

**Univerzita Palackého v Olomouci**  
**Filozofická fakulta**  
Katedra sociologie a andragogiky

**SOUČASNÁ POZICE ŽENY V PROCESU HARMONIZACE  
RODINNÉHO A PRACOVNÍHO CYKLU**

**THE CURRENT POSITION OF WOMAN IN THE PROCESS OF  
HARMONIZATION OF FAMILY AND WORK CYCLE**

Magisterská diplomová práce

**Bc. Nikola Sládková**

Vedoucí magisterské diplomové práce: Mgr. Pavel Veselský, Ph.D.

**OLOMOUC 2015**

## **Prohlášení autora**

Prohlašuji, že tuto magisterskou diplomovou práci na téma Současná pozice ženy v procesu harmonizace rodinného a pracovního cyklu jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

V Olomouci dne 13. března 2015

Bc. Nikola Sládková

## **Poděkování**

Tímto bych ráda poděkovala Mgr. Pavlu Veselskému, Ph.D. za odborné vedení této magisterské diplomové práce, za jeho cenné připomínky a názory, ochotu i důležité rady.

Ráda bych také poděkovala respondentkám, které byly ochotné vést se mnou rozhovor týkající se osobního tématu a věnovaly mi tak kousek svého, jak se dále dozvíme, cenného času.

V neposlední řadě patří poděkování mým nejbližším, hlavně příteli, za toleranci a vytvoření potřebného zázemí pro tvorbu této práce.

**Anotace:**

Hlavním cílem mé diplomové práce je představit na základě odborné literatury pozici ženy v současném trendu sladování rodinného cyklu s pracovním. Práce je teoreticky-empirického charakteru. V teoretické části se budu věnovat názorům odborníků, jak je možné sladit tyto cykly. Dále jsem zařadila témata týkající se současné dvoukariérové rodiny, partnerství a rodičovství, mateřské / rodičovské dovolené či postavení žen na trhu práce. Empirickou část tvoří kvalitativní výzkum a jeho vyhodnocení. Respondentkami, se kterými byl veden rozhovor, jsou mladé ženy, z jejichž jejich názorů bych ráda identifikovala konkrétní strategie k úspěšnému sladění dvou nejvýznamnějších cyklů života, rodinného a profesního.

**Klíčová slova:**

Rodina, práce, žena, harmonizace, gender, feminismus, dítě

**Title:**

The Current Position of Women in the Current Family Harmonization Trend with Work Cycle

**Annotation:**

The main objective of my thesis is the present position of women in the current family harmonization trend with work cycle based on specialist literature. The thesis consists theoretical and empirical character. In the theoretical part I will devote the views of experts on specified issues with the inclusion of my own opinions. There are also chapters on the current two-careerfamily, relationships and parenting, maternity / parental leave and the position of women in the labor market. The empirical part consists qualitative research and evaluation. The respondents are young women. I would like to identify based on their views possible strategies that helped to successfully establishing basic strategies to reconcile the two major cycles of life, family and career.

**Keywords:**

Family, Work, Woman, Harmonization, Gender, Feminism, Child

## Obsah:

ÚVOD.....	8
<b>I</b> <b>TEORETICKÁ ČÁST.....</b>	<b>10</b>
1    MODEL SOUČASNÉ RODINY.....	10
1.1 Termín rodina.....	10
1.2 Struktura současné rodiny.....	11
2    PROFIL SOUČASNÉ ŽENY.....	12
2.1 Vývoj současného feminismu.....	12
2.2 Genderové role.....	14
2.3 Postavení současné ženy na trhu práce.....	15
2.4 Rovné příležitosti na trhu práce.....	17
3    PŘÍCHOD DÍTĚTE.....	19
3.1 Vstup do manželství.....	19
3.2 Rozhodování páru o pořízení dítěte.....	21
3.3 Mateřská a rodičovská dovolená.....	24
3.4 Počátky sladřování.....	27
4    ZMĚNA PRACOVNÍHO ÚVAZKU.....	28
4.1 Proč změnit pracovní úvazek.....	28
4.2 Částečný úvazek.....	29
4.3 Flexibilní úvazek.....	30
4.4 Práce z domova.....	31
4.5 Vedlejší přivýdělek.....	33
4.6 Podnikání.....	35
5    SLAŘOVÁNÍ PRACOVNÍHO A OSOBNÍHO ŽIVOTA.....	36
5.1 Zaměstnaná žena.....	36
5.2 Služby péče o dítě.....	38
5.3 Alternativní možnosti pomoci.....	40
5.4 Harmonogram – plán činností.....	42

<b>II</b>	<b>PRAKTICKÁ ČÁST.....</b>	<b>44</b>
6	VÝZKUMNÁ ČÁST.....	44
	6.1 Předmět výzkumu.....	44
	6.2 Metodologie výzkumu.....	44
	6.3 Cílová skupina.....	44
	6.4 Sběr dat.....	45
	6.5 Interpretace získaných dat.....	46
	6.6 Cíl a výsledek výzkumu .....	57
	6.7 Závěr výzkumu.....	58
	<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>60</b>
	<b>ANOTACE.....</b>	<b>61</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A OSTATNÍCH ZDROJŮ.....</b>	<b>62</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>65</b>

1. Předloha polostrukturovaného rozhovoru

## ÚVOD

Dnešní mladá žena. Co si pod těmito slovy představíme? Naše vize již netkví pouze v pohledu na ženu jako na matku v domácnosti, jejímž hlavním smyslem života je vychovat děti a postarat se o bezproblémový chod domácnosti. Nevidíme tyto činnosti pejorativně a ani je nehodláme ze všedních povinností eliminovat. Je ale nutné podotknout, že žena se současně stala multifunkční. S domácností a výchovou dětí zastává i produktivní činnost v podobě své vlastní profesní kariéry. Ženy tuto možnost dříve neměly. Pokud byly vzdělané a měly vlastní živnost, zůstávaly většinou neprovdané. Právo moci zastávat obě činnosti si musely vydobýt.<sup>1</sup>

Ústředním tématem této magisterské diplomové práce je postavení současné ženy v rodině a problematika sladění profesního a rodinného cyklu života ženy. Je pravděpodobné, že mnoho žen se sladováním stále nesouhlasí a chce se po narození dítěte věnovat naplno jeho výchově. Avšak každá žena může mít své zájmy, kterých se nechce vzdát nebo má práci, která ji těší. Proto anebo z finančních důvodů se žena vrací z rodičovské dovolené do práce dříve a musí řešit každodenní sladování práce s výchovou dítěte.<sup>2</sup>

V první kapitole práce se budeme věnovat termínu rodina. Je pro nás důležité vědět, co pro dnešní svět rodina znamená a co od ní mladí lidé očekávají. Moderní struktura rodiny se od tradičního pojetí postupem času proměnila a funguje dnes na jiném principu. Ve druhé kapitole se začneme věnovat ženě. Představíme si vývoj jejího postavení od minulosti dodnes. Dotkneme se feminismu, který se v současnosti věnuje odlišným oblastem, než tomu bylo při jeho vzniku. Do kapitoly zahrneme funkci genderových rolí, které jsou nám na základě našeho biologicky daného pohlaví připisovány a podle nichž se často i nevědomky řídí naše chování v různých situacích. Budeme se též věnovat oblasti postavení ženy na trhu práce úzce související s rovností pracovních příležitostí pro obě pohlaví, kde se neustále můžeme setkávat s diskriminačními prvky. Tato problematika je důležitá pro naše téma z důvodu uplatnění žen (případně matek) na trhu práce. Měla by nám zde pomoci i rodinná politika disponující nástroji, které ovlivní rozhodování rodiny o

---

<sup>1</sup> MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M. *Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se*. Praha: Portál, 2009. 157 s. ISBN 978-80-7367-615-5. s. 7.

<sup>2</sup> Tamtéž. s. 8.



tom, zda či kdy si dítě pořídit. Jejím základním kamenem je mateřská / rodičovská dovolená.<sup>3</sup>

Ve třetí kapitole se přiblížíme ústřednímu tématu sladování. Významná událost – narození dítěte – nám změní život nejvíce. Začátky sladování jsou pro čerstvé matky velmi náročné fyzicky, ale i psychicky.<sup>4</sup> Dotkneme se otázek mladých lidí, kterými jsou „kdy si dítě pořídit?“ a „kdy nad ním začínají vůbec uvažovat?“ Jsou si vědomi, čeho se musí vzdát při odchodu na mateřskou / rodičovskou dovolenou nebo se hodlají práci i nadále věnovat po dobu rodičovské dovolené? V tomto případě musíme začít zdárně sladovat chod domácnosti s výdělečnou činností matky. Proto následuje kapitola, ve které si představíme různé formy flexibilních pracovních úvazků.

V páté kapitole již směřujeme k zajištění praktického chodu domácnosti, pokud se žena rozhodne jít při výchově dítěte pracovat. Zde je nutné vytvořit strategii k fungující harmonizaci rodiny a práce. Velmi důležitá jsou pro nás v této kapitole nezbytná zařízení péče o děti, která ale nejsou snadno dostupná. Zmíníme tak i alternativní druhy pomoci, kterými jsou mateřská centra nebo firemní školky. Bez těchto zařízení by nám chyběla svobodná volba dřívějšího návratu do práce.<sup>5</sup>

V poslední kapitole naší práce si představíme výsledky realizovaného kvalitativního výzkumu, který proběhl formou polostrukturovaných rozhovorů se ženami z naší zvolené cílové skupiny, tj. ženy v období mladé až střední dospělosti. Budou nás zajímat jejich názory na výše zmíněná témata. Odpovědi respondentek kategorizujeme a následně vytvoříme určité strategie vedoucí k úspěšné harmonizaci rodiny s prací.

Trend sladování se dotýká převážné většiny dnešních mladých rodin a věříme, že tato práce přispěje k získání nových vizí týkající se tohoto aktuálního tématu. Doufáme tak, že nové poznatky či příklady vhodných strategií pomohou zdárnému skloubení rodičovských i pracovních povinností.

---

<sup>3</sup> SOKAČOVÁ, L., *Rodinná politika: rodičovská a mateřská v kontextu sladování rodinného a pracovního života a rovných příležitostí žen a mužů*. Praha Gender studies, o.p.s 2010. s. 7.

<sup>4</sup> MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M. *Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se*. Praha: Portál, 2009. 157 s. ISBN 978-80-7367-615-5. s. 7

<sup>5</sup> SOKAČOVÁ, L., *Rodinná politika: rodičovská a mateřská v kontextu sladování rodinného a pracovního života a rovných příležitostí žen a mužů*. Praha Gender studies, o.p.s 2010. s. 17 - 18.

# I TEORETICKÁ ČÁST

## 1 MODEL SOUČASNÉ RODINY

### 1.1 Termín rodina

Jako úvodní kapitolu při směřování za stanoveným cílem této diplomové práce, si uvedeme, co pro nás může znamenat rodina. Naším cílem je představení pozice ženy v aktuální problematice sladění profesní kariéry s rodinným a partnerským životem a následný pokus identifikace možných strategií k úspěšnému skloubení těchto cyklů. Ve výzkumu Křížkové a Haškové (2003)<sup>6</sup> se ukázalo, že práce je v žebříčku hodnot pro dnešní muže a ženy těsně za vlastní rodinou. Celých 97 % žen i mužů považuje rodinu za velmi důležitou kapitolu v jejich životě. Potomci a manžel či druh, ale i rodiče jsou pro 80 až 90 % žen i mužů nepostradatelnou součástí života. Práce je pak velmi nebo spíše důležitá pro 86 % mužů a 84 % žen, čímž se zařadila za rodinu na druhé místo v žebříčku hodnot, a proto je důležité pro dnešní rodinu najít úspěšnou strategii ke sladění obou těchto životních cyklů.

Odborná definice rodiny může znít následovně. Rodinu můžeme z hlediska jejího fungování vidět jako „*strukturovaný celek (systém), jehož smyslem, účelem i náplní je utvářet relativně bezpečný a stabilní prostor a prostředí pro sdílení, reprodukci a produkci života lidí.*”<sup>7</sup>

Když si princip rodiny a manželství definujeme v širším slova smyslu, měli bychom stavět na následujících čtyřech komponentech a dvou procesech, které uvedl Plaňava<sup>8</sup>.

- 1. Struktura rodiny** – v rodině je nutná organizovanost, rozdělení rolí, vzájemné vazby a pozice členů rodiny včetně rozdělení práv a povinností jednotlivců; nesmí

---

<sup>6</sup> KŘÍŽKOVÁ, A., HAŠKOVÁ, H. *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce*. Sociologický ústav AV ČR, 2003. [ online ]. Dostupný z: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/957/zprava.pdf>> [ cit. 2014-09-27 ]. s. 3

<sup>7</sup> PLAŇAVA, I. *Funkční a dysfunkční soužití v rodině a manželství: Některé koncepty a modely*. Sborník prací filozofické fakulty Brněnské univerzity, 1993. [ online ]. Dostupný z: <[http://digilib.phil.muni.cz/bitstream/handle/11222.digilib/112689/I\\_PaedagogicaPsychologica\\_27-1993-1\\_7.pdf](http://digilib.phil.muni.cz/bitstream/handle/11222.digilib/112689/I_PaedagogicaPsychologica_27-1993-1_7.pdf)> [ cit. 2014-10-18 ]. s. 58

<sup>8</sup> Tamtéž. s. 59 – 60.

chybět též hranice generační a osobnostní uvnitř rodiny, ale i společenské propojení rodiny navenek.

2. **Intimita** – rodina je postavena na vzájemné soudržnosti, podpoře i vzájemné závislosti, je důležité vědomí blízkosti; můžeme rozlišit několik intimit, a to manželskou, kde jde i o eroticko-sexuální rovinu, intimitu rodičovskou a sourozeneckou.
3. **Osobní autonomie** – každý člen rodiny má právo být respektován a uznáván, mít možnost rozvoje své identity a zájmů dle vlastních schopností a dispozic.
4. **Hodnotová orientace a postoje** – kam rodina směřuje, kam investuje čas a prostředky (zahrnuje i náboženskou orientaci a víru); z počátku leží hlavně na rozhodování manželů, jejichž postoje mohou být shodné nebo neshodné, s tím souvisí i očekávání a postoje všech členů rodiny.

Mezi uvedenými komponenty hrají roli dva procesy, kterými jsou dynamika a komunikace. Bez komunikace nefungují žádné lidské vztahy, protože jejím prostřednictvím „*se realizuje veškeré soužití v rodině i manželství.*“<sup>9</sup> Pokud spolu členové (nejen) rodiny otevřeně nekomunikují, vzájemné vazby a vztahy se nevyvíjí a neupevňují.

## 1.2 Struktura současné rodiny

Tradiční model rodiny vychází z předpokladu, že otec je živitelem rodiny a matka ženou v domácnosti, jejíž hlavní úlohou je vychovat děti. Tento model se zdá být hlavně v západním světě na ústupu. Struktura dnešní rodiny prochází reorganizací a integrací do současného trendu obou pracujících rodičů. Je nezbytné, aby se moderní rodině podařilo skloubit práci s výchovou potomků. Rodinu si můžeme klasifikovat na dva základní typy, a to na základě počtu jejich členů. Jedná se o typ rodiny nukleární a rodiny rozšířené.

---

<sup>9</sup> PLAŇAVA, I. *Funkční a dysfunkční soužití v rodině a manželství: Některé koncepty a modely*. Sborník prací filozofické fakulty Brněnské univerzity, 1993. [ online ]. Dostupný z: <[http://digilib.phil.muni.cz/bitstream/handle/11222.digilib/112689/I\\_PaedagogicaPsychologica\\_27-1993-1\\_7.pdf](http://digilib.phil.muni.cz/bitstream/handle/11222.digilib/112689/I_PaedagogicaPsychologica_27-1993-1_7.pdf)> [ cit. 2014-10-18 ]. s. 63

Nukleární neboli manželská rodina zahrnuje rodiče – matku a otce – a jejich biologické děti. Má většinou 3 – 5 členů. Může se pro nás stát prototypem ideální struktury rodiny, které chceme v budoucnu dosáhnout. Do rozšířené neboli tradiční rodiny spadá i širší příbuzenstvo, např. prarodiče či sourozenci rodičů a jejich děti. V minulosti se objevoval pojem stavovská rodina, do které patřili všichni členové domácnosti, kteří žili pod jednou střechou, tzn. včetně služebnictva.<sup>10</sup>

Je podloženo, že žádný vývoj od velké k malé rodině neproběhl. Sčítání lidu z let 1574 – 1821 v Anglii potvrdilo, že průměrná velikost domácnosti činila necelých 5 osob. Naším dalším častým omylem je tvrzení, že početnější bývaly rodiny nižších tříd. Naopak vyšší třídy měly pro více dětí potřebné zázemí. Děti od matek přebíraly po porodu kojné a matka mohla rodit více dětí po sobě. Současně se nám struktury rodin stále mění. Rodiny se rozdrobují do tzv. „prázdných hnízd“, neúplných rodin, bezdětných párů, opakovaných rodin (např. po rozvodu nebo ovdovění). Současně se stává opět běžné, že se z ekonomického hlediska staví dvougenerační domy, kdy spojí své síly/prostředky širší rodina.<sup>11</sup> Představy o naší rodině se mohou různit, ale základní struktura zůstává vždy stejná. Jejím důležitým článkem je žena, matka, manželka, jejíž roli si představíme v následujících kapitolách.

## 2 PROFIL SOUČASNÉ ŽENY

### 2.1 Vývoj současného feminismu

V současné problematice sladění kariéry a rodiny dnešních žen, je velmi důležité objasnit si její dnešní postavení. Ženy si historicky musely vydobýt svá práva, aby se mohly stát plnohodnotnými občany své země a mohly nejen volit, ale i být například zaměstnány na plný úvazek. Podnět všemu daly asertivní ženy, které měly vyšší ambice, než se starat o domácnost a děti, měly zájem zasáhnout do veřejného dění. Vznikl tak proud zvaný feminismus. *„Termín feminismus je pojmenování ženského hnutí, vycházejícího z přesvědčení o nevýhodné situaci žen ve společnosti, resp. jejich horšího či*

---

<sup>10</sup> HORSKÝ, J., SELIGOVÁ, M. *Rodina našich předků*. Praha, 1997. s. 20.

<sup>11</sup> MOŽNÝ, I. *Moderní rodina*. Praha, 1990. ISBN 80-7029-018-8. s. 26 – 29.

*znevýhodňujícího postavení ve srovnání s muži. Vznikl z potřeby revolty proti této situaci a víry v možnosti její změny. Obecným cílem feminismu je, aby žena byla pojímána jako individualita se svými vlastními právy. Tradičně je feminismus chápán jako hnutí za rovnoprávnost žen.*<sup>12</sup>

Historicky jsou známy tři vlny feminismu. První se datuje ke konci 18. století, kdy byla Olympe de Gouges sepsala tzv. odpověď na Deklaraci lidských práv (práv muže a občana) z roku 1789. Tato autorka byla za své názory veřejně popravena, čímž ale snahy žen neskončily. Ve druhé vlně feminismu (60. léta 19. stol.), jejíž nejznámější představitelkou je Američanka Betty Friedan, bylo předně největší snahou dosáhnout změny pohledu na ženské společenské postavení. V té době se ženy nesměly angažovat ve veřejném životě, zdržovaly se pouze v domácnosti, kde byla jejich hlavní povinnost dobře vychovat své děti. Zajímavostí zde byl výskyt jiné formy diskriminace. Tento boj za rovnoprávnost se netýkal všech žen, nebojovalo se za práva lesbiček, žen tmavé pleti ani příslušnic nižší dělnické třídy. O třicet let později nastupuje třetí vlna feminismu, která se profiluje již více na osobnost ženy a generové role.<sup>13</sup>

Když shrneme snahy minulých feministek, vidíme, že ženy hledaly v různých odvětvích nové podněty, na které by se dalo poukázat a bojovat za ně. Prováděly různé výzkumy, z nichž můžeme zmínit například analýzu Christine Delphyové, která poukazovala na to, že manželství nutí polovinu celkové populace k otročině, protože ženy pracují na plný úvazek, ale nemají za ni nárok na žádnou hmotnou odměnu.<sup>14</sup>

V současné době se můžeme setkat s názorem, že moderní feminismus se potýká s problémy vymezení svých východisek. Rovnost mezi ženami a muži může být dodržována za předpokladu stejného psychologického základu, což není reálně kvůli rozdílnosti pohlaví možné. Poté se setkáme s tím, že chování žen a mužů je ve společnosti odlišné a z toho pramení feministická myšlenka, že společnost působí na muže a ženy rozdílně. Toto je tzv. přístup „androgynie“. Dalším přístupem k feministickým myšlenkám může být například boj liberálních feministek, které zastávají problematiku osvobození žen od nejrůznějších forem útlaků a šikan. Hlavním cílem je zde dát ženám totožnou šanci a

---

<sup>12</sup>VODÁKOVÁ, A., PETRUSEK M., MAŘÍKOVÁ H. *Velký sociologický slovník. Díl 1, A-O*. Praha: Karolinum 1996, ISBN 80-7184-164-1. s. 145.

<sup>13</sup>ZVĚŘINA, J. *Feminismus a jeho současné podoby*. Revuepolitika. [ online ]. Dostupný z: <http://www.revuepolitika.cz/clanky/630/feminismus-a-jeho-soucasne-podoby>>. ISSN 1803-8468. [ cit. 2014-09-28 ]

<sup>14</sup>DE SINGLY, F. *Sociologie současné rodiny*. Praha: Portál, 1999. ISBN 80-7178-249-1, s. 104

rovnost přístupu ke vzdělání, kariéře a zaměstnání, ale i například svobodnou volbu spojenou s interrupcí.<sup>15</sup>

Dnes není feminismus synonymem radikálního boje stoupenkyň proti mužským protějškům, ale věnuje se mnoha oblastem, které vidí moderní ženy jako problémové a se kterými si samy nedokážou pomoci. Těmi jsou například rovné šance v zaměstnání, rovné zastoupení žen v politice a v manažerských pozicích, konec násilí na ženách nebo rovné postavení žen a mužů v rodině.<sup>16</sup>

## 2.2 Genderové role

Pro charakteristiku dnešního postavení ženy ve společnosti jsou velmi důležité čím dál více skloňované genderové role. „*Termín gender je používán pro skupiny vlastností a chování formované kulturou a spojené s obrazem muže a ženy. Tento přístup vychází z práce M. Meadové, která staví na tom, že pohlaví je biologickou charakteristikou, zatímco gender je společenskou konstrukcí.*“<sup>17</sup>

Pojem generové role používáme jako souhrn specifických nepsaných pravidel chování pro dané pohlaví. Genderovou roli máme určenou již od narození a dále ji podněcuje a podtrhuje působení socializace. Tyto role nám podsouvají často i nevědomě rodiče například používáním frází typu „chlapi nebrečí“ či „děvčata se neperou“. Naši určenou roli posilují i darované hračky. Vzpomeňme si na dětství. Holčičky dostávají od svých nejbližších panenky nebo atrapy domácích spotřebičů, které podněcují péči o děti a o domácnost. Chlapci se naopak radují z nových stavebnic, aut nebo sad napodobenin náradí pro kutily. Formuje nás i typické oblékání, viz sukně nebo účesy, ale i specifické hry. Pokud se dítě rozhodne pro opačnou variantu, například si chce holčička hrát s chlapci s autíčky, může se setkat s posměchem vrstevníků a v horším případně i sociálním vyloučením. I děti samy se vzájemně rozeznávají podle zmíněných vnějších specifíků.<sup>18</sup>

---

<sup>15</sup> ZVĚŘINA, J. *Feminismus a jeho současné podoby*. Revuepolitika. [ online ]. Dostupný z: <<http://www.revuepolitika.cz/clanky/630/feminismus-a-jeho-soucasne-podoby>>. ISSN 1803-8468. [ cit. 2014-09-28 ]

<sup>16</sup> MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M. *Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se*. Praha: Portál, 2009. 157 s. ISBN 978-80-7367-615-5. s. 47.

<sup>17</sup> VODÁKOVÁ, A., PETRUSEK M, MAŘÍKOVÁ H. *Velký sociologický slovník. Díl 1, A-O*. Praha: Karolinum 1996, ISBN 80-7184-164-1. s. 156.

<sup>18</sup> KARSTEN, H. *Ženy – muži*. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-145-X. s. 90.

Jak si definovat genderové role v domácnosti? Můžeme říci, že „*role muže a ženy jsou v zásadě stále více zastupitelné a zaměnitelné a neměl by mezi nimi existovat ostrý předěl*“<sup>19</sup>, což by nám mělo zásadně pomoci v rámci harmonizace rodiny a práce. Mělo by se jednat o partnerský kompromis, kdy není téma sladování rodinného a pracovního cyklu pouze věcí ženy, ale podílí se oba partneři. Tím na základě správného rozdělení činností harmonizují chod celé domácnosti.

Zastupitelnost rolí již není neobvyklá, ale musíme si uvědomit i její určitou nepřirozenost.<sup>20</sup> Je tedy vůbec přijatelné pro obě pohlaví stavět se do role toho druhého? Schůdnou variantou by mohlo být to, že zmíněná alternace je realizovatelná pouze dočasně. Zjevně by nebylo pro vývoj dítěte správné částečně představovat roli otce a částečně roli matky. Pro dítě je vhodné se naučit určitým pravidlům a stereotypům panujícím v domácnosti. Záleží na každé rodině a jejím individuálním přístupu. Jde o nastavení řádu, který by měl být členům rodiny přirozený. Některé ženy mohou argumentovat tím, že je pro ně nepřijatelné, aby muž přebíral roli „paní v domácnosti“. Chce, aby pro ni zůstal mužským vzorem a totéž i pro jejich dítě. Na druhou stranu jsou sami muži ochotni na domácích pracích participovat.<sup>21</sup>

### 2.3 Žena na trhu práce

Pro možnost sladit rodinu s prací si představíme, v jaké situaci je dnešní žena, pokud chce působit na pracovním trhu. V současné době je pro většinu rodin nemožné, aby žena odmítla jít pracovat. Ženy, které se rozhodly zůstat z vlastní vůle v domácnosti a jejich výlučnou činností je péče o děti a zajištění chodu domácnosti, zpravidla bývají buď nevzdělané a nekvalifikované, nebo naopak pocházejí z vyšších tříd, kde jsou materiálně zajištěny i bez jejich příspěvků do rozpočtu. Oproti tomu počet kvalifikovaných pracovníků, kterým nechybí ambice prosadit se na trhu práce, neustále roste. V nedávné minulosti jsme se setkávali s tím, že například v osmdesátých letech ženy zastávaly v oborech školství či

---

<sup>19</sup> VĚŠÍNOVÁ – KALIVODOVÁ, E., MAŘÍKOVÁ H. *Společnost žen a mužů z aspektu gender*. Praha: OPS, 1999. s. 61.

<sup>20</sup> MAŘÍKOVÁ, H. ed. *Proměny současné české rodiny*. Praha: SLON, 2000. ISBN 80-85850-93-1. s. 116

<sup>21</sup> Tamtéž. s. 118.

zdravotnictví více pozic než mužů. O deset let později si již ženy na svou odpovědnost založily vlastní živnost nebo začaly obsazovat vyšší posty ve státní správě i v politice.<sup>22</sup>

Podíl pracujících žen k podílu pracujících mužů je v ČR obdobný jako v ostatních zemích EU. Ovšem v počtu pracujících žen v produktivním věku se z celkového počtu žen řadíme na přední příčky. U zaměstnaných českých žen jsou nejčastější formou plné pracovní úvazky, pouze desetina žen volí zkrácený úvazek. Za to v EU celá třetina žen využívá možnosti práce na zkrácený úvazek. Může to být způsobeno i tím, že v Čechách není snadné práci na zkrácený úvazek najít, zatímco v ostatních zemích jsou tyto úvazky právě pro matky s dětmi preferovány.<sup>23</sup>

Jak tedy současně ženy vnímají práci, co pro ně znamená? Setkaly se s diskriminací? Na základě výzkumu Křížkové a Haškové pro MPSV<sup>24</sup> je pro ženy práce druhou nejvýznamnější hodnotou v životě, což je totožný stav jako u mužů. Práce představuje pro ženy prostředek k finančnímu zajištění i zabezpečení rodiny, ale i zajištění svého stáří a nezávislosti. Důležité je také to, zda je jejich práce pro ně dostatečně zajímavá. Výzkum též potvrdil, že 40 % z dotazovaných respondentek se setkalo s diskriminací na pracovišti kvůli pohlaví. Tři čtvrtiny populace jsou přesvědčeny o tom, že se diskriminace na pracovištích běžně objevuje. Nejobtížnější je pro ženy kariéerní postup a nejčastěji se s diskriminací na pracovním trhu setkávají ženy s malými dětmi předškolního věku, starší ženy (nad 50 let) a ženy po mateřské dovolené. To jsou tři z pěti rizikových skupin na trhu práce.

Dle slov Vladimíra Špidly pro sborník textů mezinárodního kolektivu autorek k problematice rovného zacházení na trhu práce je *„účast žen na trhu práce nutnou podmínkou jejich seberealizace ve společnosti a hospodářské nezávislosti. V posledních letech bylo v této oblasti dosaženo významných pokroků, zejména v rámci Evropské strategie pro růst a zaměstnanost. Ve většině zemí Evropské unie se situace žen, pokud jde*

---

<sup>22</sup> MAŘÍKOVÁ, H. ed. *Proměny současné české rodiny*. Praha: SLON, 2000. ISBN 80-85850-93-1. s. 85, 86.

<sup>23</sup> KŘÍŽKOVÁ, A. *POSTAVENÍ ŽEN NA TRHU PRÁCE V ČR A EU (I): Porovnání postavení žen v ČR a v EU podle ukazatelů zaměstnanosti*. [online]. 2001, [cit. 2014-10-12]. Dostupné z: <<http://www.feminismus.cz/cz/clanky/postaveni-zen-na-trhu-prace-v-cr-a-eu-i>>

<sup>24</sup> KŘÍŽKOVÁ, A., HAŠKOVÁ, H. *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce*. Sociologický ústav AV ČR, 2003. [online]. Dostupný z: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/957/zprava.pdf>> [cit. 2014-10-12]. s. 3.



*o účast na trhu práce, neustále zlepšuje.*<sup>25</sup> Avšak pokud se žena řadí do některé z rizikových skupin a má problém najít si vhodné uplatnění, může si připadat až izolována od společnosti.

Ačkoliv je naše dnešní rodinná politika na cestě vpřed, dle slov Kateřiny Jacques samotné politické zásahy situaci nezmění. Je třeba se postarat o proměnu názorů celé společnosti a tzv. osvětu. Měli bychom znovu otevřít otázku týkající se rozdílů v odměňování žen a mužů za totožný pracovní výkon. Tyto rozdíly jsou v ČR jedny z nejvyšších v rámci Evropy. S tímto faktem souvisí hledání pracovního uplatnění žen, které si mnohdy vybírají neadekvátní pozici například vůči svému vzdělání. Ženy mají ve věci budování kariéry většinou nízké sebevědomí. Proto se může zdát, že jsou podceňovány. Za další důvod tohoto jednání můžeme označit i nedostatečnou oporu společnosti při snaze se uplatnit a prosadit na trhu práce. Pro ženy je důležité cítit podporu, proto bychom se měli snažit dosáhnout v dnešních rodinách spravedlivé dělby práce, kterým dosáhneme potřebného zázemí pro harmonizaci kariéry a rodiny.<sup>26</sup>

## **2.4 Rovné příležitosti na trhu práce**

Je důležité se zaměřit v rámci sladování rodiny a práce i na přítomnost nerovností mezi muži a ženami na trhu práce. Když poukážeme na míru zaměstnanosti, odměňování, možnosti sladování péče o rodinu a práce, stále narážíme na určité rozdíly mezi pohlavími. Je nutné vydržet a podporovat ženy na pracovním trhu při vykonávání zajímavých zaměstnání, a to především kvůli umírnění nastavených stereotypů pro zaručení rovnosti. Důležitým krokem a aspektem sladování rodiny a práce je i možnost úpravy pracovní doby (například flexibilní) a dostupnost zařízení pro péči o děti, kterým se budeme věnovat níže.<sup>27</sup>

Fakt přítomnosti této nerovnosti nám potvrzují i výsledky výzkumu Křížkové a Haškové<sup>28</sup>, kdy se většina respondentů – téměř 80 % dotázaných – přiklání k tvrzení, že při srovnání postavení mužů a žen na trhu práce jsou ženy nebo některé skupiny žen, převážně

---

<sup>25</sup> MACHOVCOVÁ, K. (ed.) *Ženy na trhu práce: Realita a perspektivy*. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2007. ISBN 978-80-86520-23-0. s. 2.

<sup>26</sup> Tamtéž, s. 3.

<sup>27</sup> Tamtéž, s. 2.

<sup>28</sup> KŘÍŽKOVÁ, A., HAŠKOVÁ, H. *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce*. Sociologický ústav AV ČR, 2003. [ online ]. Dostupný z: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/957/zprava.pdf>> [ cit. 2014-10-12 ]. s. 10.

rizikové zmíněné již výše, znevýhodněny. Toto postavení si více uvědomují samotné ženy oproti respondentům mužského pohlaví, kdy si 36 % žen oproti 14 % mužů myslí, že jsou výrazně znevýhodněny. Polovina ženské i mužské populace se dle výzkumu domnívá, že jsou znevýhodněné právě pouze rizikové skupiny žen. Dle výsledků si pouhá desetina žen, ale kupodivu více než 30 % mužů myslí, že v postavení pohlaví není žádný podstatný rozdíl. Byl zaznamenán též názor, že znevýhodněny jsou i některé skupiny mužů, o čem je přesvědčeno procento žen a 3 % mužů. Za znevýhodněnou skupinu můžeme označit homosexuály nebo muže, kteří si vybrali „genderově odlišnou“ specializaci svého zaměstnání – například zdravotní bratr. Konkrétně máme na mysli nerovnosti v přístupu k zaměstnání, v zacházení v zaměstnání a možnostech kariérního postupu. Respondenti ve výše zmíněném výzkumu vidí největší nerovnosti v možnostech kariérního posunu, kdy si pouze třetina dotazovaných myslí, že muži a ženy mají stejné šance na možnost získání manažerské pozice. Rozporuplné názory vyvstaly při otázce na ohodnocení práce, zde si polovina žen i mužů myslí, že mají stejné možnosti si svůj přívýdělek zvýšit dle odvedené práce.

Avšak právě výdělek je hlavním diskriminačním ukazatelem nerovnosti na trhu práce. Ve většině zemí a u všech skupin povolání se nerovnost vyskytuje ve výši příjmu, kterou obdrží ženy oproti mužům za totožnou práci. Průměrným rozdílem je v zemích EU 15 % hranice. V ČR dosahuje rozdíl mezi mzdami až k 18 %. Hlavními důvody způsobujícími tuto nerovnost se uvádí rozdílnost kariér či ambicí. Například mužská práce se může z hlediska role živitele rodiny zdát významnější. Nepísaným pravidlem je také to, kdy se ve vysokých manažerských funkcích objevují převážně muži. V neposlední řadě hrají svou roli též předsudky společnosti, která označuje práci ženy jako méně hodnotnou než práci muže.<sup>29</sup>

Obecně ale za nerovnost pozic mužů a žen na pracovním trhu nemohou schopnosti, znalosti nebo dovednosti žen, které nepovažujeme za horší. Jejich znevýhodnění je v souhrnu způsobeno veřejným míněním, zaměstnavatelskou politikou, kde jsou upřednostňováni muži a jejich zátěž při materiálním zajišťování chodu rodiny.<sup>30</sup>

Rovnými příležitostmi žen a mužů se v České republice zabývá Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů, která byla zřízena 10. 10. 2001 a slouží jako poradní orgán

---

<sup>29</sup> MACHOVCOVÁ, K. (ed.) *Ženy na trhu práce: Realita a perspektivy*. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2007. ISBN 978-80-86520-23-0. s. 6.

<sup>30</sup> KŘÍŽKOVÁ, A., HAŠKOVÁ, H. *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce*. Sociologický ústav AV ČR, 2003. [ online ]. Dostupný z: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/957/zprava.pdf>> [ cit. 2014-10-12 ]. s. 15.

pro vytváření rovných příležitostí. Jejím hlavním posláním je tvorba návrhů k prosazování a dosažení rovných příležitostí. Mezi její pravidelné činnosti patří projednávání a doporučování vládě koncepčních směrů dosahování rovných příležitostí, koordinace resortních směrů v této oblasti, stanovování okruhů priorit pro projekty resortů týkající se podpory vytváření rovných příležitostí, vyhledává a definuje aktuálně zaznamenané problémy v této oblasti či hodnotí míru dodržování rovných principů. Rada zasedá minimálně třikrát ročně. Poradním orgánem je Výbor pro sladění pracovního, soukromého a rodinného života, který Radě překládá návrhy týkající se odstraňování překážek či vytváření podmínek vhodných pro usnadnění sladování pracovního a rodinného života a sleduje statistické ukazatele sladování.<sup>31</sup>

Jelikož jsme se zorientovali na trhu práce a představili si pozici ženy, je na čase se věnovat otázce pořízení si dítěte, kdy se ocitneme v situaci, že svou vybudovanou pozici na trhu práce můžeme snadno „ztratit“. Představíme si ale možnosti, jak zůstat ve spojení se svým zaměstnavatelem i po odchodu na mateřskou, poté rodičovskou, dovolenou, což by nám mělo umožnit snadnější návrat do práce. Než ale vůbec tato situace nastane, musíme se rozhodnout, že dítě mít chceme.

### **3 PŘÍCHOD DÍTĚTE**

#### **3.1 Vstup do manželství**

V této kapitole se budeme věnovat příchodu dítěte. Tato nová situace zapříčiní to, že začneme vůbec přemýšlet o samotné harmonizaci rodiny a práce. V běžném modelu rodiny je nepsaným pravidlem se nejprve vdát/oženit a poté založit rodinu. Jaký postroj zaujmají k této otázce dnešní mladé ženy? Společnost se od devadesátých let stala benevolentnější k volbě odlišného životního stylu. Z pohledu čísel, kdy bylo v roce 1989 uzavřeno 81 tisíc sňatků a o deset let později to bylo již pouhých 54 tisíc sňatků, je evidentní pokles zájmu mladých lidí o instituci manželství. Na přelomu tisíciletí bylo 61 % mladých mužů a žen ve věku od 20 do 29 svobodných. Jako hlavní příčinu tohoto poklesu můžeme identifikovat finanční transformaci společnosti, kdy rostou životní náklady, jak na

---

<sup>31</sup> Vláda České republiky: Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů. [online]. [cit. 2014-11-02]. Dostupné z: <<http://www.vlada.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/rada-pro-rovne-prilezitosti/uvod-29829/>>

vlastní bydlení, tak na pořízení dítěte. Dalšími důvody mohou být nevyužití příležitosti, mezi které lze zařadit kariérní postup, možnost poznávat nové kultury či alternativní životní styl nekorespondující s naší tradicí.<sup>32</sup>

Jedním z těchto alternativních životních stylů může být život o samotě. Převážně ve velkých městech se často setkáme s termínem singles, což jsou „*lidé produktivního věku žijící samostatně bez partnera či partnerky*“<sup>33</sup>. Tito lidé si osamocený způsob života sami vybrali. Může trvat celý život, ale často je tato volba pouze dočasná. Pro mladé lidi je komfortní z důvodu nulových závazků. Můžeme ho označit za egoistický styl, ale lidé si tak mohou splnit své potřeby snazší cestou, převážně se jedná o kariérní posuny. Jakmile svého vytyčeného cíle dosáhnou, mohou se jim změnit priority a svoje postoje přehodnotit.

Další alternativou instituce manželství je tzv. nesezdané soužití, které volí často lidé, zastávající názor, že manželství je přežitkem. Označují jej jako svazující instituci nebo jako doklad, aby byli dva lidé k sobě svázáni a zavázáni tak k lásce zákonem. Nemůžeme zde ale počítat se společným jměním manželů. SJM také lidé často vidí jako překážku, nicméně existují předmanželské smlouvy, ve kterých je možné případné majetkové vyrovnání upravit ještě před vstupem do manželství. Tohoto soužití lidé využívají i z důvodu zvýšení sociálních dávek při založení rodiny, kdy se žena může stát matkou samoživitelkou.<sup>34</sup>

Nesezdané soužití má kromě svých negativ také mnoho pozitivního. Společné soužití je tou nejlepší zkouškou před vstupem do samotného manželství. S tímto názorem souhlasí 70 % mladých lidí. Současně je trendem, že si mladý pár před sňatkem nejprve najde společné bydlení (například v pronájmu), poté řeší koupi vlastního bydlení a pak teprve přemýšlí o vstupu do manželství a o pořízení si potomka.<sup>35</sup>

Dnešní mladou generaci může od vstupu do manželství odradit i zvyšující se rozvodovost, která dnes dosahuje k padesáti procentům z celkového počtu uzavřených manželství. Jednou z příčin rozpadů manželství můžeme být to, že lidé žijící před manželstvím jako singles, se obtížněji přizpůsobují životu v páru. Neradi přistupují ke

---

<sup>32</sup> KATRŇÁK, T. *Strukturální příčiny poklesu sňatečnosti a nárůstu svobodných v devadesátých letech v České republice*. Sociologický časopis. 2001, XXXVII.

<sup>33</sup> VODÁKOVÁ, A., PETRUSEK M, MAŘÍKOVÁ H. *Velký sociologický slovník. Díl 2, S-Z*. Praha: Karolinum 1996, ISBN 80-7184-164-1. s. 126.

<sup>34</sup> CHALOUPKOVÁ, J. *Diferenciace motivů svobodného mateřství: proč neprovdané matky nevstoupili před narozením svého prvního dítěte do manželství?* Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007. [ online ]. Dostupný z: < [http://dlib.lib.cas.cz/6234/1/DaV0702\\_p127\\_140.pdf](http://dlib.lib.cas.cz/6234/1/DaV0702_p127_140.pdf) < [ cit. 2014-02-11 ].

<sup>35</sup> FIALOVÁ, L., ed. *Představy mladých lidí o manželství a rodičovství*. Praha: SLON, 2000. ISBN 80-85850-7. s. 122.

kompromisům. Jako další příčinu můžeme uvést vizi příliš snadného rozvodu soudem bez zkoumání důvodu. Stačí pouze doložit, že pár žije minimálně šest měsíců odděleně. Když se předně manželé shodnou i na majetkovém vyrovnání i péči o děti, soud se nezabývá důvody rozpadu manželství. Současně je pravdou, že ženy, které se chystají vdát, by uvítaly vyšší právní jistoty pro ne tak snadný rozvod. Lidé věřící jsou dokonce přesvědčeni o tom, že by se měl rozvod zakázat úplně.<sup>36</sup>

### 3.2 Rozhodování páru o pořízení dítěte

Stojíme před rozhodnutím, které nám ve vztahu k cíli naší práce sladění osobního života s pracovním zkomplikuje nejvíce. Začínáme se rozhodovat, kdy si dítě pořídíme a zda si ho vůbec pořídít chceme. Nastane okamžik kladného rozhodnutí ve chvíli, kdy si připadáme plně nevytížení nebo ve chvíli, kdy si řekneme, že v tuto chvíli jsme již materiálně zabezpečeni natolik, abychom si mohli dítě dovolit? Zde může vyvstat myšlenka, že dítě by mělo být stvrzením toho, že je naše manželství šťastné a spokojené, že se tedy stane to, co je od nás společností očekáváno. Tato situace bývá nazývána důkazem společenského začlenění do světa, ve kterém se můžeme při opačném rozhodnutí, tedy dítě nemít, setkat s nevolí.<sup>37</sup>

Setkáváme se s názorem, že dítě znamená úplné naplnění svazku a manželství. Teprve s příchodem dítěte se z nás stává rodina a právě „rodina zůstává stále nejvýznamnějším opěrným bodem a institucí socializace člověka“.<sup>38</sup> Z tohoto důvodu si můžeme pořídít dítě, které se pro nás stane nevyčerpatelným zdrojem nových činností, a je naším údělem si již nikdy nepřipadat nevytíženě?<sup>39</sup> Nebo naopak může nastat situace, že ztratíme naše běžné radosti, které jsme nevzali doposud vůbec v potaz? Můžeme jako příklad uvést spánek celou noc.<sup>40</sup> Ano, jedná se o dva radikální pohledy, avšak většina párů se pro pořízení potomka rozhodne. Podlehnou tlakům veřejnosti? Z filozofického pohledu je každý člověk alespoň ve skrytu duše tvořitel a pravděpodobně touží po pokračování

---

<sup>36</sup> FIALOVÁ, L., ed. *Představy mladých lidí o manželství a rodičovství*. Praha: SLON, 2000. ISBN 80-85850-7. s. 97

<sup>37</sup> MAIEROVÁ, C. *40 důvodů proč nemít děti*. Praha: Rybka Publishers, 2008. ISBN 80-87067-99-1. s. 9.

<sup>38</sup> DE SINGLY, F. *Sociologie současné rodiny*. Praha: Portál, 1999. ISBN 80-7178-249-1. s. 7

<sup>39</sup> MATĚJČEK, Z. *Rodiče a děti*. Praha: Vicenum, 1986. ISBN 08-011-86. s. 15.

<sup>40</sup> MAIEROVÁ, C. *40 důvodů proč nemít děti*. Praha: Rybka Publishers, 2008. ISBN 80-87067-99-1. s. 24 – 25.

svého rodu. Tyto pocity zřejmě více vnímají prarodiče, kteří v potomcích svých potomků hledají často své povahové i fyzické rysy. Potřebu mít dítě můžeme označit tzv. přírodní zákonitostí a může být hlavním upevňovacím prvkem manželství. V pragmatických názorech minulých let se objevil také pohled, že dítě je naší nejlevnější pracovní silou a také pojistkou, že se o své rodiče v budoucnosti postará<sup>41</sup>. Ani jedna z uvedených situací nastat nemusí, neboť dítě je tou nejdražší „věcí“, kterou si za svůj život pořídíte.<sup>42</sup>

Se vzrůstajícími obavami z budoucnosti, zajištěním či kariérou, se objevila tzv. pozdní plodnost. To znamená, že pro vstup do manželství a pořízení si prvního dítěte se věk aktérů posunul k hranici třiceti let. Tento posun nastal z toho důvodu, že ženy věnující se své profesní dráze si mezi 33. a 39. rokem uvědomí, že mají poslední možnost stát se matkou přirozenou cestou. Dnes je průměrný věk prvorodiček 27 let, protože počet vysokoškolsky vzdělaných žen a žen budujících kariéru se za poslední roky značně zvýšil.<sup>43</sup> Skloubit studium, práci, domácnost, partnerský vztah a navíc si k tomu pořídít před 25. rokem potomka je pro dnešní mladou ženu nemyslitelné. Úspěšným pokusem snížit hranici věku prvorodiček by mohla být idea pocházející ze Švédska, kde podporují studentky vysokých škol, aby si pořídily první dítě již v průběhu studií. Přizpůsobili této vizi koleje, kde můžeme narazit na dětský koutek. Tyto studentky mají na většině univerzit i finanční úlevy. Je pravděpodobné, že je možné snáze skloubit studijní život s rodičovstvím, než rodičovství s budováním profesní kariéry. Matky, které si pořídí první dítě již při studiích, si po několika odpracovaných letech, snáze pořídí ještě dítě druhé v porovnání se ženami, které odešly na první mateřskou dovolenou již ze zaměstnání. Tím by do budoucna mohl být také pozitivně ovlivněn trend klesajícího průměru počtu dětí na jednu ženu.<sup>44</sup> Dalším důvodem snižování porodnosti je též omezená institucionální péče o děti, které se budeme dále věnovat. Když opět uvedeme jako příklad Švédsko, kde je možnost využití mateřských škol bezplatná a je pravidlem, že rodičovská dovolená se dělí mezi muže a ženu, dostaneme číslo 1,85. To je průměrný počet dětí na jednu ženu ve věku mezi 15 – 49 lety. Pro srovnání v ČR je to 1,33 a na Slovensku dokonce 1,24.<sup>45</sup>

---

<sup>41</sup> MATĚJČEK, Z. *Rodiče a děti*. Praha: Vicenum, 1986. ISBN 08-011-86. s.16 - 18.

<sup>42</sup> MAIEROVÁ, C. *40 důvodů proč nemít děti*. Praha: Rybka Publishers, 2008. ISBN 80-87067-99-1. s. 48.

<sup>43</sup> SOKAČOVÁ, L. *Rodinná politika: rodičovská a mateřská v kontextu slad'ování rodinného a pracovního života a rovných příležitostí žen a mužů*. Praha Gender studies, o.p.s 2010, s. 10.

<sup>44</sup> PALONCYOVÁ, J. *Vztah profesní dráhy a založení rodiny z hlediska generací žen*. Forum sociální politiky 5/2011. [ online ]. [ cit. 2014-10-18 ].

<sup>45</sup> MACHOVCOVÁ, K. (ed.) *Ženy na trhu práce: Realita a perspektivy*. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2007. ISBN 978-80-86520-23-0. s. 6.

Výzkum Fialové a kolektivu<sup>46</sup> ukázal, že mladí lidé mají nevyhraněný pohled na založení rodiny. Mají dojem, že pořízení dítěte omezí jejich osobní volno a rozhodování, ale zároveň se domnívají, že tou nejkrásnější věcí na světě je sledovat vývoj a úspěchy svého dítěte. Velkým pozitivem je, že dnešní mladá generace je natolik uvědomělá a zodpovědná, že pro téměř 90 % respondentů je důležité zajistit si zázemí v podobě vlastního bydlení a mít vytvořenou určitou finanční rezervu, než si pořídí potomka. Jako další podstatné faktory se ukázaly trvalé partnerské a rodinné vztahy a stabilní zaměstnání. Zároveň se ale částečně spoléhají i na podporu od rodiny i státu, který by jim měl být nápomocen nejen finančně v podobě vyplácení rodičovské dovolené, ale například i zajištěním kapacity pro přijetí dítěte do předškolního a následně školního zařízení.

Názory na to, zda zůstat s dítětem doma po dobu několika let či se začít po několika týdnech či měsících začít opět vracet, například i pozvolna, do pracovního procesu, se velmi různí. Některé matky jsou připraveny na to, že po jimi zvolený počet let zůstanou „pouze“ s dítětem a budou se stoprocentně věnovat jeho výchově. Jiné mají vizi se ihned, jakmile to bude možné, vrátit do práce. Výdělečná činnost znamená pro ženy i psychickou podporu. Nabudou tak znovu dojem plnohodnotné činnosti, která je baví nebo je z důvodu tíživé finanční situace nutná. Pokud se řadíme mezi ženy, které budují kariéru, mají mnoho koníčků, přátel a dalších doplňkových aktivit, je pravděpodobné, že pouze jedna role, a to role matky, nás nebude uspokojovat. Brzy začneme hledat cesty jak znovu zařadit do svých dnů své zájmy. Dle doktorky Kneblové se dá nadneseně říci, že mateřství *je* ta nejtěžší profese, kde se nám nevyhnou noční směny, vysoká psychická i fyzická zátěž včetně jistého stereotypu. Je to dlouhodobá pracovní činnost, u které nevíme, zda se nám výsledek podaří a dosáhneme svého cíle, který není ani snadné stanovit a předně je velmi špatně finančně ohodnocená.<sup>47</sup>

### 3.3 Mateřská a rodičovská dovolená

Při odchodu na mateřskou, poté rodičovskou dovolenou, ve většině případů žena ztratí podstatnou část svého příjmu, proto je samotné rozhodnutí pořídít si dítě podstatným

---

<sup>46</sup> FIALOVÁ, L. (ed.). *Představy mladých lidí o manželství a rodičovství*. Praha: SLON, 2000. 163 s. ISBN 80-85850-87-7. s. 80 – 85.

<sup>47</sup> MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M. *Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se*. Praha: Portál, 2009. 157 s. ISBN 978-80-7367-615-5. s. 12.

rozhodnutím. Je přirozené, že si klademe otázky typu, zda si můžeme dítě s ohledem na svou současnou finanční situaci dovolit a zda se za nás stát v nouzi umí postavit. „*Cílem rodinné politiky zaměřené na oblast rodičovství by mělo být vytváření takového prostředí, které je přátelské k rodinám a umožňuje lidem svobodně se rozhodnout o tom, zda mít či nemít děti a kolik. Prostředí, ve kterém lidé nemají strach o svou sociální situaci a budoucnost a podmínky svých dětí, je tím nejvhodnějším, které lidem umožňuje mít děti v počtu, ve kterém skutečně chtějí.*“<sup>48</sup> Tento cíl můžeme částečně označit za splněný, protože v podobě vyplácení sociálních dávek nás stát podporuje, avšak odpovědnějším přístupem je se spoléhat na výdělek svého partnera a svou rodinu. Můžeme sice rodičovský příspěvek označit ve většině domácností nepostradatelným, ale je důležité, aby byl doplněn i dalším pravidelným příjmem, aby bylo zabráněno tomu, že se rodina dostane do složité finanční situace.

Pro srovnání si uvedeme přehled délek mateřské a rodičovské dovolené v České republice a v dalších zemích EU. Ve srovnání si povšimněme, že ČR patří mezi země s nejdelší podporou matek / otců na RD. Od ledna 2009 se peněžitá pomoc v mateřství zvyšuje v závislosti na výši předchozího příjmu. Na mateřskou dovolenou v délce 28 týdnů (výjimečně 37 týdnů při porodu více dětí najednou) navazuje rodičovská dovolená, která může být vyplácena až do 4 let věku dítěte. RD lze zvolit na dobu kdy dítě dosáhne dvou, tří nebo čtyř let. Výše příspěvku je úměrná délce RD. To znamená, čím delší dobu nám je příspěvek vyplácen, tím nižší částku měsíčně obdržíme. O příspěvek je nutno požádat na příslušném úřadu práce. Pokud si rodič nezažádá, rodičovský příspěvek přesto dostane, avšak automaticky mu bude nastavena nejdelší možná doba jeho vyplácení, tedy 4 roky. Délka příspěvku i jeho výše neomezuje možnost výdělku pečujícího rodiče.

***Ministerstvo práce a sociálních věcí uvádí délku rodičovských (mateřských dovolených v EU (údaj k r. 2008)<sup>49</sup>:***

- ***Francie*** – mateřská dovolená 16 týdnů, 26 týdnů u třetího dítěte, omezená rodičovská do tří let věku dítěte;

---

<sup>48</sup> SOKAČOVÁ, L. (ed.). *Rodinná politika: rodičovská a mateřská dovolená v kontextu sladování rodinného a pracovního života a rovných příležitostí*. Praha: Gender studies, o.p.s., 2010. [ online ]. Dostupný z: <[http://aa.ecn.cz/img\\_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/Rodinna\\_politika.pdf](http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/Rodinna_politika.pdf)> [cit. 2014-09-27] s. 7.

<sup>49</sup> *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [ online ]. Dostupný z: < <http://www.mpsv.cz/cs/> > [ cit. 2014-09-27 ].



- **Německo** – mateřská 14 týdnů včetně šesti týdnů před narozením dítěte;
- **Švédsko** – mateřská 18 měsíců, z toho minimálně dva měsíce musí převzít druhý rodič;
- **Dánsko** – mateřská 18 týdnů, rodičovská 32 týdnů;
- **Norsko** – mateřská devět týdnů, rodičovská 49 týdnů;
- **Belgie** – mateřská 15 týdnů, rodičovská tři měsíce;
- **Velká Británie** – mateřská 39 týdnů, rodičovská 13 týdnů;
- **Rakousko** – mateřská 20 týdnů, rodičovská do tří let věku dítěte, omezena příjmem rodiny;
- **Slovensko** – mateřská 28 týdnů, 37 týdnů pro svobodnou matku nebo matku, již se narodily dvě a více dětí, rodičovská dovolená do tří let věku dítěte.

Stále více se skloňuje tzv. otcovská dovolená. Otázkou je, zda má být po dobu rodičovské dovolené s dítětem nepřetržitě pouze matka nebo se má aktivně zapojit i otec dítěte? Rodičovský příspěvek pro otce, který má zájem se starat o své dítě, je u nás zaveden teprve krátkou dobu. Do roku 2001 sice mohli muži s dětmi zůstat místo matky doma, ale nemohli žádat stát o příspěvek. Avšak trend otců na rodičovské dovolené má vzrůstající tendenci. Zřejmě nejpopulárnějším otcem, který využil své otcovské právo zůstat se synem alespoň krátký čas (2 týdny) na otcovské dovolené je princ William. V loňském roce čerpalo rodičovský příspěvek celkem 5200 mužů, což se může zdát jako vysoké číslo, ale tvoří pouze 1,8 procenta z celkového počtu příjemců tohoto příspěvku u nás. Současně se stát snaží o legislativní ukotvení otcovské dovolené. Zaznělo již několik návrhů včetně povinnosti otce strávit stanovený čas s dítětem doma místo matky. Takovéto návrhy se staly terčem kritiky zaměstnavatelů, kteří upřednostňují variantu matky na rodičovské dovolené. Avšak otcům by neměla být tato možnost upřena. Partner může mít zájem zůstat s dítětem doma, a to jak z finančních důvodů, když má partnerka lépe ohodnocenou pracovní pozici, nebo sám pracuje z domova. Poté pro něho není návrat do práce tak radikální změnou. Případně o tuto možnost jednoduše stojí, chce na sebe převzít plnou zodpovědnost a postarat se sám o své dítě.<sup>50</sup>

Prozatím není možné statisticky identifikovat, jaký typ mužů na „mateřskou dovolenou“ odchází. Přestože nejnižší platy mají muži na Karlovarsku, v jižních Čechách

<sup>50</sup> Tisková zpráva MPSV: Rodičovská dovolená v režii otců? Zkušenost, která stojí za to. [online]. [cit. 2014-09-27]. Dostupné z: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/17476/tz\\_120314a.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/17476/tz_120314a.pdf)>

či na Královéhradecku<sup>51</sup>, největší zastoupení mezi muži čerpajícími rodičovský příspěvek je v krajích s vyšší nezaměstnaností jako je Ústecký, Moravskoslezský, ale i Olomoucký kraj. Pokud má ČR zájem na tom, aby se otci častěji podíleli přímo na výchově novorozenců, je možnost zavést po vzoru vyspělých zemí EU jako jsou Německo či Norsko tzv. otcovskou dovolenou jako povinnou. V tomto případě by délku odchodu na otcovskou dovolenou polovina dotázaných mužů zvolilo dva týdny a 30 % respondentů i více než 2 týdny.<sup>52</sup> „Na počátku tohoto desetiletí veřejnost v ČR pro situaci, kdy otec je na rodičovské, akcentovala jednoznačně důvody ekonomické, popřípadě zdravotní, nikoli však vnitřní motivaci – potřebu otců“<sup>53</sup>, z čehož vyplývá, že česká veřejnost a hlavně zaměstnavatelé jsou nakloněni více tradičnímu modelu, kdy bude rodičovskou péčí v raném věku dítěte zastávat výhradně matka.

Tato situace se ale do budoucna může s příchodem nové generace změnit. Dopomoci by tomu mohla novela z roku 2012, kdy bylo ustanoveno, že o peněžitou pomoc v mateřství může zažádat i otec, který mohl do té doby čerpat pouze rodičovský příspěvek. Může to být i alternativou situace, kdy těhotná žena není zaměstnána. Otec sice může čerpat tento příspěvek až od 7. týdne narození dítěte, ale jde především o to, že o tento příspěvek alespoň z části rodina nepřijde. Ve většině případů můžeme také obdržet vyšší příspěvek, protože muži mají průměrně stále vyšší příjmy než ženy. Tento model také usnadňuje operativní střídání obou rodičů na rodičovské dovolené dle aktuální potřeby. Je státem podporován hlavně z důvodu zapojení se obou rodičů a podpořilo se tak výchovné působení otce.<sup>54</sup> Pokud nám ale působení pouze v domácnosti nevyhovuje a začínáme přemýšlet o alespoň částečném návratu do práce a budou tak pracovat oba rodiče, objeví se otázka, jak to s výchovou dítěte skloubit?

---

<sup>51</sup> Přehled platů žen a mužů podle krajů České republiky. [online]. 11.3.2013. Dostupné z: <<http://www.platy.cz/analyzy/prehled-platu-zen-a-muzu-podle-kraju-ceske-republiky/50082>> [cit. 2014-11-15].

<sup>52</sup> SOKAČOVÁ, L. (ed.). *Rodinná politika: rodičovská a mateřská dovolená v kontextu sladování rodinného a pracovního života a rovných příležitostí*. Praha: Gender studies, o.p.s., 2010. [online]. Dostupný z: <[http://aa.ecn.cz/img\\_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/Rodinna\\_politika.pdf](http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/Rodinna_politika.pdf)> [cit. 2014-09-27] s. 34.

<sup>53</sup> Tamtéž. s. 37.

<sup>54</sup> SKÁLOVÁ, H. (ed.), *Na křižovatce pracovního a osobního života: možnosti a bariéry*. Bulletin pro rodiče. Praha: Gender Studies o.p.s., 2012. s. 4

### 3.4 Počátky sladování

Když se rozhodneme mít dítě a být zároveň produktivní matkou/otcem, čeká nás mnoho překážek, ale zároveň můžeme očekávat i naplnění, které nám na mateřské chybělo. Jaké má sladování pozitiva? Je rozhodně prospěšnější se aktivně zabývat další činností, než nepřetržitě sledovat svého potomka, například poslouchat, zda správně při spánku dýchá. Co už je za hranicí a co je ještě únosné? Každá matka chce pro své dítě to nejlepší, ale je nutné mu věnovat všechn svůj čas? Ve většině případů je zbytečné při sebemenším zakašlání dítěte trávit dlouhé hodiny na internetu zjišťováním, kterou nemocí se naše dítě nakazilo, a co by to v důsledku mohlo znamenat. V tomto příkladu již nevidíme pouze starostlivou matku, ale přecitlivělou a úzkostnou ženu, která se nezabývá ničím jiným než starostí i o pouhé náznaky potřeby své ratolesti. Pro představu si můžeme uvést několik příznaků tohoto typu úzkostné matky:

- Dítěti je již pár měsíců, ale matka se nezajímala doposud o nic jiného (i když dle lékařky je vývoj naprosto v pořádku).
- Matka odmítá setkání s bezdětnými kamarádkami, protože si chce povídat jen o svém dítěti.
- Matka o sebe nepečuje a nejí, protože při sebemenším zvuku vycházejícího od dítěte je hned u něho.
- Když dítě pláče, dává si to za vinu.
- V každé volné chvíli hledá na internetu či v časopisech rady, jak zacházet s miminkem.

Pokud jste se v těchto tvrzeních identifikovali někoho ze svého blízkého okolí, je třeba zvýšit pozornost. Psycholožka Mgr. Kneblová radí, že je třeba se stát manažerkou, která si umí zorganizovat svůj čas. Je pochopitelné, že po narození dítěte je pro matku hlavní náplní dne starost pouze o ně, je ale vhodné začít sladovat i své potřeby s potřebami dítěte a naučit se tak využívat čas, když miminko spí. Při změně hodnot a priorit se může stát, že veškeré své činnosti pak matka podřídí potřebám miminka a uspokojuje tak pouze vlastní pocit dokonalé matky.<sup>55</sup>

---

<sup>55</sup> MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M. *Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se*. Praha: Portál, 2009. 157 s. ISBN 978-80-7367-615-5. s. 53-54.

Jakmile matka přehodnotí priority a pokusí se umně zorganizovat svůj čas, objeví se myšlenka na návrat do práce. Je žádoucí, aby matka po dobu šestinedělí zůstala s dítětem doma, a to i z důvodu fyzické regenerace a odpočinku. Jako zaměstnankyně určité společnosti by se neměla o své pracovní místo obávat, ale i přesto se některé ženy, převážně ve vysokých funkcích nebo ty, které jejich práce baví a naplňuje, vrací do zaměstnání téměř obratem. Důvodem může být i strach, že mohou o své zaměstnání přijít. Ve složitější situaci se ocitnou podnikatelky, které výpadkem své činnosti riskují ztrátu klientely a tím i celou svou živnost. V těchto případech je dobré si za sebe na nějaký čas najmout adekvátní náhradu.<sup>56</sup>

Pokud začínáme uvažovat o návratu do práce, měly bychom znát svá práva a nároky na změny v pracovním vztahu, a to i možnost upravit si pracovní dobu. Právě změně druhu pracovního úvazku se budeme věnovat v následující kapitole.

## **4 ZMĚNA PRACOVNÍHO ÚVAZKU**

### **4.1 Proč změnit pracovní úvazek**

Je pravděpodobné, že plný pracovní úvazek nelze s mateřstvím a rodičovstvím po dobu minimálně prvního roku věku dítěte skloubit. Jak můžeme zůstat produktivní a efektivně vydělávající matka a neztratit přitom kontakt se svou v minulých letech budovanou kariérou? Můžeme se pokusit změnit pracovní úvazek. Zkrácené úvazky se ale často netýkají příliš perspektivních pozic s potenciálem růstu nebo osobního rozvoje. Jedná se především o administrativní výpomoci, pozice v pohostinství nebo výjimečně o pozici v managementu, např. na projektu, který nemá dlouhodobý výhled. Hlavním předpokladem zkrácených úvazků, pokud tedy nemáme pevně stanovenou pracovní dobu, je sebedisciplína. Snadno se pak může stát, že budete pracovat nepřetržitě. Sice dodržíme všechny zadané termíny, ale za jakou cenu. Je třeba si pevně stanovit rozvrh, například při plánování schůzek, aby se nestalo to, že osobní život matky, např. partnerský vztah, půjde stranou. Určeme si striktně řád a reportujeme kolegům či nadřízeným, co všechno stihneme udělat a co je již nad naše síly. Forma práce na zkrácený úvazek s sebou nese pouze

---

<sup>56</sup> MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M. *Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se*. Praha: Portál, 2009. 157 s. ISBN 978-80-7367-615-5. s. 55 - 57.

negativa, je v našem tématu především prospěšná a umožní nám se věnovat našemu potomkovi i práci zároveň. Díky zkrácené formě pracovního úvazku se můžeme i naučit nové věci, např. nové formy komunikace s kolegy a její zefektivnění, ale především si organizovat lépe čas.<sup>57</sup> Může se stát, že tato forma úvazku nám začne natolik vyhovovat a po dosažení „školkového“ věku dítěte si seženeme ještě další zkrácený úvazek nebo se začneme věnovat svému vlastnímu podnikání.

Je velkým krokem vpřed, že se tyto druhy pracovních úvazků, ač s dlouhým časovým odstupem oproti vyspělejším státům EU, dostaly i k nám. Na západě i v severských zemích jsou zkrácené úvazky pro matky s malými dětmi naprosto běžné. Zajímavým již výše zmíněným trendem ve Skandinávii je podpora vysokoškolských studentek - matek. Díky této podpoře si dámy po vysoké škole vybudují kariéru a mohou odejít znovu na mateřskou dovolenou. Tímto způsobem můžeme pomalu zabraňovat demografickému stárnutí.<sup>58</sup>

Následně si představíme, jaké formy zkrácených úvazků jsou dle příspěvku Fialové pro Gender studies<sup>59</sup> na současném pracovním trhu dostupné.

## 4.2 Částečný úvazek

Práce na částečný úvazek znamená snížení výše odpracovaných hodin, a to na méně než 40 hodin týdně. Tato úmluva může být zanesena do pracovní smlouvy nebo zvláštní dohody, písemně nebo ústně a na dobu neurčitou či určitou. Musíme si dát pozor na práci přesčas, která nám nemusí být proplacena. Nemáme na to právní nárok. Ale nárok na dovolenou máme stejně jako ostatní zaměstnanci, avšak v poměrné části, tj. většinou 12 dní za rok. Za zaměstnance je odváděno nemocenské pojištění, avšak ženy by si na tento druh úvazku měly dát pozor mezi první a druhou mateřskou. Pokud odchází zaměstnankyně na mateřskou dovolenou z tohoto úvazku před čtvrtým rokem prvního dítěte, je jí počítána výše mateřské z platu ze zaměstnání stejného, ze kterého nastupovala na první mateřskou. Po čtvrtém roku prvního dítěte by se jí další mateřská počítala již ze zkráceného úvazku. Důchod je vypočítáván z odpracovaných hodin. Zda bude jeho výše

---

<sup>57</sup> KRÁLÍKOVÁ, A. *Flexibilní úvazky: krásné i nebezpečné. Rovné příležitosti do firem* [online]. 2008 [cit. 2014-10-04]. Dostupné z: <http://www.feminismus.cz/cz/clanky/flexibilni-uvazky-krasne-i-nebezpecne>

<sup>58</sup> PALONCYOVÁ, J. *Vztah profesní dráhy a založení rodiny z hlediska generací žen*. Fórum sociální politiky 5/2011. [online]. [cit. 2014-10-04].

<sup>59</sup> FIALOVÁ, E., ŠTĚPÁNKOVÁ, M., MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M. *Dostaňte zákon na svou stranu: Jak sladit rodinu a práci?* Praha: Gender studies o.p.s., 2010. ISBN 978-80-86520-33-9. s. 28 – 43.

odlišná, než u zaměstnanců pracujících na plný úvazek, závisí na počtu odpracovaných let v tomto úvazku. Dejme si pozor také na to, že pokud žena pečuje o dítě mladší patnácti let, je těhotná nebo se stará o bezmocnou osobu, má na částečný úvazek u svého zaměstnavatele právní nárok. Je možné si o něj písemně zažádat a sjednat si týdenní fond pracovních hodin dle potřeby. Nespoléhejme pouze na ústní souhlas zaměstnavatele. Doporučuje se si vyjasnit nárok na firemní benefity jako jsou kurzy a další vzdělávání, nárok na stravenky nebo týden dovolené navíc, které náležejí zaměstnancům na plný pracovní úvazek.

### **4.3 Flexibilní úvazek**

#### ***Pružná pracovní doba***

Tato forma má velkou výhodu v tom, že neztrácíme finanční prostředky, protože odpracujeme 160 hodin měsíčně, tj. plný úvazek. Můžeme si určit začátek a konec pracovní doby. Na pracovišti jsme přítomni v tzv. základní pracovní dobu (např. od 9 do 13 hodin) a je naší povinností odpracovat daný hodinový fond, který máme nastavený denně, týdně nebo měsíčně. Pozor si musíme dát na práci přesčas, která se nepočítá v základní pracovní době. Tato forma se nedá využít např. při služební cestě, důležitém provozním úkolu nebo při překážkách v práci je zaměstnavatel oprávněn navrhnout týdenní rozpis směn. Pokud máte zájem o pružnou pracovní dobu, navrhnete to svému nadřízenému. Většinou se nejedná o velkou překážku, odpracujete plný pracovní úvazek a zároveň můžete argumentovat tím, že budete psychicky vyrovnaná, protože budete stíhat všechny své ostatní povinnosti, například včas vyzvednout dítě ze školky nebo dojít s ním k lékaři. Pokud je stanovená základní (pevná) doba například na 6 hodin denně, není ani možné ztratit kontakt se „svým“ týmem, takže chod pracoviště by měl být bez problémů zachován.

#### ***Sdílení pracovního místa***

Tato forma pracovního úvazku, tzv. job-sharing, není prozatím nijak upravena v zákoníku práce. Řídí se tak předpisy nařízenými pro zkrácený úvazek. Jedná se o sdílení jednoho pracovního místa dvěma nebo více zaměstnanci. Mzdu či nárok na dovolenou mají vypočítanou poměrně podle odpracované doby. Výhodou pro zaměstnavatele je vyšší

výkonnost. Dva zaměstnanci mohou být efektivnější než jeden pracující na plný úvazek, kontrolují po sobě odvedenou práci a mohou se vzájemně zastupovat. Sdílení pracovního místa je stejně jako zkrácený pracovní úvazek administrativně náročnější a nákladnější, než kdyby práci odváděl jeden zaměstnanec.

### ***Stlačený pracovní týden***

Je zvykem, že běžnou pracovní dobu máme rozvrženou do 5 pracovních dnů. V této formě úvazku můžeme pracovat 4 dny po 10 hodinách či 3 dny po 12 hodinách a čtvrtý den 4 hodiny. Není možné ze zákona, aby směna přesáhla 12 hodin. Přesčasové hodiny jsou zde hrazeny a jako zaměstnanci se stlačeným pracovním týdnem máme nárok na příplatek nebo náhradní volno, stejně tak i na dovolenou. Při žádosti zaměstnavatele o tuto variantu flexibilního úvazku bychom si měli dát pozor na to, že nás bude kvůli delším směnám více kontrolovat. Bude předpokládat, že délka směn bude mít dopad na efektivnost naší práce.

### ***Konto pracovní doby***

Pod tímto pojmem flexibilního úvazku si představme to, že zaměstnavatel vyplácí zaměstnanci pravidelně stejnou částku, ale objem práce mu přiděluje dle aktuální potřeby. To znamená, že zaměstnanec nebude jeden týden pracovat vůbec a další týden může pracovat každý den. Forma konto pracovní doby není často využívána a je spojena s nákladnou administrativou. Tato forma se neuplatňuje ve státním a veřejném sektoru. Při tomto úvazku zaměstnavatel vede tzv. účet mzdy zaměstnance a účet pracovní doby, kde je uvedena týdenní pracovní doba, rozvrh pracovních dní včetně začátku a konce směny a skutečně odpracovaná doba za jednotlivé dny i pracovní týden. Pokud máme zájem o tuto formu úvazku, uvědomme si, že pracovní doba je závislá pouze na zaměstnavateli a nemusí pro nás být vždy vyhovující.

## **4.4 Práce z domova**

Práce z domova není zcela právně ukotvena. Radí se, abychom si zjistili před jejím výkonem co nejvíce informací a ty se poté pokusili zanést do pracovní smlouvy, abychom předešli nejasnostem. Zaměstnavatel nás nemůže k práci z domova nutit a stejně tak my

nemůžeme po zaměstnavateli požadovat, aby naši žádosti o změně místa pracoviště vyhověl. Po vzájemné domluvě je do pracovní smlouvy poté nutné toto místo upřesnit. Může být kombinované s místem bydliště zaměstnance i sídlem zaměstnavatele. Můžeme se domluvit i na dalších možných místech výkonu práce (například přechodném bydlišti). Je samozřejmé, že si můžeme pracovní dobu rozvrhnout dle našeho uvážení, ale je důležité vědět, že zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu (40 hodin týdně) do směn kvůli dočasné pracovní neschopnosti. Naše pracovní doba musí být vykazatelná, proto si musíme sjednat způsob evidence pracovní doby. Zaměstnavatel nemá pravomoc nás kontrolovat. Při práci z domova nám nenáleží náhrada mzdy nebo platu při vzniklých překážkách v práci jako jsou návštěva lékaře apod., jsou zde pouze 3 výjimky. Vlastní svatba, úmrtí v rodině a přestěhování se z místa pracoviště. Při sjednávání práce z domova si dejme pozor na popis náplně naší práce. Naše práce by měla být měřitelná a reportovatelná. Je na místě si též sjednat dohodu o používání zařízení a předmětů pro výkon práce nebo sjednat smlouvu o výpůjčce. Pro výkon práce je potřeba notebook nebo tiskárna či telefon. Případně je možné se domluvit na krytí nákladů, kterým může být třeba připojení k internetu. Pozor si dejme při mateřské dovolené. Sice z domova pro svého zaměstnavatele můžeme pracovat i při mateřské, ale ne na pracovní smlouvu, musíme si sjednat dohodu o provedení práce nebo pracovní činnosti.

Výzkum Šindlerové (2006)<sup>60</sup> se zabývá důvodem, proč si ženy formu práce z domova volí. Konkrétně otázkou, zda si ženy volí práci z domova dobrovolně či jako nouzové řešení. Rozlišuje se také, zda žena vykonává práci manuálně nebo duševně. Tento faktor také rozlišuje skupinu pracujících z domova. Ženy pracující manuálně se k činnosti většinou uchýlily, protože nebyly schopny si najít pracovní uplatnění na trhu, setkaly se s věkovou, rasovou, genderovou či jinou diskriminací, jedná se tedy o nouzové řešení. Ženy vykonávající tzv. duševní činnost jsou vzdělané a úspěšné ženy, které se rozhodly skloubit svou práci a kariérní rozvoj s péčí o svého potomka. Jedná se především o ženy, které měly před rozhodnutím pořídit si dítě určité postavení a vytvořen tak životní standard, který by si rády zachovaly i s nově vzniklou rodinnou situací.

---

<sup>60</sup> ŠINDLEROVÁ I., *Práce žen z domova v České republice: Nejistá a nevýhodná práce ukrytá za dveřmi domácností, nebo flexibilita pro skloubení rodinného a profesního života?* Praha: Evropská kontaktní skupina v ČR, 2006. ISBN: 80-239-7284-7. s. 6-7.



Výzkum Šindlerové<sup>61</sup> identifikoval nejčastěji prováděné činnosti žen při práci z domova, kterými jsou výroba a kompletace katalogů například se vzorky barev pro kadeřnictví, výroba bižuterie, pracovních oděvů, vaření, výroba dekorací, zdobení figurek, kompletace reklamních předmětů, výtvarná, grafická nebo editorská činnost.

#### 4.5 Vedlejší přivýdělek

Pokud rodič na rodičovské dovolené nezamíří ihned, jakmile je to z hlediska samostatnosti dítěte možné, do práce, volí často variantu hledání si tzv. brigády. Vykonává tak práci zpravidla na dohodu o provedení práce nebo dohodou o pracovní činnosti. Než začneme hledat např. nekvalifikovanou brigádu, kterou jsme vzali pouze jako přivýdělek, je dobré se zeptat svého zaměstnavatele, jestli nemá nějakou vhodnou příležitost. Mohli bychom mu administrativně vypomáhat a neztratit tak kontakt se „svou“ firmou. Zároveň zůstaneme v obraze, protože za 3 roky se může společnost značně vyvinout a může se pak stát, že budeme při výpadku z pracovního procesu stagnovat a poté se nedokážeme na nový stav rychle adaptovat. Dle zákoníku práce ale nesmíme uzavřít se svým zaměstnavatelem dohodu na totožnou práci, kterou máme uvedenou v pracovní smlouvě, náplň práce musí být změněna.

Dohody představují pro zaměstnavatele zjednodušený zaměstnanecký poměr, který negarantuje zaměstnanci taková práva jako pracovní smluvní vztah. Největší výhodou dohody je její flexibilita. Zaměstnavatel nám nemůže nařídít pracovní dobu, ale požaduje po nás určitý pracovní výstup za určitý čas. Můžeme si tak svou práci většinou rozvrhnout dle vlastního nastaveného denního režimu. Zásadní nevýhodou je možnost zaměstnavatele kdykoli bez udání důvodu dohodu zrušit. Pozor si musíme dát také na to, že pracujeme-li na dohodu o provedení práce, nejsme sociálně a zdravotně pojištěni a při uzavřené dohody o pracovní činnosti pouze v případech, kdy překročíme určenou výši odměny.

---

<sup>61</sup> ŠINDLEROVÁ I., *Práce žen z domova v České republice: Nejistá a nevýhodná práce ukrytá za dveřmi domácností, nebo flexibilita pro skloubení rodinného a profesního života?* Praha: Evropská kontaktní skupina v ČR, 2006. ISBN: 80-239-7284-7. s.8.

### ***Dohoda o provedení práce (DPP)***

§ 75 Zákoníku práce nám říká, že: „Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. V dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá.“<sup>62</sup> DPP se tedy většinou sjednává jednorázově na určitý úkol nebo činnost, která je například časově omezená.

### ***Dohoda o pracovní činnosti (DPČ)***

§ 76 Zákoníku práce uvádí, že: „dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, i když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 300 hodin. Na základě dohody o pracovní činnosti není možné vykonávat práci v rozsahu překračujícím v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Dodržování sjednaného a nejvýše přípustného rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda o pracovní činnosti uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů. V dohodě o pracovní činnosti musí být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá. Není-li sjednán způsob zrušení dohody o pracovní činnosti, je možné ji zrušit dohodou smluvních stran ke sjednanému dni; jednostranně může být zrušena z jakéhokoliv důvodu nebo bez uvedení důvodu s 15denní výpovědní dobou, která začíná dnem, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně. Okamžité zrušení dohody o pracovní činnosti může být však sjednáno jen pro případy, kdy je možné okamžitě zrušit pracovní poměr.“<sup>63</sup> V DPČ je tedy oproti DPP důležitý rozdíl ten, že odpracovaná doba nesmí přesáhnout 20 hodin týdně a právě rozsah pracovní doby je v DPČ uveden. Její výhodou je alespoň krátká výpovědní lhůta a to, že zaměstnavatel je za Vás povinen při výdělku nad 2.500,- Kč měsíčně odvádět sociální a zdravotní pojištění, ale taky nově od 1.1.2014 15% daň z příjmů, u DPP musí zaměstnavatel odvádět SP a ZP až při výdělku nad 10.000,- Kč měsíčně.<sup>64</sup>

<sup>62</sup> Zákoník práce. In: *Předpis č. 262/2006 Sb.* 2006. [online]. [cit. 2014-10-11]. Dostupné z: <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>>

<sup>63</sup> Zákoník práce. In: *Předpis č. 262/2006 Sb.* 2006. [online]. [cit. 2014-10-11]. Dostupné z: <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>>

<sup>64</sup> KONEČNÁ, Jana. *Jak podnikat.* [online]. [cit. 2014-10-11]. Dostupné z: <<http://www.jakpodnikat.cz/>>

U odměňování platí, že i dohody jsou limitovány minimální mzdou. Ať je dohoda sjednána na například nižší odměnu za hodinu, než je dáno zákonem, je zaměstnavatel povinen tento rozdíl zaměstnanci uhradit. Zároveň je důležité i dodržení srovnatelných podmínek pro zaměstnance vykonávající tutéž práci na stejné znění dohody. Je třeba zde dodržet shodnou výši odměny.<sup>65</sup>

#### 4.6 Podnikání

Při čerpání rodičovského příspěvku se můžeme také rozhodnout začít samostatně podnikat. Pokud budeme úspěšné, opadne nám i obava z návratu do pracovního poměru.

Před samotným začátkem podnikání si musíme zjistit, zda pro námi zvolenou činnost potřebujeme živnostenské oprávnění, pokud se chceme stát spisovatelkou, herečkou nebo hudebnicí, živnostenské oprávnění potřebovat nebudeme. Pro všechny ostatní činnosti ano. Je třeba zajít za živnostenský úřad, vyplnit tzv. jednotný registrační formulář. Zjistíme si kdy a jak platit sociální a zdravotní pojištění, protože se tyto formy platby liší podle toho, zda je naše podnikatelská činnost hlavní či vedlejší.<sup>66</sup>

Dle živnostenského zákona je živnost „*soustavná činnost provozovaná samostatně, vlastním jménem, na vlastní odpovědnost, za účelem dosažení zisku a za podmínek stanovených tímto zákonem.*“<sup>67</sup>

Největší plynoucí výhodou ze samostatného podnikání je časová flexibilita. Sami si určujeme pracovní dobu, a pokud nemůžeme pracovat, nejsme povinni nikomu nahlašovat překážku v práci. Naopak největší nevýhodou pro nás může být nejistota pravidelného výdělku. Jako podnikatel si musíme sami platit odvody – důchodové a zdravotní pojištění. Nemocenské je sice nepovinné, ale nevyplácí se jej nehradit. Hrozí zde, že pokud ze zdravotních důvodů nebudeme určitou dobu vykonávat samostatně výdělečnou činnost, zůstaneme bez příjmu. Pro vykonávání živnosti jsme povinni splnit všeobecné podmínky, kterými jsou plnoletost, způsobilost k právním úkonům a trestní bezúhonnost. Ve výjimečných případech je též splnit zvláštní podmínky, pokud to vykonávaná činnost vyžaduje. Existují různé druhy živností, a to **ohlašovací a koncesované**. Živnosti ohlašovací vznikají okamžikem jejich ohlášení a dělí se dále na živnosti řemeslné (např.

<sup>65</sup> FIALOVÁ, E., ŠTĚPÁNKOVÁ, M., MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M. *Dostaňte zákon na svou stranu: Jak sladit rodinu a práci?* Praha: Gender studies o.p.s., 2010. ISBN 978-80-86520-33-9. s. 49

<sup>66</sup> KONEČNÁ, Jana. *Jak podnikat*. [online]. [cit. 2014-10-18]. Dostupné z: <<http://www.jakpodnikat.cz/>>

<sup>67</sup> Živnostenský zákon. In: *Předpis č. 455/1991 Sb.* 1991. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1991-455>>

provoz kadeřnictví), vázané a volné. Živnosti koncesované vznikají nabytím právní moci rozhodnutí o vydání koncese. Pokud bychom nezvládali živnost zastat sami, například souběžně s výchovou dítěte, můžeme ji provozovat prostřednictvím odpovědného zástupce. Pokud nám živnost neprosperuje, musíme o její ukončení požádat živnostenský úřad.<sup>68</sup>

Abychom nezůstali pouze u teorie, představíme si názorný příklad úspěšné podnikatelky, Miroslavy Kubaté, která díky založení své společnosti Hebios zvítězila v roce 2012 v Ocenění českých podnikatelek (OCP) v kategorii malých firem do 24 zaměstnanců. Podnikat se rozhodla společně s manželem, když byla na mateřské dovolené. Začínala balením rakouských těhotenských testů a významný progres jí přinesla až distribuce krevních vaků, které se jí podařilo velmi zdárně uvést na náš trh. V rozhovoru pro Zpravodaj OCP sdělila že: *„V začátku podnikání chcete změřit své síly a zkusit, zda uspějete, zda se dokážete podnikáním uživit. A později? Úspěch je prostě droga. Ne vždy se všechno daří a potkáváte se s velkými problémy, ale všechny se dají nějakým způsobem řešit. Nejdůležitější pro mě je, že i po všech těch letech, je firma Hebios stále spolehlivým a stabilním partnerem pro naše zákazníky, pracujeme spoustu let ve stejném složení zaměstnanců, z čehož vyvozují, že i ti jsou u nás spokojeni. A také velmi důležitá je pro mě má rodina, která mě ve všem podporuje a na kterou, bohužel, díky všem svým aktivitám nemám tolik času, kolik bych si přála. Ve firmě, kromě mě a mého manžela, pracují už také oba naši synové.“*<sup>69</sup>

## 5 SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A OSOBNÍHO ŽIVOTA

### 5.1 Zaměstnaná žena

Jsme na začátku kapitoly, která nás teoreticky dovede k našemu cíli. Měli bychom tak představit pozici ženy v aktuální problematice slaďování profesní kariéry s rodinným a partnerským životem a identifikovat její možné strategie k úspěšnému skloubení těchto

---

<sup>68</sup> FIALOVÁ, E., ŠTĚPÁNKOVÁ, M., MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M. *Dostaňte zákon na svou stranu: Jak slaďovat rodinu a práci?* Praha: Gender studies o.p.s., 2010. ISBN 978-80-86520-33-9. s. 50 - 52

<sup>69</sup> Zpravodaj 2014 OCP: *Obchod se zdravotnickými prostředky má svá specifika*. In: [online]. [cit. 2014-10-18]. Dostupné z: <<http://ocp-zpravodaj.cz/2013/3/59-obchod-se-zdravotnickymi-prostredky-ma-sva-specifika>>

cyklů. Prvně se budeme věnovat názorům na to, jestli žena vůbec pracovat má. Ani v současnosti není neobvyklé, že se setkáme se stanoviskem, že údělem ženy je postarat se o domácnost a děti. Pracovat by tedy neměla. Měla by být tím, kdo připraví potřebné zázemí pro muže, který pracuje a na chodu domácnosti se již nepodílí. Jsou zde jasně rozdělené úlohy. Muž vydělává a finance zajišťuje rodinu a žena vytváří tzv. teplo rodinného krbu. Tento tradiční model nazýváme konzervativním. Dalším možným přístupem je nekonzervatismus. Tento model připouští to, že žena bude pracovat, avšak pouze pod podmínkou, že ještě nemá děti. Jakmile se žena stane matkou, automaticky odchází ze zaměstnání do domácnosti a již se do práce nevrací. V současné době poslední kvalifikovaným přístupem k zaměstnanosti ženy je tzv. egalitární, který se věnuje problematice ztráty kvalifikace ženy po dobu mateřské dovolené, čímž se stane při návratu do zaměstnání znevýhodněna. Stává se pak to, že začne hledat méně kvalifikovanou profesi s nižším ohodnocením. Tento přístup podceňuje schopnost ženy udržet se kvalifikovanou.<sup>70</sup>

Jak vnímají svou práci ženy samotné? Vidí ji jako nutnost nebo jako prostředek pro svou vlastní seberealizaci a uspokojení? Překvapivým zjištěním je, že na rozdíl od Evropanek pracujících ve vyspělých zemích EU berou české ženy své zaměstnání vážněji. Západoevropanky vydělávají cca polovinu toho, co jejich muž. Považují tak svou kariéru za nepodstatnou. Češky vydělávají v průměru a k poměru platu jejich protějšků více, a to asi o třetinu méně než jejich muž. Samy sebe vnímají jako spoluživitelku rodiny.<sup>71</sup>

Když se oprostíme od finanční stránky, zamysleme se nad otázkou, co se stane s naším partnerským vztahem, když se z nás stane rodina? Je pravděpodobné, že se modifikuje. Nastala nám nová životní etapa, kde je tou hlavní změnou to, že už nejsme sami dva, ale jsou z nás rodiče.<sup>72</sup> Nyní je třeba nastavit určitá pravidla, aby zajištění chodu domácnosti nebylo pro jednoho partnera, primárně ženu, nezvladatelné.

S problémem dělby práce se můžeme setkat například, když se žena věnuje po dobu rodičovské dovolené práci z domova. „*Celodenní přítomnost žen doma vede ve většině případů k automatickému přebrání veškerých povinností spojených s vedením domácnosti a péčí o děti a je silně založena na genderových stereotypech. Ženy tuto roli přijímají s*

---

<sup>70</sup> MOŽNÝ, I. *Sociologie rodiny*. Praha: SLON, 2002. ISBN 80-86429-05-9. s. 152, 153.

<sup>71</sup> MAŘÍKOVÁ, H. ed. *Proměny současné české rodiny*. Praha: SLON, 2000. ISBN 80-85850-93-1. s. 96.

<sup>72</sup> MAIEROVÁ, C. *40 důvodů proč nemít děti*. Praha: Rybka Publishers, 2008. ISBN 80-87067-99-1. s. 40.

*rozdílným hodnocením od spokojenosti přes smíření až po nesouhlas a snahu zapojit partnera. Fakt, že ženy pracují, je jakoby zastíněn faktem, že jsou doma a nedocházejí do zaměstnání. Nároky ze strany partnerů se blíží spíše nárokům na ženy v domácnosti než na ženy pracující z domova.*<sup>73</sup>

Nemusí být pro nás ideální pracovat z domova. Pokud se chceme vrátit dříve do práce, můžeme využít flexibility ve vyplácení rodičovského příspěvku, kdy si můžeme zvolit dobu vyplácení. Nově je možné též vyplácení příspěvku přerušit a vrátit se například na nějakou dobu do práce. Neztratíme tak kontakt s vývojem společnosti a nebudeme mimo obraz po návratu z rodičovské dovolené. Další možností je též vystřídat se na rodičovské dovolené s otcem, aby se více přímo zapojil do výchovy dítěte.<sup>74</sup>

## **5.2 Služby péče o dítě**

Pro usnadnění sladování rodiny a práce jsou velmi důležitá předškolní zařízení. Aby se žena mohla věnovat alespoň částečně práci, musí existovat zařízení, kde by se jí na inkriminovanou dobu o dítě postaral někdo jiný. Tím hlavním zařízením péče o dítě je veřejná mateřská škola, která je přístupná dětem od 2 let. Dalším zařízením jsou veřejné jesle pro děti od 1 roku, kterých ale v ČR cca pouze kolem třiceti a jsou navíc nerovnoměrně geograficky rozmístěny. Nejsou tak schopny vyhovět poptávce i přesto, že jsou poměrně finančně náročné. Měsíční poplatky za veřejné jesle se pohybují v rozmezí od 2500 do 5500,- Kč. Poptávku v poslední době nemohou uspokojit ani veřejně dostupné mateřské školy. Zatímco ve školním roce 2005/2006 nebylo přijato necelých 7 tisíc podaných žádostí o umístění dítěte do mateřské školky, v roce 2009/2010 to bylo téměř 30 tisíc. Může se tak stát, že nalezneme jedinou možnost kde umístit naše dítě, a to v soukromé variantě předškolního zařízení, která může být ale finančně neúnosná. Vznikne tímto začarovaný kruh, kdy je nástup matky zpět do práce ovlivněn vyhověním žádosti o

---

<sup>73</sup> ŠINDLEROVÁ I., *Práce žen z domova v České republice: Nejistá a nevýhodná práce ukrytá za dveřmi domácností, nebo flexibilita pro skloubení rodinného a profesního života?* Praha: Evropská kontaktní skupina v ČR, 2006. ISBN: 80-239-7284-7. s. 23.

<sup>74</sup> SKÁLOVÁ, H. (ed.), *Na křižovatce pracovního a osobního života: možnosti a bariéry. Bulletin pro rodiče.* Praha: Gender Studies o.p.s., 2012. s. 4-5.

přijetí do MŠ, avšak jedním z kritérií pro vyhovění žádosti je právě ekonomická aktivita pečujícího rodiče.<sup>75</sup>

Nově je ustanoveno, že rodič nepřijde o rodičovský příspěvek, pokud dá své dítě do jeslí do jeho 2 let věku. Jedná se o tzv. měsíční časové konto, kdy je povoleno dítě umístit na 46 hodin v jeslích měsíčně. Od dvou let věku dítěte je pak umísťování do jeslí a později školek časově neomezeno. Je to velkým pokrokem oproti původnímu ustanovení, kde bylo dáno, že rodič pobírající rodičovský příspěvek nesmí dítě umístit do jeslí či školky na více než 4 hodiny denně nebo 5 dní v měsíci, aby na něj neztratil nárok. Tato reforma je krokem správným směrem, avšak nebere v potaz aktuální situaci s nedostatkem míst v předškolních zařízeních. Rádi bychom využívali pružnost současné rodičovské dovolené nebo střídání se na RD, případně se chopili svého práva na přívýdělek při RD, avšak bez umístění dítěte do předškolního zařízení to není možné.<sup>76</sup>

Doporučuje se hledat školku s velkým časovým předstihem. Již s ročním dítětem můžeme navštěvovat dny otevřených dveří vytipovaných mateřských škol. Největší výhodou je vzdálenost školky od domova, která sebou nese ještě další plus v kamarádech bydlících v dosahu. Pokud nám dítě nepřijmou z kapacitních důvodů, je důležité se odvolat. I touto cestou je možné do školky dostat. Můžeme zvolit i další cesty, a to informovat obecní úřad či Ministerstvo práce a sociální věci.<sup>77</sup>

Efektivním řešením nedostatku míst by mohla být **firemní školka**. Jejím mínusem jsou náklady, které budou rozhodně vyšší než ve státním zařízení a nelze předpokládat, že by provoz hradil plně zaměstnavatel. Dítě bude dopravováno do školky pouze jedním rodičem a bude se setkávat pouze s dětmi kolegů, v čemž je výhoda, pokud například zaměstnavatel podporuje firemní akce i s rodinami, tzv. family days nebo víkendy na horách, protože děti by se již znaly. Znamená to ale také to, že se dítě bude potkávat převážně dětmi ze stejné společenské vrstvy. Školku státní bude mít dítě pravděpodobněji blíže k domovu, může zde nalézt kamarády, se kterými se pak bude vídat na nejbližším dětském hřišti a nejspíše se pozná s vrstevníky ze všech sociálních skupin. Do firemní školky může být dítě přijato i dříve, než dovrší věku 3 let, a tak se může matka, případně

---

<sup>75</sup> SOKAČOVÁ, L. (ed.). *Rodinná politika: rodičovská a mateřská dovolená v kontextu sladování rodinného a pracovního života a rovných příležitostí*. Praha: Gender studies, o.p.s., 2010. [ online ]. Dostupný z: <[http://aa.ecn.cz/img\\_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/Rodinna\\_politika.pdf](http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/Rodinna_politika.pdf)> [cit. 2014-11-15]. s. 53-54.

<sup>76</sup> SKÁLOVÁ, H. (ed.). *Na křižovatce pracovního a osobního života: možnosti a bariéry*. Bulletin pro rodiče. Praha: Gender Studies o.p.s., 2012. s. 5-6.

<sup>77</sup> FIALOVÁ, E., ŠTĚPÁNKOVÁ, M., MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M. *Dostaňte zákon na svou stranu: Jak sladovat rodinu a práci?* Praha: Gender studies o.p.s., 2010. ISBN 978-80-86520-33-9. s. 54.

otec, vrátit dříve do práce. Pokud u našeho zaměstnavatele firemní školka není a nejsme sami, kdo by měl zájem o její fungování, můžeme se pokusit o její založení. Měli bychom být na argumentaci s vedením dobře připraveni, je třeba si přesně zjistit i náklady na provoz školky. Existují již i společnosti, které Vám založí firemní školku na klíč. Před svou žádostí na vedení se poraďte s HR oddělením a společně zkusme přesvědčit vedení společnosti, aby byla školka zavedena. Termín firemní školka není prozatím v české legislativě ukotven, tudíž zde není pro tuto chvíli žádná právní překážka ani určená pravidla jejího provozu.<sup>78</sup>

### 5.3 Alternativní možnosti pomoci

V posledních letech zaznamenáváme zvyšující se počet žádostí o umístění dítěte do mateřské školy, viz výše. Matky chtějí začít být ekonomicky aktivními dříve po porodu. Je třeba myslet na to, že hlídání dítěte nebude ve většině případů zadarmo. Pokud se nám nepodaří najít místo ve veřejných školkách či jeslích, hledáme další možnosti, které by pro nás byly přípustné. Je pravdou, že soukromé jesle stojí kolem 10.000,- Kč měsíčně a soukromý baby sitting se pohybuje minimálně okolo 100 – 150,- Kč za hodinu.<sup>79</sup> Tyto částky jsou pro většinu dnešních rodičů příliš vysoké.

Pokud se naše dítě nedostane do školky, můžeme v krajním případě podat žádost na naši radnici pro vytvoření nových kapacit v mateřských školách. Je pravděpodobné, že obce nebudou nakloněni variantě výstavby nové školky, proto vznikly také dvě alternativy, které jsou v současné době využívány. Protože se odborníci domnívají, že babyboom je pouze přechodným obdobím, místo klasických budov se začaly stavět tzv. „**kontejnery**“. To jsou mobilní stavby s maximálním možným komfortem, které jsou připojené na elektřinu, vodu a plyn. Jakmile již nejsou třeba, mohou se jednoduše přesunout tam, kde by mohly být dále využity. Další možností je založit si alternativní mateřskou školku. Primárně je dobré domluvit si její fungování ve spolupráci s obcí, která může být ochotna

---

<sup>78</sup> FIALOVÁ, E., ŠTĚPÁNKOVÁ, M., MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M. *Dostaňte zákon na svou stranu: Jak sladovat rodinu a práci?* Praha: Gender studies o.p.s., 2010. ISBN 978-80-86520-33-9. s. 55 – 56.

<sup>79</sup> SOKAČOVÁ, L. (ed.). *Rodinná politika: rodičovská a mateřská dovolená v kontextu sladování rodinného a pracovního života a rovných příležitostí.* Praha: Gender studies, o.p.s., 2010. [ online ]. Dostupný z: <[http://aa.ecn.cz/img\\_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/Rodinna\\_politika.pdf](http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/Rodinna_politika.pdf)> [cit. 2014-11-15]. s. 53-54.



nám poskytnout pozemek, kde poté můžeme založit např. **lesní školku**. V tomto zařízení tráví děti čas celoročně venku a mají k dispozici pouze jeden domek s omezeným zázemím – pouze s kohoutkem s vodou. Ne všechny matky jsou zastánkyně těchto školek, překážkou je nedostatečná hygiena a absence přístřeší v případě špatného počasí.<sup>80</sup>

Dřívější jistotou byli **prarodiče**. Kdo má ale dnes prarodiče, kteří již nejsou produktivní, je výjimkou a má tak velkou výhodu. Největší výhodou je ta, že o dítě pečuje osoba blízká a ve známém prostředí. Zpravidla se jedná o laskavost a ne o placenou službu. Stinnou stránkou hlídání prarodiči je ta, že se nám nechtějí jen starat o dítě, ale začnou řešit i další věci, což se může pro rodinné vztahy stát ohrožujícím. Musíme umět být trpěliví a umět vyslechnout jejich názory a srovnávání naší výchovy s jejich vlastní, případně i cizí. Než toto hlídání zrealizujeme, udělejme si test, abychom věděli, že babička či dědeček dítě zvládají. Můžeme se například vrátit z práce dřív nebo pro něco zapomenutého. Je velmi podstatné si nastavit jasná pravidla především o době hlídání a dalších aktivitách.

Další alternativou je nákladný **baby sitting** neboli chůva či au-pair. Náklady na chůvu musíme brát jako výhodou investici do budoucna, protože díky ní chodíme opět do práce, kterou si chceme do budoucna udržet. Velkou výhodou u této služby jsou jasně definovaná pravidla, prostředí je pro dítě většinou domácí a výběr chůvy záleží pouze na nás, což je i zároveň nevýhodou, protože si pouštíte do bytu cizí osobu. Je tedy dobré si sehnat doporučení a slečnu (výjimečně i mladého muže) si otestovat.

Velmi sympatickou alternativou hlídání dětí je i **vzájemná rodičovská výpomoc**. Jedná se zde o matku na rodičovské dovolené, která si k hlídání svého dítěte přibere ještě další dítě nebo děti. Probíhá u nás na neoficiální úrovni. Můžeme si i střídavě vypomoci s kamarádkami či si vyhledat na doporučení matku, která tuto službu poskytuje. Je finančně dostupnější než chůva, ale platí zde obdobná pravidla. Zároveň bychom se měli seznámit s prostředím, kde dítě bude trávit čas. Je dobré, že se dítě bude od malička s někým dělit a zvykat si na další vrstevníky, pokud například nemá sourozence.

Dalším využívaným zařízením jsou i **materšská centra**, kde se scházejí především matky s dětmi na rodičovské dovolené. Konají se zde různé kurzy či kroužky pro děti, kde si mohou matky děti navzájem hlídat, není zde prozatím možné nechat dítě na hlídání bez předchozí domluvy s jiným rodičem, ale diskutuje se o tom. Velkou výhodou je pro dítě

---

<sup>80</sup> FIALOVÁ, E., ŠTĚPÁNKOVÁ, M., MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M. *Dostaňte zákon na svou stranu: Jak sladovat rodinu a práci?* Praha: Gender studies o.p.s., 2010. ISBN 978-80-86520-33-9. s 57.

zábava v kolektivu a zvykání si na něj. Není poté pro dítě tak radikální změnou příchod do mateřské školy.<sup>81</sup> Mateřská centra jsou přínosem též pro matky na rodičovské, které zde vybočí od své rutiny a nepřípadají si tak sociálně izolované. Centra vznikla dobrovolnickou činností a jejich hlavním přínosem je to, že se zde rodiny mohou naučit nové způsoby trávení volného času. Současně je v Síti mateřských center registrováno 296 zařízení v rámci ČR.<sup>82</sup>

#### 5.4 Harmonogram – plán činností

Pro úspěšné skloubení všech domácích činností, s výchovou dítěte a prací je třeba být velmi dobrým organizátorem a umět si tak naplánovat sled svých činností od těch nejdůležitějších po ty, které nemají v tuto chvíli prioritní postavení.

Před samotným plánováním bychom si mohli ujasnit, jaké činnosti nám zabírají zbytečně příliš mnoho času a měli bychom je ve svém snažení o harmonický chod domácnosti eliminovat. Mezi tyto činnosti můžeme zařadit především sledování televize, surfování po internetu, dlouhé telefonáty, dát si pozor na neohlášené návštěvy, které se protáhnou, dopravní zácpy, ale i na vlastní perfekcionismus.<sup>83</sup>

Důležitou podporou pro správnou organizaci našeho času může být tzv. systém RAS, tj. retikulární aktivační systém. Tento systém potřebujeme k tomu, abychom snadněji dosáhli svého cíle. Je podstatné si říkat, čeho chceme dosáhnout a ne si opakovat to, co nechceme. Tento systém identifikuje námi vydávané signály a vyhledává způsoby, jak dosáhnout vytyčeného cíle. Je podstatné si tento cíl správně a jasně stanovit. Všimněme si rozdílu mezi těmito dvěma větami:

***Chci uklizený dům.***

/

***Nechci stále uklízet dětem hračky.***

---

<sup>81</sup> MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M. *Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se*. Praha: Portál, 2009. 157 s. ISBN 978-80-7367-615-5. s. 109 – 123.

<sup>82</sup> Síť mateřských center o.s. [online]. [cit. 2014-11-15]. Dostupné z: <<http://www.materska-centra.cz/>> [cit. 2014-11-15].

<sup>83</sup> MITCHELLOVÁ, A. *Příručka pro zoufalé matky*. Praha: Fragment, 2008. ISBN 978-80-253-0558-4. s. 68

Pro náš mozek je podstatné vědět, co chceme. Vytvořme si seznam povinností, které jsou nutné udělat, poté si můžeme jednoduše hotové povinnosti odškrtnout a seznam tak krátit, seznam je dobré například na týdenní bázi obnovovat a mít ho na viditelném místě.<sup>84</sup>

Základním pravidlem pro plánování času ve svém rodinném životě je to, že bychom si měli zaplnit jen polovinu svého času. Je třeba myslet na další činnosti, jakými jsou nenadálé potřeby dětí, nepředvídatelné situace (sem patří fronty, kolony, ale i nehody) a nemoci v rodině. Neměli bychom opomenout vlastní prostor (může nás přepadnout únava, pro naše stoprocentní fungování je nutné každý den si na chvíli oddechnout). Držme se střední cesty, ať se nedostáváme denně pod tlak a nezačneme propadat stresu. Můžeme si stanovit 3 hlavní bloky:

*50 % plánované aktivity,*

*30 % nepředvídatelné a nečekané záležitosti,*

*20 % spontánní nápady a chvíle pro odpočinek.*

Je dobré si také den předem (například u společné večeře, která by se měla stát pravidlem ve všech domácnostech) projít s rodinou harmonogram následujícího dne. Upozorníme tak na důležité věci, například co je třeba udělat do školy, kdo má v kolik hodin jaký kroužek a kdo vyzvedne děti ze školy. Všechny aktivity by měly být zaznamenány na viditelném místě (například na nástěnce nebo na lednici). Měli bychom si vytvořit týdenní rozvrh, kam může každý člen rodiny přidávat nové aktivity, o kterých pak mají ostatní přehled a mohou je vzít na vědomí. Každému členu rodiny přidělíme jinou barvu lepících štítků, které se do harmonogramu přikládají a po splnění úkolu nebo po ukončení aktivity se mohou zase jednoduše odstranit. Zaznamenáváme sem jak pravidelné aktivity, např. kroužky dětí, rozvrhy vyučování, tak i dělbu domácích prací. Každý člen domácnosti by měl mít uděleny povinnosti, které bude v rámci plynulého chodu domácnosti plnit.<sup>85</sup>

V teoretické rovině to zní opravdu jednoduše, ale jak je tomu ve skutečnosti a jaké jsou představy dnešních českých žen o rozdělení povinností a zajištění tak harmonického chodu domácnosti? Těmto otázkám se budeme věnovat v praktické části práce.

---

<sup>84</sup> MITCHELLOVÁ, A. *Příručka pro zoufalé matky*. Praha: Fragment, 2008. ISBN 978-80-253-0558-4. s. 92-95.

<sup>85</sup> NUSSBAUM, C. *Rodina? S přehledem!* Praha: Grada, 2006. ISBN 80-247-1793-X. s. 53 – 58.

## II PRAKTICKÁ ČÁST

### 6 VÝZKUMNÁ ČÁST

#### 6.1 Předmět výzkumu

V realizovaném výzkumu jsme se snažili zachytit pohledy žen na současné otázky týkající se harmonizace rodinných povinností s pracovními. Zároveň nás zajímali jejich názory na aktuální postavení ženy v rodině či dělbu práce v domácnostech. Pro přesnost dat jsme zvolili kvalitativní výzkum, který byl upřednostněn před kvantitativními dotazníky.

#### 6.2 Metodologie kvalitativního výzkumu

Jako metodu našeho výzkumu jsme zvolili rozhovor, který je nejpoužívanější metodou kvalitativního výzkumu. Jedná se o hloubkový rozhovor, jehož prostřednictvím bývají nejčastěji zkoumány členové určitého sociálního prostředí. Jeho hlavní dva typy jsou polostrukturovaný a narativní nestrukturovaný rozhovor.<sup>86</sup> Polostrukturovaná varianta rozhovoru je nejvhodnější metodou pro sběr dat dotýkajících se osobních témat, a proto byl použit pro náš výzkum. Má předem určenou strukturu otázek a je tak zabráněno odklonu od tématu, ale zároveň dává prostor respondentkám se samostatně k problematice vyjádřit. Hlavními rysy kvalitativního výzkumu je dlouhodobost, intenzita a podrobný zápis dat. Zvolili jsme postup konstantní komparace, kdy si nestanovím hypotézu předem, ale výzkum vyhodnotíme na základě analýzy získaných dat. Zjištěné společné prvky odpovědí poté můžeme pomocí otevřeného kódování kategorizovat.<sup>87</sup>

Po získání dat z provedených kvalitativních rozhovorů nebude probíhat celková transkripce, ale vybrali jsme zde metodu nejvýhodnější pro naše otevřené kódování, a to selektivní protokol, tj. přepis pouze relevantních dat.

#### 6.3 Cílová skupina

Cílovou skupinou našeho výzkumu byly ženy v období mladé až střední dospělosti. Výběr respondek byl záměrný. Nejmladší respondentce je 23 let a nejstarší 37 let. Jednalo se o heterogenní skupinu žen, které se různí nejvyšším dosaženým vzděláním,

---

<sup>86</sup> ŠVAŘÍČEK, R., ŠEĐOVÁ, K. a kol. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál, 2007. 384 s. ISBN 978-80-7367-313-0. S. 159 – 160.

<sup>87</sup> GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno, 2000. ISBN 80-85931-79-6. S. 141 – 143.

pracovním zařazením, ale hlavně tím, zda již mají dítě / děti či nikoliv. Výzkum může být zkreslen lokalitou, protože všechny respondentky pocházejí z Pardubického kraje. Respondentky byly vyhledány pomocí metody snow ball neboli sněhové koule, kdy jsem při jednom rozhovoru dostala kontakt na další respondentku odpovídající kritériím výběru. U tohoto způsobu výběru respondentek je nebezpečí zkreslení dat v případě, že respondentky pocházejí všechny ze stejné socioekonomické vrstvy, což při našem výzkumu nenastalo.

### **Výzkumný vzorek:**

*A., 23 let, svobodná, bezdětná, SŠ vzdělání, správa e-shopu*

*S., 23 let, svobodná, bezdětná, SŠ vzdělání, zdravotnictví*

*M., 25 let, svobodná, bezdětná, VŠ vzdělání, marketing*

*K., 25 let, vdaná, 1 dítě, SŠ vzdělání, současně RD – státní správa – ÚP*

*R., 25 let, vdaná, 1 dítě, VOŠ vzdělání, současně RD – zdravotnictví*

*V., 27 let, svobodná, bezdětná, VŠ vzdělání, fyzioterapie*

*L., 27 let, družka, 1 dítě, vyučena s maturitou, prodej*

*D., 32 let, vdaná, 1 dítě, VŠ vzdělání, someliérství*

*Va., 33 let, zasnoubená, 1 dítě, VŠ vzdělání, armáda*

*Re., 34 let, vdaná, 2 děti, VŠ vzdělání, současně RD – obchod*

*J., 37 let, vdaná, 2 děti, SŠ vzdělání, nákup*

### **6.4 Sběr dat**

Sběr dat proběhl na základě předem sjednaných rozhovorů s respondentkami. Rozhovory se uskutečnily u mě doma, případně u nich doma a jeden s využitím moderní technologie – přes skype. Všechny respondentky souhlasily s nahráváním jejich rozhovoru. Zároveň jsem si po celou dobu rozhovoru zaznamenávala tzv. field notes. Před samotnou realizací rozhovorů jsem realizovala pilotní rozhovor s respondentkou, která souhlasila, že mi bude případně připomínkovat kladené otázky a strukturu rozhovoru. Po drobné korektuře jsem přešla k realizaci celého výzkumu. Před každým rozhovorem jsem představila záměr výzkumu a zdůraznila, že veškerá data budou použita anonymně, jelikož se v mnohých případech jedná o citlivá a osobní témata.

## 6.5 Interpretace získaných dat

### Otevřené kódování

Termín otevřené kódování můžeme mít spojen především se zakotvenou teorií, ale tato analýza dat je použitelná též pro další kvalitativní metody, např. pro rozhovor. Teoreticky to znamená, že rozebíráme data, která následně skládáme novým způsobem. Prakticky naše provedené rozhovory rozdělíme na části, které si pojmenujeme a s těmito částmi poté dále pracujeme. Částičkami může být slovo, slovní složení nebo i celý odstavec. Každé částičce přidělíme určitý kód – označení kategorie.<sup>88</sup>

Kategorie jsme si určili následující:

Kategorie č. 1 – morální otázky rodičovství

Kategorie č. 2 – průběh MD/RD

Kategorie č. 3 – muž na MD/RD

Kategorie č. 4 – harmonizace

Kategorie č. 5 – diskriminace a informovanost

---

<sup>88</sup> ŠVARŤÍČEK, R., ŠEĐOVÁ, K. a kol. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál, 2007. 384 s. ISBN 978-80-7367-313-0. S. 211.

## **Kategorie č. 1. – morální otázky rodičovství**

V kategorii č. 1 nás nejvíce zajímalo, jak se staví dnešní mladé ženy k otázce pořízení si dítěte před svatbou či zda vidí jako morální povinnost pro ženu stát se matkou. Dnes již není pravidlem, že každá žena touží po tom stát se matkou, viz zmiňovaní singles, nebo má v životě jiné priority.

Můžeme říci, že z našeho vzorku se ženy k otázkám staví velmi odlišně a bylo by to jistě zajímavým tématem pro hlubší debatu, např. ve focus group.

V první skupině odpovědí, která byla nejpočetnější, identifikujeme, že je pro ženu důležité být vdanou před narozením prvního dítěte, ale nevidí morální povinnost v tom si dítě pořídit.

*A. – „Nemyslím, si, že by žena měla porodit dítě před uzavřením sňatku, a to protože stále považuji za důležité být úplnou rodinou v tradičním pojetí (pozn. v první řadě manželství a poté děti)...Nemyslím si, že mít dítě je pro ženu morální povinností. Sama si ale neumím představit nemít jedním z životních cílů mít dítě, ale chápu, že jiné ženy mohou mít i jiné postoje.“*

*K. – „Ano, morálně pro mě bylo důležité se nejprve vdát a potom mít dítě, myslím si, že je to přirozené. ... Ne, nemyslím si, že mít dítě by bylo pro ženu povinností, záleží na osobních prioritách a rozhodnutí.“*

*J. – „Ano, bylo pro mě osobně důležité vdát se před narozením prvního potomka, řekla bych, že je to pro mě automatické. ... Nemám dojem, že by žena měla povinnost mít dítě, je to na rozhodnutí každé ženy.“*

*D. – „Ano, chtěla jsem být před pořízením prvního dítěte vdaná, mám dojem, že je to tak správně, pořadí manželství a poté teprve mít dítě je pro mě důležité. ... Ne, podle mě by se nemělo pohlížet na pořízení dítěte jako morální povinnost, ale zdá se mi to přirozené, aby žena dítě prostě měla.“*

*S. – „Ano, zřejmě pro mě bude důležité vdát se před narozením prvního potomka, zdá se mi to přirozené. ... Nemyslím si, že ženě by mělo být určeno, že dítě mít musí, každá se rozhodne sama, zda dítě do budoucna chce a zda ho například má s kým mít.“*

Vyskytly se též ještě konzervativnější odpovědi, a to že je důležité vdát se před prvním dítětem a zároveň je pro ženu jistou povinností přivést dítě na svět a tím naplnit svou životní úlohu.

*R. – „Ano, bylo pro mne důležité uzavřít sňatek před pořízením prvního dítěte (pozn. vdávala se těhotná), rezolutně jsem odmítla porodit, aniž bych se předtím vdala. Myslím si, že je to zcela přirozené a bereme to jako normální situaci, že dítě by mělo přijít do manželství. ...Myslím si, že je to špatně položená otázka – zní to hrozně, ale ano, pro ženu by mělo být morální povinností mít dítě, jinak by podle mě v jejím životě muselo něco chybět.“*

*V. – „Ano, je pro mě důležité uzavřít sňatek před narozením prvního dítěte, zřejmě to v sobě máme takto dané. ... Ano, vidím v pořízení si dítěte pro ženu jistou povinnost, je to naplnění jejího života jak radostmi, tak samozřejmě starostmi.“*

Setkali jsme se i s opozitními odpověďmi, než které jsme si uvedli v prvním bloku. Jedná se o názory, že není důležité se před narozením dítěte vdát, ale důležité je dostat své roli a porodit potomka pak respondentky vidí jako povinnost.

*Re. – „Ne, nebylo pro mě důležité být vdaná při narození dítěte, s manželem, jsme se brali až po narození prvního. ... Ano, domnívám se, že pro ženu je morální povinností být matkou, jinak by nebyl její život smysluplný.“*

*Va. – „Ne, nejsem vdaná, a to máme pětiměsíční dcerku, plánujeme i další děti, ale na svatbu nemyslím, myslím si, že je finančně nákladná, to si raději užiju dovolenou, než organizovat veselku. ... Ano, myslím si, že pro ženu by mělo být vnitřní povinností mít dítě, biologické hodiny tikají všem ženám.“*

*M. – „Nemyslím si, že by pro mě bylo důležité vdát se před narozením dítěte, ale uvidíme, až ta situace nastane, v tuto chvíli těžko soudit. (pozn. bezdětná, svobodná) ... Ano, myslím si, že žena by dítě měla mít a cítím to jako morální povinnost.“*



Různorodosti názorů přispěla i respondentka, pro kterou není důležité se vdát a ani to neplánuje, též nevidí v roli ženy povinnost mít dítě.

*L. – „Ne, žijeme s partnerem ve vztahu druh-družka, svatbu neplánuji vůbec, vdávat se nechci, nemyslím si, že by to bylo nutné.“ ... Též nevidím jako morální povinnost pro ženu, aby měla dítě, je to záležitost osobního rozhodnutí a životního stylu.“*

## **Kategorie č. 2 – průběh MD/RD**

Tato kategorie nám napovídá záměry dnešních mladých žen. Jaké bude jejich působení na mateřské / rodičovské dovolené. Jak dlouho na ni plánují být? Mají v plánu harmonizovat rodinu s prací nebo se chtějí přednostně věnovat „pouze“ dětem? Co si myslí, že jim nejvíce chybí / bude chybět po dobu MD / RD?

První skupina respondentek se hodlá na MD / RD věnovat výhradně dítěti, případně svému dalšímu vzdělávání a mají obavy z nedostatku sociálního kontaktu, peněz i času na své zájmy.

*A. – „Mám v plánu být na mateřské celkem 5 let, tudíž bych ráda volila variantu 2 a 3 roky, plánuji mít dvě děti, a to hned po sobě. Záleží ale také na pracovní smlouvě, zda bych se měla po první mateřské kam vrátit. ... Po dobu mateřské bych se ráda věnovala hlavně dětem, neplánuji tedy uspišit návrat do práce, uvažuji ale nad doděláním si magisterského vzdělání. ... Upřímně si myslím, že mi budou nejvíce scházet peníze. Věřím, že budu vše časově zvládat a sociální kontakt též neztratím, když budeme pravidelně chodit ven.“*

*R. – „Zvolím 2 nebo 3 roky, uvidíme, jak se domluvíme s manželem. ... Po dobu mateřské se chci věnovat výhradně výchově dětí a případně tvoření dalších. ☺ ... Obávám se, že mi nejvíce bude chybět sociální kontakt, ale budu se snažit, aby se tak nestalo.“*

*K. – „Plánuji být na mateřské asi 3 roky. ... Kdyby to šlo, klidně bych se vrátila do práce i dříve, ale máme pracující babičky, takže se uvidí. ... Na mateřské mi nejvíce chybí sociální kontakt, na který jsem byla zvyklá z práce (pozn. pracuje na ÚP).“*

V. – „Zvolila jsem variantu na 2 roky. ... V době mateřské se chci věnovat výlučně výchově dcery a poté nastoupit zpět do práce. ... Chybí mi nejvíce kontakt s lidmi z práce časový prostor, například pro četbu.“

D. – „Rozhodla jsem se pro mateřskou na 2 roky, chceme plynule navázat dalším dítětem. ... Po dobu mateřské se chci věnovat hlavně výchově dítěte, případně svému dalšímu vzdělávání, pracovat nehodlám. ... Na mateřské jsem krátce, ale nejvíce mi chybí společenský život a čas na své zájmy.“

S. – „Na mateřské chci strávit 3 – 4 roky. ... Hodlám se věnovat převážně výchově dítěte, neuvažuji o dřívějším návratu do práce. ... Zřejmě mi bude nejvíce chybět čas a společenský život.“

Druhá skupina respondentek je nakloněna přivýdělku či práci dříve, než jim skončí mateřská / rodičovská dovolená. Vidí v tom nezbytnost, ale i svou vlastní potřebu.

Re. – „Rodičovskou jsem si zvolila na 2 roky, ale do práce nastoupím ve 3 letech věku dítěte, protože mi ho dříve do školky nevezmou. Dříve byly v provozu jesle, dnes bohužel ne, zařízení pod 400,- Kč denně nenajdete. ... Současně jsem na mateřské a pracuji na poloviční úvazek, při prvním dítěti jsem začala pracovat v jeho půl roce a při druhém v jeho devíti měsících. ... Nejvíce na mateřské postrádám čas, klid hlavně na svoje osobní zájmy, sociální kontakt, ale i peníze.“

J. – „Děti jsem měla 19 měsíců po sobě, takže jsem strávila na mateřské celkem 5 let. ... Ve 2,5 roce dítěte se mi naskytla pracovní příležitost, bez pomoci babiček bych ji nemohla přijmout. ... Po dobu mateřské mi nejvíce scházely sociální kontakt, ale také finance.“

Va. – „Zvolila bych zřejmě 3 roky rodičovské, záleží na naší ekonomické situaci. ... Po dobu rodičovské je na prvním místě výchova dítěte, záleží ale i na tom, jak bude dítě hodné či zlobivé. ... Obávám se, že nejvíce mi bude scházet kontakt s okolím a lidmi.“

M. – „Uvažuji nad půl rokem mateřské. ... Pokud by mi bylo přáno a díky drahé polovičce bych nemusela hnout ani prstem, ráda se budu věnovat výchově, ale pokud ne, půjdu samozřejmě pracovat dříve. ... Mám obavu, že mi na mateřské budou nejvíce chybět peníze a intelektuální aktivita.“

Respondentka L. má opakovaně odlišný názor. Tvrdí, že jí na mateřské nic ze života před pořízením si dítěte neschází.

*L. – „Na mateřské budu 3 roky. ... Hodlám se plně věnovat výchově dítěte. ... Nechybí mi nic, peníze, čas i sociální kontakt stále mám.“*

### **Kategorie č. 3 – muž na MD/RD**

Jaký mají názor ženy na odchod muže na mateřskou / rodičovskou dovolenou? Zvládl by tuto roli a byl by schopen ženu zastoupit? Byl by případně jejich partner nakloněn této myšlence nebo je proti?

Ano, muž může zastoupit do jisté míry matku a může jít na „mateřskou“ (ve většině případů by se muži ani nebránili), ale ... Tak zní odpovědi většiny respondentek.

*A. – „Nejsem si jistá, jestli plně, ale z mého pohledu je to tak, že pokud není možnost, aby dítě bylo s maminkou, a jeho otec se mu naplno věnuje, tak v tom nevidím problém. Rozhodně ale u malých dětí dávám přednost tomu, aby s nimi byla doma žena. ... Uměla bych si to představit, například kvůli finanční situaci, ale jedině až by bylo dítěti třeba kolem dvou let, jinak bych s nimi ráda byla doma já. Mému příteli by to asi nevadilo, pokud by to bylo výhodnější řešení, ale myslím, že to u nás nenastane.“*

*R. – „Může zastoupit, pokud dítě matku nezná či nemá. Jinak si myslím, že je dítě více fixované k matce. ... Představit si to umím, ale šel by pouze v případě, kdyby neměl práci a pouze na krátkou dobu. Na mateřské má být podle mého názoru matka dítěte.“*

*K. – „Myslím, že muž ženu zastoupit může, ale pokud sám chce. ... Sám o sobě by šel a rád podle jeho slov. Asi by to i zvládl, ale zjistil by, že to není až taková pohoda, jak si myslí. Ale finančně by to pro nás nebylo únosné.“*

*Re. – „Myslím si, že ano, ale jen málokterému to ješitnost dovolí. ... Představit si to dokážu. Původně jsme na tom byli i s partnerem dohodnuti. V reálu však manžel od tohoto slibu ustoupil – je to otázka jak finančního charakteru, tak i psychického charakteru, málokterý muž se dokáže o děti starat 24 hodin denně a přitom tuto péči skloubit i s chodem domácnosti.“*

*J. – „Myslím si, že je to hodně individuální. Známu muže, kteří to zvládají a naopak někteří ne. ... To si představit nedovedu, ale když nad tím přemýšlím, poradil by si, musel by. Spolu jsme o tomto tématu nediskutovali, tuto variantu jsme si vlastně vůbec nepřipustili.“*

*V. – „Ano může, pokud je matka k dítěti lhostejná nebo matku nemá, i pokud má žena lepší zaměstnání než muž. ... Šel by rád na mateřskou, ale já taky!“*

*D. – „Ne, dceru mi nenakojí, ale v ostatních činnostech ano.“ ... Ano, souhlasil by, ale zatím jsem na mateřské já a měnit to nehodlám.“*

*L. – „Ano, pokud je to milující rodič, tak se taky bude snažit udělat pro dítě to nejlepší. ... Ano, dokážu si tuto variantu představit a partner by byl a je nakloněn této myšlence, zatím ale zůstávám na MD já.“*

*M. – „Ne, ale neříkám, že muži nejsou někdy lepší v péči o děti, než leckterá žena. ... Může do jisté míry, vždy bude ale chybět funkce matky hlavně po emocionální stránce a vzoru ženskosti. Stále je to ale lepší situace, než bez obou rodičů. Stejně tak to ale funguje i obráceně, když chybí role otce. Vzhledem k emocionalitě dítěte je ale důležitá matka.“*

*S. – „Neumím, partner pobírá větší plat. ... Určitě by mohl, ale záleží to na dohodě. Muž sice nezvládá tolik domácích prací jako žena, ale s výchovou si poradit určitě umí. Soudím podle jednoho páru, který znám. Sama zatím nemůžu hodnotit.“*

Jediná respondentka by si do mateřské dovolené nenechala mluvit a měla by zřejmě pocit, že nezvládla svou úlohu - vychovat dítě, kdyby ji měl zastoupit partner.

*Va. – „Pokud žena kojí, je to nemožné, pokud je ale již dítě na umělé výživě, tak proč ne. Jsou tací, co by to jistě zvládli a možná i lépe, než některé matky. ... Nejde o naklonění partnera, ale o finanční situaci. Bez jeho výdělku bychom se neuživil, takže si to představit nedovedu. A i kdyby, pořád bych ho asi kontrolovala a měla divný a hlavně špatný pocit, že jsem své dítě opustila.“*

#### Kategorie č. 4 – harmonizace

Jak by měla podle představ našich respondentek vypadat harmonizace jejich práce s rodinnými povinnostmi? Mají rozdělené práce v domácnosti s partnery nebo zavedený nějaký určitý řád, který funguje? Kdo jim nejvíce pomáhá či bude zřejmě pomáhat po dobu MD nebo RD?

Jak se dalo předpokládat, dnešní ženy se neostýchají zapojit partnera do domácích prací a stále spoléhají na pomoc svých rodičů, i když s touto pomocí souvisí čím dál více úskalí. A to buď s přibývajícím věkem babiček (posouvá se věk prvorodiček) nebo s tím, že jsou stále ještě v produktivním věku, tudíž na hlídání a pravidelnou pomoc čas nemají.

*A. – „Nemám v plánu vracet se do práce dříve, než půjdou děti do školky. A i potom bych byla moc ráda, kdyby mi má práce umožnila být doma co nejdříve (cca kolem 15 hod), abych se jim mohla naplno věnovat. Přítel se také bude určitě snažit být s nimi co nejvíce, a doufám v pomoc babiček. ... Domácí práce podle mě musí být určitě rozdělené. Není možné, aby je stíhal jen jeden z partnerů, výjimečně se může stát, že domácnost stojí např. pouze na ženě, když je muž plně vytižen svou prací, ale takto bych to viděla pouze po dobu mateřské. U nás není pevný harmonogram, ale práce v domácnosti nějakým způsobem rozděleny máme. ... Nejvíce pomůže pravděpodobně přítel (v té době manžel).*

*R. – „To ale vůbec netuším, asi nejlépe, jak budu umět. ☺ ... Nemáme žádný stanovený harmonogram, udělá se, co je zrovna potřeba, pokud to stíhám, udělám vše sama, pokud ne, musí partner a nijak mu to nevadí. ... Nejvíce mi pomáhá manžel a moje mamka.*

*K. – „Bude muset vypomáhat celá rodina. Např. při vyzvedávání ze školy/školky se budou muset zapojit i prarodiče a tetičky, které jsou naštěstí ochotné. ... O práci v domácnosti se dělíme jak je zrovna potřeba a funguje to. ... Manžel a moje máma.“*

*Re. – „Mé představy o skloubení pracovních a rodinných povinností byly velmi naivní. Dítě si vyžaduje velkou pozornost a najít energii a ticho a klid na případnou práci z domova je velmi těžké... Co se týče docházení do zaměstnání, tak to ženy na RD velmi oceňují, protože se dostanou do společnosti, ale najít hlídání pro děti je velmi finančně náročné (nejsou-li k dispozici prarodiče). ... Ano, máme nastavený systém, který funguje.*

*Každý má své povinnosti, které si hlídá. ... Matka a tchyně – každá hlídá 1 pracovní den v týdnu, abych mohla chodit do práce. “*

*J. – „Bez pomoci rodičů by nějaká harmonizace nebyla vůbec možná. ... Jsem typický příklad matky, která se snaží všechno zvládnout sama, až zjistí, že je toho na ní trochu moc, takže se teď učím práci v domácnosti dělit. Pevně daný harmonogram není, ale např. některé nákupy a další činnosti zajistí manžel a děti se podílí např. na vysávání, úklidu pokojů, rády se zapojují do vaření apod. To je pozitivní. Když byly malé, věnovala jsem veškerý čas rodině, dětem. Teď se snažím dopřát si více času sama sobě. ... Samozřejmě, mám to štěstí, že prarodiče hlídají děti, kdykoliv je potřeba. “*

*V. – „Nyní netuším, ale babičky a tetičky jsou blízko. ... Nemáme pevně daný harmonogram, pomáháme si navzájem, partner vaří, vypere, pověsí prádlo a klidně i umyje okna. ... Nejvíce partner, moje mamka a možná i tchyně. ☺“*

*Va. – „S pomocí partnera jde zvládnout vše. ... Ne, je to pouze o domluvě s partnerem. Každý doma děláme to, co je potřeba. ... Partner a babičky. “*

*L. – „Jde vše skloubit s pomocí druhá a prarodičů. ... Pokud jsem doma, tak se o domácnost starám já a druh pomáhá z vlastní vůle. Když jsem byla pracující, tak podle toho, jakou kdo z nás měl zrovna směnu. ... Druh. “*

*M. – „Jdou skloubit? Zatím netuším. ... Nemám potřebu dělit práce, žiju sama, ale je to potřeba. Do budoucna určitě budu souhlasit s harmonogramem pro stanovení řádu domácích prací a úkolů pro všechny členy domácnosti. ... Pravděpodobně máma. “*

*S. – „Plánuji si najít práci, kde nebudu dělat 12-ti hodinové směny. Ještě jsem nad tím ale moc neuvažovala. ... Názor mám určitě pozitivní, práce by se v domácnosti měla rozdělit. Třeba i podle nějakého pravidelného harmonogramu, pokud by to partnerovi vyhovovalo. ... Zřejmě s matkou či babičkou bych se poradila, rozhodně si myslím, že centra bych nevyhledávala, ale nikdy neříkej nikdy. “*

Tuto odpověď jsem oddělila od ostatních kvůli zajímavé poznámce o největší pomoci na mateřské, kde respondentka uvedla diskusní chat, na kterém si s ostatními maminkami vyměňují rady.

*D. – „Mám několik let čas a uvidí se, co pak najdu za práci, takže to ještě neřeším. Ale bude to těžké... Ne, vesměs dělám všechny práce já. Tak to máme rozdělené - manžel pracuje v práci, já doma. Ale neříkám, že by se mi to nelíbilo. ... Skupinka TP září (diskusní chat na internetu, kde si píšeme s maminkami už od dvou čárek na těhotenském testu). Ale manžela nechci ignorovat, ten samozřejmě pomůže taky, když může.“*

### **Kategorie č. 5 – diskriminace a informovanost**

Zajímalo nás, zda se dnešní mladé ženy setkaly přímo nebo i nepřímo s diskriminací matek malých dětí a zda jsou dostatečně informované o fungování rodinné politiky u nás, např. o čerpání rodičovské dovolené a jiných příspěvků.

Zjistili jsme, že názory se půlí, některé námi dotazované ženy diskriminaci zažily, jiné nikoliv nebo ještě samy matkami nejsou.

*A. – „Domnívám se, že se diskriminace žen rozhodně vyskytuje, ale konkrétní situace mne nenapadá, asi sem nebyla žádné svědkem. ... Prozatím mi přijdou informace dostačující. Až se rodičovství přiblíží, tak uvidíme, ale budu určitě zjišťovat co nejvíce.“*

*R. – „Nebyla jsem svědkem ani obětí. Spíš ale než diskriminace je to bezohlednost, a to především v běžných situacích, například při manipulaci s kočárkem nebo vůbec zákaz kočárků v obchodech. ... Nejsem informována o přídavcích na děti a asi ani nemá cenu něco zjišťovat, když nepatřím k menšině.“*

*K. – „Ano, např. zaměstnavatelé nechtějí zaměstnávat ženy s malými dětmi, protože se bojí, že nebudou svou práci vykonávat s plným nasazením, vždy dostane přednost rodina – návštěva u lékaře, ve škole atd. ... Ano, mám pocit, že nejsem dostatečně informována, většinu užitečných informací se dozvídám od známých nebo si je sama vyhledám na internetu.“*

L. – „Ano, při hledání zaměstnání. Myslím si, že spousta personalistů se oklikou ptá na děti a jejich počet či věk. ... Ne. Dokážu si informace vyhledat například na internetu.“

D. – „Myslím, že ano, například MHD. Sice jsou nízkopodlažní prostředky, ale kolikrát jezdí, jak se jim zachce, takže klidně půl hodiny čekáte. V naší lokalitě (městská část Prahy) je například málo laviček či možností kde malé dítě nakojit (pokud nejste exhibicionista a nevytáhnete prso uprostřed náměstí). A takových detailů je vícero, třeba nemožnost přístupu do některých obchodů s kočárkem. Nebo přístup do metra, kde jezdí schody jen nahoru atd. ... V dnešní době, kdy se dá všechno najít na internetu, to není takový problém. Ale je pravda, že o různých nárocích by člověk mohl dostat informace i jinde, nejen potom, co si vše vypátrá a zažádá.“

Zde jsou odpovědi, které diskriminaci nepřipouští.

Re. – „Nikoliv. Jen narážím na skutečnost, že ne vždy je přístup do instituce/budovy možný s kočárkem (úzký vchod, vysoké schodiště, absence nájezdové plošiny). Myslím ale, že situace se oproti stavu např. před 10-20 lety hodně zlepšila. ... Nemám pocit o malé informovanosti, záleží na každém člověku, jak chce být informován a musí vědět, kde informace najde.“

J. – „Konkrétní situaci jsem nezažila, ani mně osobně se to nestalo. Dříve jsem v životopise uváděla děti a jejich věk, potom jsem tyto informace vynechala, ale nedokážu říct, zda to mělo nebo nemělo vliv při mém zařazení do užšího výběru uchazečů o danou pozici. ... Nyní se o toto nezajímám, v době, kdy bylo aktuální pro mě, byla informovanost dostačující.“

V. – „Nemám zkušenost, nemohu tedy posoudit. ... Ještě jsem se nesnažila se informovat, ale myslím, že informace o tomto je minimální.“

Va. – „Ne, nemám ten pocit, že by existovala diskriminace matek s malými dětmi. ... Informována jsem o všem, co potřebuji vědět.“

S. – „Prozatím jsem se s přímou diskriminací nesečkala, nemyslím si, že by se často vyskytovala. ... Nemám pocit, že bych byla málo informována.“



Velmi se lišila odpověď respondentky, která přišla s pražskou novinkou, že personální oddělení ve společnosti, kde pracuje, vyhledává dokonce matky na MD, aby je zaměstnalo.

*M.. – „U nás v práci je to spíš obráceně někdy, HR zaměstnávají velice rádi matky na mateřské dovolené, jsou levnější. (pozn. Martina pracuje pro mezinárodní IT společnost v Praze). ... Mám pocit, že zatím jsem dostatečně informovaná.“*

## **6.6 Cíl a výsledek výzkumu**

Náš výzkum se dotkl převážně témat postavení současné ženy v rodině, jejích povinností a dělby práce v domácnosti. Domnívali jsme se, že po realizaci výzkumu budeme schopni vytvořit několik strategií založených na konkrétních zkušenostech, které budeme kategorizovat a získáme z nich doporučení pro další nastávající matky.

Ze sebraných dat lze vytvořit dvě základní strategie harmonizace pracovního a rodinného cyklu, které v současných rodinách fungují nebo o nich současné ženy přemýšlejí, a to:

### **1. „tradiční“ strategie**

Žena je stále odhodlána zvládnout domácnost a výchovu dítěte sama za předpokladu, že její partner bude finančně zajišťovat rodinu a bude jí částečně nápomocen v domácích činnostech, pokud by na ně sama nestačila. Mladé ženy nejsou nakloněny variantě pracovat při výchově svých dětí, tudíž mají čas na stoprocentní výchovu a péči o dítě, ale zároveň o domácnost. Pokud by měly pocit intelektuálního úpadku, uvažují o změně své kvalifikace. A to například zvýšením svého vzdělání například kombinovaným studiem vysoké školy či rekvalifikačními kurzy. V tomto případě je třeba s výpomocí hlídání dítěte oslovit další členy rodiny, a to přednostně babičky či další příbuzenstvo. Jejich pomoc je poskytnuta většinou ochotně a zdarma. Pokud by babičky nestačily, je možné využít dalších služeb, a to například chůvu. Je možné si najít studentku na občasné hlídání. V této strategii je třeba si dát pozor na finanční situaci, protože žena pravděpodobně nebude výdělečně činná po celou dobu rodičovské dovolené.

## 2. „harmonizační“ strategie

Žena je nakloněna myšlence, že půjde do práce dříve, než uplyne její vyhrazený čas na výchovu dítěte. A to buď z finančních, nebo osobních důvodů. Zde bychom doporučili využít variantu zkrácené rodičovské dovolené (2 roky), případně by na třetí rok mohl matku na rodičovské dovolené zastoupit partner. V této strategii je důležité, aby žena neztratila sociální kontakt se svým pracovištěm déle, než je nutné (což by pro některé matky mohlo znamenat ihned po mateřské dovolené odejít zpět do práce). Poté je dobré do výchovy potomka začlenit buď babičky či chůvy, nebo jiná zařízení (např. soukromé školky či mateřská centra). Hlídní dítěte bude nutné zajistit pravidelně. Dělb domácích prací by probíhala přednostně dle předem sestaveného např. týdenního harmonogramu, který by mohl vypadat následovně. Žena by měla na starost praní, vaření, žehlení, úklid poloviny domu/bytu a muž by měl na starost nákupy dle seznamů vytvořených ženou, vynášení odpadků, úklid poloviny domu/bytu a zahrady i údržbu vozidel včetně operativního řešení vzniklých problémů v domácnosti (tj. výměna prasklých žárovek). Postupem času by se do harmonogramu zapojilo i dítě, které by mohlo začít drobným úklidem svého pokoje. Poté by mu byly přiděleny činnosti, které by vykonávalo pravidelně.

## 6.7 Závěr výzkumu

V našem výzkumu jsme se zabývali otázkami současného postavení ženy v rodině. Zajímaly nás především pohledy současných žen na otázky harmonizace práce s výchovou dítěte, morální otázku pořízení si dítěte vůbec či sňatku před početím prvního dítěte, názor na muže na rodičovské dovolené či známky diskriminace žen s malými dětmi.

Proběhlo celkem 11 polostrukturovaných rozhovorů s vybranými respondentkami, kterých jsme se dotazovali na názory na výše uvedená témata. Z dostupných dat jsme vytvořili pět sledovaných kategorií a dvě možné strategie, které současné ženy využívají nebo mohou využívat při odchodu na mateřskou / rodičovskou dovolenou (i po jejím skončení).

V první kategorii jsme se zabývali morálními otázkami rodičovství, kdy nás zajímalo, zda ženy vidí v pořízení si dítěte pro ženu morální povinnost či zda je pro ně nezbytné se před narozením svého prvního potomka vdát. V těchto otázkách jsme se dozvěděli naprosto odlišné odpovědi, kdy polovina žen s danými tvrzeními sympatizovala a druhá nikoli, v otázce druhé se ale jejich postoje vyměnily.

Otevřeli jsme též otázku průběhu MD/RD a roli muže na MD/RD i harmonizace pracovního s rodinným životem. Zajímalo nás, jak dlouho chce žena na mateřské / rodičovské dovolené zůstat, kdy se hodlá vracet do práce a jakou roli hraje na RD partner či babička, kteří byli nejčastěji označováni za největší oporu a podporu matek. Z těchto odpovědí jsme následně vytvořili výše uvedené strategie sladování rodiny a práce.

V neposlední řadě jsme též otevřeli otázku diskriminace matek s malými dětmi, ptali jsme se, zda se ženy s nějakou konkrétní situací setkali či nikoliv. Zde byly odpovědi respondentek velmi rozdílné. Polovina má dojem, že diskriminace existuje a druhá polovina se s ní nikdy nesetkala. Jedna odpověď byla vyslovena dokonce proti diskriminaci. Samy respondentky tvrdí, že jsou dostatečně informovány o současné rodinné politice našeho státu. Mají tak přehled v sociálních dávkách, na které mají nárok. Přiznávají ale, že veškeré informace, které je zajímají, si musí samy vyhledat, a to nejčastěji na internetu (např. uvedený chat maminek).

Co se týče strategií, z rozhovorů vyplynulo, že současné mladé ženy jsou stále více nakloněny strategii č. 1, která znamená plně se věnovat výchově dítěte a zároveň domácnosti po dobu mateřské i rodičovské dovolené. Očekávají přitom finanční zajištění od partnera a jeho plnou podporu při potřebě pohlídat dítě či zastat některou z domácích prací. Pokud je partner zaneprázdňený, očekávají pomoc vlastních matek (babiček) nebo dalších příbuzných. Též bychom mohli říci, že strategii č. 2, čili dřívější odchod matky do práce a pravidelnou výpomoc s dítětem i domácností, by ženy vyhledaly nejčastěji až ve finanční tísní či v případě, že by měly úspěšně nastartovanou profesní kariéru. Pouze v těchto situacích si žena umí představit, že by ji plně na rodičovské dovolené zastoupil partner, který by se této úloze dle jejich slov sám nebránil a jistě by ji zvládl.

## ZÁVĚR

V předložené diplomové práci jsme se věnovali postavení dnešní mladé ženy v jejích životních rolích, a to matky, partnerky i zaměstnankyně. Důležitým tématem bylo úspěšné skloubení rodičovských a pracovních povinností, pokud se žena rozhodne k brzkému návratu do práce po narození potomka.

Alespoň částečná harmonizace rodinné a pracovní sféry je pro současný životní styl nezbytná, a proto jsme se v teoretické části věnovali popisu rodiny, postavení ženy v rodině i na pracovním trhu a poté jsme přistoupili k tématům pořízení si dítěte a následnému sladování zmíněných povinností, a to za pomoci změny pracovního úvazku i alternativních zařízení péče o dítě.

V praktické části jsme interpretovali získaná data z provedeného kvalitativního výzkumu. V realizovaných rozhovorech s respondentkami nás zajímaly předně otázky sladování pracovních a rodinných povinností, dělba prací v rodině, odchod na mateřskou / rodičovskou dovolenou (případně zda by ji zvládl i partner), ale i morální otázky rodičovství. Na základě odpovědí jsme vytvořili 5 kategorií a 2 možné strategie k bezproblémovému fungování domácnosti, které prakticky v dnešních rodinách fungují.

Ambicí této diplomové práce je představení dnešního postavení mladé ženy ve společnosti a pomoc s harmonizací práce a rodiny mladým rodinám, když se oba rodiče rozhodnou brzy po narození svého dítěte opět pracovat. Je pro ně žádoucí udržet si svůj dosavadní socioekonomický status. Je dobré si vytvořit pravidelný řád a harmonogram činností, které má každý člen rodiny na starost a ten poté dodržovat.

Závěrem je nutné podotknout, že *„i když se všechny snažíme být skvělé mámy, skvělé zaměstnankyně, skvělé partnerky a skvělé kamarádky, nemůžeme být skvělé ve všem a naprosto vždy.“*<sup>89</sup>

---

<sup>89</sup> RISSOVÁ, S., PALAGANOVÁ, T. *Pracující máma - návod na přežití*. Praha: Euromedia Group, 2012. 144 s. ISBN 978-80-242-3695-7. S. 4

## ANOTACE / ANNOTATION

Jméno a příjmení autora: Nikola Sládková

Název katedry a fakulty: Katedra sociologie a andragogiky FF UP

Název magisterské diplomové práce: Současná pozice ženy v procesu harmonizace rodinného a pracovního cyklu

Vedoucí práce: Mgr. Pavel Veselský, Ph.D.

Počet znaků: 119 601

Počet příloh: 1

Počet použitých zdrojů: 47

Klíčová slova: Rodina, práce, žena, harmonizace, gender, feminismus, dítě

Key words: Family, Work, Woman, Harmonization, Gender, Feminism, Child

Krátká a výstižná charakteristika práce

Hlavním cílem mé diplomové práce je představit na základě odborné literatury pozici ženy v současném trendu sladování rodinného cyklu s pracovním. Práce je teoreticky-empirického charakteru. V teoretické části se budu věnovat názorům odborníků, jak je možné sladit tyto cykly. Dále jsem zařadila také témata týkající se současné dvoukariérové rodiny, partnerství a rodičovství, mateřské / rodičovské dovolené či postavení žen na trhu práce. Empirickou část tvoří kvalitativní výzkum a jeho vyhodnocení. Respondentkami, se kterými byl veden rozhovor, jsou mladé ženy, z jejichž jejich názorů bych ráda identifikovala konkrétní strategie k úspěšnému sladění dvou nejvýznamnějších cyklů života, rodinného a profesního.

The main objective of my thesis is the present position of women in the current family harmonization trend with work cycle based on specialist literature. The thesis consists theoretical and empirical character. In the theoretical part I will devote the views of experts on specified issues with the inclusion of my own opinions. There are also chapters on the current two-careerfamily, relationships and parenting, maternity / parental leave and the position of women in the labor market. The empirical part consists qualitative research and evaluation. The respondents are young women. I would like to identify based on their views possible strategies that helped to successfully establishing basic strategies to reconcile the two major cycles of life, family and career.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A OSTATNÍCH ZDROJŮ

DE SINGLY, F. *Sociologie současné rodiny*. Praha: Portál, 1999. 127 s. ISBN 80-7178-249-1.

FIALOVÁ, L. (ed.). *Představy mladých lidí o manželství a rodičovství*. Praha: SLON, 2000. 163 s. ISBN 80-85850-87-7.

FIALOVÁ, E., ŠTĚPÁNKOVÁ, M., MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M. *Dostaňte zákon na svou stranu: Jak sladit rodinu a práci?* Praha: Gender studies o.p.s., 2010. ISBN 978-80-86520-33-9.

GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno, 2000. ISBN 80-85931-79-6.

Gender studies, o.p.s., *Feminismus.cz* [ online ]. Dostupný z: <<http://feminismus.cz/>> [ cit. 2014-10-28 ].

GOLA, P. Mzdy v Evropské unii. *Práce a mzda* [online]. 2007, roč. 2007, č. 3 [cit. 2014-10-04]. Dostupné z: <<http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d1619v1595-mzdy-v-evropske-unii/>>

CHALOUPKOVÁ, J. *Diferenciace motivů svobodného mateřství: proč neprovdané matky nevstoupili před narozením svého prvního dítěte do manželství?* Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007. [ online ]. Dostupný z: <[http://dlib.lib.cas.cz/6234/1/DaV0702\\_p127\\_140.pdf](http://dlib.lib.cas.cz/6234/1/DaV0702_p127_140.pdf)> [ cit. 2014-02-11 ].

HORSKÝ J., SELIGOVÁ, M. *Rodina našich předků*. Praha, 1997.

KATRŇÁK, T. *Strukturální příčiny poklesu sňatečnosti a nárůstu svobodných v devadesátých letech v České republice*. Sociologický časopis. 2001, XXXVII.

KARSTEN, H. *Ženy – muži*. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-145-X.

KONEČNÁ, Jana. *Jak podnikat*. [online]. [cit. 2014-10-11]. Dostupné z: <<http://www.jakpodnikat.cz/>>

KRÁLÍKOVÁ, A. Flexibilní úvazky: krásné i nebezpečné. *Rovné příležitosti do firem* [online]. 2008 [cit. 2014-10-04]. Dostupné z: <<http://www.feminismus.cz/cz/clanky/flexibilni-uvazky-krasne-i-nebezpecne>>

KŘÍŽKOVÁ, A., HAŠKOVÁ, H. *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce*. Sociologický ústav AV ČR, 2003. [ online ]. Dostupný z: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/957/zprava.pdf>> [ cit. 2014-09-27 ].

KŘÍŽKOVÁ, A. *POSTAVENÍ ŽEN NA TRHU PRÁCE V ČR A EU (I.): Porovnání postavení žen v ČR a v EU podle ukazatelů zaměstnanosti*. [online]. 2001, [cit. 2014-10-12]. Dostupné z: <<http://www.feminismus.cz/cz/clanky/postaveni-zen-na-trhu-prace-v-cr-a-eu-i>>

MACHOVCOVÁ, K. (ed.) *Ženy na trhu práce: Realita a perspektivy*. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2007. ISBN 978-80-86520-23-0.

MAIEROVÁ, C. *40 důvodů proč nemít děti*. Praha: Rybka Publishers, 2008. ISBN 80-87067-99-1.

- MAŘÍKOVÁ, H. (ed.). *Proměny současné rodiny*. Praha: SLON 2000. ISBN 80-85850-93-1.
- MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M. *Rodina a práce: jak je sladit a nezbláznit se*. Praha: Portál, 2009. 157 s. ISBN 978-80-7367-615-5.
- MAŘÍKOVÁ, H. VĚŠÍNOVÁ – KALIVODOVÁ, E (ed.). *Společnost žen a mužů z aspektu gender*. Praha: Open Society Fund, 1999.
- MATĚJČEK, Z. *Rodiče a děti*. Praha: Vicenum, 1986. ISBN 08-011-86.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí* [ online ]. Dostupný z: < <http://www.mpsv.cz/cs/> > [ cit. 2014-09-27 ].
- MITCHELLOVÁ, A. *Průručka pro zoufalé matky*. Praha: Fragment, 2008. ISBN 978-80-253-0558-4.
- NUSSBAUM, C. *Rodina? S přehledem!* Praha: Grada, 2006. 132 s. ISBN 80-247-1793-X.
- MOŽNÝ, I. *Moderní rodina*. Praha, 1990. ISBN 80-7029-018-8.
- MOŽNÝ, I. *Sociologie rodiny*. Praha: SLON, 2002. ISBN 80-86429-05-9.
- OAKLEYOVÁ, A. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál, 2000. 171 s. ISBN 80-7178-403-6.
- PALONCYOVÁ, J. *Vztah profesní dráhy a založení rodiny z hlediska generací žen*. Fórum sociální politiky, 5/2011 [ online ]. [ cit. 2014-10-04 ].
- PLAŇAVA, I. *Funkční a dysfunkční soužití v rodině a manželství: Některé koncepty a modely*. Sborník prací filozofické fakulty Brněnské univerzity, 1993. [ online ]. Dostupný z: <[http://digilib.phil.muni.cz/bitstream/handle/11222.digilib/112689/I\\_PaedagogicaPsychologica\\_27-1993-1\\_7.pdf](http://digilib.phil.muni.cz/bitstream/handle/11222.digilib/112689/I_PaedagogicaPsychologica_27-1993-1_7.pdf)> [ cit. 2014-10-18 ].
- Přehled platů žen a mužů podle krajů České republiky. [online]. 11.3.2013 Dostupné z: <<http://www.platy.cz/analyzy/prehled-platu-zen-a-muzu-podle-kraju-ceske-republiky/50082>> [cit. 2014-11-15].
- RISSOVÁ, S., PALAGANOVÁ, T. *Pracující máma - návod na přežití*. Praha: Euromedia Group, 2012. 144 s. ISBN 978-80-242-3695-7.
- Síť mateřských center o.s. [online]. [cit. 2014-11-15]. Dostupné z: <<http://www.materska-centra.cz/>> [cit. 2014-11-15].
- SKÁLOVÁ, H. (ed.), *Na křižovatce pracovního a osobního života: možnosti a bariéry. Bulletin pro rodiče*. Praha: Gender Studies o.p.s., 2012.
- SOKAČOVÁ, L. (ed.). *Kariéra – rodina – rovné příležitosti. Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha: Gender studies, o.p.s., 2006. ISBN 80-86520-12-9. [ online ]. Dostupný z: < [http://www.feminismus.cz/download/Kariera\\_rodina\\_rovne\\_prilezitosti.pdf](http://www.feminismus.cz/download/Kariera_rodina_rovne_prilezitosti.pdf) > [ cit. 2012-12-20 ].

SOKAČOVÁ, L. (ed.). *Rodinná politika: rodičovská a mateřská dovolená v kontextu sladování rodinného a pracovního života a rovných příležitostí*. Praha: Gender studies, o.p.s., 2010. [online]. Dostupný z: <[http://aa.ecn.cz/img\\_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/Rodinna\\_politika.pdf](http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/Rodinna_politika.pdf)> [cit. 2014-09-27]

ŠANDEROVÁ, J. *Jak číst a psát odborný text ve společenských vědách*. Praha: SLON, 2005. 209 s. ISBN 80-86429-40-7.

ŠINDLEROVÁ I., *Práce žen z domova v České republice: Nejistá a nevýhodná práce ukrytá za dveřmi domácností, nebo flexibilita pro skloubení rodinného a profesního života?* Praha: Evropská kontaktní skupina v ČR, 2006. ISBN: 80-239-7284-7

ŠPATENKOVÁ, N. *Jak řeší krizi moderní žena*. Praha: Grada, 2006. 156 s. ISBN 80-247-1202-4.

ŠVARŤÍČEK, R., ŠEĐOVÁ, K. a kol. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál, 2007. 384 s. ISBN 978-80-7367-313-0.

Tisková zpráva MPSV: *Rodičovská dovolená v režii otců? Zkušenost, která stojí za to*. [online]. [cit. 2014-09-27]. Dostupné z: <[http://www.mpsv.cz/files/clanky/17476/tz\\_120314a.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/17476/tz_120314a.pdf)>

VĚŠÍNOVÁ – KALIVODOVÁ, E., MAŘÍKOVÁ H. *Společnost žen a mužů z aspektu gender*. Praha: OPS, 1999.

Vláda České republiky: Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů. [online]. [cit. 2014-11-02]. Dostupné z: <<http://www.vlada.cz/cz/pracovni-a-poradni-organy-vlady/rada-pro-rovne-prilezitosti/uvod-29829/>>

VODÁKOVÁ, A., PETRUSEK M, MAŘÍKOVÁ H. *Velký sociologický slovník. Díl 1, A-O*. Praha: Karolinum 1996, ISBN 80-7184-164-1.

Zákoník práce. In: *Předpis č. 262/2006 Sb.* 2006. [online]. Dostupné z: <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>>

Zpravodaj 2014 OCP: *Obchod se zdravotnickými prostředky má svá specifika*. In: [online]. [cit. 2014-10-18]. Dostupné z: <<http://ocp-zpravodaj.cz/2013/3/59-obchod-se-zdravotnickymi-prostredky-ma-sva-specifika>>

ZVĚŘINA, J. *Feminismus a jeho současné podoby*. Praha: Revuepolitika. [online]. Dostupný z: <<http://www.revuepolitika.cz/clanky/630/feminismus-a-jeho-soucasne-podoby>>. ISSN 1803-8468 [cit. 2014-09-28]

Živnostenský zákon. In: *Předpis č. 455/1991 Sb.* 1991. [online]. [cit. 2014-10-17]. Dostupné z: <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1991-455>>



## **SEZNAM PŘÍLOH**

### **1. Předloha polostrukturovaného rozhovoru**

## **Rozhovor na téma „Harmonizace rodinného a profesního cyklu“**

Milé dámy,

ráda bych Vás v rámci tvorby mé magisterské diplomové práce zabývající se harmonizací rodinného a profesního cyklu požádala o cca půl hodiny Vašeho času, kdy bych Vám položila několik otázek týkající tohoto tématu, na které pravděpodobně narazí dnešní mladá žena, která se rozhodne stát se matkou. Tento rozhovor je zcela anonymní a Vaše odpovědi považuji za diskrétní. Děkuji Vám.

*Nikola Sládková*

- 1. Prosím uveďte, kolik Vám je let?**
- 2. Jakého jste dosáhla nejvyššího vzdělání?**
- 3. Jaký je obor Vaší profese, případně čím se současně zabýváte (jste se před narozením dítěte zabývala)?**
- 4. Jaký je Váš rodinný stav? (Pokud máte přítele, žijete s ním ve společné domácnosti?)**
- 5. Je / bylo pro Vás důležité uzavřít sňatek před narozením prvního dítěte?**
- 6. Kolik máte dětí a v jakém věku / kolik plánujete dětí?**
- 7. Myslíte si, že být matkou je pro ženu morální povinností?**
- 8. Co si myslíte, že Vám při MD bude nejvíce chybět / chybí Vám? (sociální kontakt, peníze, čas)**
- 9. Hodláte se po dobu MD věnovat přednostně „pouze“ výchově dítěte nebo máte v plánu co nejdříve začít i pracovat? Případně v jakém věku dítěte?**
- 10. Máte pocit, že jste v některé oblasti týkající se rodičovství málo informována? Případně v jaké? (např. o nárocích na peněžitou podporu, alternativních mateřských centrech aj.)**

- 11. Domníváte se, že se vyskytuje diskriminace matek s malými dětmi? Zažila jste nějakou konkrétní situaci či jste jí byla svědkem? Případně prosím popište.**
- 12. Jak dlouhou MD si plánujete zvolit / jste si zvolila? (rodičovský příspěvek můžeme čerpat 2, 3 nebo 4 roky)**
- 13. Jak máte v plánu skloubit pracovní a rodinné „povinnosti“?**
- 14. Umíte si představit, že by šel na MD (alespoň na určitou dobu) Váš partner – otec dítěte? Případně myslíte si, že by tomu byl nakloněn?**
- 15. Jaký máte názor na dělení práce v domácnosti? Máte nastavený systém přidělených povinností či pevně daný harmonogram, který funguje?**
- 16. Myslíte si, že muž může plně zastoupit ženu v péči o dítě? Případně proč ano / ne?**
- 17. Pokud máte dítě / děti, využíváte alternativních zařízení v péči o dítě? Navštěvujete např. mateřské centrum?**
- 18. Kdo / Co Vám nejvíce při MD pomůže / pomáhá?**

**Pokud máte něco, co byste ráda k tématu doplnila, co jsem třeba opomněla, prosím o zmínění, děkuji. ☺**