke zkrácení doby, kdy ženy nejsou aktivní na trhu práce. Sníží se tak riziko, že po ukončení rodičovské dovolené budou hůře zaměstnatelné, čímž nedojde k zatížení státu sociálními dávkami, ale naopak budou aktivně přispívat do daňového systému (Valouchová, 2008, s. 20). Lze tedy říci, že aktivní otcovství má své přínosy pro zaměstnavatele, pro společnost jako celek, pro muže a ženy jako jednotlivce a rodinu i pro stát.

**Schéma 1: Dopady současné situace žen a mužů na rodičovské dovolené pro oba rodiče**



Zdroj: Vlastní zpracování podle Mildorfové 2007, s. 4.

## 4 Otcovství z pohledu genderu

S tématem otcovství a mateřství souvisí také genderové aspekty. Gender je jednou z nejzákladnějších kategorií, která strukturuje život v naší kultuře. K tomu, aby se člověk mohl stát členem/členkou naší kultury, musí být zařazen do určité pohlavní kategorie a osvojit si postupně patřičný gender.

### 4.1 Gender a pohlaví

Pojmy pohlaví a gender jsou dnes skloňovány v řadě různých odvětví, které utvářejí a ovlivňují podobu naší společnosti. Jedná se o oblast společenských věd, ekonomie, ale také politickou sféru nebo přírodovědecké disciplíny. V rámci debat o genderové problematice je nezbytné umět rozlišit význam těchto dvou pojmů. Pohlaví a gender rozlišila analyticky na počátku 70. let 20. století např. Ann Oakley (1972, česky 2000) (Jarkovská, 2013, s. 15). Zatímco pohlaví v jejím pojetí odkazuje k biologickým rozdílům mezi muži a ženami, gender se vztahuje k rozdílům ve sféře sociální. „*U pohlaví se jedná o rozdíly, které jsou z kulturně-společenského hlediska a jeho vývoje konstantní, které existovaly a existují ve všech minulých i současných lidských seskupeních a společnostech, a tudíž se nemění podle času ani místa*“ (Oakleyová, 2000, s. 6). Pohlaví zároveň představuje základ, na kterém lidé konstruují společenskou kategorii zvanou gender.

Slovo gender má svůj prapůvod v řečtině. Z řečtiny byl tento pojem přejat do celé řady evropských jazyků a stal se jejich nedílnou součástí. V české společnosti se začal šířit v 90. letech minulého století. Slovo „rod“, které se používá k doslovnému překladu má v českém jazyce mnoho významů, a tak může být zavádějící. Z tohoto důvodu k doslovnému překladu nedochází a užívá se původní termín gender neboli sociální pohlaví (Šiklová, 1999, s. 9-10).

Na rozdíl od pohlaví, gender se vztahuje na rozdíly mezi muži a ženami, které jsou podmíněné společenskými, sociálními a kulturními rozdíly. Chápání genderu je také velice ovlivněno připisovanými či očekávanými sociálními rolemi, předsudky a stereotypními představami o tom, co je a není vhodné pro ženy či muže. Tyto představy jsou utvářeny především naší sociální zkušeností. Gender napomáhá interpretovat odlišnosti mezi pohlavími a představuje sociální konstrukt moderní a postmoderní organizace společnosti (Maříková, s. 26, 1999). „*Na rozdíl od pohlaví, které je univerzální kategorií a nemění se podle času či místa, gender ukazuje, že určení rolí, chování a norem vztahujících se k ženám*

*a mužům je v různých společnostech, obdobích či sociálních skupinách rozdílné“* (Velký sociologický slovník, s. 339, 1996). Nelze tedy jednoznačně určit a generalizovat jeden správný model o tom, co je mužské a co ženské, protože v každé kultuře se tyto představy mohou lišit.

## 4.2 Genderové role

Na světě nelze nalézt žádnou společenskou skupinu, etnikum ani národ, které by nerozlišovaly mužskou a ženskou roli a nereprodukovaly určité rozdíly mezi chlapci a dívkami. V praxi to znamená, že na chlapce působí poněkud jiné socializační vlivy nežli na dívky. Jasně vymezené rodové rozdíly jsou velmi dobře patrné u přírodních a tradičních společností. V těchto společnostech má jak muž, tak i žena přesně vymezené své povinnosti, oblasti zájmů i práv, které zahrnují jejich role. Podobně jako jejich předkové, oba přijímají nároky své společnosti. Ustálené principy chování ulehčují vzájemnou komunikaci v rámci partnerství, rodiny a sociálních vztahů a chod společnosti se tak i do budoucna odvíjí takřka neměnným způsobem (Janošová, 2008, s. 13). Zároveň v různých dobách, kulturních epochách i sociálních skupinách můžou být vytvořené představy o mužství a ženství odlišné, vždy ale s principem utváření specifického pohledu na mužské a ženské role vzniká souhrn očekávání, společenských norem a předsudků (Vitásková, 2015, s. 16).

Při narození dítěte se jako první určuje jeho pohlaví. To svědčí o tom, že gender je jednou z nejzákladnějších kategorií, která strukturuje život v naší kultuře. I přes stále se častěji objevující tvrzení, že pohlaví dnes již není tolik podstatné, dokud lidé neurčí pohlaví dítěte, nedokáží ho/ji ve svém myšlení nijak pojmut. Jakmile je známo, zda se jedná o holčičku či kluka jsme schopni o dítěti začít uvažovat, vztahovat se k němu/k ní, oslovovat ho/ji a představovat si jeho/její budoucí život. Členství v naší společnosti je podmíněno zařazením do určité pohlavní kategorie a postupným osvojením si příslušného genderu (Jarkovská, 2013, s. 15).

Podle Renzettiho jsou genderové role *„společenské role předepisované členům společnosti na základě jejich pohlaví“* (Renzetti, 2003, str. 58). Těmto rolím se jedinec učí díky genderové socializaci. V rámci ní dochází k vědomému formování jedince prostřednictvím okolního světa, který se mu snaží předat informace o vhodném chování, které náleží chlapci a které dívce. Genderová socializace může mít formu vědomého nebo nevědomého úsilí, které podporuje genderová očekávání explicitními odměnami či tresty.

Dítě, zvláště v raném věku, má velmi omezené možnosti volby a vlastního rozhodování, genderové stereotypy jsou mu tak vtiskávány direktivní formou. Tato direktivní forma reprodukce stereotypů se v rámci socializace projevuje ve volbách, které učiní za děti jejich rodiče. Příkladem může být výběr her, hraček či volnočasových aktivit, jako jsou zájmové kroužky, které obvykle vybírají právě rodiče nebo v pozdějším věku, během rozhodování o budoucím studijním oboru, má matka a otec také velice silné slovo. Takovouto genderově stereotypní výchovou rodiče nevědomě reprodukuje nerovnosti, které sami zažívají. Z teorií o sociálním učení, které stavějí na základních principech psychologického směru behaviorismus, vyplývá, že dostaneme-li odměnu za určitý typ našeho chování, zvýší se pravděpodobnost opakování tohoto chování. Naopak pokud po chování následuje trest, reprodukce toho jednání se snižuje. Především u chlapců dochází k trestům a sankcím, pokud jednají způsobem, který je hodnocen jako nevhodný jejich genderu (Zormanová, 2009, s. 17).

Prostřednictvím přiřčeného genderu lze dále odhadovat, jak bude probíhat výchova daného jedince a jaká bude jeho životní cesta předurčena právě pohlavím. Tradiční pojetí rodových rolí vede ke zdůraznění rozdílností mezi pohlavími a považuje rodové role za dvoudomé a dichotomní. To zapříčiňuje naše vnímání mužů a žen jako dvou specifických a bytostně odlišných skupin. Mužům a ženám jsou v rámci této optiky přiřazovány polaritně odlišné vlastnosti a na základě této dichotomie dochází ke vzniku stereotypu. Ten se posléze projevuje automatickým očekáváním určitých vlastností u dítěte, které jsou všeobecně přiřazovány pohlaví, do něž je dítě řazeno. Díky tomu dochází k odlišné výchově dívek a chlapců a rozvoji především vlastností typických pro jejich pohlaví (Janošová, 2008, s. 25).

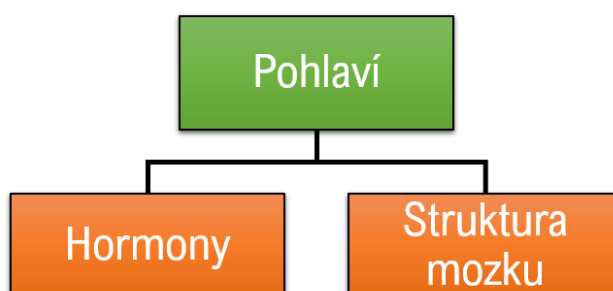
V oblasti genderu a tématu rolí a chování lze vymezit tři hlavní teorie. Každá z těchto teorií představuje odlišný přístup v argumentování rozdílů mezi pohlavími a má jak své stoupence, tak odpůrce.

#### **4.2.1 Biologický determinismus**

Stoupenci tohoto paradigmatu zastávají názor, že rozdílnost mezi muži a ženami je zapříčiněná biologickými faktory, jako je odlišné uspořádání mozku a obsah mužských či ženských hormonů v těle, jakožto i hormonální hladinou. Hlavním východiskem této teorie je přesvědčení, že odlišné role mezi pohlavími jsou determinovány vrozenými předpoklady, a tudíž jsou přirozené a samozřejmé. Dle jejich názoru je odlišnost v sociálních rolích

přirozená, nevyhnutelná realita, která je nezměnitelná a dokonce žádoucí. Přirozenou úlohou ženy je rození dětí a následná péče o ně. Její role je primárně spojována s rodinnou sférou a péčí o chod domácnosti. Oproti tomu úloha muže spočívá v ochraně rodiny a zajištění domácnosti v oblasti finanční a materiální. V optice této teorie vyplývá biologicky opodstatněná nadřízenost mužů ve společnosti.

**Schéma 2: Činitelé ovlivňující biologickou podstatu jedince dle teorie biologického determinismu**



Zdroj: Vlastní zpracování

Jedním z významných zastánců této teorie je H. Goldberg, autor knihy *Nevyhnutelnost patriarchátu* (1973). Goldberg ve své knize tvrdí, že mužskou dominanci ve společnosti a jasné známky sociální odlišnosti dle pohlaví lze doložit ve všech známých společnostech. Dále také napřiklad popírá hypotézu o primárním matriarchátu. Dominanci mužů argumentuje vlivem testosteronu na různou míru agresivity u mužů a u žen. Dále poukazuje na to, že princip patriarchátu ženy ochraňuje před nutností soutěžit s muži, což by jim přineslo mnoho útrap. Dle Goldberga by sociální spravedlnosti bylo lépe dosaženo, kdyby pečovatelské a ošetrovatelské aktivity byly lépe sociálně i legislativně doceněny (Možný, 1990, s. 56). Jako jeden z důkazů potvrzujících teorii o vrozené biologické odlišnosti mezi pohlavími je dle biologů výsledek výzkumu v izraelských kibucech. Tento velký experiment se zaměřoval na zrušení rodiny a vytvoření bezpečného a bez rodinného života s anulováním tradiční dělby práce mezi mužem a ženou. Výsledkem bylo zjištění, že komunální pravidla o na rodině nezávislé výchově dětí vesměs slábla a opět se komunita začala navracet k tradičnímu vzorci rodinných vazeb. Projekt zrušení rodiny se tak nepodařilo zrealizovat, ale podřízenost žen a nadvláda mužů ztrácely v egalitárně hospodařící komunitě na významu (Možný, 1990, s. 56).

#### 4.2.2 Sociální konstruktivismus

Z pohledu sociálního konstruktivismu je odlišnost mezi muži a ženami dána rozdílnými sociálními podmínkami. V procesu socializace dochází k odlišenému zacházení s chlapci a dívkami podle toho, jak na jejich roli nahlíží společnost. Dítě na počátku představuje nepopsaný list, který v průběhu socializace popisují jeho blízcí a normy dané společnosti. Pokud by mužské a ženské role byly vrozené, byla by socializace z pohledu sociologů zbytečná. Tuto tezi zastává i socioložka Maříková, která uvádí „*Mužskost a ženskost a role vážící se k nim jsou v první řadě konstruovány sociálně. Kdyby byly odvozeny biologicky, pak by byl nadbytečný proces socializace i proces sociální kontroly. Podle sociologického přístupu nikoli příroda, ale proces socializace určuje rozdíly v chování obou pohlaví*“ (Maříková, 1999, s. 60).

Jedním z důkazů hovořících pro pravdivost teorie sociálního konstruktivismu jsou výzkumy kulturních antropologů, které ukazují, že mužská a ženská role jsou v odlišných kulturách rozdílné. Mezi tyto výzkumy patří i terénní výzkum antropoložky Margaret Meadové zaměřený na mužské a ženské role u tří kmenů žijících na Nové Guinei. V kmeni Mundugumor vykazovali jak muži, tak ženy velkou agresí a prudkost. Pro tento bojový kmen je typické, že nerozlišuje mezi maskulinitou a feminitou. Děti obou pohlaví jsou zde vychovávány k velké agresivitě v oblasti mezilidských vztahů, nemilosrdnosti a sebejistotě. Jak muži, tak ženy se vyznačují vlastnostmi, které v naší kultuře považujeme za typicky mužské, jako je bojovnost a bezohlednost. Stejně jako lidé z kmene Mundugumor ani v kmeni Arapěšů neidentifikují rozdíly mezi muži a ženami. Muži a ženy zde mají rovné postavení. Výchova obou pohlaví je v arapešské kultuře založena na principech vzájemné mezilidské tolerance, mírnosti a empatie k druhým. Z evropského pohledu tedy na vlastnostech, přisuzovaných především ženám. Posledním ze zkoumaných kmenů je Čambuli. Geograficky sousedí s oběma výše zmíněnými kmeny, ale na rozdíl od nich mužskou a ženskou roli rozlišuje. Z pohledu našeho kulturního kontextu ovšem opačně. Panuje zde matriarchát, žena má rozhodující slovo v rodině a na muži jsou starosti o domácnost a péče o děti. Již během výchovy jsou chlapci vedeni především k obřadním činnostem, které jsou spojeny s různými ručními pracemi, jako je výroba masek, parádění či tanec. Při společném šití šatů nebo navlékání korálů muži probírají společenské vztahy v kmeni a také si velice potrpí na dobrém a udržovaném vzhledu. Je tedy patrné, že muži vykazují dle naší kultury výrazné ženské vzorce chování. Oproti tomu ženy zde zastávají většinu prací, které jsou pro kmen ekonomicky významné. Loví zvěř a ryby, starají se

o úrodu kmene a vyrábějí podstatný ekonomický artikl kmene, sítě proti moskytům. Ženy tohoto kmene jsou velmi energické, samostatné a rázné. Veškerá ekonomika i diplomacie kmene je zde pod kontrolou žen (Zacharová, Šimíčková-Čížková, 2011, s. 52).

Ovšem jako největší důkaz podporující teorii sociálního konstruktivismu je považován sex test u jedinců s vrozenými abnormalitami. Jednou z abnormalit je syndrom testikulární feminizace také označován jako syndrom úplné necitlivosti na androgeny. Principem je geneticky vrozená porucha, která způsobí, že u plodu s genetickou výbavou XY, tedy geneticky mužského pohlaví, na tkáň neúčinkují mužské pohlavní hormony (androgeny). U plodu tak dochází ke vzniku ženských zevních pohlavních orgánů a později i sekundárních pohlavních znaků. Takový jedinec se psychicky považuje za ženu, nejsou u něj ale vyvinuty vnitřní pohlavní orgány a nedochází k menstruaci. Děti s tímto syndromem jsou vychovávány jako dívky. Abnormalita se může odhalit až později v pubertě, kdy dívka nezačne menstruace. Pokud je ale u tohoto jedince proveden tzv. sex test, je vyhodnocen jako osoba mužského pohlaví (Zormanová, 2009, s. 19).

Opačnou situací je vrozená abnormalita zvaná androgenitální syndrom. V tomto případě na plod s ženským chromozomálním vybavením působí nadbytek androgenů a dochází tak ke vzniku pohlavních orgánů mužského typu. Dotyčný jedinec je geneticky žena, ale vizuálně vypadá jak muž. Děti s tímto syndromem jsou vychovávány jako muži (Velký lékařský slovník, 2012).

Výzkum výše popsaných abnormalit poukazuje na důležitost socializace během tvorby pohlavní identity lidského jedince. U dětí, které jsou určeny jako dívky, dochází k tvorbě ženské pohlavní identity, i přes to že z chromozomálního pohledu jsou mužského pohlaví. Stejně tak je tomu i u dětí, kteří jsou při porodu označeny za chlapce, přestože dle chromozomální detekce pohlaví se řadí k ženám. Společností jsou vychováni jako muži (Giddens, 1999, s. 247).

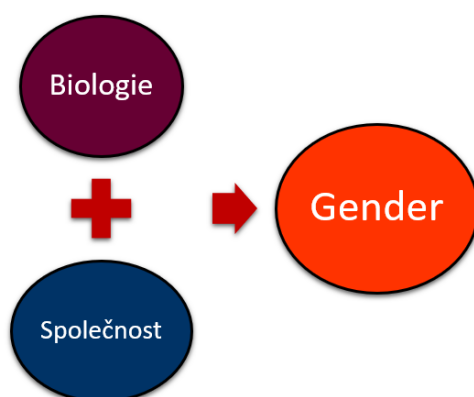
Biologický determinismus a sociální konstruktivismus jsou shodné v předmětu svého zájmu, a to vysvětlení rozdílnosti mužů a žen. Tím však jejich podobnost končí a příčiny odlišnosti spatřují každý v jiných faktorech. Ačkoli pro oba tyto směry existují důkazy, které je podporují a není možné tedy ani jeden z nich vyvrátit, zároveň ale žádný nelze označit jako jednoznačně pravdivý. Empirické výzkumy platnost těchto teorií nepopřely, ovšem nepotvrdily ani nespornou pravdivost jednoho z nich. I přesto, že nelze potvrdit jednoznačnou pravdivost těchto teorií, obě určitou částí přispěly k vysvětlení vývoje genderové identity: každé z nich upozorňuje na dílčí faktory, jež mají vliv na vývoj

genderové identity, a které to druhé nebere vůbec v úvahu.

### 4.2.3 Transformativní pojetí vývoje genderu

Určitý kompromis mezi výše popsány teoriemi představuje transformativní pojetí genderu. Tato teorie bere v úvahu jak vrozené pohlavní rozdíly, tak i později ovlivněné, prohloubené nebo vytvořené v průběhu socializace. Transformativní pojetí se zabývá vzájemným vztahem společnosti a socializace s biologii a fyziologií člověka. Tedy tím, jak může společnost a socializace jedince ovlivnit jeho biologii a fyziologii a v opačném případě jaký vliv může mít biologie a fyziologie člověka na jeho socializaci. Dále tato teorie poukazuje na nástrahy při používání biologických principů k ospravedlnění genderových nerovností a překonává dlouhotrvající zaujatost vrozenými odlišnostmi mezi pohlavími (Zormanová, 2009, s. 26).

Schéma 3: Činitelé působící na vývoj jedince dle teorie transformativního vývoje genderu



Zdroj: Vlastní zpracování

Hlavní představitelkou tohoto směru je americká feministická bioložka Linda Birke. Birke zastává názor, že k souvislým a transformativním změnám dochází v průběhu celého lidského života a chování jedince je ovlivňováno a měněno jak díky vlivu prostředí, tak i jeho biologii a fyziologii. Zároveň kritizuje feministickou vědu kvůli vytvoření teorie, jenž úplně popírá tělo a velice snadno nahrazuje biologický konstruktivismus sociálním konstruktivismem. Pokud se však zaměříme pouze na biologický či sociální aspekt, dojde k tomu, že bude řečena pouze polovina pravdy.

Dle Birkeové feministická kritika biologického determinismu má sklon k chápání biologie jako základu, na který jsou přidávány zkušenosti a vliv prostředí během našeho vývoje jako lidského jedince. Tento vývoj je ale chybně popisován jako cosi, co se děje podél



jednoduché lineární linie. V tomto pojetí tak biologický původ člověka omezuje to, co se může člověk ve svém sociokulturním prostředí naučit. V důsledku toho jedinec nemá žádnou úlohu ve vlastním vývoji a nedochází k jeho aktivnímu zapojení (Birke, 1986, s. 124).

Stoupenci transformativního pojetí vývoje genderu říkají, že mužská a ženská role se vzájemně doplňují. Z jejich pohledu není potřeba měnit obsah rolí, ale celý hodnotový systém společnosti. Není tedy nutné, aby ženy vykonávaly role mužů a muži žen, nýbrž aby se tyto role ve společnosti vzájemně doplňovaly. Ani jedna z těchto rolí by neměla být podhodnocována z pohledu mzdového tak i pohledu společenské prestiže. Ocenění ženské role by mělo vycházet z faktu, že žena je matkou, dárkyní života a má tedy velmi důležitou úlohu zachovatelky lidského rodu, vychovatelky a pečovatelky o potomstvo (Zormanová, 2009, s 27).

Nelze říci, že by v současné době byl jeden z výše popsanych přístupů v argumentování rozdílů mezi pohlavími úplně překonán. Ovšem biologické i sociokulturní paradigma bylo na vrcholu v jiné době. Biologický determinismus byl v popředí zájmů především do poloviny 20. století. V tomto období dominovala představa, že psychické rozdíly mezi pohlavími jsou dány jejich tělesností, tedy genetickou výbavou a hormonálními vlivy. V 60. letech 20. století se do popředí veřejného zájmu dostala opět ženská hnutí s větším rozsahem témat k řešení, jako bylo například právo na potrat nebo rovnoprávnost žen a mužů na ekonomickém poli i v soukromé sféře. A tak společensko-politický vývoj těchto let způsobil dominantní postavení sociálněkulturního paradigmatu. V této době byly psychické rozdíly mezi muži a ženami připisovány pouze kulturním a psychosociálním faktorům. Další změna v oblasti genderových teorií nastala na konci 20. století s rozvojem genetiky, díky čemuž se otevřely nové možnosti v diagnostice sexuálních anomálií. Díky novým objevům došlo k částečnému akceptování biologického determinismu a propojení biologického a sociálněkulturního paradigmatu v jedno paradigma interaktivní. Odlišnosti mezi muži a ženami jsou tak připisovány vlivu rozdílné biologické stránky, tak i kulturním a psychosociálním faktorům (Poněšický, 2003, s. 150).

I přes vývoj, kterým společnost v oblasti genderových rolí prošla, stále se setkáváme se stereotypním postojem, který předpokládá pouze přiměřené chování mužů a žen dle jejich pohlaví. Jakmile dojde k určitým odchylkám od tradičního způsobu jednání, okolí si na tuto změnu zvyká pomalu a mnohdy je zpočátku spojená i s určitými negativními reakcemi, kterými jsou například posměch, přehlížení druhými nebo obtíže při hledání pracovního místa.

### 4.3 Maskulinita a feminita

Rozlišování mezi maskulinitou a feminitou je v naší společnosti velice zakořeněné. Je to nástroj, který napomáhá při určování vlastní identity i pochopení jednání lidí v našem okolí. V souvislosti s maskulinitou a feminitou se vytvářejí interpersonální vztahy mezi muži a ženami a stejně tak i společenská pozice a sociální status. Současně jsou nedílným prvkem při vytváření genderových rolí a stereotypů, jež jsou s nimi spojené.

Spojitosť s chápáním maskulinity a feminity a jejich proměnami má i využívání rodičovské dovolené ze strany mužů. Každá lidská epocha a kultura přisuzuje mužům a ženám určité upřednostňované genderové „náplně“. Tyto všeobecně očekávané vlastnosti, ale nemusí být všemi členy společnosti vřele vítány a ochotně přijímány za své. Jednotliví členové společnosti jsou tak nuceni stylizovat se do pozic, které je nemusí uspokojovat a brání jim realizaci v oblastech, které jsou jim blízké bez ohledu na jejich pohlaví (Bourdieu, 2000, s. 83).

Maskulinita čili mužnost představuje celek vlastností, myšlenkových postojů a projevů chování, jež konkrétní kultura hodnotí a posuzuje jako typicky mužské. Všeobecně je tento pojem chápán jako biologickým mužstvím daná kvalita, která je vlastní všem mužům a dle níž by měli i viditelně jednat. Existuje celý soubor vlastností, které přísluší k maskulinitě a obecně jsou považovány za typicky mužské. Řadí se mezi ně ctižádostivost, agresivita, racionalita, průbojnost, dominance nebo nezávislost. Jako charakteristicky mužské koníčky jsou vnímány záliby zaměřené na techniku, počítače, kutilství či sport nebo automobily, ale i zaměření na fyzické proporce. Všechny tyto prvky, jež jsou všeobecně chápané jako maskulinní, mají ve společnosti funkci norem, se kterými se muži každodenně srovnávají a snaží se jich dosáhnout (Wyrobková, 2005, s. 37). S mužstvím se spojuje více výhod nežli s ženstvím, avšak podle Bourdieuho je výsada mužství zároveň i pastí a „*platí se za ni neustálým až nesmyslným vypětím, k němuž každého muže nutí povinnost projevovat se za všech okolností jako muž*“ (Bourdieu, 2000, s. 47). Do výše popsaného schématu tak nezapadají tradičně feminní vlastnosti, jako je citlivost, pečovatelsství nebo jemnost, pokud se projeví v mužském chování.

V protikladu k maskulinitě stojí feminita. Té jsou přisuzovány charakteristiky a jednání posuzované společností jako typicky ženské. Řadí se sem záliby orientované na uměleckou sféru, domácnost, rukodělné činnosti nebo oblast gastronomie. „*K ženskosti neboli feminitě bývají přiřazovány vlastnosti, jako je pasivita, soucit, pocity odporu při kontaktu s něčím nepříjemným, čistota, jemnost emocionalita, závislost, takt, silnější potřeba*

vyjadřovat city, klid, upravenost a krása.“ říká socioložka Janošová (2008, s. 40). Ke klasicky ženským oblastem se řadí také výchova dětí a péče o domov.

S genderovými kategoriemi a rozdělením na mužskou a ženskou sféru se pojí mnohé stereotypní představy. Tyto představy jsou „zjednodušující souhrnné popisy a pravidla, které jsou určeny ženám a mužům. Jedná se často o předsudky a mylné představy o „správném“ či „přirozeném“ chování a obecném posuzování jedinců na základě jejich příslušnosti k určitému pohlaví bez hlubší specifikace toho, co je těmto jedincům vrozené a co získali výchovou, jaké jsou jejich individuální vlastnosti, schopnosti, názory, představy o životě apod.“ (Aktivní otcovství, 2008, str. 8). Genderové stereotypy jsou tedy zjednodušující popisy toho, jak má vypadat „maskulinní muž“ či „femininní žena“. S genderovými stereotypy se ve svém životě běžně setkává každý člověk. Objevují se v mnoha oblastech, ať už se jedná o sféru pracovní, rodinnou či jazyk nebo dětské pohádky. Často lidé stereotypní představy automaticky přijímají za své, aniž by se nad jejich významem, a především dopadem, hlouběji zamysleli. Pro jedince představují určitou pomůcku, díky které se dokáže snadněji zorientovat v sociálním světě a vypořádat se s každodenními situacemi. Při orientaci v ohromném množství informací, které se na nás denně hrnou, využíváme postupů zobecnění a kategorizace společně s našimi dříve prožitými zkušenostmi, abychom se s touto situací vypořádali. Tento systém se stává běžnou životní praxí a formuje naše myšlení a reakce. Stereotypy tak nemají čistě negativní povahu, jsou prvkem lidského myšlení a napomáhají rychlému zpracování informací a díky tomu lepší orientaci ve světě. Je ovšem důležité zmínit, že problém stereotypů spočívá právě v jejich zjednodušující povaze, díky níž může dojít k řadě sporů, šíření předsudků, konfliktů a nedorozumění (Vitásková, 2015, s. 23). Dalším negativním důsledkem spojení se stereotypy je diskriminace. Jednou z velice diskutovaných oblastí je diskriminace žen na trhu práce. Zaměstnavatelé v případě mladé ženy předpokládají její odchod ze zaměstnání z důvodu mateřské dovolené, a tak mohou upřednostňovat raději muže. Větší počet otců využívajících rodičovské dovolené by mohl tuto tendenci zčásti omezit.

V současné době je ovšem péče o dítě stále připisována ženám s odvoláváním se na jejich „přirozenost“, nezastupitelnou roli matky a vrozené mateřské instinkty. Takovéto všeobecné mínění se odráží v následném postoji a chování mužů a žen v otázce péče o děti. „Stereotypní obrazy o přiměřených a vhodných rolích muže a ženy, nebo o ženské vrozené schopnosti mateřského chování zřetelně ovlivňují mužskou ochotu převzít více péče o děti“ (Šmídová, 2008, s. 14). Takovýto přístup a předsudky vedou k rozšiřování nerovností mezi

oběma pohlavími a znevýhodňování obou skupin v oblastech, které jim tak nejsou „zpřístupňovány“. Definice maskulinity a feminity se tak odráží v dělbě domácích prací a zajištění péče o děti. Objevuje se tak obraz muže s jeho hlavní úlohou živitele rodiny a na druhé straně ženy jako ochránkyně domácího krbu. Tato představa je velice silně zažitá a mnoho lidí ji považuje za jedinou možnou. „*Dle logiky tradičního modelu dělení podle pohlaví veřejný prostor a pole moci (zvláště moci ekonomické, pole produkce) je dál v rukou mužů, zatímco ženám zbývá převážně prostor soukromý (domácnost, místo reprodukce)*“ (Bourdieu, 2000, s. 85).

Ne pro všechny muže a ženy jsou tyto tradiční názory na mužskou a ženskou roli přijatelné. Jejich hodnotový systém společně s vnímáním vlastní genderové identity se od tradičních odlišuje. Může tak docházet k tvorbě vlastních představ o maskulinitě a feminitě. Vezme-li si na starost péči o dítě muž a žena se rozhodne plně věnovat svému zaměstnání, může dojít k narušení zaběhnutých stereotypů a představ o „typicky“ mužské a ženské pozici. Mnohdy si rodiče odlišný postoj ve vnímání pohlavních rolí uvědomí až v situaci, kdy se jim naskytne příležitost vyzkoušet jinou než společností předurčenou pozici. To potvrzuje novinář Šálek, který má osobní zkušenost s rodičovskou dovolenou. Dle jeho názoru muži nemají možnost svobodné volby zůstat s dítětem doma a „*odpočinout si alespoň na chvíli od kariérové hydry a zpestřit si svou krizi středního věku, protože jsme se nechali převálcovat společenským mýtem, podle kterého nejenže vdaná žena patří hlavně za plotnu, ale podle kterého muž je v podstatě takový oslík na peníze*“ (Šálek, 2004, s. 54). Přitom, jak uvádí i Křížková „*pokud by došlo ke skutečnému začlenění otců do rané péče o děti, mohlo by to vést jednak k získání pečujících otců pro děti, jednak k získání nového rozměru často redukovaného otcovství pouze na živitelskou roli pro muže, a jednak k redukci diskriminace žen na trhu práce*“ (Křížková, 2006, s. 72).

## 5 Otcovství a legislativní rámec

Na lidském jednání a postojích se odráží vliv společnosti a jejích zákonů. Zákony reflektují společenské normy, ale zároveň je pomáhají formovat. Jedním z hlavních problémů, kterým dnes musí většina evropských zemí čelit, je pokles porodnosti a stárnutí populace. Ozývají se hlasy, které hovoří o riziku zhroutení sociálního systému, a to zejména současného systému důchodů. Státy tedy mají vysoký zájem na zvyšování porodnosti a tím i navyšující se počet občanů, kteří budou ekonomicky aktivní a přispívající do státního rozpočtu. Tento přístup by se měl odrážet i v právním nastavení rodinné politiky (Valouchová, 2008, s. 36).

Situaci rodiny s nově narozeným dítětem z legislativního pohledu upravuje zákon č.117/1995 Sb., §51 o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon obsahuje i dávky týkající se rodiny. Mateřská, rodičovská a tento rok nově schválená otcovská dovolená je upravena Zákoníkem práce. Peněžitou pomoc v mateřství, která je spjata s mateřskou dovolenou, tak upravuje Zákon o nemocenském pojištění (č. 187/2006 Sb.), stejně jako otcovský příspěvek v průběhu čerpání otcovské dovolené. Rodičovský příspěvek vyplácený během pobytu rodiče na rodičovské dovolené je financován z odlišného zdroje a řídí se Zákonem o státní sociální podpoře (č.117/1995 Sb.).

Otázka systematického zapojení mužů do péče o děti není v České republice tématem úplně novým, přestože se ve srovnání s řadou jiných evropských zemí začala aktivně a vážně řešit až v pozdější době. Tomuto tématu se již dlouhodobě věnuje odborná veřejnost<sup>11</sup> a aktivně k němu přistupují i nestátní neziskové organizace jako například NESEHNUTÍ Brno, Liga otevřených mužů, z.s. či APERIO – Společnost pro zdravé rodičovství. Česká legislativa se již v roce 2008 snažila o větší podporu začlenění otců v péči o dítě prostřednictvím Souboru prorodinných opatření tzv. Prorodinného balíčku. Jednou z jeho součástí byl návrh na zavedení pětidenní otcovské dovolené, kterou by otec mohl čerpat v období do šesti týdnů po narození dítěte. Konkrétně otcovská dovolená, ale prostřednictvím tohoto opatření, nakonec v platnost nevstoupila. V současné době tak muži mají možnost nastoupit od sedmého týdne života dítěte na mateřskou dovolenou namísto matky nebo se celodenní péči o dítě mohou věnovat zejména díky rodičovské dovolené.

---

<sup>11</sup> Aktivnímu otcovství se ve svých pracích věnuje např. Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. (mj. Křížková et al. 2008, 2011, Maříková 2008,2009). Dále Fakulta sociálních studií Masarykovy university (mj. Šmídová 2008a, 2008b), Gender Studies, o.p.s. (Sokačová 2010), nebo Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i. (např. Nešporová 2005, 2007, Kořánová, Kuchařová 2007).

Překážku v rovnocenné možnosti volby pro muže a ženy v případě rodičovské však představuje nevysoký náhradový poměr vůči ušlé mzdě při současných trvajících rozdílech mezi mzdami mužů a žen. Situaci nezlepšuje ani stávající nepřipravenost zaměstnavatelů na žádosti mužů o poskytnutí pracovního uvolnění z důvodu dlouhodobé celodenní péče o děti. Omezené možnosti, které otcům stávající legislativa nabízí, jsou v praxi velmi málo využívány a čísla ukazující počet otců, kteří převzali pečovatelskou roli, jsou nízká. Je tedy zřejmé, že stávající podmínky se nejeví (potenciálním) rodičům jako dostatečně podpůrné pro realizaci potřeby/přání rovnoměrnějšího podílu obou rodičů na péči o malé děti tam, kde je pociťována. Tím méně mohou vzbudit zájem o vyváženější podíl na péči tam, kde jeho přínosy nejsou uvědomovány nebo je spíše preferován model komplementárních rolí muže a ženy, vč. oblasti výchovy dětí (Kuchařová, Psychlová, 2016, s. 9).

## **5.1 Sociální a rodinná politika v České republice**

Sociální a rodinná politika zastává v oblasti propojování pracovního a rodinného života jednu z hlavních rolí. Zejména rodinná politika, která je součástí politiky sociální, realizuje opatření, jež mají bezprostřední dopad na rodiny. Tato opatření se zaměřují především na témata spojená s tradičním vymezením rodiny, jako je např. mateřství, rodičovství, výchova a výživa dětí, ochrana žen a dětí v rodině i mimo ni či pomoc při ztrátě živitele.

Při pohledu do minulosti se v Evropě rodinná politika tradičně soustředila zejména na úzkou oblast podpůrných programů rodinám s dětmi, kdy byl především kladen důraz na finanční kompenzace pro rodiny, a to hlavně rodiny prokreační. Tento přístup však musel být v důsledku společenských změn rozšířen a upraven, protože rodinná politika je zároveň začleněna do širšího projektu vytváření sociální stability, který se snaží naplnit. Společně s vyšší zaměstnaností žen se objevily nové problémy k řešení, jako zvýšení státních prostředků věnovaných na péči o děti, a především zatraktivnění rodičovství pro pracující ženy (rodiče). Vyšší zájem o rodičovství je v současné době, ve spojitosti s velmi nízkou porodností, jeden z nejzásadnějších úkolů. Kombinace nízké natality a zvyšující se naděje na dožití sebou přinášejí výrazné stárnutí populace, jež bude mít řadu důsledků společně s nezpochybnitelným negativním dopadem na ekonomickou sféru. Rodinná politika se tedy začala poměrně významně orientovat na oblast zlepšování možností sladování rodinných a profesních rolí pro rodiče, jakož i zrovnoprávnění žen a mužů, a to především na pracovním trhu (Nešpor, Večerník, 2006, s. 82).

### **5.1.1 Vymezení pojmů sociální a rodinná politika**

Pojem sociální politika se v českém prostředí rozšířil na přelomu 19. a 20. století. Existuje celá řada definic tohoto pojmu a velká část autorů se zaměřuje především na taxonomické pojetí, tedy vyjmenovává, co do sociální politiky patří a co již ne. V této práci je k sociální politice přistupováno podle definice I. Tomeše, předního českého odborníka v oblasti sociální politiky. Dle něho je sociální politika „*institucionálně zakotvené záměrné úsilí vyjádřené specifickými programovými cíli, aktivitami a prostředky, směřující k ochraně, reprodukci a rozvoji sociálního systému nebo jeho součástí, skupin, jednotlivců*“ (Tomeš, 2010, s. 27).

S definováním rodinné politiky je to podobné jako v případě již uvedené sociální politiky. Není ujednoceno, co všechno v sobě zahrnuje, jednoznačná definice v odborné literatuře neexistuje a její pojetí se různí u každého autora. Je možné ovšem konstatovat, že rodinná politika je souborem programů, opatření a politik, které se zaměřují na podporu a rozvoj rodin a dalších forem partnerství. Současná evropská rodinná politika se snaží komplexně řešit problémy rodin, pomáhat v mateřství, rodičovství, při výchově a výživě dětí a řeší situace, kdy rodina selže nebo umírá její člen. Jedná se zejména o finanční, materiální a legislativní nástroje, které ovlivňují rozhodování lidí o rodině a pořízení dětí. Její základní prvky představuje podoba mateřské, rodičovské a existence nebo neexistence otcovské dovolené. Ve spojitosti s nimi dále sociální dávky a příspěvky, které plynou ze zdravotního či sociálního pojištění (porodné, rodičovské příspěvky), služby formální péče o děti a jejich vzdělávání, investice do vzdělávacího systému a opatření spojená s participací rodičů na pracovním trhu (Sokačová, 2010, s. 7).

Podoba rodinné politiky se v různých zemích odlišuje. Na její podobu má vliv řada faktorů. Souvisí s uplatňovaným typem sociální politiky v dané zemi, ovlivňuje ji, zda stát k rodinné politice přistupuje explicitně či implicitně a v neposlední řadě hraje roli také politické rozložení sil v konkrétní zemi (Nešpor, Večerník, 2006, s. 81).

### **5.1.2 Státní nástroje harmonizace pracovního a rodinného života**

Prostřednictvím rodinné politiky je zajišťováno několik opatření, která usnadňují harmonizaci rodinného a pracovního života. Mají familizační nebo defamilizační charakter v závislosti na tom, zda podporují pečovatelskou funkci rodiny či nikoli. Jedná se o opatření, která umožňují opuštění trhu práce z důvodu rodičovství, jako mateřská, rodičovská nebo otcovská dovolená a s nimi spojené různé finanční příspěvky, které kompenzují ztrátu příjmu

z placené práce. Důležitými faktory jsou délka těchto dovolených, pracovně právní ochrana rodičů, výše finančního příspěvku a v neposlední řadě také to, komu je konkrétní opatření určeno, zda pouze matkám nebo i otcům, případně oběma rodičům (Nádeníčková, 2013, s. 32).

Služby zajišťující péči o děti předškolního věku představují další klíčový prvek při kombinaci práce a rodiny. Společně s hromadným nástupem žen na pracovní trh přišla otázka, kdo bude poskytovat péči malým dětem, která byla v minulosti vždy zajišťována ženami v domácnosti. Bylo tedy nezbytné zajistit určitou formu institucionální péče o předškolní děti, která by umožňovala oběma rodičům pokračovat v zaměstnání a zároveň se o dítě starat. Formální služby péče o děti jsou důležitým aspektem, který má spojitost s genderovou rovností, rodinnou politikou a politikou zaměstnanosti. Dle Leitnerové (2003, s. 353-357) se jedná o nástroje podporující defamilizační politiku, která je charakteristická poskytováním veřejné služby péče o děti či seniory.

Konkrétním podobám státních prorodinných opatření jsou věnovány následující kapitoly práce.

### **5.1.3 Vymezení pojmů mateřská, rodičovská a otcovská dovolená**

Jak již bylo řečeno, důležitým nástrojem slučitelnosti rodiny a zaměstnání je rodičovská, mateřská a otcovská dovolená. Porozumění jejich současné podobě je podstatným faktorem pro možné budoucí změny v jejich nastavení směrem k podpoře aktivního otcovství.

#### **Mateřská dovolená**

Mateřská dovolená je spojována s porodem a péčí o novorozence. Představuje především čas pro předporodní přípravu a následnou rekonvalescenci ženy po porodu a intenzivní péči o nově narozené dítě. Její délka se v různých státech může lišit a vždy záleží na zákonech dané země. V Evropě se její rozsah pohybuje od 14 do 28 týdnů, kdy nejkratší mateřská dovolená je v Německu, naopak delší čerpají ženy v Česku a na Slovensku (Drncová, 2017, s. 34).

Prvotní zákony věnující se institutu mateřské dovolené vznikly v evropských zemích na přelomu 19. a 20. století. První národní sociální zabezpečení, jehož součástí tvořila i placená mateřská dovolená, bylo zavedeno v roce 1883 v Německu. O třicet šest let později, roku 1919, se ochrana mateřství rozšířila i mezinárodně. Zapříčinilo se o to přijetí první úmluvy Mezinárodní pracovní organizace (ILO), která byla zaměřena na mateřství.



Ženám pracujícím v průmyslu a obchodní sféře doporučovala dvanáctitýdenní mateřskou dovolenou spojenou s ochranou jejich pracovního místa a s finančním příspěvkem (Kundra, 2009, s. 7).

V Československu se mateřská dovolená zavedla od 50. let 20. století, byla neplacená a její délka byla 18 týdnů. Finanční příspěvek byl vyplácen od roku 1970 a matka na něj měla nárok do 1 roku dítěte. O rok později se doba pobírání příspěvku prodloužila na dva roky v případě, že žena pečovala ještě o další starší dítě nebo děti. V následujících letech prošla mateřská dovolená a zejména podmínky pobírání příspěvku během pobytu na mateřské dovolené několika změnami až se ustálila do současné podoby, kterou upravuje zákon č. 262/2006 Sb. (Maříková, Radimská, 2003, s. 6).

### Současná podoba

Podle výše uvedeného zákona matce přísluší mateřská dovolená, a to v rozsahu 28 týdnů. Pokud porodila zároveň 2 nebo více dětí, má nárok na mateřskou dovolenou po dobu 37 týdnů. Žena na mateřskou dovolenou odchází ve většině případů od počátku šestého týdne před plánovaným datem porodu, nejdříve je to však možné od počátku osmého týdne před tímto dnem. Tato dovolená nesmí mít kratší trvání než 14 týdnů a musí trvat minimálně do šesti týdnů od porodu. Mateřskou dovolenou zaměstnankyně oznámí svému zaměstnavateli na předepsaném tiskopise podepsaným lékařem a není potřeba o její poskytnutí zvlášť žádat. S mateřskou dovolenou je spojena tzv. peněžitá pomoc v mateřství, což je sociální dávka z nemocenského pojištění. Tento finanční příspěvek se vypočítává podle předchozí průměrné mzdy matky, kdy se podle průměrné denní mzdy za poslední rok (takzvaný denní vyměřovací základ) vypočítává výše dávky, na kterou má žena nárok. Výše mateřské za kalendářní den tak činí 70 % denního vyměřovacího základu. Podmínkou tohoto příspěvku je účast na nemocenském pojištění dotčené osoby alespoň 270 dní v posledních dvou letech. Horní hranice pro výši měsíčního příspěvku je od ledna 2009 stanovena na částku 28 890 Kč. V předchozích letech se jednalo o sumu zhruba poloviční. Nárok na peněžitou výpomoc v mateřství ovšem nemá jen žena, ale i muž. Tento nárok vzniká v době od sedmého týdne po narození dítěte, nebo v případě dalších podmínek, jež určuje zákon, jako je například závažná nemoc matky, nepojištění matky a podobně. Pokud rodiče uzavřou smlouvu o péči o dítě, má na mateřskou nárok i otec a to od 6. týdne po porodu, tj. od 7. týdne věku dítěte (zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění).

## **Rodičovská dovolená**

Hlavním účelem rodičovské dovolené je prohloubení a zdokonalení péče o dítě a zrovnoprávnění mužů a žen v jejich každodenních životech, a to jak v oblasti soukromé, tak veřejné. Shodný nárok na ní má jak žena, tak muž. Matce přísluší rodičovská dovolená po ukončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let. V různých evropských zemích se doba trvání rodičovské dovolené liší. Mateřskou a rodičovskou dovolenou mohou otec a matka čerpat současně (zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce).

Institut rodičovské dovolené byl poprvé legislativně zaveden roku 1974 ve Švédsku a představoval reakci na zvětšující se nátlak ze strany společnosti po rovnocenných legislativních podmínkách pro muže a ženy. V České republice vstoupila v platnost rodičovská dovolená až s novelizací zákoníku práce a účinnosti nabyla od 1. ledna 2001. Od tohoto okamžiku došlo k zrovnoprávnění mužů a žen z pohledu ochrany místa v zaměstnání v době čerpání rodičovské dovolené. Za doby socialismu panoval názor, že jediným rodičem schopným adekvátně pečovat o dítě je žena, ať už biologická či náhradní matka. Muž byl odsunut do pozadí a roli pečovatele se ujímal pouze v případech, kdy matka dítěte neexistovala nebo „absentovala“ či byla z nějakého důvodu nezpůsobilá se o dítě postarat a selhávala tak v tradičně vymezené roli. Otec pečovatel byl z legislativního pohledu chápán jako anomálie a odchylka od normy, která se objevila pouze za určitých striktních podmínek. Takovéto zákonné vymezení ve svých důsledcích vedlo ke konzervování tradičního uspořádání genderových rolí mužů a žen (Křížková, Dudová a kol., 2008, s. 73).

### Současná podoba

Rodičovská dovolená a společně s ní rodičovský příspěvek je dalším systémovým prvkem zaměřeným na péči o dítě. Nárok na její čerpání má jak žena, tak muž. Podle zákona č. 262/2006 Sb. má matka nebo otec právo na rodičovskou dovolenou v rozsahu o jaký požádají, avšak nejdéle může trvat do tří let věku nejmladšího dítěte. Matce vzniká nárok na rodičovskou dovolenou po ukončení mateřské dovolené a otci po narození dítěte. Rovněž na rodičovskou dovolenou mohou nastoupit oba rodiče zároveň, ale rodičovský příspěvek může vždy pobírat pouze jeden z nich. Z tohoto důvodu k takové situaci dochází jen velmi málo. Po skončení dovolené se rodič může dohodnout se zaměstnavatelem a následně čerpat neplacené volno. Během jejího trvání není rodič nijak omezen ve formě práce ani ve výši výdělku. Nesmí však dítě, mladší dvou let svěřit do jeslí nebo školy na dobu delší než

46 hodin za měsíc. Při překročení této doby rodič ztrácí nárok na rodičovský příspěvek. Zaměstnavatel je povinen držet místo zaměstnanci, jenž požádá o rodičovskou dovolenou, pokud má smlouvu na dobu neurčitou, po celou dobu jejího čerpání. Rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, má nárok na rodičovský příspěvek, a to nejdéle do 4 let věku tohoto dítěte. Jedná se o sociální dávku, její čerpání není tedy podmíněné předchozí prací a placením nemocenského pojištění. Celková výše rodičovského příspěvku je 220 000 Kč na jedno dítě a rodiče si mohou vybrat ze tří variant čerpání příspěvku:

- *rychlejší varianta*: rodičovský příspěvek ve výši 11 400 Kč měsíčně je poskytován po 24 měsíců
- *klasická varianta*: rodičovský příspěvek ve výši 7 600 Kč je poskytován po 36 měsíců
- *pomalejší varianta*: po 21 měsíců je poskytován rodičovský příspěvek ve výši 7600 Kč, po následujících 27 měsíců (do 4 let věku dítěte) rodičovský příspěvek ve výši 3800 Kč.

Volba jedné z těchto variant je omezena přechozím příjmem. Rodičovský příspěvek lze začít čerpat buď hned po porodu dítěte, pokud nemáte nárok na peněžitou pomoc v mateřství, nebo po skončení mateřské dovolené. Délka čerpání příspěvku závisí na výši měsíční částky a nemusí se krýt s délkou rodičovské dovolené (zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře).

## Čerpání rodičovské dovolené otci

V současné době mají muži i ženy shodné podmínky v oblasti formálních podmínek čerpání rodičovské dovolené. I přesto jsou čísla ukazující počet mužů nastupujících na rodičovskou dovolenou stále velmi nízká.

Na základě již provedených výzkumů<sup>12</sup> zaměřených na pečující otce byla zjištěna řada faktorů, jež celosvětově ovlivňují, který z rodičů nastupuje na rodičovskou dovolenou:

Jeden z vlivů představují *ekonomické faktory*, kde velkou roli hraje výše příjmu

---

<sup>12</sup> PLECK, J. 1987. *American fatherhood in historical perspective*. In Kimmel M. (ed.): *Changing Men: New Directions in Research on men and Masculinity*. Beverly Hills, Sage., HASS, L. 1988. *Equal Parenthood and Social Policy: Lessons from a Study of Parental Leave in Sweden*. Příspěvek na konferenci ve Wingspread Parental Leave and Child Care: Setting a Research and Policy Agenda, září 1988., SANDQVIST, K. 1987. *Swedish Family Policy and the Attempt to Change Paternal Role*. In: Lewis Ch., O'Brien M., dir. *Reassessing Fatherhood: New Observations on Fathers and the Modern Family*. London, Sage.

rodičů a výše příspěvku na rodičovské dovolené. Pokud je manželčina mzda vyšší, je pravděpodobné, že na rodičovskou dovolenou nastoupí muž. Příjem hraje největší roli zejména v případě nízkých rodičovských příspěvků od státu.

*Organizační kultura* nebo také faktory spojené se zaměstnáním a pracovním prostředím ve velké většině případů vycházejí z předpokladu, že péči o malé děti zajišťují ženy. Takovýto přístup se může projevat v negativním přístupu zaměstnavatelů k mužům, kteří chtějí nastoupit na rodičovskou dovolenou. Z výzkumů najevo nevyšla žádná závislost mezi nespokojeností muže se zaměstnáním a vyšší tendencí nastoupit na rodičovskou dovolenou. Velice tak záleží na postoji zaměstnavatele a nadřízených k potřebám pečujících rodičů.

Dalším důležitým faktorem je *rodinná a sociální politika* státu a její nástroje, které upravují péči o děti.

Nástup mužů na rodičovskou dovolenou z pohledu *fyzických faktorů* ovlivňuje především způsob kojení a zdravotní stav matky. Ve Švédsku, kde 90 % žen kojí nejméně 5 měsíců, by kratší trvání rodičovské dovolené znemožnilo její čerpání muži. Ukazuje se, že čím delší je rodičovská dovolená, tím více se stírají biologické diference mezi rodiči.

Do *individuálních charakteristik* spadá především věk a vzdělání. Nelze ovšem jednoznačně tvrdit, že například muži s vyšším vzděláním nastupují na rodičovskou častěji. V některých zemích čerpají častěji rodičovskou dovolenou muži s vyšším vzděláním, než je průměr v populaci, ale v jiných je tomu naopak a vyšší četnost mají muži s nižším vzděláním, než mají jejich partnerky. Dále sem patří zaměstnání, kdy například živnostníci disponují větší časovou flexibilitou oproti klasickým zaměstnancům. V neposlední řadě je to také prostředí, kde žijí, které významně formuje a působí na náš životní styl, názory a postoje.

*Celospolečenským determinantem* určujícím postoje otců k aktivnímu zapojení do celodenní péče o děti je společenské klima ohledně rodiny a rodičovství a postoje vůči genderovým rolím, které mají zásadní vliv na to, zda muž nastoupí či nenastoupí na rodičovskou dovolenou, jak ukázaly výzkumy.

Posledním určeným vlivem jsou *vztahové faktory a podpora okolí*. Důležitým je zde postoj přátel k tomuto tématu, prostředí, ve kterém člověk vyrůstal, z nějž mohl čerpat inspiraci do svého budoucího uspořádání rodinných vztahů a také přítomnost jiných mužů v okolí, kteří využili nebo využívají rodičovské dovolené. Silným vlivem je vztah s partnerkou společně s jejími nároky a požadavky kladenými na partnera. Účast otce na

výchově tak může pozitivně působit na spokojenost v partnerském životě, je to ale především v případě, kdy partnerka muže v péči o dítě podporuje (Maříková, Radimská, 2003, s. 10.; Plantenga, Remery, 2005). Výše uvedené faktory jsou přehledně zobrazené v následující tabulce číslo 4.

**Tabulka 4: Faktory ovlivňující postoje otců k čerpání rodičovské dovolené**

| <b>Ekonomické</b>                   | Výše rodičovské příspěvku                 | Úroveň mezd                                | Rozdíly ve mzdách žen a mužů               | Podmínky zaměstnanosti              |
|-------------------------------------|---|--|--|-------------------------------------|
| <b>Organizační kultura</b>          | Založena na předpokladu matek pečovatelek | Negativní přístup k mužům pečovatelům      | Možnosti péče poskytnuté od zaměstnavatele |                                     |
| <b>Politika</b>                     | Nastavení rodičovské a mateřské dovolené  | Opatření rodinné (sociální) politiky       | Flexibilita v čerpání rodičovské dovolené  | Možnosti propojení péče a práce     |
| <b>Fyzické</b>                      | Způsob kojení                             | Zdravotní potřeby matky                    |  |                                     |
| <b>Individuální charakteristiky</b> | Věk                                       | Vzdělání                                   | Zaměstnání                                 | Prostředí, kde žijí – město, venkov |
| <b>Názory, postoje</b>              | Postoje vůči gender. rolím                | Společ. klima ohledně rodiny a rodičovství |  |                                     |
| <b>Vztahové a podpora okolí</b>     | Postoj manželky                           | Známi, kteří mají osobní zkušenost péčí    | Názor rodiny                               | Prostředí, kde člověk vyrůstal      |

Zdroj: Vlastní zpracování

## Otcovská dovolená

Otcovská dovolená představuje právo otce na placené volno po narození dítěte. Výše finanční podpory, která je muži v tomto období poskytována, je ve většině evropských zemí vypočítávána podobně jako mateřský příspěvek, ovšem liší se doba trvání, která je oproti mateřské dovolené u otcovské výrazně kratší. Délka otcovské dovolené je různá podle zákonů dané země. Hlavní rozdíl mezi otcovskou a rodičovskou dovolenou čerpanou mužem je zejména v možnosti pobírání současně mateřské i otcovské dovolené. Otcovská dovolená je primárně určena k většímu zapojení otce do povinností spojených s narozením dítěte, pomoci matce a sblížení otce s nově narozeným dítětem (Drncová, 2017, s. 34).

### Současná podoba

O zavedení otcovské dovolené v České republice se uvažovalo již v listopadu roku 2008, kdy byl vládou schválen návrh v podobě pětidenní otcovské dovolené. Návrh ale nakonec nebyl uskutečněn. Další zlom v tomto tématu přinesla novela č.148/2017 Sb., která

mění zákon č. 187/2006 Sb. o nemocenském pojištění. Novela zavádí týdenní otcovskou dovolenou společně s novými tzv. otcovskými dávkami. Hlavním účelem nového zákona je dle Ministerstva práce a sociálních věcí posílení vazby mezi dítětem a rodiči a motivace čerstvých tatínků k zapojení do péče o novorozence. Zavedením otcovské dovolené dojde k vytvoření prostoru pro participaci mužů na péči o malé děti a o domácnost, ale také umožní otcům rozvíjet své rodičovské kompetence při zachování jistoty zaměstnání a výdělku. Otcovská dovolená by podle novely měla trvat jeden týden a muži na ni budou muset nastoupit do šesti týdnů po narození dítěte. Nárok na ní budou mít otcové, kteří jsou zapsáni na matrice jako otcové dítěte a také muži, jež převzali dítě do péče nahrazující péči rodičů. Podmínkou pro poskytnutí otcovské bude účast na nemocenském pojištění. Po dobu čerpání otcovské bude tatínkům náležet dávka otcovské poporodní péče vypočítaná z denního vyměřovacího základu. Její výše bude za kalendářní den činit 70 % denního vyměřovacího základu, bude to tedy stejná částka, jakou dostávají ženy na mateřské dovolené. Novela by měla nabýt účinnosti 1. února 2018 (Herrmannová, 2017).

Určitá forma otcovské dovolené je podle nedávno vydané monografie pro Evropský parlament součástí státních systémů podpory rodin s dětmi ve 23 členských státech EU z celkových 28. V celém světě je to kolem 80 zemí. Vyjma České republiky nebyla doposud zavedena žádná forma otcovské dovolené na Kypru, v Irsku, Německu a na Slovensku (Kuchařová, Psychlová, 2016, s. 7).

## **5.2 Iniciativy na podporu aktivního otcovství**

Zvyšování povědomí veřejnosti a rozvoji samotného tématu aktivního otcovství se na jedné straně věnuje stát a na druhé neziskový sektor v čele s neziskovými organizacemi. Z pohledu státu se jedná především o aktivity Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky (MPSV) nebo Evropského sociálního fondu v České republice (ESF). Ze zástupců neziskových organizací je to zejména Sdružení Nesehnutí, Ligu otevřených mužů, občanské sdružení Žába na prameni či různá mateřská, křesťanská a rodinná centra. Všechny tyto organizace se různými způsoby zaměřují na oblasti rodičovství a otcovství. V této podkapitole tak budou představeny činnosti obou výše popsaných skupin, které nějakým způsobem podporují aktivní otcovství a snaží se o jeho rozvoj.

### 5.2.1 Státní iniciativy

Jednou z prvních státních aktivit, která se věnovala otcům pečujícím o děti v období nároku na „rodičovskou“, to znamená do maximálně 4 let jejich věku, byla studie **Podpora využívání rodičovské dovolené muži** zpracována MPSV ČR v roce 2003<sup>13</sup>. Tato studie se zaměřovala na několik oblastí spojených s otcovstvím. Jednak sledovala životní zkušenosti otců z heterosexuálních rodin, kteří alespoň půl roku v daném období pečovali výlučně o dítě anebo se v péči o něj střídali se svou partnerkou/manželkou. Jejím dalším zaměřením byla statistická analýza údajů o otcích čerpajících od roku 1993 rodičovský příspěvek a zjištění názoru veřejnosti k možnosti celodenní péče otců o malé děti i k zavedení institutu otcovské dovolené. Z výsledků studie vyplynulo, že v roce 2003 bylo pro zavedení této dovolené pro muže více než 50 % populace. Častěji se jednalo o ženy, které s ní souhlasily v 61 %, muži tuto možnost vítali méně a k jejímu zavedení se přiklonilo necelých 48 % (Pracovní skupina muži a rovnost žen a mužů, 2014, s. 1).

Další činností MPSV ČR byl projekt **Táta jako máma**, který byl veřejnosti představen v roce 2006. Jednalo se o devítidílný cyklus dokumentů o otcích, kteří se naplno věnovali péči o své děti, zatímco jejich partnerky chodily do zaměstnání. Všichni muži zachycení v jednotlivých dílech opustili nebo snížili své pracovní aktivity do takové míry, aby byli schopni se na sto procent věnovat výchově a péči o své děti. V každém díle zazněly výpovědi tří otců a jejich rodin, které měly vždy společný prvek, jako např. otcové s vícerčaty. Dokumenty byly odvysílány na ČT1 s poměrně velkým ohlasem, jak ukázal následný výzkum o jeho sledování, kdy Seriál Táta jako máma na ČT1 či na internetu zaznamenala třetina obyvatel ČR. Dokumenty jsou v současné době dostupné v internetovém archivu České televize (Fafejta, Jára a kol. 2014, s. 16).

**Táto, jak na to?** je jedním z rozsáhlejších projektů realizovaných pod vedením MPSV ČR za podpory ESF ČR v letech 2009–2011. MPSV ČR chtělo tímto projektem upozornit na koncept aktivního otcovství, který doposud v České republice nebyl příliš rozšířen. Cílem projektu bylo poskytnout podporu mužům, jež se aktivně podílejí na každodenní péči o děti a zvýšit informovanost o této oblasti. Díky podpoře pečujících mužů měla být ženám umožněna profesní realizace a docházet ke zlepšování jejich postavení na trhu práce. V neposlední řadě bylo také cílem přispět k lepším podmínkám při sladování pracovního

---

<sup>13</sup> Hana Maříková, Radka Radimská: Podpora využívání rodičovské dovolené muži (Praha 2003, MPSV) Dostupné z: <http://www.vlada.cz/assets/ppov/rada-pro-rovne-prilezitosti/oddeleni/dokumenty/rodicovska-dovolena.pdf>

a rodinného života obou partnerů a posílit soudržnost rodiny. Hlavní myšlenkou celého projektu bylo zviditelnění a propagace aktivního otcovství, tj. pravidelnou péči o děti a jejich životní prostor i domácí práce s tím spojené, a to v celé ČR. Odborným garantem projektu byla nevládní nezisková organizace Liga otevřených mužů.

Projekt v sobě zahrnoval 4 základní aktivity:

a) *Sociologický výzkum Podoby otcovství v ČR*

- Tento výzkum měl tři části: Otcovství jako životní projekt, Potřeby muže ve sladování pracovního a rodinného života a Postoje zaměstnavatelů vůči specifické podpoře otců.

b) *Mediální kampaň*

- Kampaň vycházela z výsledků výzkumu, díky nimž se téma aktivního otcovství podařilo prosadit do hlavního mediálního proudu, avšak významná společenská diskuse o něm nevznikla.

c) *Webový portál [www.tatojaknato.cz](http://www.tatojaknato.cz)*

- Tato webová stránka poskytovala možnost získat informace, data z výzkumů, odkazy, články a tipy pro otce v různých situacích (včetně těch rozvodových). Dále obsahovala informace pro média i pro zaměstnavatele, kteří řeší problém sladování práce a rodiny u svých zaměstnanců. Příkladem dobré praxe byla internetová právní poradna – služba hodně využívaná samotnými otci.

d) *Odborné akce dvojího typu*

- Konference, které proběhly za účasti českých odborníků/odbornic, zaměstnavatelů/zaměstnavatelek, zástupců nestátních neziskových organizací a také zahraničních hostů.
- Dvě zahraniční stáže v britské organizaci Fatherhood Institute a norské organizaci Reform, jež se věnují mimo jiné podpoře aktivního otcovství.

Podle výsledků zjištěných a prezentovaných společností Mediaresearch a.s. z výzkumu Podoby otcovství realizovaného v rámci projektu Táto, jak na to? se česká společnost nachází v přechodu od tradičního k modernímu otcovství. Konkrétně to znamená, že muži již přijali některé myšlenky moderního otcovství, ale zároveň v nich přežívá řada tradičních stereotypů, jak se ukázalo v samotném výzkumu, kdy je vidět příklánění se k protikladným či vylučujícím se názorům. Například dle výzkumu v ČR zastává 89 % dotazovaných mužů názor, že partnerka má stejné právo na seberealizaci jako muž. Dále se 84 % mužů přiklání k názoru, že každodenní péči o děti by si měli rodiče spravedlivě rozdělit. Zároveň je ale



81 % mužů zastánců tradiční dělby práce, kdy se žena stará o děti, domácnost a muž vydělává. Stereotypní rozdělení rolí přetrvává i v postoji, kdo je lepším pečovatelem v případě, kdy dítě onemocní. V 90 % se muži domnívají, že lepšími pečovatelkami o nemocné dítě jsou ženy nežli muži. Z pohledu rodinných aktivit čeští otcové především zajišťují a plánují činnosti rodiny. Například se starají o finanční zabezpečení rodiny, nákup sportovních potřeb či zajišťují rodinnou dovolenou a dětem se věnují zejména při zábavných činnostech jako je hraní nebo sportování. Potvrzuje to i pohled 69 % otců, kteří tvrdí, že by se matky měly věnovat praktickému zajištění péče o děti a tátové hraní (MPSV ČR, 2010).

Za státní iniciativu podporující aktivní otcovství lze považovat také zřízení **Pracovní skupiny muži a rovnost žen a mužů** při Radě vlády pro rovné příležitosti žen a mužů (dále uváděno jako „Rada“). Tato pracovní skupina byla zřízena z rozhodnutí předsedy Rady na základě usnesení Rady ze dne 29. května 2012 a v obecném smyslu je poradním a pracovním orgánem Rady. Jejím hlavním posláním je podpora zapojování mužů do agendy genderové rovnosti, z čehož plyne identifikace role mužů v každém genderovém tématu a dále otevírání specifických mužských témat, jako je například otcovství. *„Pracovní skupina vychází z toho, že gender je pojem vztahový a cokoli se týká žen, týká se i mužů a naopak. Pojem gender navíc reflektuje i vnitřní „rozdílnost“ v rámci skupiny mužů a žen“*. Skupina se snaží vytvořit prostor pro témata dopadající na muže a umožnit nad nimi korektní a efektivní diskusi (Fafejta, Jára a kol., 2014, s. 17).

### 5.2.2 Činnosti nevládních neziskových organizací

Výše byly uvedeny doposud realizované hlavní státní činnosti podporující aktivní otcovství. Pokud se však podíváme na státní podporu jako celek, nelze ji považovat za systematický přístup s dlouhodobějším efektem. Státní aktivita v této oblasti v ČR v minulosti probíhala především jen skrze spolufinancování několika projektů a návrhů dílčích opatření, jako např. prorodinný balíček v roce 2008, které ovšem nebyly zavedeny do praxe. Nestátní neziskové organizace tak částečně v této oblasti zastupují roli státu. Činnosti jednotlivých organizací mají velmi široký rozsah od propagace účasti mužů na rodičovské, až po přímou práci s rozvádějícími se otci. Dále budou představeny aktivity vybraných neziskových organizací, které se různými způsoby věnují aktivnímu otcovství.

Sdružení **Nesehnutí** je sociálně-ekologická nevládní organizace pracující na základě přesvědčení, že ekologické a sociální problémy mají společné příčiny a důsledky a s ohledem na to je potřeba je také řešit. Sdružení v rámci svých aktivit realizovalo projekt s názvem

„Aktivní otcovství aneb Když pečují tátové“. Díky tomuto projektu a jako součást kampaně na podporu větší angažovanosti českých mužů v péči o děti, kterou začalo vést NESEHNUTÍ společně s Gender Studies, o. p. s. v rámci projektu Půl na půl – rovné příležitosti žen a mužů, vznikla v roce 2007 výstava. Výstava přibližuje divákům, jaké to je, když se o děti starají jejich tátové a zároveň upozorňuje na určité stereotypy a předsudky, kterým tito otcové a jejich ženy-matky dětí musí každodenně čelit. Jednotlivé fotografie doplňují citáty otců, jež za sebou mají zkušenost z pobytu na rodičovské dovolené. Výstava sklidila mezi veřejností velký ohlas a vystavuje se i v současnosti (NESEHNUTÍ, 2011).

**Žába na prameni** je občanské sdružení, které k tématu aktivního otcovství přispělo projekty s názvy „Ženy pro občanskou společnost: nové ženy“ a „Muži pro rodinu: noví muži“, odstartované v roce 2007. Jejich cílem bylo motivování a podporování veřejnosti v diskusi o „tradičních“ ženských a mužských pozicích, díky čemuž může dojít k připuštění výměny tradičních genderových rolí (Žába na prameni, 2014).

„*Táta na plný úvazek*“ je projekt **Euroface Consulting s.r.o.** ve spolupráci s Ligou otevřených mužů o.s. a Olivy o.s. Vznikl v roce 2007 s účelem prosazovat aktivní otcovství a posilovat prestiž a kompetence mužů v roli primárních pečovatelů o děti. Jedná se o bezplatnou E-learningovou příručku původně z Rakouska pro nastávající tatínky, která zábavnou formou videí a animací prezentuje základní aspekty péče o dítě (PRESS OnLine, 2008).

Společnou kampaní **Sítě mateřských center** a **Ligy otevřených mužů** je „*Táta dnes frčí*“. Hlavní cíl kampaně je aktivizace otců, posílení role otce v rodině i společnosti a jejich větší zapojení do činnosti mateřských center. „*Mnohaleté období emancipace žen způsobilo neoprávněné zastínění role otce a vytvořilo nesmyslné bariéry. Kampaň se stala tradicí a poskytuje prostor ke spolupráci matek a otců*“ (Sít' mateřských center o.s., 2012). Dále tato kampaň chce upozornit na možnost vzniku Dne otců<sup>14</sup> třetí neděli v červnu, který by doplňoval sérii rodinných dnů: Den matek, Mezinárodní den rodiny a Mezinárodní den dětí. Kampaň běží již od roku 2007, každoročně se v červnu opakuje a zapojují se do ní desítky mateřských center z celé České republiky (Sít' mateřských center o.s., 2009).

Rozličné akce a projekty spojené s otcovstvím vznikají i pod záštitou různých mateřských, křesťanských, rodinných a komunitních center v rámci celé České republiky.

---

<sup>14</sup> Den otců se slaví v mnohých zemích světa, ale není pevně stanovený den oslav. První oslava Dne otců se konala v americkém městečku Spokane ve státě Washington 19. června 1910. Uspořádala ji paní Sonora Smart Dodd na počest svého otce, který po smrti její matky vychovával ji a jejich pět sourozenců. V České republice se doposud návrh nepodařilo na vládě prosadit, návrh Den otců je stále přijímán s jistým zlehčováním.

Příkladem je přednáškový cyklus otcovských kompetencí v rodinném centru **Paleček** nebo akce s názvem „*Zelený táta*“ organizace **Rodina v centru** z Nového Boru. Jedná se o volnočasovou aktivitu pro otce s dětmi v podobě víkendových pobytů a výletů do zajímavých destinací pořádanou od roku 2009 (Fafejta, Jára a kol. 2014, s. 18).

### 5.2.3 Liga otevřených mužů

Dominantní postavení mezi neziskovými organizacemi, jež se zaměřují na otce a otcovství, zaujímá Liga otevřených mužů (LOM). Vznikla v roce 2006 a svou činností se zaměřuje na kvalitní život mužů. Věnuje se tématům, které řeší dnešní muži v České republice i po celém světě, jako je například mužské zdraví, aktivní otcovství, mužská cesta nebo síla a násilí.

LOM předává otcům, kteří jsou ochotní věnovat čas a energii péči o děti a mají o ni upřímný zájem zkušenosti jiných otců, know-how z České republiky i ze zahraničí a lobbuje za ně u zaměstnavatelů i v politické sféře. Dále v oblasti otcovství iniciuje sociologické výzkumy, působí mediálně<sup>15</sup> a politicky<sup>16</sup> a vytváří publikační činnost v podobě magazínu pro otce s názvem RaTATA. Pro nastávající otce pořádá semináře a workshopy o time managementu pro zaměstnané táty, také poskytuje poradenství mužům-rodicům, propaguje Den otců a realizují řadu projektů, jež mají za cíl zvýšit prestiž otcovství v české společnosti. Mezi ukončené celostátní projekty patří například „*Moderní táta 08*“ (2008), „*Táta v centru*“ z roku 2010 a „*Aktivní táta*“ (2012). Zvýšit povědomí české veřejnosti o Dni otců je jedním z cílů „*Táta festu*“<sup>17</sup> pořádaného LOM od roku 2007 vždy třetí neděli v červnu. Zatím poslední odstartované projekty jsou „*Táta na plný úvazek*“, který prosazuje aktivní otcovství, posiluje prestiž a kompetence mužů v roli primárních pečovatelů o děti a věnuje se všestranné podpoře mužů na rodičovské a „*Tátové vítání*“ (LOM, 2015).

#### Projekt Tátové vítání

Projekt Tátové vítání je pro tuto práci z hlediska jejího tematického zaměření a účelu nejpodstatnější aktivitou LOMu na podporu aktivního otcovství. Tento projekt je partnerským projektem Ligy otevřených mužů, Unie center pro rodinu a komunitu

---

<sup>15</sup> LOM je referenční NNO pro média (od roku 2007): články v Mladé frontě Dnes, Lidových novinách, Hospodářských novinách, reportáže v ČT a Českém rozhlase, dokumentární filmy (např. Čestí tátové).

<sup>16</sup> LOM je členem Rady vlády ČR pro rovné příležitosti žen a mužů a jejich výborů i mezinárodních mužských organizací, jako je např. MenEngage.

<sup>17</sup> Dostupné z: <https://sites.google.com/view/tatafest>

a Fatherhood Institute z Velké Británie. Byl realizován od začátku prosince 2012 do konce listopadu 2014 s cílem podpořit otce/potenciální otce v péči o děti a vytvořit značku kvality Tátové vítání pro zaměstnavatele podporující ve svých personálních strategiích aktivní otcovství. Zaměřoval se tak zejména na rodiče/potencionální rodiče a zaměstnavatele. V rámci projektu proběhlo nejprve dotazníkové šetření v krajích České republiky s otci/potenciálními otci navštěvujícími rodinná centra s cílem získat informace o jejich znalostech aktivního otcovství, praxi a zkušenostech u zaměstnavatelů při sladování osobního a profesního života. Na základě získaných informací se poté realizovaly semináře na téma aktivní otcovství např. Táta v centru nebo Táta na roztrhání apod. Pro cílovou skupinu rodičů vznikla příručka „Fandíme tátům – pro rodiče<sup>18</sup>“. Pro druhou cílovou skupinu zaměstnavatelů z nahromaděných informací z ČR i UK byla vytvořena příručka s názvem „Fandíme tátům – pro zaměstnavatele<sup>19</sup>“. Její určení je především pro managery zdrojů a obsahuje řadu argumentů, proč táty v organizaci přivítat (Tátové vítání, 2012).

#### Obrázek 1: Logo značky Tátové vítání



Zdroj: Kam s dětmi, 2014. Dostupné z WWW: <https://www.kamsdetmi.com/article.html?id=896>

Značka kvality Tátové vítání, jejíž logo lze vidět na obrázku 1, je udělována zaměstnavatelům, kteří podporují aktivní otcovství. Na její tvorbě spolupracovali zástupci malých, středních i velkých organizací z veřejné, soukromé i neziskové sféry<sup>20</sup>. Mohou ji získat ti zaměstnavatelé, jež splňují kritéria v rámci 4 kategorií: interní normy, externí komunikace, organizace práce a inovace<sup>21</sup>. Žádosti následně posuzuje řídicí výbor složený ze zástupců Ligy otevřených mužů, Unie center pro rodinu a komunitu a MPSV ČR. Značka

---

<sup>18</sup> Dostupná z:

[http://www.tatanaplnyvazek.cz/wpcontent/uploads/2013/05/fandime\\_tatum\\_prirucka\\_pro\\_rodice\\_final.pdf](http://www.tatanaplnyvazek.cz/wpcontent/uploads/2013/05/fandime_tatum_prirucka_pro_rodice_final.pdf)

<sup>19</sup> Dostupná z: <https://docs.google.com/file/d/0B9vLcZj2SxAvRFU1UHE5WDNsQUE/edit>

<sup>20</sup> Podrobné informace o tvorbě standardů značky: <http://www.tatovevitani.cz/vyzva-ke-spolupraci>

<sup>21</sup> Podrobné informace o podmínkách udělení značky na adrese: <http://www.tatovevitani.cz/kriteria-znacky>

byla poprvé udělena 20. února 2013 na Den sociální spravedlnosti. Do dneška získalo tuto značku celkem 23 organizací. Konkrétní názvy organizací jsou uvedeny v následující tabulce č. 5 (Tátové vítání, 2012).

**Tabulka 5: Organizace oceněné značkou Tátové vítání**

| <b>Název organizace</b>                    |  |
|--|--|
| dm drogerie markt s.r.o.                   | Kamenictví a kamnářství Kubala               |
| Knihovna Jiřího Mahena v Brně              | Václav Netík – stavební klempířství Dobruška |
| Komerční banka, a.s.                       | Magic Seven, s.r.o.                          |
| KPMG Česká republika                       | obec Otice                                   |
| MTJ Service, s.r.o.                        | Raiffeisenbank a.s.                          |
| SAS Institute ČR, s.r.o.                   | SAPELI, a.s.                                 |
| www.scio.cz, s.r.o.                        | SYMBIO Digital, s.r.o.                       |
| APERIO – Společnost pro zdravé rodičovství | Táta na mateřské                             |
| A-WebSys, spol. s r.o.                     | Valdek, o.p.s.                               |
| eBRÁNA s.r.o.                              | Základní a mateřská škola Krupka             |
| GE Money Bank, a.s.                        | Základní a mateřská škola Třebenice          |
| Home Credit a.s                            |  |

Zdroj: Vlastní zpracování

## 6 Rodičovství a zaměstnání

*„Rovnováha mezi prací a soukromím se netýká pouze péče o rodinu ani nemá řešit, jak pracovat méně. Je to nalezení způsobu, jak pracovat „chytře“, jak zůstat svěží a efektivně využívat čas v zaměstnání a v rodině, a to bez nebezpečí, že by jedno bylo pro druhé zanedbáno. Tuto rovnováhu potřebují všichni a ve všech stádiích života“ (Equal, 2005, s. 8).*

Propojení pracovního a rodinného života bylo v české společnosti, která prošla obdobím transformace ze socialistického systému na společnost fungující na principech tržního hospodářství, velmi dlouho dobu chápáno jako výhradní, a především individuální problém žen a rodin. S postupným začleňováním České republiky do mezinárodního, zejména evropského kontextu, dochází ke změnám v tomto přístupu a zaměstnavatelé jsou nuceni přehodnotit své firemní strategie a zohlednit i soukromý život zaměstnanců.

Samotná harmonizace rodiny a zaměstnání se v posledních letech stává aktuálním tématem, jež se dostává i do povědomí politiků, veřejnosti a zabývají se jím významné instituce společenskovedního výzkumu. Zvyšující se zájem o problematiku sladování rodiny a zaměstnání vyplývá z ekonomických změn v podmínkách života rodin, změn na trhu práce, v demografickém chování a v neposlední řadě z hodnotově normativního systému dané společnosti spojeného s rostoucí citlivostí na genderové otázky. Organizace a podniky jsou pod tlakem vývojových změn nuceny reagovat na měnící se situaci a vytvářet podmínky pro své zaměstnance v rolích pečujících rodičů. Mezi hlavní vývojové změny patří:

- a) masový vstup žen na pracovní trh v poválečné historii
- b) rozvoj politik genderové rovnosti od konce 50. let 20. stol., zaměřených zejména na rovnost na pracovním trhu
- c) rozvoj politik rovných příležitostí žen a mužů na úrovni Evropské unie, zaměřených také postupně na rodičovství a kombinaci pracovního a rodinného života od 90. let 20. stol.
- d) postupné prosazení se žen na řídicí pozice v organizacích a podnicích v posledních několika desetiletích
- e) větší zapojení mužů do rodičovské péče
- f) nastupují i ekonomické důvody či důvody v podobě nutnosti zvýšit zaměstnanost, přitáhnout ženy na pracovní trh, zvýšit atraktivitu pracovního prostředí a pracovních podmínek a zvýšit tak konkurenceschopnost podniků.

S těmito vlivy je možné se setkat v různé intenzitě ve všech vyspělých evropských společnostech. Nepůsobí osamoceně, ale v součinnosti s dalšími specifickými podmínkami

jednotlivých zemí. Jmenovitě například s demografickým vývojem, který je v posledních letech spojený především s poklesem porodnosti a sňatečnosti, odkládáním založení rodiny do vyššího věku a preferencí profesní kariéry. Dále se jedná o kulturně společenský kontext, kdy podpora či přehlížení harmonizace a zaměstnání je motivováno celou řadou společenských a soukromých zájmů. Této oblasti se tak věnuje několik „odvětvových“ politik, které jsou vzájemně propojené. Hlavní roli už ze samotného názvu tohoto problému zaujímá rodinná politika, která nabízí souhrn nástrojů tvořících systémové podmínky pro sladování rodinných a pracovních povinností a politika zaměstnanosti. Velmi podstatný vliv má také sociální politika, společně s politikou rovných příležitostí (Křížková, Sloboda a spol., 2007, s. 11).

## 6.1 Koncept harmonizace pracovního a rodinného života

Situace, kdy hlavního a jediného živitele rodiny představuje otec a matka zastává pouze roli pečovatelky o děti a domácnost, se ve srovnání s minulostí vyskytuje méně často. Zvyšuje se vzdělanost žen i jejich touha po úspěšné profesní kariéře, roste počet matek samoživitelek a v neposlední řadě pro některé rodiny jsou dva příjmy ekonomickou nezbytností. Společně s rostoucím profesním zapojením žen se postupně mění i přístup otců, kteří nechtějí stát stranou při výchově svých dětí, nechat je vyrůstat v jejich nepřítomnosti, a tak se intenzivněji podílejí i na běžné každodenní péči o ně. V životě žen a mužů tedy může dojít k situaci, kdy se budou muset rozhodovat, čemu dát přednost, zda mít děti či se věnovat své kariéře nebo se snažit najít pro ně co nejvhodnější řešení kombinace rodinného a pracovního života (Národní koncepce rodinné politiky, 2005, s. 14).

Existuje řada definic, které z různých pohledů charakterizují sladování práce a rodiny. Jednou z nich je definice Greenhouse a Allena, kteří říkají, že se jedná o „*míru, ve které je efektivita a spokojenost jednotlivce v pracovních a rodinných rolích v souladu s individuálními životními prioritami*“. Voydanoff propojování těchto dvou sfér chápe jako situaci, kdy se „*pracovní zdroje setkávají s potřebami rodiny a rodinné zdroje se setkávají s nároky práce takovým způsobem, který je efektivní v obou oblastech*“ a Greenhaus, Collins a Shaw popisují tuto problematiku jako „*míru, ve které jsou jednotlivci srovnatelně zapojení i spokojení se svými pracovními i rodinnými rolmi*“ (Gender studies o.p.s., 2010, s. 3).

V minulosti byla problematika sladování rodinného a pracovního života spojována především s ženami. V 90. letech 20. století byla v politice zaměstnanosti prosazována tzv. Family-Friendly Policy neboli politika vstřícná k rodině, a to zejména při péči o děti. Jednalo

se především o reakci na rostoucí počet žen, které zaujímaly roli jak zaměstnance, tak i pečovatele o rodinu. Průzkumy z 90. let však ukázaly, že nejen ženy, ale i ostatní skupiny zaměstnanců mají své specifické povinnosti a potřeby mimo oblast jejich zaměstnání a uvítaly by větší možnosti v kombinaci práce a života mimo ni. Započaly tak diskuze o sladování pracovního a osobního života pro všechny, jež se dlouhodobě či krátkodobě potřebují starat o jiné rodinné příslušníky či z jakéhokoliv jiného důvodu potřebují svůj pracovní režim lépe sladit s mimopracovními aktivitami. Na koncept Family-Friendly Policy tak navázal koncept Work-Life Balance, který je pojímán v širším rozsahu a jedná se o přístup k rovnováze osobního a pracovního života s cílem dosáhnout spokojenosti zaměstnanců a tím jejich vysoké výkonnosti. Organizace, které tento koncept zařadily do své strategie „začaly měnit svoji personální politiku a benefity. Změny se týkaly mateřské dovolené, flexibilní pracovní doby, práce z domova a péče o děti. V průběhu osmdesátých let se záběr work-life balance rozšířil i na muže a na konci osmdesátých let byla chápána tato problematika jako zahrnující ženy, muže, rodiny a organizace“ (Kocianová, 2012, s. 105–106). Work-Life Balance není ale jen o vstřícném vycházení rodinným a osobním potřebám zaměstnanců. Představuje také nalezení vhodné práce, jež vyhovuje schopnostem a plně využívá dovednosti konkrétního člověka. Jde tedy i o seberealizaci v práci. Soulad mezi našimi osobními cíli a pracovním uplatněním směřuje k vyšší vnitřní harmonii a nepřístupování k práci jako „nutnému zlu“, ale jako součásti osobního rozvoje a uplatnění.

Snahy o harmonizaci se rozvíjejí nejen na úrovni jednotlivce, ale rovněž v podnikatelském prostředí, mezi zaměstnavateli nebo ve státní sféře. Oblast harmonizace je charakteristická ekonomickým a sociálním rozměrem. Motivace jednotlivých aktérů tohoto problému je tak ovlivňována ekonomickými, sociálními i kulturními vlivy. Muži, ženy, zaměstnavatelé i stát podporují sladování rodinného a pracovního života z rozličných důvodů. Z pohledu jednotlivce je harmonizace důležitá jako jeden z nástrojů ke zlepšování kvality života, vyrovnanosti člověka a optimálního plnění rodičovských rolí dle individuálních přání a potřeb takovým způsobem, který nebude na úkor naplňování profesních aspirací. Pro firmy a organizace je harmonizace prostředkem, jak efektivně zlepšovat svou činnost, navyšovat zisk a co nejlepším způsobem využít lidské zdroje a kapitál svých zaměstnanců. V případě, že není rodinný a pracovní život v rovnováze, může docházet k ekonomickým ztrátám a poklesu zisku, protože se sníží výkon zaměstnanců. Stát se o oblast efektivního propojení práce a rodiny zajímá zejména kvůli demografickým procesům, kdy disharmonie těchto oblastí má za následek například snížení natality a stárnutí



populace, ale i z pohledu výdajů na nejrůznější sociální příspěvky (Spieglerová, 2013, s. 35). Jak říká Mareš: „*Náklady vynaložené na harmonizaci vztahu mezi rodinou a zaměstnáním se tedy všem aktérům jeví stále více jako smysluplná a efektivní investice. Ať již se tato efektivita chápe jako efektivita ekonomická nebo efektivita sociální (posilování koheze společnosti apod.)*“ (Mareš, 2006, s. 21).

## **6.2 Konflikt práce a rodiny**

Je doopravdy reálně možné plnohodnotně zvládat jak svoji práci, tak zároveň i péči o rodinu a děti? Názory odborníků se různí, někteří tvrdí, že sféra práce a rodiny je navzájem neslučitelná a vždy budeme jedné oblasti dávat větší přednost, záleží už jen na každém rodiči, jaká oblast to bude. Jiní autoři naopak říkají, že ačkoli práce a rodina jsou konfliktními sférami, jejich slučitelnost je možná. Jsou k tomu ovšem zapotřebí prorodinná opatření jak na straně zaměstnavatele, tak i státu. Opomenut nesmí být ani způsob dělby práce v samotné domácnosti, tedy zda se rodiče o povinnosti spojené s chodem domácnosti a péčí o děti vzájemně dělí nebo jich většina leží na jednom z nich (Sirovátka, 2003, s. 57).

Přední britský odborník na personální management Armstrong jako konflikt rolí uvádí právě oblast práce a rodiny. Disharmonie mezi nimi sebou přináší zvyšování stresové zátěže a snížení pracovního výkonu zaměstnance (Armstrong, 2007, s. 217–218). Jako příklad konfliktu rolí lze uvést práci přes čas, která narušuje soukromý život zaměstnance a v situaci, kdy se stává pravidelnou, může vést k přepracování a vyčerpání. S danou situací bude nespokojen jak zaměstnanec, ale i jeho okolí, především nejbližší rodina a přátelé, kteří se v této chvíli dostávají do pozadí a trpí nedostatkem kontaktu s blízkým člověkem. Důvodem práce přesčas ovšem mohou být naopak i rodinné problémy, před kterými se zaměstnanec snaží ukrýt právě v práci a oddálit tak jejich řešení (Gillernová, Kebza, Rymeš a kol., 2011, s. 207).

Na problematiku harmonizace pracovního a rodinného života je nutné pohlížet i v souvislosti se změnami, které probíhají na současném trhu práce. Charakter práce se dnes dynamicky mění, a to jak obsahově, kdy již stěžejní není jen produkce materiálních statků, ale i tvorba idejí, tak formálně, přičemž dochází k flexibilizaci práce a růstu nestandardních a termínovaných pracovních smluv. Pracovní trh čím dál více navyšuje nároky na zaměstnance ve smyslu neustále dostupnosti a flexibility podle potřeb zaměstnavatele. Díky technologickému rozvoji dochází k úbytku pracovních pozic ve výrobním sektoru a dochází k nezaměstnanosti zejména u osob s nízkou kvalifikací. Naopak v terciálním sektoru služeb

dochází k navyšování počtu pracovních míst. Pod hrozbou ztráty zaměstnání jsou lidé často nuceni pracovat i nad časový rámec své pracovní doby, aby o svou práci nepřišli. V takovýchto situacích je pro zaměstnance práce na prvním místě a rodinné a jiné povinnosti jsou odsouvány do pozadí. V oborech s nižší nezaměstnaností a nadprůměrnou mzdou mají zaměstnanci větší prostor pro možnost vyjednání co nejlepších podmínek v oblasti sladování práce a rodiny (Nádeníčková, 2013, s. 11).

Dnešní trh práce je stále dynamičtější. Dochází k rychlému zastarávání informací a dat. Do popředí zájmu se dostávají nestandardní formy zaměstnání, jakými je například práce na dobu určitou, práce na částečné úvazky, práce z domova, zaměstnávání prostřednictvím zprostředkovatelských agentur či smlouvy na příležitostnou práci bez stanovené pracovní doby, které umožňují rychlejší reakci na poptávku po výrobě a službách. Ve společnosti je také stále patrný rozdílný pohled na vnímání ženské a mužské práce společně s přesvědčením o tradičním rozdělení rolí živitele a pečovatele. U žen matek zaměstnavatelé automaticky předpokládají, že to budou právě ony, kdo vystoupí z pracovního koloběhu z důvodu péče o děti. Zkrácené nebo upravené úvazky z důvodu péče o potomky tak mají častěji ženy než muži, neplatí to ovšem vždy a také ne všichni zaměstnavatelé pečujícím rodičům vycházejí v tomto ohledu vstřícně (Bendová, 2014, s. 38). Jak vyšlo najevo z výsledků výzkumného projektu na téma otcovství v ČR provedeného Friedlanderovou v letech 2009–2010, zaměstnavatelé v podstatě nevytvářejí otcům podmínky k většímu každodennímu zapojení do péče o děti. Ani samotní otcové nejsou příliš informováni o možnostech, jaké konkrétní benefity a úlevy v souvislosti s péčí o děti jejich zaměstnavatelé poskytují, dokonce ani v případě, kdy se jedná o zákonné úlevy (např. návštěva dětského lékaře nebo péče o dítě v době nemoci atd.). Zaměstnavatelé sami přiznali svou neinformovanost v oblasti podpory aktivního otcovství a harmonizace práce a rodiny u mužů i určitý nezájem o toto téma. Důvodem je, že většina zaměstnavatelů nevidí v podpoře této oblasti výrazné benefity, a tak ve svých firemních strategiích nepočítá do budoucna s jejich větší cílenou podporou (Fafejta, Jára a kol. 2014, s. 15).

Propojit péči o děti a placené zaměstnání může být tedy velice problematické. Nová sociální rizika postihují jak pracovní, tak i rodinný život a společně přinášejí novodobé požadavky na sociální systém v Evropě. Práce je prostředkem k zajištění hmotného zabezpečení sebe a své rodiny a díky ní může být uspokojována potřeba seberealizace. Úsek personálního řízení ve firmách a organizacích by tak měl vytvářet podmínky ke sladování rodinného a pracovního života žen i mužů (Bendová, 2014, s. 40).

### 6.3 Zaměstnavatelé a harmonizace pracovního a rodinného života

Napětí mezi rodinou a zaměstnáním je v současné době aktuálním tématem nejen uvnitř rodin, ale rovněž v podnikatelských kruzích a na politické scéně. Ve veřejnosti, v jednotlivých firmách a mezi politiky se diskutuje o potřebě harmonizace rodiny a zaměstnání, a především o možnostech a způsobech, jak ji efektivně zajistit. Jak bylo již řečeno, problém harmonizace má dvě roviny, a to ekonomickou a sociální. Motivace v chování jednotlivých aktérů zaměřujících se na tuto oblast je tak vedena jak ekonomickými, tak i sociálním a kulturními (rovněž i demografickými) aspekty. Lidé v dnešní společnosti kladou stále větší důraz na smysluplnost vykonávané práce a vyhledávají místa, kde je nabízen prostor pro seberealizaci, větší kontrolu nad svou prací, jakož i podmínkami tohoto výkonu. Rovněž přednostně vyhledávají zaměstnání s možností řízení své pracovní doby<sup>22</sup>. Zaměstnanci tak stále více zdůrazňují význam kvality života i v mimopracovní době, a to zejména života rodinného. Středem napětí mezi rodinou a zaměstnáním je čas, který musí lidé rozdělit mezi svoji aktivitu v rodině a v zaměstnání, a především mezi své povinnosti na pracovišti a své povinnosti v rodině. Čas a energie, jež vložíme do jedné sféry – chce-li člověk zvládnout povinnosti, které jsou zde na něj kladené – ubírají čas a energii z druhé z nich (potřebných ke zvládnutí povinností zde) (Mareš, 2006, s. 9–10). „*Rodina se tak stává místem, kde se trvale žongluje mezi požadavky povolání, tlaky na vzdělání, povinnostmi vůči dětem a jednotvárnou domácí prací*“ (Ulrich, 2004, s. 118).

Všechny výše uvedené faktory samozřejmě ovlivňují i přístup zaměstnavatelů k zaměstnancům. Hlavním zájmem firem je růst zisků a co nejefektivnější využití lidského kapitálu svých zaměstnanců. Tohoto cíle dnes v řadě případů lze stěží účinně dosáhnout bez zohlednění kulturního prostředí, ve kterém firma či organizace podnikají a investují, jako bez přihlédnutí k podmínkám života i hodnotám a zájmům svých zaměstnanců. Příkladem mohou být studie poukazující na selhání firem, které investovaly v jiných zemích a nerespektovaly jejich kulturní odlišnosti (např. japonské firmy v USA nebo obchodní řetězce Tesco či Carrefour neúspěšně se pokoušející prorazit na japonském trhu) (Mareš, 2006, s. 10). Řada firem v současnosti považuje jako jednu z příčin jejich ekonomických ztrát nebo alespoň za limitující faktor jejich zisků nerovnováhu mezi rodinou a zaměstnáním. Podle Mareše mezi firmami „*dochází k názoru, že – nadneseně řečeno – kvalita práce se podepisuje na kvalitě rodinného života, ale i vice versa*“ (Mareš, 2006, s. 10).

---

<sup>22</sup> Konflikt mezi zaměstnáním a rodinou je silněji pociťován ve vyšších sociálních vrstvách, a to jak ve „starých“ tak i v „nových“ zemích EU (Wallace, 2002).

### 6.3.1 Strategie zaměstnavatelů

V minulosti v průmyslově rozvinutých zemích představoval ideálního pracovníka muž, protože jen velice málo chyběl v zaměstnání a rodinné povinnosti ho neodváděly od jeho povinností v práci, tak jako ženy (Williams, 2001, s. 21). To je ovšem již historie a v řadách soudobých zaměstnanců se navyšuje počet žen, a to i v manažerských funkcích. Firmy se tak stávají závislými nejen na mužské pracovní síle, ale rovněž i na ženské. Dochází též ke změnám poměrů mezi muži a ženami v rodinách, kdy muži zastávají stále častěji totožné povinnosti jako jejich partnerky. Hlavními faktory, které navyšují zájem zaměstnavatelů o strategie sladování práce a rodiny, jsou již zmíněné změny ve struktuře pracovní síly (stále větší podíl žen) a především úsilí zaměstnavatelů udržet si kvalitní pracovníky a pracovnice (Fredriksen–Goldsen, Scharlach, 2001, s. 169). V rámci diskuzí o vlivu rodiny na zaměstnání se obvykle předpokládalo, že rodinný život působí na pracovní nasazení spíše negativně a zabraňuje plné efektivitě pracovníka<sup>23</sup>. V posledních letech se však prosazuje více názor, že zaměstnání a rodinný život mohou společně fungovat v rovnováze, aniž by docházelo ke ztrátě výkonnosti. I provedené výzkumy v této oblasti dokazují, že zaměstnavatelům rodinný život zaměstnanců přináší řadu pozitiv. Pracovníci s rodinami vykazují vyšší pracovní stabilitu, jejich životní spokojenost příznivě působí na jejich pracovní nasazení, stejně jako aspirace jejich rodin na určitý životní standart<sup>24</sup>. Rovněž podpora rodiny zmírňuje následky stresových situací, jimž jsou zaměstnanci na pracovišti vystaveni (Mareš, 2006, s. 23).

Dle Strachana a Burgesse je „*family-friendly workplace* takové pracovní prostředí, v němž je personální politika cíleně vedena snahou umožnit zaměstnancům souběžně plnit pracovní i rodinné povinnosti“ (Strachan a Burgess, 1998, s. 254). Nejčastěji jsou za základní a vzájemně propojené oblasti rodině – přátelské firemní politiky považovány:

- různorodé finanční příspěvky vztahující se na služby, které mají za cíl zlepšovat kvalitu života a rovnováhu mezi pracovní a mimopracovní sférou zaměstnanců.
  - může se jednat například o příspěvek na péči o děti či staré rodiče zaměstnanců
  - pomoc během přípravy dětí na střední a vysoké školy a příspěvky na kurzy nebo školné

---

<sup>23</sup> Absence zejména žen při nemoci jejich dětí, soukromé telefonické rozhovory z pracoviště, nekoncentrace při výkonu pracovních povinností, neochota k přesčasům, mimořádné práci apod.

<sup>24</sup> Tohoto faktu si byl vědom již Baťa, když se snažil přesvědčit ženy svých zaměstnanců, aby byly náročné a donutily své muže pracovat v jeho podniku pilně pro splnění těchto nároků. Nabádalo je k tomu i výmluvné heslo na plotě jeho továrny: „*Nenáročná žena, líný muž*“.

- mateřské a rodičovské příspěvky
- cílená tvorba k rodině, respektující organizační kulturu a klima na pracovišti, jež uznávají rodinný život zaměstnanců a jejich rodinné i zaměstnanecké preference a strategie.
  - mateřská dovolená, kdy firmy umožňují ženám zůstat déle se svými dětmi a garantují jim návrat do původních pozic nad rámec povinností, které jim plynou ze zákona
  - podnikové akce pro děti zaměstnanců
  - vnitropodnikové poradny pro rodinu
- utváření mezilidských vztahů na konkrétních pracovištích podporujících odpovědnost zaměstnanců vůči svým rodinám.
  - zejména se jedná o potřebu péče o děti a staré rodiče nebo jinak nesoběstačné členy svých rodin
  - podpora volnočasových aktivit dětí a mládeže a rodičů s dětmi
- pojetí výrobních procesů i organizace práce v takové podobě, která umožňuje usilovat o rovnováhu přínosů jak pro firmu, tak i pro rodiny zaměstnanců.
- zkrácené a upravené pracovní úvazky.
  - práce na zkrácený úvazek
  - pružná pracovní doba
  - práce z domova
  - stlačený pracovní týden
  - sdílené pracovní místo (Strachan a Burgess, 1998, s. 258).

### 6.3.2 Alternativní pracovní úvazky

Nejčastějším, firmami nabízením prvkem z oblasti family–friendly policy, bývá úprava pracovní doby a pracovního režimu nebo i místa výkonu práce (př. práce z domova) dle potřeb zaměstnanců. Jedná se o pracovní režim, který není plným pracovním úvazkem charakteristickým osmihodinovou pracovní dobou. Hlavním cílem těchto úvazků je úprava pracovního času podle požadavků pracovníků, aniž by docházelo ke snižování jejich pracovní efektivity. Flexibilní forma práce je tedy „*taková forma práce, která přináší změny v uspořádání pracovní doby s ohledem na rodinné povinnosti a v ideálním případě i na soukromý život. K těmto formám práce se vztahuje především § 80, § 85, § 86, § 87, § 120 a §354 zákoníku práce*“ (Cristal, 2011, s. 8). Česká legislativa, přesněji zákoník práce

a zákon o zaměstnanosti se věnují některým možným typům flexibilních forem zaměstnání. Následující tabulka č. 6 představuje hlavní z nich:

**Tabulka 6: Flexibilní pracovní úvazky a česká legislativa**

| <b>Typ úvazku</b>                               | <b>Upravující zákon</b>   |
|---|---|
| <b>Směnný provoz</b>                            | Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce <sup>13</sup><br>Část čtvrtá: Pracovní doba a doba odpočinku   |
| <b>Práce přesčas</b>                            | Část čtvrtá<br>Hlava V: Práce přesčas<br>§ 93, § 93a  |
| <b>Pružná pracovní doba</b>                     | Hlava II: Rozvržení pracovní doby<br>§ 85   |
| <b>Konto pracovní doby</b>                      | Hlava II: Rozvržení pracovní doby § 86, § 87  |
| <b>Stlačený pracovní týden</b>                  | Není upraven  |
| <b>Sdílení pracovního místa</b>                 | Není upraveno   |
| <b>Zkrácený úvazek</b>                          | § 80  |
| <b>Studijní volno</b>                           | Částečně upraveno<br>Část desátá<br>Péče o zaměstnance<br>Hlava II: Odborný rozvoj zaměstnanců<br>§ 232   |
| <b>Mateřská a rodičovská dovolená</b>           | Část osmá<br>Překážky v práci<br>Hlava I: Překážky v práci na straně zaměstnance<br>§ 195 – § 198   |
| <b>Práce na dobu určitou</b>                    | Část druhá<br>Pracovní poměr<br>§ 39  |
| <b>Dohody mimo pracovní poměr</b>               | Část třetí<br>Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr<br>§ 74 – § 77  |
| <b>Teleworking</b>                              | Není specificky ošetřeno  |
| <b>Práce z domova</b>                           | Částečně řešeno:<br>Část třináctá<br>Společná ustanovení<br>§ 317   |
| <b>Práce přes zprostředkovatelskou agenturu</b> | <b>Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti</b><br>Část druhá<br>Zprostředkování zaměstnání<br>Hlava IV: Zprostředkování zaměstnání agenturami práce<br>§ 58 – § 66 |

Zdroj: Vlastní zpracování Jachanová Doleželová, Machovcová, 2009, s. 45-46

Zaměstnavatelé tedy mají široký výběr v rámci flexibilizace pracovních podmínek pro své zaměstnance. Navíc je zde stále prostor pro tvorbu interních směrnic nad rámec toho,

co určuje zákon. Oblasti, kterým bude potřeba v budoucnu věnovat více prostoru k řešení, jsou podrobnější úprava práce z domova, především v případě, je-li vykonávána společně s činností na pracovišti a dále daňové úlevy, spojené s podporou institutů péče o děti, poskytovaných zaměstnavateli zaměstnancům a zaměstnankyním. Důležitá je v této oblasti také pracovně-právní ochrana zájmů zaměstnanců a zaměstnankyň, ochrana proti diskriminaci v oblasti mezd, fungování kontrolních a sankčních mechanismů a existence efektivní vymahatelnosti práva, aby nedocházelo ke zneužívání flexibilních forem práce<sup>25</sup>. Jednotlivé, v České republice nejčastěji nabízené a zaměstnanci využívané flexibilní pracovní úvazky, jsou blíže popsány dále (Jachanová Doleželová, Machovcová, 2009, s. 45–46).

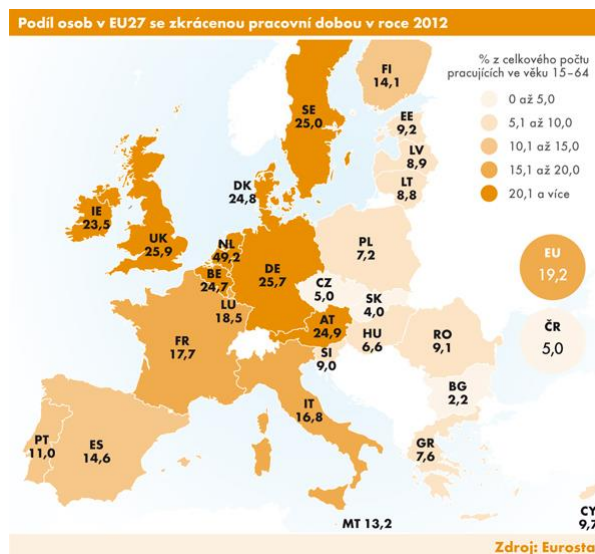
### **Zkrácený neboli částečný pracovní úvazek**

Tato forma zaměstnání je vhodná zejména pro rodiče malých dětí. Pracující na zkrácený neboli částečný úvazek dochází do práce na dobu kratší, než je 40 hodin týdně. Nejběžněji se lze setkat s polovičním či tříčtvrtěčným úvazkem v délce 4 nebo 6 hodin denně. Jeho předností je možnost zaměstnance rozvrhnout si pracovní dobu tak, aby se ve zbytku dne mohl věnovat rodině. Tato forma úvazku je častěji využívána v méně kvalifikované práci. Nevýhodou takového úvazku je menší pracovněprávní ochrana a nižší finanční příjem z něj plynoucí. Zaměstnavatelé povolují kratší pracovní úvazek, pokud mu nijak nebrání provozní důvody (Maříková, 2002, s. 56). Podíl úvazků na zkrácenou pracovní dobu je v České republice jeden z nejmenších v Evropské unii. Zatímco v roce 2012 průměr za EU27 činil 19,2 %, v ČR to bylo jen 5 % (ČSÚ, 2014). Podobná situace je i v dalších bývalých socialistických zemích, v nichž přežívá tendence plné zaměstnanosti mužů a žen, ještě z dob socialismu. Pro tyto země je tak typická dlouhá rodičovská dovolená, pokles institucionální péče o děti a naprostá převaha plných pracovních úvazků, o čemž svědčí i obrázek č. 2 ukazující podíl osob v EU27 se zkrácenou pracovní dobou v roce 2012 a obrázek č. 3 prezentující podíl žen v EU27 se zkrácenou pracovní dobou v roce 2012 (Svianteková, 2011, s. 209).

---

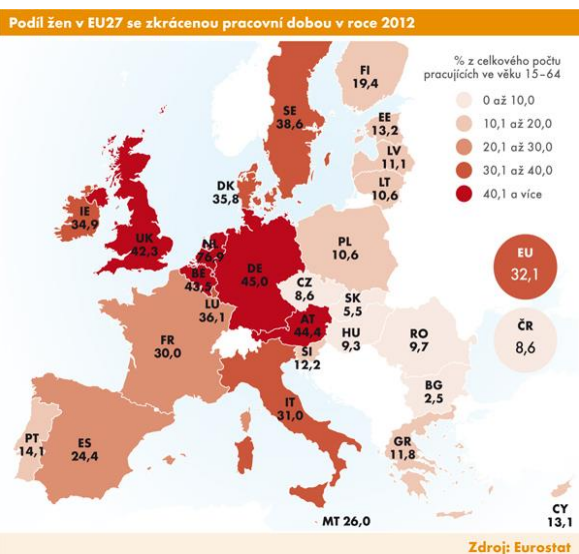
<sup>25</sup> Zkrácené pracovní úvazky by měly být pouze dočasnou, dobrovolnou formou zaměstnání pro osoby pečující o osobu blízkou nebo z jiného důvodu tuto formu úvazku preferující. Pracovník s takovýmto úvazkem by měl mít stejné podmínky, jako mají zaměstnanci a zaměstnankyně pracující na plný úvazek, s možností návratu k úvazku plnému. Ovšem často dochází k tomu, že pracovní podmínky při přechodu na zkrácený úvazek nejsou zachovány a tento úvazek sebou přináší celou řadu komplikací, které zpětně negativně ovlivňují postavení rodičů, na trhu práce a ve společnosti (vážou se k nim např. nižší kariérní možnosti a možnosti odborného vývoje, horší pracovní podmínky atd.) (Jachanová Doleželová, Machovcová, 2009, s. 48).

**Obrázek 2: Podíl osob v EU27 se zkrácenou pracovní dobou v roce 2012**



Zdroj: ČSÚ, 2014

**Obrázek 3: Podíl žen v EU27 se zkrácenou pracovní dobou v roce 2012**



Zdroj: ČSÚ, 2014

## Pružná pracovní doba

Pružná pracovní doba je charakteristická dvěma pracovními částmi, a to základním a volitelným úsekem pracovní doby. Zaměstnanec má možnost samostatně si určit začátek a případně konec pracovní doby. Mezi těmito dvěma časovými úseky je tzv. základní pracovní doba, kterou stanovuje zaměstnavatel. V rámci této doby má zaměstnanec povinnost být na svém pracovišti, každý den by to mělo být alespoň pět hodin (Zákoník práce České republiky, 2012). Rozsah základní pracovní doby nemusí být uváděn v pracovní smlouvě, stačí ji uvést v rámci interních předpisů. Na zavedení pružné pracovní doby nevzniká právní nárok. Nejčastěji je využívána v administrativních profesích a dle internetového portálu businessworld.cz se řadí mezi čtyři nejžádanější zaměstnanecké benefity. Přínosem pro zaměstnavatele je také to, že její zavedení nevyžaduje žádné výdaje navíc (Spieglerová, 2013, s. 40–41).

## Práce z domova

K rozvoji práce z domova dochází zejména díky vývoji komunikačních a informačních technologií, díky nimž mají zaměstnanci řadu možností, jak svou práci vykonávat v domácím prostředí. Kromě dělnických profesí, jako např. šití, broušení a malování skla nebo ruční práce, je tato forma pracovního poměru obvyklá u podniků s nižším počtem zaměstnanců (asi do deseti). Typická je u vysoce kvalifikovaných profesí,



jako například účetní, překladatelé a právníci. Práce z domova přináší zaměstnanci volnou ruku v rozvrhnutí své pracovní doby a pracovních úkolů. Je ovšem nezbytná osobní disciplína, protože práce v domácím prostředí může být rušena řadou elementů, které mohou rušit pracovní soustředění. Výhodou této formy práce z pohledu zaměstnavatele jsou nižší provozní náklady, protože není potřeba zřizovat zaměstnanci pracoviště a platit tak nájem kanceláře ani zajišťovat zaměstnanecké stravování apod. Pozitivem pro zaměstnance je minimální čas strávený dojížděním a tím úspora času, možnost vlastního časového rozložení a organizace práce, snazší sladění profesního a rodinného života a zachování kontaktu s pracovištěm v době rodičovské dovolené. Práce z domova má ovšem i své záporné stránky. Zaměstnanec ztrácí sociální kontakty, má nižší pracovněprávní ochranu, často dochází k velkému množství přesčasové práce či neschopnosti oddělit pracovní a rodinnou sféru v domácím prostředí (Nádeníčková, 2013, s. 36).

### **Stačený pracovní týden**

V rámci stlačeného pracovního týdne má zaměstnanec možnost rozvrhnout si týdenní pracovní dobu do menšího počtu pracovních dnů, kdy bude pracovat více hodin denně a zbylé dny bude mít volno. Zkráceně řečeno jednotlivé pracovní dny budou delší, ale pracovní týden kratší. Při nabídce takovéto formy práce je pro zaměstnavatele důležité zvážit efektivitu využívání dlouhé pracovní doby společně s absencí zaměstnance na pracovišti (Nádeníčková, 2013, s. 36).

### **Sdílení pracovního místa**

Sdílení pracovního místa je další flexibilní formou zaměstnání. Někdy je také nazýváno job-sharing a umožňuje zaměstnání dvou nebo více osob na jedné pracovní pozici formou částečného úvazku. Tito zaměstnanci společně sdílejí pracovní náplň a o práci se dělí. Nejčastěji je to v poměru 4+4 hodiny nebo 6+4 hodiny. Při nedostatku zaměstnanců, například v době dovolených či nemocí, je výhodou této formy práce velká míra zastupitelnosti pracovníků. Naopak negativa se mohou projevit nižší výkonností pracovníků, nedostačující finanční výhodností a vyššími administrativními náklady. Sdílení pracovního místa je přínosem zejména pro zaměstnance s malými dětmi, umožňuje totiž zavedení zkrácených pracovních úvazků (Armstrong, 2007, s. 699).

Flexibilní pracovní režimy usnadňující harmonizaci práce a rodinného života jsou obecně v České republice méně zastoupené alternativy, než je tomu ve většině západních

zemí. Jak již bylo řečeno, pro české prostředí je typický vysoký podíl plných úvazků zahrnující i matky s malými dětmi, jež se vrátily z rodičovské dovolené. Cílem flexibilních forem práce je v Česku spíše než harmonizace pracovní a rodinné sféry zaměstnanců, vyšší efektivita práce pro zaměstnavatele, spojená s úsporou v oblasti přímých lidských zdrojů. Zaměstnavatelé často ani neposkytují další výhody, usnadňující kombinaci práce a rodiny zaměstnanců. Může se tedy zdát, že rodičovství a s ním neodmyslitelně spojená péče především o malé děti, není pro zaměstnavatele dostatečně důležitým tématem, které by je donutilo k diskuzi nad úpravami podmínek k harmonizaci práce a rodiny. To potvrzuje i Křížková, „*čeští zaměstnavatelé se často jednostranně soustředí na maximalizaci zisku a neuvědomují si možný přínos opatření přátelských rodině, pokud by je pro své zaměstnance v různých podobách zavedli. Ty totiž zvyšují nejen loajalitu zaměstnanců, ale také produktivitu práce*“ (Křížková, 2007, s. 17). Podpora pracovní a rodinné harmonie může zaměstnavatelům přinést i další výhody jako:

- nižší míra fluktuace u žen i mužů
- pružnější organizace práce
- spokojenost zaměstnanců
- výkon, motivace a loajalita k podniku
- lepší rovnováha mezi pracovním a rodinným životem – zmírňuje vypětí u žen i mužů
- změna v kultuře organizace
- vyváženější pracovní kolektivy – otevřenější podniková kultura a komunikace
- pracovní atmosféra
- změna ve vnímání schopností, hodnot a rolí žen
- dodání přidané hodnoty lepší image firmy směrem k veřejnosti (Sokačová, 2005, s. 30).

Nerovnováha mezi rodinou a zaměstnáním má v současnosti i výrazný genderový rozměr, kdy celkem 80 % pečujících o své rodinné příslušníky představují ženy (Tošnerová, 2001, s. 12) a 80 % z těchto žen tvoří ženy zaměstnané (Zavázalová, 2001, s. 24). Téma vztahu rodiny a zaměstnání je tak spojené i s diskuzí o rovnosti mužů a žen. Řada aktivit souvisejících s harmonizací práce a rodiny posiluje genderovou rovnost podporou vstupu žen na trh práce, jejich schopnosti se na něm udržet i si aktivně budovat úspěšnou kariéru. Mužům může být naopak poskytována možnost intenzivněji se věnovat péči o děti (Mareš,

2006, s. 27). Pravdou ovšem je, že tradiční model rozdělení rolí v rodině se velmi často odráží i ve family – friendly policy firem, které jsou tak zaměřeny více na ženy než na muže. Objevují se i případy podpory „nového, aktivního otcovství“, ale jedná se doposud spíše o výjimky, jež nedovolují odhadovat, jak rychlá může být změna názorů v tomto směru (Mareš, 2006, s. 24).

Nelze tvrdit, že zaměstnavatelé téma harmonizace práce a rodiny přehlížejí, ale primárně se většina z nich domnívá, že se jedná především o věc zaměstnance, jak zvládne propojit pracovní a rodinnou sféru. Svědčí o tom i provedené šetření: Rodina, zaměstnání, vzdělání<sup>26</sup>, v rámci něhož byl proveden výzkum s názvem „Rodinné potřeby zaměstnanců<sup>27</sup>.“ Během něj měli zaměstnavatelé zvolit na sedmistupňové škále s dvěma protichůdnými názory, v jaké míře se cítí zodpovědní za rodinné závazky svých zaměstnanců. Výsledný průměr odpovědí představoval číslo 3,8, tedy ne příliš velké přesvědčení firem o jejich aktivním zapojení v této oblasti<sup>28</sup>. Z pohledu zaměstnavatelů tak rodinná sféra zaměstnanců není klíčovou oblastí, jejich zájmu. Znamená to tedy, že zaměstnavatelé k problematice sladění práce a rodinného života nejsou zcela lhostejní, ale svou roli chápou více jako doplněk k existujícím opatřením státu a dalších subjektů, jež poskytují zaměstnaným rodičům služby, které jim napomáhají zvládnout propojit práci a rodinu (Plasová, 2008, s. 212).

---

<sup>26</sup> Šetření proběhlo ve dvou obdobích: únor až duben 2006 a listopad 2006 až březen a květen 2007. Autorem výzkumu byl Výzkumný ústav práce a sociálních věcí a agentura STEM ve spolupráci s Masarykovou univerzitou.

<sup>27</sup> Výzkumu se zúčastnilo celkem 1019 firem/organizací.

<sup>28</sup> Mírný rozdíl v odpovědích se objevil mezi zaměstnavateli ze soukromého a veřejného sektoru. Lehce vyšší důležitost rodinným závazkům zaměstnanců přisuzují zaměstnavatelé ve veřejném sektoru, především v neziskových organizacích, průměr 4,3. Ovšem stále se výsledné číslo pohybuje ve středu škály. Rozdílný názor v závislosti na velikosti firmy/organizace ani podílu žen ve firmě/organizaci se neprojevil.

## SOUHRN TEORETICKÉ ČÁSTI

Aktivní otcovství je fenomén, o kterém se v posledních letech často hovoří v souvislosti s větším zapojením mužů do každodenní péče o děti a také ve vztahu rovných příležitostí mužů a žen. Termín aktivní otcovství nemá jednotnou definici. Obsah toho pojmu se proměňuje a přetváří společně s vývojem společnosti a rolí otce.

V odborné literatuře se rovněž objevují označení pečovatelská otcovství a angažovaní otcové. Pojem „otcovské pečovatelské“ zavádí američtí sociologové May a Strikwerda a jeho hlavní podstata je v rozměru mužské sebeidentifikace jakožto plně pečujícího subjektu. Oproti tomu Šmídová pod termín pečovatelské otcovství zařazuje nejčastěji muže, jež jsou primárními pečovateli dítěte, a jsou na rodičovské dovolené. Pečovatelské otcovství, z jejího pohledu, sebou přináší změnu v nahlížení na maskulinitu (Šmídová, 2003, s. 2). Rozlišení mezi termínem pečovatelské otcovství a angažovaní otcové se používá pouze v některé odborné literatuře a řada textů používá tyto výrazy ve shodném významu. Dochází tedy k jejich překrývání. Kubíčková pečujícího otce popisuje jako muže, který dítěti věnuje každodenní péči, a to nejen v případě, kdy je s ním sám, ale také v noci o víkendech a v době, kdy je žena doma. Tento muž se s ženou dělí o zodpovědnost za chod domácnosti a jeho důležitou charakteristikou je ztotožnění s jeho rolí pečovatele (Kubíčková, 2004, s. 21). Tato práce využívá pojetí pečujícího otce podle Kubíčkové.

Otcovství je institucí, jež se řadí do kategorie sociálních institucí. I přes svůj biologický základ je instituce otcovství (stejně jako instituce mateřství) budována pod silným vlivem historických, sociálních a kulturních faktorů. Mateřské a otcovské vzorce chování nejsou stabilními univerzálními vzorci, společnost a kultura vymezují, co je a není přípustné pro ženy a muže v rodičovské roli a to, jak mají jako rodiče fungovat (Singly, 2000, s. 202). Na instituce je možné nahlížet dvěma pohledy. Jedná se funkcionální a antropologický přístup. Instituce, z pohledu funkcionalistického, jsou přirovnávány k nástrojům, díky kterým dochází k uspokojení potřeb společnosti. Dle toho pohledu lze instituce rozdělit na dvě skupiny, a to schválené a sankcionované chování. Oproti tomu antropologický přístup chápe instituce jako předkládané postupy, podle kterých se formují vzory lidského chování a díky nimž je lidské jednání usměrněno do takové podoby, která je pro společnost žádoucí. Jedinci připadá, tato daná předloha chování, jako jediná vhodná. Z pohledu funkcionalistického dochází k uspokojování společenských potřeb (Keller, 2006, s. 67). Oproti tomu naplnění osobní potřeby konkrétního člověka, která ovšem nemusí být vždy schvalována celou společností, zprostředkovávají instituce přístupem antropologickým. K instituci otcovství je

v této práci přistupováno prostřednictvím antropologického pojetí (Mucha, 2004, s. 114).

Instituce otcovství se z pohledu sociologie řadí mezi silné instituce. Ty jsou charakteristické přesnými vzorci chování a myšlení, jež jsou zdánlivě nezpochybnitelné a spojené s pevně daným neměnným morálním zákonem. U silných institucí může dojít k jejich deinstitucionalizaci, k čemuž došlo u instituce otcovství vlivem sociálně-historických změn. Otcovství tak v současnosti nabývá často naprosto opačných podob: „*Vedle tradičních otců živitelů a rolových modelů, můžeme narazit na termín smršťující se otcovství, na otce periferní a sporadické, marginalizované, kapitulující, neviditelné a podle psychoanalytika Zoji dokonce i nedůstojné, a oproti tomu na otce pečující, androgynní či mateřské, přičemž nejde o popisy jednotlivých otců z konkrétních kazuistik, ale o sociální charakteristiky otcovství*“ (Fafejta, 2011, s. 4).

S tématem otcovství a mateřství souvisí také genderové aspekty. Genderové role a nerovnosti nabývají různých podob s ohledem na odlišný vývoj a podmínky v každé kultuře (Valdrová, 2004). Gender, někdy označovaný jako sociální či kulturní pohlaví, vytváří systém sociálních rolí a označuje vlastnosti, jednání, schopnosti, postoje a názory jednotlivce podle biologického pohlaví (Maříková, 2000; Velký sociologický slovník, 1996). Podle některých vědců vycházejí sociální rozdíly a genderové role z biologických rozdílů, které působí na psychiku a schopnosti. Podle protikladné teorie ovlivňuje výslednou genderovou identitu během procesu socializace kombinace psychologických, sociálních, kulturních i biologických faktorů (Poněšický, 2003, s. 152). Oakleyová (2000, s. 10) hodnotí jako stěžejní vliv kultury a výchovu rodičů, "typické" vlastnosti nepovažuje za vrozené. V této práci je gender chápán jako sociální konstrukt nevyplývající z biologické podstaty jedince. S genderovými kategoriemi a rozdělením na mužskou a ženskou sféru se pojí mnohé stereotypní představy. Genderové stereotypy, utvářené především na základě představy o odlišných schopnostech a vlastnostech mužů a žen determinovaných biologickými rozdíly, se ve společnosti stále udržují a předávají, protože jejich vlastností je rezistentnost a obtížná vyvrátitelnost (Basow, 1986, s. 36).

Společně s rostoucím profesním zapojením žen se postupně mění i přístup otců, kteří nechtějí stát stranou při výchově svých dětí, nechat je vyrůstat v jejich nepřítomnosti, a tak se intenzivněji podílejí i na běžné každodenní péči o ně. Muži a ženy se mohou dostat do konfliktu propojení práce a rodiny a snažit se najít co nejvhodnější řešení kombinace rodinného a pracovního života. Existuje řada definic, které z různých pohledů charakterizují harmonizaci práce a rodiny. Jednou z nich je definice Greenhouse a Allena, kteří říkají, že

se jedná o „*míru, ve které je efektivita a spokojenost jednotlivce v pracovních a rodinných rolích v souladu s individuálními životními prioritami*“. Voydanoff propojování těchto dvou sfér chápe jako situaci, kdy se „*pracovní zdroje setkávají s potřebami rodiny a rodinné zdroje se setkávají s nároky práce takovým způsobem, který je efektivní v obou oblastech*“ a Greenhaus, Collins a Shaw popisují tuto problematiku jako „*míru, ve které jsou jednotlivci srovnatelně zapojeni i spokojeni se svými pracovními i rodinnými rolemi*“ (Gender studies o.p.s., 2010, s. 3).

Problém harmonizace má dvě roviny, a to ekonomickou a sociální. Motivace v chování jednotlivých aktérů zaměřujících se na tuto oblast je tak vedena jak ekonomickými, tak i sociálním a kulturními (rovněž i demografickými) aspekty. Lidé v dnešní společnosti kladou stále větší důraz na smysluplnost vykonávané práce a vyhledávají místa, kde je nabízen prostor pro seberealizaci, větší kontrolu nad svou prací, jakož i podmínkami tohoto výkonu. Rovněž přednostně vyhledávají zaměstnání s možností řízení své pracovní doby. Naproti tomu hlavním zájmem firem je růst zisků a co nejefektivnější využití lidského kapitálu svých zaměstnanců (Křížková, Sloboda a spol., 2007, s. 11).

## **7 Sekundární a komparativní analýza dat z již provedených výzkumů, studií a statistik týkajících se aktivního otcovství a harmonizace práce a rodiny**

Empirické části práce a samotnému kvalitativnímu výzkumu předchází sekundární a komparativní analýza dat o aktivním otcovství a harmonizaci práce a rodiny. Cílem této kapitoly je uvedení statistických údajů týkajících se řešené problematiky společně s již provedenými výzkumy a studii zaměřenými na téma otcovství a harmonizaci pracovní a rodinné sféry. Získaná data z vybraných výzkumů a studií jsou dále vzájemně porovnávány a analyzovány. Výsledek sekundární a komparativní analýzy slouží jako inspirace pro provedení kvalitativní výzkum a vzájemně propojuje teoretickou a empirickou část této práce.

### **7.1 Aktuální trendy reprodukčního chování populace ČR**

Harmonizace práce a rodiny se uskutečňuje na pozadí podmínek, které určují základní charakteristiky demografického vývoje jako činitele života rodin a domácností. Obdobně jako v dalších evropských zemích i v České republice je pro demografický vývoj posledních 15 let typický pokles porodnosti a sňatečnosti, jdoucí ruku v ruce s posunem založení rodiny do vyššího věku a preferencí profesní kariéry. Dochází k proměně instituce rodiny jako takové. Dřívější, nejčastější forma partnerského soužití, manželství, ustupuje do pozadí a zvyšuje se rozmanitost těchto forem od nesezdaného soužití, přes oddělené domácnosti, až k dnes stále se více rozšiřujícímu fenoménu singles. Se zvyšujícím se počtem nesezdaných párů se navyšuje také počet dětí narozených mimo manželství. Rovněž vysokých hodnot dosahuje rozvodovost. Z pohledu tvorby rodiny a domácnosti sebou tyto jevy přinášejí proměnu skladby rodiny, především v počtu dětí, velkém podílu neúplných rodin a přizpůsobování dělby rolí mezi partnery, jednak dvoukariérovým manželstvím a jednak častějším neformálním partnerským svazkům (Kuchařová, 2016, s. 2).

V dnešní moderní společnosti se zásadním způsobem proměňuje prolínání soukromého a veřejného života rodiny. Společně s otevřením trhu ženám se navýšily aspirace žen na rovnocenné profesní a společenské uplatnění. Zaměření na materiální blahobyt zase vyžaduje plné zapojení všech praceschopných členů rodiny na trhu práce, v profesi, jež vynáší. Tyto změny mají vliv na hierarchii dosavadního hodnotového žebříčku. Doposud vysoká hodnota dětí a rodin se střetává s odlišnými preferencemi. Lidé v současné

společnosti chtějí naplno využít všech možností, které jsou jim nabízeny, dominance rodiny v životních plánech tak ztrácí na důležitosti, a to na pozadí značně proměnlivého pracovního trhu. Tento dynamicky se měnící pracovní trh sebou přináší nové a rostoucí požadavky na pracovní výkon zaměstnance společně se zvyšujícím se tlakem na schopnost lidí přizpůsobit se změnám ve vykonávaných činnostech, v pracovním režimu a dalších podmínkách práce. S těmito změnami se zvyšuje i nejistota konkrétního pracovního místa, čímž narůstají nároky na individuální schopnosti pracovní pozice opakovaně získávat, a především si je udržet. Ti, kteří se dynamice pracovního trhu těžce podvolují, se mohou dostat na jeho okraj a získávat pouze hůře ohodnocené pracovní místo. V tomto kontextu tak děti pro rodiče znamenají nenahraditelný emociální přínos, ale rovněž i komplikaci v dosažení vysokých pracovních cílů a schopnosti, co nejkvalitněji vykonávat svoji práci. Muži a ženy dnes chtějí dosáhnout hodnotného rodinného života s dětmi, ale rovněž i uspokojujícího profesního uplatnění. Zájem, schopnost i příležitost žen uplatnit se na trhu práce stále narůstá a otázka dopadů tohoto trendu na rodinu, především pak na reprodukční chování, je stále naléhavější. S tím úzce souvisí i fakt, že péče o děti se v minulosti v České republice přisuzovala především ženám, jak ukazují výsledky výzkumu CVVM z roku 2003, kdy v 57 % rodin pečuje o děti spíše nebo rozhodně žena, v 36 % oba rodiče stejně a v 1 % rodin spíše muž. V posledních letech se ovšem tento trend začíná měnit a názor veřejnosti na roli muže a ženy z pohledu péče o děti se začíná více přiklánět k postoji, že o děti by měli pečovat oba rodiče stejně. Podle výzkumu Naše společnost<sup>29</sup> tři pětiny respondentů (60 %) uvedly, že péči o děti by se měli věnovat oba partneři, 39 % poté přisuzovalo tuto činnost ženám. Ačkoli se podle výsledků výzkumu zdá, že v české společnosti dochází v oblasti péče o děti k určitému názorovému posunu, muži ze všech osob čerpajících rodičovskou dovolenou tvoří okolo 1 %. Navíc, jak uvádí ve své analýze Kundra, z pohledu zaměstnavatelů jsou ženy s dětmi stále vnímány jako rizikovější pracovní síla. Zaměstnavatelé předpokládají, že ženy budou věnovat péči o děti mnohem více času než muži, budou tak na pracovišti více chybět a budou méně zaměřené na zaměstnání z důvodu koncentrace na děti a péči o domácnost. Tento stereotyp je uplatňován také ve vztahu k ženám, které se ještě matkami nestaly (Kundra, 2009, s. 4).

Konflikt mezi rodinou a zaměstnáním se v současnosti u žen projevuje nižší

---

<sup>29</sup> Výzkum s názvem Naše společnost, v16-02 provedlo Centrum pro výzkum veřejného mínění, Sociologický ústav AV ČR, v.v.i. Terénní šetření proběhlo 8. – 15. 2. 2016 s 1080 dotazovanými pomocí standardizovaného dotazníku.



porodností i odkládáním narození dítěte do vyššího věku. Toto natalitní chování se poté odráží i v počtu vyplacených rodičovských příspěvků, věkové struktuře příjemců a volbě strategie v péči o dítě. V následující části tak budou shrnuty aktuální trendy současného reprodukčního chování obyvatel České republiky.

### 7.1.1 Vývoj porodnosti

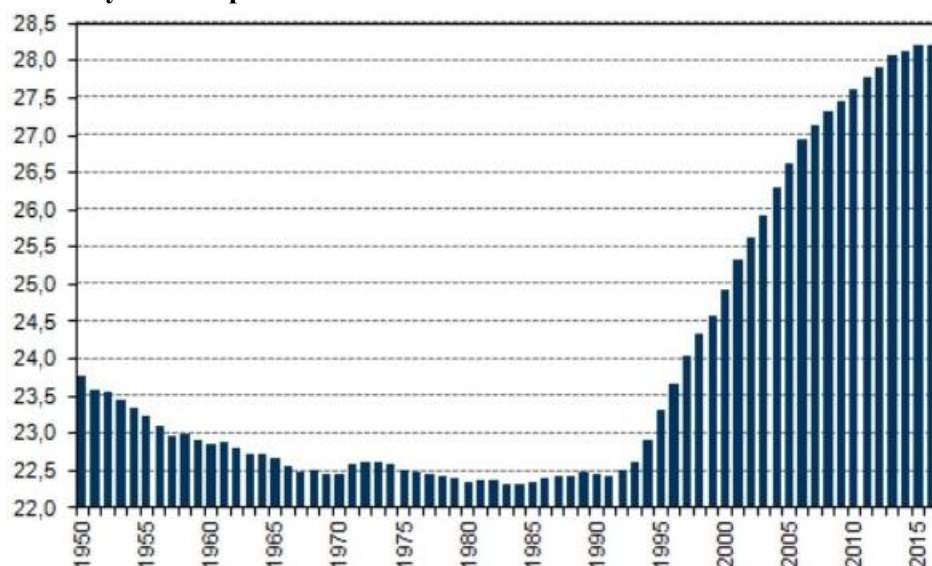
Reformní politicko-společenské události roku 1989 předznamenaly změnu demografického chování ve společnosti, která byla reakcí na jak na proměnu hodnotových orientací a preferencí, tak na měnící se ekonomické podmínky. Začalo docházet k výraznému poklesu počtu živě narozených dětí, kdy v letech 1990 a 1991 byl jejich počet zhruba 130 tisíc. Množství novorozenců však postupně klesalo dolů až na hranici 90 tisíc narozených dětí. Tato úroveň se poté ustálila v letech 1996 až 2001. Znatelný úbytek nastal i v případě ukazatele úhrnné plodnosti z 1,89 dítěte na jednu ženu v roce 1990 na minimum 1,13 v roce 1999 (ČSÚ, 2016). Za tímto poklesem stojí ženy narozené v 50. a 60. letech minulého století, jež své rodičovské plány z velké většiny již uskutečnily a zároveň generace žen narozených v 70. letech, které zase naopak své rodičovství odložily do vyššího věku. (Frejka, 2011, s. 948). Po začátku nového tisíciletí dochází k pozvolnému navyšování počtu živě narozených dětí téměř k hranici 120 tisíců dětí v roce 2008. Tento vzestup se přisuzuje početné generaci žen narozených v sedmé dekádě minulého století, která právě v této době začala naplňovat své, do této doby odkládané, rodičovské ambice. V následujících pěti letech se počet narozených dětí opět snižoval k úrovni 100 000. Od roku 2014, ale začíná docházet k mírnému nárůstu a v současnosti třetí rok po sobě vzrostl počet živě narozených dětí, který v roce 2016 činil 112 663 novorozenců a byl nejvyšší v posledních šesti letech. Český statistický úřad ve své publikaci o vývoji obyvatelstva České republiky za důvod takového počtu označuje „*nárůst intenzity plodnosti, protože počet žen v reprodukčním věku se od roku 2010 snižuje. Například v roce 2010 se živě narodilo více dětí (117 153), i když byla hodnota úhrnné plodnosti nižší než nyní (1,49 vs. 1,63 dětí na jednu ženu), a to právě proto, že bylo více žen v reprodukčním věku (2 537 vs. 2 396 tis.)*“ (ČSÚ, 2017, s. 28).

Podobným způsobem se vyvíjel i ukazatel úhrnné plodnosti. Jeho postupný nárůst dovršený v roce 2008 hodnotou 1,50 následovalo určité ustálení těsně pod touto úrovní. Přelom tisíciletí sebou přinesl stagnaci úhrnné plodnosti, kterou způsobil stav, kdy plodnost „starších“ žen (zcela) kompenzovala plodnost těch „mladších“. V posledních letech dochází k opětovnému vzestupu úhrnné plodnosti na současný stav 1,57 dítěte na ženu. Důvodem

zvýšení je již zmiňovaná realizace rodičovství ženami, které prozatím rození dětí oddalovaly, a to při současně velmi nízké plodnosti mladších ročníků žen (Höhne, 2017, s. 7).

Posouvání rodičovství do vyššího věku se projevuje také ve zvyšování průměrného věku matky při narození dítěte. Ukazuje se totiž, že životní standard žen, které si nejprve vybudovaly určitou pozici v zaměstnání, dosáhly určitého příjmu a teprve poté se rozhodly pro první dítě, se příliš neodlišuje od životní úrovně bezdětných žen (Kocourková, 2010, s.11). Změnu v životních strategiích dosvědčuje níže graf 1, podle kterého je jasně vidět posun příchodu prvního potomka do pozdějšího věku, než tomu bylo v minulosti

**Graf 1: Průměrný věk žen při narození 1. dítěte v letech 1950-2016**



Zdroj: ČSÚ, Grafy populačního vývoje 1950-2016, zveřejněno 12.06.2017

V roce 1950, tedy na začátku sledovaného období zobrazeného v grafu, přesahoval průměrný věk žen prvorodiček hranici 23,5 let. V následujících letech se věk nově nastávajících maminek stále snižoval, až dosáhl svého největšího minima mezi roky 1983 až 1985 a to průměrného věku pod hranicí 22,5 let. Odklon od klesajícího trendu v časovém úseku 1950-1983 představovala jedna vlna mírného nárůstu mezi roky 1971 a 1975, kdy došlo k lehkému zvýšení věku rodiček opět nad hranici 22,5 let oproti předchozím rokům. Poté však sledovaný trend až do roku 1993 tuto hranici nepřesáhl. V poslední části grafu je vidět strmý nárůst průměrného věku žen při narození 1. dítěte až do roku 2015, kdy došlo k jeho ustálení nad hranicí věku 28 let.

Podle dat Českého statistického úřadu z šetření Vývoj obyvatelstva České republiky

– 2016 byl průměrný věk matky při narození 1. dítěte v roce 2016 stále okolo hranice 28 let. Je to tedy zhruba o 5 roku později, než tomu bylo před dvaceti lety a o necelé dva roky déle než před deseti lety. Druhé dítě mají ženy průměrně ve 31 letech. I tento věk se za poslední dvě desetiletí značně zvýšil, i když o něco málo méně než v případě věku při založení rodiny. Interval mezi narozením prvního a druhého dítěte, který je dnes v průměru 4,4 roku, se mírně zkrátil. Došlo tedy k výraznému snížení plodnosti mladých žen a nárůstu plodnosti žen starších. Zcela zřejmě to popisuje i podíl plodnosti připadající na ženy mladší 30 let: V roce 1993 to bylo 85 %, v roce 2003 již 67 % a v roce 2013 jen 50 % (ČSÚ, 2017, s. 32).

Společně s příchodem prvního dítěte ve vyšším věku se oddaluje v české společnosti rovněž věk, v němž muži a ženy vstupují do manželství a snižuje se i celkový počet ročně uzavřených sňatků. Dochází k rozvolňování vztahu mezi sňatečností a plodností, kdy narození dítěte ve stále menším počtu předchází manželství.

V předchozích odstavcích byla pomocí několika vybraných ukazatelů nastíněna současná demografická situace v České republice. Její stav nám ilustruje zázemí úsilí o harmonizaci rodiny a zaměstnání ze dvou úhlů pohledu. Jedním jsou tendence, kterým může harmonizace čelit, jako je například pokles porodnosti. Druhým pohledem jsou demografické jevy, které naopak harmonizaci mohou komplikovat, konkrétně růst neúplných rodin. Sladování rodiny a zaměstnání ale neurčují pouze charakteristiky demografického vývoje. Velmi podstatným je také ekonomický kontext spojený s profesními aspiracemi, situací na trhu práce a výše odměny za vykonávané zaměstnání. Avšak ještě předtím, než se zaměříme na problematiku kombinace rodinného a profesního života na pozadí ekonomie, je důležité říci, jaké je v současnosti zastoupení mužů, aktivně pečujících o své potomky v České společnosti. Díky tomu je možné získat určitou představu o rozšíření aktivního otcovství v Česku. Slovo určitou je zde použito záměrně, dosud totiž nejsou vedeny statistiky, které by byly zaměřeny pouze na pečující otce, a tak lze jejich přibližný počet určit především podle příjemců rodičovského příspěvku.

## **7.2 Příjemci rodičovského příspěvku**

Jak bylo již uvedeno, určit přesně, kolik mužů ročně tráví svůj čas na rodičovské dovolené, je značně obtížné. MPSV ani ČSÚ dosud nevedou statistiky zaměřené čistě na muže na rodičovské, případně mateřské dovolené. Základním ukazatelem, který tak může napovědět, jaké je zastoupení mužů při celodenní péči o děti, je rodičovský příspěvek a s ním

spojené statistiky. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR ovšem eviduje údaje o příjemcích rodičovského příspěvku v takovém formátu, který umožňuje určité statistické analýzy, zejména podle znaku pohlaví, věku dítěte či regionu až od konce roku 2000. Tedy od novelizace zákoníku práce, kdy vznikl mužům právní nárok na čerpání rodičovské dovolené. Trend čerpání tohoto příspěvku lze tedy přesněji sledovat až od této doby. Musíme si být ale vědomi také toho, že ne všichni muži trávící svůj čas na rodičovské dovolené musí nutně pobírat rodičovský příspěvek.

Počet vyplacených rodičovských příspěvků se vyvíjí v závislosti na vývoji porodnosti, jejíž vývoj v posledních letech byl blíže popsán v části Aktuální trendy reprodukčního chování populace ČR této kapitoly. Od roku 2004 se tak trend vyplacených rodičovských příspěvků zvyšuje v reakci na růst počtu živě narozených dětí. Tento růst dosáhl svého vrcholu v roce 2009, kdy nastal takzvaný baby boom, bylo vyplaceno nejvíce dávek a to přes 350 000 příjemcům, jak ukazuje i tabulka číslo 7 na následující straně. Z toho příspěvek pobíralo 354 255 žen, muži z tohoto čísla tvořili 5 573 osob a jejich podíl činil 1,55 % ze všech příjemců příspěvku. V následujících letech se celkový počet vyplacených příspěvků s každým rokem snižoval a v roce 2016 byl vyplacen celkem 247 319 příjemcům, 269 140 ženám a 5 179 mužům. Tento vývoj částečně způsobuje pokles počtu narozených dětí (do roku 2013) a částečný podíl má i zavedení větší flexibility při pobírání rodičovského příspěvku umožňující kratší dobu jeho čerpání. Z uvedených čísel a statistik je zřejmé, že ženy jsou dlouhodobě hlavními příjemkyněmi rodičovského příspěvku. Počet mužů, kteří pobírali tento příspěvek, od roku 2001 jen mírně rostl a pohyboval se kolem dvou tisíc. K vyššímu zapojení mužů do péče o malé dítě přispělo zrušení omezení výdělečné činnosti při pobírání rodičovského příspěvku od roku 2004 (jejich počty se zvýšily meziročně o 30 %). Každoroční růst přetrvával až do roku 2008 (6,3 tisíce), následoval postupný pokles k dnešním zhruba 5,1 tisíce mužů čerpajících rodičovský příspěvek. V posledních třech letech ovšem pozorujeme opět pozvolný nárůst počtu mužských příjemců z 5 128 v roce 2014 na 5 158 v roce 2015 a 5 179 v předminulém roce 2016. V roce 2016 tvořili otcové 1,9 % rodičů, kteří doma pečovali o malé děti. V předchozím roce 2015 představovali 1,87 %, v roce 2010 to bylo 1,6 %, v roce 2005 pak 1,4 % a v roce 2001 zhruba 0,79 %. Oproti roku 2001 je tak současný podíl více než dvojnásobný (viz graf 2 dále v textu). Ačkoli se celkový počet příjemců rodičovského příspěvku snižuje, trend podílu mužů, jež tráví svůj čas na rodičovské dovolené, se postupně navyšuje. Lze tak konstatovat, že počet mužů nastupujících na rodičovskou dovolenou má pozitivní bilanci a každým rokem se jich v naší

společnosti objevuje více. Nesmíme ale zapomenout, že dlouhodobý trend v čerpání rodičovské muži v podstatě kontinuálně nepřekračuje 2 % z celkového počtu příjemců a pečující muži tak s ohledem na celkový počet vydaných příspěvků stále představují spíše kapku v moři. O změnu tohoto stavu se vláda pokouší v rámci podpory konceptu aktivního otcovství zavedení možnosti specificky čerpat otcovskou. Dle vlády je právě otcovská jednou z možností, jak podpořit zapojení otců do péče o děti již v jejich útlém věku a také, jak podpořit větší sdílení rodinných povinností, které může vést i k větší míře rovnosti žen a mužů (Höhne, 2017, s.7).

**Tabulka 7: Příjemci rodičovského příspěvku podle pohlaví a krajů 2009-2016**

| Území<br>(trvalé bydliště<br>příjemce)<br><i>Territory / Region<br/>(of the recipient<br/>permanent residence)</i> | Průměrný měsíční počet příjemců rodičovského příspěvku za rok |                    |                        |                        |                      |                        |                      |                    |                        |                      |                    |                        |                        |                      |                        |                        |                      |                        | <i>Average monthly number of parental allowance recipients per year</i> |                      |                        |  |  |  |  |  |  |
|--|---|--------------------|------------------------|------------------------|----------------------|------------------------|----------------------|--------------------|------------------------|----------------------|--------------------|------------------------|------------------------|----------------------|------------------------|------------------------|----------------------|------------------------|---|----------------------|------------------------|--|--|--|--|--|--|
|  | 2009  |                    |                        | 2010                   |                      |                        | 2011                 |                    |                        | 2012                 |                    |                        | 2014                   |                      |                        | 2015                   |                      |                        | 2016  |                      |                        |  |  |  |  |  |  |
|  | ženy<br><i>Women</i>  | muži<br><i>Men</i> | celkem<br><i>Total</i> | ženy<br><i>Females</i> | muži<br><i>Males</i> | celkem<br><i>Total</i> | ženy<br><i>Women</i> | muži<br><i>Men</i> | celkem<br><i>Total</i> | ženy<br><i>Women</i> | muži<br><i>Men</i> | celkem<br><i>Total</i> | ženy<br><i>Females</i> | muži<br><i>Males</i> | celkem<br><i>Total</i> | ženy<br><i>Females</i> | muži<br><i>Males</i> | celkem<br><i>Total</i> | ženy<br><i>Females</i>  | muži<br><i>Males</i> | celkem<br><i>Total</i> |  |  |  |  |  |  |
| Hl. město Praha  | 38 489  | 732                | 39 221                 | 36 590                 | 653                  | 37 243                 | 36 163               | 706                | 36 871                 | 35 104               | 737                | 35 841                 | 32 953                 | 744                  | 33 697                 | 33 090                 | 804                  | 33 894                 | 32 872  | 845                  | 33 717                 |  |  |  |  |  |  |
| Středočeský kraj   | 44 882  | 689                | 45 571                 | 42 454                 | 586                  | 43 040                 | 41 327               | 618                | 41 945                 | 40 275               | 575                | 40 850                 | 36 800                 | 599                  | 37 399                 | 36 674                 | 622                  | 37 296                 | 36 146  | 634                  | 36 780                 |  |  |  |  |  |  |
| Jihočeský kraj   | 21 280  | 307                | 21 587                 | 19 810                 | 273                  | 20 083                 | 18 917               | 274                | 19 191                 | 18 000               | 226                | 18 226                 | 16 414                 | 263                  | 16 677                 | 16 332                 | 284                  | 16 616                 | 16 067  | 292                  | 16 359                 |  |  |  |  |  |  |
| Plzeňský kraj  | 19 096  | 305                | 19 401                 | 17 734                 | 274                  | 18 008                 | 16 808               | 271                | 17 079                 | 15 804               | 234                | 16 038                 | 14 091                 | 228                  | 14 319                 | 14 081                 | 224                  | 14 305                 | 13 926  | 227                  | 14 153                 |  |  |  |  |  |  |
| Karlovarský kraj   | 10 970  | 225                | 11 195                 | 10 081                 | 228                  | 10 309                 | 9 147                | 242                | 9 389                  | 8 379                | 214                | 8 593                  | 7 340                  | 172                  | 7 512                  | 7 031                  | 160                  | 7 191                  | 6 845   | 150                  | 6 995                  |  |  |  |  |  |  |
| Ústecký kraj   | 30 237  | 502                | 30 739                 | 27 493                 | 456                  | 27 949                 | 26 025               | 494                | 26 519                 | 24 468               | 470                | 24 938                 | 21 494                 | 456                  | 21 950                 | 21 024                 | 426                  | 21 450                 | 20 692  | 452                  | 21 144                 |  |  |  |  |  |  |
| Liberecký kraj   | 15 540  | 236                | 15 776                 | 14 590                 | 223                  | 14 813                 | 13 786               | 232                | 14 018                 | 12 882               | 192                | 13 074                 | 11 548                 | 173                  | 11 721                 | 11 324                 | 177                  | 11 501                 | 11 270  | 173                  | 11 443                 |  |  |  |  |  |  |
| Královéhradecký kraj   | 18 585  | 280                | 18 865                 | 17 387                 | 262                  | 17 649                 | 16 429               | 283                | 16 712                 | 15 339               | 233                | 15 572                 | 13 870                 | 218                  | 14 088                 | 13 863                 | 209                  | 14 072                 | 13 647  | 216                  | 13 863                 |  |  |  |  |  |  |
| Pardubický kraj  | 17 198  | 248                | 17 446                 | 15 999                 | 221                  | 16 220                 | 15 309               | 238                | 15 547                 | 14 441               | 219                | 14 660                 | 13 197                 | 182                  | 13 379                 | 13 161                 | 206                  | 13 367                 | 13 026  | 200                  | 13 226                 |  |  |  |  |  |  |
| Kraj Vysočina  | 16 947  | 204                | 17 151                 | 15 650                 | 172                  | 15 822                 | 14 820               | 203                | 15 023                 | 13 994               | 179                | 14 173                 | 12 685                 | 158                  | 12 843                 | 12 726                 | 159                  | 12 885                 | 12 510  | 173                  | 12 683                 |  |  |  |  |  |  |
| Jihomoravský kraj  | 38 516  | 515                | 39 031                 | 36 096                 | 465                  | 36 561                 | 35 114               | 501                | 35 615                 | 33 440               | 434                | 33 874                 | 30 783                 | 451                  | 31 234                 | 30 946                 | 457                  | 31 403                 | 30 816  | 464                  | 31 280                 |  |  |  |  |  |  |
| Olomoucký kraj   | 21 426  | 326                | 21 752                 | 19 929                 | 290                  | 20 219                 | 18 798               | 312                | 19 110                 | 17 622               | 281                | 17 903                 | 15 848                 | 282                  | 16 130                 | 15 813                 | 258                  | 16 071                 | 15 652  | 247                  | 15 899                 |  |  |  |  |  |  |
| Moravskoslezský kraj   | 42 136  | 751                | 42 887                 | 38 232                 | 683                  | 38 915                 | 35 964               | 725                | 36 689                 | 33 720               | 597                | 34 317                 | 29 888                 | 510                  | 30 398                 | 29 696                 | 510                  | 30 206                 | 29 164  | 497                  | 29 661                 |  |  |  |  |  |  |
| Zlínský kraj   | 18 953  | 253                | 19 206                 | 17 250                 | 219                  | 17 469                 | 16 465               | 224                | 16 689                 | 15 473               | 180                | 15 653                 | 13 817                 | 181                  | 13 998                 | 13 753                 | 188                  | 13 941                 | 13 809  | 186                  | 13 995                 |  |  |  |  |  |  |
| Ostatní  |   |                    |                        | 2 219                  | 441                  | 2 660                  | 2 333                | 418                | 2 751                  | 2 487                | 530                | 3 017                  | 2 782                  | 511                  | 3 293                  | 2 784                  | 474                  | 3 258                  | 2 698   | 423                  | 3 121                  |  |  |  |  |  |  |
| <b>Celkem ČR / CR, total</b>   | <b>354 255</b>  | <b>5 573</b>       | <b>359 828</b>         | <b>331 514</b>         | <b>5 446</b>         | <b>336 960</b>         | <b>317 405</b>       | <b>5 743</b>       | <b>323 148</b>         | <b>301 428</b>       | <b>5 301</b>       | <b>306 729</b>         | <b>273 510</b>         | <b>5 128</b>         | <b>278 638</b>         | <b>272 298</b>         | <b>5 158</b>         | <b>277 456</b>         | <b>269 140</b>  | <b>5 179</b>         | <b>274 319</b>         |  |  |  |  |  |  |

Zdroj: Vlastní zpracování dle dat MPSV, 2017

**Vysvětlivky barevného značení:**

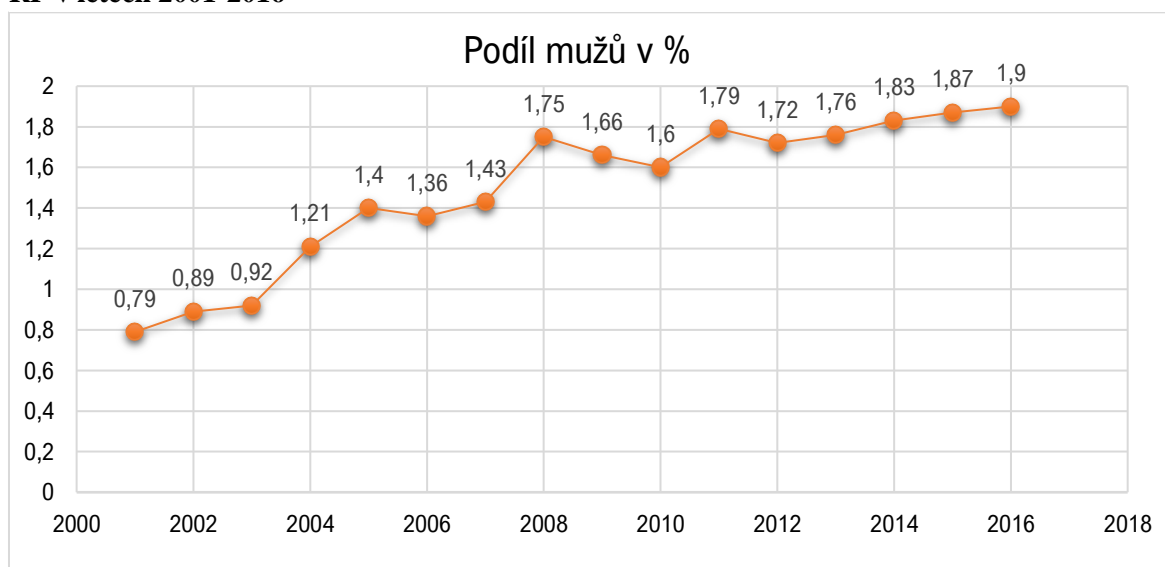
**Červená** – nejvyšší počet příjemců

**Žlutá** – 2. nejvyšší počet příjemců

**Fialová** – 3. nejvyšší počet příjemců

**Zelená** – nejnižší počet příjemců

**Graf 2: Podíl mužů – příjemců rodičovského příspěvku na celkovém počtu vyplacených dávek RP v letech 2001-2016**



Zdroj: Vlastní zpracování dle dat ČSÚ

Vývoj počtu příjemců rodičovského příspěvku můžeme analyzovat i z hlediska jednotlivých krajů a sledovat, jaké trendy a odlišnosti se mezi nimi objevují.

Z pohledu krajů je po celé sledované období mezi roky 2009–2016 každoročně nejvíce žen a rovněž i celkového počtu příjemců rodičovského příspěvku ve Středočeském kraji. Na druhém místě byl pak v prvních dvou letech kraj Moravskoslezský, ovšem od roku 2011 ho na tomto postě vystřídal Hl. město Praha, které se tak posunulo z třetího místa na druhou příčku, již si udrželo až do roku 2016. Trojici krajů s nejvyšším celkovým zastoupením příjemců a též největším počtem žen pobírajících tento příspěvek uzavírá v prvních dvou letech Hl. město Praha, v roce 2011 nastává změna a tuto pozici si hlavní město prohazuje s Moravskoslezským krajem, kterému se však počet příjemců s každým rokem více snižoval, až se na třetí místo dostal v roce 2014 Jihomoravský kraj s 30 783 ženami pobírajícími rodičovský příspěvek a celkovými 31 234 příjemci oproti 29 888 ženám a celkovým 30 398 příjemcům v Moravskoslezském kraji. Jihomoravský kraj poté zůstal až do roku 2016 třetím krajem s největším počtem příjemců. Naopak nejméně osob pobírajících tento příspěvek je dlouhodobě v Karlovarském kraji, a to jak z pohledu žen, tak celkového počtu příjemců.

Zaměříme-li pozornost pouze na muže, pobírající rodičovský příspěvek zjistíme, že jejich vývoj se v jednotlivých krajích liší od trendu celkového počtu příjemců a žen pobírajících tuto dávku. Nejvíce mužů dlouhodobě pečujících o malé děti bylo v prvních

třech letech 2009 až 2011 podle sledované statistiky v Moravskoslezském kraji. Jejich nejvyšší počet zde byl v roce 2009 a to 751 mužů. Avšak v následujících letech měl jejich počet stále klesající tendenci až na rok 2011, kdy se opět navýšil na 725 příjemců a rok 2015, kdy byl stav vyrovnaný jako v předchozím roce. V roce 2016 se jejich počet opět snížil na číslo 497. Moravskoslezský kraj tak na prvním místě s největším počtem příjemců mužského pohlaví vystřídal v roce 2012 Hl. město Praha, které se tím posunulo z druhé příčky, získané v předchozích třech letech a své prvenství si udrželo až do současnosti. Moravskoslezský kraj se tak v roce 2012 posunul na druhé místo, ze kterého ale hned v následujících letech klesl na třetí pozici. Mezi kraji z pohledu nejpočetněji zastoupených mužů se v letech 2009–2012 na třetím stupni umístil Středočeský kraj, přestože je zde dlouhodobě nejvíce žen i celkových příjemců rodičovského příspěvku. Od roku 2012 jejich počet každým rokem mírně narůstal a v roce 2014 zde bylo 599 mužských příjemců, což byl druhý nejvyšší počet ze všech krajů. Od tohoto roku až do posledního zaznamenaného ve sledované tabulce je Středočeský kraj stále druhý. Na třetí místo se tak, jak bylo již zmiňováno, dostal Moravskoslezský kraj. Nejméně mužů pobírajících rodičovský příspěvek bylo zaznamenáno v kraji Vysočina ve všech zaznamenaných letech. Změnu přinesl až rok 2016, kdy bylo nejméně mužských příjemců v Karlovarském kraji. Karlovarský kraj je zároveň v roce 2016 jedním ze dvou krajů mezi všemi ve sledovaném období, kde je trend zaznamenaných hodnot shodný ve všech kategoriích, a to nejnižší jak z pohledu žen, mužů i celkově všech příjemců. Druhým krajem, kde se trend napříč kategoriemi shoduje, je Hl. město Praha v roce 2011, kdy byl počet všech sledovaných příjemců druhý nejvyšší (ČSÚ, 2017).

Vývoj počtu příjemců rodičovského příspěvku ovlivňuje v jednotlivých krajích řada faktorů, jako je počet obyvatel, porodnost a plodnost, nezaměstnanost nebo výše mezd v jednotlivých krajích. Na prvních třech místech s největším zastoupením příjemců ve všech sledovaných kategoriích se každoročně objevovalo Hl. město Praha, Středočeský kraj a kraj Moravskoslezský. Tyto kraje rovněž vedou s nejvyšším počtem obyvatel ve srovnání s ostatními. Ve Středočeském kraji, kde žije nejvíce obyvatel České republiky, počet obyvatel každým rokem kontinuálně roste již od roku 2010. V roce 2017 zde bylo napočteno 1 338 982 obyvatel. Shodný vývoj platí i pro Hl. město Praha, kde se počet rezidentů také každoročně navyšuje i díky vnitrostátní migraci obyvatel z jiných míst Česka. Opačným směrem jde počet obyvatel Moravskoslezského kraje a Karlovarského, který v počtu příjemců rodičovského příspěvku obsazoval poslední pozici. V těchto krajích dochází k vylidňování a ubývajícímu počtu obyvatel. V Moravskoslezském kraji za první tři čtvrtletí

roku 2016 ubylo 2462 obyvatel. Úbytek je dlouhodobě nejvyšší z celé České republiky. Tento trend se mohl projevit i mezi příjemci rodičovského příspěvku, kdy byl Moravskoslezský kraj mezi roky 2009–2010 druhým krajem s nejvyšším počtem příjemců příspěvku a z pohledu mužů dokonce prvním. V následujících letech ovšem docházelo ke stále většímu úbytku, jak počtu obyvatel, tak příjemců příspěvku (Vývoj počtu obyvatel v jednotlivých krajích zobrazuje příloha č. 1). Jedním z důvodů odchodu rezidentů může být ekonomická situace v kraji. Pro Moravskoslezský kraj i Karlovarský je typická vysoká nezaměstnanost, která je nejvyšší ze všech krajů a práce je ohodnocena i nižší průměrnou hrubou mzdou. V roce 2017 byla nezaměstnanost v Moravskoslezském kraji na 7,30 % to je o 4 % procenta více než tomu bylo v Praze, kde je celková nezaměstnanost nejnižší (viz. příloha č. 2). Lidé tak odcházejí do krajů, kde je více pracovních příležitostí i vyšší finanční ohodnocení. Vzhledem k tomu, že v Praze je míra nezaměstnanosti dlouhodobě velice nízká, nedá se předpokládat, že by doma zůstávali muži, kteří mají na trhu práce problémy se svým uplatněním (byli či jsou nezaměstnaní), rozdílný přístup však mohou volit muži z oblastí Moravskoslezského nebo Ústeckého kraje, kde nástup na rodičovskou dovolenou může představovat řešení jejich stavu bez práce. „*Demografický vývoj může kopírovat ekonomickou situaci, ale i očekávání a náladu lidí. Odezvu tak může mít například několik let trvající nejistota, co bude s doly na severu Moravy nebo na severu Čech*“ dodává finanční analytik Macháček (ČSÚ, 2017).

Z pohledu úhrnné plodnosti se rozdíl mezi kraji s rostoucí intenzitou plodnosti, zaznamenanou v poslední dekádě, spíše zvyšují. Změny jsou totiž velmi často územně diferencované a nárůst úrovně plodnosti na celostátní úrovni neznámá, že se plodnost ve všech krajích zvyšuje stejným tempem. Od roku 2009 až do dneška je nejvyšší intenzita plodnosti zaznamenávána ve Středočeském kraji s výjimkou roku 2010, kdy se o tuto pozici dělil s Libereckým krajem. Hl. město Praha se stabilně pohybuje mezi kraji s nejnižší úrovní plodnosti, což dokazuje jeho 12. – 14. pořadí v poslední dekádě. Mezi kraje s výrazně podprůměrnými hodnotami plodnosti v posledních letech patřil i Moravskoslezský kraj, který v roce 2015 měl třetí nejnižší úhrnnou plodnost.

Dominance Středočeského kraje, jak v počtu obyvatel, tak úhrnné plodnosti, se projevuje i mezi příjemci rodičovského příspěvku, kde, jak již bylo zmíněno, zaujímá v kategorii žen a celkových příjemců každoročně první místo a počet mužských příjemců se od roku 2014 stále zvyšuje. Zajímavý vývoj z hlediska demografických ukazatelů je v Hl. městě Praze. Ačkoli je zde jedna z nejnižších úhrnných plodností mezi kraji, počet příjemců

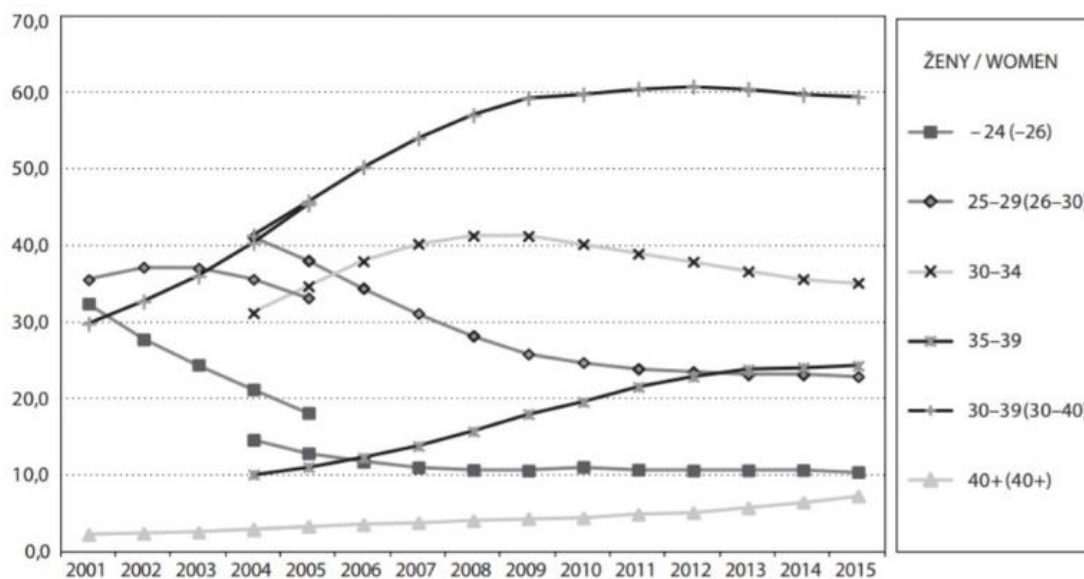


rodičovského příspěvku je zde dlouhodobě vysoký a mezi muži od roku 2012 dokonce nejvyšší (ČSÚ, 2016, s. 26–27)

### 7.2.1 Příjemci rodičovského příspěvku podle věku

S tématem věkové skladby příjemců rodičovského příspěvku souvisí již zmiňované posouvání narození dětí do vyššího věku žen a mužů. Nejmladší věková skupina žen do 24 let zaznamenala na počátku století hluboký propad a dnes se jejich počet ustálil zhruba na desetině všech příjemkyň jak ukazuje níže graf 3. Pokles byl zaznamenán i u druhé věkové skupiny 25–29 let. Zmiňovaný relativní pokles skupiny nejmladších žen absorbovala nejprve skupina žen 30–34letých a následně skupina 35–39letých, jejichž podíl se v čase neustále zvyšuje. Ženy z třetí věkové dekády za posledních sedm let představují 60 % všech příjemkyň rodičovského příspěvku. Nejméně početnou skupinu tvoří 40leté a starší ženy, avšak jejich podíl v čase trvale narůstá.

**Graf 3: Struktura příjemců RP podle věku (v letech), ženy, v %, 2001–2015**

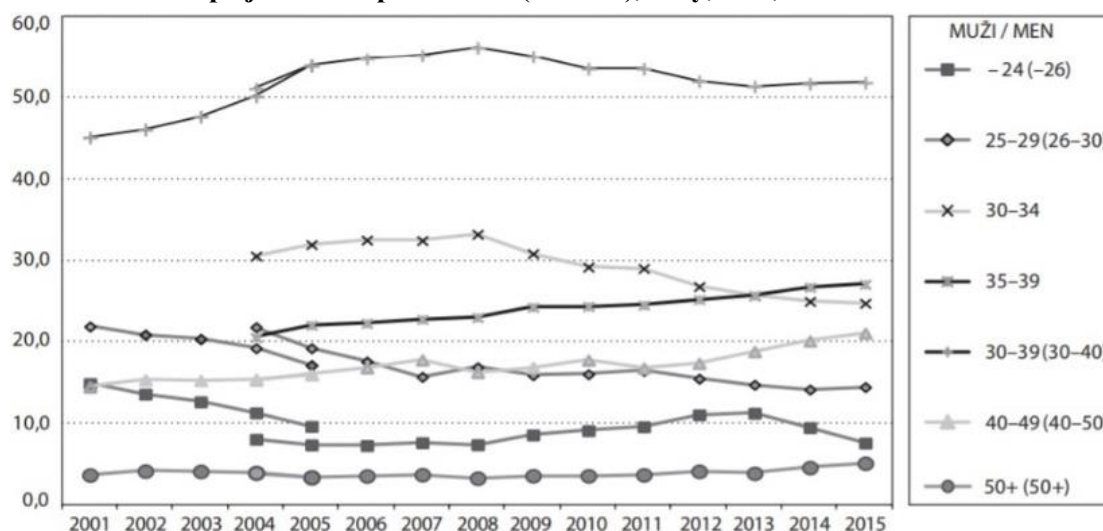


Zdroj: Databáze MPSV, 2016

Věková struktura mužů, jakožto příjemců rodičovského příspěvku, nezaznamenala tolik výrazné změny, jako v případě žen, nicméně i u nich lze pozorovat určité trendy, jak ukazuje graf 4 na následující straně. Ve většině případů platí, když o dítě pečuje muž, bývá ve srovnání s ženou starší. Ze statistik vyplývá, že u poloviny dětí narozených v roce 2014 byl otec starší než matka, v případě dalších 40 % dětí byli oba ze stejné pětileté věkové skupiny. Rovněž v případě manželských párů statistiky říkají, že ženich bývá při prvním

sňatku starší než nevěsta, přičemž celkově je v sedmi z deseti novomanželských párů muž starší než jeho žena (ČSÚ, 2016). Nejpočetnější skupinou mezi mužskými příjemci je kategorie 30–39 let. Stabilně od roku 2004 tvoří přes 50 % všech příjemců. Oproti tomu nejméně zastoupenou skupinou jsou muži ve věku 50+, kteří si zachovávají kontinuálně stabilní zastoupení okolo 5 %. Stálý úbytek se v posledních letech objevil u skupiny do 24 let i skupiny 30–34letých. Naopak začíná narůstat podíl 35–39letých a 40–49letých. Mezi příjemci rodičovského příspěvku se tak zvyšuje počet starších mužů (Höhne, 2017, s 9-10).

**Graf 4: Struktura příjemců RP podle věku (v letech), ženy, v %, 2001–2015**



Zdroj: Databáze MPSV, 2016

Pozn.: Věkové kategorie uvedené v závorce obou grafů odkazují na metodiku v letech 2001–2005.

Následující kapitola je zaměřena na harmonizaci rodiny a zaměstnání v ekonomickém kontextu společně s jednotlivými faktory, které ji mohou komplikovat nebo jí být naopak prospěšné. Konkrétně se jedná o výši platů mužů a žen, zaměstnanost společně s pracovními úvazky a míru ekonomické aktivity.

### 7.3 Ekonomická pozice žen a mužů

Přestože počet otců na rodičovské dovolené začíná narůstat, je jejich zastoupení ve srovnání s ženami stále velmi malé. Velkou překážkou ve větším zapojení mužů je často ekonomická situace rodin. „Muži jsou stále ve většině případů hlavními přispěvateli do rodinných rozpočtů a v naší společnosti jsou stále těmi, kteří vydělávají podstatně více. Takže delší výpadek jejich mzdy je pro rodinný rozpočet zásadnější,“ komentuje současnou situaci Lukáš Talpa ze spolku Liga otevřených mužů (Kolda, 2017). Peníze jsou

hlavní překážka i podle výsledku výzkumu Táta na plný úvazek, kdy 70 % otců uvedlo, že by na rodičovskou dovolenou nenastoupili z finanční nevýhodnosti pro rodinu (Valouchová, 2014, s. 6).

Ženy v České republice dlouhodobě vydělávají v průměru znatelně méně než muži. Mzda žen v soukromém sektoru v Česku je o 24 % nižší než mužů. Ve státních službách a veřejné sféře platový rozdíl činí 17 %, jak vyplývá z aktuálních údajů informačního systému o průměrném výdělků ministerstva práce. V prvním pololetí roku 2017 průměrná mzda mužů představovala částku 27 421 Kč/měs., u žen 21 892 Kč/měs. Muži ve stejném období působící ve veřejné sféře pobírali plat 31 365 Kč/měs. plat mužů představoval 26 956 Kč/měs. Mezi nejvýznamnější důvody takovýchto rozdílů patří častější práce žen v méně placených oborech a profesích společně se zastáváním nižších pozic. Přestože vysokoškolské vzdělání má v současnosti více žen než mužů (ČSÚ, Ženy a muži v datech, 2017).

Růst příjmů ovlivňuje rovněž mateřství a péče o děti. Díky několikaleté pauze ztrácí pečující rodič, kterým je stále nejčastěji žena, kontakt se svým zaměstnáním, čímž dochází k přerušení vývoje jeho pracovní kariéry. Tento fakt potvrzuje i business analytik Zdeněk Němec „Skutečnost, že nejvyšší rozdíl mezi průměrnými platy mužů a žen je ve středním produktivním věku, si vysvětlujeme zejména nastupováním na rodičovskou dovolenou, na níž v ČR odcházejí téměř výhradně ženy. Během ní svou kariéru fakticky na několik let přeruší, zatímco muži naopak právě v tomto věku intenzivně postupují na vyšší posty. V nižším věku se vliv mateřské dovolené projevuje výrazně méně“. Svědčí o tom i hodnota GPG neboli Gender Pay Gap<sup>30</sup> v jednotlivých pětiletých skupinách. Ve věkové kategorii 20–24 let činí GPG 14,5 %. V následujících pěti letech dochází k jeho snížení na hodnotu 10,5 %. V tomto věku se na trhu práce uplatňují absolventky vysokých škol, které budují svou kariéru. Poté však hodnota GPG s každým rokem strmě stoupá vzhůru až k hodnotě 22,5 % v kategorii 35–39 let. Přestože pro další vývoj už je charakteristický neustálý pokles až k podstatě nulové hodnotě GPG ve věku 60–64 let, ženy již muže, kteří zatím bez přerušení budovali svou kariéru, nedoženou. Nulová hodnota v kategorii 60–64 je zapříčiněna odlivem nízkopříjmových osob do důchodu s tím, že v zaměstnání zůstávají spíše lidé vysoce vzdělaní a kvalifikovaní. Strmý nárůst GPG ve věku 65 a více let je dán rozdílnou strukturou žen a mužů, kteří jsou v tomto věku ještě ekonomicky aktivní (ženy v tomto věku častěji

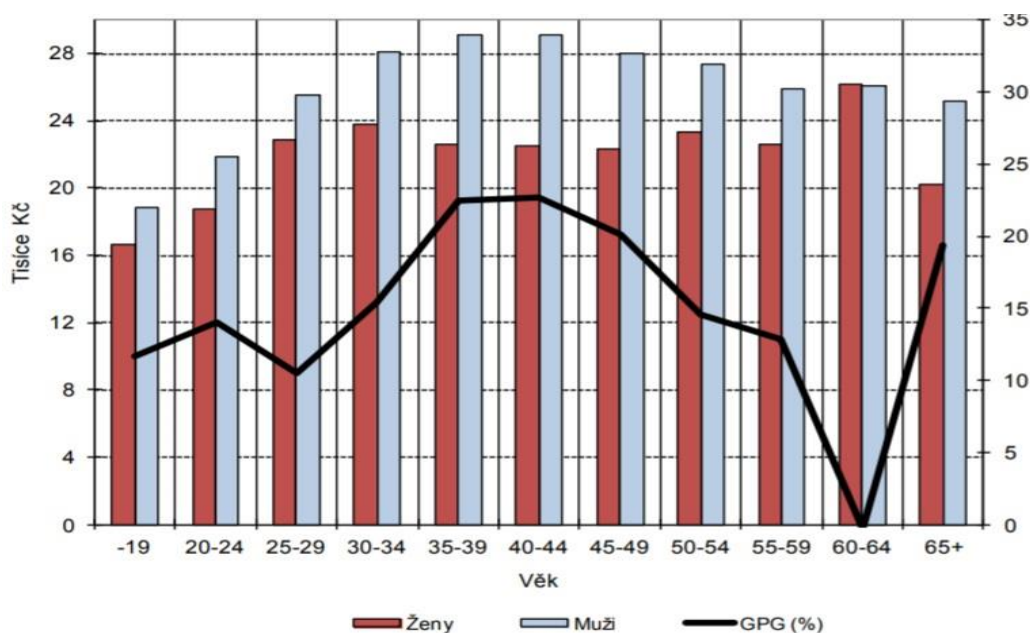
---

<sup>30</sup> GPG je počítána jako relativní rozdíl mediánu mzdy mužů a žen vztažený k mediánu mzdy mužů a vyjadřuje se v procentech.

berou ze svého pohledu podřadnější a hůře placená zaměstnání) (ČSÚ, Ženy a muži v datech, 2017).

Rozdíly v odměňování se v České republice zatím nedaří stírat, a to i díky tomu, že výdělky mužů se navyšují rychleji než výdělky žen. V roce 2016 stát a veřejné instituce přidaly mužům na mediánu o 5 % a ženám o 3,6 %. V soukromém sektoru na tom byly lépe ženy než muži, i když jen nepatrně. Přilepsily si meziročně o 5,6 %, muži o 5 % (ČSÚ, Ženy a muži v datech, 2017).

**Graf 5: Mediánové mzdy podle věkových skupin v roce 2016**



Zdroj: ČSÚ, Ženy a muži v datech – 4. Práce a mzdy, 2017

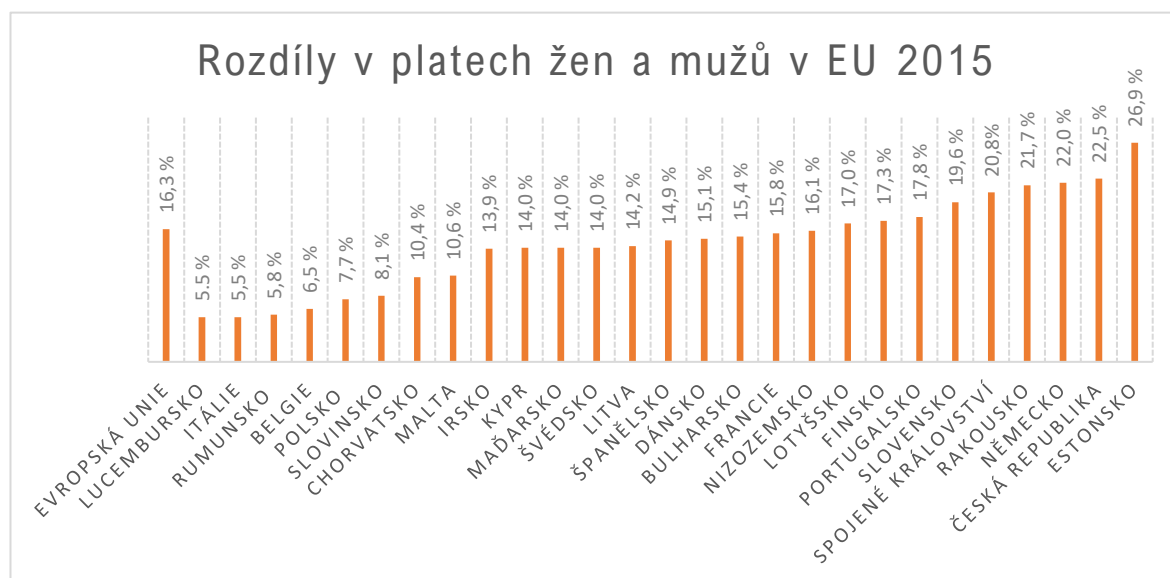
Zajímavé výsledky ve srovnání odměn mužů a žen přináší i porovnání členských zemí v rámci Evropské unie. Výsledky statistiky všech států EU ukázaly, že v roce 2015 Češky vydělávaly v průměru o 22,5 % méně než muži<sup>31</sup>. Ve srovnání s ostatními členskými zeměmi je větší platový rozdíl mužů a žen pouze v Estonsku, kde činí 29,9 %. Průměrný rozdíl za celou Evropskou unii představuje 16,3 %, jak ukazující výsledky studie evropského statistického úřadu Eurostat. Česká republika tak v Evropské unii patří k zemím s největším rozdílem odměňování. Nejmenší rozdíl ve finančním ohodnocení práce mezi muži a ženami byl zjištěn v Lucembursku a Itálii (oba 5,5 %), Rumunsku (5,8 %) a Belgii (6,5 %). Jako neupravený ukazatel poskytují rozdíly v odměňování mezi ženami a muži celkový obraz genderových nerovností v oblasti hodinových výdělků. Odlišnost výdělků lze podle

<sup>31</sup> Data byla získána porovnáním průměrných hrubých hodinových výdělků různých profesí v roce 2015.

Eurostatu odůvodnit individuálními charakteristikami, jako jsou například zkušenosti a vzdělání. Dalším důvodem je odvětvová a profesní genderová segregace, kdy v určitých lépe placených sektorech/profesích je vyšší zastoupení mužů oproti ženám. Rozdíly tak souvisejí s řadou kulturních, právních, sociálních a ekonomických faktorů, které přesahují samotnou problematiku rovného odměňování za stejnou práci.

Při porovnání hodinových mezd jednotlivých povoláními byly největší rozdíly v EU v profesi manažerů. Ženy zastávající tuto pozici dostávaly o 26 % nižší mzdu ve srovnání s mužskými kolegy. Naopak nejmenší odlišnosti převládají u administrativních pracovníků (úředníků, sekretářek atd.), pracovníků ve službách a prodejců (o 8 % méně), což jsou dvě profese s nejnižšími platy (ČSÚ, Život žen a mužů v Evropě, 2017).

**Graf 6: Rozdíly v platech žen a mužů v EU, 2015**



Zdroj: Vlastní zpracování dle dat Eurostat, 2017

### 7.3.1 Zaměstnanost a pracovní úvazky

V průběhu životního cyklu mužů a žen dochází k několika vývojovým změnám, které lze charakterizovat jak z pohledu demografie, tak profesního hlediska. Změny v životních drahách z hlediska demografie byly v této práci již uvedeny. V následující části se tedy zaměříme na druhou základní linii životního cyklu, kterou je profesní dráha, konkrétně ekonomická aktivita mužů a žen společně s dobou strávenou v zaměstnání.

Tradiční (dospělá) životní dráha se skládá ze tří etap, které absolvují v „čisté“ podobě zejména muži a bezdětné ženy:

- vzdělání (odborná příprava)

- kontinuální zaměstnání na plný úvazek
- fáze důchodu.

Životní dráhy pečujících osob, nejčastěji žen-matek, se oproti tomuto tradičnímu pojetí platicímu především pro muže proměňují z důvodu jejich odlišného postavení na pracovním trhu, které je podmíněno jejich rodinným postavením a mateřskou rolí, či alespoň jejímu převažujícímu vnímání. Odlišné vnímání mateřské a otcovské role způsobuje nerovnost rozdělení rolí mezi partnery v soukromé sféře s následnými nerovnostmi v účasti ve veřejné sféře práce. Profesi dráhu žen lze popsat (obecně v rozvinuté společnosti) takovouto posloupností etap:

- vzdělávání (odborná příprava)
- právní fáze placeného zaměstnání
- fáze věnovaná rodině a domácnosti (příp. paralelně se zaměstnáním na zkrácený pracovní úvazek)
- (možná) druhá fáze placeného zaměstnání (příp. obnovování kvalifikace, práce na zkrácený pracovní úvazek, dočasné práce)
- (možná) fáze pečovatelská<sup>32</sup> (příp. paralelně s prací na zkrácený pracovní úvazek)
- fáze důchodu.

Souhrnně můžeme konstatovat, že v dnešní společnosti se proměňují zejména základní etapy mužského, životního cyklu rozvolňováním hraničních přechodů mezi jednotlivými fázemi, které se poté více prolínají. Může dojít i k návratu jedince z vyššího stádia do nižšího například střídáním studia a zaměstnání. Za takovéto situace je náročnější vytvořit přehled jednotlivých fází života, ale jejich podoba by mohla být následující:

- vzdělávání (odborná příprava)
- „před-kariérní“ zaměstnání
- placené zaměstnání (příp. kombinované s celoživotním vzděláváním)
- přechod (kombinující zaměstnání, vzdělávání, práci na zkrácený pracovní úvazek)
- fáze důchodu, příp. v kombinaci s placeným zaměstnáním (na zkrácený pracovní úvazek).

Uvedené schematické zobrazení proměn průběhu životní dráhy ilustruje její celkově

---

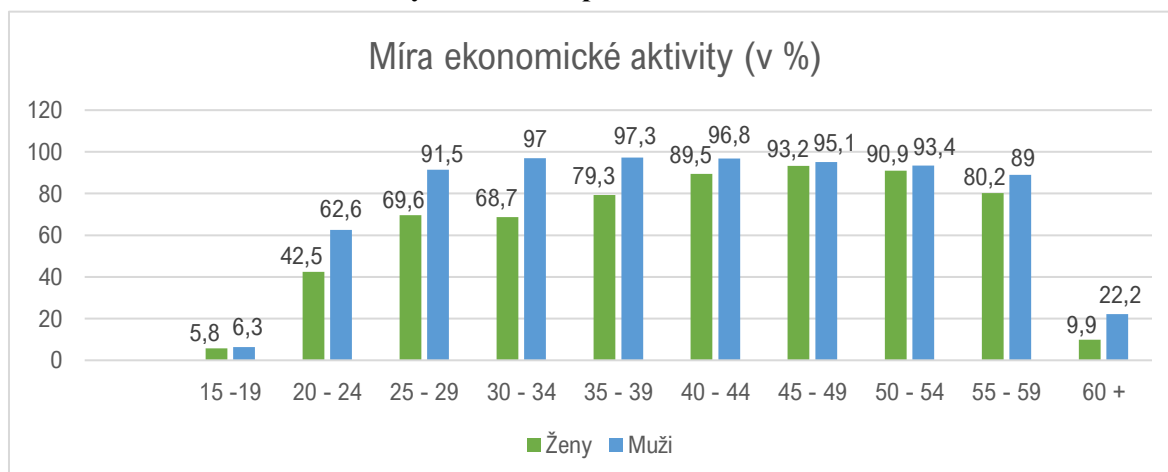
<sup>32</sup> Pečovatelskou fází je míněno období, kdy péči vyžadují starší členové rodiny ztrácející soběstačnost, méně často zdravotně postižení.

vzrůstající diversifikaci. Přesto i v tomto modernějším rozdělení životního cyklu jsou v určité míře zachovány principy „ženské modifikace“, ovšem narůstající vzdělanost a zaměstnanost žen je jedním z předpokladů k sblížení mužské a ženské profesní dráhy. Důležitou roli zde ale hraje zjištění úspěšné harmonizace rodinných a profesních ambicí jak žen, tak mužů (Kuchařová, 2008, s. 28).

Jaká je současná podoba profesní dráhy žen a mužů v České republice ukazuje míra ekonomické aktivity. Ta u mužů v roce 2016 činila 82,2 %, u žen představovala 67,6 %. Při bližším pohledu na jednotlivé věkové skupiny je patrný odlišný vývoj každé z nich, jak ukazuje graf 7 na následující straně. U mladých Čechů a Češek došlo za posledních 15 let k výraznému poklesu míry zaměstnanosti, kdy hlavní příčinou je prodlužování doby strávené ve vzdělávacím systému. K výraznějším změnám došlo ve skupině žen středního věku nad 30 let. Profil míry zaměstnanosti českých žen vykazoval a stále vyazuje poměrně hluboký propad zaměstnanosti v období typickém pro mateřství a rodičovství. Etapa poklesu ekonomické činnosti spojená s mateřstvím se v České republice za posledních 15 let značně posouvala k třicátému roku věku žen a zároveň se prodloužila délka tohoto období s tím, jak rostla rozmanitost věku matky při narození prvního dítěte (viz graf 3 v první části této kapitoly). U žen ve věkových skupinách 25–29 a 30–34 let se pohybuje míra ekonomické aktivity okolo 69 %. Oproti tomu u mužů ve shodných věkových kategoriích překračuje hranici 90 % a u mužů ve věku mezi 30–34 let dosahuje dokonce 97 %. Celková míra zaměstnanosti žen tak klesá s narozením prvního dítěte a zvyšuje se až po 35. roce věku žen. Poté ovšem prudce roste a přibližuje se dokonce míře zaměstnanosti mužů. K jejímu opětovnému snížení dochází v okamžiku dosažení věku umožňujícího odchod do důchodu (ČSÚ, Zaostřeno na ženy a muže, 2017).

U mužů při sledování vývoje míry ekonomické aktivity nedochází k žádným výraznějším odchylkám. Od 25. roku až do věkové kategorie 55–59 let se míra ekonomické aktivity pohybuje stále nad 90 %. Až od 55 let věku mužů začíná klesat a prudké snížení nastává, stejně jako u žen, v případě důchodového věku. Muži vykazují vyšší míru zaměstnanosti než ženy ve všech členských zemích EU, přičemž průměr EU–28 v roce 2016 u mužů dosáhl 78,5 % a u žen 67,3 %. Rozdíl v míře zaměstnanosti žen a mužů v ČR je 14,6 % v porovnání s evropským rozdílem 11,2 % se Česká republika řadí mezi státy s největšími rozdíly (ČSÚ, Zaostřeno na ženy a muže, 2017).

**Graf 7: Míra ekonomické aktivity mužů a žen podle věku v roce 2016**



Zdroj: Vlastní zpracování dle dat ČSÚ – Zaostřeno na ženy a muže - 2017

Celkově však míra zaměstnanosti v České republice patří mezi jednu z nejvyšších. V roce 2015 ve skupině 15–64letých byla sedmá nejvyšší a ve věkové skupině 25–54letých dokonce druhá nejvyšší. Čeští pracovníci tráví ve svém hlavním zaměstnání značně delší čas, než je průměr EU. Obvyklý počet odpracovaných hodin týdně činí 40,4 hodin, je to o 3,2 hodin více než evropský průměr. Ve srovnání s ostatními evropskými zeměmi Česká republika zaujímá páté místo v žebříčku průměrné délky obvyklé pracovní doby. První místo zaujímají Řekové, kteří pracují nejdéle a to téměř 42 hodin týdně (ČSÚ, Život žen a mužů v Evropě, 2017).

Počet odpracovaných hodin zásadně ovlivňuje využívání částečných úvazků. V hlavním zaměstnání na kratší úvazek pracuje v zemích EU pětina všech osob v zaměstnání. V České republice však tento způsob využívá pouze 5,5 % všech pracujících. Vysoký podíl částečných úvazků a zároveň nízký počet týdně odpracovaných hodin je v mezinárodním srovnání typický pro ekonomicky vyspělé země, jako jsou Nizozemsko, Německo, Rakousko, severské státy, Velká Británie a Irsko. V těchto zemích pracuje na kratší úvazek až čtvrtina všech pracujících, v Nizozemsku je to dokonce polovina všech zaměstnaných (srovnání jednotlivých států je zobrazeno v příloze č. 3).

Flexibilita práce patří mezi nástroje, kterými lze bojovat proti nezaměstnanosti, reagovat na demografické změny ve společnosti, a především pomáhat sladit osobní a pracovní život. Práce na částečný úvazek je důležitým aspektem při úspěšném propojení pracovní a rodinné sféry. Jeho využití však není mezi pohlavími vyrovnané. Na kratší pracovní úvazek pracují především ženy, a to v celé Evropě. V roce 2016 v Evropské unii pracovalo na částečný úvazek 32 % žen oproti 9 % mužů. Nejvíce žen i mužů s částečným



úvazkem bylo v Nizozemsku, 76,4 % představovaly ženy a 26,2 % muži. Oproti tomu nejméně v Bulharsku, 2,1 % žen a 1,8 % mužů. Podíl zaměstnaných na částečný úvazek v České republice činil 10,0 % žen a 2,3 % mužů. Je tedy patrné, že částečné úvazky jsou zaměstnanci v Česku využívány jen velmi málo (ČSÚ, Zaostrěno na ženy a muže, 2017).

Práci na částečný úvazek lidé volí zejména kvůli sladění pracovních a rodinných povinností, ze zdravotních důvodů, při škole, profesním vzdělávání či pozvolném odchodu do penze. Častým důvodem je i to, že nemohou sehnat jinou vhodnou práci na plnou pracovní dobu. Příčinnou, proč sami zaměstnanci často odmítají přechod na některou z forem alternativního pracovního režimu, je nižší finanční ohodnocení, menší šance na kariérní postup a horší možnosti dalšího vzdělávání. Odvrácenou stránku částečných úvazků komentuje i Klára Cozlová Čmolíková ze společnosti Gender Studies *„částečné úvazky nejsou úplně řešením. Původně to byla svobodná volba k zajištění péče, z této formy práce je ale pak těžké vystoupit a získat zas vyšší úvazek. Zaměstnavatelé si zvykli na to, že dostanou víc práce za méně peněz“* (ČTK, 2016).

Nízký podíl zkrácených úvazků v České republice si uvědomuje i Ministerstvo práce a sociálních věcí. V současnosti jej chce řešit novelou zákona o zaměstnanosti, která aktuálně úspěšně prošla jednáním vlády. Návrh podle Jiřího Vaňka z tiskového odboru MPSV podporuje právo zaměstnanců a zaměstnankyň pečujících o malé děti ke změně úvazku nebo rozvrhu pracovní doby s tím, že je nově požadováno, aby zaměstnavatel písemně uvedl provozní důvody, pro které žádosti nevyhověl. *„Úpravy se týkají také práce mimo pracovní poměr, kde bude nově garance odpočinku a ochrany odměny z dohody. Rovněž změna druhu práce je vázána na souhlas zaměstnance.“* dodává Vaněk. Měla by tak být posílena flexibilita pracovního poměru změnou úpravy výkonu práce mimo pracoviště, takzvaný homeworking či teleworking. Daňové úlevy pro firmy, které zaměstnávají na zkrácené úvazky matky nebo otce na rodičovské dovolené zatím Ministerstvo financí neplánuje z důvodu zachování daňové neutrality (MPSV, 2016).

Volba mezi mateřstvím a zaměstnaností dnes stále u většiny žen nabízí pouze jedno ze dvou krajních řešení. Kombinace obou sfér se mnohdy zdá jako těžko realizovatelná. U českých žen se objevuje jednoznačně nejvyšší propad zaměstnanosti spojený s mateřstvím a výchovou dětí v Evropě. Jedná se o snížení míry zaměstnanosti o 41 %. Tento fakt se ovšem projevuje i v jiných oblastech, než je zaměstnanost a odpracovaná doba. Racionální očekávání budoucích obtíží při skloubení mateřství a zaměstnanosti znatelně ovlivňuje ochotu českých žen mít děti, což se podepisuje na velmi nízké fertilitě v České republice,

kteřá se pohybuje na úrovni 1,5 dítěte na ženu, což je pod průměrem EU. Díky tomu dochází k výraznému demografickému stárnutí české populace a prohlubuje se neudržitelnost penzijního systému.

Nízká participace českých žen na trhu práce po narození prvního dítěte vytváří i poměrně vysoký nevyužitý produkční potenciál země. Dochází k ekonomickým ztrátám v podobě okamžitých soukromých příjmů domácnosti, ušlé budoucí produktivity a také celkových odvedených daní a pojistného. Kontrastem k této situaci je úroveň dosaženého vzdělání mladých generací českých žen, která se v posledních dvaceti letech výrazně zvyšovala, takže lze hovořit o potenciálu s vyšší produktivitou, než tomu bylo v předcházejících generacích (Kalíšková, Mních, 2012, s. 11-12).

#### **7.4 Výzkumy a studie věnující se tématu aktivního otcovství a propojení práce a rodiny**

Empirické části práce obsahující rozhovory s dotazovanými předchází sekundární a komparativní analýza dat z provedených výzkumů a statistik, které se svým obsahem zaměřují na aktivní otcovství a propojení péče a rodiny v české společnosti. V České republice bylo doposud provedeno několik kvantitativních výzkumných sond, které přinesly základní informace o populaci otců. Zároveň byly uskutečněny sondy kvalitativního charakteru mapující určité životní situace či fáze pohledem především mainstreamové populace, tedy úplných nebo neúplných rodin střední vrstvy. Mezi provedenými výzkumy doposud chybí takové, které se podrobněji zaměřují na poznatky o otcích a otcovství v minoritních skupinách populace, jako je například gay otcovství. Výjimku představuje pouze výzkum Sokolové s názvem *Otec, otec a dítě: Gay muži a rodičovství*<sup>33</sup>.

Z již provedených výzkumů a studií bylo pro účely sekundární a komparativní analýzy vybráno osm výzkumů (viz. níže tabulka č. 8), které se zaměřují na muže využívající rodičovskou dovolenou, harmonizaci rodiny a zaměstnání z pohledu mužů nebo zaměstnavatelů či rodinné potřeby zaměstnanců, tedy témata stěžejní pro tuto práci. Jednotlivé výsledky a sledované jevy vyplývající ze zvolených výzkumů jsou dále vzájemně porovnávány a analyzovány, díky čemuž vznikly čtyři hlavní tematické oblasti dále použité v empirické části práce.

---

<sup>33</sup> SOKOLOVÁ, Věra. *Otec, otec a dítě: Gay muži a rodičovství*. Sociologický časopis. 45 (1), 2009, s. 115-146. Dostupné z: <http://sreview.soc.cas.cz/cs/issue/4-sociologicky-casopis-czech-sociological-review-1-2009/10>

Následující tabulka číslo 8 prezentuje základní údaje o osmi výzkumech a studiích vybraných pro sekundární a komparativní analýzu. U každého výzkumu je uveden oficiální název a jeho zkrácené označení, které je používáno dále v textu této kapitoly. Označení bylo zvoleno podle tematického zaměření jednotlivých výzkumů. Dále je u každého výzkumu uveden projekt, v rámci něhož výzkum vznikl a jména autorů, kteří jej vypracovali. Možný vývoj tématu aktivního otcovství a harmonizace práce a rodiny v čase lze sledovat díky uvedení roku, ve kterém jednotlivé výzkumy proběhly. Jako poslední identifikační údaj je uveden cíl každého výzkumu pro přiblížení a specifikaci záměru a směřování jednotlivých výzkumů.

**Tabulka 8: Základní údaje o vybraných komparovaných výzkumech**

| Název výzkumu  | Projekt   | Rok       | Autor (Autoři)  | Cíl   | Označení výzkumu |
|--|---|-----------|---|---|------------------|
| Podpora využívání rodičovské dovolené muži   | Podpora využívání rodičovské dovolené muži  | 2003      | Hana Maříková<br>Radka Radimská<br>SÚ AV ČR                         | Analýza trendu čerpání rodičovské dovolené muži společně s analýzou postojů veřejnosti k možnosti čerpání rodičovské dovolené otci. Cílem analýzy bylo vytipování pozitivních a negativních faktorů ovlivňujících muže v rozhodnutí nastoupit na rodičovskou dovolenou.                     | Podpora          |
| Harmonizace rodiny a zaměstnání – Rodiny s otci na rodičovské dovolené               | Harmonizace rodiny a zaměstnání – současné možnosti a jejich reflexe u mladé rodičovské generace                                  | 2005      | Olga Nešporová<br>VÚPSV   | Představení problematiky otců pečujících o malé děti, a to především v kontextu nutnosti rodičů sladovat své rodinné a pracovní povinnosti.   | Harmonizace      |
| Trvalá nebo dočasná změna? Uspořádání genderových rolí v rodinách s pečujícími otci. | Změny uspořádání genderových rolí v rodině: participace v rodině a domácnosti po návratu muže z rodičovské dovolené zpět do práce | 2007      | Hana Maříková<br>Marta Vohlídalová                                  | Odpovědět na otázku, zda v rodinách, kde se otcové zapojují do péče o děti v rané fázi jejich života, dochází k narušení genderových nerovností v rodině, nebo zda se spíše jedná jen o modifikaci daného statu quo.  | Změna            |
| Podmínky rodičovství v podnikovém prostředí v mezinárodním srovnání                  | Kombinace pracovního a rodinného života v perspektivě genderových vztahů, sociální a zaměstnavatelské politiky ČR“.               | 2007      | Alena Křížková (ed.),<br>Sloboda,<br>Radka Dudová,<br>Hana Maříková | Zaměření na problematiku kombinace pracovního a rodinného života z hlediska úrovně zaměstnavatelů a porovnání podmínek pro zaměstnané rodiče v jednotlivých zemích s Českou republikou v případech, kdy jde o téhož zaměstnavatele.   | Podmínky         |
| Rodinné potřeby zaměstnanců  | Rodina, zaměstnání, vzdělání  | 2009      | Věra Haberlová<br>Renáta Kyzlinková                                 | Cílem je zachycení hlavních rysů postojů a názorů představitelů firem a organizací na konfliktnost rodinné a pracovní sféry.  | Potřeby          |
| Podoby otcovství v ČR  | Operační program lidské zdroje a zaměstnanost   | 2009–2010 | Hana Friedleanderová<br>MEDIARESEARCH, a.s.                         | Cílem výzkumu je zmapování, jakým způsobem se zapojují čeští otcové do každodenní péče o své děti, jaké jsou jejich postoje k této životní roli, jakou pomoc očekávají od společnosti v případě většího zapojení či do jaké míry jim vycházejí v této oblasti vstříc jejich zaměstnavatelé. | Podoby           |
| Táta na plný úvazek  | Táta na plný úvazek   | 2013      | Hana Friedlanderová<br>MediaResearch                                | Cílem tohoto výzkumu bylo zjistit povědomí o aktivním otcovství ve dvou vybraných regionech ČR, míru ochoty mužů zůstat s dítětem na rodičovské dovolené a také míru podpory v otázce rodičovské dovolené otců ze strany jejich partnerek (matek).  | Táta             |
| Výzkum zájmu rodičů o motivační otcovskou dovolenou                                  | Výzkum veřejného mínění k nové motivační otcovské dovolené  | 2015      | Věra Kuchařová<br>Kristýna Peychlová<br>VÚPSV                       | Zjistit postoje rodičů v ČR k zavedení tzv. motivační otcovské dovolené, která by umožnila otcům celodenně pečovat o dítě a nahradila jim příjem v období této péče.  | Zájmy rodičů     |

Zdroj: Vlastní zpracování dat vybraných výzkumů, 2018

Ve třech z osmi vybraných výzkumů a studií, kterými jsou **Podpora, Harmonizace** a **Změna** se objevuje zaměření na interpretaci každodennosti pečujících otců spojenou s analýzou jejich motivů a postojů, které je ovlivňují v rozhodnutí být dlouhodobě doma a starat se o dítě společně s hodnocením pozitivních a negativních aspektů doby strávené na rodičovské dovolené. Motivy každého jednotlivce se mohou lišit, ale obecně je lze rozdělit do několika kategorií, jakými jsou sociodemografické, fyzické a ekonomické faktory společně s faktory spojenými se zaměstnáním a pracovním prostředím. Rozhodování ovlivňují rovněž postoje vůči genderovým rolím a přístup okolí. Další oblastí, které se uvedené výzkumy věnují a v některých případech i ovlivňuje samotné rozhodování mužů, zda nastoupí na rodičovskou dovolenou, jsou postoje a reakce okolí, které k pečujícím mužům zaujímají jejich manželky či partnerky, širší rodina, sousedé, spolupracovníci, „neznámí“ lidé apod. Výzkum Harmonizace se věnuje především reakci sociálního okolí vůči rodinám s otcem na rodičovské dovolené, a to konkrétně reakcím příbuzných a známých a odezvě zaměstnavatele na žádost mužů čerpat rodičovskou dovolenou. Specifické postavení zaujímá výzkum Změna, který na téma rodin s pečujícími otcem nahlíží genderovou problematikou. V reakcích okolí se tak zaměřuje například na výskyt genderových předsudků a stereotypů. Sociálním dopadům využívání rodičovské dovolené otcem na rodičovské roli se kromě výzkumu Změna věnuje i výzkum Harmonizace. Podle výsledků šetření Změna zkoumaný jev rodin s otcem pečujícími o malé děti nepochybně přináší posuny ve vnímání tradičních genderových rolí a jejich naplňování. Dle studie Harmonizace participace otců na péči a výchově dítěte je považována za jeden ze způsobů, jak narušit kulturní a sociální nerovnost mezi gendery.

Rodičům malých dětí, ať ženám či mužům, stát poskytuje v oblasti propojení rodinné a pracovní sféry určité mechanismy státní sociální podpory, jako je mateřská nebo rodičovská dovolená. Od 1. 1. 2001 bylo státem umožněno čerpat volno k zabezpečení péče o dítě nejen matce dítěte, ale i jeho otcem. Stejně tak, jak se vyvíjela možnost otců být doma a starat se o malé děti, proměňovala – rozšiřovala se potenciálně, ale i reálně skupina mužů pečujících o malé dítě. Nejpřesnější údaje, které jsou k dispozici, a které vypovídají o péči o malé děti otcem, jsou založeny na datech ČSÚ o počtu příjemců rodičovského příspěvku. Z výše vybraných výzkumů se analýze trendu čerpání rodičovského příspěvku u nás muži věnuje výzkum **Podpora a Harmonizace**. Výzkum Podpora se zaměřuje zejména na vývoj počtu mužských příjemců od roku 2001 do roku 2003 v jednotlivých krajích a z jeho výsledků je zřejmé, že podíl mužů pobírajících rodičovský příspěvek se ve sledovaném

období pouze mírně, nepatrně zvyšuje na celkovém počtu příjemců. Druhý jmenovaný výzkum, oproti prvnímu, více přibližuje charakteristiku mužů pobírajících rodičovský příspěvek, konkrétně jejich věkové složení, místo bydliště dle krajů, vzdělání nebo věk dětí, o které muži pečují. Z pohledu věku výsledky ukázaly, že otcové, kteří tento příspěvek čerpají, jsou v polovině případů ve věku od 30 do 39 let včetně. Téměř 20 % otců pobírajících rodičovský příspěvek je pak ve věku od 26 do 29 let; zatímco pouze 15 % je ve věku od 40 do 49 let a pouze 11 % je mladších než 26 let.

Hlavním tématem této práce je harmonizace rodinného a pracovního života. Důležitou roli v této oblasti hrají zaměstnavatelé, kteří prostřednictvím svých firemních strategií a poskytovaných možností určují prostor, ve kterém mohou zaměstnanci manévrovat při hledání vhodného přístupu, jak propojit práci a rodinu. Právě na přístup zaměstnavatelů k této problematice se zaměřily svým obsahem čtyři výzkumy – **Podmínky**, **Potřeby**, **Táta** a výzkum **Podoby**. Studie rodinné potřeby ukazuje hlavní rysy postojů a názorů představitelů firem a organizací na konfliktnost rodinné a pracovní sféry a roli zaměstnavatelů při vytváření podmínek pro její zmírnění. Kromě postojů a názorů ke sledované problematice byla zjišťována také konkrétní opatření a možnosti jednotlivých firem a organizací různých velikostí a odvětvových příslušností, které poskytují svým zaměstnancům k harmonizaci práce a rodiny společně s hodnocením jejich efektivity. Výzkum Podoby se také zaměřuje na postoje zaměstnavatelů, ale oproti šetření Podmínky a Rodinné potřeby, na postoje vůči specifické podpoře otců a aktivního otcovství. Z výzkumu vyplynulo, že nejoblíbenější a nejvyužívanější typy benefitů pro otce jsou ty, při kterých nedochází k finančním ztrátám (klouzavá pracovní doba, možnost napracovat si hodiny a vybrat náhradní volno, možnost práce z domova, možnost placeného volna v souvislosti s porodem). Jedná se tedy především o benefity nabízející otcům časovou flexibilitu nebo o benefity spojené s finanční kompenzací. Výzkum Táta neměl celorepublikové zaměření, ale soustředil se pouze na zaměstnavatele ve Zlínském a Olomouckém kraji a poskytl tak podrobné informace o přístupech a postojích zaměstnavatelů k otázce propojení práce a rodiny v obou vybraných krajích. Výzkum Podmínky se od předchozích dvou liší svým přesahem za hranice České republiky. Výzkum byl založen na třech případových studiích strojírenských podniků a jejich poboček v České republice a jejich „mateřských“ společnostech v Německu, Francii a Švédsku. Jeho cílem bylo porovnat podmínky pro zaměstnané rodiče v jednotlivých zemích s Českou republikou v případech, kdy jde o téhož zaměstnavatele. Výsledky ukázaly, že zahraniční podniky

neposkytují svým zaměstnancům v České republice ani zdaleka tak rodinně přátelské podmínky, jako jsou běžně nabízeny v zemích původu firem.

V České společnosti se do značné míry stále uplatňuje tradiční rozdělení genderových rolí. Čerpání rodičovské dovolené otci je naproti tomu záležitostí, která je do značné míry narušuje. Genderová problematika v souvislosti s pečujícími otci se objevuje v několika výzkumech a to **Změna, Harmonizace a Podmínky**. Výzkum *Změna* celkově nahlíží na téma pečujících otců genderovým pohledem, přičemž hledá odpověď na otázku, zda v rodinách, kde se otcové zapojují do péče o děti v rané fázi jejich života, dochází k narušení genderových nerovností nebo zda se spíše jedná jen o modifikaci daného status quo. Při využívání rodičovské dovolené otci se hroubí především dva základní stereotypy, týkající se rozdělení povinností a funkcí mezi rodiče. Jde zejména o stereotyp muže, jako živitele rodiny a dále o stereotyp ženy, jako pečovatelky o (malé) děti a domácnost. Výzkum *Harmonizace* sleduje, v jaké míře jsou tyto stereotypy v jednotlivých rodinách narušovány. Jak ukázaly výsledky, úzce s tím souvisí délka období, po které muž celodenně pečoval o malé dítě/děti, zatímco žena pracovala. Genderový pohled se objevuje i ve výzkumu *Podmínky*, ale zde je oproti ostatním výzkumům spojován s genderovými vztahy především v organizačním prostředí společně s genderovou rovností a kombinací pracovního a rodinného života v personální praxi českých podniků.

Tři výzkumy **Podpora, Táta a Zájmy rodičů** zjišťují názor české veřejnosti na téma aktivního otcovství a nástup mužů na rodičovskou dovolenou. V případě šetření *Podpora* se jednalo o analýzu postojů veřejnosti k možnosti čerpání rodičovské dovolené otci v širším kontextu rozboru postojů veřejnosti k záměně rolí muže a ženy v soukromé sféře rodiny a domácnosti. Jak bylo již zmíněno výše, výzkum *Táta* se věnoval Zlínskému a Olomouckému kraji, konkrétně povědomí mezi obyvateli o aktivním otcovství a postoji, jak se společnost staví k otcům na rodičovské dovolené. Veřejnému mínění se věnuje i výzkum *Zájmy rodičů*. Ve srovnání se všemi porovnávanými výzkumy se jedná o nejnovější výzkum realizovaný v roce 2015. Z pohledu svého tematického zaměření zaujímá poněkud specifickou pozici, protože se věnuje tématu zavedení otcovské dovolené. Jeho cílem bylo zjistit postoje rodičů v ČR k zavedení tzv. motivační otcovské dovolené, která by umožnila otcům celodenně pečovat o dítě a nahradila jim příjem v období této péče. Výsledky výzkumu ukázaly, že o motivační otcovskou dovolenou je mezi rodiči poměrně velký zájem. 81 % respondentů má zájem rozhodně nebo podmíněně. Více než polovina respondentů, kteří vyjádřili zájem, ovšem preferuje čerpání této dovolené po jednotlivých

dnech (ne)pravidelně, tj. jako „pomoc matce v případě potřeby“.

Z pěti výzkumů a tří studií, čtyři výzkumy získávaly data z celé České republiky a jen výzkum Táta byl zaměřen na oblast Zlínského a Olomouckého kraje. V případě studií je situace shodná. Dvě studie jsou celorepublikově zaměřené a výjimku představuje studie Podmínky, která přesahuje hranice České republiky a zaměřuje se také na harmonizaci práce a rodiny v podnicích v Německu, Francii a Švédsku. Rozhovory, které jsou součástí vlastního výzkumu této diplomové práce, se rovněž, jako většina výzkumů a studií, věnují celorepublikové situaci a mohou tak být srovnány s předchozími celorepublikovými výsledky.

Ve vybraných výzkumech a studiích byly jako výzkumné nástroje nejčastěji použity dotazníková šetření, která umožňují obsáhnout informace o širokém výzkumném vzorku a dále polostrukturované rozhovory, které poskytují hlubší proniknutí do sledované problematiky a mohou lépe vysvětlit zjištěné jevy. V některých případech, jako ve výzkumu Podpora nebo Táta, byly použity zároveň obě zmíněné výzkumné metody. Mezi použitými výzkumnými nástroji se objevila i statistická analýza a studium dokumentů.

V následujících kapitolách jsou již komparována sekundární data z vybraných a představených výzkumů a studií. Ze zjištěných informací a výsledků byly autorkou vytvořeny čtyři hlavní tematické oblasti, které se objevují napříč všemi analyzovanými výzkumy a studii. Tyto tematické okruhy byly následně i inspirací pro empirickou část této práce, kdy zaměření rozhovorů bylo právě na tyto oblasti. Díky tomu je možné porovnávat zjištěná fakta z provedených rozhovorů s výsledky již uskutečněných výzkumů a díky analýze rozhovorů i doplnit závěry vybraných výzkumů a sekundární a komparativní analýzy.

#### **7.4.1 Aktivní otcovství**

Aktivní otcovství je téma, o němž se v posledních letech hodně hovoří, jednak v souvislosti s větším zapojením mužů do každodenní péče o děti, jednak v souvislosti rovných příležitostí mužů a žen. Aktivní otcovství v tradičních představách obvykle symbolizuje tatínka, který vezme o víkendu děti na výlet, syna odveze na fotbal a s dcerou se jde podívat do zoologické zahrady. Ovšem společně s vývojem společnosti se proměňuje i otcovská role a její pojetí. Termín aktivní otcovství se tak neustále přetváří a odráží v sobě postoje společnosti, ale i jednotlivých tatínků a rodin. Samotní otcové pod pojmem aktivní otcovství vidí otce, který věnuje svým dětem svůj volný čas, rozvíjí je, stará se o ně a po



příchodu ze zaměstnání se zapojuje do péče o děti. Celkově tedy muže, který se podílí na výchově svých dětí stejnou měrou jako matka (**Podoby**). Oproti této představě byl pohled personalistů v rámci téhož výzkumu úžeji zaměřen. Z výsledků vyplynulo, že personalisté za pojmem aktivní otcovství vidí především muže na mateřské dovolené. Částečně se ale objevovala i představa muže, který se intenzivněji zapojuje do výchovy a více manželce s dětmi pomáhá. Ve výzkumu **Táta** se v pohledu personalistů oproti výzkumu **Podoby** častěji objevuje představa komplexní péče otců o dítě od narození až do dospělosti, zahrnující různé typy činností (jídlo, škola, kroužky). Jejich pojetí se shoduje s pohledem otců ve výzkumu **Podoby**, tedy představa aktivního otce, který se stará stejnou měrou jako žena a vykonává řadu činností, které v tradičním pojetí náležely pouze matkám.

V podstatě všichni respondenti z řad personalistů ve výzkumu **Táta** se stavěli k aktivnímu otcovství pozitivně a domnívají se, že vyšší zapojení otců do každodenní péče o děti je celospolečensky prospěšné. Jako významné benefity při tom uváděli:

- navázání intenzivnějšího vztahu mezi otcem a dítětem
- umožnění rychlejšího návratu žen po narození dítěte do svého profesního života
- pozitivní zkušenost mužů otců s tím, co péče o děti a domácnost obnáší.

Na druhé straně byly ve výsledcích výzkumů a studií (**Podoby, Táta, Harmonizace**) zmiňované i určité bariéry, které musí být při aktivnějším zapojení otců do péče o děti překonávány. Jednou z těchto překážek je nerovný přístup k otcům a matkám ze strany firmy, kdy může být preferováno mateřství a otcovství ve spojitosti s větší péčí přehlíženo nebo potlačováno. S tím korespondují výstupy výzkumu **Podoby**, kde z odpovědí personalistů vyplynulo, že péče o děti se předpokládá zejména u zaměstnankyň – matek nikoliv u zaměstnanců-otců, přestože často mívají nastavené stejné „papírové“ podmínky. Kromě přístupu zaměstnavatele se muži-otcové musí také vyrovnat s úskalím v podobě hledání nové mužské identity, které sebou měnící se postavení mužů-otců ve společnosti i jejich případné vyšší zapojení do každodenních činností přináší (**Harmonizace**).

Pozitivní aspekty aktivního otcovství, konkrétně doby strávené na rodičovské dovolené, muži hodnotí v zásadě velmi pozitivně nebo alespoň neutrálně. V převážné většině případů poukazují na to, že se jednalo o dobrou zkušenost, která jim umožnila zažít události a okamžiky, které většinou zakouší pouze matky. Mnozí z těchto otců vnímali jako největší přínos celé zkušenosti skutečnost, že si vybuodovali velmi těsný vztah ke svému dítěti či dětem, o kterém jsou přesvědčeni, že by byl jiný, pokud by chodili do práce a měli omezenou

možnost být s dítětem, které by prakticky vídali pouze večer a o víkendech. Svůj vztah k dítěti tyto otcové často hodnotí jako odlišný od vztahů většiny otců, kteří na rodičovské nebyli, respektive ji nevyužili (**Harmonizace, Podpora**). Další přínos pro celou rodinu viděli někteří dotazovaní muži v pozitivním dopadu na „stmelení“ celé rodiny a posílení vzájemných vazeb. Mnozí muži si uvědomili, jak náročnou práci musí jejich manželka vykonávat a více ji pak ocenili a vážili si své partnerky (**Změna, Podoby**). Většina z dotazovaných otců ve výzkumu **Harmonizace a Podpora** by doporučovala i ostatním mužům, aby si zkušenost celodenně pečovat o děti formou rodičovské dovolené vyzkoušeli alespoň na určité období.

#### 7.4.2 Motivy rodičů při rozhodování, kdo nastoupí na rodičovskou dovolenou

Důvody, jež vedou muže k rozhodnutí být doma s dítětem (na rodičovské dovolené), jsou různorodé. Podle výsledků provedených výzkumů a studií **Podpora, Harmonizace, Změna, Podoby a Zájmy rodičů** mezi nejvýraznější patří ekonomická situace rodiny, podle které se zvolí to nejvýhodnější řešení pro rodinu z hlediska finanční stránky. Finanční příjem ale nebývá jediným a někdy i hlavním důvodem v rozhodování. Rovněž samotná volba muže být doma s dítětem není ve většině případů volbou čistě individuální, ale může být ovlivněna i názory a postoji blízkého okolí, ale i celé společnosti.

Ve studii **Harmonizace** byly důvody nástupu muže na rodičovskou dovolenou ve všech případech do jisté míry spojené s ekonomickou situací rodiny, kdy nástup ženy do zaměstnání a odchod muže na rodičovskou dovolenou byly finančně výhodnější. V rodinách, kde klíčovým faktorem byly právě ekonomické důvody, se dle tohoto výzkumu jednalo o dvě modelové situace. V té první bylo reálně finančně výhodnější, aby zůstal doma s dítětem muž, protože žena vydělávala podstatně více peněz. Ve druhém případě se často jednalo o situaci, kdy měl muž problém najít vhodné zaměstnání, a tak v podstatě bylo nezbytné, aby byla zaměstnána žena, která tuto možnost měla. Zaměstnání ženy a její profesní seberealizace a pozice na trhu práce byla i nejčastějším důvodem, proč doma s dětmi zůstal muž ve výzkumu **Podpora a Zájmy rodičů**.

Dalším velmi často zastoupeným motivem je skutečnost, že někteří muži se cítí být unaveni ze své dosavadní práce, chtějí si od ní odpočinout a realizovat se v jiné oblasti. Pobyt doma s dítětem tak představuje vítanou změnu (**Podpora**). Zároveň rozhodnutí převzít roli pečovatele významně ovlivňuje i určitý přístup k životu a „životní filozofie“ jednotlivých rodin i samotných mužů.

Mezi další faktory ovlivňující a formující „pečovatelské“ sklony u mužů mohou být přímý vzor z rodiny nebo blízkého okolí či znalost této problematiky (**Změna**). Většina mužů, kteří mají zkušenosti s rodičovskou dovolenou, ovšem uvádí, že neměli žádný blízký vzor v rodině ani okolí v podobě muže pečovatele a ani neznali osobně žádného dalšího muže, který by se celodenně věnoval péči o dítě (**Podpora**).

Ve výsledcích studie **Harmonizace** pouze v pěti případech (25 %) bylo výrazným důvodem k nástupu na rodičovskou skutečné přání muže věnovat se dítěti/dětem. I zde však většinou ke konečnému rozhodnutí přispěly další okolnosti – muž nebyl příliš spokojen se svým zaměstnáním nebo žena měla vyšší plat. Nešporová (**Harmonizace**) se domnívá, že většina respondentů jako motivy k rozhodnutí uváděla primárně ekonomickou situaci rodiny i proto, že prvoplánově ekonomické vysvětlení je v naší společnosti snadno srozumitelné a jasné. Potvrzuje to i Maříková s Radimskou, které říkají že, „*lidé při výběru důvodů kladli jednoznačně důraz na vnější, „objektivní“ faktory, nikoli na motivaci či „vnitřní“ potřebu mužů*“ (**Podpora**). Toto vysvětlení koresponduje s celkovým hodnotovým nastavením společnosti, kterou je odchod muže na rodičovskou dovolenou vnímán jako něco výjimečného, k čemu ho mohou donutit jen naléhavé vnější okolnosti. Pro muže, kteří jsou v této situaci, je tak nejsnadnější uvést jako rozhodující důvod ekonomickou situaci rodiny, což se v převážné většině případů zakládá na pravdě, i když se nemusí jednat o celou pravdu, navíc to většina lidí z okolí snadno přijme a pochopí. Do objasňování dalších důvodů, jakými jsou například touha otce pečovat o vlastní dítě nebo vhodnější osobnostní rysy muže (vyrovnanost) oproti ženě (nervozita, ambicióznost) pro péči o dítě, se tak rodiny, kde o malé děti pečují muži, většinou nepouští (**Harmonizace**).

Studie **Změna** se věnovala také případům relativně vyrovnané participace v živitelství a pečovatelské (model sdíleného rodičovství a pracovního uplatnění), které narušují ostrost kontury role živitele a role pečovatelky s tím, že u každého z rodičů dochází k výraznějšímu prolínání obsahů činností spojovaných s výkonem jednotlivé role. Tato situace se ale mezi dotazovanými v žádné studii ani výzkumu nevyskytovala často. Jedná se pravděpodobně o složitěji realizovatelný model, než je stav jeden živitel, jeden pečovatel, kde genderové role zůstávají zachovány, a který tak koresponduje více s nároky trhu práce, jehož fungování je postaveno na předpokladu jednoho živitele-jedné pečovatelky (**Změna**).

Samotné rozhodnutí, kdo z partnerů zůstane doma s dítětem, je založeno obvykle na předpokladu partnerské dohody. Z výpovědí mužů i žen ve studii **Harmonizace**, **Změna** a výzkumu **Podpora** ovšem vyplynulo, že možnost volby není pro oba partnery vnímána

stále ještě jako zcela rovnocenná. Muž má větší manévrovací prostor pro volbu – může, ale nemusí pečovat (být doma s dítětem), zatímco žena musí a teprve pak až „může“. Podle studie **Změna** konvenční nastavení uspořádání má svá mnohá „zázemí“ – ve strukturální rovině v podobě nastavení trhu práce, v kultuře, v „tradicí“ uspořádání genderových rolí v rodině, v diskurzích „přirozenosti“ mateřského chování, v konzervativních přístupech k otcovství a v tlaku blízkého sociálního okolí nebo obavě ze znejistění sebe sama v jiněnově zakoušené životní situaci.

### 7.4.3 Harmonizace rodiny a zaměstnání

Možnost sladit rodinné a pracovní povinnosti je dnes, zejména díky posunům v hodnotových orientacích společnosti a s tím související nízkou porodností (jak ukazuje i kapitola 7.1.1 Vývoj porodnosti str. 88) v evropském kontextu velmi aktuální otázkou. Zároveň dochází ke zvyšování autonomie jedince v soudobých rodinách a stavu, kdy se jednotlivec ve větší míře realizuje sám za sebe, a nikoliv v rámci rodiny jako celku. Rovněž stále v současnosti dochází k tomu, že rodičovství oběma rodičům většinou přináší jiné důsledky, pokud jde o jejich uplatnění na pracovním trhu. Francouzský sociolog De Singly na základě sociologických výzkumů prováděných ve Francii tuto situaci popsal takto „*vstup do rodičovské fáze vývoje je spojen s urychlením profesní kariéry u mužů a s jejím zpomalením u žen: rozdíl bezprostředního zhodnocení těchto vstupů mezi muži a ženami se pak ještě zvyšuje s počtem dětí*“ (Singly, 1999, s. 109). Právě proto je nutné umožnit oběma rodičům sladit jejich rodinné a pracovní povinnosti opatřeními, které vychází jak od státu, tak od jejich zaměstnavatelů.

Z hlediska harmonizace rodiny a zaměstnání je jedním z významných faktorů rozvržení péče o dítě a domácnost mezi rodiče. Podle studie **Harmonizace** lze rozdělit strategie rodičů podle délky pobytu otce na rodičovské dovolené a délky pobytu matky na mateřské a rodičovské dovolené do čtyř kategorií:

1. Otec tráví na rodičovské dovolené celkově delší dobu než matka.
2. Otec i matka čerpají rodičovskou (respektive mateřskou) dovolenou v přibližně stejném časovém rozsahu, rozdíl tvoří maximálně šest měsíců.
3. Otec pečuje o dítě/děti více než rok, ale zároveň po dobu kratší o více než šest měsíců než matka.
4. Otec pečuje o dítě/děti formou rodičovské dovolené pouze přechodnou dobu, méně než jeden rok.

Nejčastější strategií, kterou zkoumané rodiny zvolily, byly první dvě. U těchto rodin tak dochází k tomu, že je to do značné míry muž, který vytváří zázemí své ženě proto, aby se mohla uplatnit v zaměstnání.

Co se týče průběhu samotné péče o dítě realizované muži, z výzkumu **Podpora** vyplývá, že se spíše věnují svým dětem než domácnosti. S dětmi si obvykle hrají, sportují a tráví s nimi více času mimo domov, než to zpravidla dělají ženy.

Muže na rodičovské dovolené můžeme také rozdělit do dvou skupin podle toho, jestli je péče o domácnost a děti baví a jaký objem času jí věnují. Jednu skupinu tvoří muži, kteří jsou doma více méně „z donucení“. Jsou schopni zajistit nejzákladnější a nejnutnější péči o dítě, ale pobyt doma s dítětem je vnitřně neuspokojuje. V jejich případě, když partnerka dorazí domů, přebírá od muže péči o děti a domácnost. Protiklad této skupině představují muži, kteří se o dítě starat chtěli a pečují o něj velmi zainteresovaně, s velkou chutí a radostí. Po návratu partnerky ze zaměstnání starost o dítě a domácnost nenechávají jen na ní, ale společně si ji rozdělují (**Podpora, Harmonizace**). Většina mužských respondentů z výzkumu **Podpora** a studie **Harmonizace** se pohybovala mezi těmito dvěma protipóly a částí charakteristik by se řadila do první a částí do druhé skupiny. Matky také většinou cítí poměrně silnou vnitřní potřebu věnovat se svým dětem, a tak otcové celodenně pečující o malé děti mají tu výhodu, že v převážné většině případů se matka v čase, který nevěnuje zaměstnání, výrazně zapojuje do péče o dítě a domácnost (**Změna**). Z výpovědí respondentek studie **Změna** rovněž vyplývá, že vliv na to, že se ženy snaží věnovat co nejvíce dítěti, je vyvoláván sociálními stereotypy o povinnostech, které na matky ohledně péče o dítě a rodinu klade jejich okolí.

Lze říci, že pro muže je situace většinou lehčí v tom, že žena dokáže pochopit potřeby osoby pečující celodenně o malé dítě a snaží se muži pomoci v obecně větší míře, než to činí většina mužů, jejichž manželky jsou na rodičovské dovolené (**Harmonizace**).

Rodičům s péčí o děti a domácnost často pomáhaly i další osoby. Nejběžněji se jednalo o prarodiče dítěte a občas s hlídáním dětí vypomáhali známí a přátelé rodičů. Využívání cizí placené pomoci za účelem údržby domácnosti nebo hlídání dětí se vyskytovalo jen sporadicky (**Harmonizace, Podoby, Podpora**). V případě pomoci prarodičů se obvykle jedná o pomoc babičky dítěte při jeho hlídání a v menší míře také při vykonávání domácích prací, jakými je vaření, praní a žehlení. Dědečkové s péčí o malé děti či chod domácnosti vypomáhají výrazně méně často ve srovnání s babičkami. Mezigenerační solidarita v podobě pomoci prarodičů se tak ukazuje být jedním

z významných možných řešení, které napomáhají rodičům vypořádat se s časovými potřebami péče o dítě a domácnost a lépe tak zvládat propojení práce a rodiny (**Změna, Podoby, Harmonizace**).

Další možností nabízející ulehčení při péči o malé děti je institucionální pomoc. Jedná se o mateřská centra, která jsou nestátními organizacemi nabízejícími program volnočasových aktivit pro celé rodiny s dětmi, dále o jesle a mateřské školky. Mateřská centra využívalo v době pobytu muže na rodičovské dovolené pouze několik rodin a zejména proto, aby svým dětem obohatily program a zároveň tam nacházely možnost seznámit se s dalšími rodiči dětí přibližně stejných věkových kategorií (**Harmonizace**). Jesle jsou mezi rodiči, jak ve studii **Harmonizace**, tak i **Změna**, využívány naprosto minimálně. Jedním z důvodů může být i jejich nedostupnost, protože se dnes nachází pouze ve větších městech. Mateřské školy většinou přijímají do denní péče děti od stáří tří let, kdy rodičům zaniká nárok na rodičovskou dovolenou. Čerpání rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku je podmíněno tím, že rodič nesmí umístit dítě do školky na více než pět dní v měsíci, čímž vznikají pro rodiče na rodičovské dovolené značná omezení stran využívání mateřských škol. Možnost umístit dítě do mateřské školy na maximálně pět dní v měsíci využilo rovněž velmi málo rodin. Jedním z důvodů je omezená a nedostačující kapacita školek, kdy místa pro děti využívající školku pouze na pět dní v měsíci, jsou pak ještě více limitována (**Harmonizace, Změna**).

#### 7.4.4 Přístup zaměstnavatelů k oblasti harmonizace práce a rodiny

Tématu přístupu zaměstnavatelů k oblasti harmonizace práce a rodiny a nástupu muže na rodičovskou dovolenou se, v některých případech, byť jen okrajově (**Podpora**), věnovaly všechny vybrané výzkumy a studie.

Výsledky studie **Podmínky** ukázaly, že téma rodičovství či kombinace pracovního a rodinného života zaměstnanců a zaměstnankyň, představovalo pro personalisty z řad velkých, středních i malých podniků z celé České republiky oblast, kterou se v podstatě nad rámec legislativních úprav v podobě mateřské a rodičovské „dovolené“ nezabývají. Rodičovství, resp. mateřství, chápou personalisté/ky jako handicap, který nelze odstranit a jejich podniky nenabízejí žádné speciální programy či benefity pro rodiče nad rámec běžného standardu. Při zaměření na konkrétní nástroje umožňující snadněji propojit práci a rodinu, jako jsou alternativní úpravy pracovní doby či flexibilní úvazky, jednalo se v zastoupených podnicích, pokud se využívaly, v naprosté většině o flexibilitu negativní. To

znamená, že flexibilita funguje v daných podnicích ve prospěch uspokojení trhu, a ne ve prospěch kombinace rodičovských a pracovních rolí (**Podmínky**).

Podobné zjištění přinesl i závěr studie **Potřeby**, kde hlavním rysem celkových postojů zaměstnavatelů k problematice rodinně-přátelského prostředí na pracovišti je určitá nekonzistentnost a nejednoznačnost jednotlivých názorů. Na jedné straně vnímá velká většina zaměstnavatelů přizpůsobování podmínek práce rodinným potřebám zaměstnanců pozitivně a s jistou mírou pochopení vůči potřebám zaměstnanců. Naproti tomu názory zaměstnavatelů na to, jak moc by se měly firmy a organizace v těchto záležitostech angažovat, vyznívají poněkud zdrženlivěji. Vnímání role firem při vytváření podmínek pro snazší skloubení rodinných a pracovních povinností je u zástupců zaměstnavatelů z různých typů firem, podniků a společností často velmi podobné. Tento fakt je v protikladu k některým výsledkům jiných empirických šetření, podle kterých například velké podniky nebo podniky s majoritním podílem zahraničního kapitálu přikládají problematice lidských zdrojů a programům zaměstnaneckých výhod podstatně větší důležitost než malé a střední podniky nebo podniky ryze české. Je to tedy určitý signál, že problematika slučování rodinných a pracovních rolí není hlavním úhlem pohledu podnikových personálních strategií firem v Česku.

Přesto nelze říci, že by neexistovala alespoň částečná vstřícnost zaměstnavatelů vůči podnikovým opatřením usnadňujícím skloubit rodinné a pracovní povinnosti. Jedná se zejména o flexibilní úpravy pracovního úvazku a různé zaměstnanecké benefity. Zahraniční výzkumy ukazují, že úpravy pracovního úvazku mají potenciál a rodiče zejména malých dětí je často využívají ke kombinaci pracovního a rodinného života, a to především v případě zemí západní Evropy a severovýchodních zemí. Studie **Podmínky** a **Potřeby** však ukazují, že český trh práce doposud tyto trendy ve větší míře nereflektuje a základní úpravy pracovních úvazků nabízí pouze v omezené míře. Názory zástupců podniků v ČR vyjádřené v rámci studie **Potřeby** svědčí o neochotě zaměstnavatelů nabízet částečné úvazky, jelikož více než dvě třetiny z nich jsou přesvědčeny, že tento způsob zaměstnávání přináší firmě spíše či určitě nevýhody. Dále se ukázalo, že volná pracovní doba je ve větší míře nabízena na pozicích a v podnicích, kde pracují muži, a ti ji také více než ženy využívají. Naproti tomu zkrácený úvazek je častěji nabízen na pozicích a v podnicích, kde pracují ženy, a ty také více než muži využívají této možnosti (**Podmínky**). V případě práce z domova dávají tuto možnost svým zaměstnancům častěji podniky, ve kterých převažuje vysoko kvalifikovaná a vzdělaná pracovní síla. S tím souvisí i zvýšená nabídka práce z domova v některých sektorech, jakými

jsou peněžnictví a pojišťovnictví nebo vzdělávání. Zároveň se zástupci podniků ve studii **Potřeby** téměř jednomyslně shodli na tom, že umožnit zaměstnancům pracovat z domova, je pro firmu nevýhodné. Ovšem Podniky, kde pracují alespoň někteří zaměstnanci z domova, však většinou tento způsob organizace práce hodnotí pozitivněji. Z pohledu benefitů a zaměstnaneckých výhod jsou nejčastější rekreační programy či pobyty pro děti a pravidelné jednodenní volno na vyřizování rodinných záležitostí (**Potřeby, Podmínky**).

V protikladu k popsaným výsledkům studií **Potřeby** a **Podmínky** se staví závěry výzkumu **Podoby** a **Táta**, které se zaměřují na podmínky, jež podniky nabízejí přímo otcům pro sladění rodinného a pracovního života. Nejčastěji se jedná o možnost napracovat si hodiny a pak je vybírat formou náhradního volna, neplacené volno pro rodinné záležitosti a zkrácený úvazek z důvodu péče o děti. Muži nejvíce využívají takové benefity, které nejsou spojeny s finanční ztrátou (náhradní volno, flexibilní pracovní doba). Naopak nejmenší zájem mají otcové o neplacené volno a částečné úvazky (**Podoby**). Nabídka benefitů se různí i dle typu podniku. Podniky střední velikosti nabízejí méně benefitů než velké podniky. Liší se také struktura benefitů, které jednotlivé sektory umožňují – zejména mezi veřejným a soukromým sektorem. Veřejný sektor nabízí nejvíce zkrácených úvazků a je zde o ně také největší zájem, dále pak flexibilní pracovní dobu nebo firemní školky. Středně velké soukromé podniky nabízí více možnost napracovat si hodiny a ty si potom vybrat. Velké podniky mohou zase více konkurovat flexibilitou pracovní doby a možností pracovat z domova. Řada soukromých firem však nechce zaměřovat svou podporu na jednu určitou skupinu zaměstnanců a deklarují dodržování zákoníku práce a rovné podmínky pro všechny zaměstnance (**Táta**).

V případě, že nastane situace, že odchází muž pečovat o malé dítě, zaměstnavatelé většinou žádosti mužů o rodičovskou dovolenou akceptují bez větších problémů, pokud ovšem tito muži nepracují ve firmě, která redukuje stavy zaměstnanců. Pak se může stát, že jsou propuštěni dříve, než na rodičovskou dovolenou nastoupí. Rovněž se ukazuje, že větší výhrady mají zaměstnavatelé menších firem, ve kterých je odchod každé pracovní síly pocíťován výrazněji (**Harmonizace**). Podobné výsledky v postoji zaměstnavatelů přinesl také výzkum **Podpora**. I zde zaměstnavatel většinou nepůsobil mužům žádné problémy, a to ani v době, kdy rodičovská dovolená nebyla ještě oficiálně zavedená. Pokud se však problémy vyskytly, brzy se vyřešily. Zaměstnavatel musel respektovat obligatornost mužova nároku na rodičovskou dovolenou.

Zařadit aktivní otcovství do personální strategie firem se ale v nejbližších letech



podniky nechystají. Nejsou přesvědčeni, že by jim tato změna mohla přinést nějaké výhody, třetina personalistů se dokonce domnívá, že by jim nepřinesla nic. Část odpovědných pracovníků si dokáže představit pozitivní vliv na personální stabilitu (spokojenější a loajálnější zaměstnanci) a image společnosti, část ale také očekává další výdaje a větší absence (**Podoby**).

## SOUHRN SEKUNDÁRNÍ A KOMPARATIVNÍ ANALÝZY DAT

Ze sekundární a komparativní analýzy dat vybraných výzkumů a studií, které jsou zaměřené na téma aktivního otcovství a harmonizaci práce a rodiny vyplynuly čtyři hlavní tematické kategorie, jež se objevovaly napříč všemi sledovanými výzkumy a studiemi. Konkrétně se jedná o:

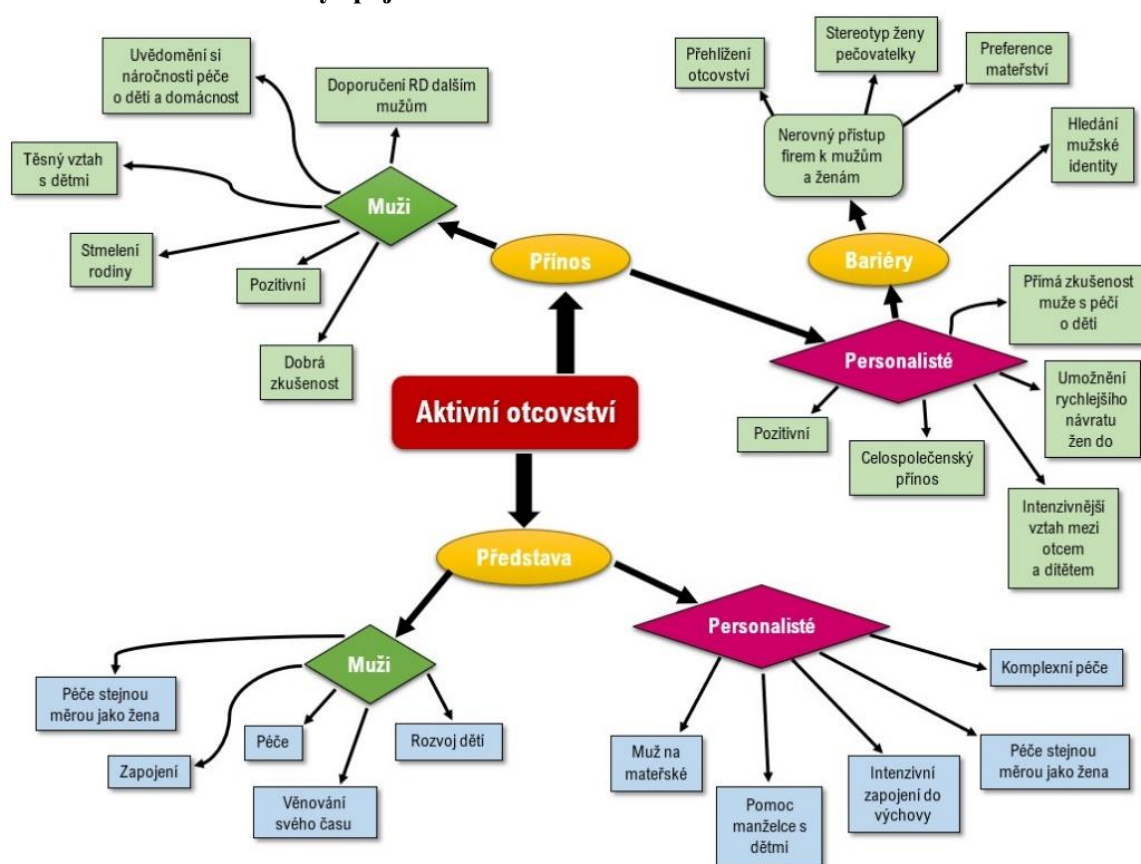
- Aktivní otcovství
- Motivy rodičů při rozhodování, kdo nastoupí na rodičovskou dovolenou
- Harmonizace rodiny a zaměstnání
- Přístup zaměstnavatele k oblasti harmonizace rodiny a zaměstnání.

V rámci jednotlivých tematických kategorií byla provedena komparativní analýza výsledků vybraných výzkumů a studií. Z té následně vzešlo schéma, které názorně ukazuje nejčastější jevy, které ve vybraných výzkumech představují stěžejní a opakovaně se vyskytující témata, týkající se aktivního otcovství a propojení práce a rodiny. Název hlavní kategorie je vždy uprostřed schématu vyznačen červenou barvou. Od něj se dále větví nejdůležitější témata pojící se s danou kategorií, která tvoří jednotlivé indikátory, jež vzešly z analýzy výsledků výzkumů a studií. Tato vytvořená schémata se staly inspirací pro empirickou část této práce a zaměření rozhovorů s dotazovanými. Výsledky vzešlé z provedeného kvalitativního šetření, tak mohou být porovnány se závěry již provedených výzkumů a studií a potvrdit jejich platnost či ji vyvrátit. Rovněž může být, alespoň částečně, sledován vývoj tématu aktivního otcovství a harmonizace rodiny a zaměstnání v čase, protože vybrané výzkumy věnující se tomuto tématu byly realizovány v rozmezí let 2003 až 2015.

Aktivní otcovství muži ve vybraných výzkumech a studiích nejčastěji popisují jako intenzivní péči o děti spojenou s jejich rozvojem a aktivního zapojení muže do chodu domácnosti a obstarávání dětí. Pokud se srovná míra zapojení matky a otce v péči o děti a domácnost, představují si ji muži jako rovnoměrnou. Představa personalistů o aktivním otcovství se od mužů nejvíce lišila v tom, že jako první, co si pod tímto pojmem představili, byl muž na mateřské dovolené. U mužů se tato představa ani v jednom případě neobjevila. Jinak se ale názory na aktivní otcovství vesměs překrývaly a představovaly zejména již zmíněné intenzivní zapojení otců do výchovy a péče o děti a rovnocenné věnování se těmito činnostem mezi mužem a ženou. Hlavní přínosy, jak z pohledu mužů, tak personalistů, jsou ve vytvoření intenzivnějšího vztahu mezi otcem a dítětem a zároveň

uvědomění si muži náročnost péče o domácnost a děti. Muži, kteří aktivní otcovství realizovali i prostřednictvím nástupu na rodičovskou dovolenou, tuto zkušenost hodnotili velice kladně a ostatním mužům by ji doporučovali. Personalisté aktivní otcovství hodnotí jako celospolečensky přínosné a berou ho jako jeden z možných prostředků, jak umožnit rychlejší návrat žen do práce, v případě intenzivního zapojení otce do péče. Ovšem dle zaměstnavatelů většímu zapojení otců v péči brání nerovný přístup firem k mužům a ženám v předpokladu, kdo se péči o malé děti bude věnovat. V tomto směru byla většinou zastávána stereotypní představa matky jako pečovatelky a otce jako živitele rodiny. Společně s aktivním otcovstvím se mění i role otce, která se tím rozšiřuje o nové dimenze. Vybrané výzkumy a studie rozdělily otce do několika různých typů dle míry jejich charakteristiky zapojení do chodu domácnosti a starostí o děti, ale i v případě jejich nástupu na rodičovskou dovolenou v míře jejich dobrovolnosti a identifikace s novou rolí primárního pečovatele. Objevili se tak otcové tradiční, otcové naplno partneři „napůl“ nebo muži jako matky. Celkově kategorii aktivní otcovství přibližuje následující schéma číslo 4, prostřednictvím jednotlivých charakteristik, které vychází

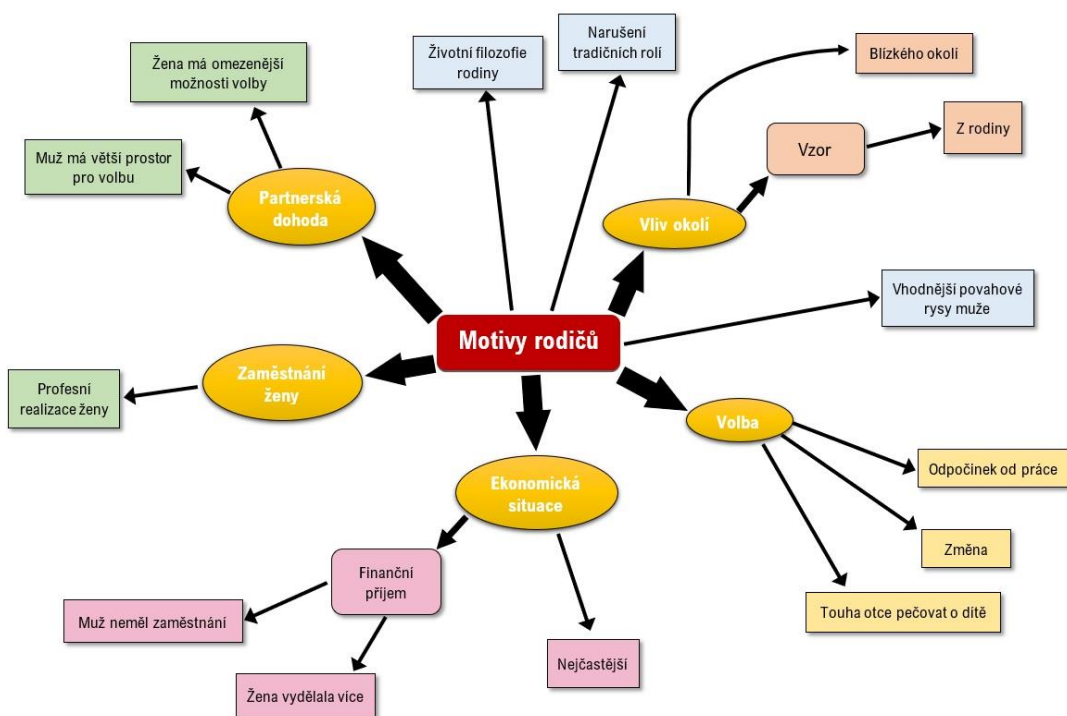
**Schéma 4: Charakteristiky spojené s aktivním otcovstvím**



Zdroj: Vlastní zpracování

Jak ukazuje níže schéma 5 Motivy rodičů ovlivňující volbu, kdo nastoupí na rodičovskou dovolenou, hlavními tématy jsou ekonomická situace, volba muže, partnerská dohoda, zaměstnání ženy a vliv okolí. Ačkoli důvodů vedoucích rodiče k rozhodnutí, kdo bude zastávat roli primárního pečovatele je celá řada, ve vybraných výzkumech a studiích se jako nejčastější důvod objevovala volba dle ekonomické situace partnerů. Tedy pragmatické rozhodnutí, při kterém výsledek nejméně ohrozí finanční situaci rodiny. Dalším velmi častým motivem bylo přímé rozhodnutí muže k nástupu na rodičovskou dovolenou. Muži celodenní péči o dítě viděli jako příležitost pro změnu v zaběhlém řádu jejich života, který se do té doby točil z velké části zejména okolo sféry práce. Rodičovská dovolená tak představuje možnost odpočinku od zaměstnání a naplnění touhy některých mužů naplno pečovat o dítě. Hnací silou změny byla i profesní realizace ženy, která nechtěla na dlouhou dobu opustit zaměstnání a své sebeuplatnění spatřovala více na trhu práce nežli v péči o dítě. Vliv okolí byl identifikován jako nejméně výrazný faktor, protože většina dotazovaných ve sledovaných výzkumech neměla ve svém okolí žádný vzor v muži, který by měl zkušenost s rodičovskou dovolenou. Za charakterizující prvek motivů rodičů lze označit partnerskou dohodu, která byla na pozadí většiny rozhodnutí a rovněž narušení stereotypů v oblasti zaměstnání a rodiny, podle kterých žena figuruje jako hlavní a správná osoba, jež má pečovat o děti a domácnost a muž je v roli živitele a hlavy rodiny.

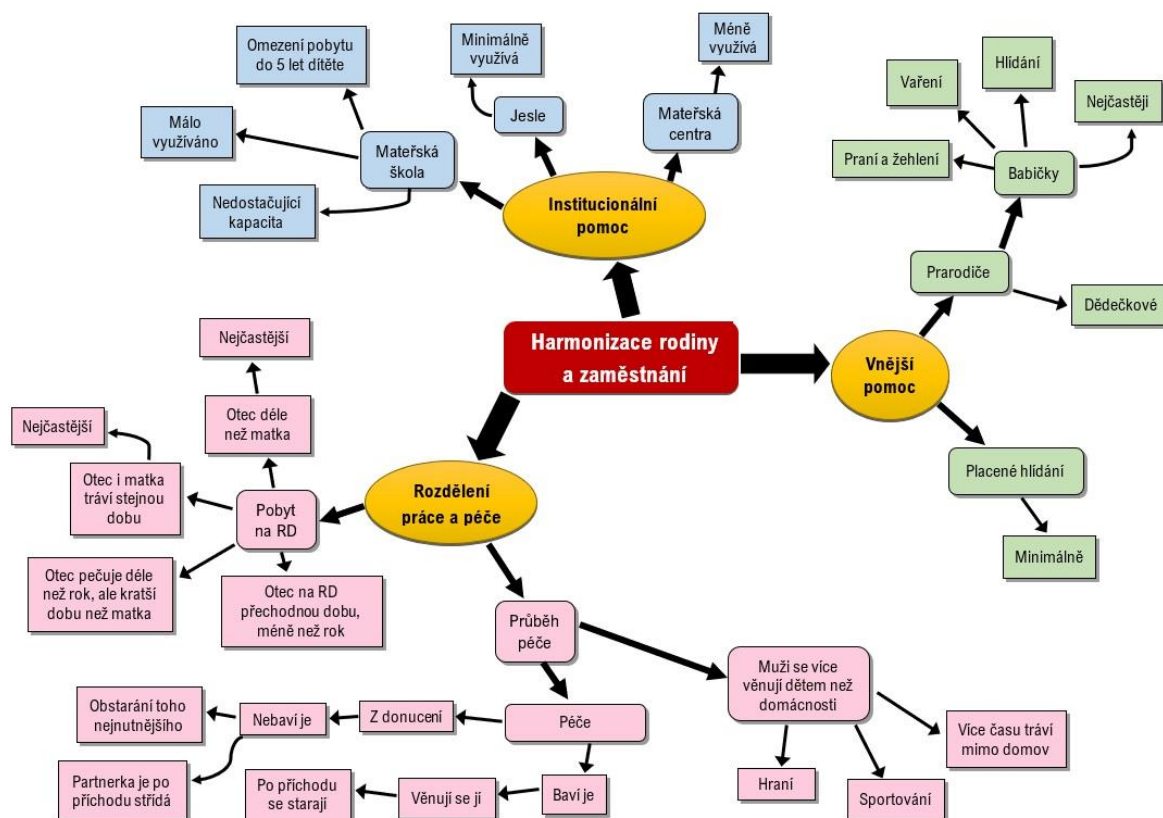
**Schéma 5: Motivy rodičů ovlivňující volbu, kdo nastoupí na rodičovskou dovolenou**



Zdroj: Vlastní zpracování

Jak ukázaly výsledky komparativní analýzy vybraných výzkumů a studií, s kategorií Harmonizace rodiny a zaměstnání se pojí především téma rozdělení práce a péče, vnější pomoc a institucionální pomoc. Rozdělení práce a péče o děti a domácnost se v párech, kde muž nastoupil na rodičovskou dovolenou, realizovalo prostřednictvím různých strategií, jež si partneri zvolili. Ve sledovaných výzkumech se jednalo nejčastěji o dvě protikladné metody. První je vzájemné rozdělení povinností spojených s péčí a starostí o dítě a domácnost po návratu partnerky ze zaměstnání a relativně bezproblémový přístup mužů k povinnostem spojeným s chodem domácnosti (vaření, uklízení, praní apod.) v době nepřítomnosti manželky. Oproti němu stojí situace, kdy žena po příchodu z práce přebírá od muže starosti o děti a domácnost a muž se již těmito povinnostem nemusí dále příliš věnovat. Takovíto muži se starají o domácnost více méně z donucení a nijak je to nenaplnuje. Při srovnání, kolik celkově muži na rodičovské dovolené věnují času dětem a kolik domácnosti, převažuje čas určený činností s dětmi. Mezi muži na rodičovské se odlišuje rovněž doba, kterou na ní stráví. Výsledky ale ukázaly, že nejčastější jsou situace, kdy muž celkově tráví delší dobu na rodičovské než matka a stav, kdy oba čerpají rodičovskou přibližně stejně dlouhou dobu. Pomoc s péčí o děti i domácnost, jak lze vidět na schématu číslo 6 na následující straně, byla realizována ve sledovaných výzkumech formou vnější nebo institucionální pomoci, z čehož nejvíce využívané byly babičky, které vypomohly s celkovým chodem domácností i hlídáním dětí.

Schéma 6: Charakteristiky spojené s harmonizací rodiny a zaměstnání

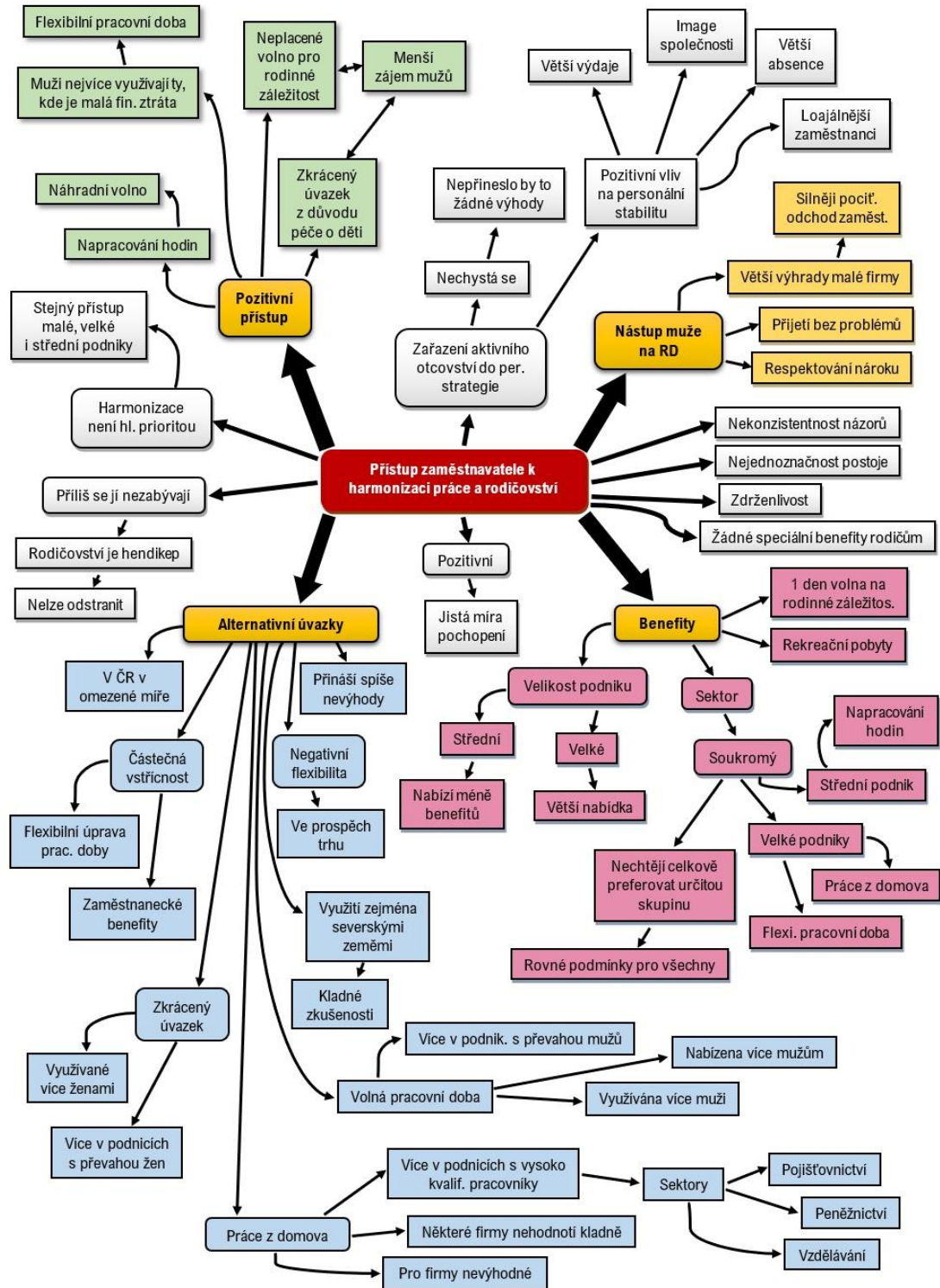


Zdroj: Vlastní zpracování

Výsledky komparativní analýzy v oblasti přístupu zaměstnavatelů k harmonizaci práce a rodiny ukázaly značné odlišnosti v rámci postojů jednotlivých zaměstnavatelů i závěrů samotných výzkumů a studií. Mezi zaměstnavateli panuje jakási nekonzistentnost a nejednoznačnost názorů k tomuto tématu. Zaměstnavatelé do určité míry cítí spoluzodpovědnost za usnadnění sladění práce a rodiny, ale svou roli v této oblasti vnímají spíše jako doplňující k roli státu a samozřejmě rodiny samotné. Na druhou stranu rodinné závazky svých zaměstnanců neodsunují zcela mimo svou zájmovou sféru, především podle časově novějších sledovaných výzkumů a studií, a většina zaměstnavatelů cítí potřebu je alespoň částečně zohledňovat. Zaměstnavatelé, kteří se harmonizaci práce a rodiny svých zaměstnanců alespoň částečně věnují, deklarují vstřícný postoj k případným žádostem zaměstnanců o rozličná prorodinná opatření. Nejochoťněji je nabízeno jednorázové nebo opakované volno na vyřízení rodinných záležitostí, ale také zkrácení nebo posunutí počátku pracovní doby. Naopak nejméně ochotně poskytují možnost práce z domova. Zaměstnavatelé ovšem usuzují, že jednotlivé úpravy pracovní doby a úvazků jsou vždy výhodnější pro zaměstnance než pro ně samotné. V případě, kdy došlo k situaci, že muž odcházel pečovat o malé dítě, zaměstnavatelé ve vybraných výzkumech a studiích většinou

žádosti mužů o rodičovskou dovolenou akceptovaly bez větších problémů. Ovšem zařadit aktivní otcovství do své personální strategie se v nejbližších letech podniky nechystají. Celkový přístup zaměstnavatelů k dané problematice dokresluje následující schéma číslo 7.

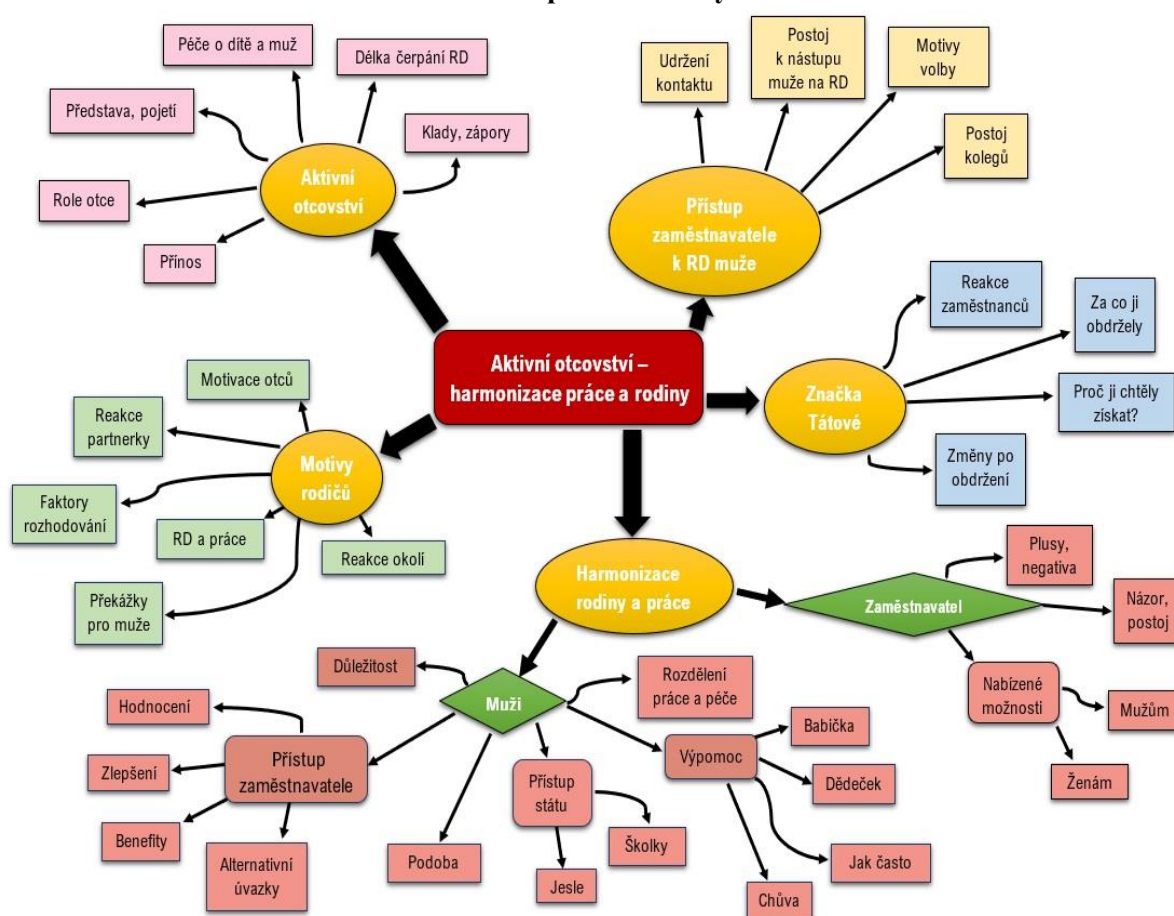
**Schéma 7: Charakteristiky spojené s přístupem zaměstnavatele k harmonizaci práce a rodiny**



Zdroj: Vlastní zpracování

Na základě výstupů komparace osmi vybraných výzkumů a studií a rovněž sekundární analýzy statistických dat o aktivním otcovství a harmonizaci práce a rodiny vzniklo shrnující schéma číslo 8. Toto schéma zobrazuje hlavní témata a s nimi spojená podtémata, která se objevovaly napříč všemi komparovanými výzkumy a souvisejí s cílem této práce. Tedy zjištěním, jak vnímají a pojmají aktivní otcovství a oblast harmonizace práce a rodiny dva hlavní aktéři této problematiky, muži, kteří nastoupili na rodičovskou dovolenou a zaměstnavatelé, kteří podporují aktivní otcovství. Vytvořené schéma bylo následně inspirací pro obsahové zaměření rozhovorů s dotazovanými.

**Schéma 8: Aktivní otcovství – harmonizace práce a rodiny**



Zdroj: Vlastní zpracování

V návaznosti na sekundární a komparativní analýzu dat z již provedených výzkumů, studií a statistik byl realizován empirický výzkum zaměřený na pojetí a vnímání aktivního otcovství a s tím spojenou harmonizaci rodiny a zaměstnání muži na rodičovské dovolené a zaměstnavateli. Výzkum proběhl s vybranými dotazovanými dvou skupin. Mužů, kteří



mají osobní zkušenost s rodičovskou dovolenou<sup>34</sup> a zástupců zaměstnavatelů, kteří se tématu harmonizace práce a rodiny nějakým způsobem věnují ve své firemní strategii. Obě dvě skupiny tedy mají o daném tématu určité povědomí. Získaná data tak bylo možné v rámci těchto skupin komparovat a zjistit v čem se jejich postoje shodují a v čem odlišují.

---

<sup>34</sup> Z důvodu zaměření této práce na harmonizaci rodičovských a pracovních povinností je zde termín rodičovská dovolená používán v širším a obecnějším kontextu a je jím primárně označována celodenní domácí péče rodiče o dítě/děti mladší čtyř let. Tím se podaří do výzkumu zahrnout i rodiny, kde například otec podniká nebo ukončil zaměstnání, tj. nemá zaměstnavatele a nevzniká mu právní nárok na rodičovskou dovolenou. I v takových rodinách však rodiče nezbytně musí sladovat své profesní a rodičovské role a bylo by proto z tohoto hlediska chybou se jim nevěnovat.

## **8 Empirické šetření o aktivním otcovství a harmonizaci rodiny a zaměstnání**

Tématem empirického šetření této práce je vnímání a pojmání aktivního otcovství a s ním spojené harmonizace rodiny a zaměstnání zvolené skupiny mužů se zkušenostmi s rodičovskou dovolenou a vybraných zaměstnavatelů. Cílem provedeného výzkumu je pomocí analýzy a interpretace dat získaných z rozhovorů v rámci kvalitativního výzkumného šetření zjistit, jak v České republice přistupují k aktivnímu otcovství muži, kteří se rozhodli odejít na rodičovskou dovolenou a jak vzájemně propojují roli pečovatele s jejich profesním životem. Dále pak, jaké důvody vedly muže k nástupu na rodičovskou dovolenou, jak k tomuto rozhodnutí přistupoval jejich tehdejší zaměstnavatel a jaké strategie si zvolili pro propojení oblasti rodiny a sféry práce. Záměrem empirického šetření není přiblížení názorů a postojů pouze vybrané skupiny mužů, ale rovněž firem, které získaly značku kvality Tátové vítání a ve své firemní politice se tématu harmonizace rodiny a zaměstnání věnují. Konkrétně tedy zjistit, jak tyto firmy vnímají aktivní otcovství, jak k němu přistupují, proč se rozhodly získat značku kvality Tátové vítání a jakými konkrétními kroky a postupy realizují propojení práce a rodiny svých zaměstnanců. Získané informace od obou skupin jsou v rámci empirického šetření vzájemně porovnávány a zjišťovány vzájemné odlišnosti a shody.

Oblasti, kterým se věnuje empirické šetření, byly inspirovány sekundární a komparativní analýzou. Data, získaná provedeným kvalitativním šetřením, tak mohou být porovnána s informacemi zjištěnými v rámci vybraných výzkumů a studií (viz. kapitola č. 7.4, s. 106) a rovněž doplnit jejich závěry.

### **8.1 Průběh výzkumu a charakteristika dotazovaných**

Empirický výzkum byl realizován začátkem roku 2018, v měsíci lednu a únoru. V rámci výzkumného šetření bylo provedeno celkem dvanáct rozhovorů. Dotazováno bylo šest mužů, jež má osobní zkušenost s rodičovskou dovolenou a šest zástupců firem, které obdržely značku Tátové vítání. Dotazovaní, kteří se zúčastnili výzkumu, byli zvoleni záměrným výběrem. Tento výběr spočívá v tom, že si výzkumník určí kritéria, podle nichž hledá vhodné dotazované pro splnění cíle svého výzkumu. Pro empirické šetření realizované v rámci této práce, bylo stanoveno několik kritérií, jež museli dotazovaní splňovat. Pro skupinu dotazovaných mužů byl hlavní podmínkou zařazení do výzkumu statut muže, který

zůstal buď **aktuálně, nebo v minulosti doma a pečoval o malé dítě nebo děti**, zatímco žena byla zaměstnána nebo podnikala. Díky tomu mohli muži sdělit své konkrétní pocity a zkušenosti spojené s dobou strávenou na rodičovské dovolené. Úmyslně nebylo toto kritérium formulováno muži, jež pobírali nebo pobírají od státu rodičovský příspěvek, což by nasvědčovalo tomu, že tito muži mají zkušenosti s rodičovskou dovolenou. Touto podmínkou by ale došlo k vyčlenění mužů, kteří se živí jako osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ). Tedy podnikajících mužů nebo mužů jinak samostatně výdělečně činných. Dalším kritériem byla **doba strávená na rodičovské dovolené**. Jako minimální hranice bylo stanoveno alespoň **šest měsíců**, během nichž byl muž primárním pečovatelem. Tato hranice byla zvolena z toho důvodu, aby muži měli již nějaké hlubší a ucelené zkušenosti s rodičovskou dovolenou. V rámci výzkumu byla uplatňována snaha zachytit dotazované z různých sociálních a profesních vrstev. Nebylo tedy určeno žádné věkové ani vzdělanostní kritérium, které by dotazovaní museli splňovat.

V případě druhé skupiny dotazovaných zaměstnavatelů bylo jako hlavní kritérium určeno **obdržení značky kvality Tátové vítání**. Díky tomuto faktu se do výzkumu zapojily firmy a organizace, jež mají o tématu aktivního otcovství a problematice harmonizace práce a rodiny určité povědomí a zkušenosti v rámci své firemní politiky. Rozhovory byly vedeny se zástupci firem, kteří se věnují oblasti personální politiky v dané firmě a mají v tomto směru potřebné znalosti. Vybrané společnosti se řadily podle velikosti do skupiny malých, středních i větších podniků. Zastoupen byl jak sektor, soukromý, tak veřejný.

Kontaktování potenciálních účastníků empirického šetření proběhlo elektronickou formou prostřednictvím oslovovacího e-mailu, který obsahoval základní informace o tématu diplomové práce společně se zaměřením a cílem výzkumu. Kromě e-mailu bylo využito ke spojení s dotazovanými také sociálních sítí, kde byla zveřejněna výzva s možností zapojení do výzkumu. Rovněž s žádostí o rozšíření výzvy byly osloveny organizace, které se věnují tématu otcovství a rodičovství společně s několika mateřskými a rodičovskými centry. Tímto způsobem bylo získáno šest dotazovaných mužů, kteří splňovali podmínky zapojení do kvalitativního výzkumu této práce.

Potencionální zaměstnavatelé byli přímo kontaktováni prostřednictvím oslovovacího e-mailu obsahujícího základní informace o výzkumu. Z firem, které souhlasily se zapojením do výzkumu a splňovaly kritéria zařazení, vzešlo šest dotazovaných personalistů, zástupců jednotlivých společností.

### **8.1.1 Charakteristika dotazovaných mužů**

Věkové rozmezí dotazovaných mužů se pohybovalo od 31 do 44 let. V rámci vzdělání bylo nejvíce zastoupeno středoškolské s jednou výjimkou, kdy jeden dotazovaný získal vysokoškolský titul. Oslovení muži pocházeli z různých regionů České republiky, ovšem nejvíce bylo zastoupeno hlavní město Praha. Z pohledu partnerského soužití byli všichni muži, kromě jedno, ženatí a žili ve společné domácnosti se svou manželkou. Dotazovaní byli v době průběhu výzkumu buď aktuálně na rodičovské dovolené, nebo ji již ukončili. Délka pobytu muže na rodičovské dovolené byla různá od 6 měsíců až po 5 let. Téměř žádný muž plně nevyužíval výhody rodičovské dovolené, co se týká závazků ze strany zaměstnavatele, a to nejvíce z důvodu ukončení pracovního poměru před započítáním celodenní péče nebo jelikož se jedná o OSVČ.

#### **Luboš**

Luboš žije v Praze se svým šest a půl ročním synem Dominikem. Živí se jako fotograf a dvakrát za rok se podílí na organizaci atletické sportovní akce. V současné době je mu 41 let. Na rodičovské dovolené strávil s Dominikem tři roky. Matka Dominika neměla o jeho péči zájem a odešla, když mu byl rok a tři čtvrtě. Od té doby se o syna Luboš stará sám s občasnou výpomocí rodičů.

#### **Honza**

Honza je v současné době majitel pražírny a kavárny v Liberci, kde žije se svou ženou a dvěma dětmi. Před nástupem na rodičovskou dovolenou pracoval jako vedoucí oddělení v hypermarketu. Tato práce ho ale nijak nenaplňovala a před nástupem na rodičovskou dovolenou ukončil pracovní poměr. Jak sám říká, díky době strávené doma s dětmi se naučil vlastnostem přínosným pro podnikání a objevil nový profesní směr, kterému se chce dále věnovat. Na rodičovské dovolené strávil dohromady 5 let a v jejím průběhu se postupně staral o obě své děti.

#### **Tadeáš**

V současné době třiceti tříletý Tadeáš již ukončil rodičovskou dovolenou a pracuje na pozici asistenta poslance. Společně se manželkou, dcerou a synem žijí v Mariánských Lázních. Jedním z hlavních důvodů, proč se rozhodl věnovat celodenní péči o děti, bylo více času, který s nimi tak mohl strávit a prohloubit tím vzájemný vztah. Rovněž to bral jako vítanou příležitost, jak si na určitou dobu odpočinout od práce. Na rodičovské dovolené

celkově strávil 22 týdnů a věnoval se malému synovi a starší dceři.

### **Mikuláš**

Dotazovaný Mikuláš již také ukončil rodičovskou dovolenou a pracuje na pozici analytika-manažera u jednoho z mobilních operátorů. Na rodičovské strávil dva roky se synem a jeho hlavním motivem nástupu bylo více času věnovaného rodině a malému synovi. Dnes mají již druhé dítě, se kterým je v současnosti manželka na mateřské dovolené a Mikuláš by rád v budoucnu alespoň na částečnou dobu znovu nastoupil na rodičovskou dovolenou i s druhým dítětem. Manželka s ním ale zatím chce na rodičovské dovolené zůstat sama. Rodina společně žije v Babicích u Říčan.

### **Štěpán**

Štěpán je vyučený truhlář, je mu 31 let a se svou rodinou žije v Praze. Na rodičovské dovolené je dosud jeden rok se synem, kterému budou dva roky. S manželkou mají v plánu, že na rodičovské zůstane, až do jejího ukončení. V případě Štěpána bylo jeho motivem nástupu zejména přání manželky, která měla při péči méně trpělivosti a přála si vrátit se zpět do zaměstnání. Štěpána pobyt doma s malým naplňuje a je rád, že má příležitost se mu věnovat.

### **Filip**

Filip je druhým dotazovaným, jenž je doposud stále na rodičovské dovolené. Se svou manželkou a malou Laurou žijí v Praze. Filip byl dříve pracovníkem velké logistické firmy, ale tato práce ho nijak nenaplňovala. Nebyl pro něj tedy problém nastoupit na rodičovskou dovolenou a odejít ze zaměstnání. Faktor hrála i ekonomická stránka, protože manželka má vyšší plat, než měl Filip. Rozhodnutí o tom, kdo bude primárním pečovatelem, bylo tak částečně i pragmatické. Filip se celodenní péče z počátku trochu obával, ale dnes zvládá veškerou starost o malou půlroční dceru i domácnost bez problémů. Rovněž vidí v této činnosti, oproti předchozí práci, smysluplnou činnost.

V následující tabulce jsou přehledně zaznamenány jednotlivé demografické údaje dotazovaných, kteří se zúčastnili výzkumu. V rámci zachování anonymity byly změněny jména dotazovaných a použity pseudonymy

**Tabulka 9: Charakteristika dotazovaných mužů**

| Dotazovaný | Věk | Vzdělání  | Zaměstnání                       | Doba na RD | Počet dětí, se kterými byl na RD | Délka rozhovoru |
|------------|-----|-----------|----------------------------------|------------|----------------------------------|-----------------|
| Honza      | 40  | SOŠ       | Podnikatel – OSVČ                | 5 let      | 2                                | 28:43           |
| Luboš      | 41  | SOŠ       | Fotograf – OSVČ                  | 3 roky     | 1                                | 33:17           |
| Tadeáš     | 33  | VŠ        | Asistent poslance                | 6 měsíců   | 1                                | 31:58           |
| Mikuláš    | 37  | SOŠ       | Analytik, manažer                | 2 roky     | 1                                | 31:08           |
| Štěpán     | 31  | SOŠ       | Výrobce larpových kostýmů – OSVČ | 1 rok      | 1                                | 34:18           |
| Filip      | 44  | Gymnázium | Pracovník v logistice            | 6 měsíců   | 1                                | 1:12:56         |

Zdroj: Vlastní zpracování

### 8.1.2 Charakteristika dotazovaných zaměstnavatelů

Rozsah potencionální skupiny dotazovaných zaměstnavatelů byl značně zúžen podmínkou získání značky Tátové vítání. Zároveň ale tato podmínka představovala potřebný filtr, který ve velkém počtu rozličných firem působících v České republice, pomohl určit vhodnou skupinu dotazovaných. V rámci této skupiny jsou společnosti a organizace odlišných velikostí, předmětu svého zájmu i zástupci soukromého a veřejného prostoru. Pro účely této práce bylo snahou autorky vybrat zástupce jak z oblasti soukromého a veřejného prostoru, tak zaměstnavatele rozdílných velikostí a zaměření. Díky tomu lze získané výpovědi a informace porovnat a zjistit, jak se odlišují nebo shodují firemní strategie v oblasti harmonizace práce a rodiny v soukromém sektoru a veřejném a jestli například v tomto tématu hraje roli velikost společností.

Níže jsou uvedeny stručné biogramy jednotlivých firem, které se zapojily do výzkumu. V rámci zachování anonymity vystupují firmy a společnosti pod obecným označením jako agentura, organizace, firma, společnost, podnik a instituce.

#### Agentura

Agentura je českou digitální agenturou, která na českém trhu působí již devatenáct let. Své hlavní sídlo má v Praze a pobočku v Pardubicích. Spadá do soukromého sektoru a svou velikostí se řadí mezi malé firmy. Počet mužů ve společnosti převyšuje počet žen. Agentura se snaží, aby mezi zaměstnanci fungovala otevřená, přirozená a autentická atmosféra a jde svou vlastní cestou v utváření firemní kultury podle aktuálních potřeb zaměstnanců.

## **Organizace**

Organizace je středně velká, česká příspěvková organizace, která působí v Brně. Od roku 1921 ji zřizuje statutární město Brno. Získanou značkou chce dát organizace najevo, že muži jsou zde vítáni a myslí se i na jejich potřeby a zájmy. Řadí se tedy do veřejného sektoru. Počet žen v organizaci značně převyšuje počet mužů. Organizace má nastavený jednotný systém fungování firemní kultury i nabízených benefitů a možností pro své zaměstnance.

## **Firma**

Česká firma se věnuje oblasti vzdělávání dětí a v České republice funguje od roku 1995. Počet spolupracovníků se pohybuje okolo 90, takže se velikostně řadí mezi střední firmy. Zastoupení mužů a žen mezi zaměstnanci je poměrně vyrovnané. Firma se hlásí k myšlenkám svobody v práci a funguje zde plochá organizační struktura.

## **Společnost**

Velká telekomunikační společnost vstoupila na český trh v roce 2006. V roce 2016 zaměstnávala 1 482 zaměstnanců a řadí se mezi velké korporátní společnosti. Mezi zaměstnanci je poměr mužů a žen relativně vyrovnaný, lehce větší je počet mužů. Snahou společnosti je vytváření příjemného pracovního prostředí, ve kterém vládne neformální atmosféra, lidé jsou sdílní a otevření a vzájemně spolupracují.

## **Podnik**

Podnik obchoduje s drogistickým zbožím a svou působnost v České republice začal v roce 1993. V minulém roce pro něj pracovalo přes 2700 zaměstnanců, jedná se o velkou nadnárodní společnost. Z hlediska pohlaví představují ženy naprostou většinu zaměstnanců. Podnik se snaží věnovat potřebám svých zaměstnanců a nabízí například propracovaný systém firemního vzdělávání. Udělení značky Tátové vítání podnik uvítal také jako možný pozitivní signál pro potenciální zaměstnance mužského pohlaví.

## **Instituce**

Tato česká bankovní instituce zaměstnává přes 2 000 zaměstnanců. Jedná se tedy o velkou instituci, která působí v soukromém sektoru. Muži a ženy jsou mezi zaměstnanci relativně rovnoměrně zastoupeni. Získání značky pro instituci představuje další krok podporující diverzitu, která zde neznamená pouze podporu žen, ale snahu vytvářet atraktivní prostředí a podmínky pro všechny zaměstnance.

## 8.2 Výzkumná metoda, technika sběru dat

Pro zjištění dat k analýze postojů a názorů o aktivním otcovství a harmonizaci práce a zaměstnání byla zvolena technika polostrukturovaného rozhovoru. Tato technika je založena na výzkumníkem předem připravených otázkách, jež se týkají tématu výzkumu. Tyto otázky představují pro výzkumníka jakési „zázemí“ a zároveň mohou být následně doplňovány o další otázky, které přirozeně vyplnou z dialogu s dotazovaným. Otázky, které byly položeny dotazovaným v rámci kvalitativního šetření této práce, vyplynuly z teoretické části práce, tedy studia relevantní literatury, a především ze závěrů sekundární a komparativní analýzy. Hlavní témata, na které se otázky zaměřovaly, byly tak inspirovány nejpodstatnějšími tématy sekundární a komparativní analýzy vybraných výzkumů a statistik. Během provedených rozhovorů byly využity dvě sady otázek. Jedna určená pro dotazované muže, druhá pro zaměstnavatele. Některé otázky bylo shodné v obou sadách, zbylé byly přizpůsobené zkušenostem dotazované skupiny. U mužů se jednalo o jejich přímou zkušenost s rodičovskou dovolenou, u zaměstnavatelů na zkušenosti s harmonizací rodiny a práce zaměstnanců. Obě sady otázek jsou přiloženy v přílohách této práce.

Respondenti byli před samotným rozhovorem seznámeni s tématem výzkumu, byli ujištěni, že bude zachována jejich anonymita a zjištěno, zda souhlasí s pořízením záznamu rozhovoru a jeho následným přepsáním pro účely práce. Také jim byla nabídnuta možnost zpětné vazby k jejich výpovědím v podobě přečtení hotové práce.

## 8.3 Způsob zpracování a analýzy dat

Informace z uskutečněných rozhovorů představovaly data výzkumného šetření a byly nejprve zaznamenány ve formě audionahrávky na diktafon. Poté byly nahrávky přepsány pomocí doslovné transkripce pro následnou analýzu. Ukázka transkripce provedených rozhovorů je v příloze č. 7. Všechny audionahrávky a přepisy rozhovorů jsou uloženy v archivu autorky.

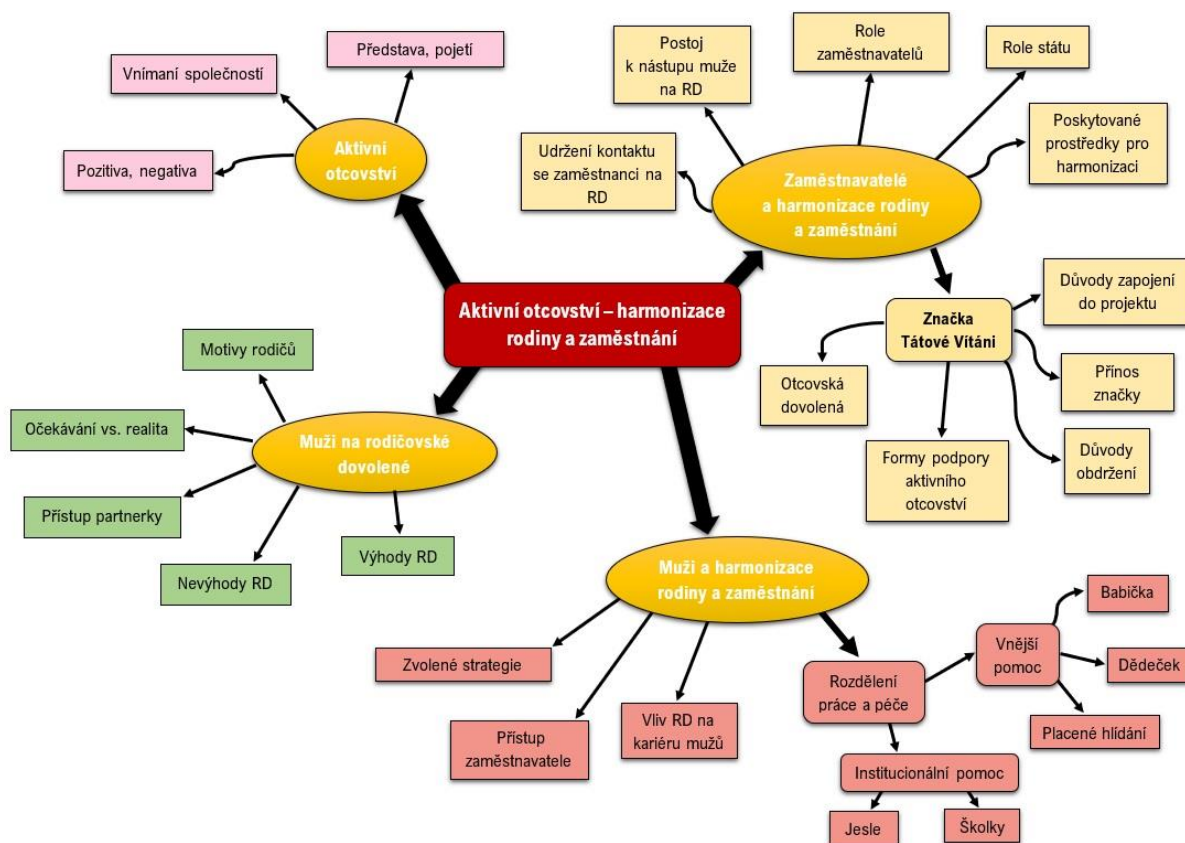
Jelikož se jedná o kvalitativní výzkum a data v něm získaná mají tedy kvalitativní charakter, byla k jejich vyhodnocení využita kvalitativní analýza textu pomocí kódování, vytváření kategorií a poté určování vlastností jednotlivých kategorií. Tato metoda spočívá v řadě systematických induktivních postupů, díky nimž dojde k vytvoření nové teorie. *"Nezačínáme teorií, kterou bychom následně ověřovali. Spíše začínáme zkoumanou oblastí*



*a necháváme, ať se vynoří to, co je v této oblasti významné"* (Strauss, Corbinová 1999, s. 26). Hlavním úkolem výzkumníka je tedy pomocí stanovených postupů rozklíčovat data a odhalit především to, co se za nimi skrývá.

Po přepsání dat byly záznamy několikrát opakovaně pročitány a prováděno otevřené kódování. Pomocí kódování byla nalezena hlavní témata, která se objevovala ve všech výpovědích dotazovaných a podle nichž vznikly jednotlivé kategorie. Následujícím procesem bylo axiální kódování. Během něho byly jednotlivé kategorie upřesňovány, spojovány a identifikovány další subkategorie, ze kterých byly následně podle četnosti a kvality výpovědí k jednotlivým tématům vybrány relevantní kategorie pro hlavní téma této práce, tedy aktivní otcovství a harmonizaci rodiny a zaměstnání. Podle jednotlivých oblastí vyplývajících z analýzy rozhovorů bylo provedeno celkové hodnocení výsledků výzkumu. Hlavní tematické oblasti představují aktivní otcovství, muži na rodičovské dovolené, muži a harmonizace rodiny a zaměstnání a zaměstnavatelé a harmonizace rodiny a zaměstnání. Hlavní tematické celky společně s podtématy, které vznikly z kvalitativní analýzy textu, zobrazuje následující schéma.

**Schéma 9: Hlavní tematické oblasti empirického výzkumu**



Zdroj: Vlastní zpracování

## 8.4 Analýza získaných dat

Následující část práce se věnuje analýze dat získaných z rozhovorů s dotazovanými. Dotazovaní byli rozděleni do dvou skupin. Muži, kteří mají zkušenost s rodičovskou dovolenou, utvořili první skupinu a zástupci zaměstnavatelů, jenž obdrželi značku kvality Tátové vítání, skupinu druhou. Na základě kódování a poté vzniklých kategorií je tato kapitola rozdělena do několika tematických okruhů (viz. výše, závěr kapitoly způsob zpracování a analýzy dat). V rámci těchto okruhů je provedena komparace napříč vymezenými skupinami a výsledky sekundární a komparativní analýzy dat. Jsou hledány jednotlivé shodné a rozdílné souvislosti v pohledu a vnímání aktivního otcovství a harmonizace práce a rodiny jednotlivými skupinami, a nakonec jsou popsány výsledky zhodnocení.

### 8.4.1 Aktivní otcovství

Partnerské vztahy, proměny rodičovství, fungování rodiny nebo hledání rovnováhy mezi prací, rodinou a osobním životem jsou témata, jež se stále častěji objevují v souvislosti s obratem aktivního otcovství. Co ale přesně aktivní otcovství znamená? Pohledů a přístupů, jak k aktivnímu otcovství přistupovat, pojímat ho a chápat je celá řada. Doposud neexistuje jednotná definice toho pojmu ani není určeno, co by aktivního otcovství pro konkrétního člověka mělo představovat. Nelze tedy označit některý z přístupů za jediný správný a vhodnější než ostatní. Otcovství není neměnná instituce. Stále prochází vývojem, je ovlivňováno aktuálním společenským systémem a s ním spojenými hodnotami a normami, jež daný sociální systém deklaruje. Vztahy, sociální interakce a zejména rodinný život patří do osobní sféry člověka, kde největší vliv na utváření názorů a postojů mají zejména takové faktory, jakými jsou charakterové vlastnosti člověka, výchova, sociální prostředí i samotné chápání světa.

Z výpovědí dotazovaných mužů vyplývá, že pro ně aktivní otcovství představuje především zájem otce o dítě, kdy společně tráví velké množství času, hrají hry, baví se, ale otec se rovněž snaží i o rozvíjení schopností dítěte. Mikuláš: „*Pod tím pojmem si představuju, že ten otec se jakoby aktivně zajímá o to dítě, snaží se s ním být co nejvíc, trávit s ním hodně času, vymyšlet pro něj různé hry, aktivity, aby ho zabavil, a tak dále, starat se o něj.*“ Pojem aktivního otcovství je pro muže také silně spojen s poskytováním péče dítěti a pomocí manželce, která zahrnuje i domácí práce jako je vaření, uklízení nebo výměna plen, jak lze vidět v odpovědi Honzy: „*Asi věnování se dětem po všech stránkách. To znamená*

*nejenom je jednou za čas odvést do školy nebo vyzvednout z nějakýho kroužku, ale jako umět, trávit s nima ten čas. Hrát si s nima, učit je novým věcem jakoby věnovat se jim naplno. Zároveň umět i jako nějaký ty praktický věci, jako když jsou malý je přebalit, vykoupat a umět zvládnout i něco třeba uvařit. Být víc nápomocný i tý mamince a celkově jakoby věnovat hodně toho času celé té rodině.“ a rovněž názoru dotazovaného Tadeáše: „Že to není jenom o tom, že člověk přijde prostě v deset večer domů, ale že se zajímá taky o ty děti, vodí je do školky, stará se o ně a snaží se aby, zajímá se, že to není jenom, že to není pasivní... že člověk jenom nekouká na ně, nenechává to prostě všechno na tý manželce, ale já nevím, vod toho vzít je sportovat, uvařit jim až po vyměňování plínek.“*

Pohled personalistů na aktivní otcovství se příliš neodlišoval od pojetí muži. Spatřují v něm podílení se otců na chodu domácnosti a péči o děti. Rozdělení povinností a úkolů mezi partnery a samostatnou snahu a aktivitu mužů zapojovat se do celkového chodu rodiny. Podnik: *„No aktivní otcovství podle mě je to opravdu, že se ten otec spolupodílí a ví, jak ta rodina běží i to třeba, jaký má kdo kdy program. Má přehled, kdy mají děti kroužky, kde mají dětskýho doktora třeba. Že to není vyloženě takový to, že jednou za čas ta máma nemůže, tak musí tomu tatínkovi popsát cestu k doktorovi, který jsou to ty dveře, jak se jmenuje doktor. Ale to považuju za aktivní otcovství, takže jakoby to, že je orientován otec.“* Oproti mužům spojovali personalisté s pojmem aktivní otcovství i finanční stránku, tedy že se muž zapojuje do chodu domácnosti, ale zároveň plní i funkci živitele. Tedy, že je aktivní ve všech směrech, jak v rodinném, tak v pracovním životě. Firma: *„já si pod tím pojmem představuju prostě člověka, který jako přebírá vlastně takový ty ryze ženský povinnosti na sebe, jo prostě se nějak tak podílí rozumně na chodu domácnosti, na péči o dítě i pracuje. Tedy zároveň i vlastně se podílí na tom vyživování toho dítěte, takže pro mě jako aktivní otcovství znamená tohle.“* S aktivním otcovstvím souvisí také přístup člověka a jeho snaha o určitý osobnostní rozvoj a hledání možností, jak svoji představu dobrého a aktivního otce naplnit, jak uvádí Agentura: *„aktivní přístup je ten, když se člověk jako sám o něco snaží. Takže když se snaží být jako dobrým tátou anebo jako podporovat jako aktivně to, aby někdo jinej měl možnost bejt dobrým tátou, ne ho nutit, ale podporovat, když se snažíš, tak to je aktivní. Vyhledávání možností proto, aby byl člověk dobrej táta a dělání podmínek pro to, aby moh bejt člověk dobrej táta.“*

Jednotlivé charakteristiky aktivního otcovství z pohledu obou skupin jsou zaznamenány v následující tabulce číslo 10. Pomocí ní lze srovnat jednotlivé názory na podobu aktivního otcovství napříč skupinami dotazovaných.

**Tabulka 10: Pojem aktivní otcovství**

| <b>Muži</b>                 | <b>Personalisté</b>           |
|-----------------------------|-------------------------------|
| starat se                   | přebíráni ženských povinností |
| dát dítěti co je potřeba    | podílení na chodu domácnosti  |
| zájem o dítě                | pracuje                       |
| trávení hodně času          | samostatná snaha              |
| vymýšlení her               | podpora                       |
| zábava                      | vyhledávání možností          |
| pomoc manželce              | utváření podmínek             |
| vaření                      | aktivita ve všech směrech     |
| uklizení                    | rozdělení úkolů               |
| výměna plýnek               | spolupodílení                 |
| společné fungování          | má přehled                    |
| rozvíjení schopností dítěte | vyživování                    |

Zdroj: Vlastní zpracování

Při srovnání výše uvedené tabulky se schématem číslo 4 Kategorie Aktivní otcovství (str. 123, Souhrn sekundární a komparativní analýzy dat) vyplývá, že představa o aktivním otcovství mezi dotazovanými muži se nijak výrazně neliší od výsledků o pohledu mužů v sekundární a komparativní analýze. Aktivní otcovství symbolizuje muže, otce, který pečuje o děti stejnou měrou jako žena, věnuje velkou část svého času rodinně a aktivně se zapojuje do péče a všech činností, které jsou s ní spojené.

V případě personalistů se jisté odlišnosti objevily. Zatímco podle výsledků sekundární a komparativní analýzy je pojem aktivní otcovství spojován nejvíce s postavou muže na mateřské/rodičovské dovolené, mezi dotazovanými v provedeném kvalitativním šetření se tento názor neobjevil ani v jednom případě. Ve zbylých charakteristikách se ale již společné představy téměř shodovaly.

Dotazovaní muži a zástupci zaměstnavatelů rovněž vyjádřili svůj pohled na celkové postavení a vnímání aktivního otcovství současnou společností. Všichni dotazovaní muži považovali aktivní otcovství za společností široce přijímané. Jeho postavení se oproti minulosti stále zlepšuje a je na vzestupu. Aktivní zapojení otců do péče o děti i chod domácnosti se, dle nich, stává větší samozřejmostí a otcové, kteří nejsou pasivní, jsou zejména u žen oblíbení. Tadeáš: „*Jednak je to jako široce přijímaný ve společnosti pozitivně, především u jiných žen. Tatínci jsou hrozně oblíbení. Jako na společenský mini-talks to je úžasně vděčný téma a všichni se o to hrozně zajímají.*“ Na větší začleňování aktivního otcovství do společenských norem poukazuje Honza: „*Dneska mi přijde, že je to takový pomalu, jako braný víc jako samozřejmost. Dřív ty tátové viděli svoji roli v rodině především jako živitele, takže velkou část svého času trávili v práci, aby jako se ta rodina měla dobře. Ale zase to všechno šlo potom na úkor toho času s dětma. Dneska už to ty tátové chtějí jinak*

*a v práci, pokud teda nejste nějaký úplně workoholik nebo velký nadšenec do své práce nechtějí trávit takové moře času a být s těma dětma. Takže bych řek, že se teď pomalu se stává společenskou normou.“*

Zaměstnavatelé rovněž zastávají názor o zlepšující se pozici a přístupu k aktivnímu otcovství. Na jeho příkladu spatřují vývoj doby a proměny názorů i životních stylů ve společnosti. Firma: *„Tak já myslím, že už se to hodně zlepšilo, že už to zdaleka není takový to jednoznačný rozdělení ženských a mužských rolí, ale že už dneska bych řekla, že, ty mladý to vnímaj trochu jinak, než to bylo třeba za mě. To znamená, že ale dneska už to prostě, něk to neberou úporně, jako že já dávám peníze a čekám, že ona se bude víc starat o tu rodinu a bude prostě vytvářet to zázemí. Myslím, že dneska už to tak nefunguje, aspoň..., je jiná doba, prostě, jsou taky jiný informace.“* Tento názor potvrzuje i Organizace: *„já si myslím, že ta doba hrozně pokročila, že dřív to bylo asi takový striktní rozdělení, že muž teda má vydělávat a živit rodinu a žena se má starat o všechno ostatní, ale z toho už doufám, jsme se naštěstí vymanili, i když určitě ty konzervativní názory samozřejmě také společnost jako má, ale předpokládám, že dveře otevřené jsou teda tomu, té prorodinné politice a tomu, aby to vzájemně teda klapalo.“* I přes určitý názorový posun se stereotypní vnímání předem určených rolí žen a mužů stále objevuje, jak zaznělo ve výpovědi personalisty z Podniku: *„obávám se, že je trochu vnímáno stereotypně. Že pořád, ale možná, že ne od žen, určitě ne od žen, ale spíš, zase z tý komunity mužský, že možná, ale to bych jako, to říkám své domněnky, které jsem třeba zaslechla spíš mezi svými známými jo. Když vím, že známý řekl o někom, že zůstal na mateřský místo manželky, tak to byla jako taková posměšná reakce, že to není celej chlap, asi takhle. Že na něj nepohlíží jako na chlapa. To byla spíš moje jediná zkušenost, co se týká z tý chlapský části, z tý jejich strany. Ale jinak si myslím, že od ženský poloviny je to vnímáno pozitivně a ta příležitost je jim dávána určitě.“*

Mezi výpověďmi se objevilo i srovnání České republiky se severskými zeměmi, kde je téma aktivního otcovství mnohem více rozvinuté. Agentura: *„přijde mi, že je to součást jako nějaký společenský debaty. Trendově je třeba daleko v severských zemích, Švédsko, Finsko a tak. A řek bych, že jako tyhle země jsou jako, co se týče rovnoprávnosti, rovnejch příležitostí, ale i rovnejch povinností, tak jsou dost jako napřed. A řek bych, že to aktivní otcovství, že to je prostě jenom jedno z těch témat, jak být jako fér prostě vůči všem, bez rozdílů věku, pohlaví, rasy. Jak bych řek, jak být vlastně normální no a neřídít se zbytečně nějakýma pravidlami, který jako někdo někde nastavil za časů průmyslový revoluce nebo jako za války, kdy prostě bylo potřeba nějaká síla nebo organizace něčeho.“* Zároveň by se

ale obecně nemělo lidem nařizovat, jaký přístup mají zvolit a nekritizovat je, pokud jim tradiční rozdělení rolí vyhovuje.

Charakteristiky spojené s vnímáním aktivního otcovství společností dokresluje následující tabulka.

**Tabulka 11: Vnímání aktivního otcovství společností**

| <b>Muži</b>               | <b>Personalisté</b>        |
|---------------------------|----------------------------|
| víc samozřejmost          | stereotypně                |
| stává společenskou normou | muži posměšně              |
| častější                  | ženami vítáno              |
| široce přijímaný          | je jim dána příležitost    |
| pozitivně                 | doba pokročila             |
| tatínci jsou oblíbení     | vymanění ze stereotypů     |
| vděčný téma               | otevřené dveře             |
| mnohem líp                | součást přirozeného vývoje |
| je na vzestupu            | rozvoj                     |
| zlepšuje se               | fér vůči všem              |
| líp než v minulosti       | velký zlepšení             |
| zpřístupnit tatínkům      | mladí vnímají jinak        |

Zdroj: Vlastní zpracování

Pohled na pozitiva a negativa aktivního otcovství je opět možné porovnat mezi sledovanými skupinami i zjištěními sekundární a komparativní analýzy. Dotazovaní muži, zapojení do výzkumu uskutečněného v rámci této práce, spatřují v naprosté většině pouze samá pozitiva. Jako ta nejčastější byla uváděna prožívání společných chvil s dítětem i pevnější vzájemný vztah. Jako jediné negativum byla uváděna únava. Mikuláš: *Negativa? Únava. Přeci jenom chlapi nejsou stavěni na to, starat se o děti. Ta míra tolerance je u nich trošku menší, ale rozhodně, ty pozitiva to převyšují, což je ta užší spolupráce s tím dítětem.*“ Dotazovaní personalisté se s muži shodují a v aktivním otcovství spatřují rovněž jen pozitiva i z pohledu přínosu pro jejich firmu. Aktivní otcové jsou dle nich samostatní a zodpovědní a firmy se jim snaží poskytovat vhodné prostředí a podmínky pro jejich seberealizaci jak profesionální, tak rodinnou. Rovněž větší zapojení mužů do péče o děti zaměstnavatelé posuzují jako vhodnou strategii, jak umožnit ženám rychlejší návrat na trh práce.

Jak ukazuje schéma číslo 4 Kategorie Aktivní otcovství (str. 123, Souhrn sekundární a komparativní analýzy dat) u mužů zapojených do výzkumů vybraných pro sekundární a komparativní analýzu, pozitiva také výrazně převyšují negativa. Shodně, jako dotazovaní muži v kvalitativním výzkumu této práce, uvádějí za přínos vybudování těsného vztahu s dítětem. Oproti dotazovaným mužům, ale dále uvádějí uvědomění si náročnosti péče o děti

a domácnost a tíhu povinností, které jsou kladeny obvykle zejména na ženy. Personalisté dle výsledků sekundární a komparativní analýzy kvitují shodné přínosy jako dotazovaní personalisté v realizovaném kvalitativním šetření. Na rozdíl, od dotazovaných personalistů, ale spatřují i určité bariéry, které mohou bránit mužům v realizaci aktivního otcovství. Takovou překážkou je například nerovný přístup k otcům a matkám ze strany firmy, kdy může být preferováno mateřství a otcovství ve spojitosti s větší péčí přehlíženo nebo potlačováno.

## SOUHRN VÝSLEDKŮ

Mezi skupinou dotazovaných mužů a výsledky sekundární a komparativní analýzy se neobjevily nápadné odlišnosti v pojetí a představách o aktivním otcovství. Pro všechny dotazované představuje aktivní otcovství spolupodílení mužů na péči o děti, kdy na základě vlastního rozhodnutí věnují dětem značné množství svého volného času. Věnují se rozvoji dítěte prostřednictvím společných her, kdy jsou v pozici partáka a kamaráda. Zároveň ale zastávají i roli autority, která určuje hranice a pravidla. Pro děti jsou takovými spoluputovníky, kteří jim ukazují svět. Rovněž, dle všech dotazovaných, aktivní otcové dokáží zastat i práce spojené s chodem domácnosti, jako je vaření, uklízení nebo praní.

Důležitý faktor v aktivním přístupu hraje mužova motivace a jeho snaha v hledání možných přístupů, jak aktivní otcovství realizovat. V tomto směru zastávají významnou roli zaměstnavatelé, kteří pro své zaměstnance utvářejí prostředí a možnosti, v rámci nichž se mohou realizovat. Svědčí o tom tato výpověď, Agentura: *„spíš jako ukazujem a podporujem, tak to je aktivní, když se snažíš, tak to je aktivní. Ať už je to ze strany firmy nebo ze strany toho táty. Důležitý je vyhledávání možností proto, aby byl člověk dobrej táta a dělání podmínek, proto aby moh bejt člověk dobrej táta.“*

Při porovnání názorů dotazovaných personalistů s výsledky sekundární a komparativní analýzy lze zaznamenat určitou změnu a vývoj pohledu personalistů na aktivní otcovství. Personalisté, v rámci sekundární a komparativní analýzy, se s tímto pojmem setkávali při prováděných výzkumech mnohdy poprvé a tento pojem dříve neznali. Aktivního otce si představovali především jako muže na rodičovské dovolené. Pro personalisty bylo takovéto zosobnění aktivního otcovství pravděpodobně nejlépe uchopitelné. Tento pohled se objevoval především ve výsledcích výzkumů uskutečněných před rokem 2010. Závěry výzkumů realizovaných po roce 2010 ukazují, že pojem aktivní otcovství pro personalisty už není zcela neznámý. V názorech na aktivní otcovství se již objevovala představa

aktivního otce, který se stará stejnou měrou jako žena a vykonává řadu činností, které v tradičním pojetí náležely pouze matkám. Tento postoj tak koresponduje s pohledem současných personalistů dotazovaných v rámci empirického šetření, pro něž je aktivní otcovství běžným pojmem.

O celkovém rozšíření povědomí o aktivním otcovství svědčí i názory dotazovaných mužů a personalistů. Ti se shodují, že aktivní přístup otců je součástí přirozeného vývoje a vymanění se ze stereotypního nahlížení na role mužů a žen. Aktivní otcové jsou společností široce přijímáni, a to zejména ze strany žen. Podnik: „*myslím, že od ženský poloviny je to vnímáno pozitivně a ta příležitost je jim dávana určitě.*“

Přínosem aktivního otcovství je, dle obou dotazovaných skupin i výsledků sekundární a komparativní analýzy pro muže a ženy, možnost svobodněji volit své životní strategie a rozhodovat se při tom podle svých potřeb, a ne zažitých stereotypů. Zároveň si aktivní otcové dovedou lépe představit, co obnáší sféra tradičně připisovaná ženám, tedy péče o děti a domácnost. Díky tomu se zvyšuje vzájemná tolerance a respekt a také soudržnost rodin. Z pohledu zaměstnavatelů je také především pozitivní fakt, že rozložení péče mezi oba rodiče usnadní ženám návrat na trh práce a zkrátí se tak doba, kdy nebudou profesně aktivní a budou mít možnost vrátit se dříve do zaměstnání.

Negativa spojená s aktivním otcovstvím žádná ze sledovaných skupin nespatořovala. Jako jediný zápor byla jmenována únava, kterou ale zbylé klady přebijí.

#### **8.4.2 Muži na rodičovské dovolené**

Mužů, kteří realizují aktivní otcovství prostřednictvím celodenní péče o dítě, konkrétně nastoupí na rodičovskou dovolenou, je v české společnosti stále velice málo. Jak ukázala sekundární a komparativní analýza statistických dat, přestože má počet mužských příjemců rodičovského příspěvku pozitivní bilanci a každým rokem se jich v naší společnosti objevuje více, dlouhodobý trend v čerpání rodičovské muži v podstatě kontinuálně nepřekračuje 2 % z celkového počtu příjemců. Pečující muži jsou tak, s ohledem na celkový počet vydaných příspěvků, stále spíše ojedinělými případy.

Jaké důvody a motivy vedou muže, kteří se rozhodnou zařadit do této, doposud neveliké skupiny? Jaká měli tito muži před nástupem na rodičovskou dovolenou očekávání a jaká byla následná realita? Jaké výhody a nevýhody jim doba strávená doma společně s dítětem přinesla? A s jakými reakcemi okolí na jejich rozhodnutí se muži setkali? Odpovědi na tyto otázky mohou pomoci objasnit a přiblížit jednotlivé aspekty tohoto stále



netradičního rodinného uspořádání, kterému se ale v současné době začíná dostávat čím dál větší pozornosti.

Mezi hlavními a často zmiňovanými důvody pro to, aby byl doma s dítětem muž, se ve výpovědích dotazovaných mužů několikrát objevila ekonomická výhodnost této volby. V rodinách, kde finanční stránka hrála hlavní roli, bylo reálně výhodnější, aby zůstal doma s dítětem muž, protože žena vydělávala více peněz nebo měla perspektivnější zaměstnání. Výše finančních příjmů rozhodla v případě Filipa: *„Finanční, no, finanční. To prostě moje žena měla vždycky větší plat než já, tak aby malá měla všechno, tak prostě jsme to udělali takhle a v podstatě jsme se na tom ani nemuseli nějak dlouho domlouvat, bylo to prostě jasný od začátku.“* Filip ještě doplnil k hlavnímu důvodu jejich rozhodnutí, že péče o malé dítě je i sama o sobě finančně značně náročná, a tak aby dceři mohli dopřát co nejlepší péči, jednalo se o pragmatické rozhodnutí. Filip: *„Jako nechci to převádět na peníze, ale co jsme do teďka za dítě zaplatili, to jsou jako desetitisíce jo, to je očkování jo, to jsou tisíce korun, a tak skutečně pragmaticky, peníze, nic víc. I jsme si na začátku říkali, že se jako prohodíme, ale prostě holt moje žena je v práci hodně úspěšná a mě i korporátní práce ňák jako kariéra mě nezajímala nikdy, tak jako v tomhleto jsme neviděli ňákej problém.“*

O pragmatické rozhodnutí, spojené s perspektivní pozicí manželky, se jednalo i v případě Honzy: *„bylo takový pragmatický rozhodnutí. Žena měla zajímavou práci s vidinou nějaký kariéry, já ve svý spokojený nebyl. Jako rozhodování to nebylo jednoduché, ale nakonec to dopadlo, jak dopadlo. Já se stal tátou na rodičovské dovolené a manželka si ve firmě vybudovala velmi slušnou pozici.“*

Finanční důvody, jako jeden z faktorů rozhodování, zmínil také Mikuláš. V jeho případě ale, při nástupu na rodičovskou dovolenou, nedošlo k úplnému odchodu ze zaměstnání a během rodičovské dovolené stále na půl úvazku pracoval. Bylo to možné i díky specifické pracovní době manželky, která je letuškou a pokud nebyla pracovně v zahraničí, tak se doma o syna starala společně s Mikulášem. Hlavním motivem pro nástup Mikuláše na rodičovskou dovolenou tak bylo především více času stráveného společně s manželkou a synem, jak dokresluje jeho odpověď: *„Jo, tam bylo důvodů víc. Částečně taky finanční nebo taky výhodnost, výhodnost pro nás oba, protože manželka byla letuška a třeba celý týden nelítala. Pak letěla třeba jenom na víkend. Anebo pak zase celý týden v kuse byla pryč. Ale to, kdy byla doma, to bylo ale jako mnohem častější a když jsem já byl na půl úvazku, tak jsme vlastně byli všichni doma. Jako, dá se říct tak 70 % času. I firma jí jako by vycházela vstříc, dávali jí jakoby na kratší zájezdy, když se to tak vezme. Takže tam opravdu šlo o to, že jsme*

*chtěli být spolu všichni, a to se nám podařilo, takže to byl ten benefit, proč jsme to dělali.“*

Kromě ekonomických důvodů byl důležitým, a dotazovanými muži opakovaně zmiňovaným, čas a osobní rozhodnutí muže. Konkrétně větší množství času věnovaného rodinně a dětem, dokud jsou ještě malé. Dotazovaní muži, kteří měli časově náročné zaměstnání, se mnohdy vraceli domů až pozdě večer, kdy děti už spaly a přicházeli tak o společné chvíle. Mezi tyto muže patřil již zmiňovaný Mikuláš a zejména pak Tadeáš: *„Převážně to byly moje důvody. Druhá věc je, že máme vlastně tu starší a té byly v té době dva a půl roku a já jsem si uvědomil, že za posledních dva a půl roku jsem hodně času věnoval i tý práci a daleko menší část dětem. Jako snažil jsem se, ale dělal jsem na nějakém středním managementu a byly třeba měsíce, kdy jsem se doma jako opravdu ukazoval po večerech, což jsem, jako touhletou rolí, nebyl jako komfortní a řekl jsem si, že takhle malý děti už nebudou nikdy, to znamená, i když jako oficiálně jsem se měl starat o toho malýho, který se narodil, tak de facto převážná část toho času byla trávená s tou starší, tou dva a půl roku, protože tam jako je ten otec trochu víc užitečnější, než to miminko, který spí a chce jenom kojit. Tam toho prostě jako táta moc neuděláte jediné přejít na nějakou umělou stravu, a to nám zase přijde hrozná škoda. Takže je pravda, že jsem to sice čerpal na malýho, ale de facto jsem ten čas trávil jako s oběma, když malej... Takže jakoby s tou velkou a chodili jsme do bazénu, až po to, že jsme prostě navštěvovali fan centra a sjezdili jsme toho docela dost, dovolený nějaký a takový. Takže vedlo nás k tomu, že jsem chtěl strávit čas s dětma a zároveň už jsem byl i trošičku jakoby vyhořelej z práce a považoval jsem to za takovou vítanou možnost co s tím. Tak jako win win situaci.“*

Doba strávená na rodičovské dovolené pro některé muže představuje vítanou změnu v zaběhlém řádu a řešení, jak si odpočinout od jejich dosavadní práce, pokud se z ní cítí unaveni nebo je jejich zaměstnání nenaplnňuje a nejsou v něm spokojeni. Pracovní vyhořelost a únavu z práce ve své výpovědi výše zmiňoval Tadeáš, který rodičovskou dovolenou uvítal jako vítězné řešení. Nespokojenost s dosavadní prací se objevila i u Filipa, který spatřuje větší smysl v péči o malou dceru než práci pro korporátní firmu. Filip: *„ta práce mě nebavila, takže teď se dá říct, že dělám něco, co je fakt smysluplný. Před tím to bylo, že jako to bylo hodně zajímavý pracovní, ale jak říkám já myslím, že tenhle projekt, že to má největší smysl. Neříkám, že mě to každý den baví, že to je super vstávat ve čtyři hodiny. Neříkám, že jsem nebyl nikdy naštvanej, to bych určitě kecal, ale celkově se mi po korporátech nestýská.“* Podobná situace nastala také v případě Honzy, kterého k rozhodnutí opustit svou práci a plně se věnovat dětem vedly jak změny ve vedení, tak pocit pracovního nenaplnění.

Odlišné důvody vedly k nástupu na rodičovskou dovolenou Štěpána a Luboše. V případě prvního jmenovaného bylo rozhodujícím faktorem přání ženy, aby muž zůstal doma. Manželku Štěpána celodenní pobyt doma s dítětem příliš neuspokojoval a s malým synem měla méně trpělivosti než Štěpán. Štěpán: „*jako třeba manželka, ta, když s nim byla, tak z něj docela šilela a chtěla si to právě vyměnit nebo ze začátku ne, chtěla teda, abych byl víc doma. Což teda práce, no šlo to, ale nebylo to to pravý ořechový, ale už neměla takovou trpělivost a já mám teda větší trpělivost než manželka, takže mě to, naopak oproti ní, daleko víc vyhovuje. Takže tím důvodem byla, řekl vlastně před chvíli, rozhodně jako netrpělivost manželky. (Smích) Ta výdrž teda s ním a ten čas strávenej taky spolu. Já tím, že jsem byl víc třeba v dílně nebo to, byla to víc ta práce a málo času, tak si chtěla užít víc mě a chtěla, aby se tomu prckovi někdo věnoval, než aby z toho byla otrávená.*“ Poté, co si své role vyměnili, ocenila manželka Štěpánovu péči. Štěpán: „*Mě jinak manželka teď už říká, že jako obdivuje teď mě, že si to nedovede vůbec představit, že by si to vyměnila a prostě ten záprah doma s dítětem, že by si nedokázala prostě poradit.*“

Jak vyplývá z výpovědi Luboše, neměl příliš na výběr v rozhodování, jestli se bude celý den starat o syna on nebo jeho tehdejší přítelkyně, matka Dominika. Luboš: „*No, tak to přišlo, no. To přišlo samo, neboť já jsem měl mladou partnerku, moje blbost, a ještě k tomu, že byla mladá, tak vlastně ještě o to víc, nejenom tím věkem, ale vůbec jako charakteristikou totálně na to není nák dělaná. Sice teď si chce dělat další dítě, nevíme, proč nikdo, protože jako se nestarala nikdy a já jsem od malička viděl, že se nestarala, ani když to bylo mimo prostě malý nebo něco, chodila furt někde si po pařbičkách. U doktorky nebyla snad nikdy, vždycky jsem tam byl jenom já. Doktorka nezná jako matku malýho. Prostě takový zvláštnosti a potom jako tohle nás začalo nějakým způsobem odcizovat, protože já jsem se snažil a viděl jsem, že co to je, co to mám za partnerku, když to dítě jí nerozhoupe k ničemu.*“ Spor mezi Lubošem a jeho přítelkyní musel být nakonec řešen soudně. Na jeho základě byl Dominik svěřen Lubošovi do výhradní péče a s matkou se Dominik stýká každý druhý víkend.

Následující tabulka č. 12 ukazuje jaké nejčastější motivy či důvody, dle dotazovaných mužů, výsledků výzkumů sekundární a komparativní analýzy a dotazovaných zaměstnavatelů, vedou muže k nástupu na rodičovskou dovolenou.

**Tabulka 12: Motivy muže k nástupu na rodičovskou dovolenou**

| Muži  | Výzkumy   | Zaměstnavatelé  |
|---|---|---|
| finanční<br>vyšší plat ženy<br>pragmatický<br>odpočinek od práce<br>více času s dětma<br>pracovní pauza<br>přišlo samo<br>okolnosti<br>víc faktorů<br>finanční výhodnost<br>být všichni spolu<br>nebýt pořad v práci<br>perspektivní pozice ženy<br>manželka chtěla výměnu<br>nebyla jiná možnost | ekonomická situace<br>muž bez zaměstnání<br>vyšší příjem ženy<br>odpočinek od práce<br>touha muže pečovat<br>profesní seberealizace ženy<br>životní filozofie rodiny<br>vhodnější povahové rysy<br>změna v životě | ztráta kontaktu žen s prací<br>výše příjmu<br>finance<br>vybudovaná kariéra<br>hodně faktorů<br>špatná práce muže<br>nezaměstnanost |

Zdroj: Vlastní zpracování

Jak je z této tabulky patrné, ve všech srovnávaných skupinách se objevují nejvíce finanční důvody, odpočinek muže od práce a přání ženy, aby na rodičovskou dovolenou nastoupil muž. Ani v jedné skupině se tak neobjevily žádné výrazné odchylky. Motivy rodičů k učení strategie, kdo bude celodenně o dítě pečovat, ovlivňuje řada faktorů a odlišné podmínky, za kterých se muži a ženy rozhodují. Není tedy úplně možné objektivně označit jeden nebo více důvodů jako ty, které vždy rozhodují. Faktem ovšem zůstává, že ekonomická stránka je jedním z nejvýznamnějších motivačních činitelů rozhodnutí a pokud to ekonomická situace rodiny neumožní, muž doma s dítětem s největší pravděpodobností nezůstane, tento fakt dokresluje i výpověď Tadeáše: „*Je tam neskutečný výpadek finančních příjmů. Jako, to si může opravdu finančně dovolit rodina, která už je dostatečně saturovaná, tím, že my jsme měli děti, když nám bylo třicet, tak už jsme měli i splacený byt, nemáme nikde žádný půjčky, máme naprosto minimální nároky na život, opravdu největší výdaje jsou plíny a jídlo. To znamená, opravdu si to může dovolit člověk, který je finančně saturovaný a zajištěný a nemusí prostě řešit základní finanční věci, pokud ten příjem matky i před tím nástupem na mateřskou byl nízký, tak jako to je neskutečnej problém. Tak já si myslím, že je to taková spíš jako sranda pro bohatší lidi, když si to můžou dovolit a řešit takový ty věci a nemusí řešit, co budou zejtra jíst.*“

Před nástupem na rodičovskou dovolenou neměli dotazovaní muži příliš velká očekávání ani představy o jejím průběhu. Následná realita pro ně tedy nebyla nijak překvapující a příliš se nelišila od jejich představ. Napomohla tomu například zkušenost z mládí s péčí o mladší příbuzné. Mikuláš: „*No myslím, že realita splnila očekávání. Jako,*

*já jsem tušil, do čeho jdu, já jsem měl dva mladší bratrance, když jsem byl malej, o ty jsem se docela hodně staral, takže jsem tušil, jaký to je a co to obnáší, protože jsem jako s nima trávil hodně času. Mezi náma bylo takovejch dvanáct, třináct let rozdíl a byl jsem s nima opravdu často, takže opravdu jsem měl představu z dětství, věděl jsem, do čeho jdu.“*

Jediné, co některé dotazované nejvíce překvapilo a jejich očekávání se v tomto směru nenaplnila, byl objem práce, která byla spojená s péčí a starostí o domácnost. Tadeáš se domníval, že dobu strávenou doma s dětmi bude časově lépe zvládat a věnovat se projektům, které si vytyčil dokončit. Rovněž ze své zkušenosti potvrzuje, že rodičovská dovolená, dovolenou v pravém slova smyslu opravdu nebyla. Michal: *„No čekal jsem jako, že to budu zvládat líp časově. Že ještě jako u toho budu stíhat nějaký další věci, což jako se úplně nestalo. Ve finále, jako vono se sice říká dovolená, vono to jako dovolená úplně není, protože tam ty děti, i když nic nedělají, tak jak tam člověk s nima je, tak už neudělá nic dalšího okolo. Já jsem to očekávání měl nastaveno výše a pak to bylo spíše níže. Jako co se týká toho, kolik toho ještě zvládnou okolo, nějak já jsem si ještě vymyslel dva nebo tři projekty, který jsem si myslel, že během těch 22 měsíců budu schopen tomu věnovat nákej čas, a když jsem se třeba snažil na tři hodiny, tak to úplně nešlo. Člověk buď, buď je s těma dětma, nebo pracuje. Sepětí těch rolí je hodně složitý a pak je člověk frustrovaný, že mu to nejde ani doma, ani tam.“* Náročnost celodenní péče o děti potvrzuje i Honza: *„Čistě očekávání asi žádná úplně, jako vyloženě nebyla. Samozřejmě si člověk, chlap může jako často myslet, že rodičovská je brnkačka a ty maminky si jenom dávají s dalšíma maminkama kafičko, zatímco si jejich děti spolu hrajou. Ale ono to tak jakoby úplně nefuguje a není. To člověk ale pozná často až sám ze svojí, ze svojí zkušenosti. Realita byla potom v mnoha ohledech rutině „ubíjející“.*

Pro dokreslení celkového obrazu muže na rodičovské dovolené je důležitý i přístup a postoj ženy, mužovy partnerky. Jak k proměně obecně přijímaného modelu péče, kdy se tradičně dětem celodenně věnuje žena, přistupovaly partnerky dotazovaných mužů? Přístup žen je v této práci zprostředkován skrze vyprávění dotazovaných mužů. Nejedná se tedy o přímé výpovědi žen, protože ty nebyly účastnicemi provedeného kvalitativního šetření. Výpověď muže o reakci partnerky, ale rovněž přibližuje přístup ženy k rodinnému uspořádání rolí. Žádná z žen nespatořovala v tom, že celý den nevějí péči o děti velký problém. V naprosté většině případů, když ženy dorazily domů ze zaměstnání, se plně věnovaly péči o děti společně s manželem. Honza: *„Snažila se jim věnovat v rámci svých, jako časových možností, jak to jen šlo. Takže byla s nima každou volnou chvíli pro práci.*

*Když se vrátila, tak jsem měl tak trochu větší odpočinek od těch starostí s nima, protože se jim manželka chtěla věnovat naplno, a co nejvíc, anebo jsme podnikali společné výlety, akce do přírody a podobně. “ V případě Tadeáše byla situace dokonce taková, že s ním partnerka byla v době jeho rodičovské dovolené společně doma. Tadeáš: „My jsme byli dohromady, oba dva. Tím, že manželka de facto čerpala takovou tu rodičovskou, potom, co jí vlastně vyčerpala peníze, kdy stát jí vlastně hradil takový to sociální, zdravotní, to znamená, že člověk může být oficiálně doma s dítětem do čtyř let, a já jsem byl doma s tím, že příjem z tý mateřský byl po tu dobu jediný náš příjem doma. Což ne úplně jako je reálné pro každou rodinu, ale tím, že nemáme hypotéku, že se nám všechno povedlo splatit dřív, a že jsem měl relativně vysoký plat, tak jsme čerpali tu mateřskou skoro v tý maximální výši, co se dá, tak jako nám to nepřinášelo jakýkoliv těžkosti. Takže jsme byli oba dva dohromady a jako úplně bez problémů. “ Stejná situace byla i u Mikuláše, kdy jeho žena, když měla v práci volno, byla společně s ním doma. Zde se ovšem objevil problém, když žena odjela pracovně na delší dobu mimo domov, její syn jí poté nepoznával. To manželku Mikuláše vyděsilo, a také proto v současné době chce být s druhým dítětem na rodičovské dovolené doma ona. Mikuláš: „Ona to moc neřešila nebo respektive nevadilo jí to, protože jak jsem říkal, byli jsme doma všichni, ale horší bylo, když odjela na tu delší dobu. Tak se stalo taky, že jí po návratu moc nepoznal. Asi po týdnu, když přijela, tak vůbec nevěděl, kdo to je. Tak takovej, ne děs, ale přitáh se ke mně, chytil se za nohu a vůbec se na ní nechtěl podívat. Tak jako v tu dobu si uvědomila, že to asi není úplně ono, a proto i s tím druhým dítětem, tak jako už nechce do práce. Takže to jako byl pro ni šok, to nikdo nečekal, ani já. “*

Manželka Štěpána si sama přímo přála, aby ji manžel na rodičovské dovolené vystřídal. Její reakce na následnou změnu rolí překvapila i samotného Štěpána. Štěpán: „Byla to u ní pozitivní reakce, ale až kupodivu radikálně pozitivní. Že začala chodit do práce, ale úplně zapoměla na prcka. Takže, když prostě přišla domů, tak si moc neuvědomila, že by ještě mohla dělat něco s tím prckem nebo takhle. Že jí nějakou chvíli trvalo, než si uvědomila, že tam je a že by se mu měla taky jako věnovat nebo na něj nezapomínat. Takže jako docela hodně velká změna. Bylo u ní velký nadšení pro práci, pro ten čas jako pro sebe a tak, že mohla, a naopak zase jako musela nějak získávat zpátky ten čas věnovat se prckovi. “ Dle slov Štěpána si v současnosti manželka již více zvykla na roli pracující matky a svůj volný čas se snaží více věnovat synovi.

Jako velký protiklad k přístupům žen ostatních dotazovaných mužů vyznívá postoj přítelkyně Luboše, která, jak bylo již řečeno, neměla od narození Dominika příliš velký

zájem se mu věnovat. Luboš: „*to jsem měl i praxi s tou naší úžasnou maminkou, která i tak se nestará, brala si ho třeba i jen na ty tři dny a v těch třech dnech ho klidně hodí na tři hodiny někam na hlídání do centra a jde si nakupovat. Z toho by se mi chtělo zvracet. Ty děcka musej stejně jakoby cejtít, že s nima někdo je, že s nima něco dělá a jako, jak asi se pak chovaj, když prostě přijde k matce, a matka pořád jen jede telefon, a pořád jo, jo a kafičko a tohle.*“

Jak lze tedy vidět, přístupy jednotlivých žen jsou velice odlišné a mohou být ovlivněny řadou faktorů, jakými jsou osobnostní rysy obou rodičů, jejich vzájemný vztah, jakož i vztah k dětem či jejich životní filozofie.

Při bilancování výhod a nevýhod, které doba strávená na rodičovské dovolené mužům přinesla, je hodnocení dotazovaných mužů i mužů, kteří posuzovali své zkušenosti v rámci již provedených výzkumů téměř shodné. Muži tuto zkušenost v zásadě komentují kladně nebo alespoň neutrálně. Považují ji za dobrou zkušenost, která jim umožnila zažít události a okamžiky, které většinou zakouší pouze matky. Mikuláš: „*A to bylo to, co manželka těžce nesla, já jsem byl vlastně přítomnej u takovejch těch zásadních milníků toho dítěte, třeba když se postavilo, tak jsem poslal fotku – hele už stojí, já u toho nejsem, ale zase si vyzkoušela, jaký to mají chlapi, protože většinou to takhle chlapi mají – hele už se postavilo...a já u toho nejsem. Takže ty milníky trápí asi každýho, že u toho není, že to nevidí a tu ženskou to asi trápí víc, co si budem povídat. To spojení tam je trošku větší.*“

Jako jedno z největších pozitiv celodenní péče o malé děti považují všichni muži z obou porovnávaných skupin vybudování velmi těsného vztahu se svým dítětem a jsou přesvědčeni, že by byl jiný, pokud by chodili do práce a měli omezenou možnost být s dítětem, které by prakticky vídali pouze večer a o víkendech, což potvrzuje dotazovaný Tadeáš: „*tak to mělo jakoby ohromnej přínos v tom vztahu ted'ko, jakoby co se týká vyprávění pohádek, který jsem se musel naučit, až po stavění pučlíků, u kterých jsem vždycky jako neměl trpělivost, tak jsem ji našel. Takže se nám povedlo najít cestu k sobě, povedlo se mi s malou, to je ta starší, tak si myslím, že máme opravdu lepší vztah, než jsme měli předtím.*“ a stejně tak Mikuláš: „*Já zpětně negativa žádný nevidim a pozitiva hlavně to, že opravdu mám hezkej vztah se synem, to je to nejhezčí.*“

Jako další přínos bylo propojení příjemného s užitečným, kdy se někteří otcové realizovali nejen jako otcové, respektive rodiče, ale během rodičovské rozvíjeli své schopnosti a znalosti jako v případě Honzy, který si díky době strávené s dětmi osvojil

dovednosti užitečné pro jeho současné podnikání. Honza: „*Jinak mi ale doba strávená na rodičovský přinesla spoustu pozitivních věcí. Během rodičáku jsem si osvojil mnohý důležitý dovednosti a návyky. Jako třeba jeden z nejdůležitějších, za který jsem nejvíc vděčný, a tím je sebe-disciplína. No a jak jsem k ní přišel? Jednoduše, když dítě v noci brečí, nikomu se z vyhrátého pelechu prostě nechce, že jo, ale přece vám to nedá a nakonec vstanete, co když vás ten prcek opravdu potřebuje. A časem taky zjistíte, že vám to vstávání tak nějak jako vadí méně a méně. A tak jsem to postupně měl s většinou takových nepříjemných povinností. Až jsem zjistil, že vlastně nemám problém dělat tak nějak věci, aniž bych se do nich musel popohánět. Což byla teda skvělá deviza pro podnikání, každý den se nemusíte do něčeho honit, prostě to vlastně chcete dělat sami jako od sebe. Další dovedností, kterou mě rodičovská vybavila, je tzv. multitasking neboli jak se taky dá nějak říct, dělat více věcí najednou a neztratit se vtom. Prostě jako rodič prcků musíte neustále sledovat okolí, jako odpovídat na několik věcí najednou a u toho vyřizovat třeba telefon. Takže skvělá průprava pro další kariéru (smích). No a sebe-motivace, sebe-zdokonalování, další úžasná dovednost, kterou mi mé děti pomohly zlepšit. Je krásný vidět ty vaše potomky, jak se učí novým dovednostem, vědomostem, to člověka hrozně jako motivuje. Když se vás zeptají na záludnou otázku, na kterou neznáte odpověď. Jasně, můžete říct, takový to, na to jsi ještě malý a “zachovat si tvář”. Já se snažím vždycky říct, nevím, ale zjistíme to, jo. A pak hurá na internet a hledáme. Nebyl tak den, kdy bych se nenaučil, či si neosvěžil, něco nového. Dalším krokem pak už bylo jen učit se ty další dovednosti, který v budoucnu taky tak nějak jistě využiju. Do svého učení se snažím taky zapojit i děti, třeba anglický slovíčka trénujeme dohromady. Takže, když se tak zamyslím, tak těch 5 let doma s dětma bylo ve všech ohledech moc přínosných.*“

Stmelení celé rodiny a posílení vzájemných vazeb je dalším spatřovaným přínosem zastoupeným v obou srovnávaných skupinách otců, jak je zřejmé z výpovědi Honzy: „*A hlavně ten vztah, co spolu jako ta rodina máme, je naprosto úžasný. Snažíme se se ženou věnovat většinu času té rodině.*“ A Tadeáše: „*Myslím, že jsme s manželkou, protože jsme ty tři roky, tak jako vedly k tomu, že manželka se odtrhla od takový, tý běžný reality, chození do práce, kamarádi a tak, protože to dítě potřebuje trošku jinej typ režimu, takže se nám povedlo najít cestu k sobě.*“ Pro dotazovaného Filipa bylo velký přínosem poznání dosud nepoznaného citu: „*No je to jedna lekce za druhou a po tý lidský stránce je to cit, který jsem nepoznal nikdy, protože láska třeba k ženě je něco úplně jinýho. No a teď si vemte, že mě bylo čtyři a čtyřicet a celej život jsem se staral jenom o sebe a teďkon najednou, na starý*



*kolena, tady přistane takový prcek a jako v podstatě se nemůžete hnout od ní a je to směna od rána, já nevím od kdy, do večera. To jsem slyšel prostě od několika kamarádů, otců, jako že se člověk změní.“*

Porovnání konkrétních charakteristik přibližujících přínosy rodičovské dovolené pohledem obou porovnávaných skupiny umožňuje následující tabulka.

**Tabulka 13: Pozitiva rodičovské dovolené**

| <b>Muži</b>                         | <b>Výzkumy</b>                   |
|-------------------------------------|----------------------------------|
| změnu života                        | realizace jako rodič             |
| jiný pohled na svět                 | spojení příjemného s užitečným   |
| čas se synem                        | učení novým věcem                |
| zpětná vazba od dítěte              | odpočinek od práce               |
| prohloubení vztahu s dítětem        | upevnění vztahu                  |
| hezký vztah se synem                | seberealizace                    |
| odpočinek                           | větší citlivost                  |
| cesta k sobě                        | zlepšení partnerských vztahů     |
| lepší vztah                         | přítomnost u důležitých okamžiků |
| cít                                 | těsný vztah s dítětem            |
| osvojení nových dovedností a návyků | stmelení rodiny                  |
| skvělý vztah                        |                                  |

Zdroj: Vlastní zpracování

Negativní aspekty vážící se k situaci otce na rodičovské dovolené hledali dotazovaní muži v obou srovnávaných skupinách těžce a obvykle bylo nutné, je během rozhovoru přímo vyzývat, aby nad nimi zapřemýšleli. Téměř všichni otcové byli s celou situací spokojeni a jako jediné problémy zmiňovali spíše podružné věci a starosti, které mají osoby na rodičovské dovolené obecně. Konkrétně se jednalo o pocit ztráty svých znalostí a hloupení, jak zmiňuje Honza: *„Nejhorší pro mě byla, jak jsem už říkal, ta tzv. „mateřská demence“. Kdy si prostě člověk připadal, že fakt hloupne. Jinak mi ale doba strávená na rodičovský přinesla spoustu pozitivních věcí.“* Dalším zmíněným záporem byl nedostatek volného času a ztráty soukromého života, což ale muži považují za méně podstatné než čas strávený společně s dítětem. Luboš: *„Negativa, já nevím, to záleží, jaký si člověk vybere priority. Jak můžu mít negativum na tom, že trávím čas se synem. Tak to bych byl asi úplnej blbec, no. Negativum, jakože není čas nebo takhle, že jsem přišel o osobní život. Jenže to je právě to srandovní, že jak má člověk jiný starosti, tak je mu i jedno, že osobní život nemá, ono je to jedno.“*

Oproti dotazovaným mužům, muži, jež se zúčastnili výzkumů, komparovaných v sekundární analýze, spatřovali zápory doby na rodičovské dovolené také v absenci v zaměstnání či podnikání, v jejímž důsledku dochází ke ztrátě praxe a schopností nutných

pro vykonávání určitého konkrétního zaměstnání, případně klientských vazeb apod. Tento dopad na rodiče, kteří pečují doma o malé děti, je neoddiskutovatelný a platí samozřejmě nejen, když čerpají rodičovskou dovolenou otcové, ale postihuje stejně i matky.

Největší rozdíl, který se v porovnání výsledků provedeného výzkumu a závěrů sekundární komparativní analýzy objevil, byl problém horší možnosti zařadit se do kolektivu ostatních osob pečujících o malé děti, kterými jsou prakticky výhradně matky. Tato komplikace se u dotazovaných mužů vůbec neobjevila, spíše naopak. Muži komentovali, že je ostatní matky mezi sebou vřele uvítaly. Tadeáš: „*seznámil jsem se s několika maminkama. To je docela zajímavý. A ty mi třeba psaly, manželka třeba jela jako někam na tejdén, s malým, tak já jsem zůstal doma s tím větším, tak jsme třeba chodili na pískoviště. Jako evidentně v týhle sociální skupině je asi fajn, že mi říkali, že kecat jako s matkama, je jako poměrně taková záležitost, jako nechci říct, že vykojenek mozek, ale říkali, že když se potom setkávají jen ty vykojený mozky, že to není moc dobrá situace. Já nevím, jak jinak to nazvat, prostě, v rámci té sociální skupiny, dochází k tomu, k eliminaci plurality názorů. Tak. A ony vlastně pak řeší ty maminky furt dokola totéž. Čím víc jsou doma, tím víc jsou uzavřeny a tím víc mají i uzavřený množství témat. Takže ony mě pak vlastně de facto zvaly, protože tam přišel chlap a přines jinej pohled. Na rozdíl od jejich manželů, který přichází v osm hodin z práce, chtějí se najíst a jít spát, tak já jsem tam seděl s nima, děti si hrály společně, což pro nás bylo příjemný, a tak jsme si třeba jen četli knížku nebo kecali. Takže asi tři, čtyři maminky takhle, jsme byli kamarádky.*“

V celkovém hodnocení všech dotazovaných mužů i závěrech sekundární a komparativní analýzy mezi muži jednoznačně převažují pozitiva nad negativy. Dotazovaní zkušenost s celodenní péčí o dítě doporučují i ostatním otcům a při případné další možnosti by na rodičovskou dovolenou nastoupili znovu.

## **SOUHRN VÝSLEDKŮ**

Důvody, jež vedou rodiče a muže k rozhodnutí, že otec nastoupí na rodičovskou dovolenou, jsou velmi různorodé. Mezi nejvýznamnější se řadí motivy spojené s ekonomickou situací rodiny, kdy žena má vyšší plat či perspektivnější zaměstnání. Často se tedy jedná o rozhodnutí čistě pragmatické. Finanční důvody, ale nejsou jedinými a důležitými motivy, které rodiče při rozhodování zvažují. Často se jedná o přání muže strávit více času s rodinou, a především s dětmi, dokud jsou ještě malé. Dotazovaní muži tak reagovali na situaci, kdy se intenzivně věnovali práci a vraceli se velmi pozdě domů v době,

kdy dítě již spalo. Díky tomu přicházeli o společné chvíle. Tento stav se tedy rozhodli změnit a alespoň na část rodičovské dovolené nastoupit. Zároveň dobu, na kterou dotazovaní muži vystoupili z pracovního procesu, hodnotili jako vítanou změnu a možnost, jak si kariérně odpočinout. Tento faktor byl zvláště patrný u mužů, kteří ve své dosavadní práci nebyli spokojeni a nástup na rodičovskou dovolenou nepovažovali za kariérní překážku. Naopak jim péče o děti připadá smysluplnější a více naplňující.

Nejen přání muže, ale i přání ženy, aby ji muž vystřídal v celodenní péči, je neopomenutelným faktorem, který hraje v rozhodování důležitou roli. Některé ženy mohou pociťovat větší uspokojení v zaměstnání než v péči o malé děti či, jako v případě dotazovaného Štěpána, mají pro roli pečovatele muži vhodnější povahové vlastnosti.

V motivech stojících za nástupem mužů na rodičovskou dovolenou nebyl žádný velký rozdíl při srovnání výsledků provedeného výzkumného šetření a závěrů sekundární analýzy.

Co se týká představ mužů o průběhu rodičovské dovolené, dotazovaní muži neměli buď žádná očekávání, nebo nikterak přehnaná. Následná realita se tedy nijak výrazně nelišila od jejich představ. Jediná, částečně nenaplněná očekávání, se týkala objemu práce, která nesouvisela s povinnostmi spojenými s péčí o dítě a domácnost. Někteří dotazovaní muži měli v plánu věnovat se během rodičovské dovolené i dalším vlastním projektům, ale celodenní péče byla časově tak náročná, že se jejich představy o objemu vykonané práce splnily tak z poloviny.

Ženy dotazovaných mužů v „netradičním“ uspořádání rolí muže a ženy nespatořovaly žádné výrazné problémy. Dotazovaným mužům s péčí o děti pomáhaly, a to zejména po svém příchodu domů ze zaměstnání. Výraznější komplikace se objevila pouze u dotazovaného Mikuláše, kdy syn maminku poté, co na delší dobu odletěla pracovně do zahraničí, nepoznával. Tato reakce překvapila jak manželku Mikuláše, tak jeho samotného. Extrémním případem ve srovnání s ostatními manželkami dotazovaných byla přítelkyně Luboše, která nejevila o péči o syna větší zájem, a i v čase, který spolu trávili, se mu příliš nevěnovala.

V případě bilancování pozitivních a negativních stránek doby prožité na rodičovské dovolené jednoznačně mezi dotazovanými muži převládají pozitiva. Největší přínos dotazovaní spatřovali v upevnění vzájemných vazeb v rodině a zejména prohloubení vztahu s dítětem, o kterém jsou přesvědčeni, že by tak silný nebyl, pokud by na rodičovskou nenastoupili. Jako další nezanedbatelnou výhodu vidí muži rozvoj svých schopností

a znalostí, které měli v rámci péče o dítě a domácnost možnost rozvíjet. Příkladem je sebedisciplína, multitasking, sebmotivace nebo znalost tvorby webových stránek, kterou si během rodičovské dovolené osvojil Honza, aby se mohl podělit o své dojmy a zážitky spojené s péčí o děti a komunikovat či případně i motivovat další muže k nástupu na rodičovskou dovolenou.

Negativní aspekty vážící se k situaci otce na rodičovské dovolené hledali dotazovaní muži obtížně. Téměř všichni otcové byli s celou situací spokojeni a jako jediné problémy zmiňovali spíše podružné věci a starosti, které mají osoby na rodičovské dovolené obecně, jako je například nedostatek volného času.

V celkovém hodnocení všech dotazovaných mužů i závěrech sekundární a komparativní analýzy mezi muži jednoznačně převažují pozitiva nad negativy. Rovněž mezi zjištěnými výsledky provedeného kvalitativního šetření a sekundární a komparativní analýzy nebyly zjištěny výrazné odlišnosti v kladech a záporech rodičovské dovolené z pohledu mužů. Jedinou výjimku představoval problém horší možnosti zařadit se do kolektivu ostatních osob pečujících o malé děti, kterými jsou prakticky výhradně matky, který se objevil ve výzkumech sekundární a komparativní analýzy. Mezi dotazovanými muži, tento jev nebyl pozorován, naopak reakce žen na pečující muže byla velmi pozitivní a přívětivá. Tento fakt může napovídat o stále větším rozšiřování povědomí o aktivním otcovství a mužích na rodičovské dovolené, kteří tak pro ženy – matky nemusí představovat cizí a neočekávaný úkaz.

### **8.4.3 Muži a harmonizace rodiny a zaměstnání**

Možnost sladit rodinné a pracovní povinnosti je dnes, především díky posunům v hodnotových orientacích společnosti a s tím související nízkou porodností v evropském kontextu, velmi aktuální otázkou.

Rodičovská dovolená je jedním ze základních opatření, která stát poskytuje svým občanům proto, aby mohli lépe propojit své pracovní a rodinné povinnosti. Zejména v nejranějším věku dítěte je třeba se o něj velmi intenzivně starat, a právě proto vznikla instituce rodičovské (a mateřské či otcovské) dovolené. Pro umožnění harmonizace rodiny a zaměstnání je důležitá nejen rodičovská dovolená sama o sobě, ale právě příležitost jejího využití oběma rodiči. Pokud dochází k využívání rodičovské dovolené pouze matkami, ve skutečnosti to znevýhodňuje jejich pozici na pracovním trhu. Pro jejich zaměstnavatele to totiž znamená ztrátu pracovní síly, za kterou musí najít náhradu. Oproti tomu v případě, že

na rodičovskou dovolenou má možnost nastoupit i otec, mizí zaměstnavatelův dojem, že muži jsou lepší zaměstnanci, protože u nich nehrozí pracovní absence z důvodu rodinných povinností.

V rámci tohoto tematického celku bude dále popsáno několik okruhů, jež souvisí se sladováním rodinných a pracovních povinností rodin pečujících o malé děti. Konkrétně se jedná o strategie harmonizace rodiny a zaměstnání, které zvolili dotazovaní muži a s tím související rozvržení povinností spojených s péčí o děti a domácnost mezi ně a partnerku a využití vnější pomoci. Další okruhy jsou zaměřené více na pracovní sféru, konkrétně na přístup zaměstnavatele k žádosti muže o rodičovskou dovolenou a vliv rodičovské dovolené na kariéru dotazovaných mužů.

Mezi dotazovanými muži se objevovaly různé strategie, jež muži volili pro vzájemné propojení rodinných a pracovních povinností. Jejich volba se lišila především na základě toho, jaké závazky měli k zaměstnání, které vykonávali před nástupem na rodičovskou dovolenou a také jaké pracovní plány a ambice si během rodičovské dovolené oni samotní vytyčili.

Z pracovního režimu úplně nevystoupili tři dotazovaní muži, kteří i během rodičovské dovolené, sice v omezené míře, ale stále, vykonávali své zaměstnání. Jednalo se o Mikuláše, který při rodičovské dovolené pracoval na částečný úvazek a do práce chodil pravidelně jeden den v týdnu. Jinak pracoval z domova. Dále to byl Luboš, který je povoláním fotograf. Během doby na rodičovské dovolené musel svoji práci značně omezit, ale výhodou byla skutečnost plánování termínů focení dle jeho časových možností. Posledním, kdo úplně neodešel ze svého zaměstnání, byl Štěpán. Před rodičovskou dovolenou se živil jako výrobce larpových kostýmů, zbraní a předmětů. Výhodou této práce je, že ji může Štěpán vykonávat z domova a věnuje se jí částečně i jeho manželka, takže je schopna mu s výrobou některých zakázek pomoci.

Povinnosti spojené s prací se dotazovaní muži snažili vykonávat ve chvílích, kdy dítě, o které pečovali, nepotřebovalo jejich bezprostřední pomoc a přítomnost. Tedy především, když spalo nebo, pokud bylo starší, si samo hrálo. Těchto chvil ovšem nebylo mnoho, a tak muži pracovní úkoly plnili zejména večer, kdy dítě již uložili ke spánku, jak vyplývá z výpovědi Mikuláše: „*To je velice těžký. Jediná strategie je, když dítě usne, honem něco udělat. To je jediná strategie a pak opravdu po večerech, když dítě opravdu spí, tak to bylo většinou. Celý den se mu člověk věnuje, přes oběd usne na hodinku, tak rychle něco*

*udělat, pak večer dohnat zbytek.“ Nemožnost pracovat během hlídání malého dítěte potvrzuje i Štěpán: „Jinak s tím malým přímo, to pracovat nejde. Jednak je malej a pak ty děti jsou zvědavý, hrozně se chce zapojovat, do všeho. Jak vidí, že může, tak hračky jdou stranou a vařit v kuchyni, uklízet nádobí a všechny tyhle domácí práce, hrozně se do nich chce zapojit. Takže třeba spolu vaříme. Takže když vyrábím nějaký kostým a teď tam jsou šroubováky, šroubky a podobný věci, tak to nejde. Třeba když jsme si stavěli s Merkurem, tak to musím spíš hlídat. No a večer, když už třeba spí, tak se snažím dělat věci, který nevydávaj rámus, i když teda Silvestr zvládl tak, že ho nic nevzbudilo. Takže když jsou takhle volný chvílky, tak se ta práce dá.“*

V propojování péče a práce dotazovaným mužům pomáhaly i jejich manželky, které muže po příchodu z práce vystřídaly v péči o dítě nebo v případě Štěpána vypomohly přímo s prací. Štěpán: *„je náročný, ale jsme dohodnutý s manželkou, že co bude muset dělat ona, tak si tu péči rozdělíme, že bude mít čas jen čistě na to a naopak, když budu potřebovat já, tak budu mít prostor zase já. Takže už to kloubíme dohromady, jakmile je něco potřeba, tak manželka si najde víc času po večerech a o víkendu, aby se věnovala prckovi a já teda naopak práci.“*

Výrazně omezit musel své zaměstnání během péče o syna i dotazovaný Luboš. V průběhu rodičovské dovolené stále fotil, ale musel vybírat pouze určité dny, o kterých věděl, že bude mít čas na focení. Luboš: *„Já jedu furt jako kontinuálně. Spíš vyhledávám ty dny, který můžu nabídnout, jako že mám čas na práci, když se mě ptají, kdy mám volno. Takže ze začátku, když jsme se úplně s bývalou partnerkou oddělili, tak jsme se po dohodě nějak čas střídali po tejdnu, takže jsem věděl, že týden mám čas a týden prostě žádný kšefty nejsou, pak se to převedlo po tom soudu na tu plnou péči, takže to je jedenáct dní a tři dny. Takže většinu tý práce se snažím do těch tří dnů, kdy vypadne nacpat.“*

Zbylí tři dotazovaní muži před nástupem na rodičovskou dovolenou podali výpověď a ukončili své tehdejší zaměstnání. Přestože neměli pracovní povinnosti k žádnému zaměstnavateli, dobu strávenou na rodičovské nechtěli věnovat čistě jenom péči o dítě, ale věnovat se také jiným činnostem, které by je dále rozvíjely. Stejně jako u mužů, kteří stále částečně pracovali, zjistili i tito dotazovaní, že účinně propojit péči o dítě a práci není jednoduché a samotná péče je velice časově a psychicky náročná. Tadeáš: *„Já jsem si stanovil, že bych chtěl udělat nějaké weby, něco jsem nasliboval a já i rád fotím, tak jsem se chtěl zdokonalit ve focení, to se povedlo třeba zrealizovat. Takže nastavil jsem si nějaké tři, čtyři věci, které jsem chtěl dotáhnout, dvě se povedly dobře. Ty zbylé dvě se nepovedly skoro*

*vůbec, protože toho času na ně věnovaného, bylo málo a byl jsem už třeba unavený po večerech, kdy jsem si myslel, že bych to dělal, tak se mi do toho nechtělo. Já jsem jako spíš ranní ptáče, já co neudělám ráno, tak to pak už spíš není, večer už to prostě nepremává. Takže jsem si jako nastavil, že tady budou ty čtyři věci okolo.“ Pracovní aktivita začala po čase chybět i Honzovi, tak se rozhodl také rozvíjet své dovednosti. Honza: „No a co se týče té práce, tak jelikož jsem dal tu výpověď, tak jsem po večerech nemusel řešit nějaké vyřizování mailu nebo od hlídání, když dítě usne, rychle běžet udělat něco pracovního. Ale časem mi nějaká jiná aktivita, než jen ta spojená se starostí o dítě a všechno, tak nějak, jakože začala chybět. Taky jsem ten čas, co jsem měl, i chtěl využít nějak kreativně a k práci sám na sobě. Takže později jsem na sobě začal pracovat, jako učit se anglicky nebo tvořit webový stránky, jak jsem už taky říkal. Jinak od začátku, co máme doma děti, tak mám takový nastavený s manželkou, jako neměnný pravidlo, že se střídáme při uspávání. Dřív jsme taky ještě měli takovou věc, jako každý jedno odpoledne v týdnu jen pro sebe, kdy měl člověk čas jen na sebe a mohl dělat, co sám chtěl.“ Výhodou strategie vykonávání práce nebo vzdělávání při rodičovské dovolené je usnadnění následného plného zapojení do pracovního procesu po ukončení rodičovské dovolené a zároveň se zvyšuje možnost uplatnění na trhu práce a získání zaměstnání odpovídajícího vzdělání a kvalifikaci rodiče.*

V naší společnosti se do značné míry stále uplatňuje tradiční rozdělení genderových rolí. Čerpání rodičovské dovolené otci je naproti tomu záležitostí, která je do značné míry narušuje. Při využívání rodičovské dovolené otci se hroutí především dva základní stereotypy, týkající se rozdělení povinností a funkcí mezi rodiče. Jedná se o stereotyp muže, jako živitele rodiny a dále o stereotyp ženy, jako pečovatelky o (malé) děti a domácnost. Míra, ve které jsou tyto stereotypy narušeny, je ovšem v jednotlivých případech různá a rovněž souvisí s délkou období, po které muž celodenně pečoval o malé dítě/děti, zatímco žena pracovala. Samotné sdílení povinností může pomoci oběma rodičům v uplatnění na pracovním trhu a usnadnit řešení problémů spojených s harmonizací rodinné a pracovní sféry. V případě dotazovaných mužů byly nejčastější strategií rozvržení práce a péče v rodině, domluva mezi partnery o rozdělení daných činností v rámci časových možností obou partnerů. Muži a ženy obvykle neměli striktně rozdělené činnosti, které by vykonávala jen žena či muž. Potřebné práce vykonávali partneři podle toho, kdo měl prostor je vykonat a vzájemně si vycházeli vstříc, jak dokládá Honza: „Nebylo to, jakože daný, že já jsem v domácnosti a manželka, když je ta výdělečně činná, že já mám na starosti komplet všechny

*domácí povinnosti. Spíš jsme si to snažili tak nějak ty věci rozdělovat v rámci nějak tak možností, jak to šlo. Takže to nebylo, že by přišla z práce a já dal nohy nahoru a mám padla od starostí, to ne. Jen jsme na tu práci, děti a všechno byli už dva. Takže by se dalo, by se říci, že až na malé výjimky děláme vše dohromady.“ Důležitost vzájemné dohody a komunikace mezi partnery potvrzuje i Mikuláš: „No jde vždycky o dohodu, co kdo udělá, co je potřeba. Někdy se to rozdělilo, co stihne manželka, co stihnu já. Takže opravdu komunikace a domluva, ta je mezi těma rodičema to nejdůležitější.“*

Dotazovaní muži se nebránili vykonávání všech prací spojených s chodem domácnosti, jako je vaření, uklízení nebo praní. V době, kdy byla manželka v zaměstnání, tedy vykonávali všechny činnosti, které mají běžně na starosti ženy. Z odpovědí dotazovaných mužů nevyznělo, že by jim vykonávání domácích prací činilo problémy a přistupovali k nim většinou neutrálně. Mikuláš: „No, když jsem byl doma, tak tam to bylo rozdělený jasně. Já jsem dělal všechno, protože manželka byla v práci. Prostě musel jsem jí stoprocentně zastat. Uvařit, vyprat, všechno.“ Nebo v případě dotazovaného Štěpána i s radostí: „No a o víkendu se teda snažím, aby se věnovali teda co nejvíc spolu a hráli si, teda aspoň pokud možno a jelikož já rád vařím, tak s tímhle není problém, že mají našťěstí čas se sobě věnovat.“

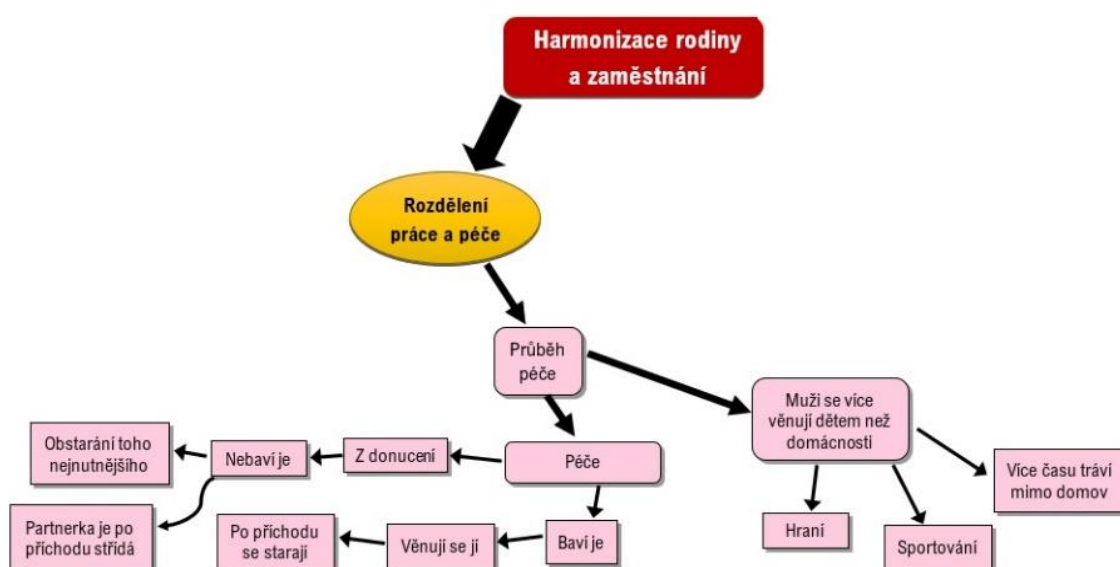
Při porovnání výsledků zjištěných v rámci provedeného empirického šetření a závěrů vzešlých ze sekundární a komparativní analýzy byly zjištěny určité odlišnosti. Ze závěrů sekundární a komparativní analýzy vyplývá, že genderové stereotypy ohledně vykonávání domácích prací přetrvávají i v rodinách, kde muž pečuje o malé dítě, i když se zde muži většinou výrazněji podílí na vykonávání domácích prací. Často však v těchto rodinách musí být muž o vykonání nějaké práce přímo požádán. Naproti tomu ženy mnohdy akceptují omluvy a vysvětlení založené na představě, že muži nejsou schopni řádně nebo stejně dobře jako ony, vykonávat některé domácí práce a raději to od nich vůbec nevyžadují. Muži tak není umožněno získat potřebnou praxi a v důsledku tím je potvrzena a dotvořena (domnělá) skutečnost, že muž například není schopen (rychle a správně) žehlit, vařit, pověsit rovně prádlo, nevidí prach na nábytku atp. Žena často rezignuje a určité činnosti dělá přednostně nebo výhradě ona. Řada mužů z komparovaných výzkumů zpravidla nekladla během rodičovské dovolené takový důraz na pořádek a přesný režim a dávala přednost dětem před domácností. Tyto výsledky se liší od závěrů zjištěných v rámci empirického výzkumu, ze kterých vyplývá, že v rodinách dotazovaných mužů dochází k posunu genderových rolí oproti většinovému modelu, založenému na představě tradičních ženských a mužských rolí.



Nejčastějším modelem fungování rodiny je zde participační model, kdy muži zvládají domácí práce a vykonávají je spolu se svou partnerkou. V komparovaných výzkumech se tento model objevuje také, ale jeho četnost zastoupení je podobná modelu dělby práce podle pohlaví.

Názorné porovnání výsledků empirického šetření se závěry sekundární a komparativní analýzy umožňuje srovnání charakteristik, které se k tématu rozdělení práce a péče pojí. Výroky a situace, které popisují rozdělení práce a péče v komparovaných výzkumech ukazuje schéma číslo 10. Pohled dotazovaných mužů na tutéž problematiku tabulka č. 14

**Schéma 10: Charakteristiky dle komparovaných výzkumů**



Zdroj: Vlastní zpracování

**Tabulka 14: Charakteristiky dle dotazovaných mužů**

| Muži                       |
|----------------------------|
| není to striktně rozdělený |
| kdo zrovna může            |
| snaha vycházet si vstříc   |
| dohoda                     |
| žena se nestarala          |
| rozdělení v rámci možností |
| není to daný               |
| jak se dohodneme           |
| půl na půl od začátku      |

Zdroj: Vlastní zpracování

Harmonizaci práce a zaměstnání mohou rodičům ulehčit i různé formy institucionální pomoci či pomoc příbuzných. V případě dotazovaných mužů i dle závěrů sekundární

a komparativní analýzy s péčí o děti a domácnost nejčastěji a nejvíce pomáhali prarodiče manželů. Méně častá pak byla výpomoc s hlídáním od známých a přátel rodičů. Placené služby, jako osoby najaté za účelem údržby domácnosti nebo hlídání dětí, dotazovaní muži vůbec nevyužívali, a i dle výsledků sekundární a komparativní analýzy byly tyto služby využívány minimálně. V oblasti pomoci dalších osob se tedy výsledky, jak empirického šetření, tak závěrů sekundární a komparativní analýzy, shodovaly. Výpomoc ze strany prarodičů dítěte byla poměrně častá a v nějaké formě se objevovala téměř u všech dotazovaných. Nejběžnější byla výpomoc babičky dítěte při hlídání, vykonávání domácích prací, a to především vaření a uklízení. Mezi dotazovanými potvrzuje velký přínos pomoci prarodičů Pavel, který se o syna stará sám a občasné vystřídání v péči velice vítá. Pavel: „*No a kdo pomáhá, tak jako maximálně pomáhá třebaš babička s dědou. Děda ten má takovýhle aktivity, že ten pořád furt trénuje. Spíš jako když potřebuju někdy akutně dělat, tak jsme si to spíš zařídili s mojí máti, takže s babičkou. Ona pracuje, jí je sedmdesát, ona pracuje ve školství, tak jsem jí donutil, aby pracovala už jen dva dny. Když teda já si potřebuju nějakou práci naplánovat, kromě těch dvou dnů je tam jakás takás možnost, že by se dalo jí ukecat. Že bych si mohl na chvíli odpočinout. Jinak tak jako jednou tejdne ho tam hodím prostě na noc, protože to už jsem úplně vyflusanej, tak už ho nechci ani vidět a ať si ho užijou.*“ Menší zapojení a pomoc s péčí o malé děti nebo domácnost byla ze strany dědečků, jak dokládá i Filip: „*Dědeček, otec Lídy, zemřel, je to rok. A můj táta se nezapojuje moc. On je ten, kterej je ten manuálně zručnej, takže nám postaví postýlku a tohleto a myslim si, že taky nemá moc trpělivost, který jsem se musel naučit já.*“ Mezigenerační solidarita v podobě pomoci prarodičů je tak jedním z významných ulehčení, které napomáhá rodičům vypořádat se s časovými potřebami péče o dítě a domácnost. V případě, že bydlí prarodiče v blízkosti bydliště rodičů dítěte a jsou-li navíc již v důchodu, jejich pomoc je často poměrně významná. Většina prarodičů ovšem dnes ještě sama pracuje nebo je jinak aktivní, čímž jsou omezeny jejich možnosti pomáhat svým dětem s domácí péčí o vnoučata, což potvrzuje Tadeáš: „*Máme jednoho dědečka a jedna babička, tak ještě jako aktivně pracuje, to znamená, je to třeba jeden den za měsíc, si vezme tu malou.*“

Pomoc s péčí o děti je nabízena i několika institucemi jako jsou mateřská centra, školka nebo jesle. Z pohledu četnosti využívání se výsledky empirického šetření a sekundární analýzy příliš nelišily. Mateřská centra nabízejí rodičům řadu volnočasových aktivit pro celou rodinu, ale dle výsledků empirického šetření a sekundární analýzy je dotazovaní téměř vůbec nenavštěvovali. Ještě méně než služeb mateřských center byly rodiči

využívány jesle. Nezáměr o ně může být ovlivněn i jejich malou dostupností, kdy vinou nezáměru veřejnosti a dalších důvodů byly v devadesátých letech rušeny a dnes se nacházejí pouze v největších městech. Mateřské školy většinou přijímají do denní péče děti od stáří tří let, kdy rodičům zaniká nárok na rodičovskou dovolenou (dále však mohou do věku čtyř let dítěte pobírat rodičovský příspěvek). Čerpání rodičovské dovolené a rodičovského příspěvku je podmíněno tím, že rodič nesmí umístit dítě do školky na více než pět dní v měsíci, čímž vznikají pro rodiče na rodičovské dovolené značná omezení ve využívání mateřských škol. Ani využití mateřských škol nebylo mezi dotazovanými časté. Buď byly děti na nástup do školy příliš malé, nebo se objevily komplikace přímo u dítěte. Mikuláš: „*Jsmo se snažili toho staršího dát do školky. Tomu bylo dva a půl a neprošlo to. Nelíbilo se mu tam. Odkládat dítě se prostě nevyplácí. (Smích) My právě čekali, protože to byla školka na dva dny v týdnu a jenom na dopoledne. On ten starší je takový trošku jako introvert, tak jsmo chtěli, aby si zvykal na děti. Bohužel se to nepodařilo, protože první den dobrý, až někdy kolem poledne se začal shánět po mamince. Až na tý druhý návštěvě zjistil, že jako maminka tam není, před tím brečel, sháněl maminku, no tak druhý den už to bylo špatný, nechtěl ženu pustit. Pak se nám rozsypal, začal se budit v noci, že do školky teda fakt ne.*“

Alternativou, která může rovněž pomoci usnadnit pracovní a rodinný život, jsou dětské skupiny<sup>35</sup>. Ty nebyly zmíněny v žádném z komparovaných výzkumů sekundární a komparativní analýzy. Jedním z hlavních důvodů jejich neuvedení může být doba, kdy byly jednotlivé výzkumy realizovány, protože dětské skupiny začaly vznikat od roku 2014, kdy nabyl účinnosti zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů. Mezi dotazovanými muži v provedeném empirickém šetření jejich využití zmínil pouze Štěpán, jehož manželka pracuje na ministerstvu, které dětskou skupinu zřizuje. Štěpán: „*Budou mu teď dva za měsíc a kousek. Takže třeba na tu školku to je ještě malej. Tam berou od tří let, a to je září nebo takhle, takže to je ještě daleko. Trochu se jen děsim, až ta doba přijde, jak se na to bude tvářit. Zatím s dětma nemá problém, jako když je někde vidí nebo takhle, tak uvidíme, když tam bude muset takhle bejt. Ještě žena pracuje na ministerstvu a oni tam maj nějakou dětskou skupinu, jako i pro malinký děti, tak jsmo si říkali, že až skončí třeba rodičovská, takže bychom ho tam*

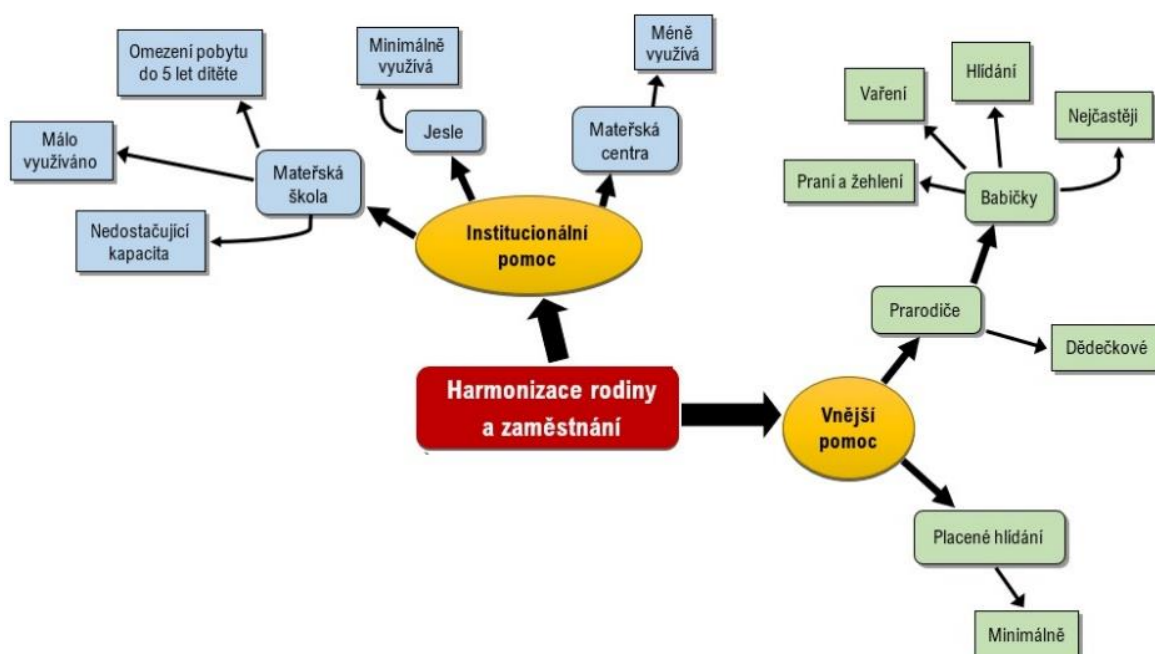
---

<sup>35</sup> Dětské skupiny poskytují pravidelnou péči o předškolní děti již od jednoho roku věku. Umožňují docházku v rozsahu nejméně šesti hodin denně, péče je poskytována mimo domácnost dítěte a je zaměřena na výchovu, rozvoj schopností, kulturních a hygienických návyků dítěte. V dětské skupině může být maximálně 24 dětí, většinou se ale jedná o menší skupiny do 12 dětí. Dle velikosti skupiny je pak určen počet pečujících osob, obvykle na každých 6 dětí připadá jedna pečující osoba (MPSV, 2017).

zkoušeli jako postupně dát třeba na pár hodin, aby se otrkal, ještě teda než půjde natvrdo do školky. To jsem si říkal, že je docela dobrý, ale je škoda, že to je málo zakořeněný, že je to pro lidi. Funguje to dlouho, ale hrozně málo lidí o tom třeba ví. Myslím, že to právě není přímo jenom pro lidi z ministerstva, ale primárně tam právě chodí jako maminky z ministerstva, co to vědí. My jsme to taky nevěděli dokavad' žena nezačala pracovat na ministerstvu a nedozvěděla se takhle o tom.“

Názorné porovnání výsledků empirického šetření a závěrů sekundární a komparativní analýzy umožňují charakteristiky, pojící s tématem institucionální a vnější pomoci, znázorněné v následujícím schématu a tabulce.

**Schéma 11: Charakteristiky dle závěrů sekundární a komparativní analýzy**



Zdroj: Vlastní zpracování

**Tabulka 15: Charakteristiky dle závěrů empirického šetření**

| Muži                           |
|--------------------------------|
| babička                        |
| dědeček                        |
| občas si vezmou dítě           |
| babička v zahraničí – nepomáhá |
| pomoc známých – nárazová       |
| nárazově babičky               |
| školka                         |
| babička – uvařila, uklidila    |
| babička – vyzvedne děti        |
| babička – nedůvěra ve výchově  |
| babička – rozmazlování         |
| dědeček nemá trpělivost        |

Zdroj: Vlastní zpracování

Reakce zaměstnavatelů na nástup dotazovaných mužů na rodičovskou dovolenou byla ve většině případů korektní a muži se v tomto směru nesetkali s žádným větším problémem. V situaci, kdy muži v souvislosti s nástupem na rodičovskou dovolenou podali v zaměstnání výpověď, neprobíhaly ani žádné další domluvy nebo řešení této situace, jak vyplývá z odpovědi Filipa: „*Vlastně jsem se s ním o tom nějak zvlášť nebavil, s majitelem, takže jsme to ukončili, tečka. Nikdo se na nic neptal.*“ S nevelkým nadšením přijal výpověď zaměstnavatel Tadeáš. Zároveň se ale nesnažil najít žádný kompromis nebo lepší finanční ohodnocení, kterým by Tadeáše motivoval, aby v práci zůstal. Tadeáš: „*Šťastný nebyli, my jsme si rozuměli, my jsme si nerozuměli jako v nějakých jiných stránkách, co se týká pracovního přetěžování, takže jsem si tenkrát rozdistribuoval ty věci, které jsem dělal, abych se z toho úplně nezbláznil, což k tomu jako zaměstnavatel přístupnej nebyl. A možná kdybychom tenkrát našli nějaký časový nebo finanční kompromis, dostat tedy samozřejmě přidáno, tak asi obě ty možnosti byly tenkrát reálný. Tím, že jsme tu cestu nenašli, tak já jsem to vzal tak, že byl konec.*“ Rovněž s neradostnou reakcí se setkal Štěpán. Štěpán sice pracuje jako OSVČ, zároveň ale spolupracoval s firmou Hůrka, která se věnuje výrobě larpových předmětů na zakázku. Jelikož se jedná o malou firmu s velmi nízkým počtem zaměstnanců, znamenal odchod Štěpána pro Hůrku velkou ztrátu. Štěpán: „*Já jsem sice pracoval na živnosták, takže v podstatě sám na sebe, ale dalo by se říct, že zároveň i pro Hůrku (firma na výropu larpových předmětů), protože jsem pro ně dělal nějaký předměty a zakázky, jelikož tam má i zakázkovou výrobu, takže některý jsem potom dělal i jenom individuálně já a měl jsem je na starosti. Nevím, jestli tam už za mě má náhradu, ale zatím bych řek, že mu tam právě chybím, protože byl spokojenej, že jsem byl docela jako pečlivej, a tak. Takže neměl z toho úplně radost. Naše vidina byla taková, že o víkendech tam budu aspoň jezdit a budu tam teda něco dělat a jelikož teda manželka ze začátku, teda neměla ten kladnej přístup, aby nějak vnímala toho prcka, tak to zatím neklaplo, takže v tomhlectom, ta vidina, co se týče práce, toho, že by to šlo skloubit s tou realitou, zatím úplně neklapla. Víme, že by to šlo, ale nějak kupodivu zatím to nejde realizovat kvůli té rodině. Takže to musel přizpůsobit.*“ S úplně opačnou reakcí oproti Štěpánovi se ze strany zaměstnavatele setkal Mikuláš: „*Právě že velice dobře. Pochopili to, řek bych tak ňák, že se jim to i hodilo do krámu, že ušetřili půlku zaměstnance, dali mi poloviční plat, takže na jednu stranu ušetřili, ale stejně jsem dodával všechno, co jsem dělal před tím. Takže, jak říkám, tady ta firma se tím i jakoby chlubí, že je takhle vstřícná a je to pravda.*“ Mikuláš pracuje pro velkou telekomunikační společnost a ve srovnání s Hůrkou, je patrná výhoda velké firmy ve větším

počtu zaměstnanců, kdy pro ni výpadek jednoho člověka neznamena žádný velký problém.

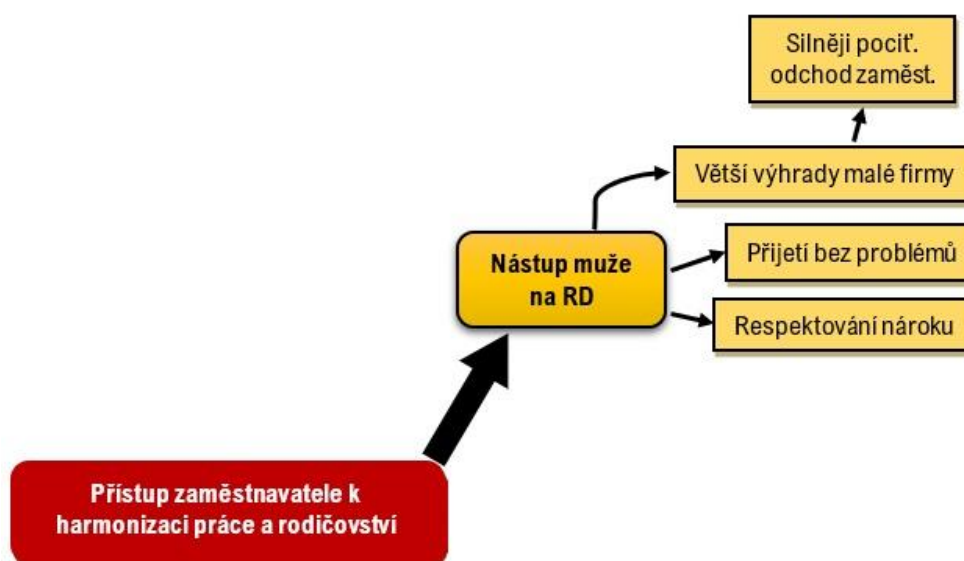
Jak je patrné z porovnání charakteristik zobrazených v tabulce číslo 16 a schématu 12, celkový přístup zaměstnavatelů k nástupu muže na rodičovskou dovolenou se v obou porovnávaných skupinách neliší, jak potvrzují totožné charakteristiky. Lze tedy říci, že zaměstnavatelé v naprosté většině případů žádosti mužů o rodičovskou dovolenou akceptují bez problémů.

**Tabulka 16: Přístup zaměstnavatele dle empirického šetření**

| Dotazovaní muži      |
|----------------------|
| chybím mu            |
| neměl radost         |
| přijal to            |
| velice dobře přijal  |
| pochopení            |
| hodilo se mu to      |
| nebyl šťastný        |
| nenašel se kompromis |
| nemohl nic namítnout |

Zdroj: Vlastní zpracování

**Schéma 12: Přístup zaměstnavatele dle závěrů sekundární a komparativní analýzy**



Zdroj: Vlastní zpracování

Z hlediska profesní kariéry obvykle znamená nástup na rodičovskou dovolenou její přerušení, zpomalení a někdy i úplné ukončení. Proto v současné době řada žen zvažuje, jaké oblasti dají přednost, jestli rodinně nebo kariéře. Dosvědčuje to i neustále se snižující úhrnná plodnost. Mnoho žen dnes raději volí bezdětnost, protože jsou si vědomé skutečnosti, že jim péče o děti zkomplikuje možnost kariérního růstu, který má pro řadu z nich velkou hodnotu.

Možnost pracovního uplatnění samozřejmě není jediným faktorem, který ovlivňuje rozhodování potenciálních rodičů, zda mít děti. Nicméně se jedná o faktor velmi důležitý, už proto, že se s ním pojí i další skutečnosti, které jsou v naší společnosti významné, například ekonomická situace a sociální vzestup. Právě proto je nutné umožnit rodičům sladit jejich rodinné a pracovní povinnosti opatřeními, které vychází jak od státu, tak od jejich zaměstnavatelů.

Kariéru dotazovaných mužů rodičovská dovolená ovlivnila rozdílnými způsoby. Velkou roli hrálo, jaký vztah měli dotazovaní ke svému předcházejícímu zaměstnavateli nebo zaměstnání, které vykonávali. Obecně se jednalo o tři hlavní vlivy na kariéru mužů.

Prvním bylo **malé nebo žádné ovlivnění kariéry**. Tato situace nastala u tří ze šesti dotazovaných mužů. Podmínky, ze kterých tento výsledek vzešel, se ovšem u jednotlivých mužů lišily. V případě Mikuláše se nejednalo o výrazný kariérní zásek, protože svou pozici neopustil, pouze přešel na zkrácený úvazek. Mikuláš: *„Já myslím, že to určitě neovlivnilo moji kariéru. Pokud bych byl něký člověk, který se snaží o kariérní růst, tak ten člověk určitě nepůjde na mateřskou. Já jsem byl spokojený na té pozici, kterou jsem měl. Takže v tomhle směru mě to vůbec neovlivnilo. Tu práci, kterou jsem měl, tak jsem zvládal z domova a nebyl s tím žádný problém.“* U Štěpána se nedalo hovořit o velkém kariérním přerušení nebo ovlivnění, protože v oboru, ve kterém podniká, se kariérní zaměření příliš neobjevuje. Štěpán: *„No kariéry, tady v téhle oblasti asi úplně není. (Smích) Ale jo, chtěl bych se v tom zdokonalovat, jelikož mě to baví, být v tom ještě lepší, tak vidina toho tam určitě je, ale neuteče mi asi nic, naštěstí. Není to nějaký zásadní zásek, furt se k tomu můžu, bych řek, v pohodě vrátit, takže v tom nevidím nějaký velký problém.“* Posledním mužem, pro kterého rodičovská neznamenal žádný zásadní přerušení kariéry, byl Filip: *„Z pohledu kariéry nic zásadního, ta práce mě nebavila, takže teď se dá říct, že dělám něco, co je fakt smysluplný.“*

Druhým vlivem byl **kariérní posun nebo změna**. Ta přišla během rodičovské dovolené u Tadeáše a Honzy. Honzu jeho předchozí pozice vedoucího oddělení v hypermarketu nijak nenaplňovala. Rodičovská dovolená mu poskytla prostor pro utřídění priorit. Díky tomu si uvědomil, že po skončení rodičovské dovolené nechce začínat opět od začátku v žádné firmě, ale pracovat sám na sebe. Honza: *„Hlavně to, že jsem si utřídil, jsem si priority a rozhodl se pro podnikání. Díky těm pěti letům s dětma doma jsem se mohl dát na podnikání. Pomohly mi hlavně tak nějak dospět. Naučil jsem se sebedisciplíně. Teď už se neptám proč, ale jak to mám udělat a co pro to udělat. Prostě, jako když bylo třeba v noci potřeba vstávat, tak jsem prostě vstal. Moc mi to celkově pomohlo, jakože si, ujasnit si, co*

*do budoucna. Další věc, která tomu všemu taky nějakou mírou, jakože přispěla, byla ta sebemotivace, kdy jsem najednou, jsem zjistil, že mě baví učit se novým věcem víc a víc. Hlavně to, se zapřít a nepovolit, vydat se vlastní cestou. Takže svým dětem mohu poděkovat za to, co dělám.“* Honza je dnes majitel kavárny a pražírny v centru Liberce. V případě Tadeáše se nejednalo o to, že by ho práce před rodičovskou dovolenou nebavila, ale byla časově náročná a Tadeáš začal pociťovat potřebu si na chvíli profesně odpočinout. Z pohledu kariéry na jeho předchozí pozici v marketingu, ukončené výpovědí, znamenala rodičovská dovolená kariérní konec. Po skončení rodičovské dovolené se rozhodl budovat kariéru a realizovat se v jiném oboru. Tadeáš na otázku, co pro něj znamenal nástup na rodičovskou dovolenou, odpověděl takto: *„Tak jako zásek, ta je konečná, de facto náký velký očekávání i to vedlo k tomu, že jsme to udělali, že vlastně já jsem odešel úplně z práce na tu mateřskou. Pro mě to nebylo jako tak, že bych si ji vzal a čerpal, ale ve finále dal jsem výpověď a odešel na mateřskou. To znamená, byl to čas i na takovou profesní pauzu. A nakonec jsem tedy v trochu jiným oboru, než jsem začínal, než jsem třeba těch posledních třináct let byl.“*

Třetím a posledním vlivem je **útlum nebo zpomalení kariéry**. Tento vliv se projevil pouze u Luboše, který musel omezit svoji fotografickou činnost, aby měl dostatek času věnovat se péči o syna. Především ale nástup na rodičovskou dovolenou a s tím spojená změna priorit i celkového pohledu na svět, ovlivnila i jeho přístup k práci. Luboš: *„No, jako jo, určitě jo, to ovlivnilo. Protože teďka už nemám, ani jakože chuť. Já to řeknu po svém, jo? Já teď ani jako nemám chuť, jak fotím ty modelky. Tak oni jsou strašně blbý. Vůbec se nedá absolutně s nima, jako nebo vydržet. Já už to dělám sedmnáct let, takže už vím, že jsou to úplně příšerný bytosti, protože jsou nějakým způsobem zahleděný do sebe, a to prostě všechno, co já teďka, s tím rodičovstvím mám úplně jinak. Já prostě nemůžu myslet na sebe, ale musím všechno dělat, aby to fungovalo, se rozdávat pro mladýho. U nich vidím všechno úplně opačně, oni všechno dělají jenom pro sebe a všechno ostatní je nezajímá a prostě já s nima už mám problém i komunikovat. Prostě čím víc se zvětšuje to otcovství, tím se zhoršuje ten vztah i s tou komunitou, s kterou já musím jakoby přicházet v kontakt. Takže to je celkem průser, takže, že se to celý prohlubuje.“* Dle slov Luboše má řada lidí povolání fotografa spojené s bohémským stylem života, který ovšem Luboš nevyznává a jeho současná pozice pečujícího otce se s ním ani neslučuje. Charakteristiky spojené s vlivem rodičovské dovolené na kariéru, jež vyplynuly z rozhovorů s dotazovanými muži, jsou zaznamenány v tabulce s názvem Vliv rodičovské dovolené na kariéru mužů v příloze 6 této práce.



## SOUHRN VÝSLEDKŮ

Strategie, jež dotazovaní muži volili pro harmonizaci jejich rodinného a pracovního života, byly rozdílné a ovlivňovaly je faktory, jako závazky k zaměstnavateli nebo jejich vlastní ambice a plány. Souhrnně lze říci, že muži hodnotili sepětí pracovní sféry a rodinné jako značně komplikované, protože péče o děti je časově i psychicky náročná. Starat se o děti a zároveň pracovat v podstatě nelze současně. Proto nejčastější strategií bylo vykonávání práce po večerech, kdy se děti uložily ke spánku nebo je hlídal jiný člen rodiny. Tadeáš: *„Člověk bud', bud' je s těma dětma, nebo pracuje. Sepětí těch rolí je hodně složitý a pak je člověk frustrovanéj, že mu to nejde ani doma, ani tam. To znamená, že je mnohem lepší ta varianta, kdy prostě je řečeno, hele dneska se o ty děti starám jenom já a ty běž něco dělat, než když se jako snažíte to třeba dělat doma a jsou tam obě ty děti, to je nereálný. Já jsem měl očekávání, že mi bude fungovat home office jinak.“*

Při propojování práce a péče si manželé vzájemně vycházeli vstříc a nejčastějším modelem dělby činností spojených s péčí o děti a domácnost byl participační model, kdy se muž i žena po vzájemné domluvě podíleli na všech činnostech společně. Dotazovaní takovému rozdělení nepovažovali za nijak výjimečné, ale jako běžný fakt. Filip: *„je skutečně to na dohodě a neumím si představit jako žít s někým, kdo to má nějak striktně daný a neumí se přizpůsobit. Takhle, my jsme vždycky tu práci měli na půl, takže v podstatě všechno jsem dělal nějak, takže prostě, když je třeba, tak samozřejmě udělám. Ale my jsme to měli daný už od začátku, že se o domácí práce dělíme.“* Díky takovému přístupu v rodinách dotazovaných docházelo k narušení tradičních genderových rolí a s tím spojených stereotypů o náplni role muže a ženy. V tomto směru se výsledky empirického šetření lišily od závěrů sekundární a komparativní analýzy. Dle ní v řadě rodin, kde o malé děti pečoval muž, genderové stereotypy nadále přetrvávaly, i přestože se muži většinou výrazně podíleli na vykonávání domácích prací. Často však muži museli být o provedení nějaké práce přímo požádáni a rovněž ženy k nim přistupovaly s přesvědčením, že muži nejsou schopni řádně nebo stejně dobře jako ony vykonávat některé domácí činnosti.

Harmonizaci práce a zaměstnání mohou rodičům ulehčit i různé formy institucionální pomoci či pomoc příbuzných. V této oblasti se mezi výsledky empirického šetření a závěry sekundární a komparativní analýzy neobjevily výrazné rozdíly. V obou případech s péčí o děti a domácnost nejvíce pomáhají prarodiče dětí, přesněji babičky, a to formou hlídání nebo vaření a úklidu. Mezigenerační solidarita představuje významné ulehčení, které napomáhá rodičům vypořádat se s časovými potřebami péče o dítě a domácnost.

Institucionální pomoc, kterou představuje školka, mateřská centra nebo jesle, je dle závěrů empirického šetření i sekundární a komparativní analýzy využívána minimálně. Hlavními důvody byl nízký věk dítěte a odmítání chození do školky přímo dítětem. Další možnosti pro usnadnění propojení práce a rodiny jsou dětské skupiny. Jedná se o poměrně novou instituci, která nebyla v dosud provedených výzkumech zohledněna.

Reakce zaměstnavatelů na nástup dotazovaných mužů na rodičovskou dovolenou byla ve většině případů korektní a muži se v tomto směru neseťkali s žádným větším problémem. Nejčastější reakcí bylo přijetí žádosti bez dalších diskuzí. Větší problém znamenal odchod muže na rodičovskou dovolenou v případě menších firem, kde oproti velkým firmám, je více znát ztráta zaměstnance. V tomto směru se nijak výsledky empirického šetření a závěry sekundární a komparativní analýzy nelišily.

Rodičovská dovolená, působením různých faktorů, ovlivnila kariéru dotazovaných mužů rozdílnými způsoby. Důležitou okolností byl vztah, jaký měli dotazovaní ke svému předcházejícímu zaměstnavateli nebo zaměstnání, které vykonávali. Obecně lze říci, že se jednalo o tři hlavní vlivy na kariéru dotazovaných:

- malé nebo žádné ovlivnění kariéry
- kariérní posun nebo změna
- útlum nebo zpomalení kariéry.

Z uvedených vlivů byla nejčastěji zastoupena první situace (u třech ze šesti dotazovaných), kdy rodičovská dovolená nijak výrazně neovlivnila kariéru mužů.

#### **8.4.4 Zaměstnavatelé a harmonizace rodiny a zaměstnání**

Vedle opatření státu a rozhodování rodin samotných, hrají důležitou roli při vytváření a nastavení možností využívání jednotlivých nástrojů pro propojení práce a rodiny v každodenní praxi také zaměstnavatelské subjekty. Chování zaměstnavatelů a podmínky na lokálních trzích práce umožňují, nebo naopak blokují, rodičům malých dětí vytvářet vhodné strategie týkající se participace na trhu práce a zvládání rodinných povinností. Stát v rámci své rodinné a sociální politiky vytváří základní rámec, ve kterém se zaměstnavatelé pohybují a řada státních opatření je poté realizována v závislosti na tom, jak k nim konkrétní zaměstnavatel přistupuje. Tedy, zda státem nastavená pravidla dodržuje či má sklon je různými způsoby obcházet, nebo naopak vytváří dokonce nadstandardní opatření, která jsou až nad rámec zákonných norem (Plasová, 2008, s. 210).

Téma aktivního otcovství a s ním spojené harmonizace práce a rodiny je v této

kapitole přibliženo pohledem zaměstnavatelů, kteří jsou důležitými aktéry dané problematiky. Výpovědi zaměstnavatelů, skrz něž je patrný jejich postoj a přístup, tak dotváří celkový obraz tématu harmonizace práce a rodiny.

Celkově harmonizace rodiny a zaměstnání představuje pro dotazované zaměstnavatele důležitou oblast, které se věnují v rámci svých firemních strategií a považují ji za významnou součást firemní kultury. Roli, kterou dle dotazovaných personalistů obecně zaměstnavatelé ve sféře propojování rodiny a zaměstnání zaujímají, charakterizují jako velmi podstatnou a spojenou se značným vlivem na fungování této oblasti. Firma: „*No jako já si myslím, že ta role té firmy je fakt důležitá. Protože když chceme mít spokojený, motivovaný lidi, jo, který bude práce bavit, tak jim taky musíme vytvořit podmínky, a to Vám prostě žádný stát nezaručí. Jako jo, stát může zaručit podmínky, jako jinýho charakteru. Třeba sociální služby nebo takovýho něco, jako takový podpůrný záležitosti, ale primárně tohle je, já osobně myslím, spíš jako role těch firem.*“ Také proto, že roli státu naopak všichni dotazovaní považují za méně důležitou a spíše podpůrnou. Dle dotazovaných význam státu spočívá především v poskytování legislativního rámce, který upravuje základní podmínky a nařízení, kterými by se měly firmy řídit. Vhodné podmínky pro sladění práce a rodiny ale zaměstnancům nezaručí. Agentura: „*Hele, já jako vlastně nevím, v čem by nám stát jako pomáhal. Někej legislativní rámeček, což je jako fajn, ale víceméně jako u nás nikdo nečeká na otcovskou dovolenou, ale tím, že fungujem vlastně jako flexibilně, že vlastně jako víme, že tak jak nám, tak i ostatním lidem jsou práce, kdy se ti jako dělá líp z domova a nechceš jako bejt rušenej, tak nemusíš jet ráno do kanceláře, ale můžeš dělat doma nebo v kavárně, to je nám jako jedno kde a je fajn, a je asi jako nutný to mít nějak ošetřený, což u nás taky moc není jako princip homeoffice a tak u nás, u nás se to mění a v tom náboru nebo zákoníku práce novýho, který zatím neprošel, tak by to nějak ošetřený jako bejt mělo, ale ošetřit se to dá i s tím zákonným minimem, kterej tady je a pak je to fakt jenom jako na tom, jak se domluvíme. Takže nějaký minimální, nějaký legislativní rámeček ten stát asi dává a spíš to berem jako nutnost, která tam je, ale ani nás to neomezuje, ani nám to v tom nějak výrazně nepomáhá.*“ Hlavní význam státu ve vytyčování určitých hranic a pravidel potvrzuje i Podnik: „*No, stát do toho zasahuje povinnýma přestávkama, určitým jakoby povinným rámcem té pracovní doby, že jo. Práce přesčas je upravená v zákonech. Když to tak vezmu, tak je spousta těch nařízení. Takže tam to vidím v těch pevných hranicích, přes který by se nemělo jít a je třeba dodržovat zákoník práce, tak jsou ty věci. Takže tam to vidím, že nám do toho zasahuje stát.*“

Charakteristiky vzešlé z provedených rozhovorů empirického šetření a pojící se s rolí zaměstnavatele a státu v oblasti harmonizace práce a rodiny zobrazuje níže tabulka číslo 17. Rovněž je v ní přiblížen pohled zaměstnavatelů vycházející ze závěrů provedené sekundární a komparativní analýzy. Při porovnání charakteristik, které se objevují v porovnávaných skupinách, je patrný naprosto odlišný pohled. Dle závěrů sekundární a komparativní analýzy dat zaměstnavatelé z komparovaných výzkumů do určité míry cítí spoluzodpovědnost za usnadnění práce a rodiny, ale svoji roli v této oblasti vnímají spíše jako doplňující k roli státu a samozřejmě rodin samotných. Na druhou stranu rodinné závazky svých zaměstnanců neodsunují zcela mimo svou zájmovou sféru a většina zaměstnavatelů cítí potřebu je alespoň částečně zohledňovat. Kromě pocíťované zodpovědnosti za řešení daného problému zaměstnavatele motivují k vytváření prorodinných politik i důvody spočívající v jejich ekonomické výhodnosti. Převážná část zaměstnavatelů totiž souhlasí s tím, že prostředí přátelské rodině vede zaměstnance k větší produktivitě práce, loajálnosti, a že podmínky zohledňující rodinné závazky představují na trhu určitou konkurenční výhodu. Je tedy patrný určitý názorový posun ve výsledcích provedeného empirického šetření, kdy dotazovaní zaměstnavatelé považují harmonizaci práce a rodiny za důležitou součást firemní politiky a svůj vliv na tuto problematiku považují za velmi významný. Role státu je naopak z jejich pohledu pouze doplňková.

**Tabulka 17: Role zaměstnavatelů a státu v oblasti harmonizace práce a rodiny**

|                                  | Zaměstnavatel  | Stát  |
|----------------------------------|--|---|
| <b>Dotazovaní zaměstnavatelé</b> | důležitá role<br>vytváří podmínky<br>velký vliv<br>hlavní úloha<br>celkově ji nastavuje<br>hlavní téma<br>samozřejmost                             | nevím, jak by pomohl<br>legislativní rámec<br>nečekáme na pomoc státu<br>zákonně ošetření<br>může pomoci<br>stát vhodné podmínky nezaručí<br>podpůrná role<br>částečná podpora<br>udává pevné hranice<br>ovlivňuje nařízeními |
| <b>Závěry SKA<sup>36</sup></b>   | necítí výraznou zodpovědnost<br>důležitější role státu<br>dílní role<br>doplňují opatření státu<br>není to podstatné téma<br>není záležitost firem | vymezení práv a povinností<br>hlavní role<br>udává podobu harmonizace   |

Zdroj: Vlastní zpracování

<sup>36</sup> Sekundární a komparativní analýzy.

Všechny dotazované firmy nabízejí svým zaměstnancům velkou řadu možností a nástrojů, které jim mohou pomoci lépe propojit rodinnou a pracovní sféru. Pokud se zaměříme na podporu poskytovanou konkrétně aktivním otcům, je mezi dotazovanými nejvíce zastoupeno: neplacené volno pro otce v době porodu partnerky, flexibilní pracovní doba, díky které mohou muži například vozit děti ráno do školy a odpoledne je vyzvedávat, semináře pro otce a neplacené volno pro vyřízení rodinných záležitostí. Celkově všichni dotazovaní zaměstnavatelé se v rámci své firemní politiky snaží podporovat rodiče a kromě již zmíněných možností poskytují velmi širokou nabídku opatření usnadňujících harmonizaci práce a rodiny, jak dokresluje Organizace: *„jsme schopný nabídnout podporu, i když ne třeba úplně materiální, ale spíš takovou tu psychickou a ta teda spočívala v tom, že jednak je tady vlastně na některých útvarech zakotvená jako pružná pracovní doba, takže se samozřejmě dá využít na vyřízení nejrůznějších záležitostí. Potom i teda na oddělení, kde ta pružná pracovní doba není, tak zase by měli jako vedoucí vlastně svým zaměstnancům vycházet vstříc, když maj potřebu řešit nějaký rodinný problém, ale jako musí to být vždycky trošku v souladu s prací a organizací té práce. Pak jsme zakotvili do kolektivní smlouvy, že bylo možno ve výjimečných případech čerpat až tři měsíce neplaceného volna, protože se můžete nečekaně dostat třeba do situace, že musíte pečovat i třeba o rodinného příslušníka, ne jenom o to dítě jako takové, takže jsme několika zaměstnancům taky umožňovali. Potom tady máme ještě statut půjček bezúročných, které se poskytují buďto na bytové vybavení anebo potom na takovou tu sociální výpomoc v nějakých nečekaných situacích. Samozřejmě jsou to půjčky návratné, ale existuje taky institut půjčky nenávratné, která se využívá opravdu ve velmi výjimečných případech, třeba nenadále úmrtí v rodině nebo prostě třeba, já nevím, nějaká krádež výplaty a podobně. Takže to se taky v několika případech využilo. No a potom samozřejmě by tady měl být ten institut toho, že podržený může otevřeně přijít za svým vedoucím a říct mu o svém problému. No a potom se dělají třeba setkání zaměstnanců. Pořádaly se i některé aktivity pro maminky na mateřské dovolené a ty vlastně se tady potom i scházely v takovém, jako klubovém prostředí, takže sem mohly jako kdykoli přijít a setkat a předávat si mateřské zkušenosti. Takže i touto formou se jako s nima komunikuje a vlastně pokud jsou nějaké ty celoknihovní akce, tak jsou zvány, aby neztratily ten kontakt.“* Dotazovaný zaměstnavatel Společnost v rámci sladování osobního a pracovního života taktéž nabízí řadu aktivit pro budoucí nebo aktivní matky a otce. Společnost: *„Našim tatínkům a maminkám na rodičovské dovolené umožňujeme v běžný pracovní dny volný přístup do budovy společnosti. Taky pro podporu mužů a žen na rodičovské dovolené, i jako*

*nabízíme vždy brigádnické práce přednostně těm, který jsou na rodičovské dovolené. Pracující rodiče mají možnost i využívat, my tomu u nás říkáme pomalý rozjezd. To znamená, že při tom, kdy se vrátí po mateřský a rodičovský dovolený se pozvolna opět zařazují do jakoby klasického pracovního režimu. Během mateřský nebo rodičovský jsou jim taky k dispozici štědrý zaměstnanecký benefity, který můžou využívat na rok dopředu, aniž by nám závazně jako slibovali, že se k nám vrátí. No a z těch akcí přímo pro děti organizujeme příměstský tábory pro děti zaměstnanců a zaměstnankyň a taky pro rodiče s dětma, jsou každé měsíc pořádány tzv. Pohodové víkendy, kdy se můžou spolu všichni rodiče sejít a strávit nějaký ten příjemný společný čas mimo práci.“* Dále Společnost a další čtyři zaměstnavatelé nabízí možnosti vzdělávání, kdy si většinou na základě vlastního uvážení a zájmů každý zaměstnanec vytvoří vlastní vzdělávací plán. V rámci poskytovaných seminářů jsou i přednášky zaměřené na work-live balance a time management, které mohou zaměstnancům také pomoci se zvolením vhodné strategie pro propojení práce a rodiny.

Možnosti a prostředky, jež zaměstnavatelé svým pracovníkům nabízejí, mohou být ovlivněné typem a organizační strukturou společnosti, její velikostí a zařazením do sféry veřejné nebo soukromé. Mezi dotazovanými zaměstnavateli se v tomto směru neobjevily významné rozdíly, ale menší odlišnosti se projevily mezi veřejným a soukromým sektorem a malými a velkými firmami. Organizace, řadící se do veřejného sektoru, mají omezenou volnost v možnostech, které mohou svým zaměstnancům nabídnout, a to především v oblasti finančních benefitů, jak vyznívá z výpovědi Organizace: *„třeba Tchibo nebo Plzeňský prazdroj, což jsou velké firmy, který samozřejmě jsou schopný, nabízet svým zaměstnancům různé benefity i co do finančních požitků, což my jsme si zase nemohli dovolit. Takže neříkám, že by to byl náš hendikep, ale myslí si, že o to víc se to cenilo, že jsme schopný nabídnout podporu, i když ne třeba úplně materiální, ale spíš takovou tu psychickou.“* Oproti tomu soukromé firmy jsou závislé pouze sami na sobě a záleží na jejich vlastním rozhodnutí jaké benefity a v jakém rozsahu svým zaměstnancům poskytnou.

Při srovnání malých a velkých firem je největší rozdíl v osobním přístupu a domluvě. Ve velkých korporátních firmách je pro celou společnost nastavena jednotná firemní politika a také možnosti a benefity, které jsou všem zaměstnancům poskytovány. Není zde velký prostor pro individuální přání a potřeby, které se mohou u každého zaměstnance lišit. V menších firmách je větší prostor pro domluvu a hledání toho nejlepšího řešení, které bude vyhovovat jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli. Názorným příkladem i ukázkou vstřícného přístupu k aktivnímu otcovství je výsledek vyřešeného problému, který se objevil

u zaměstnance Agentury, který přestal zvládat časově náročné dojíždění a péči o děti. Agentura: „*Celá Agentura je postavená na tom, že lidi jsou aktivní, protože máme nějaký hodnoty a řek bych, že jako i jedna z těch základních je samostatnost a zodpovědnost. Že jako nikomu neříkáme, že co má dělat, a jak to má být, ale vlastně místo, aby se Agentura snažila ohybat lidi, jak to potřebuje, tak se snažíme jako ohybat Agenturu, tak jak to potřebují ty lidi a ve finále to, jako funguje hodně dobře. Třeba pardubická pobočka vznikla kvůli tomu, že aktivní otec Honza, kterej sem jezdil z Pardubic každý den, tak přestal zvládat dojíždění každý den hodinu sem, hodinu zpátky a zároveň se starat o děti a být se ženou. A když jsme jako přemejšleli dohromady, jak to jako udělat, aby ten Honza to mohl mít dobrý, tak jsme zjistili, že ne Honza by to mohl udělat, ale Agentura by to mohla udělat, aby Honza to měl dobrý. Tak jsme říkali, když jako Honza nemůže přijít za Agenturou, tak by Agentura, může jako přijít za Honzou. Takže to je vlastně jako třeba fajn příklad aktivního otcovství. Tak jsme řekli hele, tak nebudeme mít pobočku v Amsterdamu a zřít si pobočku jako tam, kde bydlíš, v Pardubicích. Když tam budou jako stejně kvalitní lidi, který nebudou dělat béčkový věci, ale budou dělat stejně, jako kvalitní věci, jako tady, tak si založ pobočku a je to, jak na tobě, abys byl jako aktivní. No a vlastně ten Honza na to hodně přišel sám, s někým jako koučem, kterýho měl v té době. Takže byla to jako jeho zodpovědnost, jeho pobočka a on byl jako aktivní táta.*“

Při porovnání poskytovaných možností pro podporu aktivního otcovství a harmonizace rodiny a práce, jež jsou nabízeny dotazovanými zaměstnavateli a výsledky sekundární a komparativní analýzy, je patrné, že nabídka dotazovaných zaměstnavatelů je mnohem širší a pestřejší. V obou skupinách se objevují základní opatření usnadňující zaměstnancům propojení pracovní a rodinné sféry. Z flexibilních forem práce se jedná zejména o zkrácený pracovní úvazek nebo sdílené pracovní místo. Alternativní úpravy pracovní doby jsou nejvíce zastoupeny pružnou pracovní dobou, možností práce z domova a neplaceným volnem pro řešení rodinných záležitostí. Jejich využití i přístup firem se ovšem dle zjištěných výsledků liší. Podíl úvazků na zkrácenou pracovní dobu je v České republice jeden z nejmenších v Evropské unii. Podle statistických údajů v České republice využívá kratší pracovní úvazek pouze 5,5 % všech pracujících (viz. kapitola Zaměstnanost a pracovní úvazky str. 92). S nízkým využíváním kratších pracovních úvazků souvisí i jejich poskytování zaměstnavatelem. Závěry sekundární a komparativní analýzy svědčí o určité neochotě některých zaměstnavatelů nabízet částečné úvazky, a to především kvůli přesvědčení, že tento způsob zaměstnání přináší firmě spíše nevýhody. Atypické formy

zaměstnávání jsou také často spojovány s různými druhy znevýhodnění a větší zranitelností zaměstnanců. Celkově nejochotněji dle závěrů sekundární a komparativní analýzy zaměstnavatelé poskytují jednorázové či opakované volno na vyřízení rodinných záležitostí, ale také zkrácení či posunutí pracovní doby. Naopak nejméně ochotně je nabízena práce z domova. Záleží to ale také na typu firmy a jejím provozu. Oproti tomu výsledky provedeného empirického šetření ukazují větší vstřícnost a samozřejmost v nabízení různých alternativ a úprav pracovních úvazků dotazovanými zaměstnavateli. Firmy je považují jako samozřejmou součást organizace práce a jeden z prostředků, díky kterým mohou zaměstnanci pracovat efektivněji. Přístup obou porovnávaných skupin dokládá i následující tabulka číslo 18.

**Tabulka 18: Poskytované možnosti podpory aktivního otcovství a harmonizace rodiny a práce**

| Zaměstnavatelé  | Výzkumy  |
|---|--|
| naplacené volno pro otce v době porodu<br>flexibilní pracovní doba<br>příručka pro aktivní táty<br>podpora dne Otců<br>pružná pracovní doba<br>až tři měsíce neplaceného volna<br>bezúročné půjčky<br>podpora vedoucích týmů<br>setkání zaměstnanců<br>aktivity pro maminky na mateřské<br>neztrácení kontaktu při odchodu na RD<br>zkrácené úvazky<br>semináře pro otce<br>možnost vzít si děti s sebou do práce<br>vzdělávání zaměstnanců<br>příspěvky pro brzký návrat po RD<br>Parent´s day<br>Dady´s leaves<br>Home office<br>informační brožury<br>mobilní páce | pružná pracovní doba<br>Home office<br>zkrácený pracovní úvazek<br>sdílení pracovního místa<br>akce pro rodiny<br>neplacené volno pro rodinné záležitosti<br>rekvalifikace po návratu z RD<br>rekreační programy či pobyty pro děti<br>jednodenní volno<br>na vyřizování rodinných záležitostí |

Zdroj: Vlastní zpracování

Všichni dotazovaní zaměstnavatelé se shodují, že je velmi důležité udržování kontaktu s rodiči, kteří nastoupí na rodičovskou dovolenou, ať jsou to muži nebo ženy. Tito zaměstnanci jsou většinou již zkušenými a zároveň loajálními pracovníky, jak potvrzuje výpověď personalisty z Podniku: „*my si ty maminky, který nám odcházej na mateřskou, se snažíme udržet. Udržujeme kontakt, aby se nám vrátily. Sledujeme i procento, kolik žen se nám vrací do provozu, na filiálky, na centrální sklad i do administrativy. Právě protože ty holky z těch filiálek jsou prostě zaškolený, ví, jak to chodí, ví, jaká je práce v týmu a pro nás*



*je pak fakt lepší, když pak přijde ta mamka, který my jsme schopni vyjít vstříc ještě v těch částečných úvazcích a je ten člověk jako loajálnější. Ten zaměstnanec, který je u nás delší dobu, tak je to vždycky lepší. Tak o tu návratnost tak nějak stále pečujeme a máme tam kolem 70 %, kdy se nám vrací.“* Forma, jakou zaměstnavatelé s rodiči komunikují je různá, od zasílání pozvánek na akce pořádané pro zaměstnance a firemního časopisu s novinkami ve firmě, až po velmi úzkou a propracovanou spolupráci. Zde se opět projeví odlišnosti mezi velkými a menšími firmami, kdy velké firmy mají většinou přímo vytvořené programy pro rodiče na rodičovské nebo mateřské dovolené a udržení kontaktu s nimi. Kdežto malé firmy opět fungují více na individuálním přístupu. Komunikace tak probíhá většinou formou domluvy o představách možné a budoucí spolupráce a mužům a ženám na rodičovské dovolené jsou přednostně nabízeny zřizované pozice na částečný úvazek. Firma: *„jakkoliv jim navrhuje, aby s náma spolupracovali i v době třeba rodičovský, takže třeba nedělají to, co tady, když je to třeba koordinátor vývoje testů, tak z rodičáku nemůže dělat koordinátora vývoje testů, to je jasný. No, ale může třeba opravovat testy, takže třeba s nima děláme nějaký dohody o provedení práce, aby v tom byl nějaký systém, aby z toho nevypadli, tak to kontakt s nima udržujeme, pokud tedy chtějí sami. Vždycky jako jim to nabízíme, jako, kolegové, s kterýma spolupracovali, jo, s kterýma byli v kontaktu nejvíc, tak ty jim jako nabídnou tu práci jo, no a pokud nechce, tak holt ho nenutíme toho člověka, ale ani nad ním nezavíráme. Jako když se stane třeba, že děláme nebo připravujeme k otevření nějakou pozici, tak nebo je to něco, co by bylo třeba na nějak částečnej úvazek, a víme, že třeba se chýlí něk už ten konec tak ho prostě kontaktujeme a ptáme se, jestli by třeba neuvažoval nebo spíš neuvažovala, protože jsou tady holky na rodičáku, jestli nechce, anebo se prostě ptáme, jestli se chce vrátit, jo. A to je zejména, když jim končí mateřská, začíná ta rodičovská, ony si mezitím vybírají tu dovolenou, no a při té příležitosti se jich ptáme, jak to viděj, jestli jako se chtějí vrátit nebo tak. Protože jedna věc je jako, co Vám řeknou před porodem, druhá věc, co Vám řeknou po, pak jsou rok ještě doma na rodičáku, tak to už je pak zas ještě jinak, jo ale tak snažíme se být s nima v kontaktu.“* Korporátní firmy svým zaměstnancům, kteří nastoupí na rodičovskou dovolenou, rovněž přednostně nabízejí brigádní pozice a dále benefity, které mohou využívat i po dobu rodičovské dovolené. Společnost: *„máme pro ně několik benefitů, který jim pomáhají v rámci toho přechodu na mateřskou a rodičovskou dovolenou a potom taky při tom návratu jako zpět do zaměstnání. Jsou to třeba takový informační brožury s různými informacema, který se spojují nebo jsou jako potřeba udělat před tím odchodem na mateřskou nebo tu rodičovskou, potom taky toho průběhu dovolený*

*a jak to může bejt s návratem zpátky do zaměstnání. Pečující maminky a tatínkové mají taky možnost navštěvovat svoje, jejich vlastní internetové stránky, kde se pravidelně objevujou novinky o dění ve firmě. Dál tam můžou chatovat a dostat se k těm nejdůležitější kontaktům a praktickejm informacím. Pro ty nejtalentovanější a nejúspěšnější ženy máme ještě vytvořený Program for High Potential Women, kterej pečuje o skupinu maminek, který mají pro firmu velkej potenciál. Cílem toho je poskytnout jim maximální podporu v jejich přechodu na mateřskou a taky aktivně s nima komunikovat a zároveň k tomu ještě je cíleně připravovat a motivovat k jejich návratu zpátky do firmy.“*

U rodičů, kteří nastoupí na rodičovskou nebo mateřskou dovolenou, se často objevuje ztráta pracovní sebedůvěry spojená s jejich dlouhodobou absencí a malým kontaktem se zaměstnáním. I z tohoto důvodu je přínosné nejen pro firmy, ale i pro rodiče, pokud se zaměstnavatelem udržují kontakt a díky tomu z pracovní sféry úplně nevystoupí. O problému ztráty sebedůvěry se zmiňuje Podnik: *„Ta ztráta toho kontaktu je myslím největší blok. Když to pak vezmu třeba u kolegyň, který se pak vrací, i když třeba spojí ty dvě mateřský, tak tam je hroznej opravdu ten, to, co jim brání je ta ztráta toho sebevědomí. Toho pracovního sebevědomí, že jasně, před mateřskou jsem byla tady manažerka a zvládala jsem uřídit tady deset filiálek najednou, ale ted' ta otázka, zvládnou to, když mám ted' dvě děti a potřebuju je vozit do školy a takový věci. Ted' zase už to neumím, ztratila jsem kontakt s nějakým vývojem a tak. Tak je to právě to, že chtějí zůstat v tom svém oboru, na té své pozici a neztratit ten kontakt s tím. Proto třeba jdou jen na kratší dobu nebo se jim vymyslí nějaký kratší úvazek taky. Všechno to opravdu funguje pak taky na těch dohodách, kdy je mateřská a kolegyně na mateřský pracovala z domova a pak nastoupila do práce.“*

V souvislosti s odchodem muže na rodičovskou dovolenou dotazovaní personalisté neviděli žádné velké překážky a bariéry, které by mužům-otcům v odchodu bránily. Dle názoru dotazovaných jsou obecně všichni nahraditelní a v jednotlivých firmách se nevyskytovala žádná pozice, která by byla natolik specifická, že by ji nemohl vykonávat případně někdo jiný, jak vyznívá i ze slov personalisty z Agentury: *„Nenahraditelnej není nikdo. Tak strašně specifická pozice, že by jí nemohl dělat někdo jiný, taky vlastně není. To vždycky, když si to někdo začne myslet, tak se mu stane a odejde a zůstane jako něco důležitějšího. Já si myslím, že jako ty největší bariéry jsou, že každěj má v sobě nějaký stereotypy a představy a ty má jako každěj v hlavě. Pak možná nějaká přílišná orientace na to, ale to jako obecně, co si myslí někdo jinej, nebo aby si někdo jinej nemyslel, že když ten*

*muž zůstane doma a ta žena jako když pracuje, že to je špatně. Kolikrát si to ty ostatní ani nemyslej, takže se stejně zase vracíme k tomu, že ty lidi to mají jako v hlavě. Hmm... Možná to, to třeba ani, když se u nás podívám na mzdovou strukturu, tak to není tak, že by to bylo tak, že si tady chlapy vydělávají víc než ženský. Takže třeba u nás to tak není, ale dovedu si představit, protože jako statistiky jsou pořád takový a jsou to čísla, takže to se asi jako neokecá, že pořád je to tak, že mzdy jsou průměrně větší na straně mužů než žen.“* Jak zmínil personalista z Agentury, jedinou případnou překážku v nástupu mužů na rodičovskou dovolenou dotazovaní spatřují v podobě ekonomické bariéry, kdy vzniká mzdová nerovnováha mezi platy žen a mužů. Zároveň ale všichni dotazovaní dodávají, že tato bariéra není u nich přítomná, protože mají zavedený rovný mzdový systém. Není tedy rozdíl mezi platem žen a mužů.

Předchozí část této kapitoly byla věnována harmonizaci práce a rodiny především v obecné rovině zaměřené na oba rodiče. Druhá polovina se věnuje problematice propojení práce a rodiny v souvislosti s muži a aktivním otcovstvím.

Podpora aktivního otcovství je jednou z možností, jak mohou firmy udržet kvalifikované zaměstnance v různých fázích jejich osobního života a vytvořit image zaměstnavatele, který se chová odpovědně vůči rodičům, otcům i celé společnosti. Poskytnutím většího prostoru pro otce společně s prostředky umožňujícími sdílení péče o děti pro oba rodiče, napomáhá zároveň i matkám realizovat se na trhu práce a usnadňuje sladování pracovní a rodinné sféry.

V Českém prostředí se politika společností směrem k zaměstnaným otcům řídí především zákonem. Nadstandardní péči jim firmy poskytují pouze ojediněle. Přesto se podpora aktivního otcovství i celková snaha o ulehčení řešení problému propojení práce a rodiny mezi firmami rozšiřuje. Rozšíření povědomí o aktivním otcovství napomáhají i různá ocenění a udělované značky, které firmy mohou dostat za jejich přístup a péči o zaměstnance. Jednou z těchto značek je značka kvality Tátové vítání, kterou obdržely dotazované firmy.

Většina dotazovaných zaměstnavatelů byla Ligou otevřených mužů, která vede projekt Tátové vítání, oslovena s nabídkou možnosti získání stejnojmenné značky. Nejednalo se tedy o přímou aktivitu firem v usilování o její obdržení. Agentura: „*Já jsem se o tom bavil před časem nějak s Liborem, což je jeden z těch dvou kluků, kterým Agentura patří a on říkal, že nás na to někdo nominoval. Takže my jsme o to ani neusilovali. My se ty*

*věci snažíme spíš jako dělat než získávat nějaký placky. Někdo nás tam teda přihlásil a pak se tu byl někdo podívat a ten štempl dal.“ Případně dotazovaní zaměstnavatelé, kteří se sami přihlásili, chtěli získáním značky dát najevo, že jejich celková personální strategie se snaží propagovat slučování rodinného a profesního života, ke kterému otcovství neodmyslitelně patří. Ucházení o značku tak bylo prvním krokem k vyjádření podpory otcům. Firma: „*ňák jsme shledali, že by to bylo docela pěkný, jako to mít. Jednak my už jsme ty podmínky před tím vytvářeli, takže není to o tom, že bychom kvůli tomu vytvářeli ty podmínky, ale měli jsme je, tak jsme chtěli dát najevo, jako že to prostě jde. Dát to najevo i těm ostatním, jako že v té podpoře spojení práce a rodiny a s tím spojenou podporou otců, není žádný problém.“**

Jeden z hlavních přínosů značky, dotazovaní zaměstnavatelé spatřují v podobě signálu, který dává najevo mužům, že společnost myslí na jejich potřeby a zájmy, a že mužští pracovníci jsou v dané společnosti vítáni. O přilákání zaměstnanců mužského pohlaví se jednalo především v případě firem, kde je vysoké procento zaměstnaných žen. Mezi dotazovanými to byli zaměstnavatelé Podnik a Organizace. U obou firem tvoří procentuální zastoupení žen v řadách pracovníků přes 90 %. Organizace: „*Protože v naší společnosti tvoří víc jak 90 % našich zaměstnanců ženy, je naším, jako dlouhodobým záměrem, přilákat do svých řad taky ty muže – otce-rodice nevyjímaje, prostě bez rozdílu. Projekt Tátové vítání bereme, tak jako dobrou příležitost, jako nějak pomoc, jak přispět k možnosti zviditelnění naší organizace v očích těch mužů, potencionálních rodičů. Je to taky proto, že diverzifikovaný prostředí taky přispívá nejen jako k dobrým mezilidským vztahům na pracovišti, ale zároveň taky ho obohacuje a vnáší nové podněty do pracovních týmů.“* Záměr přilákat více mužských pracovníků potvrzuje i Podnik: „*Nechceme být prostě jenom na ty matky, prostě jsou i muži vítáni, přestože se někdy víc bojí a tak, ale už teď máme na filiálkách taky nějaký vedoucí filiálek, takže tam jsou už i muži. Určitě to byl právě i ten popud, že jsme ryze taková ženská společnost, tak aby bylo vidět, že stojíme i o ty muže. Jako dneska už se muži hlásí víc, možná i mladší muži mají, jako takovej otevřenější přístup bez těch předsudků, že si neřeknou no drogerka, to je pro ženský, ale jedou přesně trochu mimo ty předsudky a klidně jdou do takový práce, třeba. A my si těch mužů vážíme, když je máme v tom kolektivu.“*

Dalším, velmi často zmiňovaným přínosem značky, je ocenění nastavení firemní kultury a jejího směřování a tím i posílení pozice na trhu práce. Podnik: „*Ocenění si vážíme a je pro nás důkazem správného směru, jakým jsme se v minulosti rozhodli jako vydat a taky*

*si myslím, že i díky tomuto ocenění můžeme ještě víc posílit tu naši pozici na trhu práce. Taky to ale pro nás znamená jako určitý závazek, abychom udrželi tu kvalitu i do budoucna a s tím i spojenou snahu dál se nějak rozvíjet, někam jako posouvat v tom slučování prorodinných aktivit s těmi pracovními. Protože prostě spokojený zaměstnanec je známkou výkonnosti a loajality a přispívá taky celkově k dobrému jménu zaměstnavatele.“*

Některé dotazované zaměstnavatele obdržení značky potěšilo, ale jako cennější považují vnitřní iniciativu a vlastní aktivitu. Tento přístup se objevil u dotazované Agentury, pro kterou je aktivita, zodpovědnost a samostatnost základními kameny. Benefity, které svým zaměstnancům nabízí tak vzešly převážně z aktivity lidí, dle toho, jaké se jim zdály přínosné. Zároveň se snaží, aby harmonizace rodiny a práce pro ně nebyla důležitým tématem, ale samozřejmostí, kterou není potřeba více řešit. Agentura: *„Pak je ještě zajímavá ta vyváženost práce a rodiny, my se vlastně snažíme, aby jako tohleto nebylo pro nás téma. Když by jsme měli, v ten okamžik, kdy by jsme začli řešit, jako rovnováhu práce a rodiny, tak víme, že je už něco špatně. Snažíme se předcházet tomu, aby jsme se vůbec dostali do toho, kdy se jako budeme bavit o nějakým balancu, protože vlastně zase jedna z těch základních myšlenek je, aby to, co bysme chtěli dělat, a nebo, co by ty lidi chtěli dělat, když by neexistovala Agentura, tak aby vlastně to nemuseli dělat někde jinde, ale mohli to dělat tady. Pro nás jako fakt cennější je, že třeba před měsícem tady byl Tomáš Ruda, což je šéf vlastně Education republic a šéf Czechinvestu, bejvalej. Je to vlastně taky táta a my jsme se domluvili, že nám tady udělá kurz pro tatínky, jak jako vlastně rozvíjet děti. Takže pro nás možná spíš než ten certifikát, tak je důležitý, že nás je tu víc a víc tátů nebo mamín, to je nám vlastně jedno, a že si můžem prostě dovolit to, že když nás to jako zajímá, tak prostě klidně během práce, pracovní doby si sem vzít člověka a bavit se vlastně o tématech, který vlastně přímo s prací nesouvisěj a oni vlastně souvisí nepřímó. Ten Pavel, kdyby taky nebyl, tak by taky nebyla ta pobočka v Pardubkách, takže třeba to, že jsme byli schopní si domluvit a jako udělat ten workshop normálně jako v práci, tak je pro nás asi cennější než jako ta placka.“*

Konkrétní důvody zapojení do projektu Tátové vítání zobrazuje následující tabulka číslo 19.

**Tabulka 19: Důvody zapojení do projektu Tátové vítání**

| Zaměstnavatelé  |
|---|
| oslovení od LOMU  |
| propagace slučování rodinného a prac. života                                |
| přilákání mužů  |
| větší atraktivita   |
| zviditelnění organizace   |
| vyjádření podpory otcům   |
| podpora a zviditelnění kvality života otců                                  |
| zviditelnění aktivního otcovství  |
| ukázka, že rodina a rodinný život zaměstnanců je jednou z klíčových priorit |
| ukázka rovnoprávné politiky   |
| potřebné podmínky již vytvářeli   |

Zdroj: Vlastní zpracování

Dotazovaní zaměstnavatelé otcům nabízí řadu možností pro snazší propojení práce a rodiny. Mezi nejčastější patří neplacené volno pro otce v souvislosti s porodem, flexibilní úprava pracovní doby, podpora Dne otců, semináře určené pro táty a rodiče a velmi častým benefitem je také možnost práce z domova, kavárny nebo jiného místa mimo firmu. Dle slov dotazovaných zaměstnavatelů jsou muži nejvíce využívány flexibilita pracovní doby, díky které mohou například vozit ráno děti do školy a ze školy a možnost práce mimo kancelář. Ta patří obecně k velmi žádaným nástrojům harmonizace práce a rodiny. Podnik: „Z podpory otců to jsou tady ta flexibilita pracovní doby, přístup k těm informacím jo, v rámci toho vzdělávání a tak, ale mam tu, že i v té době je možné po dohodě se zaměstnavatelem, si vzít neplacené volno do doby narození potomka nebo při účasti u porodu. Stejně jako podpora možnosti pro muže zůstat s dítětem na rodičovské dovolené. Jinak tam je to určitě o tom, že my máme nastavenou tu rovnost těch příležitostí, takže jak mužům, tak ženám i v rámci toho věku, tak v tom našem přístupu je to bez ohledu na pohlaví, tak přijímáme ty muže. Takže s tím se pracuje a nyní přicházíme teda k tomu, po čem všichni volají právě. Právě měli jsme třeba průzkum spokojenosti, který byl takový anonymní, a z toho hodně vyplynulo, že by chtěli ti zaměstnanci, kteří mají takovou tu mobilní kancelář, telefon, notebook, připojení, tak že by chtěli mnohem větší svobodu v té flexibilitě a že by chtěli více pracovat z domova. Více třeba i ve velkých kancelářích se lidi ruší, takže třeba fakt si vzít ten notebook a jít do kavárny a odpracovat si to v kavárně, protože ono i doma máte spoustu rušivých elementů.“

Značná část poskytovaných možností podporujících aktivní otcovství není zaměřena pouze na muže, ale zahrnuje oba rodiče a rovněž zaměstnance, kteří nejsou rodiči, ale také chtějí efektivně propojit svůj osobní život s pracovním. Zaměstnavatelé se v rámci svých firemních strategií nechtějí orientovat pouze na jednu určitou skupinu, ale na všechny své

zaměstnance. Instrukce: „V naší společnosti podporujeme, jako snažíme se mít diverzitu. Ta pro nás neznamená jen podporu žen, ale znamená to pomáhat vytvářet, uzpůsobovat takový atraktivní prostředí a podmínky pro všechny ty naše zaměstnance. V naší společnosti proto rozvíjíme už několik let i přímo jako na to určený program, s názvem Rozmanitě. Ten má jako za cíl podporovat tu vyváženost soukromého a pracovního života, flexibilní zaměstnávání, taky rovný příležitosti mužů a žen, k tomu taky dále různých věkových skupin i zdravotně postižených nebo také podporujeme zdravý životní styl u těch našich zaměstnanců. Taky podstatou té rozmanitosti jsou takový nevšední přístupy, které podporují naše přání být tím zaměstnavatelem pro všechny. Proto máme takový dva pilíře, flexibilní kancelář a rodinný program. V rámci té flexibilní kanceláře umožňujeme zaměstnancům práci z domova. Taky podporujeme tu možnost dohody snížení pracovního úvazku, pokud to samozřejmě dovoluují provozní potřeby a spadá tam taky takzvaný „Career break“, což je neplacený volno v délce šest až dvanáct měsíců. Studentům vysokých škol, mají možnost využít dny placeného a neplaceného volna k přípravě na zkoušky. Ten rodinný program pak podporuje to sladění pracovního a soukromého života zaměstnanců. Rodiče dítěte do 15 let můžou čerpat, jako ten, jeden den volna. Mužům, kterým se nově narodilo dítě, mají tu možnost daddy's leaves, to je pět dní volna. No a pro ty rodiče a pak hlavně ženy, který jdou na mateřskou a rodičovskou a chtějí se pak vrátit, tak když se vrátí do jednoho roku věku dítěte jim taky nabízíme finanční příspěvek.“

Jakým způsobem zaměstnavatelé podporují aktivní otce, je zaznamenáno v následující tabulce.

**Tabulka 20: Formy podpory aktivního otcovství**

| Zaměstnavatelé  |
|---|
| neplacené volno pro otce v souvislosti s porodem              |
| flexibilní pracovní doby                                      |
| příručku pro aktivní táty                                     |
| podpora Dne otců  |
| home office   |
| semináře pro táty   |
| podpora tématu aktivního otcovství v rámci interní komunikace |
| podpora možnosti zůstat s dítětem na rodičovské               |
| možnost vzít si děti s sebou do práce                         |
| finančního příspěvek při dřívějším návratu z RD               |
| speciální externí portál pro rodiče                           |
| dny volna navíc pro čerstvé tatínky                           |
| společné celofiremní akce                                     |
| carier break  |
| rovnost příležitostí mužů i žen                               |
| volná pracovní doba   |
| zkrácené úvazky   |

Zdroj: Vlastní zpracování

Možnosti, které jsou mužům nabízené v rámci harmonizace práce a rodiny, od února 2018 rozšířil institut otcovské dovolené. Všichni dotazovaní zaměstnavatelé jej považují za krok dobrým směrem a signál pro společnost, který může pomoci nabourat zažitá stereotypy společnosti o roli otce. Pro muže je to příležitost, jak si rychleji zvyknout na nový styl života, spojený s narozením potomka a zároveň pomoci mamince v době po porodu. Podnik: *„Určitě je to dobrý krok, protože jinak hodně přetřásaná témata diverzity, a tak, těch rovných příležitostí, takže myslím si, když je to zrovna, jak jsme se bavili na začátku, když se to jako mnohem víc propaguje, když ty možnosti, jako muži třeba mají a nebude na ně nahlíženo takovým stereotypním pohledem, takovým jako despektem právě, protože aspoň ta podpora v tom zákonu je.“* Zároveň, ale někteří zaměstnavatelé podotýkají, že se nejedná o převratné opatření, které by významným způsobem ulehčilo a motivovalo otce do většího zapojení v péči, jak podotýká Agentura: *„Je to jako krok nějakým správným směrem a podle mě stejně jako v tom rozsahu minimálním, je to vlastně jako málo. Asi si myslím, že jsou nějaký možnosti... Jako určitě si myslím, že je to krok nějakým dobrým směrem. To jsme teď vlastně, teď tady máme docela jako hodně mimin a lidí jako na mateřské a rodičovské dovolenejších a teď vlastně poslední, když jsme měli zaměstnance, kterej tady, kterej je on, je to teda chlap, je to opravdu táta, tak to bylo těsně před tím, než začal ten institut fungovat. Tak my jsme to nevyužili, ale stejně tak prostě jsme se domluvili. Jako nějaký neplacený volno, můžem se domluvit prostě na tom, že zase ten člověk, když to zvládne, je to hodně na něm. Když zvládne, jako tu práci udělat z domova, tak si vezme homeoffice a i v tom stávajícím rámci se s tím dá, jako docela dobře poradit. Minimálně je to něco, co se třeba může rozvířit debatu, že jako ty firmy můžou jít dál až na to nějaký minimum. Nemyslím si, že by to bylo převratný, ale jako je to fajn. Já to vnímám zas jako nějakou součástí toho dění a toho posunu, kterej jako je.“* Jediný zaměstnavatel, Firma, spatřoval na zavedení otcovské dovolené i nějaké negativum, a to v podobě administrativy s tím spojené. Firma: *„No já jako nevim úplně, možná, že to je dobrý, že se dá jako, že to je signál společnosti, jako že by to bylo dobrý, aby v době to toho šestinedělí ten tatínek s tou maminkou byl jako, to beru. Ale z druhý stránky, zase se to přetvořilo v takovejhle paskvil, kdy jako zaměstnavatel kromě toho, že jako dělá ještě milion dalších věcí, který mu jako postupně připadávají, tak mu ještě připadne další administrativa. Tak třeba u nás, protože jsme svobodná firma, máme tady volnou pracovní dobu, tak to nemusíme řešit, no ale umím si představit, že prostě někde to řešit musí, jo myslím si třeba, že ty účetní skřípou zubama, protože jim přibyl další formulář, jo a další evidence, kterou musí vést jako prostě a teď ještě to vysvětlovat tomu tatínkovi jo,*



*vo co vlastně jde, protože to samozřejmě, ve sdělovacích prostředcích zazněla jenom část tý informace, je nárok na otcovskou dovolenou, hurá. No ale prostě, že to je jenom týden, že to je jenom pět pracovních dní, že to dostane až potom, že to bude jenom těch 70 % toho jeho redukoványho základu, jo a tak dál prostě, že to je vlastně jako nemocenská a otázka je, jestli to bude vyloučená doba nebo jaká, a tak to prostě už nikdo neřek, to znamená, že tomu nerozuměj, no tak co pak jako si o tom máte myslet. Záměr byl možná dobrej, to já vůbec neto, myslím si, že takový signály by se měly vysílat do společnosti, ale úředníci jsou v tomhle prostě fakt příšerný.“*

Charakteristiky, které dotazovaní zaměstnavatelé spojovali s institutem otcovské dovolené, jsou zaznamenány v tabulce s názvem Postoj zaměstnavatelů k otcovské dovolené v příloze 6 této práce.

## **SOUHRN VÝSLEDKŮ**

Hlavním zájmem firem je růst zisků a co nejefektivnější využití lidského kapitálu svých zaměstnanců. Dotazovaní zaměstnavatelé jsou si vědomi, že tohoto cíle lze stěží účinně dosáhnout, aniž by nepřihlédli k podmínkám života i hodnotám a zájmům svých zaměstnanců. Oblast harmonizace rodiny a práce tedy představuje důležité téma, kterému se věnují ve svých firemních strategiích a v souvislosti s tím poskytují svým zaměstnancům řadu nástrojů a benefitů, které jim mohou usnadnit řešení konfliktu práce a rodiny. Tento přístup je v protikladu k dřívějšímu přesvědčení zaměstnavatelů, kdy se předpokládalo, že rodinný život ovlivňuje hodnotu pracovní síly spíše negativně, a že rodinné povinnosti jsou překážkou efektivity pracovníků. Ze závěrů provedené sekundární a komparativní analýzy vyplynulo, že zaměstnavatelé od tohoto postoje upouštějí a souhlasí s tím, že prostředí přátelské rodině vede zaměstnance k větší produktivitě práce, loajálnosti, a že podmínky zohledňující rodinné závazky představují na trhu určitou konkurenční výhodu. Cítí tak určitou spoluzodpovědnost za usnadnění práce svým zaměstnancům, ale svou roli v této oblasti vnímají spíše jako doplňující k roli státu a samozřejmě rodin samotných. S tímto postojem se neshodují výsledky vzešlé z provedeného empirického šetření, kdy dotazovaní zaměstnavatelé svou roli v oblasti harmonizace rodiny a práce považují jako hlavní v porovnání s rolí státu, jež je pouze doplňková a určuje především legislativní rámec, ve kterém se poskytované možnosti harmonizace realizují. Nespolehají tak na opatření státní rodinné politiky při sladování rodinné a pracovní sféry a svým zaměstnancům poskytují řadu benefitů nad rámec zákona. Dotazovaní zaměstnavatelé tak naplňují definici o rodině

přátelském prostředí dle Strachana a Bruggesse, kdy „*family-friendly workplace je takové pracovní prostředí, v němž je personální politika cíleně vedena snahou umožnit zaměstnancům souběžně plnit pracovní i rodinné povinnosti*“ (Strachan a Burgess, 1998, s. 254).

Jak bylo již řečeno, dotazovaní zaměstnavatelé nabízejí řadu prostředků k propojení práce a rodiny svým zaměstnancům. Jako nejvíce přínosné a využívané dle interních firemních průzkumů jsou úpravy pracovní doby a pracovního režimu a volnost ve výběru místa výkonu práce (př. práce z domova, kavárny) dle potřeb zaměstnanců. Dle výsledků empirického šetření zaměstnavatelé poskytují svým zaměstnancům ve velké míře i možnost práce na zkrácený úvazek, pokud to povoluje režim daného pracovního místa. Zde se rozcházejí výsledky empirického šetření a závěry sekundární a komparativní analýzy. V té se potvrdily statistické údaje, které říkají, že v České republice jsou částečné úvazky velmi málo využívány, celkově jen 5,5 % ze všech pracujících. Zaměstnavatelé dle sekundární a komparativní analýzy neradi nabízejí zkrácené úvazky, protože jsou přesvědčeni, že tento způsob zaměstnávání přináší firmě spíše či určitě nevýhody a převažuje názor, že práce na zkrácený úvazek přináší výhody spíše zaměstnancům než zaměstnavatelům.

Aktivní otcovství považují dotazovaní zaměstnavatelé za součást společenského vývoje a symboliku určitého posunu v nahlížení na roli muže a ženy. Nástup muže na rodičovskou dovolenou chápou jako jeden z možných způsobů, jak aktivní otcovství realizovat. V souvislosti s tím nespatřují žádné výrazné překážky nebo bariéry, které by mužům v jejich firmě bránily v celodenní péči o dítě. Jako jediná možná překážka byla uvedena platová nerovnost mužů a žen. Statistiky ukazují, že ženy v České republice dlouhodobě vydělávají v průměru znatelně méně než muži. Výše platu je zároveň jedním z významných faktorů v rozhodování, kdo z partnerů nastoupí na rodičovskou dovolenou. Všichni dotazovaní zaměstnavatelé ovšem dodávají, že mají nastavenou rovnou platovou politiku a nedělají tedy rozdíly mezi platem žen a mužů.

Dle výsledků sekundární a komparativní analýzy se politika společnosti k zaměstnancům otcům řídí především zákonem. Nadstandardní péči jim firmy nabízí pouze ojediněle a benefity zaměřené na propojení práce a rodiny firmy cílí více na ženy, případně na rodiče obecně. Podpora aktivního otcovství pro firmy představuje okrajové téma a personalisté nejsou schopni identifikovat, co by společností větší zapojení mužů v péči o rodinu přineslo. Spíše než podpoření zaměstnanců, to pro ně znamená podpoření absence zaměstnanců. O určitém názorovém posunu firem k tématice aktivního otcovství svědčí

výsledky empirického šetření. Dotazovaní zaměstnavatelé, podporující v rámci personální strategie aktivní otcovství, jej chápou jako součást prorodinné politiky a rovného přístupu ke všem svým zaměstnancům, tedy i pečujícím ženám, ale i mužům. Do projektu podporujícího aktivního otcovství, Tátové vítání, se většina firem zapojila na základě nabídky od Ligy otevřených mužů. Hlavní přínos značky dotazovaní zaměstnavatelé spatřují v podobě signálu, který dává najevo mužům, že společnost myslí na jejich potřeby a zájmy, a že mužští pracovníci jsou v dané společnosti vítáni. Rovněž její obdržení chápou jako ocenění dobře fungující firemní kultury a jejího směřování a díky tomu i posílení pozice na trhu práce.

Dotazovaní zaměstnavatelé otcům nabízí řadu možností pro snazší propojení práce a rodiny. Jsou jimi například neplacené volno pro otce v souvislosti s porodem, flexibilní úprava pracovní doby, semináře určené pro táty nebo možnost práce mimo firmu. Muži nejvíce využívanými jsou flexibilita pracovní doby a možnost práce mimo kancelář.

## 9 Závěr

Tato diplomová práce se věnuje tématu aktivního otcovství a harmonizace rodiny a zaměstnání. Hlavním cílem této práce je zjistit, jak vnímají a pojmají aktivní otcovství a oblast harmonizace práce a rodiny dva hlavní aktéři této problematiky, muži, kteří nastoupili na rodičovskou dovolenou a zaměstnavatelé. Prvním dílčím cílem práce je zjištění, jak aktivní otcové v České republice přistupují ke konfliktu práce a rodiny, co pro ně aktivní otcovství znamená a jaké motivy je vedly k rozhodnutí věnovat se celodenní péči o dítě. Druhým dílčím cílem je zjistit, jak se k aktivnímu otcovství a oblasti harmonizace práce a rodiny staví zaměstnavatelé, kteří aktivní otcovství zohledňují ve své personální politice, jak je nastavena jejich firemní kultura v řešení vztahu rodinné a pracovní sféry a proč se rozhodli zapojit do projektu Tátové vítání, jež podporuje aktivní otcovství.

Práce je rozdělena do dvou hlavních oddílů, a to na část teoretickou a empirické šetření. V teoretické části práce byly vymezeny základní pojmy a teoretické rámce, které byly podstatné pro pochopení stanovené problematiky.

Aktivní otcovství je pojem, o kterém se v současné době často hovoří v souvislosti s větším zapojením mužů do každodenní péče o děti a také ve vztahu rovných příležitostí mužů a žen. Termín aktivní otcovství nemá jednotnou definici. Obsah toho pojmu se proměňuje a přetváří společně s vývojem společnosti a rolí otce. Ve spojitosti s pečujícími otci se v odborné literatuře také objevuje označení pečovatelská otcovství a angažování otcové. Pojem otcovské pečovatelské otcovství zavedli američtí sociologové May a Strikwerda a je odvozený z anglického *nurturance*. Hlavní rozdíl v tomto pečovatelské otcovství v protikladu s prostým pečováním (angl. *caring*) je v rozměru mužské sebeidentifikace, jakožto plně pečujícího subjektu. Kubíčková pečujícího otce popisuje jako muže, který dítěti věnuje každodenní péči, a to nejen v případě, kdy je s ním sám, ale také v noci, o víkendech a v době, kdy je žena doma. Tento muž se s ženou dělí o zodpovědnost za chod domácnosti a jeho důležitou charakteristikou je ztotožnění s jeho rolí pečovatele (Kubíčková, 2004, s. 21). Rozlišení mezi termínem pečovatelské otcovství a angažování otcové se používá pouze v některé odborné literatuře, avšak řada textů používá tyto výrazy ve shodném významu a dochází k jejich překrývání.

Otcovství je institucí, jež se řadí do kategorie sociálních institucí. I přes svůj biologický základ je instituce otcovství, stejně jako instituce mateřství, budována pod silným vlivem historických, sociálních a kulturních faktorů. Mateřské a otcovské vzorce chování nejsou stabilními univerzálními vzorci, společnost a kultura vymezují, co je a není přípustné

pro ženy a muže v rodičovské roli a to, jak mají jako rodiče fungovat. Sociologie instituci otcovství řadí mezi silné instituce. Pro ty jsou charakteristické přesné vzorce chování a myšlení, jež jsou zdánlivě nezpochybnitelné a spojené s pevně daným neměnným morálním zákonem. U silných institucí může dojít k jejich deinstitutionalizaci, k čemuž došlo u instituce otcovství vlivem sociálně-historických změn. Otcovství tak v současnosti nabývá mnoha, často naprosto opačných, podob: „*Vedle tradičních otců živitelů a rolových modelů, můžeme narazit na termín smršťující se otcovství, na otce periferní a sporadické, marginalizované, kapitulující, neviditelné a podle psychoanalytika Zoji dokonce i nedůstojné a oproti tomu na otce pečující, androgynní či mateřské, přičemž nejde o popisy jednotlivých otců z konkrétních kazuistik, ale o sociální charakteristiky otcovství*“ (Fafejta, 2011, s. 4).

S tématem otcovství a mateřství souvisí také genderové aspekty. Gender je označován jako sociální či kulturní pohlaví. Vytváří systém sociálních rolí, které se vyvíjejí odlišně v podmínkách každé kultury (Valdrová, 2004; Velký sociologický slovník, 1996). S genderovými kategoriemi a rozdělením na mužskou a ženskou sféru se pojí mnohé stereotypní představy o femininní ženě, jako starostlivé, pečující matce a ženě v domácnosti a maskulinním muži, jako profesionálovi zaměřeném na kariéru, který rodinu zajišťuje materiálně. Tyto genderové stereotypy ovlivňují, z pohledu dnešní moderní společnosti zaměřené na výkon a ekonomickou soběstačnost, negativně zejména ženy (Valdrová, 2004).

Společně s rostoucím profesním zapojením žen se postupně mění i přístup otců, kteří nechtějí stát stranou při výchově svých dětí, nechat je vyrůstat v jejich nepřítomnosti, a tak se intenzivněji podílejí i na běžné každodenní péči o ně. Muži a ženy se mohou dostat do konfliktu propojení práce a rodiny a v souvislosti s tím hledat co nejvhodnější řešení kombinace rodinného a pracovního života. Problém harmonizace má dvě roviny, a to ekonomickou a sociální. Motivace v chování jednotlivých aktérů, zaměřujících se na tuto oblast, je tak vedena jak ekonomickými, tak i sociálním a kulturními (rovněž i demografickými) aspekty. Lidé v dnešní společnosti kladou stále větší důraz na smysluplnost vykonávané práce a vyhledávají místa, kde je nabízen prostor pro seberealizaci, větší kontrolu nad svou prací, jakož i podmínkami tohoto výkonu. Rovněž přednostně vyhledávají zaměstnání s možností řízení své pracovní doby. Naproti tomu hlavním zájmem firem je růst zisků a co nejefektivnější využití lidského kapitálu svých zaměstnanců.

Dílčím krokem k provedení empirického šetření a propojení teoretické a empirické části byla sekundární a komparativní analýza dat z již uskutečněných výzkumů a studií, které se zabývaly tematikou aktivního otcovství a oblastí harmonizace práce a rodiny. Ze vzájemné komparace vybraných výzkumů vzešly čtyři hlavní kategorie spojené s aktivním otcovstvím a harmonizací rodiny a zaměstnání. Ty byly následně inspirací pro obsahové zaměření polostrukturovaných rozhovorů s dotazovanými.

V návaznosti na sekundární a komparativní analýzu dat z již provedených výzkumů, studií a statistik byl realizován empirický výzkum zaměřený na pojetí a vnímání aktivního otcovství a s tím spojenou harmonizaci rodiny a zaměstnání muži na rodičovské dovolené a zaměstnavateli.

Výsledky empirického šetření ukázaly, že v pojetí a představách o aktivním otcovství mezi skupinou dotazovaných mužů a výsledky sekundární a komparativní analýzy, se neobjevily nápadné odlišnosti. Pro všechny dotazované představuje aktivní otcovství spolupodílení mužů na péči o děti, kdy na základě vlastního rozhodnutí věnují dětem značné množství svého volného času. Věnují se rozvoji dítěte prostřednictvím společných her, kdy jsou v pozici partáka a kamaráda. Zároveň ale zastávají i roli autority, která určuje hranice a pravidla. Pro děti jsou „spoluputovníky“, kteří jim ukazují svět. Dle všech dotazovaných k aktivnímu otcovství rovněž patří práce a činnosti spojené s chodem domácnosti, jako je vaření, uklízení nebo praní. Důležitý faktor v aktivním přístupu hraje motivace mužů a jejich snaha hledat možné přístupy, jak aktivní otcovství realizovat. V tomto směru zastávají významnou roli zaměstnavatelé, kteří pro své zaměstnance utvářejí prostředí a možnosti, v rámci nichž se mohou realizovat.

Výsledky provedeného výzkumu ukázaly názorovou změnu v přístupu personalistů k aktivnímu otcovství. Pro personalisty z vybraných komparovaných výzkumů představovalo aktivní otcovství často nový pojem. Aktivního otce si představovali především jen jako muže na rodičovské dovolené. Pro personalisty bylo takovéto zosobnění aktivního otcovství pravděpodobně nejlépe uchopitelné. Tento pohled se ovšem objevoval zejména ve výzkumech realizovaných před rokem 2010. Závěry výzkumů provedených v posledních pěti letech již svědčí o větším rozšíření povědomí o aktivním otcovství mezi zaměstnavateli. Jejich představa o obsahu tohoto pojmu již koresponduje s pohledem současných personalistů, dotazovaných v provedeném empirickém šetření, pro něž je aktivní otcovství běžným pojmem. Rozšiřování povědomí o konceptu aktivního otcovství ve

společnosti potvrzují i dotazovaní muži a personalisté. Dle jejich názoru aktivní přístup otců je součástí přirozeného vývoje a vymanění se ze stereotypního nahlížení na role mužů a žen. Aktivní otcové jsou společnostmi široce přijímáni, a to zejména ze strany žen.

Realizovaný výzkum ukázal, že přínosem aktivního otcovství je pro muže a ženy, možnost svobodněji volit své životní strategie a rozhodovat se při tom podle svých potřeb, a ne zažitých stereotypů. Zároveň si aktivní otci dovedou lépe představit, co obnáší sféra tradičně připisovaná ženám, tedy péče o děti a domácnost. Díky tomu se zvyšuje vzájemná tolerance, respekt a také soudržnost rodin. Dotazovaní zaměstnavatelé především vyzdvihují fakt, že rozložení péče mezi oba rodiče usnadní ženám návrat na trh práce a zkracuje se tak i doba, po kterou ženy ztrácí kontakt se svým zaměstnáním. Záporné stránky aktivního otcovství žádná z porovnávaných skupin nespatořovala. Jako jediné negativum byla označena únava, kterou ale zbylé klady převáží.

Důvody, které rozhodly o nástupu muže na rodičovskou dovolenou, jsou velmi různorodé. Mezi ty nejvýznamnější řadili všichni dotazovaní, a rovněž to potvrzují i výsledky sekundární a komparativní analýzy, motivy spojené s ekonomickou situací rodiny, kdy žena má vyšší plat či perspektivnější zaměstnání. Mezi důležité faktory rovněž patří přání muže strávit více času s rodinou a dětmi, dokud jsou malé. Tento faktor byl obzvláště významným v případě, kdy měl muž časově náročné zaměstnání. Rovněž v čase stráveném s dětmi dotazovaní muži viděli možnost kariérního odpočinku. Nejedná se pouze o přání mužů, aby nastoupili na rodičovskou dovolenou. Některé ženy pociťují větší uspokojení v zaměstnání než v péči o děti nebo mají muži vhodnější povahové vlastnosti pro roli pečovatele. V motivech stojících za nástupem mužů na rodičovskou dovolenou nebyl žádný velký rozdíl při srovnání výsledků provedeného výzkumného šetření a závěrů sekundární analýzy.

Dle výsledků kvalitativního šetření ženy dotazovaných mužů v „netradičním“ uspořádání rolí muže a ženy nespatořovaly žádné výrazné problémy. Dotazovaným mužům s péčí o děti pomáhaly, a to zejména po svém příchodu domů ze zaměstnání.

V porovnání pozitivních a záporných stránek doby strávené na rodičovské dovolené mezi dotazovanými muži výrazně převažovala pozitiva. Největší přínos dotazovaní spatřovali v upevnění vzájemných vazeb v rodině a zejména prohloubení vztahu s dítětem, o kterém jsou přesvědčeni, že by tak silný nebyl, pokud by na rodičovskou nenastoupili. Mezi další výhody se řadí rozvoj schopností a znalostí, které měli dotazovaní muži v rámci

péče o dítě a domácnost možnost rozvíjet.

Jako negativa byly zmiňované starosti, které mají osoby na rodičovské dovolené obecně, jako je například nedostatek volného času. V celkovém hodnocení všech dotazovaných mužů i závěrech sekundární a komparativní analýzy mezi muži jednoznačně převažují pozitiva nad negativy.

Výsledky výzkumu ukázaly, že strategie, jež dotazovaní muži volili pro harmonizaci jejich rodinného a pracovního života, byly rozdílné a ovlivňovaly je faktory, jako závazky k zaměstnavateli nebo jejich vlastní ambice a plány. Obecně dotazovaní muži hodnotili sepětí pracovní sféry a rodinné jako značně komplikované, protože péče o děti je časově i psychicky náročná. Nejčastější strategií, kterou dotazovaní muži aplikovali, bylo vykonávání práce večer, tedy v době, kdy děti již spaly. Při propojování práce a péče si manželé vzájemně vycházeli vstříc a nejčastějším modelem dělby činností spojených s péčí o děti a domácnost byl participační model. Tedy situace, kdy se muž i žena po vzájemné domluvě podíleli na všech činnostech společně. Uplatňováním participačního přístupu v rodinách dotazovaných docházelo k narušení tradičních genderových rolí a s tím spojených stereotypů o náplni role muže a ženy. Aby došlo k opravdovému narušení genderových stereotypů, je potřeba, aby se oba partneři s tímto přístupem ztotožnili. Pokud muži budou vykonávat domácí práce pouze z donucení a ženy nebudou vnitřně přesvědčeny, že muži tyto práce mohou vykonat stejně dobře jako ony, nedojde k trvalému narušení genderových stereotypů. V tomto směru se výsledky empirického šetření lišily od závěrů sekundární a komparativní analýzy. Dle ní v řadě rodin, kde o malé děti pečoval muž, genderové stereotypy nadále přetrvávaly, i přestože se muži většinou výrazně podíleli na vykonávání domácích prací. Často však muži museli být o provedení nějaké práce přímo požádáni a rovněž ženy k nim přistupovaly s přesvědčením, že muži nejsou schopni řádně nebo stejně dobře jako ony vykonávat některé domácí činnosti.

Harmonizaci práce a zaměstnání mohou rodičům ulehčit i různé formy institucionální pomoci či pomoc příbuzných. Výsledky empirického výzkumu i závěry sekundární a komparativní analýzy ukázaly, že nejvíce využívanou formou pomoci, je pomoc prarodičů dětí, zejména babiček. Mezigenerační solidarita představuje významné ulehčení, které napomáhá rodičům vypořádat se s časovými potřebami péče o dítě a domácnost. Institucionální pomoc, kterou představuje školka, mateřská centra nebo jesle, je dle závěrů empirického šetření i sekundární a komparativní analýzy využívána minimálně.



Dle výsledků provedeného výzkumu rodičovská dovolená, působením různých faktorů, ovlivnila kariéru dotazovaných mužů rozdílnými způsoby. Obecně lze říci, že se jednalo o tři hlavní vlivy na kariéru dotazovaných:

- malé nebo žádné ovlivnění kariéry
- kariérní posun nebo změna
- útlum nebo zpomalení kariéry.

Z uvedených vlivů byla nejčastěji zastoupena první situace.

Hlavním zájmem firem je růst zisků a co nejefektivnější využití lidského kapitálu svých zaměstnanců. Dotazovaní zaměstnavatelé jsou si vědomi, že tohoto cíle lze stěží účinně dosáhnout, aniž by nepřihlédli k podmínkám života i hodnotám a zájmům svých zaměstnanců. V souvislosti s tím poskytují svým zaměstnancům řadu nástrojů a benefitů, které jim mohou usnadnit řešení konfliktu práce a rodiny. Ze závěrů provedené sekundární a komparativní analýzy vyplynulo, že zaměstnavatelé souhlasí s tím, že prostředí přátelské rodině vede zaměstnance k větší produktivitě práce, loajálnosti a že podmínky zohledňující rodinné závazky představují na trhu určitou konkurenční výhodu. Svou roli v oblasti harmonizace práce a rodiny ovšem personalisté z vybraných výzkumů považují pouze za doplňující k roli státu a rodin samotných. S tímto postojem se neshodují výsledky vzešlé z provedeného empirického šetření. Dotazovaní zaměstnavatelé svou roli v oblasti harmonizace rodiny a práce považují jako hlavní v porovnání s rolí státu, jež je pouze doplňková a určuje především legislativní rámec, ve kterém se poskytované možnosti harmonizace realizují. Prostředky pro propojení rodiny a práce sami aktivně vytvářejí a poskytují svým zaměstnancům řadu benefitů nad rámec zákona. Jako nejvíce přínosné byly označeny úprava pracovní doby a pracovního režimu a volnost ve výběru místa výkonu práce (př. práce z domova, kavárny) dle potřeb zaměstnanců. Rozpor mezi výsledky empirického šetření a závěry sekundární a komparativní analýzy nastal v případě benefitu práce na zkrácený úvazek. Dotazovaní zaměstnavatelé zkrácené úvazky nabízejí svým zaměstnancům, pokud to umožňuje režim dané firmy. Výsledky komparovaných výzkumů naopak říkají, že zaměstnavatelé neradi zkrácené úvazky nabízejí a považují je pro ně za nevýhodné.

Dle výsledků sekundární a komparativní analýzy se politika společností k zaměstnancům otcům řídí především zákonem. Nadstandardní péči jim firmy nabízí pouze ojediněle a benefity zaměřené na propojení práce a rodiny firmy cílí více na ženy, případně

na rodiče obecně. V podpoře aktivního otcovství zaměstnavatelé z komparovaných výzkumů nespatřují žádné výrazné výhody. Za větším zapojením otců v péči o děti spatřují spíše absenci zaměstnance. Výsledky provedeného empirického šetření svědčí o určitém názorovém posunu firem v tématice aktivního otcovství. Dotazovaní zaměstnavatelé, podporující v rámci personální strategie aktivní otcovství, jej chápou jako součást prorodinné politiky a rovného přístupu ke všem svým zaměstnancům. Hlavní přínos v zapojení do projektu, podporujícího aktivní otcovství Tátové vítání, dotazovaní zaměstnavatelé spatřují v podobě signálu, který dává najevo mužům, že společnost myslí na jejich potřeby a zájmy, a že mužští pracovníci jsou v dané společnosti vítáni. Udělení značky kvality Tátové vítání rovněž chápou jako ocenění dobře fungující firemní kultury a jejího směřování a díky tomu i posílení pozice na trhu práce. Dotazovaní zaměstnavatelé otcům nabízí řadu možností pro snazší propojení práce a rodiny. Jsou jimi například neplacené volno pro otce v souvislosti s porodem, flexibilní úprava pracovní doby, semináře určené pro táty nebo možnost práce mimo firmu. Muži nejvíce využívanými jsou flexibilita pracovní doby a možnost práce mimo kancelář.

Předkládaná diplomová práce prezentuje obsáhlé téma, jehož jednotlivé části by mohly být zpracovány odděleně. Snahou této práce bylo zachytit problematiku aktivního otcovství a upozornit na jeho provázanost s propojením pracovního a rodinného života. Záměrem práce je vysvětlit a přiblížit podobu dané problematiky v českém prostředí a doplnit již uskutečněné výzkumy, které se zabývají aktivním otcovstvím a harmonizací práce a zaměstnání. Rovněž práce může přinést inspiraci pro další výzkumy v této oblasti a podnítit diskuzi o konceptu aktivního otcovství, pečovatelské roli muže a problematice harmonizace rodiny a zaměstnání.

Uskutečněná zjištění nelze zobecňovat a chápat jako všeobecně platná pro celou společnost, ale je možné o nich uvažovat jako o zjištěních na vybraném vzorku dotazovaných.

## 10 Zdroje

### Knižní publikace

ARMSRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007. 800 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

BASOW, Susan A. *Gender stereotypes: traditions and alternatives*. 2nd ed. Monterey, Calif.: Brooks/Cole Pub. Co., c1986, xi, 399 p. ISBN 0-534-06474-4.

BAUMAN, Zygmunt. *Úvahy o postmoderní době*. Praha: Slon, 2006. 165 s. ISBN 80-86429-11-3.

BECK, Ulrich. *Riziková společnost: Na cestě k jiné moderně*. Praha: Slon, 2004. 431 s. ISBN 80-86429-32-6.

BENDOVÁ, Pavlína. *Harmonizace profesního a rodinného života současné rodiny*. Brno: Institut mezioborových studií, 2014. 122 s. Diplomová práce. Fakulta humanitních studií. Vedoucí práce Mgr. Renata Oralová.

BIRKE, Lynda. *Women, feminism and biology: The feminist challenge*. New York: Methuen INC., 1986. 210 s. ISBN 978-04-1601231-6.

BOURDIEU, Pierre. *Nadvláda mužů*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Nakladatelství Karolinum, 2000. 145 s. ISBN 80-7184-775-5.

BURGESSOVÁ, Adrienne. *Návrat otcovství. Jak se stát moderním otcem*. 1. vyd. Praha: Jota, 2004. 218 s. ISBN 80-7217-296-4.

CASTELAI, Meunier. *La place des hommes et métamorphoses de la famille*. Paris: PUF, 2002. 192 s. ISBN 2130509916.

CRISTAL. *Jak zavést moderní formy práce?* Plzeň: Grafia, s.r.o., 2011. ISBN: 978-80-87046-30-2.

DRNCOVÁ, Dana. *Rodičovská dovolená z pohledu genderových rozdílů*. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, 2017. 107 s. Diplomová práce. Provozně ekonomická fakulta. Vedoucí práce doc. Mgr. Helena Hudečková, CSc.

FAFEJTA, Martin. JÁRA Martin a kolektiv. *Sociální podmínky otcovství v České republice*. Zpráva Pracovní skupiny muži a rovnost žen a mužů. Praha: Vláda České republiky, 2014. 22 s.

FILIPOWICZ, Marcin. KRÓLAK, Joanna. & ZACHOVÁ, Alena. *Od patriarchy k tatínkovi. Západoslovanské modely otcovství*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2008. 233 s. ISBN 80-7041-407-3.

FREDRIKSEN-GOLDSSEN, Karen I. SCHARLACH, Andrew. *Families and Work: New Directions in the Twenty-First Century*. New York: Oxford University Press, 2001. 336 s. ISBN 0195112725.

FREJKA Tomas. *The Role of contemporary childbearing postponement and recuperation in shaping period fertility trends*. Comparative Population Studies – Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft., Vol. 36, No. 4, 2011. 927-958 s. ISSN 1869-8080.

GEIST, Bohumil. *Sociologický slovník*. Praha: Victoria Publishing, a.s., 1992. 647 s. ISBN 80-85605-28-7.

GEIGER, Brenda. *Fathers as Primary Caregivers*. New York: Greenwood Press, 1996. 172 s. ISBN 0-313-29919-6.

GILLERNOVÁ, Ilona. KEBZA, Vladimír. RYMEŠ, Milan a kol. *Psychologické aspekty změn v české společnosti – Člověk na přelomu tisíciletí*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2011. 256 s. ISBN 978-80-247-2798-1.

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2016. 440 s. ISBN 978-80-262-0982-9.

CHMELARŮVÁ, Hana. *Tátové v historii*. s. 25 in Aktivní otcovství. Brno: Nesehnutí, 2008. 63 s. ISBN: 978-80-903228-9-1.

JARKOVSKÁ, Lucie. *Gender před tabulí. Etnografický výzkum genderové reprodukce v každodennosti školní třídy*. 1. vyd. Praha a Brno: Slon, 2013. 195 s. ISBN 978-80-7419-119-0.

JANOŠOVÁ, Pavlína. *Dívčí a chlapecká identita: Vývoj a úskali*. Praha: Grada Publishing, 2008. 288 s. ISBN 978-802472284-9.

KABELE, Jiří. *Přerody: principy sociálního konstruování*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 1998. 394 s. ISBN 80-7184-359-8.

KELLER, Jan. *Úvod do sociologie*. Praha: Slon, 2011. 204 s. ISBN 978-80-8642-939-7.

LAWLESSE, Robert. *Co je to kultura*. 1. vyd. Olomouc: Votobia, 1996. 182 s. ISBN 80-7198-106-0.

KOCOURKOVÁ, Jiřina. *Aktuální trendy reprodukčního chování populace ČR*. In Rodinná

politika: rodičovská a mateřská dovolená v kontextu sladování rodinného a pracovního života a rovných příležitostí. Praha: Gender Studies, 2010. s. 9-15. 72 s.

KŘÍŽKOVÁ, Alena. (ed.) MAŘÍKOVÁ, Hana. HAŠKOVÁ, Hana. BIERZOVÁ, Jana. *Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě českých rodičů: plány versus realita*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006. 105 s. ISBN 80-7330-112-1.

KŘÍŽKOVÁ, Alena, DUDOVÁ, Radka., HAŠKOVÁ, Hana., MAŘÍKOVÁ, Hana., UHDE, Zuzana. (eds.). *Práce a péče. Proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2008. 163 s. ISBN 978-80-86429-94-6.

KŘÍŽKOVÁ, Alena (ed.), SLOBODA Zdeněk, a kol. *Podmínky rodičovství v podnikovém prostředí v mezinárodním srovnání*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007. 104 s. ISBN 978-80-7330-127-9.

KUBÍČKOVÁ, Klára. *Matkové: mateřští otcové*. GENDER, ROVNÉ PŘÍLEŽITOST, VÝZKUM – bulletin týmu Gender & sociologie vydává Sociologický ústav Akademie věd České republiky. 3-4/2003. 20 s. ISSN 1213-0028.

KUBÍČKOVÁ, Klára. *Pečující otcové*. *Aperio* – nezávislý rodičovský čtvrtletník. 2004/3, 1. 21-22 s. ISSN 1214-7389.

KUCHAŘOVÁ, Věra. PEYCHLOVÁ, Kristýna. *Výzkum zájmu rodičů o motivační otcovskou dovolenou*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i., 2016. 85 s. ISBN 978-80-7416-243-5.

KUCHAŘOVÁ, Věra. *Strategie harmonizace rodiny a zaměstnání – možnosti volby*. In: *Práce versus rodina – dilema alebo súlad? Zborník prednášok z odbornej konferencie*. - Bratislava: Konsorcium Urobme TO!, 2005. s. 22-36 (15 s.) ISBN 80-969381-0-X.

KUCHAŘOVÁ, Věra. HABERLOVÁ, Věra. *Rodina a zaměstnání v průběhu životního cyklu*. In: Sirovátka, Tomáš. Hora, Ondřej. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. 1. vyd. Praha: Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně v nakladatelství František Šalé – ALBERT, 2008, 330 s. ISBN 978-80-7326-140-5.

KUNDRA, Lucie. *Legislativní možnosti podpory aktivního otcovství*. Praha: Otevřená

společnost, o.p.s. Centrum ProEquality, 2009. 40 s. ISBN 978-80-87110-14-0.

LEITNER, Sigrid. *Varieties of Familialism. The Caring Function of the Family in Comparative Perspective*. European Societas, 5(4) 2003. 353-357 s. ISSN 1469-8307.

LINHART, Jiří. PETRUŠEK, Miloslav a kol. *Velký sociologický slovník* 1. vyd. Praha: Karolinum, 1996. 747 s. ISBN 80-7184-164-1.

MAJEROVÁ, Věra. MAJER, Emerich. *Kvalitativní výzkum v sociologii venkova a zemědělství. Část I*. Praha: Credit, 1999. 156 s. ISBN 80-213-0507-X.

MAREŠ, Petr. *Zaměstnání, rodina a dítě v dynamice moderní společnosti*. In: SIROVÁTKA, Tomáš et al. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. 1. vyd. Praha: Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně v nakladatelství František Šalé – ALBERT, 2006, s. 19–55. ISBN: 80-7326-104-9.

MAŘÍKOVÁ, Hana. *Proměny současné české rodiny*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2000. 170 s. ISBN 80-85850-93-1.

MAŘÍKOVÁ, Hana. *Problematická či chybějící opatření ke sladění práce a rodiny*. In Čermáková, M., Hašková, H., Křížková, A., Linková, M., Maříková, H. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 2002. 105 s. ISBN 80-7330-026-5.

MAŘÍKOVÁ, Hana. VOHLÍDALOVÁ, Marta. *Trvalá nebo dočasná změna? Uspořádání genderových rolí v rodinách s pečujícími otci*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 2007. 103 s. ISBN 978-80-7330-135-4.

MOŽNÝ, Ivo. *Rodina a společnost*. Praha: Slon, 2006. 312 s. ISBN 80-86429-58-X.

MUCHA, Ivan. *Sociologie – základní texty*. Pelhřimov: Vydavatelství 999, 2004. 302 s. ISBN 80-86391-13-2.

NÁDENÍČKOVÁ, Šárka. *Problematika harmonizace pracovního a rodinného života. Mezinárodní komparace – Česká republika a Finsko*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2013. 81 s. Magisterská diplomová práce. Fakulta sociálních studií. Vedoucí práce doc. PhDr. Jiří Winkler, Ph.D.

NEŠPOR, Zdeněk R. VEČERNÍK, Jiří. *Socioekonomické hodnoty, politiky a instituce v období vstupu České republiky do Evropské unie*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2006. 278 s. ISBN: 80-7330-085-0.

OLECKÁ, Ivana. IVANOVÁ, Kateřina. *Metodologie vědecko-výzkumné činnosti*. Olomouc: Moravská vysoká škola Olomouc, o. p. s., 2010. 44 s. ISBN 978-80-87240-33-5.

OAKLEYOVÁ, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál, 2000. 171 s. ISBN 80-7178-403-6.

PLASOVÁ, Blanka. *Strategie zaměstnavatelů v oblasti harmonizace práce a rodiny v kontextu strategií pracujících rodičů s dětmi*. In *Rodiny, děti a zaměstnání v české společnosti*. 1. vyd. Boskovice/Brno: František Šalé – Albert, 2008. s. 207-244, 330 s. ISBN 978-80-7326-140-5.

PONĚŠICKÝ Jan. *Fenomén ženství a mužství*. Praha: Triton, 2003. 220 s. ISBN 978-80-7387-106-2.

REICHEL, Jiří. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada Publishing, a.s, 2009. 181 s. ISBN 978-80-247-3006-6.

RENZETTI, M. Claire., CURRAN, J. Daniel. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum, 2003. 642 s. ISBN 80-246-0525-2.

SEDLÁČEK, Lukáš. PLESKOVÁ, Kateřina. (ed.) *Aktivní otcovství*. Brno: Nesehnutí, 2008. 63 s. ISBN: 978-80-903228-9-1.

SEDLÁČEK, Lukáš. *Mýty o otcovství*. In Brno: Nesehnutí, 2008. 63 s. ISBN: 978-80-903228-9-1.

SINGLY, François de. *Já, pár a rodina*. Paris: Nathan, 2000. 255 s. ISBN 2091911275.

SIROVÁTKA, Tomáš. *Rodinné chování a rodinná politika v České republice*. In *Modernizace a česká rodina*. Brno: Barrister and Principal, 2003. s. 37-60, 24 s. ISBN 80-86598-61-6.

SOKÁČOVÁ, Linda. (ed.) *Rodinná politika: rodičovská a mateřská dovolená v kontextu sladování rodinného a pracovního života a rovných příležitostí*. Praha: Gender Studies,

2010. 72 s.

SOKÁČOVÁ, Linda. *Ženy v řídicích pozicích*. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2005. 35 s. ISBN 80-86520-13-7.

SPIEGLEROVÁ Regina. *Srovnávání přístupů k aplikaci konceptu harmonizace pracovního a rodinného života zaměstnankyň ve veřejném a zaměstnankyň v soukromém sektoru*. Praha: Univerzita Karlova, 2013. 86 s. Bakalářská práce. Filozofická fakulta. Vedoucí práce PhDr. Mgr. Renata Kocianová, Ph.D.

ŠÁLEK, Marek. *Svobodu otcům*. In ABC feminismus. Brno: Nesehnutí, 2004. 231 s. ISBN 80-903228-3-2.

ŠIKLOVÁ, Jiřina. *Gender studies feminismus na univerzitách ve světě a v České republice*. In Společnost žen a mužů z aspektu gender. Praha: Open Society Fund, 1999.

ŠMÍDOVÁ, Iva. (ed.) *Pečovatelská otcovství: zkušenost a genderové vztahy*. Brno: Trinub EU pro Fakultu sociálních studií Masarykovy univerzity, 2008. 90 s. ISBN 978-80-739940-6-8.

ŠMÍDOVÁ, Iva in KUBÍČKOVÁ, Klára. *Matkové: Mateřští otcové*. Gender, rovné příležitosti, výzkum: Gender a sociologie SOÚ AV ČR, 2003/3-4. 20 s. ISSN 1213-0028.

STRACHAN, Glenda, BURGESS, John. *The 'family-friendly' workplace: Origins, meaning and application at Australian workplaces*. International Journal of Manpower, 19(4): 250-265. 1998.

SVIANTEKOVÁ, Gabriela. *Role zaměstnávajících organizací ve vztahu práce – soukromí*. In Psychologické aspekty změn v české společnosti. Člověk na přelomu tisíciletí. Praha: Grada Publishing, a.s, 2011. 209 s. ISBN 978-80-247-2798-1.

TICHÁKOVÁ, Zuzana. *Harmonizace práce a rodinného života*. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 2013. 71 s. Diplomová práce. Fakulta podnikohospodářská. Vedoucí práce doc. PhDr. Daniela Pauknerová, Ph.D.

TOMEŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. 1. vyd. Praha: Portál, 2010. 440 s. ISBN 978-80-7367-680-3.



- TOŠNEROVÁ, Tamara. *Pocity a potřeby pečujících o starší rodinné příslušníky*. Praha: 3. LF UK – Ústav lékařské etiky – Ambulance pro poruchy paměti, 2001. 68 s. ISBN 80-238-8001-2.
- VALDROVÁ, Jana Decarli. *Abc feminizmu*. Brno: Nesehnutí, 2004. 232 s. ISBN 80-903228-3-2.
- VALOUCHOVÁ, Anna. *Aktivní otcové jsou plusem pro společnost, zaměstnavatele i stát*. In *Rovné příležitosti do firem – třetí speciální vydání*. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2008. 21-22 s. ISBN: 978-80-86520-2-4.
- VITÁSKOVÁ, Veronika. *Vliv genderových stereotypů v zaměstnáních*. Praha: Česká zemědělská univerzita, 2015. 64 s. Bakalářská práce. Provozně ekonomická fakulta. Vedoucí práce PhDr. Sandra Kreisslová, Ph.D.
- WALLACE, Claire (ed.) *Critical review of literature and discourses about flexibility*. HWF Research Report. Vienna: Institut für Höhere Studien (IHS) and WienInstitute for Advanced Studies, 2002.
- WILLIAMS, Joan. *Unbending Gender: Why Work and Family Conflict and What to Do About It*. New York: Oxford University Press, 2001. 352 s. ISBN 0195147146.
- WYROBKOVÁ, Adriana. *Femininita a maskulinita v sociálně-psychologických teoriích a výzkumu*. Československá psychologie Praha: Academia, 2005, roč. 49, č. 6, s. 540-553. ISSN 0009-062X.
- ZACHAROVÁ, Eva. ŠIMÍČKOVÁ-ČÍŽKOVÁ, Jitka. *Základy psychologie pro zdravotnické obory*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2011. 288 s. ISBN 978-80-247-4062-1.
- ZAVÁZALOVÁ, Helena. *Vybrané kapitoly ze sociální gerontologie*. Praha: Karolinum; Univerzita Karlova, 2001. 97 s. ISBN 80-246-0326-8.
- ZOJA, Luigi. *Soumrak otců: archetyp otce a dějiny otcovství*. 1. vyd. Praha: Prostor, 2005. 306 s. ISBN 80-7260-145-8.

## Internetové zdroje

ČSÚ. *Obyvatelstvo – roční časové řady*. [online] 2016, Český statistický úřad, Praha [cit. 2018-01-21]. Dostupné z WWW: [https://www.czso.cz/csu/czso/obytelstvo\\_hu](https://www.czso.cz/csu/czso/obytelstvo_hu)

ČSÚ. *Porodnost a plodnost - 2011–2015*. [online] 2016, Český statistický úřad, Praha [cit. 2018-01-19]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/documents/10180/32853427/13011816a05.pdf/31c57fcc-9968-4945-839d-fc362171c22b?version=1.0>

ČSÚ – Odbor statistiky obyvatelstva. *Vývoj obyvatelstva české republiky – 2016*. [online] 2017, Český statistický úřad, Praha [cit. 2018-01-16]. Dostupné z WWW: [http://www.amrp.cz/uploads/8/0/8/8/80884700/csu\\_vyvoj\\_obytelstva\\_ceske\\_republiky\\_2016.pdf](http://www.amrp.cz/uploads/8/0/8/8/80884700/csu_vyvoj_obytelstva_ceske_republiky_2016.pdf)

ČSÚ. *Demografická ročenka České republiky 2014*. [online] 2016, Český statistický úřad, Praha [cit. 2018-01-20]. Dostupné z WWW: [https://www.czso.cz/csu/czso/casova\\_rada\\_demografie](https://www.czso.cz/csu/czso/casova_rada_demografie)

ČSÚ. *Ženy a muži v datech – 2017*. [online] 2017, Český statistický úřad, Praha [cit. 2018-01-11]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/csu/czso/zeny-a-muzi-v-datech-2017>

ČSÚ. *Život žen a mužů v Evropě*. [online] 2017, Český statistický úřad, Praha [cit. 2018-01-11]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/csu/czso/zivot-zen-a-muzu-v-evrope>

MPSV: *Na rodičovskou chodí 2 pct otců, podíl roste jen nepatrně*. [online] 2017, ČTK, České noviny [cit. 2016-07-12]. Dostupné z WWW: <http://www.ceskenoviny.cz/zpravy/mpsv-na-rodicovskou-chodi-2-pct-otcu-podil-roste-jen-nepatrne/1497783>

EGUAL. *Podmínky pro sladování profesního a rodinného života, partnerství v rodině*. [online] 2005, č. projektu E/01/1/043. Projekt financován z programu Phare a českého státního rozpočtu. Koordinátor: Český svaz žen. Doba řešení: 23.10.2003-30.4.2005. [cit. 2017-12-06]. Dostupné z WWW: [http://www.equalcr.cz/files/clanky/911/info\\_pro\\_zamestnavatele\\_atd.pdf](http://www.equalcr.cz/files/clanky/911/info_pro_zamestnavatele_atd.pdf)

GENDER STUDIES O.P.S., *Sladování osobního a pracovního života – Jak na to?* [online] 2010, Gender studies o.p.s. [cit. 2017-12-9]. Dostupné z WWW: [http://genderstudies.cz/download/toolkit\\_web.pdf](http://genderstudies.cz/download/toolkit_web.pdf)

HABÁŇ, Petr. *Rodičovská dovolená v režii otců? Zkušenost, která stojí za to*. [online] 2014, Praha: MPSV [cit. 2016-09-21]. Dostupné z WWW: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/17476/tz\\_120314a.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/17476/tz_120314a.pdf)

HERRMANNOVÁ, Bronislava. *Otcovská dovolená*. [online] 2017, zprávy Alfa9 denní zpravodajství o legislativě a ekonomii [cit. 2017-07-30]. Dostupné z WWW:

<http://zpravy.alfa9.cz/absolutenm/templates/zprava.aspx?a=47281>

HÖHNE, Sylva. *Změny v čerpání rodičovského příspěvku v demografických souvislostech.*, In ČSÚ. Demografie [online] 2017, 59: 5–22 s. [cit. 2018-01-18]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/documents/10180/46203820/Höhne.pdf/53e76ce6-1bc9-4935-9624-8d71be3ce8d1?version=1.0>

JACHANOVÁ DOLEŽALOVÁ, Alexandra. MACHOVCOVÁ, Kateřina. *Flexibilní pracovní uspořádání v kontextu sladění pracovního a soukromého života.* In SOKÁČOVÁ, Linda. *Rodinná politika: rodičovská a mateřská v kontextu sladování rodinného a pracovního života a rovných příležitostí žen a mužů.* [online] 2010, Gender Studies, o.p.s. [cit. 2017-12-28]. Dostupné z WWW: [http://aa.ecn.cz/img\\_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/Rodinna\\_politika.pdf](http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/Rodinna_politika.pdf)

KALÍŠKOVÁ, Klára. MÜNICH, Daniel. *Češky: Nevyužitý potenciál země.* [online] 2012, Projekt Národohospodářského ústavu [cit. 2018-01-31]. Dostupné z WWW: [https://idea.cerge-ei.cz/documents/kratka\\_studie\\_2012\\_03.pdf](https://idea.cerge-ei.cz/documents/kratka_studie_2012_03.pdf)

KOLDA, Ondřej. *Tátové chtějí trávit mnohem více času se svými dětmi.* [online] 2017, Objevit.cz [cit. 2018-01-31]. Dostupné z WWW: <http://objevit.cz/lukas-talpa-tatove-chteji-travit-mnohem-vice-casu-se-svyymi-detmi-t226367>

LIGA OTEVŘENÝCH MUŽŮ. *Kdo jsme.* [online] 2015, Praha: LOM [cit. 2017-11-26]. Dostupné z WWW: <http://ilom.cz/kdo-jsme/>

MAŘÍKOVÁ, Hana. RADIMSKÁ, Radka. *Podpora využívání rodičovské dovolené muži.* [online] 2003, Praha: Sociologický ústav AV ČR [cit. 2017-07-16]. Dostupné z WWW: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/956/pruzkum.pdf>

MILDORFOVÁ, Jana. *Čeští otcové v akci?* [online] 2007, Otevřená společnost o.p.s. [cit. 2017-07-12]. Dostupné z WWW: <http://www.muZIAzeny.cz/dok/otcove.doc>

MPSV ČR. *Národní zpráva o rodině.* [on-line] 2004, Praha: MPSV [cit. 2017-11-15]. Dostupné z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/898>

MPSV ČR. *Táto, jak na to?* [on-line] 2010, Praha: MPSV [cit. 2017-11-26]. Dostupné z WWW: <https://www.mpsv.cz/cs/8804>

MPSV ČR. *Národní koncepce rodinné politiky.* [online] 2005, Praha: MPSV [cit. 2017-12-06]. Dostupné z WWW: [https://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce\\_rodina.pdf](https://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce_rodina.pdf)

MPSV ČR. *Dětské skupiny.* [on-line] 2017, Praha: MPSV [cit. 2018-3-20]. Dostupné z WWW: <https://www.mpsv.cz/cs/19908>

NESEHNUTÍ. *Aktivní otcovství aneb když pečují tátové.* [online] 2011, NESEHNUTÍ Brno [cit. 2017-11-25]. Dostupné z WWW: <http://zenskaprava.cz/nabidka/aktivni-otcovstvi/>

PRACOVNÍ SKUPINA MUŽI A ROVNOST ŽEN A MUŽŮ. *Inventura aktivit v oblasti zapojení mužů do agendy rovných příležitostí žen a mužů v ČR, Evropě a ve světě – databáze relevantních témat a problémů*. [online] 2014, Praha: Vláda České republiky [cit. 2017-11-26]. Dostupné z WWW: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/pracovni-skupina-muzi-a-rovnosti-zen-a-muzu/inventura-aktivit-v-oblasti-zapojeni-muzu-do-agendy-rovných-prilezitosti-zen-a-muzu-v-cr--evrope-a-ve-svete-123770/>

PRESS OnLine. *Příručka "táta doma"*. [online] 2008, Euroface Consulting s.r.o. [cit. 2017-11-25]. Dostupné z WWW: <http://www.pressonline.cz/a/tz.php?akce=zprava&d=1256>

PLANTENGA, J., REMERY, C. *Reconciliation of Work and Private Life: A Comparative Review of Thirty European Countries*. [online] 2005, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities [cit. 2017-07-30]. Dostupné z: WWW: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/publications/2005/ke6905828\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2005/ke6905828_en.pdf)

SÍŤ MATEŘSKÝCH CENTER O.S. *Táta dneska frčí*. [online] 2009, Praha: Síť pro rodinu, z.s. [cit. 2017-11-26]. Dostupné z WWW: <http://www.materska-centra.cz/kampane-a-projekty/tata-dneska-frci/>

TÁTOVÉ VÍTÁNI. *O projektu*. [online] 2012, Praha: Projekt Tátové vítání. [cit. 2017-11-26]. Dostupné z WWW: <http://www.tatovevitani.cz/tatove-vitani/o-projektu>

VALOUCHOVÁ, Anna. *Metodika Muž a rodičovská*. [online] 2004, Praha: Projekt Táta na plný úvazek. [cit. 2018-31-01]. Dostupné z WWW: <http://ilom.cz/wp-content/uploads/2009/05/Methodika-Muz-a-rodicovska.pdf>

VELKÝ LÉKAŘSKÝ SLOVNÍK. *Adrenogenitální syndrom, Testikulární feminizace*. [online] 2012, Praha: Maxdorf, s.r.o. [cit. 2017-07-01]. Dostupné z WWW: <http://lekarske.slovníky.cz/lexikon-pojem/testikularni-feminizace-3>

ZORMANOVÁ, Lucie. *Gender ve vzdělávání dětí a mládeže na ZŠ: srovnání míry aktivity chlapců a dívek ve výuce občanské výchovy na základní škole*. [online] Brno, 2009 [cit. 2017-07-09]. Dostupné z WWW: [http://is.muni.cz/th/239706/pedf\\_d/](http://is.muni.cz/th/239706/pedf_d/). Disertační práce. Masarykova univerzita, Pedagogická fakulta. Vedoucí práce Evžen Řehulka.

EUROSTAT. *Gender pay gap in unadjusted form*. [online] 2015, Evropská komise [cit. 2017-07-12]. Dostupné z WWW: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tsdsc340&plugin=1>

ZÁKONÍK PRÁCE. *business.center.cz*. [online] 2012, [cit. 2017-12-28]. Dostupné z WWW: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakprace/cast2h3.aspx>

ŽÁBA NA PRAMENI. *Realizované projekty*. [on-line] 2014, Žába na prameni, občanské

sdružení [cit. 2017-11-25]. Dostupné z WWW: <http://www.zabanaprameni.cz/realizovane-projekty>

## 11 Přílohy

### Seznam příloh

|   |     |
|---|-----|
| Příloha 1: Počet obyvatel v jednotlivých krajích 2010-2017 .....                | 206 |
| Příloha 2: Nezaměstnanost v jednotlivých krajích v letech 2010-2017 .....       | 207 |
| Příloha 3: Mezinárodní srovnání – Podíl zaměstnaných na částečný úvazek.....    | 207 |
| Příloha 4: Otázky pokládané dotazovaným mužům .....                             | 208 |
| Příloha 5: Otázky pokládané dotazovaným zaměstnavatelům.....                    | 209 |
| Příloha 6: Tabulky s kódy k hlavním tématům provedené kvalitativní analýzy..... | 211 |
| Příloha 7: Ukázka transkriptů uskutečněných polostrukturovaných rozhovorů ..... | 213 |

#### Příloha 1: Počet obyvatel v jednotlivých krajích 2010-2017

| Kraj                      | Počet obyvatel |           |           |           |           |
|---------------------------|----------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|                           | 2010           | 2013      | 2014      | 2015      | 2017      |
| Hlavní město Praha        | 1 251 072      | 1 246 176 | 1 252 202 | 1 264 708 | 1 280 508 |
| Jihočeský kraj            | 637 723        | 636 459   | 637 143   | 637 472   | 638 782   |
| Jihomoravský kraj         | 1 152 819      | 1 168 975 | 1 171 158 | 1 173 948 | 1 178 812 |
| Karlovarský kraj          | 307 380        | 301 075   | 299 445   | 297 867   | 296 749   |
| Kraj Vysočina (Jihlavský) | 514 805        | 510 520   | 510 099   | 509 394   | 508 952   |
| Královéhradecký kraj      | 554 370        | 552 099   | 551 689   | 551 172   | 550 804   |
| Liberecký kraj            | 439 458        | 438 527   | 438 767   | 439 233   | 440 636   |
| Moravskoslezský kraj      | 1 244 837      | 1 224 044 | 1 218 732 | 1 214 113 | 1 209 879 |
| Olomoucký kraj            | 641 555        | 636 677   | 636 015   | 634 966   | 633 925   |
| Pardubický kraj           | 516 777        | 515 804   | 516 315   | 516 148   | 517 087   |
| Plzeňský kraj             | 571 831        | 572 859   | 574 688   | 576 186   | 578 629   |
| Středočeský kraj          | 1 256 850      | 1 297 044 | 1 312 481 | 1 323 355 | 1 338 982 |
| Ústecký kraj              | 835 814        | 826 037   | 824 160   | 822 808   | 821 377   |
| Zlínský kraj              | 590 527        | 586 626   | 585 583   | 584 750   | 583 698   |

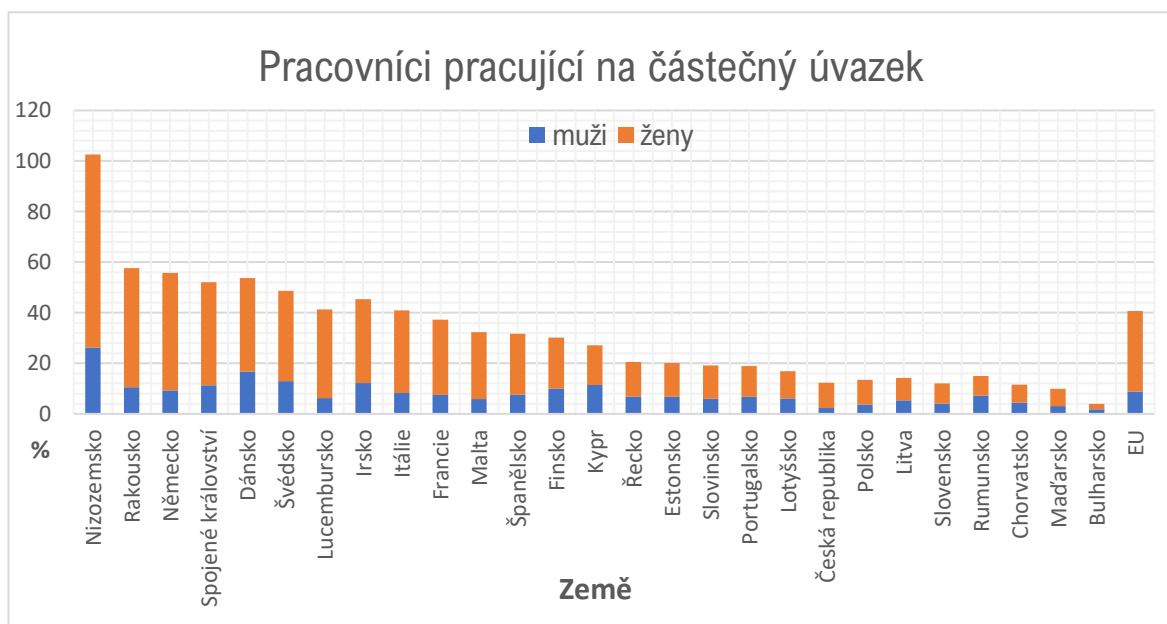
Zdroj: Vlastní zpracování dle dat ČSÚ

**Příloha 2: Nezaměstnanost v jednotlivých krajích v letech 2010-2017**

| Kraj                      | Nezaměstnanost v % |       |       |      |      |
|---------------------------|--------------------|-------|-------|------|------|
|                           | 2010               | 2013  | 2014  | 2015 | 2017 |
| Hlavní město Praha        | 4,00               | 5,12  | 5,08  | 4,20 | 3,26 |
| Jihočeský kraj            | 6,70               | 6,17  | 6,67  | 5,07 | 4,43 |
| Jihomoravský kraj         | 9,50               | 8,04  | 8,42  | 7,01 | 6,06 |
| Karlovarský kraj          | 10,20              | 8,76  | 8,43  | 7,06 | 5,35 |
| Kraj Vysočina (Jihlavský) | 8,60               | 6,89  | 7,60  | 6,22 | 5,07 |
| Královéhradecký kraj      | 7,10               | 6,70  | 6,45  | 4,96 | 3,72 |
| Liberecký kraj            | 10,00              | 8,02  | 7,77  | 6,36 | 5,16 |
| Moravskoslezský kraj      | 11,50              | 9,82  | 9,96  | 8,56 | 7,30 |
| Olomoucký kraj            | 10,60              | 8,81  | 9,20  | 7,01 | 5,98 |
| Pardubický kraj           | 8,20               | 6,59  | 6,53  | 5,14 | 4,04 |
| Plzeňský kraj             | 7,30               | 6,02  | 5,90  | 4,62 | 3,49 |
| Středočeský kraj          | 7,00               | 6,51  | 6,52  | 5,41 | 4,27 |
| Ústecký kraj              | 12,90              | 11,14 | 10,89 | 8,91 | 7,79 |
| Zlínský kraj              | 9,70               | 7,56  | 7,57  | 5,98 | 4,93 |

Zdroj: Vlastní zpracování dle dat ČSÚ

**Příloha 3: Mezinárodní srovnání – Podíl zaměstnaných na částečný úvazek**



Zdroj: Vlastní zpracování dle dat Eurostat

#### **Příloha 4: Otázky pokládané dotazovaným mužům**

##### **Identifikační údaje**

Věk:

Vzdělání:

Zaměstnání:

Doba strávená na rodičovské dovolené:

Počet dětí o, které jste se staral na rodičovské dovolené:

1. Řekněte mi prosím, co si představujete pod pojmem aktivní otcovství?
2. Uvažte prosím, jaká jsou dle Vás pozitiva případně negativa aktivního otcovství?
3. Řekněte mi prosím, jak si myslíte, že dnešní společnost vnímá aktivní otcovství?
4. Řekněte mi prosím, co pro Vás představuje (symbolizuje) role otce?
5. Řekněte mi prosím, jaké důvody, faktory Vás s partnerkou vedli k rozhodnutí, že Vy nastoupíte na rodičovskou dovolenou?
6. Řekněte mi prosím, jaká jste měl očekávání od rodičovské dovolené před jejím začátkem a jaká byla následná realita?
7. Řekněte mi prosím, jak Vaše partnerka přistupovala k (zvládala) situaci, že doma s dětmi není ona?
8. Řekněte mi prosím, jak máte s Vaší partnerkou v domácnosti rozvrženou péči o dítě a domácnost?
9. Řekněte mi prosím, zda Vám někdo, vypomáhá s péčí o děti a domácnost, případně kdo a jak často? (např. prarodiče, školka apod.)
10. Řekněte mi prosím, byl jste během rodičovské v kontaktu s nějakými dalšími tatínky na rodičovské či mateřské dovolené?
11. Uvažte prosím, v čem vidíte rozdíl, když na rodičovskou dovolenou nastoupí muž a ne žena?
12. Řekněte mi prosím, kde jste pracoval před čerpáním rodičovské dovolené a kde pracujete v současnosti?
13. Uvažte prosím, co pro Vás znamenal nástup na rodičovskou dovolenou z pohledu Vaší práce, kariéry?
14. Řekněte mi prosím, jak k Vašemu rozhodnutí nastoupit na rodičovskou dovolenou přistoupil Váš tehdejší zaměstnavatel?
15. Řekněte mi prosím, jak Váš nástup na rodičovskou dovolenou vnímali Vaši kolegové/kolegyně?



16. Řekněte mi prosím, jak byla nastavená firemní kultura z pohledu propojení práce a rodiny ve firmě, kde jste pracoval před nástupem na rodičovskou dovolenou?
17. Řekněte mi prosím, zda jste byl po dobu rodičovské dovolené v kontaktu se svým zaměstnavatelem?
18. Řekněte mi prosím, jaký přístup (strategii) jste si nastavil pro zvládnání práce a rodiny při rodičovské dovolené?
19. Řekněte mi prosím, zda Vám během rodičovské dovolené chybělo či nechybělo zaměstnání?
20. Řekněte mi prosím, jak proběhl Váš nástup zpět do zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené?
21. Řekněte mi prosím, jaký je Váš názor na současnou novinku, zavedení otcovské dovolené?
22. Uvažte prosím, zda Vás napadá nějaké vylepšení ze strany zaměstnavatelů nebo státu, které by mohlo usnadnit harmonizaci práce a rodiny pečujícím rodičům ať ženám či mužům?
23. Řekněte mi prosím, jaká pro Vás byla pozitiva a negativa doby strávené na rodičovské dovolené?
24. Řekněte mi prosím, zda byste na rodičovskou dovolenou nastoupil znovu?

#### **Příloha 5: Otázky pokládané dotazovaným zaměstnavatelům**

1. Řekněte mi prosím, co si představujete pod pojmem aktivní otcovství?
2. Uvažte prosím, jaká jsou/mohou dle Vás být pozitiva případně negativa aktivního otcovství pro Vaši firmu?
3. Řekněte mi prosím, jak si myslíte, že je aktivní otcovství vnímáno dnešní společností?
4. Řekněte mi prosím, jak jako zaměstnavatel vnímáte Vaši roli v oblasti harmonizace práce a rodiny?
5. Řekněte mi prosím, jakou roli si myslíte, že zastává v oblasti harmonizace práce a rodiny stát?
6. Myslíte si, že stát může svými opatřeními nějak účinně ovlivnit snahu zaměstnavatelů zohledňovat ve větší míře rodinné závazky zaměstnanců?
7. Řekněte mi, jakou strategii/postoj obecně Vaše firma zaujímá k jednotlivým opatřením usnadňujícím sladění práce a rodiny? zkrácení pracovní doby, částečný úvazek, pružná prac. doba, sdílené místo, práce z domova

8. Řekněte mi prosím, jaký význam přikládá Vaše firma zohledňování rodinných potřeb zaměstnanců?
9. Řekněte mi prosím, zda se setkáváte s nějakými problémy při zaměstnávání rodičů (mužů i žen) malých dětí? A pokud ano s jakými? *Př. pracovní výkonost, absence při rodičovské, pracovní morálka a dodržování prac. doby, přeřazení na jinou pozici.*
10. Řekněte mi prosím, proč se Vaše firma rozhodla zapojit do projektu značka kvality Tátové vítání?
11. Řekněte mi prosím, za co konkrétně Vaše firma značku kvality Tátové vítání získala?
12. Řekněte mi prosím, jaký je zájem mezi Vašimi pracovníky mužského pohlaví o rodičovskou dovolenou? jste připraveni na větší zapojení otců do každodenní péče o své děti?
13. Řekněte mi prosím, zda se změnil nějakým způsobem přístup a zájem zaměstnanců o rodičovskou poté, co jste obdrželi značku kvality Tátové vítání?
14. Řekněte mi prosím, jaké případy zapojení otců do péče o děti se objevují mezi Vašimi zaměstnanci?
15. Řekněte mi prosím, zda jste po obdržení značky ještě nějakým způsobem upravili nebo změnilí Vaši firemní strategii v oblasti harmonizace práce a rodiny?
16. Řekněte mi prosím, spatřuje nějaké problémy (rizika) či bariéry v nástupu muže na rodičovskou dovolenou z pohledu Vaší firmy? *Př. Specifická pozice, nenahraditelnost.*
17. Řekněte mi prosím, jaké si myslíte, že jsou důvody, motivy rodičů při rozhodování, kdo půjde na rodičovskou dovolenou?
18. Řekněte mi prosím, zda se svými zaměstnanci po dobu jejich rodičovské dovolené udržujete nějaký kontakt?
19. Řekněte mi prosím, jaké výsledky Vaší firmě přináší zaměření firemní politiky na dobré propojení rodinného a pracovního života Vašich zaměstnanců?
20. Řekněte mi prosím, jak si myslíte, že se budou do budoucna vyvíjet HR strategie firem v oblasti podpory aktivního otcovství?

## Příloha 6: Tabulky s kódy k hlavním tématům provedené kvalitativní analýzy

### Pozitiva a negativa aktivního otcovství

| Muži  | Personalisté  |
|---|---|
| individuální<br>negativa nevidím<br>pozitiva převyšují<br>užší spolupráce s dítětem<br>jenom pozitiva<br>žádný negativum<br>prožívání společně s dítětem<br>pevnější vztah s dětmi<br>náročný na čas<br>vyčerpání<br>únava<br>méně času | jenom pozitiva<br>samostatnost<br>zodpovědnost<br>spokojenost<br>zpestření<br>flexibilita |

Zdroj: Vlastní zpracování

### Očekávání mužů od rodičovské dovolené

| Očekávání   | Realita   |
|---|---|
| budu líp časově zvládat<br>udělám více práce<br>žádný<br>pozitivní<br>nadšená<br>viděl jsem, co zlepšit<br>něco jsem si přečetl<br>nebyla očekávání<br>tušil jsem do čeho jdu | dovolená to není<br>méně splnilo<br>potřeba čas na sžítí<br>moc se nelišila<br>výsledek úplně jiný<br>není to brnkačka<br>rutině ubíjející<br>splnila očekávání |

Zdroj: Vlastní zpracování

### Pozitiva a Negativa rodičovské dovolené

| Muži  | Výzkumy                                       |
|---|---|
| není čas<br>ztráta osobního života<br>žádné nevidím<br>„mateřská demence“<br>žádná negativa<br>nejsou | nedostatek volného času<br>únava<br>vyčerpání |

Zdroj: Vlastní zpracování

## Strategie mužů, jak propojit práci a péči

---

---

### Muži

---

složitě nastavoval  
moc to nejde propojit  
rozdělení práce s manželkou  
rozdělení péče s manželkou  
s dítětem to nejde  
snažil vše zvládat  
výpověď  
ztráta pracovního nadšení  
další výdělečná činnost  
ubrat náklady  
flexibilita v pracovní době – focení  
těžký nastavit  
práce po večerech  
komplikovala únava

---

---

Zdroj: Vlastní zpracování

## Vliv rodičovské dovolené na kariéru mužů

---

---

### Muži

---

v mém oboru úplně není  
nic mi neuteče  
není to zásadní zásek  
nevidím v tom problém  
můžu se k práci vrátit  
ztráta motivace v práci  
neovlivnila kariéru  
zásek  
konec  
profesní pauza  
utřebení priorit  
nová profese  
rozhodnutí pro podnikání  
nic zásadního

---

---

Zdroj: Vlastní zpracování

## Důvody zapojení firem do projektu Tátové vítání

---

---

### Zaměstnavatelé

---

oslovení od LOMU  
propagace slučování rodinného a prac. života  
přilákání mužů  
větší atraktivita  
zviditelnění organizace  
vyjádření podpory otcům  
podpora a zviditelnění kvality života otců  
zviditelnění aktivního otcovství  
ukázka, že rodina a rodinný život zaměstnanců je jednou z klíčových priorit  
ukázka rovnoprávné politiky  
potřebné podmínky již vytvářeli

---

---

Zdroj: Vlastní zpracování

## Postoj zaměstnavatelů k otcovské dovolené

### Zaměstnavatelé

dobrý krok  
nabourání stereotypů  
podpora v zákonu  
signál pro společnost  
paskvil  
další administrativa  
dobrý záměr  
je to fajn  
pěkný opatření  
krok správným směrem  
minimální rozsah  
může rozvířit debatu  
určitý posun  
není to převratný

Zdroj: Vlastní zpracování

## Příloha 7: Ukázka transkriptů uskutečněných polostrukturovaných rozhovorů

### Rozhovor 1 – Dotazovaný Mikuláš

Věk: 37

Vzdělání: středoškolské

Zaměstnání: analytik, manažer u Vodafonu

Doba strávená na rodičovské dovolené: 2 roky

Počet dětí o, které jste se staral na rodičovské dovolené: 1

**Otázka č. 1:** Řekněte mi prosím, co si představujete pod pojmem aktivní otcovství?

**Dotazovaný:** Aktivní otcovství? Pod tím pojmem si představuju, že ten otec se jakoby aktivně zajímá o to dítě, snaží se s ním bejt co nejlíp, trávit s ním hodně času, vymyslet pro něj různé hry, aktivity aby ho zabavil, a tak dále, starat se o něj. Tohle je podle mě aktivní otcovství.

**Otázka č. 2:** Uvažte prosím, jaká jsou dle Vás pozitiva případně negativa aktivního otcovství?

**Dotazovaný:** Negativa? Únava. Přeci jenom chlapi nejsou stavěni na to, starat se o děti. Ta míra tolerance je u nich trochu menší, ale rozhodně, ty pozitiva to převyšují, což je ta užší spolupráce s tím dítětem. To dítě je trochu víc vázaný na toho otce. Je to super, já bych to doporučil každému.

**Tazatel:** To říkají všichni tatínkové, kteří už to zažili.

**Dotazovaný:** Já mám dost jakoby srovnání s kamarádama. Třeba jeden, ten se o ty děti jakoby, je hodnej, ale radši se vidí někde jinde. Já on to vidí opravdu, že o ty děti se musí starat žena a prakticky svůj volný čas netráví s dětma, ale mimo, řeší svoje koníčky a pak se dívá a pak je strašně nerudnej, když to dítě brečí a neví, jak se k němu má zachovat. Takže dělá si to vlastně von sám, že se neví, jak s tím dítětem manipulovat.

**Tazatel:** Tak ze začátku se každý musí s tím dítětem naučit...

**Dotazovaný:** No jasný, ale von ani nechce. On ví, že to musí pořešit žena, ta jeho žena ho v tom jakoby podporuje, ona je taková ta kvočna, která si myslí, že se o to musí postarat sama, takže...

**Tazatel:** Mají zjeté ty tradiční role.

**Dotazovaný:** Ano. Přesně tak, přesně tak. Takže jako tam to porovnání je dost markantní. I ty vztahy těch dětí potom jsou vidět.

**Otázka č. 3:** Řekněte mi prosím, jak si myslíte, že dnešní společnost vnímá aktivní otcovství?

**Dotazovaný:** Já myslím, že mnohem líp, že to je na vzestupu. Minimálně třeba v porovnání tady ve firmě. Tak tahle firma jde s dobou, aspoň to o sobě tvrdí a tady máme pár lidí, kteří byli na mateřský nebo na otcovský a staví se k tomu pozitivně. Já myslím, že se to zlepšuje.

**Otázka č. 4:** Řekněte mi prosím, co pro Vás představuje (symbolizuje) role otce?

**Dotazovaný:** Kdysi to byl živitel. No ono to je bohužel i v dnešní době.

**Tazatel:** Většinou ano.

**Dotazovaný:** To je takový, opravdu obšírný. Takže tahle věta tam musí zůstat, protože se jako staráme, nebo respektive snažíme stále. Pak tam je taková ta vůdčí osoba, přece jenom, i třeba u nás to takhle funguje, že já jsem spíš, když už hodně zloběj děti, tak když už do toho zasáhnu já, tak, ví už, že je nějaký průšvih. Jo takže to je takový odstupňovaný. První stupeň je manželka, druhý stupeň, ten horší, jsem já.

**Tazatel:** Autorita taková.

**Dotazovaný:** Autorita, no, takovej hon na čarodějnice. (Smích)

**Otázka č. 5:** Řekněte mi prosím, jaké důvody, faktory Vás s partnerkou vedli k rozhodnutí, že Vy nastoupíte na rodičovskou dovolenou nebo si takhle rozdělíte tu péči o děti?

**Dotazovaný:** Jo, tam bylo důvodů víc. Částečně taky finanční nebo taky výhodnost, výhodnost pro nás oba, protože manželka byla letuška a třeba celý týden nelítala. Pak letěla třeba jenom na víkend. Anebo pak zase celý týden v kuse byla pryč. Ale to, kdy byla doma, to bylo ale jako mnohem častější a když jsem já byl na půl úvazku, tak jsme vlastně byli všichni doma. Jako, dá se říct tak 70% času. I firma jí jako by vycházela vstříc, dávali jí jakoby na kratší zájezdy, když se to tak vezme. Takže tam opravdu šlo o to, že jsme chtěli být spolu všichni, a to se nám podařilo, takže to byl ten benefit, proč jsme to dělali.

**Tazatel:** Myslíte ten čas strávený spolu...

**Dotazovaný:** Přesně tak. A s tím dítětem, protože přeci jenom, první dítě, chtěli jsme si to užít oba a nebyť furt v práci. Jako že teď už vím, jaký to je, tak jsem teďka v práci furt. (Smích) Teďka jako je už to druhý, to je mladší, žena stále kojí, takže by to ani nešlo. Já jsem vlastně na tý mateřský byl až stejně, až potom, co jsme ho odstavili. Co žena dokojila a už bylo jakoby, ona stejně přišla o mlíko nebo byla na delší dobu na a pak už jsem zůstal doma já, takže stejně už přestala kojit. Takže pak už to nebylo nutné, aby byla doma, byl jsem doma já.

**Otázka č. 6:** *Řekněte mi prosím, jaká jste měl očekávání od rodičovské dovolené před jejím začátkem a jaká byla následná realita?*

**Dotazovaný:** No myslím, že realita splnila očekávání. Jako já jsem tušil do čeho jdu, já jsem měl dva mladší bratrance, když jsem byl malej, o ty jsem se docela hodně staral, takže jsem tušil, jaký to je a co to obnáší, protože jsem jako s nima trávil hodně času. Mezi náma bylo takovejch dvanáct, třináct let rozdíl a byl jsem s nima opravdu často, takže opravdu jsem měl představu z dětství, věděl jsem do čeho jdu.

**Otázka č. 7:** *Řekněte mi prosím, jak Vaše partnerka přistupovala k (zvládala) situaci, že doma s dětmi není ona?*

**Dotazovaný:** Ona to moc neřešila nebo respektive nevadilo jí to, protože jak jsem říkal, byli jsme doma všichni, ale horší bylo, když odjela na tu delší dobu. Tak se stalo taky, že jí po návratu moc nepoznal. Asi po týdně, když přijela, tak vůbec nevěděl, kdo to je. Tak takovej, ne děs, ale přitáh se ke mně, chytil se za nohu a vůbec se na ni nechtěl podívat. Tak jako v tu dobu si uvědomila, že to asi není úplně ono, a proto i s tím druhým dítětem tak jako už nechce do práce. Takže to jako byl pro ni šok, to nikdo nečekal, ani já.

**Tazatel:** *Takže potom už si zvyk a bylo to dobrý?*

**Dotazovaný:** No, zas tak si nezvyk, měli jsme s ním ještě potom další problémy, protože se třeba budil v noci. Když jsme ho chtěli dát do školky, tak se budil v noci, že maminka tam není, že vejde. Protože se bál, že zase pude pryč, protože ho chceme dávat do školky, takže školku jsme zatím pak neřešili. Má z toho asi malý trauma do života, co se na něm asi taky podepsalo, ale to asi každé rodič.

**Tazatel:** *Někdy to asi jinak nejde.*

**Dotazovaný:** No právě.

**Otázka č. 8:** *Řekněte mi prosím, jak máte s Vaší partnerkou v domácnosti rozvrženou péči o dítě a domácnost?*

**Dotazovaný:** Ideálně, manželka dělá všechno a já se válim. No, když jsem byl doma, tak tam to bylo rozdělený jasně. Já jsem dělal všechno, protože manželka byla v práci. Prostě musel jsem jí stoprocentně zastat. Uvařit, vyprat, všechno.

**Doplňující otázka:** *A když přišla manželka domů, tak to pro vás neznamenal takzvaně „padla“? Ted se bude starat manželka a vy máte tím pádem volno?*

**Dotazovaný:** No jde vždycky o dohodu, co kdo udělá, co je potřeba. Někdy se to rozdělovalo, co stihne manželka, co stihnu já. Takže opravdu komunikace a domluva, ta je mezi těma rodičema to nejdůležitější.

**Doplňující otázka:** *A ted nežistáte u toho, když manželka viděla, že umíte, všechny ty domácí práce zvládáte...?*

**Dotazovaný:** A tak jako jo, ale teďka se můžu vymluvit na to, že jsem dýl v práci. A já mám ještě další aktivity, takže... sice jsem doma, ale mám spoustu práce doma.

**Otázka č. 9:** *Řekněte mi prosím, zda Vám někdo, vpomáhal s péčí o děti a domácnost, případně kdo a jak často? (např. prarodiče, školka apod.)*

**Dotazovaný:** Tak babičky, ty určitě byly, ale to spíš že na půl dne pohlídaly, když jsem potřeboval něco zařídit. Nárazově, nebylo to nic pravidelného určitě.

**Tazatel:** *A ta školka potom?*

**Dotazovaný:** To bylo teďka až s tím druhým, když už tomu druhému dítěti byl půl rok asi, čtyři, pět měsíců asi. Koncem dubna, on je v září. Jsme se snažili toho staršího dát do školky. Tomu bylo dva a půl a neprošlo to. Nelíbilo se mu tam. Odkládat dítě se prostě nevyplácí. (Smích) My právě čekali, protože to byla školka na dva dny v týdně a jenom na dopoledne. On ten starší je takový trochu jako introvert, tak jsme chtěli, aby si zvykal na děti. Bohužel se to nepodařilo, protože první den dobrý, až někdy kolem poledne se začal shánět po mamince. To jsme byli úplně ten první den překvapený, protože tam přišel, suverénně, stoupl si tam někde k hračkám, začal si hrát, a kde jsme my, vůbec mu to bylo úplně jedno. Až na tý druhý návštěvě zjistil, že jako maminka tam není, před tím brečel, sháněl maminku, no tak druhý den už to bylo špatný, nechtěl ženu pustit. Pak se nám rozspal, začal se budit v noci, že do školky teda fakt ne. Takže další trauma. On je fakt takovej citlivěj. Takže jsme to opustili. Čekáme, že si na to zvykne, stále to zkoušíme. Stále ale říká, že školka ne, stále tam nechce, nevím, jak to dopadne.

**Tazatel:** *Kdyby tam měl nějakého kamaráda, takový ten styčný bod.*

**Dotazovaný:** To by bylo dobrý, ale zase my jsme si vybrali školku takovou trochu alternativní a tam nechodí nikdo z okolí. Takže to je špatný. Tak uvidíme, máme na to ještě rok, dva čas. Pak už bude muset. Pak ho tam dotahneme a bude muset. (Smích)

**Otázka č. 10:** *Řekněte mi prosím, zda jste byl během rodičovské v kontaktu s nějakými dalšími tatínky na rodičovské či mateřské dovolené?*

**Dotazovaný:** Tak máme v okolí asi pět párů, který mají děti, ale když já jsem byl s ním doma, tak oni většinou byly v práci. A jako že bych šel s ženama někde na pískoviště, to jako ne, na to já nejsem. Ale kolikrát s kamarádama jsme vyrazili, ne teda často, ale občas se to stalo. Já jako mám kamarády, kteří mají stejné starý děti, takže buď jsme se sešli třeba někde u nich nebo u nás, takže byly takovýhle návštěvy. Jako tatínkové samotný nejsou, většinou to bylo tak, že já jsem přišel sám s dítětem a oni v párech a s dětma. My máme barák se zahrádkou a pískoviště tam máme, takže já jsem nebyl nucený chodit mezi lidi. Mě stačilo to jenom vyšoupnout na pískoviště. (Smích)

**Otázka č. 11:** *Uvažte prosím, v čem vidíte rozdíl, když na rodičovskou dovolenou nastoupí muž a ne žena?*

**Dotazovaný:** Já myslím, že to rozdíl není. Pokud ten chlap je schopnej dělat to, co dělá ženská, to znamená vyprat, přebalit, tak jako v tom rozdíl není. Musí zvládat takový ty základní věci. Pokud to zvládá, tak v tom rozdíl není, pokud to nezvládá, tak je na tom špatně totálně. Pak už v tom rozdíl je. A samozřejmě kojení, to je dost zásadní rozdíl. To se nahradit úplně nedá. Nám ale začal velice brzo jíst jakoby pevnou, klasickou stravu. Takže jako my jsme, aspoň tedy já, když jsem byl s ním doma, tak jsem jako musel opravdu vařit furt. Takže to jsem byl velice hezká hospodyně, hodně v kuchyni, a hlavně vymýšlet pořad něco jinýho... To má ženská možná větší možnosti, ale zvládli jsme to. No nehorší je, že třeba dvě a půl hodiny se s tím člověk zabývá a pak to dítě řekne „já to nechci“ a dojde si pro rohlik, to by ho člověk zabil. (Smích)

**Otázka č. 12:** *Řekněte mi prosím, kde jste pracoval před čerpáním rodičovské dovolené a kde pracujete v současnosti?*

**Dotazovaný:** Já pracuji stále ve stejný firmě. Tady ta firma to podporuje, takže jsem toho využil a úplně v pohodě. A výhodou taky samozřejmě byla ta práce, kterou jsem dělal a jako analytik jsem moh pracovat z domova. Takže to bylo ideální, takhle jsem si ho tam nechal hrát a pracoval jsem na počítači. Takže to byla hodně velká výhoda. Kdyžby člověk musel být něk v kontaktu tady v práci, tak by to bylo určitě horší.

**Otázka č. 13:** *Uvažte prosím, co pro Vás znamenal nástup na rodičovskou dovolenou z pohledu Vaší práce, kariéry? Jestli Vás to nějak mohlo ovlivnit?*

**Dotazovaný:** Já myslím, že určitě ne. Pokud bych byl nějaký člověk, který se snaží o kariérní růst, tak ten člověk určitě nepůjde na mateřskou. Já jsem byl spokojený na té pozici, kterou jsem měl. Takže v tomhle směru mě to vůbec neovlivnilo. Tu práci, kterou jsem měl, tak jsem zvládal z domova a nebyl s tím žádný problém.

**Otázka č. 14:** *Řekněte mi prosím, jak k Vašemu rozhodnutí nastoupit na rodičovskou dovolenou přistoupil Váš tehdejší zaměstnavatel?*

**Dotazovaný:** Právě že velice dobře. Pochopili to, řek bych tak něk, že se jim to i hodilo do krámu, že ušetřili půlku zaměstnance, dali mi poloviční plat, takže na jednu stranu ušetřili, ale stejně jsem dodával všechno, co jsem dělal před tím. Takže, jak říkám, tady ta firma se tím i jakoby chlubit, že je takhle vstřícná a je to pravda.

**Otázka č. 15:** *Řekněte mi prosím, jak Váš nástup na rodičovskou dovolenou vnímali Vaši kolegové/kolegyně? I když nevím, v tomhle případě, jestli tam kolegové úplně nějak byli.*

**Dotazovaný:** Tak spousta se jich divilo, ale nijak výrazný to nebylo.

**Tazatel:** *Žádný posmívání nebylo?*

**Dotazovaný:** To určitě ne, to bylo spíš takový – „Ty do toho jdeš? No já bych do toho fakt nešel.“ Spíš takový obdivný to bylo, než že by mě zrazovali.

**Tazatel:** *Takže podpora?*

**Dotazovaný:** Jo, určitě podpora.

**Otázka č. 16:** *Řekněte mi prosím, jak byla nastavená firemní kultura z pohledu propojení práce a rodiny ve firmě?*

**Dotazovaný:** Říkám, snaží se o to dost, třeba i tím, že máme home office. Můžeme je mít prakticky kdykoliv, což je taky výhoda pro tu rodinu. Spousta akcí dělají pro rodiny s dětma. Ono na tom propojení s rodinou si hodně zakládají. Protože přeci jenom člověk, který v té práci stráví hodně času, takže je třeba to nějakým způsobem kompenzovat. Dávají různý benefity, který tady máme, který se můžou použít na rodinný účely, na rodinný dovolený a tak dále.

**Tazatel:** *A co třeba školení nebo nějaké semináře pro tatínky?*

**Dotazovaný:** Spousta seminářů tady taky probíhá, no, já se jich většinou neúčastním. Za první mám vlastní zkušenost, za druhý mi to přijde ztráta času. (Smích) Ale probíhá tady spousta věcí, třeba poslední dobou tady bylo školení, co se týká jakoby datové bezpečnosti pro děti, aby se nedostávali na facebooky a tak dále. Čeho se vyvarovat, na co si dávat pozor, jak když, tak ty telefony, počítače zabezpečovat proti tomu, aby nedocházelo k nějakým nedovoleným zneužitím. Takže firma na to dbá, na tohle.

**Otázka č. 17:** *Řekněte mi prosím, zda jste byl po dobu rodičovské dovolené v kontaktu se svým zaměstnavatelem?*

**Dotazovaný:** Byl jsem. Chodil jsem prakticky jednou týdně do práce. Většinou v pondělí a bylo právě domluveno i u manželky v práci, že na to pondělí ji většinou nedávali služby, abychom byli, prostě si to mohli vystrídat. Aby prostě někdo doma vždycky byl, a když by to náhodou nevyšlo, tak jsem si to já přehodil, že jsem nepřišel v pondělí, ale v jiné den. Takže jako vždycky se to dalo krásně domluvit.

**Otázka č. 18:** *Řekněte mi prosím, jaký přístup (strategii) jste si nastavil pro zvládnutí práce a rodiny při rodičovské dovolené?*

**Dotazovaný:** To je velice těžký. Jediná strategie je, když dítě usne, honem něco udělat. To je jediná strategie a pak opravdu po večerech, když dítě opravdu spí, tak to bylo většinou. Celý den se mu člověk věnuje, přes oběd usne na hodinku, tak rychle něco udělat, pak večer dohnat zbytek.

**Tazatel:** *S ním se to moc nedá?*

**Dotazovaný:** Moc ne. Dalo se to, když byl ještě malinký, jak to leží jenom, moc se to nehybe, ale jakmile začal se pohybovat, chodit, běhat, lézt, tak už to bylo těžký, protože ho člověk musí furt hlídat.

**Tazatel:** *To muselo být těžké, protože potom byl člověk asi zase unavený?*

**Dotazovaný:** Tak je fakt, že celý dopoledne občas chodil člověk jak mátoha, krvavý oči, ale kafe dobrá věc. Spousta takových podpůrných prostředků existuje. A pak když zase přijede manželka, tak se člověk vyspí, takže... To byla velká výhoda, že se člověk může prostřít. Snad nejdelsí období, kdy sem s ním byl jako sám doma, tak to bylo asi nějakých dvacet dní. Jinak to byly většinou tak dva, tři dny, týden, to bylo takový jednodušší. Než jsem se nadál, tak manželka byla zpátky a bylo zase všechno v pořádku. A když toho přece jen měl člověk dost, když byla žena pryč, tak přece jen ta babička půl dne prostřídala. Anebo hodně pomohla, když třeba přivezla jenom jídlo. To bylo parádní, ušetřit čas tím vařením. A moje matka na ráda vaří, takže občas něco přinesla, což byla velká pomoc. K mamince je nejlepší chodit na jídlo, vždycky i do důchodu. (Smích)

**Otázka č. 19:** *Řekněte mi prosím, zda Vám během rodičovské dovolené chybělo či nechybělo zaměstnání? I když vy jste s ním byl přeci jen v kontaktu.*

**Dotazovaný:** No byl bych radší, kdyby mi nechybělo. No přesně, byl jsem s ním vlastně v neustálém kontaktu, Skoro denně jsem pracoval.

**Tazatel:** *Takže to nebyl skoro žádný rozdíl?*

**Dotazovaný:** Ne.

**Otázka č. 20:** *Řekněte mi prosím, jak proběhl Váš nástup zpět do zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené? Bylo to bez problému?*

**Dotazovaný:** Bez problému. Sice se mi nechtělo, byl to spíš takový nezvyk, přeci jen ta psychika byla naučená na něco jiného, taky takový trošku pohodlíčko. Přeci jen pak jezdit každý den do práce. Tady jsem si moh uřevat, kdy mám jakou schůzku, tady teďka už ne. Jakmile vědí, že jsem tady, tak mi tam plánují furt něco, a to už člověk neodolá, to už je pak těžký.

**Tazatel:** *Máte pružnou pracovní dobu? Když člověk potřebuje, může si ji uzpůsobit?*

**Dotazovaný:** Odejdu, kdy potřebuju, přijdu, kdy potřebuju, ale člověk si prostě musí udělat to, co musí.

**Otázka č. 21:** *Řekněte mi prosím, jaký je Váš názor na současnou novinku, zavedení otcovské dovolené?*

**Dotazovaný:** To je těch sedm dní po tom porodu?

**Tazatel:** *Ano.*

**Dotazovaný:** Jako určitě to je zajímavý. My jsme, myslím, že já jsem měl tři dny, ale je to taková spíš pomoc té manželce, protože když je to první dítě, tak je ráda, když je někdo doma a pomůže. Protože sama s tím má kolikrát problémy. A když jsou dvě, tak to pochopím taky, protože pak se někdo musí starat o to druhé. Ale já to kvituju, protože, to je úžasný. Protože to aspoň stát udělá něco pro ty rodiny s dětma, když máme malé příspěvky rodičovský.

**Otázka č. 22:** *Uvažte prosím, zda Vás napadá nějaké vylepšení ze strany zaměstnavatelů nebo státu, které by mohlo usnadnit harmonizaci práce a rodiny pečujícím rodičům ať ženám či mužům?*

**Dotazovaný:** Jako, opravdu, ta výše toho příspěvku od státu je, opravdu, nulová. To je minimální. Jako 250 000 na tři roky... no, když vidíme, jaký částky tady stát vyhodí, že stát lidi a mladý lidi potřebuje, to je důležitý. Populace stárne, divěj se, že nejsou lidi, že mají spoustu důchodců, ale nějakým způsobem to nechtěj podporovat.

**Doplňující otázka:** *Takže zvýšit příspěvek?*

**Dotazovaný:** Minimálně nebo udělat nějaký další... Třeba my jsme měli ještě u toho hypotéku, proto i byl důvod, že já jsem byl v práci i manželka, takže i tady v tom směru kdyby byla třeba ze zákona nějaká úleva, že nemusí se splácet plně ty splátky po dobu mateřský, třeba se můžou snížit, jo... něco takovýho. Určitě by se dalo vymyslet spoustu věcí. S dnešní vládou to asi nevymyslíme nic takovýho.

**Tazatel:** *A co třeba s umístěním do školky, neměli jste problém? Vy jste si tedy vybrali tu alternativní, ale spousta lidí říká, že je složitější se do školky vůbec dostat.*

**Dotazovaný:** Je jich málo. Hodně soukromých, ale ty jsou drahý. A zase na druhou stranu, když jsou státní, tak většinou je na ně špatný hodnocení. Takže jako to školství je třeba zlepšovat stále. My jsme bohužel asi někde v osmdesátých letech, podle mě. To se nemění bohužel a platy... Všechno je odvislý od platu. Když budou mít vyšší platy, tak se budou víc snažit. A maj nízký platy, nesnažej se. Těch dobrých učitelů je málo, který to baví a dělá to proto, protože to chtějí dělat. Já jsem měl to štěstí, že jsem jednoho takovýho měl na zeměpis, ten byl úžasný, no ale je jich málo, takže jako určitě je potřeba to školství nějakým způsobem podporovat, finančně a zlepšovat ho. Školství i školky, no.

**Otázka č. 23:** *Řekněte mi prosím, jaká pro Vás byla pozitiva a negativa té doby strávené na rodičovské dovolené?*

**Dotazovaný:** Já zpětně negativa žádný nevidím, a pozitiva hlavně to, že opravdu mám hezký vztah se synem, to je to nejhezčí.

**Otázka č. 24:** *Řekněte mi prosím, zda byste na rodičovskou dovolenou, zatím podle těch dosavadních zkušeností, v budoucnu nastoupil znovu?*

**Dotazovaný:** Asi jo, klidně. Jako, bavilo mě to, ale asi by pro to musely být příznivé podmínky, což teďka moc nejsou. Za první, žena ještě kojí a tam jsou překážky, který já prostě nepřekonám. Ale nevadilo by mi to, ale ženě už se do práce nechce. Ale zase na druhou stranu přesně, to je ono, kdybychom neměli hypotéku, tak už by jsme si to třeba mohli dovolit. Vzhledem k tomu, že máme hypotéku, tak jeden prostě v té práci bejt musí. Když žena nechce, tak musím já.

**Doplňující otázka:** *A co třeba Vaše zkušenost z okolí, jak jste již zmiňoval. Co brání těm mužům kolem Vás nebo co udávají za důvody nejít na mateřskou dovolenou?*

**Dotazovaný:** To je ženská záležitost.

**Tazatel:** *Ty mají zajeto, že je to prostě ženská věc?*

**Dotazovaný:** Přesně tak. Jako pár kamarádů by to asi zvládlo, ale spíš tam jsou asi ty finanční překážky, že ten muž má většinou větší plat, takže musí do práce většinou stejně chodit. My jsme měli tu výhodu, že manželka měla ten plat jakoby přibližně stejnej, takže to bylo dobrý. No ale nevim, asi se jim nechce z principu, že to je moc starostí. Je to moc starostí, ale zase jsou to hezký starostí, lepší než řešit něco v práci. To kolikrát bylo mnohem lepší přebalit plinu.

**Tazatel:** *Někdo mateřskou bere, že jí má jakoby oddech od té své práce. Dá si pauzu, protože v práci pak bude dlouhou dobu ještě.*

**Dotazovaný:** Dítě je malý jenom jednou a člověk si to tak užije. A to bylo to, co manželka těžce nesla, já jsem byl vlastně přítomnej u takových těch zásadních milníků toho dítěte, třeba když se postavilo, tak jsem poslal fotku – hele už stojí, já jsem si toho nejsem, ale zase si vyzkoušela, jaký to mají chlapi, protože většinou to takhle chlapi mají – hele už se postavilo... a já u toho nejsem. Takže ty milníky trápí asi každého, že u toho není, že to nevidí a tu ženskou to asi trápí víc, co si budem povídat. To spojení tam je trochu větší.

## Rozhovor 2 – Dotazovaný Štěpán

Věk: 31

Vzdělání: SOŠ – Truhlář

Zaměstnání: výrobce larpových kostýmů a zbraní – OSVČ

Doba strávená na rodičovské dovolené: 1 rok

Počet dětí o, které jste se staral na rodičovské dovolené: 1

**Otázka č. 1:** Řekněte mi prosím, co si představujete pod pojmem aktivní otcovství?

**Dotazovaný:** No, starat se o dítě, jako aktivně, což znamená, co potřebuje to mu, pokud možno dát od rána do večera.

**Otázka č. 2:** Uvažte prosím, jaká jsou dle Vás pozitiva případně negativa aktivního otcovství?

**Dotazovaný:** To popravdě řečeno bych řekl, že je dost individuální, protože jako třeba manželka, ta, když s ním byla, tak z něj docela šlela a chtěla si to právě vyměnit nebo ze začátku ne, chtěla teda, abych byl víc doma. Což teda práce, no šlo to, ale nebylo to to pravý ořechový, ale už neměla takovou trpělivost a já mám teda větší trpělivost než manželka, takže mě to naopak oproti ní daleko víc vyhovuje. Takže negativa tam absolutně žádný nevidím. Precek jako zlobí, ale to děti dělají a občas je úplně úžasnej takže jako tak.

**Tazatel:** To je zajímavý, že zatím to mají všichni tatínkové stejně, že žádný negativa nevidí.

**Dotazovaný:** Teda, vážně? Tak to je dobrý. Mě jinak manželka teď už říkála, že jako obdivuje teď mě, že si to nedovede vůbec představit, že by si to vyměnila a prostě ten zápfah doma s dítětem, že by si nedokázala prostě poradit. Takže věřím, že je hodně tatínků, co nejspíš nemají jako vůbec představu a neměnil by.

**Otázka č. 3:** Řekněte mi prosím, jak si myslíte, že dnešní společnost vnímá aktivní otcovství?

**Dotazovaný:** Určitě teda jako líp než asi třeba před těmi deseti dvaceti lety. Jednak teda přizpůsobenější, snaží se to teda nějak jako vybalancovat. Víc, jak to říct, zpřístupnit těm tatínkům a takhle, takže to bych řekl, že je lepší. A v okolí, nevím o tom, že by se na nás někdo koukal jako blbě nebo něco podobnýho, žádný negativní reakce nebo takhle to ne. Záleží teda vždycky na okolí, ale já mám docela milý okolí. No i když třeba jako tchýně, teda nevidí úplně jako nadšeně, že já jsem teda doma místo toho, abych jako živil rodinu nebo něco takovýho. To tradiční rozdělení to bych řekl, že v tomhle směru je jako víc teda založená ona a zas našťásti tam to není jako nic hroznýho. To jsem teda jako našťásti věděl, že ta tchýně bude taková, takže s tím se tak nějak počítalo, tu jsem si nebral, takže je to dobrý. (Smích)

**Otázka č. 4:** Řekněte mi prosím, co pro Vás představuje (symbolizuje) role otce?

**Dotazovaný:** Hm, asi docela hodně. Já jsem teda z rozvedené rodiny a vyrůstal jsem s mámou a spíš jako by hodně bez otce dalo by se říct, protože když si mě táta bral, tak mě šouplul k babičce nebo tak podobně, takže to je spíš takovej příklad jako jít víc věnovat té péče tomu dítěti než prostě dát ho někomu jinýmu a nebejt s ním i když jako mám i hezký vzpomínky na tátu, když se mi věnoval nebo to, ale to bylo jen do určitého věku, takže. To se zlepšilo až teprve teď zase s dítětem ten vztah.

**Otázka č. 5:** Řekněte mi prosím, jaké důvody, faktory Vás s partnerkou vedli k rozhodnutí, že Vy nastoupíte na rodičovskou dovolenou?

**Dotazovaný:** To už jsem řekl vlastně před chvílí, rozhodně jako netrpělivost manželky. (Smích) Ta výdrž teda s ním a ten čas strávenej taky spolu. Já tím, že jsem byl víc třeba v dílně nebo to, byla to víc ta práce a málo času, tak si chtěla užít víc mě a chtěla, aby se tomu prekovi někdo věnoval, než aby z toho byla otrávená.

**Otázka č. 6:** Řekněte mi prosím, jaká jste měl očekávání od rodičovské dovolené před jejím začátkem a jaká byla následná realita?

**Dotazovaný:** No, představa byla jako pozitivní a nadšená, protože jsem viděl, co by se dalo jako zlepšit a věnovat se víc tomu dítěti. A realita? Byla potřeba chvilka toho času než se člověk zžije, co je potřeba udělat, než si to doma naplánuje a rozvrhne, co je třeba udělat no. To je tak třeba čtrnáct dní, měsíc zhruba trvalo, než jsem získal ten cvik v tom prostě. Sžít se s preckem, co mi nechá ten čas a podobně, ale jinak se to od reality a představy se to moc nelišilo.

**Otázka č. 7:** Řekněte mi prosím, jak Vaše partnerka přistupovala k (zvládala) situaci, že doma s dětmi není ona?

**Dotazovaný:** Byla to u ni pozitivní reakce, ale až kupodivu radikálně pozitivní. Že začala chodit do práce, ale úplně zapomněla na preka. Takže když prostě přišla domů, tak si moc neuvědomila, že by ještě mohla dělat něco s tím preckem nebo takhle. Že jí nějakou chvíli trvalo, než si uvědomila, že tam je a že by se mu měla taky jako věnovat nebo na něj nezapomínat. Takže jako docela hodně velká změna. Bylo u ni velký nadšení pro práci, pro ten čas jako pro sebe a tak, že mohla, a naopak zase jako musela nějak získávat zpátky ten čas věnovat se prekovi.

**Tazatel:** Takže to nebylo, že by přišla domů po práci a společně byste si tak jako prošťřídali ty role?

**Dotazovaný:** Ne, totálně na plný úvazek, než precek usnul, tak to bylo naprosto na mě.

**Otázka č. 8:** Takhle otázka trochu souvisí s tím, o čem jsme se teď bavili. Řekněte mi prosím, jak máte s Vaší partnerkou v domácnosti rozvrženou péči o dítě a domácnost?

**Dotazovaný:** Teď už teda líp. No a rozvržení, když přijde domů, teda nějak rozumně, tak prostě nějak automaticky ještě než jde precek jít spát nebo takhle tak je to většinou ještě hodinka dvě, to je teda podle toho, jak přijde, ještě před koupáním a před večerí, tak se mu začíná prostě věnovat. Takže chvilku si s ním hrát nebo když jsme zrovna ještě hezký venku, tak se všichni tři projdeme a podobně, takže to je takovýhle. No a o víkendů se teda snažím, aby se věnovali teda co nejvíc spolu a hráli si, teda aspoň pokud možno a jelikož já rád vařím, tak s tímhle není problém, že mají našťásti čas se sobě věnovat.

**Tazatel:** Takže to není tak, že ty by ses třeba věnoval jenom té péči o dítě a manželka by pak dělala ty domácí práce?

**Dotazovaný:** Ne, jako ráda se takhle zapojí do domácnosti zaleje si kytky, támhle něco udělá nebo tak, to jako udělá pořád sama, ale víc toho času už jako našťásti věnuje i tomu prekovi.

**Otázka č. 9:** Řekněte mi prosím, zda Vám někdo, vypomáhá s péčí o děti a domácnost, případně kdo a jak často? (např. prarodiče, školka apod.)

**Dotazovaný:** Ne, školka zatím vůbec ne. Babičky máme tak nějak, protože ně že by jsme se báli jim ho svěřit, ale co se týče tchýně, tak tam nevěříme tak nějak tý výchově, to jako víme ze zkušenosti a podobně. No a z mé strany už babička hlídala, když jsme šli do divadla nebo takhle chvilku a zatím je to teda dobrý, ale na delší hlídání to zatím nevidíme. Babička je moc hodná, což je trochu problém. Takže rozmazlování, to už stačí, že dělá teďkon teda žena, protože ta ho teď rozmazluje. To jsme si teda prohodili, protože když byla doma, to byla tvrdá výchova a teďka ho pro změnu rozmazluje, takže to je takový docela vtipný.

**Tazatel:** Takže ty máš pak tu roli toho, kdo musí zasáhnout?

**Dotazovaný:** Ale žena je ráda, ona se toho bála, že bude právě přísná máma a nechcete, aby to tak bylo, takže jí to takhle vyhovuje. Jako ono to nejde, ten člověk, jak je s ním doma a vidí co dělá, ale těšil jsem se, že to uvidí i z toho pohledu, že si to zažila. Ale ne, totálně obrátila, i když ví prostě, i když ho zažila, tak obrátila úplně o 180 stupňů jinak a stejně ho rozmazluje najednou, všechno mu povolí a tohle najednou. Možná jak je s ním teď tu kratší dobu, tak si to asi víc užívá a víc mu povolí no.

**Otázka č. 10:** Řekněte mi prosím, jestli jsi byl během rodičovské v kontaktu s nějakými dalšími tatínky na rodičovské či mateřské dovolené?

**Dotazovaný:** No, moc ne. Chtěl bych, ale spíš to jsou takový hodný kamarádi strejdové, kterým se tak jako rozpadaly vztahy, takže nedošlo tady na to, aby měli ty tatínky apod. Což je takový blbý, ale teď našťásti mám, teda jedna kamarádka bude teď mít během měsíce preka a kamarád taky. Oni spolu teda chodili, ale pak to byly zase nové vztahy no a budou mít děti, takže se teda i obracej na nás na dotazy na zkušenosti, což je dobrý a kupodivu mají takový ten přístup nebo ne přístup, ale takřkajíc jsme zatím jediný z okolí, co mají pozitivní přístup z dětí. Že to je nadšení prostě a nevidí v hodně věcech třeba ve výchově prostě problémy, že některý jsou otrávený a podobně, takže je to takový zvláštní. Ještě nevím teda, kdo bude doma, jestli tatínkové nebo maminky, jak to u nich dopadne. (Smích). Jinak strejdové se už těší, až bude teplo a bude se moc chodit venku konečně i s preckem.

**Doplňující otázka:** A kolik je let malému?

**Dotazovaný:** Budou mu teď dva za měsíc a kousek. Takže třeba na tu školku to je ještě malej. Tam berou od tří let, a to je září nebo takhle, takže to je ještě daleko. Trochu se jen děším,



až ta doba přijde, jak se na to bude tvářit. Zatím s dětma nemá problém jako když je někde vidí nebo takhle, tak uvidíme, když tam bude muset takhle být. Ještě žena pracuje na ministerstvu a oni tam mají nějakou dětskou skupinu, jako i pro malinký děti, tak jsme si říkali, že až skončí třeba rodičovská, takže bychom ho tam zkusili jako postupně dát třeba na pár hodin, aby se otrkal, ještě teda než půjde natvrdo do školky. To jsem si říkal, že je docela dobrý, ale je škoda, že to je málo zakořeněný, že je to pro lidi. Funguje to dlouho, ale hrozně málo lidí o tom třeba ví. Myslím, že to právě není přímo jenom pro lidi z ministerstva, ale primárně tam právě chodí jako maminky z ministerstva, co to vědí. My jsme to taky nevěděli dokavad žena nezačala pracovat na ministerstvu a nedozvěděla se takhle o tom.

**Tazatel:** *Je pravda, že já jsem taky zatím neslyšela o tom, že by byla nějaká taková příprava nebo skupina na školku kromě jeslí.*

**Dotazovaný:** To je jako dvou jedno rok a půl starý děti a ty pečovatelky nebo jak se jmenujou ty paní, co se jim věnujou, ale mají jedna maximálně pět-šest dětí na tu osobu, takže to jsou malinký skupinky, že to zvládají a fakt se jim věnujou, což je skvělý.

**Otázka č. 11:** *Uvažte prosím, v čem vidíte rozdíl, když na rodičovskou dovolenou nastoupí muž a ne žena?*

**Dotazovaný:** To nevím, jestli tam je nějaký rozdíl. To je hodně bych řekl individuální a taky o tom vztahu toho dítěte k těm obou rodičům. U někomu se říká, že jsou mamánci a podobně, když jsou kluci a podobně. Zatím to u nás teda nevidím. Zatím jsem to teda prioritně já kupodivu, což je divný, i když jsem tam byl málo i teďkon je to jiný, takže netuším. Ono se říká, že kluci jsou prej víc vysazený právě na maminky, co jsem slyšel teda aspoň zatím od babiček, prababiček a podobně, ale zatím můžu říct, že naopak u nás to není. To asi ještě přijde.

**Otázka č. 12:** *Řekněte mi prosím, kde jste pracoval před čerpáním rodičovské dovolené a kde pracujete v současnosti?*

**Dotazovaný:** Zaměstnání jsem měl to OSVČ, takže to je výroba larvových výrobků a takovýchle věcí. Když jsem pracoval, tak jsem dělal vlastně pro Hürku u Hobitů pro Bagra, kterej teda ani vlastně nemá konkurenci. Tam jsem se naučil spoustu věcí, takže je škoda, že pro něj teďka nemůžu dál dělat, myslím, že mu tam asi teď chybím. A teďkon co dá čas nebo nechci o ten koníček přijít nebo koníček ona je to vlastně zároveň práce i koníček, což je hezký. Takže se snažím pořád ještě jakoby někde něco udelat. Moc to nejde, ale ještě něco málo trochu jo.

**Otázka č. 13:** *Uvažte prosím, co pro Vás znamenal nástup na rodičovskou dovolenou z pohledu Vaší práce, kariéry?*

**Dotazovaný:** No kariéry, tady v téhle oblasti se asi úplně není. (Smích) Ale jo, chtěl bych se v tom zdokonalovat, jelikož mě to baví, být v tom ještě lepší, tak vidina toho tam určitě je, ale neutěče mi asi nic, naštěstí. Není to nějaký zásadní zásek, furt se k tomu můžu bych řík v pohodě vrátit, takže v tom nevidím nějaký velký problém.

**Otázka č. 14:** *Řekněte mi prosím, jak k Vašemu rozhodnutí nastoupit na rodičovskou dovolenou přistoupil Váš tehdejší zaměstnavatel?*

**Dotazovaný:** Já jsem sice pracoval na živnostník, takže v podstatě sám na sebe, ale dalo by se říct, že zároveň i pro Hürku (firma na výrobu larvových předmětů), protože jsem pro něj dělal nějaký předměty a zakázky, jelikož tam má i zakázkovou výrobu, takže některý jsem potom dělal i jenom individuálně já a měl jsem je na starosti.

**Tazatel:** *Takže jak k tomu přistoupil, když jsi mu řekl, že nastoupíš na rodičovskou dovolenou?*

**Dotazovaný:** Nevím, jestli tam už za mě má náhradu, ale zatím bych řekl, že mu tam právě chybím, protože byl spokojenej, že jsem byl docela jako pečlivý a tak. Takže neměl z toho úplně radost. Naše vidina byla taková, že o víkendech tam budu aspoň jezdit a budu tam teda něco dělat a jelikož teda manželka ze začátku teda neměla ten kladnej přístup, aby nějak vnímala toho prcka, tak to zatím neklaplo, takže v tomhle, ta vidina, co se týče práce, toho, že by to šlo skloubit s tou realitou zatím úplně neklapla. Víme, že by to šlo, ale nějak kupodivu zatím to nejde realizovat kvůli té rodině. Takže to musel přizpůsobit.

**Otázka č. 15:** *Řekněte mi prosím, jak Váš nástup na rodičovskou dovolenou vnímali Vaši kolegové/kolegyně? I když nevím, v tomhle případě, jestli tam kolegové úplně nějak byli.*

**Dotazovaný:** Byli, sice málo a určitou dobu nás tam bylo i hodně, ale zaměstnavatel teda není úplně ideální osoba na soulad a sžití a hodně problém má problém s ním vyjít a skousnout to. Vystřídalo se tam za tu dobu hodně lidí, a i manželka měla problém s ním vyjít, protože oba dva jsou stejný nátury, takže bylo docela hodně rozbrojů. On sice nevidí žádný problém, ale právě ty lidi s ním vidí problém. (Smích) No a kolegové, než jsem odešel, tak tam zůstal jeden, co se zaučoval, a ještě k tomu ne na moji práci, ale na jiný věci. Takže mi psal párkrát, ještě na nějaký věci, co jsem mu ještě vysvětloval, říkal jsem mu, že kdyby něco tak, ať mi píše volá, takže jsem mu s pár věcmi radil, takže nevím. Neviděl v tom asi problém, protože to nevyselo všechno taky jenom na něm, naštěstí a v tom, co jsem moh jsem mu teda poradil a neozval se mi pak už, takže to asi nějak funguje, nebo nějak to fungovat musí no (Smích).

**Otázka č. 16:** *Řekněte mi prosím, jak byla nastavená firemní kultura z pohledu propojení práce a rodiny ve firmě, kde jste pracoval před nástupem na rodičovskou dovolenou?*

**Dotazovaný:** Docela dobře, protože ta dílna funguje jako by na rodinným dalo by se říct statku. Sám majitel má tři děti, takže je to takový hodně rodinný zájem a my jsme tam i nějakou dobu žili teda vyloženě s manželkou. Takže je takový hodně přístupný spouště věci pro ty rodiny, děti a takhle, takže nebejt tam ty rozbroje a tak, tak bych řekl, že je to ideální prostředí.

**Doplňující otázka:** *Takže se dala ideálně propojit ta práce a rodina?*

**Dotazovaný:** Přesně tak, vůbec. Všechno bylo dalo by se říct pohromadě, takže v tomhle ideální. Ten zaměstnavatel byl hodně přístupný i kompromisům při té práci kvůli rodině, ale tam šlo jen o ty povahy lidí, o nic jinýho. Když si někdo povahově úplně nesedl s tím majitelem.

**Otázka č. 17:** *Řekněte mi prosím, zda jste byl po dobu rodičovské dovolené v kontaktu se svým zaměstnavatelem?*

**Dotazovaný:** Zatím jo, on je to teda zároveň i dlouholetý kamarád, takže to je proto i trochu jiný a pořádek to jde.

**Otázka č. 18:** *Řekněte mi prosím, jaký přístup (strategii) jste si nastavil pro zvládání práce a rodiny při rodičovské dovolené?*

**Dotazovaný:** No nastavit, docela složitě, dalo by se říct. Zatím mi to moc nejde, protože zatím jsem to zvládal hlavně protože není poptávka přímo čistě na mě, že by něco chtěli a pospíchali na to. Takže když to nepospíchá, tak má člověk tendenci to odkládat než se k tomu dostane. Mám tam jednu jedinou zbraň, na kterou když budu chtít tak si najdu čas, ale nespěchá to naštěstí. Takže si na to dávám čas, protože to není nic lehkýho, ale docela těžkýho a složitýho, takže abych to nezvorl, tak když mám čas nad tím přemýšlím. A teď se teda blíží první větší akce letos, a to mám udelat skoro celej kostým. Takže to je náročný, ale jsme dohodnutý s manželkou, že co bude muset dělat ona, tak si tu péči rozdělíme, že bude mít čas jen čistě na to a naopak, když budu potřebovat já, tak budu mít prostor zase já. Takže už to kloubíme dohromady, jakmile je něco potřeba, tak manželka si najde víc času po večerech a o víkendy, aby se věnovala prckovi a já teda naopak práci. Jinak s tím malým přímo to pracovat nejde. Jednak je malej a pak ty děti jsou zvědavý, hrozně se chce zapojovat, do všeho. Jak vidí, že může, tak hračky jdou stranou a vařit v kuchyni, uklízet nádoby a všechny tyhle domácí práce, hrozně se do nich chce zapojit. Takže třeba spolu vaříme. Takže když vyrábím nějaký kostým a teď tam jsou šroubováky, šroubky a podobný věci, tak to nejde. Třeba když jsme si stavěli s Merkur, tak to musím spíš hlídat. No a večer, když už třeba spí, tak se snažím dělat věci, který nevydávaj ráumus, i když teda Silvestr zvládl, tak, že ho nic nezbudilo. Takže jinak by to zvládl asi bez problémů, ale zatím to neriskuju. I když žena třeba šla večer a taky bez problémů. Takže když jsou takhle volný chvílky, tak se ta práce dá.

**Otázka č. 19:** *Řekněte mi prosím, zda Vám během rodičovské dovolené chybělo či nechybělo zaměstnání?*

**Dotazovaný:** Docela začíná, už mám tendenci něco kreativně dělat docela hodně. Takže jsem si řekl, že budu aspoň malovat a už jsem si dokonce i něco namaloval, ale ten preck vyžaduje prostě pozornost. Opravdu jako chvílema, když se mi nevěnujou, nehraju si s ním, nejdem ven, když je hezký nebo něco takovýho, tak chce vyloženě, ať si jdu s ním hrát. Takže zatím to teda neocení to, že by si mohl třeba malovat sám a když jo, tak jde spíš na stěny, a to teda není zrovna něco co by se líbilo (Smích). Já jsem s tím počítal, ale manželka není nadšená. Takže není moc prostor na sebe. Chvílema si teda jako hraje, to je úžasný, ale to je většinou ve chvílkách, kdy má spoustu těch povinností v domácnosti, takže aby se člověk zrovna zastavil a řekl si fajn, mladěj si hraje, tak já jdu taky něco dělat, tak to nejde. Vždycky je zrovna potřeba něco dělat.

**Tazatel:** *Ty domácí činnosti jsou pak asi i hodně stereotypní ne?*

**Dotazovaný:** Je to stereotypní, ale naštěstí to je, většinou si navařím na dva dny dopředu když už, takže mám obden volnějc a víc času, anebo si navařím večer, tím pádem mám najednou volný dva dny najednou, takže stereotyp ani zas tak ne. Tam spíš jako stačí co zrovna preck chce, jde me ven, když je hezký, i když teď v tý zimě to moc nejde, takže se už všichni těšíme až bude hezký a půjdeme ven a pořádně se vyblbneme. Takže záleží na tomhle.

**Otázka č. 20:** *Řekněte mi prosím, jak proběhl Váš nástup zpět do zaměstnání po ukončení rodičovské dovolené? I když tahle otázka není teď moc aktuální, když jsi ještě na rodičovský.*

**Dotazovaný:** Zatím teda s manželkou jen plánujeme, že teda využijeme té dětské skupiny na nějakou chvíli a uvidíme, jestli manželka půjde na zkrácený úvazek, aby si překa případně brala anebo já si najdu nějaký zkrácený úvazek, abych prostě případně mohl běžat k němu. Takže to se ještě uvidí, jak to mladěj bude zvládat a tím, že ta skupina je kousek od manželky práce, tak by teoreticky ona mohla jít na zkrácenou, tehdy tam taky dělá kousek, takže případně by snad mohla i ona a já teda někdy nastoupim. A nevím teda, jestli budu moct nastoupit zase zpátky na tohle místo, protože to je mimo Prahu, ale chtěl bych teda spíš zatím něco blíž nebo něco takového, kdy bych mohl být víc s překem, takže to bude zase na dobu neurčitou. No uvidíme.

**Doplňující otázka:** *A když to vezmeme z pohledu financí, protože to je hodně častý důvod toho, proč muž nastoupí na tu rodičovskou, tak u vás byla jaká situace?*

**Dotazovaný:** Bylo to srovnatelné. Nehrálo to hlavní roli při našem rozhodování.

**Otázka č. 21:** *Řekněte mi prosím, jaký je Váš názor na současnou novinku, zavedení otcovské dovolené?*

**Dotazovaný:** To asi ukáže praxe. O téhle možnosti vím, ale OSVČ to vlastně nevyužije. Pro tu OSVČ je hodně vlivů jakoby špatnejch, co se týče i v té rodičovské. Je to víc papírování, nejsou pro to jako vůbec vstřícný ty ten stát a takhle, takže je to takový hloupý bych řek. Pro zaměstnavatele je to dobrý, ale pro ty podnikatele zas tak jako ne, což je škoda. Mohli by se aspoň ptát, v čem je problém a na něco přijít, ale není tam ta snaha.

**Tazatel:** *Moje další otázka souvisí s tím, o čem jsme se teď bavili.*

**Otázka č. 22:** *Uvažte prosím, zda Vás napadá nějaké vylepšení ze strany zaměstnavatelů nebo státu, které by mohlo usnadnit harmonizaci práce a rodiny pečujícím rodičům ať ženám či mužům?*

**Dotazovaný:** Zatím jsem nad tím teda nepřemýšlel, hádám, že až bude mladěj ve škole, tak na to přijdou určitě myšlenky, abych se nad tím zamyslela napadlo mě, co by bylo jak to dobrý s tím zkloubit, ale určitě nějaká ta dětská skupina, jako je na ministerstvu. Tak něco takového jako státního, menšího určitě bych řek, že by bylo dobrý. Klidně, aby tam pracovali tatínkové a hlídali by víc těch malých dětí nebo maminky, který by do toho byly nadšený, tak by to bylo naprosto ideální a mohlo to fungovat.

**Otázka č. 23:** *Řekněte mi prosím, jaká pro Vás byla pozitivní a negativní zatím té doby strávené na rodičovské dovolené?*

**Dotazovaný:** Zpětná vazba od dítěte jde prostě ke mně. Takže když je člověk vnímavej s tím dítětem, tak to dítě si naprosto o všechno řekne, co potřebuje. Takže člověk ho nemusí úplně ve všem hlídat, nevím, jak je to zařízený teda, ale ty děti jsou naprosto chytrý. Stačí být vážně vnímavej, když nebudu tak je to těžký. Když jsou malý a neumí mluvit, tak se samozřejmě nějak ozvou a když se mu člověk snaží pomoci, tak si buď ukáže, naznačí nebo něco a opravdu stačí jen pozorovat a řekne si o všechno.

**Tazatel:** *Takže pozitivum je takový to prohloubení toho vztahu s dítětem?*

**Dotazovaný:** Jo, takže nechápu maminky, co řeknou, že je to hrozný, že to nejde, že to dítě nekomunikuje, v tom případě je chyba na mamince. Prostě víc vnímat dítě, nemusí od něj prostě slyšet slovo to je pít, jít něco on si prostě ukáže. Stačí se ho zeptat, opravdu se ho stačí jenom zeptat a on si odepíše a podobně. I když existuje slovo to je ham, to je pro jídlo i pití u nás zatím, ale tak se ho zeptám tohle nebo tohle, on si případně ukáže i si dojde sám. Teď už si teda i otevře ledničku. Teď už ho teda jen naučit na nočník nebo na záchod ve správnou chvíli, což je teď trochu problém (Smích). My jsme teď ve fázi, kdy si jen řekne, že chce přebalit, což je dobrý, je to jako posun (Smích). Hlavně, že si řekne, že je něco špatně. Takže se musím víc ptát, ale jinak už jen vychytat tohle.

**Otázka č. 24:** *Řekněte mi prosím, zda byste na rodičovskou dovolenou, zatím podle těch dosavadních zkušeností, v budoucnu nastoupil znovu?*

**Dotazovaný:** Jakkmile maminka nebude muset kojít, tak bych nastoupil klidně hned rovnou. Takže tím pádem klidně i dřív, než to bylo teď.

## Rozhovor 3 – Dotazovaná Organizace

### Zaměstnavatel Organizace

**Otázka č. 1:** *Řekněte mi prosím, co si představujete pod pojmem aktivní otcovství?*

**Dotazovaný:** Aktivní otcovství, no tak to že musí být otec aktivní ve všech směrech. Samozřejmě jak v práci, tak potom v tom rodinném životě. Určitě to spočívá na vzájemné domluvě mezi partnery, jak si rozdělí úkoly a předpokládám, že v dnešní době už to tak nějak trochu je předestřeno předem, protože když zakládají dva lidé jako rodinu, tak by si ty kompetence a povinnosti asi měli nastínit trochu předem, aby se potom obě strany nedivil. Samozřejmě jim život připraví různé situace, ale aby byli schopni na to adekvátně reagovat.

**Otázka č. 2:** *Řekněte mi prosím, jak si myslíte, že je aktivní otcovství vnímáno dnešní společností?*

**Dotazovaný:** Tak jak která, žejo (Smích). Tak já si myslím, že ta doba hrozně pokročila, že dřív to bylo asi takový striktní rozdělení, že muž teda má vydělávat a žít rodinu a žena se má starat o všechno ostatní, ale z toho už doufám, jsme se našťásti vymanili, i když určitě ty konzervativní názory samozřejmě také společnost jako má, ale předpokládám, že dvě otevřenější jsou teda tomu, té prorodinné politice a tomu, aby to vzájemně teda klapalo.

**Otázka č. 3:** *Uvažte prosím, jaká jsou/mohou dle Vás být pozitivní případně negativní aktivního otcovství pro Vaši firmu?*

**Dotazovaný:** No, tak pravda je, že tady máme jednoho kolegu, který už má teda dospělé dcery, nicméně s nima byl na mateřské dovolené, dejme tomu tak před no skoro 30 lety bych řekla asi, takže to bylo asi velmi neobvyklé, ale on sám, když o tom mluví se teda vždycky směje, jak chodil na písek a byl tam jako jediný tatínek, ale on je takovej jako velice příjemnej muž a rád se pobaví s kdekým, takže mu to asi hrozně vyhovovalo (Smích). Aspoň o tom tak vesele vypráví. Pak jsme tady měli, ale ten už tady bohužel nepracuje kolega, mladěho kolegu, který měl dvě děti a ten si myslím už zapadal do té novější kategorie mladých otců, takže se teda jako pilně staral a třeba když tady byla nějaká ta akce pro rodiny s dětma, tak sem s dětma chodil nebo aspoň s tím starším synkem, tak to bylo fajn. No a pak máme ještě jednoho kolegu, ten už má teda starší dceru, ale taky ji sem jako na něco přivedl na nějaké akce, takže si myslím, že se svým dětem otcově jako náležitě věnovali a věnují.

**Otázka č. 4:** *Řekněte mi prosím, jak jako zaměstnavatel vnímáte Vaši roli v oblasti harmonizace práce a rodiny?*

**Dotazovaný:** No my jsme se vlastně dostali do takového pilotního projektu, který se jmenoval Audit rodina a zaměstnání, což tehdy v tom roce, teďka já přesně nevím, jak je to dlouho jestli to bylo 2006 nebo možná trochu později jsme byli jako firma vybraná organizace a potom magistrát města Brna, takže jsme zpracovávali takové různé přehledy o tom, co všechno zaměstnancům nabízíme, co bychom jim ještě rádi nabídli, jak to máme ošetřeno třeba v interních dokumentech, protože řada věcí se třeba dělá, ale nebylo to nikde písemně podchyceno. Takže jsme vlastně prošli tím auditem, napřed jako takovou pilotní fází, kdy jsme dostali ten základní certifikát a potom jsme teda pokračovali a dostali jsme vlastně plný certifikát, což už jsme byly jediný dvě firmy v celé České republice a potom se ten projekt rozvíjel dál, teda původně byl i podporovaný, myslím si ta administrace toho projektu z Evropské unie a potom to přešlo na Ministerstvo práce a sociálních věcí a tam už to, ta podpora nebyla tak velká a hlavně už se to spíš více méně přesunulo hodně do komerčních firem, mám dojem, že tam byly snad jen dvojce nějaké neziskové organizace, ale tam pak třeba figurovalo Tchibo nebo třeba Plzeňský prazdroj, což jsou velké firmy, který samozřejmě jsou schopný, nabízet svým zaměstnancům různé benefity i co do finančních požitků, což my jsme si zase nemohli dovolit. Takže neřikám, že by to byl náš hendikep, ale myslím si, že o to víc se to cenilo, že jsme schopný nabídnout podporu i když ne třeba úplně materiální, ale spíš takovou tu psychickou a ta teda spočívala v tom, že jednak je tady vlastně na některých útvarech zakotvená jako pružná pracovní doba, takže se samozřejmě dá využít na vyřízení nejrůznějších záležitostí. Potom i teda na oddělení, kde ta pružná pracovní doba není, tak zase by měli jako vedoucí vlastně svým zaměstnancům vycházet vstříc, když mají potřebu řešit nějaký rodinný problém, ale jako musí to být vždycky trochu v souladu s prací a organizací té práce, protože jako, řeknu to úplně lidově, nemůže se z toho stát úplně holubník, kdykoli si vzpomene a něco chce zařídit. Ale pokud je to jen trochu možné, tak se vždycky jako všem vyhovělo. Pak jsme zakotvili do kolektivní smlouvy, že bylo možno ve výjimečných případech čerpat až tři měsíce neplaceného volna, protože se můžete nečekaně dostat třeba do situace, že musíte pečovat i třeba o rodinného příslušníka ne jenom o to dítě jako takové, takže jsme několika zaměstnancům taky umožňovali. Potom tady máme ještě statut půjček bezúročných, které se poskytují buďto na bytové vybavení anebo potom na takovou tu sociální výpomoc v nějakých nečekaných situacích. Samozřejmě jsou to půjčky návratné, ale existuje taky institut půjčky nenávratné, která se využívá opravdu ve velmi výjimečných případech, třeba nenadále úmrtí v rodině nebo prostě třeba já nevím nějaká krádež výplaty a podobně. Takže to se taky v několika případech využilo. No a potom samozřejmě by tady měl být ten institut toho, že podřízený může otevřeně přijít za svým vedoucím a říct mu o svém problému, ne že by se to mělo potom diskutovat na širokém fóru jako mezi všemi zaměstnanci, ale i prostě to,

že ten člověk může o tom svém problému s někým promluvit, může si požádat třeba někoho o radu nebo prostě od něj dostane nějakou podporu, tak tím si myslím, že je to taky pro ty zaměstnance příjemný. No a potom se dělají třeba setkání zaměstnanců. Pořádaly se i některé aktivity pro maminky na mateřské dovolené a ty vlastně se tady potom ty zaměřily v takovém jako klubovém prostředí, takže se mohly jako kdykoli přijít a setkat a předávat si mateřské zkušenosti. Takže i touto formou se jako s níma komunikuje a vlastně pokud jsou nějaké ty celooorganizační akce, tak jsou zvané, aby neztratily ten kontakt. No a pak tady ještě v mnoha případech funguje to, že ne všechny matky, se samozřejmě po mateřské dovolené sem vrací, protože vlastně je tady dvousměrný provoz, organizace je tady, organizace je otevřená do osmi hodin, což ne každému s malým dítětem potom vyhovuje. Ale na druhou stranu ty, které se potom určitě vrátit chtějí, tak mnozí z nich chodili, protože je otevřeno i v sobotu, tak na takové úplně miniaturní úvazky, aby neztratily tu kontinuitu s tím, co se v knihovně děje. Takže řada těch maminek, potom jako po ty mateřské, když nastupovaly, tak to využívaly, což jako knihovně velmi pomohlo, protože na sobotu se těžce hledají zaměstnanci a pro ně to byla zase možnost, že jim někdo to dítě pohlídl a oni můžou do té práce jako přijít. A ve výjimečných případech se povoluje taky homeoffice, takže třeba tady moje kolegyně je v PR, tak když nastupovala po mateřské se dvěma dětma, tak vlastně určitou dobu měla povolený jeden den homeoffice, aby mohla teda skloubit rodinu a práci a vzhledem k tomu, že je na telefonu a na mailu, tak to není zase takový problém a dá se ta práce rozvrhnout, prostě takovým způsobem, že to nevádí, když tady teda ten den třeba nesedí. Samozřejmě to nejde u každého toho místa, protože když má někdo sedět za pultem, tak nemůže sedět doma, ale jako těch případů tady bylo i víc. Nebo třeba když nastupují po té mateřské, tak jako pokud to umožňuje teda provoz v knihovně, tak si můžou třeba na nějaký čas požádat o kratší úvazek, než se jim teda podaří dát dítě do školky, žejo nebo takhle to samozřejmě. Pokud to provozní jako důvody neohroží nebo ty záležitosti provozní, tak je to možný.

**Otázka č. 5:** *Řekněte mi prosím, jakou roli si myslíte, že zastává v oblasti harmonizace práce a rodiny stát?*

**Dotazovaná:** No, já si myslím, že to je hodně složitý, že samozřejmě všichni strašně chtějí všechny podporovat, ale ono potom ve skutečnosti je to trochu jinak a tady samozřejmě narážíte na to, že máte dítě v některém roce, kdy se říká, že je silný ročník, tak máte problém ho umístit do školky, pak do školky na střední školu, protože ten převis zájmu je obrovský. Pak zase je ten rok jako takový pohodovější, ale samozřejmě já už to teda dneska nedokážu posoudit, protože mám 19 letého syna a do školky se dostal teda jako vcelku bez problémů i potom jako na všechny ty školy. Já jsem teda měla minimální mateřskou a více méně žádný výhody jako co se týká nějakých extra financí nebo něčeho takového to jsem na sobě teda nepocítila, protože až potom nastaly jako takové ty zlomy v těch věších těch příplatků a tak. Takže to si myslím, že stát jako podporuje jako ty rodiny, ale samozřejmě je to asi místo od místa, kde člověk žije a třeba si nedovedu představit, když potom člověk bydlí někde v nějakým sídlišti a tam to místo nedostane do té školky a má to dítě vozit někam přes celý město, tak to je určitě hodně komplikovaný a tam teda žádnou podporu moc nevidím.

**Otázka č. 6:** *Myslíte si, že stát může svými opatřeními nějak účinně ovlivnit snahu zaměstnavatelů zohledňovat ve větší míře rodinné závazky zaměstnanců?*

**Dotazovaná:** No já si myslím, že tam je ten vliv minimální, protože my třeba jako příspěvková organizace prostě máme striktně daná pravidla co se týká rozpočtu a rozdělování financí, takže i kdybychom si nakrásně mysleli, že chceme tady já nevím mladým matkám dovolit to či ono, tak na to prostě musíme mít, tak to je právě ten rozdíl mezi tou komerční firmou, které nikdo nic nepříkazuje, ale zase ona má úplně jiný startovací pole, jiný možnosti, ale samozřejmě zase u nás je ta záruka dejme tomu, pokud zaměstnanec nemá teda nějaké problémy, tak vlastně to stálé místo. A taky takové té jakési ochrany zaměstnance, protože v soukromém sektoru samozřejmě to funguje jinak a tam jako potom vím třeba od manžela z práce, který je v soukromém firmě, že teda spousta těch děvčat, co tam šly na mateřskou tak jako i když se třeba do práce vrátit chtěly, tak jim to ta firma už prostě neumoznila, že se k tomu nepostavila asi zrovna jako ferově. Ale to je určitě prostě jako, to je velmi individuální.

**Otázka č. 7:** *Na moji další otázku jste mi už vlastně částečně odpověděla ve Vašich předchozích odpovědích, a to jakou strategii/postoj obecně Vaše firma zaujímá k jednotlivým opatřením usnadňujícím sladění práce a rodiny? To u Vás tedy hodně záleží, o jakou pozici se konkrétně jedná.*

**Dotazovaná:** Určitě, protože jako byly tady třeba případy, že odešla vedoucí z nějakého úseku na mateřskou dovolenou, pakliže se chtěla vrátit na místo vedoucí, tak musela přijmout pravidla, že zkrácený úvazek není možný, že musí na plno a musí se zúčastňovat všeho co je potřeba. Takže byly i případy, že z toho místa dobrovolně vlastně šly jakoby na řadové pracovní místo, aby mohly zůstat v zaměstnání a mohly to nějak jakoby zvládnout. Ale taky byly případy, kdy prostě třeba to jedna kolegyně potom už jako se dvěma dětmi, to zkusila, ale pak uznala, že to prostě je tak komplikovaný, že musela s t z tý práce odejít, naštěstí má teda asi zajištěn dobrý, takže jí to tolik nezasáhlo, ale jako prostě někdy to opravdu nejde.

**Otázka č. 8:** *Řekněte mi prosím, jaký význam přikládá Vaše firma zohledňování rodinných potřeb zaměstnanců?*

**Dotazovaná:** No tak já si myslím, že pro nás to byla jednak taková prestižní záležitost, že jsme se dostaly do toho pilotního projektu o tom auditu, protože jsme si sami na sobě mohli jako ověřit spoustu věcí, o kterých jsme jako mluvili doposavad, ale potom nás prostě ty rodiny z centra pro rodinu a sociální péči, který teda to vlastně celý na nás jakoby tak připravilo, tak jsme prostě zjistili taky nějaký věci, který se musí jako nějak podchytit písemně na konci a nějakým způsobem administrativně zřídovat. Samozřejmě jsme v sobě našly nějaké rezervy nebo prostě místa, který jsme neměly úplně ošetřeny, tak jak bychom třeba mohly mít, takže i pro nás to byla taková výzva. Byl vlastně vytvořen takový tým pracovníků z jednotlivých oddělení a tam to bylo vlastně napříč knihovnou, takže se tam setkávali s vedoucími řadový zaměstnanci, což je taky jako hodně důležitý. Protože samozřejmě je nějaká hierarchie jako pracovních povinností, potom té zodpovědnosti a samozřejmě míra odpovědnosti za vedení, ale určitě je dobrý vědět, co si ten řadový zaměstnanec myslí. Protože ne samozřejmě všichni všechno vědí, takže to nás taky jako tak trochu nastartovalo k tomu, jak prostě pracovat v tom kolektivu, protože tady je zhruba něco kolem 150 zaměstnanců a teď jsou vlastně rozprostřeni po celém území města Brna. Takže s některými se třeba neřekám nevidíme vůbec za celý rok, ale málo, s některými častěji. Takže je dobrý vědět i o těch malinkatých knihovnářích jako jak to vnímají, jak se s níma jako jedná a jsou informováni a ta informovanost si myslím, že je hodně důležitá, aby všichni věděli, co si můžou dovolit co můžou požadovat a kde už to prostě teda nejde.

**Doplňující otázka:** *Jaký je prosím ve Vaší firmě poměr mužů a žen mezi zaměstnanci?*

**Dotazovaná:** No, tak dovedete si to asi představit, že jak to tady vypadá. Jako hodně feminizované. My jsme to právě měli i tak nějak spočítány, že to bylo asi necelých 96 % žen a zbytek mužů. Ale oni nám ty muži se tak různě vytráceli teďka poslední dobou, takže teď už se ten poměr asi jako zmenšil, ale fakt je ten, že zase to povolání knihovník mezi tou mladou generací zase jako je docela oblíbený, takže třeba máme v knihovně pro děti a mládež takové miniaturní pracoviště pro teneagary a tam máme právě mladé kolegy. Jako byl tam jeden muž odešel, přišel další, tam se nám ti muži střídají, ale jako je to dobrý je tam mít. Pak třeba máme takovou skvělou postavu dole v šatně to už je pán v důchodu, ale on je ohromně společenský a příjemný, takže jednak to působí dobře i na čtenáře, a i na kolegyně dole, co vydávají, takže to je fajn. No a pak máme takovou veselou údržbu, takže s níma jako je taky dobrá spolupráce. Máme tady muže na pozicích jako IT, takže to je zase samozřejmě trošku jiná kategorie pracovníků a pak jsou tady i mladí hoši, který jsou v kulturní službě, takže to jako je příjemný, protože třeba obsluhují techniku. Pak máme takovou výraznou osobnost jednoho muže, který školí důchodce tady v našem vzdělávacím centru a ten je teda velmi oblíbený a má velice hezký přístup právě k těm seniorům. Takže na něho chodí hodně pochval. Každý má samozřejmě něco svého, ale to my ženy máme těž, takže ale je to příjemný, určitě, když aspoň pár se jich tady objeví a není to jen čistě ženská záležitost.

**Otázka č. 9:** *Řekněte mi prosím, zda se setkáváte s nějakými problémy při zaměstnávání rodičů (mužů i žen) malých dětí? A pokud ano s jakými? Pracovní výkonost, absence při rodičovské, pracovní morálka a dodržování prac. doby, přefazování na jinou pozici*

**Dotazovaná:** No, já si myslím, že s tou absencí, že to je jako asi v celku vyrovnaný, protože bohužel tady byly i zaměstnanci středního věku a pokročilejšího, který měli zase už takový zdravotní problémy, že byli dlouhodobě na neschopence a myslím si, že se nedá říct, že jenom matky s dětma marodí a jako jsou dlouho doma zatímco ty ostatní ne. Takže já bych neřekla, že je to nějak extrémní výkyv.

**Otázka č. 10:** *Řekněte mi prosím, proč se Vaše firma rozhodla zapojit do projektu značka kvality Tátové vítání?*

**Dotazovaná:** No, já bych řekla, že toto byla spíš taky taková souhra náhod, protože jak jsem říkala, že vlastně jsme byly v tom pilotním projektu, v tom auditu, tak jsme tady v těch kruzích, který se zabývají tímto věcmá jako celkem byly známý a protože ještě mimo jiné jsme se taky zapojili do toho projektu budování family pointu po městě Brně a vlastně jsme byly taky takový průkopníci, protože tady jsme vlastně z iniciativy našich zaměstnankyň vytvořili takový napřed provizorní přebalovací koutek a teprve posléze se z toho stal family point. Máme je taky na několika pobočkách vybudovaný a prostě tím, že jsme se dostaly do povědomí tady touto aktivitou vlastně, tak my už jsme potom byly vlastně osloveni, že jsme jako takový příkladní, že by nám tu značku rádi dali. Protože jsme uspěli v tom auditu, tady v tomto jsme byli známi a ty kolegyně si to zase mezi sebou tak jako různě řekly z těch některých organizací, který spolu spolupracují, takže pro nás to bylo spíš takový milý překvapení, že jsme prostě dostali to, že bychom mohli být oceněni. No a potom jsme s tou Ligou otevřených mužů, která vlastně to ocenění jako dává začali spolupracovat na organizování takových těch seminářů pro to aktivní otcovství. No a vlastně se tady konaly poprvé v Brně takové kurzy, ale bohužel, teda potom ty další běhy už se neotevřely, protože ten zájem jako tady ze strany tady Brněnské mužské veřejnosti nebyl. Ono to teda bylo jako docela finančně náročný. Ač v Praze to má dlouhou tradici, tak tady se

to prostě neujalo. Takže to jako z té spolupráce více méně potom sešlo, ale jako nicméně se zúčastňujeme jako takových aktivit, tady se dělají akce, které třeba se jmenují Family fest. To je jednodenní akce, tady na Zelném trhu se to koná a tam vlastně vystupují ty jednotlivé, různé organizace, které se zabývají problematikou rodin a my se teda taky na tom zúčastňujeme. Nebo taky na různých dětských dnech a takových podobných aktivitách, to je asi vcelku samozřejmý. Ale hlavně si myslím, že jako my teda máme dobrou pověst, co se týká těch family pointů, protože ne všude je to třeba i bezbariérově přístupný, časově hodně přístupný, takže to je tady jako velice využívaná služba.

**Otázka č. 11:** *Na mou další otázku jste mi už v podstatě teď zodpověděla a to, za co konkrétně Vaše firma značku kvality Tátové vítání získala? Chcete ještě něco doplnit?*

**Dotazovaná:** No bylo to v podstatě za to všechno, co jsem řikala.

**Otázka č. 12:** *Řekněte mi prosím, zda se změnila nějakým způsobem firemní kultura v rámci tématiky propojení práce a rodiny, poté, co jste obdrželi značku kvality Tátové vítání?*

**Dotazovaná:** To už bylo nastavený, takže ani jako nebylo potřeba nějaké větší změny.

**Otázka č. 13:** *Řekněte mi prosím, zda se změnil nějakým způsobem přístup a zájem zaměstnanců o téma harmonizace práce a rodiny, poté, co jste obdrželi značku kvality Tátové vítání?*

**Dotazovaná:** Myslím, že ne, protože to už bylo tak jako nastavený, že tam by to jako spíš už chtělo třeba, jsme tady uvažovali o letním jakoby příměstském táboře pro děti zaměstnanců, protože občas máte jako děti a málo dovolené, protože mají všichni ještě ty prázdniny během roku a tak podobně. Ovšem to jsme se s kolegy shodli, že aby jsme tady ten tým museli vytvořit vlastně z našich lidí, kteří by byli prostě ochotní jeden den vzít ty děti do zoo a že by se o ně postarali, ale to jsme zatím neprorazili teda (Smích). Ale třeba někdy výhledově se nám to podaří, protože to by byl takový bonus. Nebo jsme si mysleli i třeba uspořádat nějaké knihovní akce jako pro zaměstnance s dětma, ale ono je to dost složitý, protože když tady je ten provoz v podstatě sedm dní v týdnu. Tady je otevřeno i v sobotu v ústřední knihovně a pak je ještě Mahenův památník, tak tam je zase otevřeno v neděli. A když ty provozy pobočky jsou v týdnu do šesti a tady organizace do osmi, no tak jako jít v podvečer či večer někam to je naprosto nemyslitelný. Spousta lidí dojíždí, takže jsou taky vlastně mimobrnění a když potom ještě v sobotu musí do práce, tak asi už chtějí mít klid a už nechtějí ani nikam jít prostě společně chodit, že se tady vidí tak dlouho, že už ten zájem tady prostě není. Jako asi bychom to měli nějak jako podpořit, ale oni ty děti nám některý už trochu odrůstají a někteří jsou zase tak malinký, že ještě by to pro ně nebylo. Takže to jsou třeba takový výzvy pro nás ještě, co bychom mohli ještě uskutečnit.

**Otázka č. 14:** *Řekněte mi prosím, jaké případy zapojení otců do péče o děti se objevují mezi Vašimi zaměstnanci?*

**Dotazovaná:** Více méně to byli hlavně ty dva tatínkové, které jsem zmiňovala na začátku, protože i ty ostatní i když jsou otcové tak už maj ty děti tak vyrostly, že jsme to neřešili.

**Otázka č. 15:** *Řekněte mi prosím, zda jste po obdržení značky ještě nějakým způsobem upravili nebo změnilí Vaši firemní strategii v oblasti harmonizace práce a rodiny?*

**Dotazovaná:** Asi jenom ty plánované akce, jako ten příměstský tábor a teda pokus o ty semináře ve spolupráci s Ligou otevřených mužů. Pokud by se oni na nás obrátili, tak my jim ten prostor samozřejmě rádi poskytneme nebo pokud by byla nějaká další aktivita, tak se samozřejmě můžeme zapojit, ale ono těch akcí, co se děje v knihovně je opravdu velké množství, takže jako neřikám, že je to přímo podpora našich zaměstnanců třeba, ale uvedu ještě jeden příklad. Organizace vlastně poskytuje při vítání občánků v jednotlivých městských částech, pokud teda oni projeví zájem, tak bezplatnou registraci. Takže vlastně při tom Vítání dostávají od knihovny takový poukaz, který mohou využít a pak samozřejmě je spousta akcí pro rodiče s dětma, když jdou děti poprvé do školy a potom se dělají různá autorská čtení a pracuje se, měli jsme tu dokonce i klub maminek, ale to potom ty děti taky trochu nějak vyrostly, takže se zájem trochu omezil, ale jako dělají se i na pobočkách akce jako třeba předčítání pro malé děti v doprovodu rodičů a tam jako tatínkové jsou vysílání s dětmi a jako zúčastňují se toho, takže myslím si, že takových těch dílčích akcí, že je hodně.

**Otázka č. 16:** *Řekněte mi prosím, spatřuje nějaké problémy (rizika) či bariéry v nástupu muže na rodičovskou dovolenou z pohledu Vaší firmy? př. specifická pozice, nenahraditelnost*

**Dotazovaná:** Tak když odchází knihovnice na mateřskou dovolenou, tak se za ni hledá zástup, takže by se logicky hledal i za toho muže. Otázka je, jestli by ho nahradil jiný muž nebo jestli by to byla žena. Ale jako samozřejmě je to běžná životní praxe, takže jako asi proč ne, ale jako je to prostě. Jako tam bych to nerozlišovala, jestli je to on nebo ona, protože pravidla jsou daná, takže těžko bychom mohli říct, že jako ho nepustíme, protože on může přijít a donese výpověď a je to konečná jejo. Takže takhle extrémně to řešit taky není úplně nejlepší.

**Otázka č. 17:** *Řekněte mi prosím, jaké si myslíte, že jsou důvody, motivy rodičů při rozhodování, kdo půjde na rodičovskou dovolenou?*

**Dotazovaná:** No já si myslím, že jsou to určité finance v první řadě, že to samozřejmě ovlivňuje každého z nás a pak taky asi pozice v tom zaměstnání jako, jestli má žena vybudovanou kariéru a bude doma tři měsíce a pak se do práce vrátí nebo jestli je to opačně. Já si myslím, že tam je spousta faktorů, který musíte znát konkrétně v tom případě, kdy to má nastat.

**Otázka č. 18:** *Řekněte mi prosím, zda se svými zaměstnanci po dobu jejich rodičovské dovolené udržujete nějaký kontakt?*

**Dotazovaná:** Udržujeme určitě, protože než vlastně na tu mateřskou jako odchází, tak se s nima bavíme samozřejmě na jak dlouho chtějí, jestli se teda chtějí vrátit a pak během jako té doby spousta z nich chodí na ten provoz, kde pracovali, tak přinesou ukázat miminko, jak roste, samozřejmě se pochlubit. Pak když už se vlastně ten termín toho eventuálního nástupu blíží, tak se s nima zase znovu hovoří o tom jaké mají teda představy, jaká je situace, jestli budou třeba chtít požadovat ještě o ten čtvrtý rok, což teda umožňujeme taky zásadně, pokud nám to teda dovolí provoz, ale jako pokud nám to jako provoz nedovolí tak byly i případy, že jsme řekli, že to bohužel není možné, že nemůžeme to místo prostě držet, protože tam vždycky musí být nějaký ten zástup, je to vázaný na ostatní pracovníky, takže ne ve všech případech je to možné vyhovět. Ale jako těch případů bylo dost málo.

**Otázka č. 19:** *Řekněte mi, jaký máte prosím názor na současnou novinku, zavedení otcovské dovolené?*

**Dotazovaná:** No já si myslím, že je to fajn. Protože jako určitě je dobrý, když to ten muž nasaje hned od začátku (Smích). Jako na rovinu říkám, že nejsem třeba přítel toho, že je muž u porodu. To jako já asi bych ve svém případě neprojektovávala, ale jako toto si myslím, že je fajn. Protože jako určitě přijdete z porodnice, jste vyčerpaní, musíte si prostě ze dne na den i když jste natěšená, tak si prostě zvyknout na jiný styl života, jiný rytmus a tak podobně. Takže si myslím, že to je jako pěkný opatření.

**Tazatel:** *A když to vezmete z pohledu zaměstnavatele nepředstavuje to pro Vás třeba větší administrativní zátěž? Už jsem se ve výpovědi předchozích respondentů totiž s tímto názorem setkala.*

**Dotazovaná:** To si nemyslím, to si musí paní v účetárně zvyknout, že je něco jinýho. Já si myslím, že, no já bych v tom problém neviděla. U nás je to teda hlavně ženský kolektiv a když pak přijde jeden si to vyřídit, tak si myslím, že se z toho účetárna nezhroutí. Že to je spíš individuální přístup a možná nechtěl dělat něco nového a možná trochu navíc, než je jako standardní, ale jako já teda nevím, ale já bych v tom teda tak velkej problém neviděla.

**Otázka č. 20:** *Řekněte mi prosím, jaké výsledky Vaší firmě přináší zaměření firemní politiky na dobré propojení rodinného a pracovního života Vašich zaměstnanců?*

**Dotazovaná:** Já nejsem zaměstnaná v provozu, i když jsem jako kdysi byla, ale teďko vlastně mám jako úplně jinou práci. Ale myslím si, že když má někdo děti a ví jako jaký jsou spojený problémy s tím, že musí teda ráno vstát, vypravit je do školy, pak zorganizovat všechny ty kroužky, jestli máte babičku, nemáte babičku. Takže potom úplně jinak vnímáte vlastně i ty problémy těch druhých a té veřejnosti. Nebo se jinak stavíte právě k těm aktivitám pro ty rodiny s dětma, který se pak v rodině dějí, že vás to pak třeba víc k tomu táhne nebo máte prostě lepší představu co by je mohlo zaujmout, jako že si řeknete, tak mám stejné starý dítě, moje dítě by to nezajímalo je to hloupá myšlenka, musíte vymyslet něco jinýho. Protože samozřejmě je spousta nápadů, ale pak ta realizace musí taky mít nějakou konkrétní podobu a fakt je ten, že já si osobně myslím, že jako kdo ty děti nemá, tak nějaký ty věci přehlíží. Že mu to prostě není blížký, ale on za to nemůže, jako to není jeho chyba, ale když se to právě spojí takhle i s těma zkušenostma zaměstnanců, tak si myslím, že ten výsledek pak může být i o to zajímavější.

**Doplňující otázka:** *A co třeba z pohledu konkurence, myslíte, že by to mohla být výhoda to, že jste získaly tu značku?*

**Dotazovaná:** Já vám to řeknu zcela otevřeně. Jako zájemců o to pracovat v knihovně je poměrně hodně. Bohužel teda naše práce je, ač se zvedají platové tabulky, tak stále ještě není ohodnocena tak, aby prostě děcku, který vystudovalo mohla nabídnout něco super. Protože je zkrátka zaškatulovaný, ten člověk je v tabulce. Když nemá žádnou praxi,

tak jako bohužel, než se k ní nějak dopracuje. A co se týká třeba toho benefitu jako osobního ohodnocení, tak to samozřejmě tady existuje, ale rozhodně ne v takové míře, v jaké bychom si představovali, abychom ty zaměstnance mohli opravdu adekvátně ohodnotit. Protože jsou zaměstnanci, kteří jsou hodně výkonní, nápadití, kreativní, ale prostě pokud my je finančně nejsme schopni je finančně ohodnotit, tak jako bohužel se stane, že odchází, což je vcelku logická věc. No a tén benefit, co se týká jakoby té práce, tak máme podle mého pěkný prostředí pracovní, ale jako máme taky samozřejmě docela teda dlouhou tu pracovní nebo provozní dobu. Takže to jsou právě ty hodiny do pozdního odpoledne, do večera, ještě k tomu ty soboty a jsou nějaké venkovní outdoorové akce, tak se to koná samozřejmě o víkendech. Takže toto je zase taková věc, že ne všichni jsou ochotní se toho zúčastňovat, takže kromě takových spíš těch drobností jako něco velkého bohužel teda, nabídnout nejsme schopni. To je prostě daný tím systémem no, takže to je taková jako palčivá záležitost, protože ač bychom samozřejmě rádi ty zaměstnance, o kterých jsem mluvila rádi udrželi, tak nejsme prostě schopni. Taky mnozí mají vždycky ještě trochu zkrleslé představy o tom, co se v té knihovně jako dělá. Takže ač tady třeba proběhne výběrové řízení, pohovor, už se všechno domluví, že v pondělí nastoupí, tak v pondělí ráno zatelefonojí, že si to přeče jenom rozmysleli a nenastoupí. Takže to jsme tu již několikrát řešili, bohužel, a právě, že to většinou byla i ne jako úplně ta řadová místa, takže tam i ten finanční postup mohl mít nějakou finanční perspektivu, ale asi prostě potom, jak to fakt vidí na vlastní oči, tak teda couvnou. No a pak samozřejmě problém, jak jsem říkala, jsou dojíždějící, takže to jsou finance za dopravu, bydlení, pokud jsou zase sami, tak si tady chtějí najít podnájem, což taky není úplně jednoduchá záležitost, takže to potom všechno jsou takové ovlivňující faktory. Oni by tu i třeba rádi pracovali, ale řeknou já se za to prostě nejsem schopen uživit no a pak ještě na to založit rodinu. Takže to je takovej kámen úrazu a taková troška jako začarovaný kruh, taková černá díra, do které se někdy pohlí všechno a nejde to už potom ven.

**Otázka č. 21:** *Řekněte mi prosím, jak si myslíte, že se budou do budoucna vyvíjet HR strategie firem v oblasti podpory aktivního otcovství?*

**Dotazovaný:** To je základní otázka. Tak jako samozřejmě tady bych zase řekla, že je role toho státu, aby vytvářel nák teda příznivé podmínky pro ten start do toho života. Protože jako samozřejmě každý řekne, že si na to musíte napřed vydělat. Ale ono možná někdy kdyby se trošku to připumplo a ne teda za nějaký šilný úrok, tak jako by ten člověk mohl jako lépe si nakročit. Neříkám, že si musí hned koupit mercedes, ale jakože by to bylo snazší. Ale to si myslím že je hodně běh na dlouhou trať a vůbec jako otázka zaměstnanosti a toho poměru jako třeba té výroby a služeb, protože v některých službách si myslím, že jsme na tom velmi dobře a v některých si myslím, že to ještě hodně pokulhává a že prostě ty druhy zaměstnání by se taky musely určitě nějakým způsobem jako předělat, přetransportovat, protože samozřejmě nemůžeme mít statistice právníků a inženýrů, ale taky musí někdo něco pracovat, ale musí to být prostě nějak vzájemně vyvážený.

## Rozhovor 4 – Dotazovaná Agentura

### Zaměstnavatel Agentura

**Otázka č. 1:** *Řekněte mi prosím, co si představujete pod pojmem aktivní otcovství?*

**Dotazovaný:** Aktivní otcovství je? Podle mě aktivní přístup je ten, když se člověk jako sám o něco snaží. Takže když se snaží být jako dobrým tátou anebo jako podporovat jako aktivně to, aby někdo jiný měl možnost být dobrým tátou, ne ho nutit, ale podporovat. Což je pro nás třeba hodně důležitý já bych řek, že jako nemáme takový pravidelno, který bysme jako obecně nutili, spíš jako ukazujem a podporujem, tak to je aktivní, když se snažíš, tak to je aktivní. Ať už ze strany firmy nebo ze strany toho táty. Vyhledávání možnosti proto, aby byl člověk dobrý táta a děláni podmínek proto, aby moh být člověk dobrý táta.

**Otázka č. 2:** *Řekněte mi prosím, jak si myslíte, že je aktivní otcovství vnímáno dnešní společností?*

**Dotazovaný:** Já bych řek, že to je nákej nák součást přirozeného vývoje, kterej třeba jako se teď ukazuje na těch různých kampaní, který jsou často přešvihlý. Teď třeba to je Mee to, kde se to obrací a veze se v tom spousta nákejch jako falešnejch křivd a nákejch věcí, který třeba jako nejsou jako tak prezentovaný, ale přijde mi, že je to součást jako náky debaty. Jako třeba nějakýho rozvoje, který třeba v tom našem pojetí je třeba reklama hodně, trendově je třeba daleko v Severských zemí, Švédsko, Finsko a tak. Tak je zajímavý, že i tyhle debaty jsou tam tak jako trendově Dánsko, Norsko. My jsme tady teď měli v úterý vlastně 20 studentů z Norska, z Osla z univerzity, který si nás jako někde našli a chtěli si s náma povídat. A řek bych, že jako tyhle země jsou jako, co se týče rovnoprávnosti, rovněžch příležitostí, ale i rovněžch povinností, tak jsou dost jako napřed. A řek bych, že to aktivní otcovství, že to je prostě jenom jedna z těch témat, jak být jako fér prostě vůči všem, bez rozdílu věku, pohlaví, rasy. Jak bych řek, jak být vlastně normální no a neřítit se zbytečně nějakýma pravidelna, který jako někdo někde nastavil za časů průmyslový revoluce nebo jako za války, kdy prostě bylo potřeba nějaká síla nebo organizace něčeho. Takže to už dávno třeba potřeba není akorát nikdo nepřemejšli nad tím, že to tak jako pořád je. Když žena bude u ploty a muž chodit do práce, tak jako zase neříkat, že je to absolutně špatně. Znáš spousta ženských, který jako to baví. Stejně jako znám spousta chlapů, který to baví, že jako asi je fajn nenařizovat a nechat na těch lidech a někdo ať si jako fakt jede tím tradičním modelem a někdo, ať si jeden nějakým úplně jiným prostě svým modelem. To mi přijde jako dobrý.

**Otázka č. 3:** *Uvažte prosím, jaká jsou/mohou dle Vás být pozitivní případně negativní aktivního otcovství pro Vaši firmu?*

**Dotazovaný:** Celá agentura je postavený na tom, že lidi jsou aktivní, protože máme nějaký hodnoty a řek bych, že jako i jedna z těch základních je samostatnost a zodpovědnost. Že jako nikomu neříkáme, že co má dělat a jak to má být, ale vlastně místo, aby Agentura se snažila ohybat lidi, jak to potřebuje, tak se snažíme jako ohybat Agenturu, tak jak to potřebujou ty lidi a ve finále to jako funguje hodně dobře. Třeba pardubická pobočka vznikla kvůli tomu, že aktivní otec Pavel Milata, kterej sem jezdil z Pardubic každéj den, tak přestal zvládat dojíždění každýj den hodinu sem, hodinu zpátky a zároveň se starat o děti a být se ženou. A když jsme jako přemejšleli dohromady, jak to jako udělat, aby ten Pavel to moh mít dobrý, tak jsme zjistili, že ne Pavel by to mohl udělat, ale Agentura by to mohlo udělat, aby Pavel to měl dobrý. Tak jsme říkali, když jako Pavel nemůže přijít za Agenturou, tak by Agentura mohla jako přijít za Pavlem. Takže to je vlastně jako třeba fajn příklad aktivního otcovství. Tak jsme řekli hele, tak nebudeme mít pobočku v Amsterdamu a zřít si pobočku jako tam, kde bydlíš, v Pardubicích. Když tam budou jako stejné kvalitní lidi, který nebudou dělat bečkový věci, ale budou dělat stejně jako kvalitní věci jako tady, tak si založ pobočku a je to jak na tobě, abys byl jako aktivní. No a vlastně ten Pavel na to hodně přišel sám, s nákým jako koučem, kterýho měl v tý době. Takže byla to jako jeho zodpovědnost, jeho pobočka a on byl jako aktivní táta.

**Tazatel:** *A jak to nakonec dopadlo? Podařilo se?*

**Dotazovaný:** No jasně, máme tam pobočku, kde je funguje tým a fungují samostatně. Jsou tam lidi v něčem kvalitnější než jako tady. Dlouho to bylo tak, že ty Pardubice, jak to, tak bejvá, ty pobočky koukají na tu centrálu s nějakou jako závistí a já bych řek, že ve spouště oblasti jako závistí my koukáme teď tam. Taky hodně jezdíme mezi sebou, Pavel mezi tím už nevede jenom pobočku, ale vede celou produkci. To je prostě jako část firmy, kde se realizuje to, co se vymyslí v kreativě a funguje to jako spousta let a dobře a Pavel má další dvě děti se stejnou manželkou. Takže to funguje dobře. Takže to aktivní, to založení, ta aktivita, to je jako esence Agentury. Hodně věcí jako benefity, pokud nějaký máme tak vlastně vzešly od lidí, že lidi si jako řekli. Vlastně si myslíme, že když jako někdo přišel o ty lidi pečuje, neříkáme, že nepečujeme, ale když jim jako vlastně vnučuje tu péči, tak je vlastně připravujete o to tu možnost se jako sami tou aktivitou se něco jako naučit a někdy se člověk naučí i tím, že aktivní není a pak si to třeba jako vyčítá, že něco jako nemá a taky je to hodně důležitý učit tu aktivitu.

**Otázka č. 5:** *Řekněte mi prosím, jakou roli si myslíte, že zastává v oblasti harmonizace práce a rodiny stát?*

**Dotazovaný:** Hele, já jako vlastně nevím, v čem by nám stát jako pomáhal. Nákej legislativní rámeček, což je jako fajn, ale víceméně jako u nás nikdo nečeká na otcovskou dovolenou, ale tím, že fungujem vlastně jako flexibilně, že vlastně jako víme, že tak jak nám, tak i ostatním lidem jsou práce, kdy se ti jako dělá líp z domova a nechceš jako být rušenej, tak nemusíš jet ráno do kanceláře, ale můžeš dělat doma nebo v kavárně, to je nám jako jedno kde a je fajn a je asi jako nutný to mít nějak ošetřený, což u nás taky moc není jako princip homeoffice a tak u nás se to mění a v tom nábore nebo zákoník práce novýho, který zatím neprošel, tak by to nějak ošetřený jako být mělo, ale ošetřit se to dá i s tím zákonným minimem, kterej tady je a pak je to fakt jenom jako na tom, jak se domluvíme. Takže nějaký minimální, nějaký legislativní rámeček ten stát asi dává a spíš to berem jako nutnost, která tam je, ale ani nás to neomezuje ani nám to v tom nějak výrazně nepamáhá. Tak jak se jako domluvíme, tak to máme. Pak je ještě zajímavá ta vyváženost práce a rodiny, my se vlastně snažíme, aby jako tohleto nebylo pro nás téma. Takže teď tady máme hernu, která se teď teda spíš jako předělává, protože máme málo zasedaček na zasedačky, když je potřeba, ale jsou tady hračky, jsou tady tři psy korykrát, který se navzájem naštetí snesou, tak je to taky v pohodě. Když je hezky, tak běháme na terase a když je hezky jindy jako o víkendu, tak se tady sejdeme o víkendu a jindy si zase, když by jsme měli jako pracovat, tak se sejdeme a řešíme nějaký téma, který je jako pro nás jsou důležitý nebo je fajn a grilujem a vlastně jako díky kombinaci těchto věcí a jako fakt tý velký flexibility a nebo toho institutu těch homeoffice, tak vlastně to... Když by jsme měli, v ten okamžik, kdy by jsme začli řešit jako rovnováhu práce a rodiny, tak víme, že je už něco špatně. Snažíme se předcházet tomu, aby jsme se vůbec dostali do toho, kdy se jako budeme bavit o nějakým balancu, protože vlastně zase jedna z těch základních myšlenek je, aby to co bysme chtěli dělat a nebo co by ty lidi chtěli dělat, když by neexistovala Agentura, tak aby vlastně to nemuseli dělat někde jinde, ale

mohli to dělat tady. Sice děláme reklamu, ale máme tady třeba lidi, který měli pražírnu kávy a bavíme se jako o tom, když přemejšlime, teď momentálně v Pardubkách, co udělat s prostorami, že by se nám třeba líbilo propojit jako kavárnu a pražírnu s kanceláří, který jako máme a jako nějakým hubem, kde by se lidi setkávali u kafe a vlastně by jsme zase jako toho našeho Marcela toho kluka, který tady sice vede juiksáky, ale předtím měl pražírnu, takže to myslím, že by šlo. Takže takhle.

**Otázka č. 6:** *Myšlíte si, že stát může svými opatřeními nějak účinně ovlivnit snahu zaměstnavatelů zohledňovat ve větší míře rodinné závazky zaměstnanců?*

**Dotazovaný:** Jako může tomu jako pomoc. Já si myslím, že jako myslet si, že je podstatný jako stát nebo někdo jiný nebo třetí něco podstatně ovlivní je nesmysl. Já si myslím, že to skutečně měnění vychází od toho, koho se to týká. To znamená, když stojím o otcovství, tak to vychází od těch tátů, že si o to musí říct. Kdo si jako neřekne, prostě nevyřčené přání prostě pořád zůstává nějakým přáním a nikdy se nezrealizuje. Pak je to na těch lidech okolo. To si myslím, že jako nějakým tím rámcem tomu ten stát může pomoci. Myslím si, že pro někoho může být nějaký stimul, ale rozhodně ne motivace, prostě to není vnitřní věc, to je jako vnější věc. Stimul nějaký jako opatření, který se týká nějakého třeba zvýhodnění, daňového, věci, který jako svým způsobem podporují otcovství, ale myslím si, že to, co funguje je příklad, osobní příklad. Pak zase to, co jsem už říkal, jako ta sebezodpovědnost. Jako je fajn to někde vidět, ale když si ten člověk jako neřekne a nezkusí to nebo se sám nenabídne, že s tím sám něco jako udělá v té firmě, tak se může jako kdokoliv stavět na hlavu jako stát, Evropská unie nebo kdokoliv. To je jako strašně daleko a je to jako uměle implantovaný. To by se jako neodvolával ani nepohlal na někoho třetího.

**Otázka č. 7:** *S tím trochu souvisí teď zavedení toho nového institutu otcovské dovolené. Řekněte mi prosím, jaký na to máte názor?*

**Dotazovaný:** Je to jako krok nějakým správným směrem a podle mě stejně jako v tom rozsahu minimálním, je to vlastně jako málo. Asi si myslím, že jsou nějaký možnosti. Jako určitě si myslím, že je to krok nějakým dobrým směrem. To jsme teď vlastně, teď tady máme docela jako hodně mimin a lidí jako na mateřské a rodičovské dovolených a teď vlastně poslední, když jsme měli zaměstnance, který tady, který je on, je to teda chlap, je to opravdu táta, tak to bylo těsně před tím, než začal ten institut fungovat. Tak my jsme to nevyužili, ale stejně tak prostě jsme se domluvili. Jako nějaký neplacený volno, můžeme se domluvit prostě na tom, že zase ten člověk, když to zvládne, je to hodně na něm. Když zvládne jako tu práci udělat z domova, tak si vezme homeoffice a v tom stávajícím rámci se s tím dá jako docela dobře poradit. Minimálně je to něco, co se třeba může rozvířít debatou, že jako ty firmy můžou jít dál až na to nějaký minimum. Nemyslím si, že by to bylo převratný, ale jako je to fajn. Já to vnímám zas jako nákou součást toho dění a toho posunu, který jako je.

**Tazatel:** *A nespátujete s tím zavedením i nějaká negativa? Například v předchozí firmě mi paní říkala, že to bude zase další administrativní zátěž a taky, že spousta lidí je neinformovaná, jak to vlastně funguje a budou s tím asi zmatky.*

**Dotazovaný:** I u nás to tak máme, že jsou lidi, který dělají už fakt dlouho v té reklamě a oboru. Tak to třeba bylo tak, že měli jako půl roku takové carrier break a že jsme se domluvili. Tím, že nejedeme, že nemáme, máme popisy práce, máme low profile, máme všechny procesy rozdělený tak, aby jsme věděli, jak jako ta náplň práce na sebe navazuje, ale tím, že je to je na nás a v pozice stejně tvoříme potom na míru těm lidem potom, co se rozkoukají, dostanou se do nějakého prostě jako minima, který se stanovuje, tak není daný, že by jsme museli držet jako otrocky nějakou danou pozici. My vždycky jako víme, že ty lidi, který tady jsou, tak za sebou navzájem stojíme a když se chtějí vracet, tak i tím, že se mezitím někam posunuli, tak se prostě podíváme, kde ty možnosti jsou a je to hodně na nich. Že musej jako tu roli vymyslet další, takže jako místo nějakého tejdne otcovský dovolený si ten člověk dá prostě pauzu a jsme spolu v kontaktu. Choděj prostě na to, když jdeme dělat rači páry, máme tady nějaký raků ve znamení, tak na takovýhle věci a pak postupně nějak jako víc a víc přemýšlime o tom, jak jako dostat toho člověka zpátky. Asi jako úplně že bysme čekali na institut otcovský dovolený a radovali se, že budem jako využívat to asi děláme jako mnohem víc nad rámec už jako v tom prvním prostředí, který bylo doteďka.

**Otázka č. 8:** *O tématu mají další otázky jsme se už trochu bavili, a to jakou strategii/postoj obecně Vaše firma zaujímá k jednotlivým opatřením usnadňujícím sladění práce a rodiny?*

**Dotazovaný:** Vlastně všechno, co říkáš máme a ani to nevymáme jako benefit. My to bereme, že je to jako prostě normální. Čím víc zase člověk jako utahuje nějaký mantinely a posouvá tu svoji představu do toho, co má dělat ten druhý, tak tím menší možnost má ten druhý dát ze sebe to nejlepší. Takže to děláme a nepříjde nám to ani jako benefit jako spíš nezbytně nutný, aby to fungovalo.

**Otázka č. 10:** *Řekněte mi prosím, zda se setkáváte s nějakými problémy při zaměstnávání rodičů (mužů i žen) malých dětí? A pokud ano s jakými? Pracovní výkonost, absence při rodičovské, pracovní morálka a dodržování prac. doby, přeřazení na jinou pozici*

**Dotazovaný:** To je otázka, co je to výkonost. My jsme třeba to, v agenturách je běžný, že je něco jako trekování hodin. Protože když tradiční agentury pracují pro klienta, tak tu cenu často zdůvodňovali jako tím, že se řekne no tohle je náák věc, která má svoji pracnost, zabere to nějak čas nějakých lidí, jejichž hodinová mzda stojí takhle. A my, aby jsme byly schopní dřív tu práci prodat a zdůvodnit nějak ty náklady, tak jsme vlastně musely tu četnost těch hodin sledovat. To znamená, že každé vlastně psal, trekoval jaké čas tráví nad čím. Když se pak podíváme na tu jejich cenu, tak vlastně vidíme nějaký číslo, o kterým si myslíme, že jsou přesný. Vlastně ale ve finále a všude si troufnu říct, že je to tak, že když máš nějakou sumu čísel, který se tvářej hrozně přesně, ale vlastně tu realitu popisují naprosto falešně, protože svět není jako dokonalý a když se ti něco nedaří, tak se to trekuje na něco jako jinýho a vlastně pak ve finále ty věci, že je nějaké skvělé nápad lidí, který jedou v tom flow a je tam synergie, tak je strašně rychle hotovějí i ekzekutovanej. No a vlastně by to bylo tak krátký, že ať by to byl nejlepší nápad, který přinese tomu klientovi ty nejlepší benefity, tak by vlastně stály jako nejmíň peněz, což je vlastně nesmysl. Takže my jsme přešli na něco, co se jmenuje peridaypracung, kdy se bavíme o hodnotě pro toho klienta a ne bavíme se o tom, jestli je to tak, že když bysme měli půl pomalejších houpejch lidí, který by nad tím trávili spoustu času, tak by to bylo to nejlepší řešení, což je vlastně přece nesmysl. Takže se spíš bavíme o hodnotě. Stejně tak, když jsi říkala, jestli se měří ta výkonost, tak my jsme řekli, že nepotřebujeme tahle čísla znát. My jsme měli spoustu čísel a stejně byly strašně nepřesný. Tak stejně jako nějaký tradiční hodnocení výkonosti vlastně neděláme. My to, co máme tak tím, že se vlastně sami a že kluci jsou tady s náma, tak máme otevřený účetnictví, takže výkonost je pro nás vlastně to, aby jsme viděli kolik potřebujem, kolik peněz potřebujem navíc do rozvoje firmy, do toho, když něco zbývá nad plán, tak jsme si to mohli osobně rozdělit. Víme z nějakýho reportingu, který je jednoduchej, protože ty mzdy jsou většinou fixní, tak plus nějaký náklady, který taky známe, tak prostě vidíme, jak si v rámci toho budgetu vedeme. Každý měsíc vlastně tím, že to jsou to naše peníze, který si vyděláváme, tak bysme viděli, že jako výkonný nejsme. Takže nesledujeme výkonost jako po lidech. Spíš se jako bavíme trendově, nepravidelně, a ne jako v nějakých pravidelných intervalech o tom, jestli ty lidi cejtěj, že se šoupu, že ty lidi okolo něj cejtěj, že ten člověk se šoupe, jestli nehnieme, jestli jako rostem a je nám tady spolu pořád dobře. Z tohoto pohledu to máme lidi, který dělají na našem, spoustu lidí tu máme po rodičovské, který to mají tak, že dělají nepravidelně. No a nemáme pocit, že by nám klesla z tohoto pohledu naše výkonost, že bysme odváděly horší práci nebo nás to stálo víc.

**Otázka č. 11:** *Řekněte mi prosím, proč se Vaše firma rozhodla zapojit do projektu značka kvality Tátové vítání?*

**Dotazovaný:** Já jsem tady nebyl, já jsem tady od začátku 2015 a koukal jsem, když jsem se byl podívat k nám na stěny a našel jsem tu placku, že jako Tátové vítání, to bylo 2014. Já jsem se o tom bavil před časem nějak s Liborem, což je jeden z těch dvou kluků, kterým Agentura patří a on říkal, že nás na to někdo nominoval. Takže my jsme o to ani neusilovali. My se ty věci snažíme spíš jako dělat než získávat nějaký placku. Někdo nás tam teda přihlásil a pak se tu byl někdo podívat a ten štampil dal. Pro nás jako fakt cenější je, že třeba před měsícem tady byl Tomáš Ruda, což je šéf vlastně Education republic a šéf Czechinvestu bejvalej a vlastně pár let pracoval i v Japoku a vlastně tak jako jsi říkala, že jsi byla ve Scio, tak vlastně Scio house, jestli si dobře pomatuju a ten vlastně dělá paralelní vzdělávání pro děti. Education republic pro dospělý a je to vlastně taky táta a my jsme se domluvili, že nám tady udělá kurz pro tatínky, jak jako vlastně rozvíjet děti. Takže pro nás možná spíš než ten certifikát, tak je důležitý, že nás je tu víc a víc tátů nebo mamin, to je nám vlastně jedno a že si můžem prostě dovolit to, že když nás to jako zajímá, tak prostě klidně během práce, pracovní doby si sem vzít člověka a bavit se vlastně o tématech, který vlastně přímo s prací nesouvisěj a oni vlastně souvisí nepřímou. Ten Pavel, kdyby taky nebyl, tak by taky nebyla ta pobočka v Pardubkách, takže třeba to, že jsme byly schopní si domluvit a jako udělat ten workshop normálně jako v práci, tak je pro nás asi cenější než jako ta placka.

**Otázka č. 12:** *A věděl byste, za co konkrétně Vaše firma značku kvality Tátové vítání získala?*

**Dotazovaný:** Já si myslím, že to vím, že to bylo za táhletu rohovou místnost, tam je ještě nějaká papírová raketa. Že jsme vlastně tady měli tři zasedačky a jednu z nich jsme obětovaly na hermu, jako pro děti a my ji i těm dětem teda i často berem (Smích). Ale když jsem někdo přijde, tak tam jsou jako nějaký žiněnky a hračky. No a jako občas tady ty děti jako jsou, třeba s těma psy, není to teda jako často. Mám pocit, že to bylo tenkrát za tohleto asi ne za procesy.

**Otázka č. 13:** *Řekněte mi prosím, zda se změnil nějakým způsobem přístup a zájem zaměstnanců o téma harmonizace práce a rodiny, poté, co jste obdrželi značku kvality Tátové vítání? To asi ve Vašem případě nějak úplně neovlivnilo?*

**Dotazovaný:** No, jako tím, že se nám to stalo tak jako mimoděk, tak moc ne. Spíš bych jako řek, že máme na agenturní poměry hodně malou fluktuaci. Jsou tady lidi, který jsou tady třeba 15 let a v tak malý firmě je to fakt jako výjimka. Většinou ta malá firma přece jenom brzo ten limit, že nemá kam se rozvíjet a kam jít a tady to

tak úplně není. Řek bych, že jak tady je hodně těch lidí, který jsou tady dlouho, tak jako jak stárnou, tak pro spousta těch lidí, který jsou tady při škole, tak jsou pro ně jako přirozeně takový tátové, že už je tady i celkově víc tátů a maminek, tak spíš se to posouvá takhle. Už to není, tak že bychom chodili jenom pařit a jezdili jsme na hory. Ale je to tak, že i ty témata, který souvisí s rozvojem lidí, což jako vlastně je i nějaká podpora dětí při výchově, že to je vlastně jako podpora lidí, když mají nějak růst a rozvíjet se ve firmě. Tak bych řekl, že tyhle témata jsou jako častější a důležitější. Takový neformální setkání a posezení u piva a tak.

**Otázka č. 14:** *Řekněte mi prosím, jestli jste u Vás měli tatínky, kteří tedy přímo nastoupili na rodičovskou dovolenou?*

**Dotazovaný:** Já nevím, jako měli jsme určité období, kdy ty lidi měli výrazně zkrácené úvazek. Nebylo to tedy přímo tak, že by byli na rodičovský dovolený a vůbec tady nebyli. U holek, tam to tak je, že byly přímo na mateřských, rodičovských dovolených. Bylo to ale tak, že bylo jako období, kdy byly doma jako mnohem víc, než byli v práci, ale nemyslím si, že by to byla rodičovská dovolená u těch chlapů. To si myslím, že ne. Měli jako výrazně upravenou tu pracovní dobu a dělali víc jako z domova, měli jako víc homeoffice. Většinou to bylo tak jako přirozené, že postupně se jako zase víc zapojovali, že jim začala jako víc scházet ta pracovní stránka. Ale řekl bych, že jako každé, když se tím tátou stal, tak jako si nějakou tu flexibilitu větší, než jako byla předtím si zachoval. Třeba i po tom návratu já nevím prvních jako třech letech, který by odpovídali tomu ekvivalentu té době na rodičovský dovolený.

**Otázka č. 15:** *Řekněte mi prosím, zda jste po obdržení značky ještě nějakým způsobem upravili nebo změnili Vaši firemní strategii v oblasti harmonizace práce a rodiny?*

**Dotazovaný:** Nene, to je asi pořád stejný.

**Otázka č. 16:** *Řekněte mi prosím, spatřuje nějaké problémy (rizika) či bariéry v nástupu muže na rodičovskou dovolenou z pohledu Vaší firmy? př. specifická pozice, nenahraditelnost*

**Dotazovaný:** Nenahraditelný není nikdo. Tak strašně specifická pozice, že by jí nemohl dělat někdo jiný, taký vlastně není. To vždycky, když si to někdo začne myslet, tak se mu stane a odejde a zůstane jako něco důležitějšího. Já si myslím, že jako ty největší bariéry jsou, že každé má v sobě nějaký stereotypy a představy a ty má jako každé v hlavě. Pak možná nějaká přílišná orientace na to, ale to jako obecně, co si myslí někdo jiný nebo aby si někdo jiný nemyslel, že když ten muž zůstane doma a ta žena jako když pracuje, že to je špatné. Kolikrát si to ty ostatní ani nemyslej, takže se stejně zase vracíme k tomu, že ty lidi to mají jako v hlavě. Hmm. Možná to, to třeba ani když se u nás podívám na mzdovou strukturu, tak to není tak, že by to bylo tak, že si tady chlapy vydělávají víc než ženy. Takže třeba u nás tak není, ale dovedu si představit, protože jako statistiky jsou pořád takové a jsou to čísla, takže to se asi jako neokecá, že pořád je to tak, že mzdy jsou průměrně větší na straně mužů než žen. Takže si dovedu představit, že pokud někdo dělá v náký firmě, kde to tak je a nevím, jestli je to charakterem těch míst anebo fakt jako nějakou nespravedlností, tak třeba ekonomická bariéra může být jako důležitá bariéra. Ale já zase sám jsem prošel těch firem hodně a i korporátních, velkých firem a nikdy jsem to neměl tak, že by to bylo tak nerovnovážený jenom kvůli tomu, že genderově, že by tam byli chlapi a měli jako větší mzdu. Pak jsem taky potkal jako spoustu schopných žen, jako manažerek vrcholových, který byly zároveň i mnohem líp zaplacený než ty chlapi. Ale neprošel jsem zdaleka všechny firmy na trhu, ale dovedu si představit, že to by mohl být jako jeden z důvodů vedle toho, že si nesem nějaký zažitý stereotypy v hlavách. Měl by se člověk asi zeptat, jako v čem mu je opravdu dobře. To si myslím, že je jako opravdu dobrá knížka, která se jmenuje a teď nevím kolik, těch důvodů, nejčastějších, kterých jako lidi litují, předtím, než umřou. Napsala to nějaká zdravotní sestra rakouská, která byla přímo asistenční sestra při umírání. No a je jako dobrý se kouknout na ty důvody, kterým se tam lidi věnujou. Pak si myslím, že když by si člověk jako přečetl tu knížku, tak by se mu asi snáz rozhodovalo, jestli jít na rodičovskou nebo si dočasně udělat kariér break anebo prostě jít na part-time. Já sám dělal na part-time. Dělal jsem pro jednu firmu a jeden den prostě jako mám, že se věnuju dětem, kroužkům a tak. Myslím, že pořád, vzhledem k tomu věku těch dětí, jak jsou jako malý, tak pořád je to pro mě jako fajn a naplňuje mě to víc, než když by jsem si právě řekl a nikdy nevíš, co se stane, může tě teď přejít auto. Tak radši bych lítoval, že teď jako nedělám na full time a nemám kariéru a neovlivňuju svět než jako to, že bych nebyl s téma dětma.

**Otázka č. 18:** *Řekněte mi prosím, zda se svými zaměstnanci po dobu jejich rodičovské dovolené udržujete nějaký kontakt?*

**Dotazovaný:** Jojo, já jsem nedávno psal Pět, která u nás vedla účtový oddělení, tak jsem jí psal k narozkám a tak jsme si jako psali, jak ona se má, jak to tady jako vypadá, že její tým se rozrostl asi dvojnásobně od té doby, co ona odešla. Jasné, zve me jako na tokový ty věci jako párty, který tady jako jsou. Často s náma děláj na různé jako dohody, zkrácený poměr nebo jako externí. Pomáhaj s nákejma věcmi, se kterýma to jde. Chodíme spolu na obědy, takže kontakt určitě udržujeme.

**Otázka č. 20:** *Řekněte mi prosím, jaké výsledky Vaší firmě přináší zaměření firemní politiky na dobré propojení rodinného a pracovního života Vašich zaměstnanců?*

**Dotazovaný:** V těch tvrdých číslech to určitě souvisí s tou fluktuací, kterou máme fakt jako malou. Možná by se dalo říct, že určitá konkurenční výhoda, ale jinak tím, že ty lidi jsou v pohodě a nemaj důvod nebejt. To je engagement a vlastně to druhý téma, kterým se hodně věnuju je improve engagement. Vlastně snažíme se pomáhat ještě s tou druhou firmou firmám, aby ty lidi, který tam jsou byli prostě šťastný a byli v pohodě. Vlastně dělat ty témata, který se prakticky snažíme prosazovat tady. Je to prostě o tom, že ty lidi jsou tady šťastný. Když si představím sebe, jestli chci teda dělat s lidma, který jsou šťastný okolo mě anebo s lidma, který jsou nešťastný, tak sám chci dělat, chci být jako šťastnej a dělat s lidma jako šťastnejma. Šťastnej člověk dělá věci kvůli tomu, že chce, a ne kvůli tomu, že ho jako někdo nutí a že ho ty věci, který dělá nabíjej, než aby ho vyčerpávaly. To bych chtěl asi nejen jako v práci, ale všude. Takže toto přináší, že se tady prostě máme dobře.

**Otázka č. 21:** *Řekněte mi prosím, jak si myslíte, že se budou do budoucna vyvíjet HR strategie firem v oblasti podpory aktivního otcovství?*

**Dotazovaný:** No ono to vlastně jako to není trend, to propojování práce a rodiny. To je téma, o kterým se jako mluví už strašně dlouho. Mám pocit tím, jak v tom prostředí jako fungujeme hodně, onlinovým, tak jak se jako vyvíjel facebook a další jako sítě, tak ty témata a ty trendy, který se předtím jako šířily pomalu a byly záležitostí jako nějakých věcí, který si člověk přinesl třeba z konferencí anebo z jiný firmy, kde to zažil, tak dneska jsou ty informace strašně živý a šířej se rychlejc. Mám třeba pocit, že díky tomuhle tomu je třeba něco, co byl předtím okrajovej trend, tak se mohlo stát jako pomalu normální. Jako našlápnuto je asi jako správným směrem. Mám jako pocit, že asi je spousta témat, o kterých se mluví jako otevřenějc, nejen o tomhle tom. Že to je zase součást jako nějaký větší otevřenosti, možná i jako formou reakce, a naopak jako nějaký úplně paradoxní věci jako v politice, kdo vyhrává volby a tak. Tak možná díky paradoxně tomu, jak dopadaj volby, kdy třeba ty za posledního půl roku, tak třeba pak to donutí ty lidi, aby začli dělat jako něco sami víc se sebou, a aby byli aktivní nejenom jako aktivní otcovství, ale aby byli aktivní sami a nespólihal, že to za na nás vyřeší prezident nebo předseda vlády a tak, ale vyhrnout si rukávy a dělat to sami. Takže by se to potom mohlo třeba jako přestat vymykát a minimálně jako v těch firmách, který si jako můžou dělat sami a ty vlastníky znaj, věděj, kdo to je anebo tam s nima seděj, tak prostě si říct vystrčit hlavu z pisku a dělat si to tak, jak by to chtěli mít sami pro sebe. Možná se i jako vykašlat na trendy, dělat si to, jak by to chtěli mít. My jsme všichni tátové, tak si to děláme, jak bysme to chtěli mít.