

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

magisterské kombinované studium
2010 – 2012

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Veronika Sosnová

Firemní a rodinné přístupy
k harmonizaci pracovního a osobního života

Praha 2012

Vedoucí diplomové práce: PaedDr. Josef Petrášek

JAN AMOS KOMENSKÝ UNIVERSITY PRAGUE

Master Combined (Part time) Studies
2010 – 2012

DIPLOMA THESIS

Veronika Sosnová

Corporate and Family Approaches to Work-Life Balance

Prague 2012

**The Diploma Thesis Work Supervisor:
PaedDr. Josef Petrášek**

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Plzni dne 31. 5. 2012

Veronika Sosnová

Poděkování

Chtěla bych poděkovat PaedDr. Josefu Petráškovi za vedení mé diplomové práce. Mému muži Danovi bych ráda poděkovala za cenné rady a komentáře, doporučení literatury a pomoc s formálními úpravami textu. Mým respondentkám děkuji za poskytnutí pro ně bezpochyby vzácného času k získání informací k výzkumu.

Anotace

Diplomová práce se věnuje aktuálním společenským tématům jako jsou sladování pracovního a osobního života, genderová rovnost na trhu práce, firemní prorodinné politiky, zajištění péče o děti předškolního věku apod. Poznatky uvedené v teoretické části rozpracovává kvalitativní výzkum zaměřený na zkoumání přístupů a aktivit zaměstnavatelů i názorů, postojů a stanovisek žen-matek k tematice harmonizace pracovního a rodinného života. Dvoufázový výzkum byl postaven na analýze rozhovorů z vlastního internetového fóra a diskuzí žen na veřejných internetových portálech. Analýzu jsme prováděli kódováním témat a následnou interpretací textu. Šetřením bylo zjištěno, že matky dětí jsou na trhu práce znevýhodněny, řada zaměstnavatelů ženám nenabízí podporu při sladování pracovního a osobního života a stát není schopen zajistit potřebnou dostupnost a kapacitu zařízení pečujících o děti předškolního věku. V závěru uvádíme doporučení třem hlavním subjektům ovlivňujícím podmínky rodičovství a zaměstnanosti na trhu práce, totiž státu, zaměstnavatelům i jednotlivcům. Naše rady by měly pomoci zharmonizovat jak rodinné životy rodičů, tak situaci na trhu práce.

Klíčové pojmy

diskriminace na trhu práce, firemní programy, firemní přístupy, flexibilní uspořádání pracovní doby, genderová rovnost, harmonizace práce a rodiny, institucionální zajištění péče o děti, jesle, mateřská dovolená, mateřská škola, návrat do pracovního procesu, potřeby rodin, práce z domova, prorodinná sociální politika, pružná pracovní doba, rodičovská dovolená, zkrácený úvazek

Annotation

This thesis focuses on the contemporary pressing issues in public space such as work-life balance, gender equality in the labor market, corporate policies supporting families, and infant care. Theoretical part of the thesis introduces the key concepts and theories related to the main research themes as well as the history and current situation in the Czech Republic. Methodological chapter describes two-phase research design, which consists of the initial group interviews with mothers on maternity leave and subsequent examination of the web discussions about the work-life balance. The analysis followed the standard procedures for qualitative data analysis based primarily on the coding of textual themes, their classification, and final interpretations. The results of the research demonstrate that mothers face serious handicaps in the labor market. A large number of employers do not offer any support to women with children and the state fails to arrange the infrastructure necessary for non-familial childcare. At the end, the author offers suggestions and recommendations for the three main agents in the public space, which shape the conditions for parenthood and employment in the labor market; the state, employers, and individual citizens. Our advices should contribute to the harmonization of work and family life.

Key words

care of children, family friendly benefits, family friendly policy, family friendly programs and practices, family friendly workplace, family role responsibilities, flexible working hours, gender equity, home office, labour market discrimination, long/ short working hours, maternity leave, work-family balance, work–life balance, work–life conflict

OBSAH

OBSAH	7
ÚVOD	9
1. GENDEROVÁ ROVNOST NA PRACOVNÍM TRHU	13
1.1 Genderová diference v numerickém vyjádření.....	13
1.2 Diskriminace v českém a mezinárodním právu	15
1.2.1 Formy diskriminace v pracovně právních vztazích	15
2. OPATŘENÍ STÁTU K PROCESU HARMONIZACE PRÁCE A RODIN ..	17
2.1 Institut mateřské a rodičovské dovolené	18
2.2 Zajištění péče o děti v předškolním věku	19
3. FIREMNÍ HARMONIZAČNÍ PŘÍSTUPY	21
3.1 Možnosti úprav pracovní doby	22
4. VÝZKUMNÉ CÍLE A OTÁZKY	25
5. METODOLOGIE	27
5.1 Sběr dat.....	27
5.2 Analýza dat	29
6. ÚSILÍ O SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A OSOBNÍHO ŽIVOTA	31
6.1 Postoje žen vůči práci a kariéře v kontextu jejich rodičovské role.....	31
6.1.1 Omezení a bariéry matek toužících po pracovním uplatnění.....	34
6.2 Ženy pracující během MD a RD.....	36
6.3 Strategie a obavy zaměstnaných matek.....	39
6.4 Podoby návratu do pracovního procesu.....	41
6.4.1 Představy a realita výkonu práce po skončení MD a RD	48
7. FIREMNÍ PRORODINNÁ POLITIKA	52
7.1 Firemní politika přátelská k rodině	52

7.2 Zaměstnanecké programy zacílené na rodiče na MD a RD.....	54
7.3 Individuální zaměstnanecké úlevy pro rodiče.....	55
7.4 Nabídka na pracovním trhu.....	57
7.5 Diskriminace rodičů na pracovním trhu.....	58
8. ZAJIŠTĚNÍ PÉČE O DĚTI.....	63
8.1 Systém fungování zařízení péče o děti v ČR.....	64
8.2 Varianty baby-sittingu.....	68
ZÁVĚR.....	71
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	76
PŘÍLOHY.....	82

ÚVOD

V návaznosti na probíhající demografické změny (související se stárnutím populace, zvyšujícím se věkem prvorodičů, vysokou zaměstnaností žen apod.), zvyšující se nároky kladené na jedince a v neposlední řadě vzájemné prolínání veřejné a soukromé sféry, jsou ve společnosti akcentována témata jako genderová rovnost v příležitostech a v zacházení, firemní prorodinné politiky, harmonizace pracovního a soukromého života apod.

Každý člověk současně zastává několik životních rolí, jež vytvářejí sociální vazby. Nejčastěji se jedná o vazby rodinné (role partnera, rodiče, dcery nebo syna), vazby pracovní (role zaměstnance, nadřízeného, podřízeného) a vazby sociální (role přítele, souseda). Souhrnně lze hovořit o dvou oblastech – o oblasti týkající se práce a vztahů. Úspěšné zvládnutí rolí vyžaduje čas a energii k plnění povinností a závazků. Pokud jsou nároky jednotlivých životních oblastí nekompatibilní, a plnění jedné z rolí výrazně stěžuje plnění role jiné, dochází mezi nimi ke vzniku napětí či konfliktu (Gröpel, Dovičovičová, 2012, s. 57).

Ostrá distinkce soukromé a pracovní oblasti se v dnešní době stírá, dochází k prolínání obou rovin, a je proto nelehkým úkolem nalézt mezi oběma životními segmenty ideální harmonii. Ke každodenní realitě mnohých z nás patří obtíže při sladování práce a rodiny. Po uspokojivém naplnění a vzájemné harmonizaci obou sfér touží přitom většina lidí. Nalézání rovnováhy nebývá jednoduché a tento proces může být spojen s celou řadou předsudků a komplikací.

Napětí mezi rodinou a zaměstnáním a potřeba vztah obou sfér harmonizovat se v současné době stávají hlavními tématy zahraničních i domácích sociálních politik, a zároveň předmětem odborného zkoumání sociálních věd. Jak uvádí Mareš, téma je mnohem hlubší a „... nejde pouze o sladování pracovních a rodinných povinností, ale také o rozdělení povinností a šancí jednotlivých členů rodin – mužů a žen.“ (Mareš, 2006, s. 23)

Stát ani zaměstnavatelé se bohužel nevěnují oblasti sladění pracovního a rodinného života jednotlivců dostatečně. „Jedním ze zásadních problémů české rodinné politiky je její nekonceptnost a časté změny, které jsou závislé spíše na politické profilaci vlád, než na aktuální demografické a společenské situaci, potřebách a budoucím vývoji.” (Sokačová, 2010, s. 17) Otázka harmonizace obou životních složek se stává aktuálnější a palčivější v návaznosti na rostoucí porodnost, existenci nedostatečného pokrytí zařízení a služeb pro péči o děti předškolního věku i zvyšující se nároky zaměstnavatelů na výkon.

Kvůli nedostatečné podpoře ze strany státu a zaměstnavatelů je omezena pozice rodičů na trhu práce, oddálen či dokonce ohrožen jejich návrat do pracovního procesu. Tím, že se česká politika zaměstnanosti věnuje sestavování a naplňování programů a závazků rodinné politiky stále jen okrajově, ohrožuje pozici žen na trhu práce ve vztahu k jejich mateřské roli.

V průběhu druhé poloviny dvacátého století docházelo v rozvinutých průmyslových společnostech k přechodu od rodin s jedním výdělečně činným členem k rodinám, jejichž celkový příjem byl tvořen příjmy obou partnerů (Mareš, 2006, s. 27). Již na začátku padesátých let minulého století Beauvoir ve své zásadní publikaci vztahující se k genderu uváděla: „Přece však je dnes už dosti žen, které mají tu výhodu, že jim zaměstnání dává hospodářskou i společenskou nezávislost (1966, s. 354). Vstup žen na trh práce, zvyšování jejich vzdělání i kvalifikace, zaměření na profesní život a kariéru otevřely ve společnosti nová témata týkající se genderové rovnosti a prolínání vztahu rodiny a práce.

V České republice je přibližně od padesátých let minulého století přítomná velmi vysoká úroveň participace žen na trhu práce. Komunistický režim se začal po velkém propadu porodnosti v 50. a 60. letech soustřeďovat na prarodinné politiky a docházelo mimo jiné i k postupnému prodlužování délky rodičovské dovolené až na tři roky. Došlo tím u českých žen k institucionalizaci dlouhodobého přerušování pracovní aktivity při narození dítěte (Křížková et al., 2005, s. 36). Vzhledem k přetrvávajícímu tradičnímu pojetí vnímání úlohy žen v rodině v České republice

jsou ženám na cestě k profesnímu a osobnímu rozvoji kladeny různá omezení a překážky. Možnosti profesního rozvoje žen jsou ve srovnání s muži omezené a je důvodné se domnívat, že se tomu tak děje právě z důvodů zastávání jejich druhé společenské role matky.

Výběr tématu práce byl ovlivněn zkušeností autorky s přístupem zaměstnavatelů k rodičům na mateřské a rodičovské dovolené a její osobní snahou o nalezení rovnováhy mezi rodinným a pracovním životem. Autorka se dlouhodobě zajímá o zkoumání přístupů jedinců a firem k oblasti sladování práce a rodiny, tematice se věnuje ve svém zaměstnání i volném čase. Volbu tématu diplomové práce ovlivnila snaha navázat na kvantitativní výzkum genderové rovnosti v zaměstnání, který byl součástí autorčiny bakalářské práce.¹

V první kapitole teoretické části práce se budeme zabývat situací na trhu práce z hlediska genderové rovnosti. Zaměříme se na oblasti, v nichž se na pracovním trhu nejčastěji setkáváme s diskriminací. Kapitola popisuje rozdíly mezi přímou a nepřímou diskriminací, vertikální a horizontální segregací pracovního trhu, uvádí opory genderové diskriminace v českém a mezinárodním právu a zmiňuje statisticky podložené příklady nerovností.

Pojednání o opatřeních státu, jež mají napomáhat vyrovnávání nerovnováhy v osobním a pracovní životě, bude námětem druhé kapitoly teoretické části. Stát je chápán jako tvůrce a garant rámce rodinných politik. Kapitola rozpracovává tematiku právního ukotvení institutu mateřské a rodičovské dovolené a současně pojednává o dostupnosti institucionální péče pro děti v předškolním věku. Strategiím, opatřením a nabídkám firem směřujícím k podpoře zaměstnanců při harmonizaci práce a rodiny je věnována poslední kapitola teoretické části.

Cílem práce bylo stanovení prověření přístupů a podmínek zaměstnavatelů a rodin ke sladování pracovního a osobního života. Pomocí kvalitativního přístupu

¹ ESTOČINOVÁ, Veronika. Rovné příležitosti v zaměstnání z genderového pohledu: Případová studie dvou společností v plzeňském regionu. Plzeň, 2008.

se snažíme zjistit, jaké existují, v souvislosti s tématem práce a rodina, konkrétní podoby pracovních činností, zaměstnaneckých úvazků, firemních programů a politik a jak vypadá nabídka pracovních příležitostí na trhu práce. Rádi bychom ověřili, zda firmy nabízejí zaměstnancům dostatek možností pro usnadnění koordinace pracovního a rodinného života. Zajímat nás bude také názor zaměstnanců na konkrétní podoby těchto úprav či výhod.

Chtěli bychom také osvětlit hlavní stimuly vedoucí rodiče k přijetí práce během mateřské nebo rodičovské dovolené. Máme v plánu ověřit možné podoby návratu do pracovního procesu, a poznat potíže a problémy, jimž rodiče v tomto období čelí.

V neposlední řadě nás zajímá, jaké stát vytváří podmínky pro harmonizaci, zda, a jak konkrétně napomáhá vyrovnávání napětí mezi oběma oblastmi života. Jako zdroj dat nám slouží vlastní diskuzní fórum a internetové diskuse, na kterých si ženy o uvedených tématech povídají. Analýza nám umožnila utvoření obrazu situace žen zastávajících dvě náročné životní role, roli mateřskou a pracovní. Jejím popisu a interpretaci s ohledem na popsání teoretické úvahy budou věnovány tři závěrečné kapitoly.

1. GENDEROVÁ ROVNOST NA PRACOVNÍM TRHU

Beck a Beck-Gernheim (1995, s. 6) tvrdí, že požadavky pracovního trhu a požadavky rodinného života jsou ve své podstatě protichůdné. Pracovní trh požaduje ničím nevázané individuum, organizující svůj život podle požadavků zaměstnavatele. Tradiční rodina byla založena na modelu pracovní aktivity jednoho z rodičů (zpravidla muže) a výhradní péče o rodinu druhého rodiče. V současné době ale usilují o uplatnění na pracovním trhu oba partneři. Nerovnost mužů a žen je podle Becka a Beck-Gernheim (ibid., s. 23) vtělena přímo ve fungování průmyslové společnosti a za posledních dvacet let se na klasickém rozdělení genderových rolí muž jako živitel a žena jako pečovatelka téměř nic nezměnilo.

Mareš říká, že „... většina debat týkajících se napětí mezi rodinou a zaměstnáním se točí kolem času, který musí lidé rozdělit mezi svou angažovanost v rodině a v zaměstnání a zejména mezi své povinnosti na pracovišti a své povinnosti v rodině. Je to hra s nulovým součtem a čas a energie investované v jedné sféře – chce-li člověk zvládnout povinnosti, jež jsou na něj kladené – odčerpává čas a energii z druhé z nich.” (Mareš, 2006, s. 20) Jak Mareš (ibid., s. 24) dále uvádí, napětí mezi rodinným a pracovním životem bývá tím silnější, čím je pracovní pozice jedince vyšší, povinnosti z ní plynoucí naléhavější a rozsah času nutný k jejímu provedení větší.

1.1 Genderová diferenciacie v numerickém vyjádření

Ženy jsou na pracovním trhu práce konfrontovány s vertikální i horizontální segregací. Při vertikální segregaci není ženám, ve srovnání s muži, umožněn stejný kariérní postup a muži tak zastávají vyšší, lépe placené a prestižnější pozice. Horizontální segregaci nazýváme jev, při němž se ženy kumulují v tzv. feminizovaných oborech, pro něž jsou typické nižší mzdy a odměny za práci (školství, zdravotnictví). Český statistický úřad uvádí, že ženy průměrně pobírají

75,1 % mzdy mužů a jejich mediánová mzda je tak nižší o více než 4600 Kč, a to bez ohledu na to, že mají stejné vzdělání.²

Rozdíly v odměňování mužů a žen se prohlubují s rostoucí vahou pozice. Čím je pozice prestižnější a finančně výnosnější, tím jsou rozdíly ve výši odměny za práci mezi muži a ženami markantnější. Navíc je úspěšnost žen na řídicích pozicích v české společnosti oproti mužům zhruba poloviční. Jak dále uvádí Křížková (2002, s. 34), ženy v řízení dostávají za svou práci průměrně pouze 55 % mzdy mužů a mezi jednotlivými obory jsou výrazné rozdíly.

„Přestože ženy představují velice podstatný segment trhu práce a jejich příjmy jsou často nezanedbatelným příspěvkem do rodinného rozpočtu, jejich postavení na trhu práce stále není rovnocenné s muži. Vedle svého prokazatelně diskriminačního charakteru je český trh práce také nepřátelský k rodině a neflexibilní k potřebám rodičů sladit rodinný a pracovní život.“ (Křížková, Vohlídalová, 2007)

Autorka ve své bakalářské práci na příkladech dvou mezinárodních firem ověřovala, zda nepříznivé genderové statistiky odrážejí reálnou situaci na trhu práce v České republice.³ Pomocí kvantitativní výzkumné metody bylo zjištěno, že zastoupení žen ve vrcholném managementu jedné z firem nepřesahuje 10 %, u druhé firmy se ženy v managementu nevyskytovaly dokonce vůbec (Estočinová, 2008, s. 38). Provedenou analýzou platové úrovně žen a mužů v jedné z firem⁴ bylo zjištěno, že ženy na manažerských postech pobírají 72 % průměrného platu mužů. Na „nemanagerských“ pozicích činil rozdíl průměrného platu muže a ženy 8 % (ibid., s. 57). Zároveň se potvrdila korelace mezi náročností a statusem pozice v hierarchické organizační struktuře a velikostí rozdílů mezi průměrnými platy mužů a žen (ibid., s. 69).

² ČSÚ 2012, Zaostřeno na ženy a muže 2011

³ dále ČR

⁴ U druhé firmy nebyla data o platové úrovni k dispozici.

1.2 Diskriminace v českém a mezinárodním právu

Za diskriminaci je považována jakákoliv situace, kdy je s konkrétní osobou zacházeno odlišným způsobem než s ostatními lidmi, právě z důvodu jeho/ její příslušnosti k určité sociální skupině nebo kategorii. Problematikou rovnoprávnosti v českém právním systému se zabývá zákoník práce, Listina základních práv a svobod, zákon o zaměstnanosti, zákon o inspekci práce, zákon o mzdě, zákon o platu a další právní dokumenty. Výslovný zákaz diskriminace obsahuje zákoník práce (zákon č. 65/1995 Sb.) a zákon o zaměstnanosti (zákon č. 345/2004 Sb.).

Země Evropské unie ⁵ se v roce 2000 na zasedáních Evropské rady v Lisabonu (a v roce 2001 ve Stockholmu) zavázaly k postupnému uskutečňování kroků vedoucích k naplňování principů stanovených v tzv. Lisabonské strategii. „Lisabonská strategie je plánem aktivit na úrovni EU, který vznikl na základě potřeby řešit problémy spojené s postupující globalizací a také stárnutím populace.” (Jachanová Doleželová, Machovcová, 2010, s. 43). Jedná se o konkrétní cíle a priority pro dosažení míry zaměstnanosti v zemích EU do roku 2010.

1.2.1 Formy diskriminace v pracovně právních vztazích

Zákoník práce, konkrétně ustanovení § 1 odst. 4 zákoníku práce, rozlišuje přímou a nepřímou diskriminaci. Za přímou diskriminaci označuje „... jednání nebo opomenutí, kdy je, bylo nebo by bylo, na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů, se zaměstnancem zacházeno nevýhodněji či výhodněji než s jiným zaměstnancem.” (Spoustová, 2007, s. 53) Nepřímou diskriminací je označováno takové chování, jednání nebo opomenutí, při němž zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup zaměstnavatele znevýhodňuje či zvýhodňuje zaměstnance vůči jinému, a to na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů (ibid.)

⁵ dále jen EU

Do přímé diskriminace patří rozdíly v odměňování mezi oběma pohlavími. Za přímou diskriminaci považujeme také diskriminaci žen z důvodu těhotenství a mateřství, protože tyto důvody jsou neoddelitelně spjaty s příslušností k jednomu z pohlaví. K těmto situacím dochází v případech, kdy je ženě odepíráno zaměstnání, odborná příprava nebo kariérní růst jen proto, že je těhotná nebo má děti (Estočinová, 2008, s. 16).

S nepřímou diskriminací se setkáváme v situacích, když je s muži a ženami zacházeno rozdílně s odvoláním na zdánlivě neutrální ustanovení, hlediska nebo postupy, které ovlivňují nábor a výběr zaměstnance do pracovního poměru, stanovování mzdy či pracovních podmínek, jsou kritériem při propuštění ze zaměstnání, určují způsob sociálního zabezpečení atd. Tato kritéria a hlediska ve skutečnosti nejsou neutrální, nýbrž znevýhodňují podstatně vyšší podíl příslušníků jednoho pohlaví. Jinými slovy řečeno to může být situace, kdy nejrůznější opatření (zákon, politika či praxe), která se jeví jako genderově neutrální, mají ve skutečnosti negativní dopad pouze na jedno pohlaví (Nováková, 2002, s. 5).

2. OPATŘENÍ STÁTU K PROCESU HARMONIZACE PRÁCE A RODIN

Stát je hlavním aktérem při vytváření rámce rodinných politik, sestavuje pravidla jejich fungování a usměrňuje součinnost jednotlivých složek (orgány místní správy, zaměstnavatelé apod.). Valentová (2006, s. 167) definuje rodinnou politiku jako souhrn všech intervencí státu, které se přímo či nepřímo týkají rodinného a pracovního života jedinců a vytvářejí prostředí pro rovnováhu mezi oběma sférami.

Křížková (2010, s. 24) uvádí tři složky rodinné politiky: týkající se času, peněz a služeb. Časové hledisko zohledňuje nastavení ochranné doby pro péči o děti (mateřská a rodičovská dovolená), čas pro péči o děti a další členy rodiny (institut ošetřování člena rodiny) a další typy volna, spojené s péčí o děti apod. Z hlediska peněz se jedná o sociální dávky a příspěvky, porodné, peněžitou pomoc v mateřství, rodičovský příspěvek, přídavky na děti a daňové slevy v souvislosti s rodinou. Z oblasti služeb jde zejména o služby péče o děti a jejich vzdělávání. Nejdůležitějším principem pro tvorbu rodinné politiky je flexibilita jednotlivých opatření a jejich vzájemná provázanost.

Efektivním nástrojem usnadňujícím identifikaci a následnou eliminaci genderové nekorektnosti je *gender mainstreaming*⁶. Jedná se o „... postup, při kterém jsou všechny koncepční, rozhodovací a vyhodnocovací procesy ve všech fázích jejich přípravy a provádění podřízeny hledisku rovnosti příležitostí mužů a žen.“ (Petrášek, 2007, s. 67) Česká vláda navázala na kroky EU a řady dalších mezinárodních organizací⁷, které tento nástroj aktivně podporují, a zařadila metodu *gender mainstreamingu* mezi legitimní nástroje pro výkon politiky rovných příležitostí, a zároveň k prioritním úkolům uvedené oblasti (ibid. 68).⁸

⁶ V češtině neexistuje vhodný ekvivalent názvu.

⁷ Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD), Organizace spojených národů (OSN) aj.

⁸ Vládní usnesení č. 456 z 9. května 2001.

2.1 Institut mateřské a rodičovské dovolené

„Kvalitní podoba mateřské ⁹ a rodičovské ¹⁰ se podílí na vytváření rodičovství přátelské společnosti a odbourávání obavy a sociální nejistoty rodičů.“ (Sokačová, 2010, s.17)

Často diskutovaným a kritizovaným tématem bývá délka rodičovské dovolené v ČR. Rodičovskou dovolenou je možné čerpat, a v souvislosti s tím rodičovské dávky pobírat, volitelně do dvou, tří nebo čtyř let věku dítěte. ¹¹ Novela zákona o státní sociální podpoře, která vstoupila v platnost od 1. 1. 2012 umožnila větší flexibilitu při čerpání rodičovského příspěvku. Rodiče se mohou rozhodovat pružněji než dříve o délce a výši čerpání. Dříve tato možnost neexistovala, volba nároku byla v době jejího čerpání neměnná. Změna pravidel ve volbě nároku a vyplácení rodičovských dávek umožňuje rodičům flexibilně reagovat na aktuální situaci v rodině a i na trhu práce, a současně přitom respektovat individuální potřeby dítěte.

Součástí sociální reformy platné od roku 2012 je také přínosná změna, která umožňuje rodičům pobírajícím rodičovský příspěvek umisťovat dítě starší dvou let do předškolních zařízení časově volitelně. V případě současného pobírání rodičovských dávek platilo do konce roku 2011 omezení délky pobytu dítěte v předškolním zařízení. ¹² Tato skutečnost problematizovala, anebo dokonce znemožňovala dřívější návrat rodiče na pracovní trh. U dětí mladších dvou let se novelou zavádí jednotné konto 46 hodin měsíčně jako doba, po kterou je možné umístit dítě v zařízení pro děti, aniž by rodič ztratil nárok na příspěvek.

⁹ mateřská dovolená - (§ 195 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce) „je důležitou osobní překážkou v práci na straně zaměstnankyně. Přísluší pouze zaměstnankyni po dobu 28, výjimečně po dobu 37 týdnů, pokud porodila zároveň dvě nebo více dětem a nastupuje ji zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem.“ (MPSV 2012)

¹⁰ rodičovská dovolená - (§ 195 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce) „přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a zaměstnanci – otcí dítěte od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku 3 let.“ (MPSV 2012)

¹¹ Rodičovskou dovolenou je možné čerpat pouze do věku tří let dítěte, pak může následovat pracovní volno bez náhrady mzdy do čtyř let věku dítěte.

¹² Maximálně pět dní v kalendářním měsíci.

Délka rodičovské dovolené se zdá být významným omezením pro usnadnění návratu rodiče na pracovní trh v ČR. V zahraničí nebývá zvykem zůstat s dítětem doma po dobu tří nebo dokonce čtyř let, délka rodičovské dovolené se v jiných zemích počítá spíše na týdny anebo měsíce.

Dlouhá izolace rodiče nepříznivě ovlivňuje návrat do zaměstnání, může zapříčinit zhoršení odborné způsobilosti a prodloužit délku opětovného zapracování. V dynamicky se měnící a rozvíjející společnosti jsou tři roky skutečně dlouhá doba a návrat na pracovní trh bývá po takové době ztížen či zcela znemožněn. Volba délky rodičovské dovolené je důsledkem situace na pracovním trhu, kvalitou a hustotou sítě zařízení a služeb péče o děti v předškolním věku a také pohledem společnosti na role a postavení mužů a žen v rodině.

2.2 Zajištění péče o děti v předškolním věku

Rozšíření, kapacita a dostupnost služeb péče o děti v předškolním věku je v ČR na nedostačující úrovni. Do systému služeb zajišťujících péči o děti do tří let mimo rodinu můžeme zařadit celkem tři typy zařízení. Jsou to jednak zdravotnická zařízení typu jesle, soukromá zařízení pro péči o děti do tří let¹³ a služby typu *baby-sitting*.¹⁴ Služby péče o děti starší tří let zahrnují mateřské školy veřejné (zřizované státem, obcí, krajem nebo svazkem obcí), soukromé mateřské školy (zřizované církevními právníckými osobami či jinými právníckými osobami), soukromá zařízení¹⁵ a služby typu *baby-sitting*.

„Zařízení a služby musí být dostupné nejen na úrovni finanční, ale i geografické, kvalitativní a kapacitní.“ (Sokačová, 2010, s. 18) Právě regionální a kapacitní dostupnost je v současné době nedostatečná. Je potřeba zajistit, aby

¹³ provozovaná v režimu zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání; individuální výchovná péče o svěřené děti do tří let věku v denním nebo v celotýdenním režimu (MPSV 2012)

¹⁴ dle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání; jedná se o příležitostné krátkodobé hlídání dětí (MPSV 2012)

¹⁵ provozované v režimu zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání

plánování zařízení a služeb péče o děti vycházelo z odborných sociologických a demografických analýz.

System zřizování zařízení a služeb péče o děti je z hlediska politiky státní (legislativa, institucionální podpora apod.) i regionální (zřizování a provoz jeslí a mateřských škol) stále ještě nedostatečně koncepční a funkční. „Konkrétním příkladem mohou být jesle, které, ač po nich existuje určitá poptávka a potřeba, která v posledních dvou letech stoupá, stojí na okraji zájmu a Ministerstvo práce a sociálních věcí ¹⁶ dlouhodobě deklaruje svoji nevoli k tomuto typu zařízení péče o děti, aniž by znalo konkrétní podobu těchto institucí v současnosti a míru zájmu o ně.” (Sokačová, 2010, s. 17) Vzhledem k rapidnímu poklesu poptávky, byly jesle od devadesátých let v ČR plošně rušeny, ¹⁷ jak z důvodu neustále se snižujícího počtu dětí, tak i z důvodu zažitého negativního vnímání tohoto typu zařízení. Pohled rodičů na jesle se od té doby změnil, poptávka po nich existuje, odmítavý přístup státu však setrval stejný a stát nová zařízení v podstatě nezřizuje. V současné době na území ČR funguje 46 jeslí, které zajišťují péči pro necelé procento dětí do tří let věku. ¹⁸

Při současné vysoké porodnosti je nabídka a kapacita těchto zařízení nedostačující, proto je potřeba uvažovat o navyšování kapacit, stejně jako o podpoře nových řešení, vzniku dalších zařízení a jejich diverzifikaci. Přestože porodnost od roku 2002 ¹⁹ do roku 2008 ²⁰ kontinuálně rostla, stát se nepřipravoval na zvýšenou poptávku po zařízeních a nyní není schopen reagovat. Nově zřizovány jsou pouze soukromé mateřské školy ²¹, jedná se přitom o zařízení zřizovaná a podporovaná soukromými organizacemi. I zde stát, oproti očekávané podpoře, staví spíše překážky, ať už je to vyžadováním přísných norem a opatření, nedostatečnou finanční podporou zařízením či úplnou absencí jakékoli formy peněžní podpory.

¹⁶ dále MPSV

¹⁷ Z celkového počtu 1367 zařízení v roce 1988 na 60 v roce 2003 (Národní zpráva o rodině 2004

¹⁸ Činnost kojeneckých ústavů a dětských domovů pro děti do tří let a dalších zařízení pro děti v roce 2010, ÚZIS ČR, Aktuální informace č. 18/2011.

¹⁹ Počet narozených dětí v ČR 92,8 tisíc narozených dětí (ČSÚ, 2012).

²⁰ Počet narozených dětí v ČR 119,6 tis. narozených dětí (ibid.).

²¹ Mezi soukromá zařízení řadíme i firemní mateřské školy.

3. FIREMNÍ HARMONIZAČNÍ PŘÍSTUPY

Naplnování strategie sladování pracovního a osobního života²² popisuje jev, při kterém firma sleduje a zhodnocuje své investice v oblasti lidských zdrojů v dlouhodobé perspektivě. Mareš tvrdí, že „... disharmonie mezi rodinou a zaměstnáním se dnes mnoha firmám jeví jako příčina jejich ekonomických ztrát nebo alespoň limitující faktor jejich zisků.“ (Mareš, 2006 s. 20) Podle Saltzstein et al. (2001, s. 457) absence rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem, a s tím související snížení pracovní spokojenosti jedince, způsobují vznik negativních důsledků jakými jsou fluktuace, absentérství nebo slabý výkon. Předcházet vzniku uvedených jevů mohou firmy tvorbou podmínek, aktivit a programů pro sladování práce a rodiny.

Opatření a nabídky týkající se harmonizace práce a rodiny je nutné zaměřit na obě pohlaví. K tomu, aby napomohla svým zaměstnancům efektivně kombinovat povinnosti rodinné i pracovní, sestavuje řada firem ucelené soubory opatření nazvaných prorodinné politiky.²³ Strachan a Burges (1998, s. 250) definují prorodinné pracovní prostředí²⁴ jako pracovní prostředí, ve kterém je personální politika cíleně vedena snahami umožnit zaměstnancům souběžně plnit jejich pracovní a rodinné povinnosti.

Do prorodinných politik můžeme zařadit nabídky úprav pracovní doby, pracovního režimu, místa výkonu práce (např. práce z domova), finanční příspěvky na služby umožňující zajištění péče o děti a rodiče. Řadíme sem rovněž vytváření takového pracovního prostředí, v němž je respektována odpovědnost zaměstnanců vůči jejich rodinám.

Dlouhodobý proces zaměřený na možnosti vytváření, zavádění a udržování rovných příležitostí pro muže a ženy v pracovním prostředí nazýváme management genderových vztahů. Jedná se o disciplínu zabývající se vedením a řízením

²² V praxi se užívá především původního anglického výrazu *work-life balance*.

²³ V praxi se užívá především původního anglického výrazu *family friendly policy*.

²⁴ V praxi se užívá především původního anglického výrazu *family friendly workplace*.

pracovníků s různou sociálně kulturní identitou. Hlavním cílem managementu genderových vztahů je podle Křížkové a Pavlici (2004, s. 23) odstraňování diskriminace a nerovností v organizacích, včetně objasňování smyslu a prospěšnosti těchto kroků. Úsilí firem o uplatňování principů rovnosti pohlaví má přímý vliv na pracovní motivaci i spokojenost pracovníků (Estočinová, 2008, s. 24). Křížková s Pavlicou (2004, s. 24) dále uvádějí, že k nastolení genderové rovnosti je třeba nejprve provést v organizaci analýzu společenských a kulturních podmínek, a tak identifikovat případné překážky zabraňující rovnosti pohlaví. Následně je teprve možné zavádět konkrétní opatření a normy, jejichž systematické naplňování povede k efektivnímu řízení lidského kapitálu a zajištění rovnosti mezi oběma pohlavími (Estočinová, 2008, s. 25).

3.1 Možnosti úprav pracovní doby

Reynolds (2005, s. 1325) zkoumal požadavky zaměstnanců na úpravy pracovní doby a tvrdí, že je k tomuto kroku mohou vést mnohé důvody, vždy jsou však spojeny s osobním konfliktem v pracovně-soukromé rovině. Konflikt mezi prací a rodinou definují Greenhaus a Beutell (in Sobotková et al., 2011, s. 141) jako formu konfliktu rolí, přičemž nároky vyplývající z pracovní nebo rodinné role jsou v některém ohledu vzájemně nekompatibilní. Konflikty mohou vyústit v negativní jevy v oblasti pracovní (pracovní nespokojenost, zhoršená výkonnost) i psycho-sociální a zdravotní (stres, deprese, nízká životní spokojenost, narušení vztahů v rodině) (ibid.).

Pracovní úvazky mohou nabývat upravené podoby ve formě částečného pracovního úvazku, pružné pracovní doby, sdíleného pracovního úvazku, stlačeného pracovního týdne, práce z domova, flexikonta²⁵ apod.

Flexibilní úvazky kladou důraz na zodpovědnost, sebekázeň a sebemotivaci těch, kteří je užívají. Obecně lze konstatovat, že flexibilní formy pracovních úvazků jsou nabízeny především zaměstnancům na manažerských a vyšších

²⁵ Nástroj umožňující uschovávat si napracované hodiny, a pak je v případě potřeby využít.

administrativních postech. Jednotlivé formy úprav pracovní doby jsou pokryty v české legislativě, konkrétně v zákoníku práce a zákoně o zaměstnanosti. Zbývá podrobněji právně dořešit práci z domova a daňové úlevy související s podporou institutů péče o děti poskytovaných zaměstnancům, u těchto dvou typů zatím neexistuje dostatečná právní opora.

V souvislosti s tématem sladění osobního a pracovního života uskutečnil Výzkumný ústav práce a sociálních věcí šetření, týkající se přístupů zaměstnavatelů k alternativním formám pracovního uspořádání zaměstnanců. Z výzkumu vyplývá, že i když 75 % zaměstnavatelů vnímá flexibilní formy práce jako pozitivní a nepříliš administrativně, finančně i jinak zatěžující, ve skutečnosti podobná opatření zaměstnancům nenabízí. Zkrácené pracovní úvazky nenabízí zaměstnancům 42 % firem v soukromé a 19 % ve státní sféře. Možnost pružné pracovní doby neumožňuje 48 % zaměstnavatelů (Haberlová, Kyzlinková, 2009, s. 23).

Podíváme se na srovnání nabídky upravených forem úvazků ve vztahu k ostatním zemím EU, je zřejmé, že v ČR jsou flexibilní úvazky oproti ostatním členským zemím jen omezeně rozšířeny. Podíl pracujících na plný úvazek v hlavním zaměstnání činil v roce 2010 v ČR 93,8 % a byl čtvrtý nejvyšší ze všech 27 členských zemí EU. Zastoupení plných úvazků bylo sice vyšší v Bulharsku, Maďarsku a na Slovensku, celková míra zaměstnanosti však byla v těchto zemích podprůměrná. V ČR pracuje na plný úvazek 96,8 % mužů. Tento podíl je třetí nejvyšší z EU 27. Ženy pracující na plné úvazky tvoří 89,8 % a v rámci EU zaujímají šestý nejvyšší podíl ²⁶ (ČSÚ, 2010). „Zvláště u žen se projevila mimořádně vysoká diference v podílu plných úvazků na zaměstnanosti v jednotlivých zemích EU. V řadě zemí původní patnáctky vysoký počet žen využíval možnosti pracovat na zkrácenou pracovní dobu, a to zejména v Nizozemsku (více než 3/4 pracujících žen ve věku od 15ti let) a v dalších šesti zemích podíl zkrácených úvazků přesáhl 40 % celkové ženské zaměstnanosti.”(ibid.)

²⁶ ČSÚ, Změny v zaměstnanosti a nezaměstnanosti v České republice v porovnání s ostatními zeměmi EU, 2011

Podle Křížkové a Vohlídalové (2007) pružnou pracovní dobu využívá 28 % zaměstnaných otců a 16 % zaměstnaných matek a práci z domova má možnost využívat 10 % otců a 5 % matek.

Hlavní výhody flexibilních úvazků pro zaměstnavatele lze spatřovat v možnosti reagovat na potřeby firmy z hlediska operativního plánování lidských zdrojů, v úsporách na mzdových nákladech, a především ve ztraktivnění zaměstnavatele interním i externím. Interní atraktivita ovlivní spokojenost, zvýší loajalitu zaměstnanců a omezí jejich fluktuaci, externí pozitivně působí na potencionální uchazeče na trhu práce a nepřímo může ovlivnit také konkurenceschopnost firmy.

Nevýhodu flexibilních úvazků lze spatřovat v nedostatečné flexibilitě v plánování lidských zdrojů, vyšší administrativní zátěži a omezené sounáležitosti zaměstnance s firmou. Důvodem zatím omezeného využívání zkrácených úvazků ze strany zaměstnanců v ČR může být také skutečnost, že zkrácením úvazku sice dochází k poměrnému snížení výše odměny za práci, častokrát však nedochází k adekvátnímu poklesu objemu vykonávané práce.

Nekonceptně řešené postupy firem ve vztahu k flexibilitě práce a pracovní doby zaměstnanců mohou vytvářet negativní důsledky. Pokud je totiž flexibilita práce vynucována zaměstnavatelem bez ohledu na potřeby zaměstnanců, stává se paradoxně příčinou rozladění pracovního a rodinného života zaměstnanců.

4. VÝZKUMNÉ CÍLE A OTÁZKY

V předchozích kapitolách jsme viděli, že mezi pracovním a rodinným životem existuje přirozené napětí. Podpora rodinám a pomoc při naplňování jejich potřeb není ze strany státu dostatečná. Zdá se, že stát nebyl schopen adekvátně zareagovat na populační boom začátku tisíciletí a situaci na trhu práce z hlediska měnících se potřeb zaměstnanců i zaměstnavatelů neřeší koncepčně. Sociální politika nenabízí pobídky ani podmínky k zakládání a podpoře jiných, nestátních, zařízení zajišťujících péči o děti předškolního věku.

Víme již, že zaměstnané matky jsou na trhu práce kvůli své reálné či očekávané roli matek diskriminovány. Ženy čelí horizontální i vertikální segregaci, jsou znevýhodňovány v mzdovém ohodnocení i profesním růstu. Zjistili jsme, že zaměstnavatelé v ČR nabízejí, ve srovnání se zaměstnavateli ze zemí EU, omezenou flexibilitu pracovního uspořádání.

Pro ověření platnosti trendů a předpokladů zmíněných v úvodních kapitolách jsme formulovali následující výzkumné otázky:

- Jaké jsou postoje žen vůči práci a kariéře v kontextu jejich rodičovské role?
- Jaké jsou důvody, které přiměly ženy během mateřské a rodičovské dovolené pracovat?
- Které formy a podoby pracovní spolupráce matky během mateřské a rodičovské dovolené upřednostňují?
- Kterým problémům čelí a s jakými obavami se vypořádávají ženy po skončení mateřské/ rodičovské dovolené při návratu do pracovního procesu?
- Jaká zařízení zajišťující péči o děti během pracovní doby mají rodiče malých dětí možnost využívat?

- Jak funguje institucionální péče o děti předškolního věku?
- Nabízejí zaměstnavatelé zaměstnancům-rodičům podporu při sladování jejich pracovního a osobního života? V jakých konkrétních formách?
- Diskriminují zaměstnavatelé v ČR rodiče s dětmi? Pokud ano, v jakých podobách se diskriminace nejčastěji vyskytuje?
- Odpovídá omezená nabídka flexibilních forem pracovních úvazků u českých zaměstnavatelů malé poptávce ze strany zaměstnanců, či je způsobena nedostatečnou podporou ze strany státu, anebo zapříčiněna malým zájmem samotných zaměstnavatelů?

5. METODOLOGIE

K uskutečnění výzkumu bylo zvoleno kvalitativní šetření, které nabízí lepší vhled do zkoumané oblasti a umožňuje následně snažší pochopení podstaty jevů. Metodolog Creswell charakterizuje kvalitativní výzkum: „...je proces hledání porozumění založený na různých metodologických tradicích zkoumání daného sociálního nebo lidského problému.” (Creswell, 1998 in Hendl, 2005, s. 50)

5.1 Sběr dat

Data pro uskutečnění výzkumu byla získána ze dvou doplňujících se zdrojů. Nejprve jsme založili diskuzní internetové fórum nazvané Rodina versus práce (<http://groups.google.com/group/rodina-vs-prace>) a oslovili matky na mateřské a rodičovské dovolené z okruhu autorčiných známých s žádostí o příspěvní do diskuze. Fórum bylo založeno 15. 11. 2011 a začlenilo se do něj sedm respondentek. Diskuzní skupina byla uzavřená, tj. dostupná pouze pro pozvané členy.

Fórum bylo vedeno způsobem kladení obecných otázek, k nimž měly respondentky možnost se vyjadřovat a vzájemně diskutovat. Autorka fóra v roli moderátorky a facilitátorky diskuze řídila a usměrňovala. Bylo-li potřeba výpovědi upřesnit či doplnit, směřovaly další otázky již adresně konkrétním respondentkám. Po vyčerpání daného tématu a nalezení odpovědi na položené otázky, jsme otevřeli nové diskuzní téma a postup se opakoval. Některé respondentky později přestaly na internetovém fóru aktivně diskutovat a obracely se s vyjádřením svých názorů na moderátorku emailem. Za účelem zachování anonymity našich respondentek uvádíme při interpretaci výroků pouze iniciály jejich jmen.

Pro ověření získaných informací a zvýšení spolehlivosti výsledků jsme se rozhodli uskutečnit druhou fázi výzkumu. Druhý zdroj dat tvořily volně přístupné diskuze na internetových portálech www.rodina.cz, www.emimino.cz, www.marianne.cz, www.omlazení.cz a www.babycafe.cz. Na internetových diskuzích si ženy povídají o tom, jak se jim daří skloubit práci a rodinu, jaké mají

zkušenosti s přístupem zaměstnavatelů, kterým situacím a problémům jsou vystaveny, jak je v ČR zajištěna institucionální péče o děti apod. Data z veřejných diskuzí byla stažena ve dnech 16. 12. 2011, 9. 1. 2012 a 3. 3. 2012, celkem se jednalo o 132 normostran textu.

Volné internetové diskuzní skupiny jsme nacházeli pomocí vyhledávacích serverů zadáváním hesel: „diskuze rodina a práce“, „práce při mateřské dovolené diskuze“, „návrat z práce po mateřské“ apod. Druhou užitou možností bylo vyhledávání relevantních témat v diskuzních fórech na konkrétních internetových portálech. K vyhledávání diskuzí jsme využívali opět metodu zadávání hesel, anebo jsme prohledávali jednotlivé diskuzní rubriky, klíčem byl název diskuze.

Vyhledaných diskuzí se účastnily výhradně ženy, nezapojil se žádný muž. Podle základních informací dohledatelných na profilech diskutujících, anebo vyplývajících z kontextu diskuze, se jednalo o ženy zaměstnané, nezaměstnané anebo momentálně čerpající mateřskou či rodičovskou dovolenou, ženy mající děti anebo bezdětné ve věkovém rozmezí přibližně 25 až 40 let. Celkem jsme zaregistrovali 188 diskutujících, z toho 66 diskutujících na portále www.rodina.cz, 45 na www.emimino.cz, 38 na diskuzní platformě www.marianne.cz, 35 na serveru www.babycafe.cz a 4 na www.omlazení.cz.

Přehledová tabulka uvádí četnosti a procentuální zastoupení respondentek z vlastního výzkumu a diskutujících z internetových portálů.

Tabulka 1. Zdroje a počty respondentek a diskutujících

Zdroj diskuze	<i>Četnost</i>	<i>%</i>
Rodina versus práce (vlastní fórum)	7	4
www.rodina.cz	66	34
www.emimino.cz	45	23
www.marianne.cz	38	19
www.babycafe.cz	35	18
www.omlazení.cz	4	2
Celkem	195	100.0

Zdroj: vlastní výzkum

Většina diskutujících vystupuje na veřejných fórech pod přezdívkami, tzv. nicky. U veřejně dostupných informací není podle Fluehr-Loban (2000, s. 184) nutné žádat o informovaný souhlas těch, kterých se týká. Internet je veřejně přístupný zdroj informací a účastníci diskuzí jsou si vědomi, že jejich příspěvky si může kdokoli přečíst. Účastnice jsme proto o informovaný souhlas s výzkumem nežádali. Někteří diskutující namísto nicků používají celá svá jména. V těchto případech bylo křestní jméno diskutující ponecháno a příjmení označeno pouze počátečním písmenem. Respondentky vlastního fóra Rodina versus práce byly srozuměny a souhlasily s tím, že jejich výpovědi budou použity pro účely našeho výzkumu.

Výhodou v podstatě anonymních internetových diskuzí je otevřené vyjadřování názorů diskutujících neovlivněné osobou výzkumníka. V případě našeho vlastního fóra lze za největší výhodu považovat možnost klást a nacházet odpovědi na otázky, které nás zajímají a přímo se dotýkají našeho tématu.

Vzhledem k tomu, že výroky přispěvatelek z obou zdrojů výzkumu jsou v textu uváděny současně, pro jejich odlišení pojmenováváme účastnice vlastního výzkumu respondentkami a přispěvatelky internetových chatu diskutujícími.

5.2 Analýza dat

Analýza textu byla prováděna induktivním způsobem prostřednictvím kódování témat a jejich následné interpretace. Analýzu jsme prováděli pomocí kódování, které spočívá v identifikaci významných témat v textech, jejich klasifikaci a zkoumání kontextu jejich výskytu. Tento formální způsob analýzy umožňuje efektivní srovnávání částí textů reflektujících stejné téma a zkoumání vnitřní variability jednotlivých témat. Srovnávat lze i jednotlivá témata mezi sebou se snahou o pochopení vztahů, které organizují konceptuální rámec tematiky (Ryan, Bernard, 2008, s. 274-280).

Nejdříve jsme výpovědi respondentek a diskutujících několikrát pročetli a opakujícím se tématům přidávali kódy, které vystihují to, o čem se v daném kontextu jedná, a postupně takto celý text utříďovali a systematizovali. U jednotlivých kódů jsme zároveň definovali, co označují. Všechny kódy pak byly sesystematizovány do několika tématických celků a rozděleny do jednotlivých úrovní. Vznikl se tak seznam zahrnující všechny použité kódy, tzv. kódovací kniha²⁷. Jednotlivé výroky žen, které se vztahovaly k jednotlivým definovaným tématům (kódům) byly zaznamenávány do přehledové tabulky. Některé výroky přitom referovaly k více kódům. Provedená systematizace textů z diskuzních fór následně umožnila, pomocí funkce filtrování, utřídit okódované výroky a efektivně pracovat s analýzou textu.

Pro podporu autentičnosti byly výroky ponechány v originálních verzích bez gramatických a stylistických oprav. Ženy často používaly k vyjádření osobních emocí v písemné formě tzv. smajlíky²⁸, i ty byly v textu ponechány beze změn.

V následujících třech kapitolách budou popisována zjištění, kterých jsme šetřením dosáhli. Témata navazují na teoretické myšlenky uvedené v předchozích kapitolách. U každého dílčího tématu nejdříve uvádíme obecný pohled na uvedenou oblast, poté prezentujeme vybrané výpovědi, které se k němu vztahují a provádíme jejich interpretaci.

²⁷ příloha A

²⁸ Smajlík je stylizovaný obrázek lidské tváře, užívá se k vyjádření pocitů pisatele.

6. ÚSILÍ O SLAĎOVÁNÍ PRACOVNÍHO A OSOBNÍHO ŽIVOTA

Empirické studie ukazují, že ženy ve srovnání s muži zakoušejí větší napětí mezi sférou práce a rodiny (Younis et al., 2011, s. 516). Jev patrně souvisí s přirozenou úlohou žen zajišťujících péči o rodinné příslušníky a chod domácnosti, což jsou činnosti, které vykazují i v mezikulturní perspektivě silnou korelaci s genderem (Murdock a Provost, 1973). Muži se podílejí na zmiňovaných aktivitách většinou částečně. Předpoklad, že ženy při snaze vyrovnávat nerovnováhu obou oblastí čelí velkému tlaku, potvrzuje i skutečnost, že se internetových diskuzí zahrnutých do našeho výzkumu, zúčastňovaly výhradně ženy.

Téma kombinace práce a rodiny rozpracovává preferenční teorie Catherine Hakim (in Hašková 1998, s. 40-41). Hakim rozdělila ženy na tři skupiny podle kulturních hodnot a životních stylů, které vyznávají. Hakim předpokládala, že životní orientace žen je v průběhu jejich života neměnná. Její teorie byla podrobena kritice, především z důvodů přeceňování svobodné volby žen a podceňování vlivu sociálně – strukturních faktorů (Crompton, Harris in Hašková, 1998, s. 41). Také výpovědi žen v našich diskuzích naznačují, že je v jejich rozhodování formuje okolí, podmínky, genderové normy, zvyky i tradice.

6.1 Postoje žen vůči práci a kariéře v kontextu jejich rodičovské role

Některé ženy si dnes přejí zůstat profesně aktivní i v době, kdy pečují o malé děti. Úsilí žen hledat a nacházet při mateřské a rodičovské dovolené ²⁹ pracovní uplatnění, lze chápat v kontextu dvou základních okruhů stimulů. Do první oblasti lze zařadit potřebu seberealizace, duševního odpočinku od každodenních stereotypních činností v domácnosti, touhu rozvíjet sociální kontakty, udržovat kontakt s oborem pracovní činnosti a v neposlední řadě snahu vzdělávat a rozvíjet se. Druhý okruh potřeb se týká pragmatické potřeby dvojího příjmu v rodině, snah

²⁹ dále jen MD a RD

o vylepšení rodinného rozpočtu, stejně jako osobní potřeby žen spojené s vědomím finanční nezávislosti na partnerovi, v té době živiteli rodiny.

Burden připomíná, že četné studie ukazují, že stav zaměstnanosti u žen pozitivně působí na jejich rostoucí fyzické, duševní i finanční uspokojení (Burden in Younis, 2011, s. 516). Diskuze žen v našem výzkumu domněnku potvrzují. I v případech, kdy ženy zmiňovaly, že se navracejí do práce primárně z důvodů finančních, přiznávaly, že jejich uspokojení ze zaměstnání je vysoké. Respondentka s iniciálami EC uvedla, že možnost pracovat a věnovat se i jiné činnosti než péči o děti a domácnost, pro ni znamená vedle výdělků i psychický odpočinek.

„Bylo to fajn, přívýdělek se hodil a časově se dala skloubit domácnost, práce i výchova dcery. Po krátké pracovní době jsem se na dítě těšila a času s ní jsem si hodně užívala.“ (EC)

Z šetření vyplývá, že možnosti realizovat se v zaměstnání i během MD a RD si ženy cenní více než samotného finančního ohodnocení za vykonanou práci (patnáct z osmnácti žen uvedlo, že potřeba seberealizace je pro ně primární, odměna za práci druhotná). Ženy považují práci za jistou formu duševního odpočinku od náročné a stereotypní činnosti v domácnosti. Shodně uvádějí, že práce v zaměstnání je naplňuje osobním uspokojením, a pozitivně se odráží v jejich vztahu k dětem a partnerovi.

„Ze začátku jsem byla šťastná, že jsem si chvíli od miminka odpočla a přišla do reálného světa, kde bylo vše při starém.“ (Kkatka)

„Já jsem byla šťastná jako blecha, že si aspoň na chvíli odpočinu od našeho ročního draka, v práci byli rádi, že jsem zpět dřív. Práce při mateřské je pro mě úžasný relax (i s těmi starostmi). Pak mi totiž ani nevadí, že kluci něco rozlili, polili, rozbili a podobně. A že se ten malý brouček vzteká a oba zlobí? Tak to je mi jedno, aspoň vím, že jsou úplně normální. A že se opravdu mám, to mi potvrzuje kamarádka, která se mezi dvěma dětmi zatím nestihla do práce vrátit. Přátelsky mi závidí.“ (Marki)

Hora (2009, s. 52) při interpretaci svého kvantitativního výzkumu zdůrazňuje vysokou homogenitu výpovědí nepracujících rodičů menších dětí (většinou žen), kteří si v 90 % nepřejí během MD a RD pracovat. Oproti tomu, naprostá většina žen v našem výzkumu, se v diskuzích vyjádřila v tom smyslu, že by se do profesního života ráda zapojila mnohem dříve než, v české společnosti tradičních, třech letech věku dítěte. Z analýzy vyplývá, že přání výhradně a celodenně pečovat o děti až do doby³⁰, kdy tuto roli částečně přebírá některé ze zařízení péče o děti předškolního věku, vyslovila menší část žen. Pouze 9 z celkového počtu 195 žen explicitně vyjádřilo své nesouhlasné stanovisko k výkonu práce během MD nebo RD. Odhlédneme-li od použité metody výzkumu a četnosti vzorku, lze odlišné výsledky interpretovat výběrem respondentů. Vzhledem k tomu, že v našem výzkumu se jednalo převážně o účastnice internetových diskuzí tematicky zaměřených na práci a rodinu, okruh respondentek zahrnoval ženy, kterých se oblast dotýká. Lze usuzovat, že se jednalo buď o ženy, které pracují, chtějí pracovat anebo mají potřebu sdělit k uvedenému tématu vlastní názor.

Za negativní důsledky souběhu konání práce a péče o děti byly ženami označovány nedostatek či úplná absence osobního času, menší časová kapacita věnovaná dětem, nutnost zajištění dohledu nad dětmi v době nepřítomnosti, náročnost paralelní organizace zaměstnání a péče o chod domácnosti atd. Uvádíme výroky respondentky KK a diskutující Marki:

„Největší nevýhodou je nedostatek času, ne až tak na děti, ty se snažíš šít co nejméně, ale na sebe. Chybí čas na relaxaci, na manžela:-). A taky samozřejmě na chod domácnosti. Vždy se to někde projeví. Ideální je i po skončení RD pracovat na zkrácený úvazek do doby než jsou děti školou povinné nebo i trochu déle, aby měla žena pocit, že není nic šizeno. Ale to v ČR taky moc nefunguje.“ (KK)

„Prostě největším problémem je čas, s kterým se musí hodně dobře hospodařit. Ale odměnou je mi volné odpoledne. Zatím mi to takto vyhovuje i přes tu

³⁰ zpravidla do věku tří let dítěte

dopolední honičku. Mám pocit, že ten den využiji lépe než kdybych byla doma. A navíc budu zpátky v oboru. ” (Marki)

Brzkým návratem k výdělečné činnosti se ženy snaží předcházet obavám ze ztráty nabytých profesních dovedností a znalostí, ztráty klientely (u podnikání), pracovní vyluka může také způsobit dovršení platnosti ověření o odbornosti (v případě některých profesí). Ženy zmiňovaly víru, že jim úsilí o udržení vazeb se zaměstnavatelem a snaha neztratit přehled o dění ve firmě, v budoucnu usnadní návrat do pracovního procesu. Respondentka KK shrnuje přínosy práce během MD a RD:

„Výhody jsou jasné - vlastní pravidelná výplata na účtě a nepřerušovaný vztah se svým zaměstnavatelem, který hodně ulehčí návrat na plný úvazek do práce. Prakticky nemáš pocit, že jsi odchodem na RD přestala pracovat. Určitě tam hraje aspekt i sociální - jsi v kontaktu se svými kolegy, sleduješ změny v práci. ” (KK)

Neplánuje-li matka během MD a RD pracovat, měla by se snažit se zaměstnavatelem a kolegy setrvat v osobním kontaktu (občasné návštěvy v práci, účast na firemních akcích apod). Pracující matky uváděly v diskuzích doporučení předjednat možnosti a podmínky práce ještě před odchodem na mateřskou dovolenou. V okamžiku návratu do práce je pak dohoda na konkrétních podmínkách mnohem jednodušší. Stejný postup využila i respondentka ML:

„Možnost pracovat při mateřské určitě je, ale také hodně záleží jakou pozici jsi zastávala a jaké máš kontakty. Nejlépe je domluvit se ještě před odchodem na MD. Co se týká pracovních smluv, je to individuální.... ” (ML)

6.1.1 Omezení a bariéry matek toužících po pracovním uplatnění

Za hlavní překážky bránící ženám věnovat se souběžně zaměstnání a péči o děti, byla označována trvajících neochota zaměstnavatelů vytvářet pracovní místa pro matky na MD a RD a nabízet jim pracovní uplatnění. Jako další faktory omezené zaměstnatelnosti matek během MD a RD ženy uváděly nedostatečné či nedostupné

možnosti zajištění péče o děti a absenci zařízení pro péči o děti mladší tří let v místě jejich bydliště nebo zaměstnání.

Podle výpovědí přebírají starost o děti v době nepřítomnosti rodičů lidé z širšího okruhu rodiny, soukromé chůvy, sousedi a známí. Nemožnost využití některý z uvedených zdrojů pomoci zabraňuje matkám realizovat dřívější návrat do pracovního procesu. Tematiku rozpracováváme v kapitole 8.2.

Za demotivující faktor označovaly ženy negativní reakci okolí na zjištění, že matka během MD a RD pracuje. V české společnosti je silně zakořeněno tradiční sociokulturní pojetí rodiny – matky jako pečovatelky a otce živitele. Přetrvávající společenské stereotypy týkající se ženské role a dlouhá doba výhradní rodinné péče o děti je pozůstatkem socialistického zřízení. Diskutující Helena popisuje svůj názor na dlouholetou neúčast v pracovním procesu spojenou s mateřstvím následovně:

„Stejně tak byste mohla říct, že na dítěti se podepíše mateřská opičí péče - nevím, jak jinak nazvat tří- a víceletou RD, kdy je dítě středobodem matčina života. ... Pokud matka se matka vrátí dřív do práce, ale ve volných chvílích to dítěti vynahradí, může to být pro dítě i lepší, než když s ním tráví několik let v kuse, ale je otrávená, frustrovaná a nervní. Každá žena to cítí trochu jinak, ale pokud má puzení jít do práce, tak by rozhodně měla, protože v opačném případě tím dítěti vůbec nepomůže.“ (Helena)

Jiné ženy hovořily o podpoře své snahy pracovat a nacházely ji, podle svých slov, zejména ve své rodině. S negativními stanovisky se setkávaly nejčastěji ve svém okolí, jak uvádějí, častokrát od nepracujících matek dětí. Z průběhu internetové diskuze bylo zřejmé, že názory žen na práci během MD a RD jsou mnohdy ostře vyhraněné. Některé nepracující matky se nesouhlasně vyjadřovaly k tomu, že pracující matky pospíchají brzy od dětí do práce a ponechávají malé děti v péči cizích osob.

„...podle mě, matka, která se chce realizovat v době, když jí dítě potřebuje nejvíc, nemá daleko ke krkavčí matce. Je to jen ospravedlňování, že je dítě

spokojené. Ono se to projeví v budoucnu. To že se dítě těší na chůvu není pochyb, když matka nedává, to co potřebuje.sorry” (Cloudyy)

Ženy popisovaly, že své touhy a potřeby týkající se přístupu k práci během mateřské a rodičovské, nechtějí ospravedlňovat vlastním okolím. Uvítaly by větší toleranci a pochopení. Svá rozhodnutí považují za ryze soukromou záležitost a jsou ochotny je konzultovat pouze s nejbližší rodinou (většinou partnerem). Diskutující jménem Kackule upozorňuje na hodnotící tendence dnešní společnosti a tlak vyvíjený na matky:

„Tak mi to nedá a za sebe musím říct, že jako nepracující matky se mě pro změnu často lidé ptají, proč nepracuji a diví se. A to mam dvouletou holčičku, žádné finanční problémy. Někdy si připadám jak "flákač". Přitom musím přiznat, že bych do práce ráda, ale ne za cenu toho, že by dcera trávila většinu dne s cizí osobou. Do školky nemůže, babička pracuje. Zajímavá by byla jistě i úvaha o tom, jak současná společnost tlačí na ženy, aby zvládaly vše na 100%. Některé se i vzdávají mateřství, čemuž se nedivím. Mateřství a péče o domácnost není ceněná činnost. V této oblasti se absolutně nikdo nesnaží, aby se v tomto ohledu něco změnilo. Obdivuji ženy z tohoto článku a zdá se mi, že bysme měly být všechny takové. I v ženských časopisech a v novinách jsou za příklad uváděny ženy, které zvládají rodinu i práci. Rozhodně je za to nechci kritizovat, ale v poslední době mam pocit, že pouze takovýto přístup je jediný dobrý.” (Kackule)

6.2 Ženy pracující během MD a RD

V předchozí kapitole jsme uváděli důvody vedoucí matky k úvahám o participaci v zaměstnání během MD a RD. Rozhodnutí zda chtějí pracovat, uskutečňují ženy většinou ještě před nástupem na mateřskou dovolenou. Některé matky uváděly, že vyjednávaly se zaměstnavatelem možnost flexibilního uspořádání pracovního času před svým nástupem na mateřskou dovolenou. Detailní podobu a podmínky pracovního úvazku upřesňovaly většinou až po narození potomka podle svých možností.

Pracující ženy uváděly, že při výkonu práce během MD a RD upřednostňují částečné úvazky, zpočátku zkrácené na méně než polovinu plného úvazku³¹ a postupem času úvazky rozšiřují.

Přehledová tabulka uvádí zjištěné formy úvazků podle věku dítěte při nástupu žen do zaměstnání:

Tabulka 2. Práce během MD a RD – věk dítěte a forma úvazku při nástupu matky do zaměstnání

Věk dítěte (roky)	Velikost úvazku			Celkem
	< 0,49	0,50 - 0,99	1,00	
< 0,5	14	0	2	16
0,5 - 1	21	2	3	26
1 - 2	8	0	1	9
2 <	2	0	0	2
Celkem	45	2	6	53

Zdroj: vlastní výzkum

Z údajů v tabulce je zřejmé, že 45 žen začalo pracovat nejdříve na zkrácený úvazek menší než je polovina úvazku, u dvou žen počáteční úvazek překročil polovinu úvazku a šest žen pracovalo od začátku na plný úvazek. Největší podíl žen (polovina z celkového počtu pracujících žen během MD a RD) přijalo práci v období od půl roku do roku věku dítěte. Toto vyšší číslo může mít přímou souvislost s obdobím ukončení výplaty peněžité pomoci v mateřství³² a tedy razantním poklesem příjmu rodiny.

Ženy mající dítě mladší jednoho roku, a které od počátku pracovaly na plný úvazek, uváděly, že důvodem jejich brzkého návratu do pracovního procesu byla zajímavá pracovní nabídka (spojená s vysokým finančním ohodnocením) anebo

³¹ Plný pracovní úvazek – v běžné podobě vykonávaný 5 dní v týdnu, 8 nebo 8,5 hodiny denně.

³² PPM se vyplácí ženě, která porodila jedno dítě po dobu 28 týdnů ode dne nástupu na mateřskou dovolenou; výše PPM činí 70% redukováného denního vyměřovacího základu za kalendářní den.

možnost kariérního postupu v zaměstnání. V podobné situaci se ocitly i diskutující Madla P. a Jana:

„Rok po narození dcery jsem se vrátila do práce.... Když byl jeden rok synovi (nyní 2-letému), objevila se skvělá pracovní příležitost.“ (Madla P.)

„Mám dvě děti (9 a 1,5 roku), u obou dětí jsem šla do práce v jejich prvním roku života. V prvním případě jsem pracovala u velké nadnárodní společnosti a po roce na mateřské dovolené mi přišla nabídka na vedení jedné z poboček.“ (Jana)

Zajímavou skutečností je, že tři z pěti matek, které nastoupily do zaměstnání v prvním roce věku dítěte a pracovaly od počátku na plný úvazek, v poměrně krátké době (do jednoho roku) pracovní poměr přerušily či ukončily, a nastoupily znovu na rodičovskou dovolenou. K takovému kroku ženy přivedlo poznání, že práce na celý úvazek je s malým dítětem extrémně náročná. Konkrétně zmiňovaly, že neměly vhodné podmínky pro péči o děti. Diskutující Markéta1 popisuje svoji pracovní zkušenost. Pracovní režim a nároky nebylo možné skloubit s potřebami rodiny a proto se rozhodla odejít:

„... Starší syn - návrat do práce v jeho devíti měsících (jiný zaměstnavatel). Hlídala švagrová - práce od pondělka do čtvrtka od rána do večera v kanceláři a u klientů. Po roce největší klient cca 400 km od mého bydliště. Vydržela jsem do dvou a půl staršího a pak jsem z práce odešla, za to mi nestál ani vysoce nadstandardní plat.“ (Markéta1)

Z výpovědí žen vyplývá, že primárním faktorem pro načasování návratu do zaměstnání a volbu formy výkonu práce je spokojenost dětí a jejich matek. Některé ženy uváděly, že cítily během péče o děti na rodičovské dovolené potřebu vlastní realizace a rozhodly se proto vyzkoušet podnikání. Část z nich byla v podnikání natolik úspěšná, že později ukončila původní pracovní poměr a věnovala se výhradně živnostenské činnosti. Za největší výhodu samostatného podnikání ženy uváděly možnost lépe přizpůsobit práci potřebám rodiny. Bývalí zaměstnavatelé jim,

podle jejich slov, takové podmínky nenabízeli. Respondentka Denisa B. našla možnost realizace v oblasti poskytování služeb rodičům a dětem:

„Takže s břichem jsme si udělala rekvalifikaci na hostinskou činnost, s malým v autosedačce podnikatelské minimum (starší 2,5 letou dcerku pohlídal střídavě manžel či výše zmíněná chůva, občas babičky, ale vzdálené 400km), no a na konec se mi podařilo nekuřáckou kavárnu s dětským koutkem a cvičebním sálem, kde poskytujeme i službu hlídání dětí během cvičení otevřít.“ (Denisa B.)

V reakcích na dotazování týkající se individuálního uspořádání práce během dne (v případě výkonu práce z domova) většina žen popisovala, že pracuje v době spánku dětí, tj. pozdě večer a v noci, případně v krátkých časových intervalech také ve dne (mají-li menší děti). Z výpovědí lze usuzovat, že práci ženy vykonávaly na úkor svého osobního volna, či času věnovaného péči o domácnost. Tuto domněnku potvrzuje například respondentka s iniciálami KK:

„ Největší nevýhodou je nedostatek času, ne až tak na děti, ty se snažíš šít co nejméně, ale na sebe. Chybí čas na relaxaci, na manžela:-). A taky samozřejmě na chod domácnosti. Vždy se to někde projeví.“ (KK)

6.3 Strategie a obavy zaměstnaných matek

Kvůli své rodičovské roli se ženy obávají ztráty zaměstnání a vzniku situace, kdy přestanou být pro stávajícího, i možné potencionální, zaměstnavatele atraktivní. Dřívějším nástupem do zaměstnání, ať již na celý nebo zkrácený úvazek, se pokoušejí vzniku podobných problémů předcházet. Během období stráveného doma s dětmi se aktivně zajímají o dění v oboru, vzdělávají se, sledují nové oborové trendy a udržují kontakt se zaměstnavatelem.

Ted' jsem znovu na rodičovské, tentokrát s dvojčaty, takže předpokládám, že pro trh práce nebudu zrovna eso... a tak se snažím drápkem udržet a externě spolupracuji s jednou firmou. Nemám z toho velké peníze, sedím po nocích u počítače, když mi konečně všichni tři kluci spí a snažím se udržet kontakt. Víím, že

takové štěstí moc maminek nemá, aby sehnaly dobrý přivýdělek z domova a třeba ani mně to ve finále nevyjde a poletím za dva roky na pracák..” (Stáňa S.)

Dalším problémem, s nimž se rodiče při návratu do pracovního procesu setkávají, je omezená nabídka a kapacita zařízení pečujících o děti, tj. jeslí a mateřských škol. Pokud se rodičům nepodaří dítě do jeslí nebo mateřské školy umístit, musejí začít hledat jinou alternativu zajištění dohledu nad dětmi v době jejich přítomnosti v zaměstnání. Mají-li možnost, upřednostňují hlídání jinými členy rodiny, nejčastěji prarodiči. Jaké jsou výhody a nevýhody péče o děti babičkou popisuje respondentka EC:

„Nyní, když jsou druhé dceři dva roky se nám naskytla příležitost hlídání babičkou - tchýní. Mohla jsem se v práci vrátit na své původní místo a nastoupit na celý úvazek o rok dříve a využít toho, že pobírám rodičák i výplatu. Babička hlídá dvouletou dceru a čtyřletá chodí do školky.... Bohužel za to všechno platíme daň ztrátou soukromí, protože babička u nás musí bydlet. Ale je to určité řešení, protože malé děti, oprava domu a hypotéka jsou tak finančně náročné, že se to všechno z rodičáku utáhnout nedá. Do budoucna bych chtěla změnit pracovní dobu nebo budu muset změnit pracovní místo. Bez pomoci babičky, to jinak nepůjde. Moje mamka bude ještě 5 let pracovat, nebydlí v místě bydliště a tchýně bydlí 500 km od nás. Budu se muset asi domluvit se sousedkami na nějaké pomoci, ale většina z nich už také pracuje a výběr se tím zužuje. Nejrady bych pracovala tak do 14,00 hodin odpoledne a třeba částečně z domova. Ale najít takovou práci a zaměstnavatele, který by to umožnil je téměř nemožné. A už vidím to nadšení budoucího zaměstnavatele, když mu řeknu, že mám dvě malé děti školkového věku a nemám možnost hlídání.” (EC)

V případě, že v rodině není osoba, která by mohla zajistit celodenní dohled nad dětmi, přicházejí na řadu alternativní řešení, jakými jsou soukromé mateřské školy a soukromé jesle, individuální hlídání najatou osobou apod. Všechna tato náhradní řešení bývají ale velmi finančně nákladná. Náklady na pobyt dítěte v nestátním zařízení mohou zaujímat podstatnou část platu jednoho z rodičů.

Pro některé rodiny je varianta umístění dítěte do soukromého zařízení finančně nedostupná:

„Zdá se, že jediná šance je pracovat na plný úvazek, tzn. domů chodit mezi šestou sedmou večer a na vyzvedávání dcery a následné hlídání a to i na hlídání v nemoci si někoho platit. Při platech, které mi ale jsou nabízeny je to utopie, protože co jsem počítala, tak by mi na to padla půlka platu minimálně, obzvláště, když dcera od září každou chvíli marodí...” (Sharii)

V některých případech matka po skončení rodičovské dovolené požádá zaměstnavatele o poskytnutí neplaceného volna do čtyř let věku dítěte.³³ Důvody mohou být různé, častokrát se však jedná právě o nemožnost zajistit dítěti finančně dostupnou péči. Navíc šance nalézt pracovní uplatnění po čtyřech letech absence v původním zaměstnání se dále snižuje.

6.4 Podoby návratu do pracovního procesu

Jak již bylo zmíněno v předchozích kapitolách, motivace a časování dřívějšího návratu žen do zaměstnání se liší. Uváděli jsme, že důvody návratu vyplývají buď z finančních potřeb rodiny anebo souvisí s potřebou seberealizace matky pobývající na MD nebo RD.

V této kapitole budeme zkoumat podoby obnovené pracovní aktivity po skončení rodičovské dovolené. Připomeňme si, že délka rodičovské dovolené je variabilní a může trvat do dvou, tří, případně čtyř let věku dítěte. S návratem rodiče do pracovního procesu se pojí řada organizačních záležitostí, souvisejících se zajištěním péče o děti a změnou rodinného režimu. Uvedené období lze považovat za jednu z přechodových fází života. Může se jednat o náročnou životní etapu pro děti i rodiče.

³³ jedná se o důležitou osobní překážku v práci na straně zaměstnance podle § 199 zákoníku práce (ZP)

Younis et al. (2011, s. 515) uvádí priority pracujících matek v sestupném pořadí takto: děti, práce, partner, vlastní osoba. Z výpovědí žen v našem výzkumu lze usuzovat, že své priority řadí obdobně. Podle Younise se ženy snaží vyrovnávat napětí mezi pracovním a rodinným životem, a protože jsou oba segmenty časově i požadavkově náročné, dochází mezi nimi ke konfliktu. Čím je pracovní-rodinný konflikt mohutnější, a kvalita zastávané rodinné role omezenější, tím více roste hodnota stresu, který pracující matka prožívá (ibid.). Uvedený předpoklad matky potvrzují. Uvádíme výpověď diskutujících Šmudly a Štěpánky H.:

„Vrátit se zase po MD do zaměstnání je dost náročné. Začala jsem pracovat v lednu, ale zatím jsem se ještě nezpamatovala. Mám pocit ,že nic nestíhám ničemu v práci nerozumím a do toho kolotoč kolem dětí.“ (Šmudla)

„Samozřejmě, že návrat do práce je radikální řez, ale dost je to o plánování a dodržování režimu..... Jde jen o to najít ten správný režim a pak ho dodržet :-))) To je to nejtěžší! Jsou dny, kdy si myslím, že nevstanu, nakonec vstanu a dokonce to snad i zvládnou!“ (Štěpánka H.)

Umožňují-li to podmínky zaměstnavatele, vítají rodiče po návratu do zaměstnání možnost flexibilního uspořádání práce. Upravené pracovní podmínky pro rodiče s dětmi jsou u zahraničních zaměstnavatelů běžnou realitou, v prostředí českého pracovního trhu nacházíme nabídky flexibilních forem úvazků stále omezeně. Ženy se v našem výzkumu shodují, že je při návratu do pracovního procesu trápí nedostatek času, který musejí dělit mezi zaměstnání, rodinu a starost o chod domácnosti. Poskytnuté upravené pracovní podmínky by jim náročný životní přechod velmi usnadnily. Pocity žen v této životní etapě jsou podobné:

„Lidi co nemají děti se na zkrácené úvazky dívají jako na zbytečnost - já to kdysi taky tak měla . Nevím - zbývají vám víkendy a práce a výdělek je opravdu důležitý - někdy není důležitá kvantita času s dětmi, ale kvalita toho času společně stráveného.“ (Valkyra)

„Připadám si jako na centrifuze, z které se nedá vyskočit, protože tempo je přímo kosmické. Ještě, že jsou alespoň ty vikendy, kdy se může člověk trochu vzpamatovat, aby to všechno zase zvládl. Myslím, že mi v návratu do práce hodně pomohlo, když jsem začala chodit jen na půl dne, ale vcelku jde jen zvyknout si na nový životní rytmus.“ (Lucie K.)

Pro diskutující Llivi, která je samoživitelkou, je snaha o skloubení práce a péče o dítě ještě náročnější. Uvádí, že by jí, v jejích dvou současně zastávaných rolích matky a zaměstnance, pomohla možnost zkrácení pracovního úvazku a práce z domova:

„.... Já jen že ten druhý plat i pomoc fakt chybí, to dilema čas na práci (peníze) vs. čas na dítě je myslím ukrutnější... Mám tu svou práci ráda a vlastně bych nerada byť jen její část někomu předávala. Nevadí mi množství práce, pracuji dost rychle ... a kdybych nestíhala, tak bych si to prostě vzala domů. Vadí mi ta doba, co musím v té kanceláři odsedět. ☹“ (Llivi)

Konkrétní podoby návratu na trh práce po skončení období výhradní péče o děti se různí. Pro lepší přehlednost a srozumitelnost byly jednotlivé podoby návratu pracovní utříděny do čtyř celků reflektujících varianty, které ženy v diskuzích popisovaly. Jednotlivé kategorie jsou pojmenovány metaforicky: návrat do stejné řeky se stejným plavidlem, návrat do stejné řeky s lepším plavidlem, loď se potápí a nová loď.

1. Návrat do stejné řeky se stejným plavidlem

Návratem do stejné řeky se stejným plavidlem popisujeme situaci, během níž se rodič navrácí ke stávajícímu zaměstnavateli na totožnou pozici, jež zastával před začátkem mateřské dovolené. Nezměněné zůstávají i pracovní podmínky, náplň práce, pracovní úvazek i pracovní doba. Charakteristice této formy návratu odpovídají v našem výzkumu 4 výpovědi z celkového počtu 23 žen, které se k tématu vyslovily. Uvádíme výpověď jedné z nich:

„Já se vracela po 6ti letech (dvě děti tři roky od sebe). Dělam už přes rok a je to v jako bych nikdy neodešla. Trvalo to, než jsem najela na všechny ty novoty, navíc nedělám úplně tu samou práci, co před odchodem, kolektiv se taky obměnil, ale tak po měsíci dvou už to byla pohoda.... Hlavně že mám nějakou práci. Se dvěma dětma po mateřské to není sranda shánět.” (Myšanda26)

2. Návrat do stejné řeky s lepším plavidlem

O návratu do stejné řeky s odlišným plavidlem hovoříme, vrací-li se rodič ke stejnému zaměstnavateli, avšak pracovní podmínky má s ohledem na svou rodičovskou roli uzpůsobeny individuálním potřebám.

Mezi diskutujícími byly dvě ženy, které mluvily o takové formě návratu do pracovního procesu. Vzhledem k nízkému počtu výroků odpovídajícím této podobě návratu můžeme usuzovat, že čeští zaměstnavatelé upravené podmínky pracovních úvazků příliš neumožňují. Respondentka Jedůfka popisuje zkušenost se svým zaměstnavatelem při svém návratu do pracovního procesu takto:

„Po mateřský jsem se tam vrátila na částečný úvazek, jinak jsem fakt nemohla, trochu se bránil (zaměstnavatel), ale když jsem řekla, že si teda budu muset hledat něco jinýho, svolil a najednou to šlo..” (Jedůfka)

3. Lod' se potápí

Potápějící se lodí nazýváme situaci, při níž zaměstnanec v souvislosti s rodičovskou úlohou od zaměstnavatele odchází. Nejčastější konkrétní podobou této varianty bývá rozvázání pracovního poměru dohodou ³⁴ anebo výpověď z organizačních důvodů ³⁵ (zrušení pracovního místa).

Hašková (2011, s. 40) uvádí, že ČR patří v evropském srovnání k zemi, ve které má mateřství na zaměstnatelnost žen velice negativní vliv. Příčinu je možno identifikovat v dlouhém přerušování účasti na pracovním trhu z důvodů péče o děti.

³⁴ par. 49, Zákoník práce

³⁵ par. 52, písmeno c, Zákoník práce

Některé výzkumy označují bariéry při návratu žen z RD na pracovní trh, jiné situaci vysvětlují tím, že je dlouhodobé přerušení pracovní aktivity ženami preferováno. Z našich zjištění vyplývá, že příčinami nepříznivých výsledků v zaměstnávání žen po RD můžeme označit oba důvody současně. Ženy mají pocit, a podle jejich výpovědí oprávněný, že zaměstnavatelé považují ženy vracející se z rodičovské dovolené za méněcenné pracovníky, do kterých se nevyplatí investovat, a je pro firmu jednodušší je propustit. Některé matky popisovaly, že již v průběhu jejich MD nebo RD získávaly dojem, že se s nimi do budoucna nepočítá. Ženy uváděly domněnku, že zaměstnavatelé nemají zájem pomoci matkám v opětovném zaběhnutí do pracovního systému, obávají se jejich častého absentérství a volí cestu, zdánlivě efektivnější, a propustí je. V diskuzích se objevila jedna reakce ze strany zaměstnavatele, která uvedený předpoklad potvrzuje:

„Pracuji v managementu jedné menší SW firmy v Praze (50 zaměstnanců) a musím říct, že pro nás není nevýhodné zaplatit 5 platů a mít se ctí vyřešený jeden pracovní vztah.“ (Inkognito2)

Skutečnost, že pozice ženy byla během její rodičovské dovolené zrušena, by neměla automaticky zakládat pravidlo, že se žena nemá kam vrátit a bude pro nadbytečnost propuštěna. „Firmy, které se nezabývají dlouhodobými odchody svých pracovníků na mateřskou dovolenou, ztrácejí know-how těchto zaměstnanců a investice věnované do jejich vzdělání.“ (Lethert in Machovcová, 2007, s. 2) Znalosti a dovednosti pracovníků jsou cenným kapitálem a v zájmu firem by nemělo být zaměstnanec ztrácet.

Jak vypadá nejčastější praxe českých zaměstnavatelů můžeme anticipovat z téměř polovičního počtu diskutujících žen (11 ze 23), které popisovaly svou negativní zkušenost a snahu vyrovnat se s takovým přístupem zaměstnavatele.

„V červenci se mám vrátit do práce po RD do 3 let věku dítěte. Jenže během mé RD bylo moje místo zrušeno (tedy to tvrdí zaměstnavatel, ve skutečnosti zrušili moji pozici, vytvořili novou, na chlup stejnou, a tím se z toho pěkně vyzuli). Jedná se

o velkou společnost, takže nějaké hádání o tom, že by pro mne mohli najít místo, kdyby chtěli, by přece nemohl být problém, vědí 3 roky, že se vrátím. Navíc jsem navrhla i možnost jiné lokality pracoviště, nabídla jsem, že přijmu i práci v jiném oboru, nežli jsem vykonávala. Přesto zaměstnavatel odpověděl - jak to říct stručně - že moje pozice byla zrušena, místo pro mne nemají a že kdyby se něco změnilo, budou mne informovat, abych se mohla zúčastnit výběrového řízení. Prostě jednají se mnou, jako bych zaměstnaná vůbec nebyla... Nikdy nikdo u nás nebyl přijat jako zástup za mateřskou, takže se domnívám, že podobně to dělají se všemi matkami. Máš dítě? Končíš.” (Shaya)

Žijeme v době rychlých změn a i ve firmách jsou obměny na denním pořádku. Mění se lidé, náplň a obsah jejich práce, jednotlivé pozice se ruší a vznikají. Tři roky lze považovat za krátké údobí v životě člověka, ale dlouhé v činnosti firmy. Přijímání žen zpět do pracovního poměru po skončení RD mohou nepříznivě ovlivnit také personální změny v obsazení vedení firem. Nové vedení zaměstnance dočasně pobývající na MD a RD nezná a zdá se, že je pro ně, kvůli absenci vzájemné sociální vazby, jejich propuštění snazší.

Na neetické a možná i protizákonné jednání svého bývalého zaměstnavatele upozornila diskutující Dagmar. Jeho postup ji navíc dostal do velice obtížné životní situace, i vzhledem k tomu, že sama pečuje o dítě.

„Před takřka půl rokem mi bylo neplacené volno slíbeno, rozhovorem i emailem s tím, že písemná žádost proběhne jen jako formalita...pár dní před koncem RD (kdy jsem už nemohla zvládnout vyřešit hlídání) přišlo oficiální zamítnutí žádosti a výzva k nástupu do práce neboli klasický nátlak na "doborovolný" odchod..kdo by chtěl dostat výpověď pro hrubé porušení pracovní kázně když nenastoupí.. Takže jsem bez zaměstnání (pracovala jsem tam od roku 2003 a nemluvím o nějaké malé pochybné firmě, ale o kraje zřízované vyšší a střední škole, bez školky a s pramalou šancí najít, jako samoživitelka s malým dítětem, nějakou práci.” (Dagmar)

4. Nová loď

Označení nová loď symbolizuje nový začátek, jemuž nejčastěji předchází ukončení zaměstnaneckého pracovního poměru. Nenajdou-li rodiče po skončení MD a RD u svého zaměstnavatele pochopení pro žádost o flexibilní formu úvazku, nebo byla-li jejich pozice zrušena, rozhodují se pro variantu ukončení pracovního vztahu a hledají nové uplatnění v pracovním životě. V diskuzích tři ženy popsaly odchod za lepšími pracovními podmínkami k novému zaměstnavateli. Stejný počet žen, tj. tři, uvedlo, že nový začátek pro ně představoval počátek samostatného podnikání.

„Podařilo se mi nečekaně rychle najít si zcela novou práci,, a také nadřízeného, který mě při přijímacím pohovoru ujistil, že i on má děti, proti matkám v pracovním procesu nemá zhola nic a že se jistě vždycky nějak domluvíme. Ano, jsem si vědoma toho, že jsem měla štěstí.” (Claire)

Pro nový začátek se rozhodují také ženy mající obavu, že náročnost pozice zastávané v bezdětném období jim neumožní uspokojivé skloubení pracovních a rodinných povinností. Kariéra versus rodina bývá obtížnou volbou mnohých žen v produktivním věku. Pokud je pozice matky časově či jinak náročná, volí ženy, dle svých slov, dočasné přerušení kariéry, tj. vzdají se významného pracovního místa a přijmou pozici méně náročnou. Když jejich děti dorostou věku samostatnosti, opět začínají svou kariéru budovat. Respondentka ML v diskuzi vyjadřuje své smíření s tím, že po návratu z rodičovské dovolené nebude moci z důvodů časové náročnosti pokračovat v práci na pozici, ze které odešla.

„Jinak se založením rodiny jsem si byla vědoma možnosti ztráty pozice, kterou jsem vykonávala. Jelikož tato pozice byla časově náročná, zřejmě nebudu po skončení rodičovské dovolené v ní pokračovat, protože se raději budu věnovat rodině. Nechci se vracet pozdě večer a děti skoro nevidět. Nejsem typ kariéristky nebo workoholika. Pokud to finanční situace tedy umožní, ráda bych si našla pozici, která přinese i sladění rodinného života. Samozřejmě, že děti ovlivní tvoji kariéru tím, že zaměstnavatel při volbě upřednostní spíše chlapa bez závazku, než matku

s dětma. Ale diskriminace tu byla a bude. Nicméně tato situace se již zlepšuje. Je moderní si najímat chůvy a tím se tedy věnovat práci.” (ML)

6.4.1 Představy a realita výkonu práce po skončení MD a RD

Oproti situaci v jiných zemích EU, je v ČR nabídka zaměstnavatelů v oblasti flexibilních forem uspořádání pracovní doby stále velice omezená. Přestože se v posledních několika letech možnosti flexibilních úvazků pro zaměstnance rozšiřují, nabídka nepokrývá ani z poloviny poptávku po nich. S žádostmi o umožnění úpravy formy úvazku přicházejí za zaměstnavateli většinou právě rodiče malých dětí, osoby pečující o jiného rodinného příslušníka, osoby se zdravotním postižením apod.

Nejčastěji se flexibilní formy pracovního uspořádání vyskytují v těchto formách: zkrácený (částečný) úvazek, pružná pracovní doba, sdílení pracovního místa, práce z domova apod.

1. Částečný úvazek

Neoblíbenost zkrácených úvazků u zaměstnavatelů v ČR se zdá být jednou z hlavních příčin dlouhého pobytu matek na rodičovské dovolené. Za dva klíčové faktory ovlivňující omezenou nabídku flexibilních úvazků na trhu práce v ČR lze považovat jednak dědictví práce na plný úvazek jako normy z dob socialismu, a jednak vyšší fixní náklady plynoucí z poskytování upravených forem úvazků.

Negativní zkušenost spojenou se zaměstnavatelovým odmítnutím úpravy délky úvazku popsala respondentka EC:

„Bohužel mi zaměstnavatel neumožnil zkrácení úvazku alespoň o hodinu. Nebýt babičky, nezvládala bych ani domácnost, nemůžu vyzvednout dcerku ze školky, protože školka je jen do 16 hodin. Pokud by zaměstnavatel umožnil pružnou pracovní dobu, určitě bych jí využila.” (EC)

V několika případech si ženy stěžovaly na běžnou praxi některých zaměstnavatelů, kteří sice nabízejí úvazky zkrácené, objem práce však odpovídá úvazku celému. Ve skutečnosti se tak nekrátí pracovní doba ani množství práce, ale finanční ohodnocení. S částečnou deregulací pracovního výkonu mělo zkušenost osm zaměstnaných žen. Za všechny uveďme výpověď Margot:

„Velký problém u těch zkrácených úvazků je to, že dostaneš o dost míň peněz, ale množství práce se měří těžko - pokud zrovna nevyrábíš skleněné vázy nebo jinou počítatelnou věc. U nás se bohužel stále efektivita práce měří především časem stráveným na pracovišti. Takže ve výsledku se ti může stát, že budeš makat jako šroub bez pauzy, odvedeš stejně práce jako kolega ve vedlejším kanclu, ale protože ty půjdeš domů ve dvě místo ve čtyři, dostaneš dvě třetiny platu...” (Margot)

Ženy ve výzkumu poukázaly na skutečnost, že zaměstnavatelé nepřístupují k ženám pracujícím na částečné úvazky, z hlediska jejich kariérního plánování a růstu stejně, jako ke zbytku plně úvazkových zaměstnanců. Uvádíme úryvek z výpovědi respondentky KK:

„Ideální je i po skončení RD pracovat na zkrácený úvazek do doby než jsou děti školou povinné nebo i trochu déle, aby měla žena pocit, že není nic šizeno. Ale to v ČR taky moc nefunguje. Navíc se se zkráceným úvazkem moc kariéra dělat nedá a zaměstnavatel s vámi tak nějak nepočítá.” (KK)

Margot poukázala na další potencionální nevýhodu zkrácených úvazků:

„Jo, to je další věc: zkrácené úvazky jdou v případě reorganizací jako první...” (Margot)

2. Pružná pracovní doba

Oceňovanou zaměstnaneckou výhodou, nejen mezi rodiči malých dětí, bývá tzv. pružná pracovní doba³⁶, která zaměstnancům umožňuje lépe sladit pracovní a osobní život (návštěva lékaře, odvádění a vyzvedávání dětí ze základní a mateřské školy, realizace zájmových aktivit apod.). Jedná se o, v dnešní době, poměrně rozšířenou formu úpravy pracovní doby. Příchody a odchody zaměstnanců na/z pracoviště jsou umožněny (dovoluje-li to charakter práce) v časovém rozmezí (většinou dvou hodin). Pružná pracovní doba umožní zaměstnancům vyřízení běžných rodinných, úředních a jiných záležitostí před začátkem nebo po skončení pracovní doby.

„Bez možnosti volné pracovní doby si neumím organizaci pracovního dne vůbec představit. Být někde v přesný čas a přesně danou dobu je podle mne pro matky s dětmi nereálné. A pokud by nebylo vyhnutí, znalo by to pro mne silný stres a tlak, který bych asi nebyla schopna dlouhodobě snaset... Podle mne by se měla pružná pracovní doba nabízet všem matkám!” (LB)

3. Práce z domova

Dle svých vyjádření ženy kvitují, pokud jim zaměstnavatel dovoluje, a charakter práce umožňuje, pracovat z domova. Ženy, jež tuto výhodu mají (buť i v jen omezené formě), ji velmi oceňují. Kombinaci celého úvazku s možností pracovat několik hodin týdně z domova vidí jako alternativu k neumožněnému částečnému úvazku:

„Zkrácený úvazek prostě není vždy výhodným řešením pro všechny. Zaměstnavatelé je nechtejí nabízet a někteří zaměstnanci přijímat, nemůžou si to např. dovolit z finančních důvodů. Já bych si chtěla ponechat plný úvazek, ale s možností dělat např. dvě hodiny denně nebo celý den v týdnu z domova. Jsem si ale

³⁶ pružná pracovní doba – zaměstnanec přichází do zaměstnání v libovolnou dobu (většinou je zaměstnavatelem stanoveno časové rozmezí příchodu do zaměstnání – např. 07.00 až 09.00) a odchází po uplynutí denní odpracované doby

vědoma, že to nelze takto uzpůsobit všude, u kancelářské práce podle mne úplně v klidu...” (VS)

4. Sdílení pracovního místa

Zatím sporadicky je na pracovním trhu rozšířena další forma úvazku tzv. sdílení pracovního místa.³⁷ Ženy v diskuzích tuto variantu nezmiňovaly. Možnost sdílení pracovního místa není v povědomí zaměstnanců příliš rozšířena, přestože se jeví jako ideální varianta právě pro matky malých dětí. U této formy úvazku zaměstnavatelé poukazují na její finanční nevýhodnost, musejí totiž odvádět zdravotní a sociální dávky za oba zaměstnance, a tím se náklady na danou pozici navyšují.

³⁷ sdílení pracovního místa – tzv. jobsharing – jedno pracovní místo ve firmě zastávají a vykonávají dva (méně často i více) zaměstnanců

7. FIREMNÍ PRORODINNÁ POLITIKA

Každá firma se snaží naplňovat své organizační cíle. A zaměstnanci jsou ti, kteří její úsilí pomáhají realizovat. Vzhledem k tomu, že kvalitní zaměstnanci jsou pro firmu nejcennějším kapitálem, zdají se býti procesy výběru a rozvoje pracovníků klíčovými atributy k dosažení úspěchu firmy. Firmy se podílejí na rozvíjení potenciálu svých zaměstnanců – individuálních schopnostech a dovednostech, pracovním a životním, uspokojení, mnohdy však na úkor rodinného života zaměstnanců (Younis et al. 2011, s. 514). U rodičů dětí je časová angažovanost v zaměstnání významná, může harmonizaci obou životních složek napomáhat či naopak bránit (Hora, 2009, s. 49). O to větší vyvstává potřeba kompenzace vysokého pracovního úsilí poskytováním možností sladění pracovních a rodinných povinností.

7.1 Firemní politika přátelská k rodině

Vytváření a uplatňování firemní politiky rovných příležitostí je možné považovat za efektivní marketingový nástroj. V prostředí řídicím se zásadami genderové rovnosti jsou zaměstnanci spokojenější a loajálnější než ve firmách, které uvedená pravidla nedodržují. Zároveň mívají v genderově korektních společnostech zaměstnanci pocit, že je firma oceňuje a váží si jejich schopností, což pozitivně ovlivňuje jejich motivaci a chuť podávat vysoký pracovní výkon (Estočinová, 2008, s. 24).

Stále větší množství firem se začíná zaobírat otázkou, jakým způsobem by mohli podporovat své zaměstnance ve snaze vést uspokojivý, a naplňující se, osobní a pracovní život. Záměr zaměstnavatelů je zřejmý – spokojený zaměstnanec, který má zajištěnu péči o sebe i svou rodinu, a cítí se, jak rodinou, tak svým zaměstnavatelem podporován, podává v práci vysoký výkon, nemá potřebu hledat uplatnění jinde a bývá loajální. Pro každou firmu jsou spokojení zaměstnanci nejlepší reklamou.

„Firma věnující se genderové rovnosti se chová pozitivně a spravedlivě nejen ke svým stávajícím zaměstnancům, ale také k těm potenciálním. Zároveň si buduje úspěšnou pověst (firemní image), dobré jméno a posiluje svou pozici na trhu práce. Potencionální uchazeči o práci sledují, jak je firma vnímána ve svém okolí, a jak si svých zaměstnanců váží a oceňuje je.” (Estočinová, 2008, s. 24).

Jaké jsou pocity zaměstnanců ve firmách, kde prorodinná politika a systematizovaný přístup k rodičům na mateřské nebo rodičovské dovolené zatím nefunguje, je patrné z následujících příspěvků respondentek EC a KK:

„Během MD mě zaměstnavatel nekontaktoval na žádnou oficiální akci (family day, vánoční párty...). Měla jsem kontakt pouze s personálním oddělením a jen kvůli tomu abych si ročně podepsala roční zúčtování daní a vyzvedla si výplatní pásky. Firemní noviny se posílaly do té doby, než se projevila krize.” (EC)

„Jinak mě (zaměstnavatel) nekontaktuje s žádnými novinkami v práci, nezve mě na večírky, apod. Spíše vše probíhá na tom, že si s kolegy řekneme, co se děje, ale systémově to nefunguje.” (KK)

Personální projekty zabývající se harmonizací pracovního a rodinného života zaměstnanců jsou v současné době v mnoha českých i zahraničních firmách zařazovány do firemních organizačních cílů. V prvotní fázi projektu je potřeba připravit firmu, její vedení, manažery i zaměstnance na odlišný systém práce, jejího vykazování a kontroly. Zároveň je nutné zajistit dostatečnou oporu a podporu samotnému projektu a jeho jednotlivým řešením ve firemních interních předpisech a pravidlech.

Mezi hlavní přínosy firemních programů sladování patří především zvýšení spokojenosti zaměstnanců, ústící v jejich nižší fluktuaci. Zavedením programů výrazně stoupá motivace, výkonnost a loajalita zaměstnance. A tyto atributy jsou cílem každého zaměstnavatele.

7.2 Zaměstnanecké programy zacílené na rodiče na MD a RD

Snahou zaměstnavatelů je, aby byli rodiče během své pracovní přestávky informováni o dění ve společnosti a zůstali s oborem v kontaktu. Proces návratu do pracovního procesu pak pro obě strany bývá zrychlen a usnadněn.

Nyní uvedeme několik příkladů konkrétních programů, jimiž mohou firmy podpořit zaměstnance na MD a RD: Jedním z příkladů efektivní a účelné aktivity může být nabídka odborného školení. Pozvání na školení zaměstnance potěší, získává pocit, že se o něho firma zajímá a jeho pracovní přístup oceňuje. Další aktivitou může být zaslání firemních novin anebo časopisů (poštou či elektronicky) rodičům na MD nebo RD. Jedná se úkon málo finančně nákladný, mající poměrně velký přínos pro obě strany, nejen z hlediska informovanosti. Někteří zaměstnavatelé poskytují rodičům přístup na internetové portály, kde mohou nalézt informace o volných pracovních místech na částečné úvazky, novinky z oblasti vzdělávání a péče o děti, e-learningové kurzy a jiné užitečné nástroje a aplikace.

Mezi programy podpory rodičů patří také tzv. adaptační workshopy. První absolvuje zaměstnanec při odchodu na MD a jeho cílem je informovat rodiče o tom, na co mají nárok z hlediska sociálního systému a jakou podporu dostanou od zaměstnavatele. Úkolem druhého adaptačního workshopu konajícího se po skončení RD, je podpořit rodiče při návratu do zaměstnání, pomoci jim zvládat všechny role (rodič, zaměstnanec atd.), nastavit efektivní komunikaci s kolegy a manažerem apod.

Ženy pracující u zaměstnavatelů, kteří aktivně realizují prorodinnou politiku, popisují podporu firem takto:

„Co se týká zaměstnavatele, tak maminky na mateřské nejsou pro něho tabu... Je pro nás vytvořený web portál, kde najdu různé užitečné informace jako různé tipy/rady jak vyřídit různé formality např. co dělat při návratu zpět do práce, komunikační fórum, e-learning, soutěže a i odkazy, kde hledat práci při mateřské.

Také maminky jsou zvaný na firemní roční párty, tudíž zůstáváme svým způsobem se zaměstnavatelem stále v kontaktu. Také se každý rok připravuje tábor pro děti zaměstnanců.” (ML)

„ Taky u nás existuje portál pro rodiče na RD, kde se dozvíte novinky, je tam nabídka práce, diskuze, můžete si tam dát fotku prečka do sdíleného adresáře apod. My jsme ale velká firma, je to asi finančně náročné.” (Fous&fousek)

„Přidanou hodnotou podpory programů sladování osobních a pracovních záležitostí je pro firmy nižší míra fluktuace u obou pohlaví, dobré jméno firmy na trhu práce, pružnější organizace pracovních činností, spokojenost a loajalita zaměstnanců, jejich nadstandardní výkon, změna firemní kultury v organizaci, a v neposlední řadě také vyvážené pracovní kolektivy.” (Estočinová, 2008, s. 24)

Finanční a organizační náročnost zmíněných programů kompenzuje jejich velká oblíbenost mezi zaměstnanci a zvýšená atraktivita firmy u potenciálních uchazečů na trhu práce.

7.3 Individuální zaměstnanecké úlevy pro rodiče

Ženy v diskuzích zmiňovaly některé specifické výhody, jimiž zaměstnavatelé podporují zaměstnance mající děti. Může se jednat jak o pravidla nastavená napříč firmou, tak individuálně nastavené podmínky spolupráce mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Respondentky popisovaly tyto úlevy jako specifický pozitivní přístup a reakce zaměstnavatele na situace, které musejí rodiče dětí řešit (např. nemoc dítěte, návštěva lékaře, dětská besídka konající se v pracovní době rodičů apod.). Mnohdy jsou popisované ohledy zaměstnanci oceňovány více, než klasické zaměstnanecké výhody a benefity, pracovníci je vnímají jako ocenění jejich osobního pracovního přístupu k zaměstnání.

„Od prvního pohovoru jsem uváděla, že mám tři děti, a proto mi bylo samotným zaměstnavatelem nabídnuto, zda mám zájem o zkrácený úvazek. Pracuji

proto na šest hodin. Je pravda, že za svých šest hodin (a odpovídající tříčtvrtinový plat) dostávám stejný příděl práce jako ostatní, kteří pracují osm hodin, ale na druhou stranu zaměstnavatel bez jakýchkoliv postihů či narážek toleruje ošetřování člena rodiny, které si s ohledem na počet dětí průměrně týden v měsíci musím vzít. Víím, že bych v mém oboru v soukromé sféře vydělávala podstatně víc, ale momentálně je pro mě prioritou rodina, a proto si tohoto přístupu moc cením.”
(Pavčina)

„...u mě v práci nejsou děti žádný problém. Když je třeba jít k lékaři, tak jdeme. A když jsou nemocné, беру si práci domů. Uznávám ale, že to nejde všude, i já jsem si tu musela cestičku prošlapat, protože jsem byla první, kdo tyto "ohledy" potřeboval. Když se zaměstnavatel přesvědčil, že umím pracovat a práci zvládnou i za těchto podmínek, v klidu na to přistoupil.” (Smolíková)

U jiných zaměstnavatelů zatím upravené podmínky umožňující lepší koordinaci rodinného a pracovního života bohužel nenalézáme. Svou negativní zkušenost popsaly diskutující Iva a Archciba.

„Učila jsem a problémy jsem měla se vším. Nejhorší to bylo o všech těch prázdninách a ředitelských volnech, ale bez řeči se to neobešlo ani v době nemoci, hlídat musel manžel a to se prodražovalo. Lékaři (ať už moji nebo dětští) se řešili jen po pracovní době, jinak opět řeči. Problémem bylo i neplacené volno, přípravy pro suplující jsem musela chystat i v době vlastní nemoci. Na druhou stranu se mi podařilo, abych neučila první hodinu, takže stačilo, když jsem byla v práci v osm (to jsem stihnout musela) a mohla ráno v klidu odvézt děti do jejich školy. Odpoledne, pokud zrovna nebyla porada, konzultace, třídní schůzky, nějaké školení, zážitkový program pro děti, exkurze a pod., jsem mohla jít domů po skončení vyučování, nebylo nutné tam sedět třeba do pěti (ale do půl čtvrté často ano odpoledky byly 3x v týdnu, jeden den byl rezervovaný na porady). Nakonec jsem s prací skončila a jsem doma. V konečném součtu nás to takto vyjde levněji a je to organizačně výrazně méně náročné.” (Iva)

„Mám zažito, že od jistého platu a pozice se s dětma a chorobama "otravuje" jen v ohrožení života.“ (Anna2)

Je důležité uvést, že poskytované individuální úlevy jednomu zaměstnanci mohou vnímat ostatní zaměstnanci jako své znevýhodňování. Zaměstnavatelé by měli být připraveni na řešení možných stížností.

7.4 Nabídka na pracovním trhu

Ženy v diskuzích poukazovaly na omezenou nabídku pracovních míst s možností využití zkráceného úvazku na trhu práce v ČR. Za účelem potvrzení nebo vyvrácení předpokladu o nedostatečné nabídce pracovních pozic s upravenou formou úvazku jsme uspořádali malou sondu webovými pracovními portály. Konkrétně nás zajímaly nabídky pozic na částečný úvazek. Zadaná kritéria se týkala práce s možností zkrácení úvazku v plzeňském regionu. Dne 15. 4. 2012 nabízel webový portál www.jobs.cz v plzeňském regionu napříč všemi obory činností celkem 12 pozic na zkrácený úvazek, dne 13. 5. 2012 to pak bylo celkem 15 volných pozic. Jednalo se o necelá dvě procenta všech inzerovaných pozic v daném regionu.

V ČR vznikl v nedávné době první webový portál pojmenovaný Máma v práci (www.mamavpraci.cz), který podporuje matky při hledání vhodného uplatnění během trvání anebo po skončení MD a RD, a pomáhá ženám při návratu do pracovního procesu. Portál mimo jiné nabízí možnost vyhledávání pracovních míst přímo určených pro matky na MD nebo RD. Ve stejné dny (15. 4. 2012 a 13. 5. 2012) bylo možno podle stejných kritérií dohledat 6 (15. 4. 2012) respektive 5 (13. 5. 2012) pracovních míst. Pracovní nabídky se u uvedených dvou portálů nepřekrývaly.

Je zřejmé, že internetové pracovní portály nenabízejí mnoho míst umožňujících práci na částečný úvazek. Z výsledků průzkumu lze usuzovat, že nabídka míst na zkrácené úvazky je na trhu práce omezená.

Ženy v diskuzích zmiňovaly, že podaří-li se jim nalézt pracovní uplatnění odpovídající jejich představám a potřebám, jsou srozuměny s případnou nutností slevit ze svých finančních a dalších požadavků. Jsou dokonce ochotny přijmout pozici kvalifikačními a odbornými požadavky méně náročnou, než jakou svým vzděláním, zkušenostmi a předpoklady splňují. Diskutující Fisperandě se podařilo takovou pracovní nabídku najít:

„Dělám v callcentru, operátorku na zákaznické lince. Je to práce na 6 hodin denně s možností výměny směn. Práce je to náročná, ale mám ji ráda, a je to jediná možnost zkráceného úvazku, navíc je to jediný zaměstnavatel, kterému nevadí, že mám dítě.“ (Fisperanda)

Pegys uvádí, že nebyla při hledání pozice na částečný úvazek úspěšná. Neúspěch při hledání práce splňující její časové představy a strach ze ztráty zaměstnání, ji přiměly nastoupit zpět do práce hned po skončení mateřské dovolené.

„... zatím jsem vypomáhala při MD - práci dělala doma....s hledáním práce zkoušela jsem to také a nic, ani zkrácený úvazek nikde není... , proto mi nezbývá nic jiného než nastoupit na původní místo, a to ihned po MD abych o něj nepřišla..“ (Pegys)

7.5 Diskriminace rodičů na pracovním trhu

Diskriminační projevy se v pracovním prostředí mohou vyskytovat ve variabilních formách. Zabývali jsme se zkoumáním zkušeností s omezujícími či diskriminačními podmínkami a nerovným genderovým přístupem, jež se rodičů dotýkají v souvislosti s jejich pracovní a rodičovskou rolí.

Genderová diskriminace se v zaměstnání může projevit v přijímacím procesu, při návratu zaměstnance z MD nebo RD, v oblasti odměňování, kariérního plánování, profesního růstu anebo rozvoje zaměstnanců.

Přehledová tabulka č. 4 udává četnosti vyjádření respondentů k negativním zkušenostem s diskriminačními jevy v pracovním prostředí.

Tabulka 3. Četnost vyjádření o výskytu diskriminačního chování

Oblast diskriminace	<i>Četnost</i>
přijímací řízení	16
profesní rozvoj	1
profesní postup	2
návrat z MD/ RD	3
nezařazeno	1
Celkem	23

Zdroj: vlastní výzkum

Podle svých vyjádření se ženy v největší míře setkávají s diskriminací v přijímacím procesu do zaměstnání. Dvě třetiny žen mající zkušenost s diskriminací, uvedlo, že byly během přijímacího řízení diskriminovány z důvodů jejich mateřské role.

Pravděpodobně žádná firma si dnes nedovolí být, pod hrozbou vysokých finančních sankcí, genderově nekorektní v zadávání inzerce k obsazovaným pozicím. V samotném výběrovém řízení se ale diskriminační prvky již objevují. Ženy ve věku, kdy lze u nich očekávat založení rodiny, a matky dětí v nižším věku, bývají vyloučeny z participace na výběrovém procesu, přestože splňují všechny předpoklady dané pozice. Jsou tak omezeny v přístupu k práci z důvodů jejich reálné nebo potencionální úlohy matky. Ženy v diskuzích častokrát zmiňovaly diskriminační praxi zaměstnavatelů při dotazování na rodinnou situaci, počet dětí či zajištění dohledu nad nimi. Podobnou zkušenost zažily diskutující Sharii a Dryjáda:

„Při pohovorech běžně otázka jestli jsem schopná zajistit si dítě v době nemoci, tak abych byla schopná do práce normálně chodit, že u nich "na nějaké paragrafy nehrají". Zatím stále práci nemám a už ztrácím iluze.“ (Sharii)

„Při přijímacím pohovoru do práce se mě na tyhle skutečnost rozhodně ptali, přijímali mě jako bezdětnou a zajímali se o to, kdy to plánuju. Taky po mně chtěli potvrzení, že nejsem těhotná (už je to devět let). Přijali mě celkem nadšeně pouze na základě životopisu. Ale hned druhý den mi volala budoucí kolegyně a pěkně mě do telefonu zprudila- prý, že at' si nemyslím, že ona za mě bude dělat moji práci, když mám malé děti a budou beztak pořád nemocné.....Když jsem poprosila závodní, aby moji prohlídku naplánovala jen na jeden den místo dvou, že mám malé děti, řekla mi do telefonu, at' si teda rozmyslím, jestli chci pracovat, když mám tak malé děti. Vstříc mi nevyšla” (Dryjáda)

Jiné ženy popisovaly nekorektní postup zaměstnavatelů, kteří odmítají přijmout matky po skončení MD nebo RD zpět do pracovního poměru, přestože jim tuto povinnost ukládá zákon.³⁸ Problematiku návratu do pracovního procesu jsme detailně rozpracovávali v kapitole 6.4. Nekorektní jednání svého zaměstnavatele popsala diskutující Dagmar:

„Před takřka půl rokem mi bylo neplacené volno slíbeno, rozhovorem i emailem s tím, že písemná žádost proběhne jen jako formalita...pár dní před koncem RD (kdy jsem už nemohla zvládnout vyřešit hlídání) přišlo oficiální zamítnutí žádosti a výzva k nástupu do práce neboli klasický nátlak na "doborovolný" odchod..kdo by chtěl dostat výpověď pro hrubé porušení pracovní kázně když nenastoupí.. Takže jsem bez zaměstnání (pracovala jsem tam od roku 2003 a nemluvím o nějaké malé pochybné firmě, ale o krajam zřízované vyšší a střední škole, bez školky a s pramalou šancí najít, jako samoživitelka s malým dítětem, nějakou práci.” (Dagmar)

Younis (et al., 2011, s. 515) uvádí, že neustálá přítomnost napětí mezi prací a rodinou a snaha tenzi vyrovnat, vede u žen k nedostatku energie, který může ovlivnit jejich pracovní výkon. Younisův předpoklad ženy v našem výzkumu nezmiňovaly (asi by se k němu mohli vyjádřit spíše jejich zaměstnavatelé), hovořily naopak o výhodách, které ženy mající děti mohou zaměstnavatelům nabídnout. Dvě

³⁸ zákoník práce § 47

diskutující popsaly pozitivní zkušenost s přístupem firem v případě zaměstnávání matek. Simiki a Palac uvedly, že jejich zaměstnavatelé vítají maminky ve svých kolektivech z důvodu jejich loajálního přístupu a přínosného pracovního chování:

„Vždy došlo na pohovoru na děti (v mém případě dítě :). Nejednou jsem slyšela, že jsem lukrativní potencionální zaměstnanec už právě proto, že mám dítě a jsem sama. Takoví si prý práce více váží, a neopouští ji po pár nesnázích. Dokonce mi i chlap při pohovoru minulý rok řekl, že maminky po RD jsou moc šikovné, protože se ve všem orientují, a zvládají více práce s větším nasazením, proto mají u něho přednost :) Takže u mě to je naopak :)” (Simiki)

„...jinak moje dve zkušenosti jsou opacne. v prvni pripade se jednalo sefa ultra pravicaka, ktery napriklad odbory prirovnal k nejake primitivni praveke zbrani, platzil jen tolik, aby mu tam vydrzeli ti zoufalci, co nic lepsiho nenasli, praci z domu striktně odmítal i z 10 %, aby mel vse pod kontrolou - ale na druhe strane se vubec nebrasil zenam s detmi, naopak vital zeny, co uz deti maji, jedne kolegyni neuveritelne vychzel vstric behem prazdnin, kdyz nemela skolku nebo kdyz ji deti porad stonaly... na porade mi rikal, ze to nedela z altruismu, ale ze to je strategicke - protoze tyhle zeny patri mezi nejloajalnejsi zamestnance.” (Palac)

Marie a Petra Z. a se zamýšlely nad důvody diskriminačního chování zaměstnanců. Možné příčiny nalézaly jednak v jednání samotných matek, které se zdráhají ohradit se vůči nekorektnímu jednání zaměstnavatelů, a také ve specifických podmínkách lokálního pracovního trhu v ČR.

„Na druhé straně, to, co nám zaměstnaným matkám dle mého názoru nejvíce škodí je nedostatek sebevědomí a obava, že odmítneme-li nelidské podmínky diktované machistickými zaměstnavateli, najde se nějaká "puťka" co zatne zuby a místo vezme. Tak raději kývneme my - a vida: zaměstnavatel si z toho odnese poučení, že dobře udělal. Tímhle si lepší zacházení prostě nezajistíme. Když nás nechce nikdo zaměstnat důstojně, je třeba nabízené podmínky rezolutně odmítnout

(já při své povaze bych asi připojila půlhodinovou přednášku na téma "co si o tomto přístupu myslím")." (Marie)

„Maminky s dětmi to mají velmi obtížné a trh pracovních sil jim opravdu není nakloněn. Není mi jasné, proč v ostatních státech je možné pracovat na zkrácené úvazky a u nás to ve většině případů nelze. Ženy s dětmi dokáží mnohem rychleji reagovat na nové situace, koncentrovat se v danou chvíli a dobře si zorganizovat čas. To je jejich velká výhoda a to by si měli uvědomit i zaměstnavatelé všech firem, nejen těch se zahraničním kapitálem.“ (Petra Z.)

8. ZAJIŠTĚNÍ PÉČE O DĚTI

Možnosti institucionálního zabezpečení dohledu a péče o děti v době přítomnosti rodičů v zaměstnání jsou v ČR omezené, týká se to zejména rodičů mladších dětí. Kapacita zařízení pro péči o děti předškolního věku je nedostatečná a šance rodičů umístit dítě do jeslí či mateřské školy nízká. Tento jev je již několik let patrný ve velkých městech, s rostoucím počtem narozených dětí a zvýšenou poptávkou po těchto zařízeních se rozšířil také do menších měst a vesnic v blízkosti měst.

Identifikaci příčin nedostatečné kapacity a dostupnosti zařízení péče o děti předškolního věku může napomoci stručný vhled do minulosti: Od devadesátých let docházelo k postupnému rušení zdravotnických zařízení typu jesle, a když nastal v druhé polovině devadesátých let prudký pokles porodnosti, začala být i řada mateřských škol kapacitně omezována anebo rušena. Přestože se od roku 2002 počet narozených dětí meziročně navyšoval (ujalo se označení doby jako období babyboomu), stát se na příchod populačně silných ročníků do jeslí a mateřských škol nepřipravoval. Jesle až na několik výjimek nezřizuje (přestože poptávka po nich existuje) a kapacitu v mateřských školkách navyšuje pomalu, nepružně a nedostatečně.

Nefunkční systém zajištění péče o děti nepříznivě ovlivňuje zaměstnatelnost žen během trvání i po skončení tříleté rodičovské dovolené. Situace rodin by se dala označit jako začarovaný kruh: rodiče plánují návrat do pracovního procesu, nemají ale možnost zajistit dětem dostupnou péči v době jejich nepřítomnosti, nemohou tedy nastoupit do zaměstnání a setrvávají s dětmi doma až do jejich tří let. Mnohdy se jim však ani po skončení rodičovské dovolené nepodaří děti do mateřské školy umístit, délka pobytu doma a nezaměstnanosti se prodlužuje, a šance nalézt práci snižuje. Utvrzuje se tak současný trend zaměstnavatelů, pro něž matky s malými dětmi nejsou atraktivními pracovníky, neboť setrvávají doma dlouhou dobu a jejich návrat

do práce může být nejistý. K nefungujícímu systému předškolní péče postrádajícímu motivaci se vyjádřily dvě respondentky následovně:

„Vydělané peníze tedy padly hlavně na hlídání dítěte, tudíž systém školek a dvouleté RD v ČR je absolutně nefunkční a nemotivující pro matku. Hlídací babičky nemám.... Systém školek jako na západě (již od 1 roku) za rozumné ceny v ČR neexistují. Tříleté děti do levných státních školek neberou (bojím se, že mi ho nevezmou ani ve 4 letech). Mluvím o situaci v Praze, nemám zkušenosti z jiných měst, tak je to jinde možná jednodušší. Takže práce při RD nebo systém polovičních úvazků s levným hlídáním moc v ČR nenajdeme:-)“ (KK)

„System zarizeni pro peci o deti v predskolnim věku je v CR v katastrofalnim stavu. I tady v Plzni je nedostatek skolek a sance umistit trilete dite do skolky velice mala, pokud ma matka jeste dalsi mladsi dite je temer nulova. Kdyz se podivam na statistiky, pocet schvalenych zadosti o umisteni v plzenskych skolkach je priblizne tretinovy. Je pravda, ze vetsina rodicu podava vice prihlasek, aby zvysili sance umistit sve dite, nicmene i tak je to alarmujici cislo. V Plzni je nekolik soukromych skolek, ktere jsou ale pomerne drahe a rodic s prumernym platem by si na soukromou skolku ani nevydelal. :(“ (VS)

8.1 Systém fungování zařízení péče o děti v ČR

Instituce péče o děti v ČR je možné v základním členění rozdělit podle dvou kritérií: dle dosaženého věku dítěte na jesle a mateřské školy, a dle vlastnictví zařízení na veřejné anebo soukromé (v omezené míře také církevní).

Rodiče volí při zajišťování péče o děti z několika možností, případně je vzájemně kombinují. Volba varianty je v rodinách promyšlena dlouho dobu před samotným návratem matky nebo otce z rodičovské dovolené zpět do zaměstnání. Důvody jsou zřejmé, současná omezená kapacita veřejných zařízení a vysoká finanční nákladnost soukromé péče.

Nepodaří-li se rodičům umístit dítě do veřejného zařízení, zvažují, zda je pro ně možnost umístění dítěte do soukromého zařízení finančně dostupná. Mnohdy totiž značnou část jejich odměny za práci pokryjí náklady na soukromou mateřskou školu, jesle nebo soukromé hlídání. Podobné dilema popsala diskutující Marki:

„S druhým dítětem to bude zase jiné, už se budeme muset postarat o dvě děti a platit 2x soukromou školku, to bude asi dost záhul a nebo se mi to nebude finančně vyplácet. Vadí mi malá nabídka jeslí, profesionální chůva je drahá a au-pair je sice levnější, ale k tomu je potřeba trochu odvahy - nemohu pracovat z domu. Celkem se divím, že i v dnešní době se ruší jesle z důvodu, že si na sebe nevydělavají???????????? (např. Praha 6). Kdyby zvýšili cenu, tak budou jistě pořád levnější než soukromé jesle a nebo na stejné úrovni.” (Marki)

Zdá se, že fungování veřejných mateřských škol ustrnulo v dávné minulosti. Vedení škol se jen nepružně přizpůsobuje měnícím se trendům ve společnosti. Hlavním problémem, na něž si diskutující matky v souvislosti s veřejnými mateřskými školami stěžovaly, byla omezená kapacita a dostupnost mateřských škol, zapříčiňující nízkou šanci umístit dítě mladší čtyř let do takového zařízení. Za další problematický faktor ženy označovaly omezenou otevírací dobu mateřských škol, jež nekoreluje s potřebami rodin. Pracovní doba rodičů dětí často končí později, než je zavírací doba mateřské školy.

„Když byl dobrej den, odjížděla jsem z práce kolem sedmé... Mmch školka u nás funguje do 4, takže i kdybych si našla místo někde od 8 a bez přesčasů, stejně nestíhám.” (Lasicka)

„Bohužel všude jsem narážela na neochotu zaměstnat čerstvou mamku s vidinou stálých paragrafů a nebo na pracovní dobu, která mi zase neumožnila nechat dítě ve školce. Nevím jak kde, ale na menším městě je prostě ve 4 konec a práce většinou do 5.” (Marika K.)

Je-li potřeba, zajišťují rodiče vyzvedávání dětí ze zařízení díky pomoci širší rodiny (prarodiče), přátelské nebo sousedské výpomoci. Nemají-li možnost ve svém

okolí, musejí zařídit vyprovázení dětí osobou za úplatu, případně si na vyzvedávání dětí vybírají střídavě náhradní volna, neplacená volna, dovolené apod.

Následující tabulka uvádí četnosti vyjádření žen k problematice mateřských škol.³⁹

Tabulka 4. Názory na zařízení pro péči o děti. Hodnoty vyjadřují četnost názorů. N - velikost souboru respondentek.

		<i>Vlastní fórum (N=6)</i>	<i>Internetové diskuze (N=18)</i>	Celkem (N=24)
Veřejná MŠ	Nevyhovující otevírací doba	2	9	11
	Nepřijetí do veřejné MŠ	1	10	11
Soukromá MŠ	Vysoká finanční nákladnost	2	2	4
Firemní MŠ	existuje ve firmě	0	0	0
	uvažuje se o zřízení	3	0	3
	neuvažuje se o zřízení	1	0	1
Baby-sitting	Vysoká finanční nákladnost	1	3	4
Hlídní rodinou		2	4	6
Celkem		9	21	30

Zdroj: vlastní výzkum

Vyjádření k tematice mateřských škol poskytlo celkem 24 žen. Jedenáct žen uvedlo otevírací dobu mateřské školy jako nevyhovující. Tyto ženy mluvily o problematické organizaci vyzvedávání dětí z mateřských škol. Šest rodin situaci řeší pomocí dalších členů rodiny (většinou prarodiče), čtyři matky hovořily o zajištění soukromého hlídání za úplatu.

Negativní zkušenost spojenou s nepřijetím dítěte do mateřské školy potvrdilo 11 matek. Čtyři zvolily jako alternativní řešení soukromou mateřskou školu a shodují se na velké finanční náročnosti tohoto typu zajištění péče o děti. Velké obtíže se zajištěním péče o děti popsala respondentka KK:

³⁹ MŠ

„...soukromá školka plus chůva mě už měsíčně vycházela na cca 14.000 Kč/měsíčně... mám časově náročnou práci personality a vyzvedávat syna ze školky nejpozději do 17 hodin bylo náročné. Žiji v Praze, takže problém je tady pracovní doba (9-18 hodin) a velké vzdálenosti a neustálé zácpy. Vydělané peníze tedy padly hlavně na hlídání dítěte, tudíž systém školek a dvouleté RD v ČR je absolutně nefunkční a nemotivující pro matku. Hlídací babičky nemám.... Staršího syna mi ve třech letech nevzali do školky, školky jsou plné.” (KK)

V tabulce uvádíme příklad propočtu reálně vynaložených nákladů na tři nejčastější formy zajištění péče pro dítě předškolního věku. Jedná se o finanční náklady na školné a stravné pro tříleté dítě při celodenní měsíční docházce (8 hodin denně, 5 dní v týdnu) v zařízeních v Plzni.

Tabulka 5. Výpočet měsíčních nákladů na zajištění péče o dítě předškolního věku

Typ zařízení	Typ nákladu		Celkové náklady (Kč)
	Školné (Kč)	Stravné (Kč)	
Veřejná MŠ	550	600	1150
Soukromá MŠ	6500	2000	8500
Baby-sitting	6000	1400	7400

Zdroj: vlastní výzkum

Poznámky:

reálně vynaložené náklady pro tříleté dítě při celodenní docházce do zařízení (8 hodin) ceny zařízení v Plzni

Z přehledu je zřejmé, že souhrnné náklady na soukromou mateřskou školu (8.500 Kč) převyšují více než sedminásobně náklady na veřejnou mateřskou školu (1.150 Kč). Náklady v případě využití služby baby-sitting (7.400 Kč) v jiném než

domácím prostředí ⁴⁰, překračují náklady na veřejnou mateřskou školu více než šestinásobně.

8.2 Varianty baby-sittingu

Diskutující uváděly, že jejich primární snahou bylo zajistit dohled nad dětmi v době vlastní nepřítomnosti z okruhu osob v příbuzenstvu či nejbližším okolí. Hovořily o dvou nesporných výhodách poskytování péče o dítě členem vlastní rodiny. První spočívá ve skutečnosti, že o dítě se stará osoba, kterou dítě dobře zná a rodiče k ní mají důvěru. Druhým, ryze pragmatickým, přínosem jsou velmi nízké či nulové náklady na tento typ hlídání. V případě hlídání osobou z příbuzenstva ženy za službu nevynakládají žádné finanční prostředky, anebo platí jen symbolickou částku, či vyrovnávají závazek jinou hodnotou či protislužbou.

Četnosti jednotlivých variant soukromého hlídání je uvedeno v následující přehledové tabulce:

Tabulka 6. Varianta soukromého hlídání. Hodnoty vyjadřují četnost variant hlídání. N - velikost souboru respondentek.

	<i>Vlastní fórum</i> (N=3)	<i>Internetové</i> <i>diskuze (N=21)</i>	Celkem (N=24)
Druhý rodič	2	1	3
Prarodiče, ost. rodinní příslušníci	2	11	13
Chůva	1	6	7
Sousedé, kamarádi	1	1	2
Celkem	6	19	25

Zdroj: vlastní výzkum

Nejčastěji ženy zmiňovaly hlídání babičkou, v jednom případě se jednalo o švagrovou a v jednom případě hlídali oba prarodiče. Druhý rodič (v našem případě

⁴⁰ V domácím prostředí by byly náklady na stravné pravděpodobně nižší a komplikovaně vyčíslitelné.

otec) se ve třech případech podílel na hlídání dítěte v době nepřítomnosti matky, podmínkou byla možnost uzpůsobené pracovní doby.

Hlídání rodinnými příslušníky popsaly respondentka KF a diskutující ZD a dva:

„Dceru hlída vzdy jednou za 14dni tyden babicka, bez její pomoci si navrat do prace neumim predstavit. Dalsi dny se stridame v peci o dceru s pritelem.” (KF)

„Hlídala babička, která si to náležitě užívala. Finančně to bylo příjemné (ale neplatila jsem prakticky hlídání).” (ZD a dva)

Není-li možnost hlídání dětí v rodině dostupná, pokoušejí se ženy domluvit různé varianty sousedské či kamarádké výpomoci, které fungují většinou opět na bázi reciprocity. O zajímavé alternativě recipročního fungování dohledu nad dětmi ve svém okolí hovořila diskutující vystupující pod přezdívkou D2:

„...moje švagrová je z vesnice....sešly se 3 maminky se stejně starýma dětma a domluvily se, každá hlídala 1 dopoledne u sebe doma, neter vždy říkala, že jde do školky... Může to být docela dobrá alternativa, když nefunguje babička nebo nějaká blízká osoba (prý v americe je to takhle běžné, že to v těch jejich satelitech takhle dělají).” (D2)

Využívání péče o děti cizí osobou (baby-sitting), ženy ji většinou nazývaly chůvou, zmínilo 13 žen. Chůvy se rekrutují z řad studentek, sousedek anebo se jedná o chůvy profesionální. Ženy hovořily o tom, že se vzhledem k finanční náročnosti tohoto typu hlídání, snaží tuto formu hlídání omezovat na časově nejnutnější dobu. Jiné ženy zmiňovaly, že je pro ně soukromé hlídání finančně nedostupné. Další nedostatek shledávají v určitém riziku, které podstupují, svěřují-li dítě do péče osobě, kterou dostatečně neznají.

Zkušenost s baby-sittingem popsaly diskutující Marika a Makytka.

„Naštěstí se mi podařilo najít 3 paní na hlídání, které pracují ve školce a jsou po své odpolední ochotné se individuálně věnovat synovi a jít třeba na procházku nebo do parku, tím mi umožnili nastartovat svou pracovní kariéru.“
(Marika)

„Měla jsem i hlídání - studentky. Chodily hlídat ke mě domů a já jsem byla v pracovní, takže jsem mohla nakojit, ze začátku pomoci s oblékáním a tak. Moc mi tenhle systém vyhovoval... Holky i uvařily oběd pro dítě i pro nás a většinou i trochu poklidily :-D“ (Makytko)

Diskutující Ipu a Kira se shodují, že zvažují-li náklady na baby-sitting a svůj pracovní výdělek, placené soukromé hlídání by pro ně nebylo finančně dostupné:

„Hlídá babička s dědou a mám pocit, že je to na mě tak akorát, malej musí být u nich i na noc, abych brzy ráno mohla odjet. Kdyby hlídat nemohli, tak by se mi práce nevyplatila (myslím platit někomu hlídání).“ (Ipu)

„Počítala jsem, že i po slevě(čím víc tam dítě stáví hodin, tím je levnější cena za hodinu), bych za celodenní hlídání platila 5.000Kč, to bych ani nemusela do práce, to by mi moc nezbylo. ☺“ (Kira)

Z výpovědí žen můžeme usuzovat, jak organizačně náročnou i finančně nákladnou aktivitou může být v dnešní době prosté zajištění dohledu a péče v době přítomnosti rodičů v zaměstnání. Je potřeba apelovat na státní aparát, aby legislativně i provozně zajistil maximální dostupnost zařízení pro děti mladšího věku.

ZÁVĚR

Potlačování hranic oddělujících sféru osobního a pracovního života lze označit jako fenomén dnešní doby. Obě životní složky jsou považovány za vzájemné protipóly, a vzniká tak mezi nimi přirozené napětí. U pracujících osob vyvstává potřeba obě životní složky zharmonizovat. Společný zájem na úspěšném sladění oblastí přitom mají všichni aktéři vztahu: pracující jedinci, jejich zaměstnavatelé i stát.

Stát lze chápat jako nejmocnější subjekt tvořící, upravující a pozměňující podmínky sladování. Sociální politika českého státu je stále nakloněna tradičnímu sociokulturnímu pojetí rolí v rodině – muž je pokládán za živitele a hlavu rodin a žena primárně přejímá roli ochránitelky a pečovatelky. V mezinárodním srovnání nadstandardně dlouhá rodičovská péče, spolu s nedostatečnou podporou snah sladovat pracovní a rodinný život ze strany státu a zaměstnavatelů ovlivňují, v českém prostředí velmi nízkou, zaměstnatelnost žen během a po skončení MD a RD.

Provedené kvalitativní šetření nám pomohlo poodhalit některé zákonitosti podmínek rodičovství na českém trhu práce. Výzkum jsme soustředili na zaměstnance s malými dětmi, neboť právě jejich rodiny jsou nejvíce ohroženy nerovnováhou mezi osobním a pracovním životem. Zkoumali jsme tři hlavní subjekty ovlivňující procesy harmonizace osobního a pracovního života – stát, zaměstnavatele a zaměstnance. Naším záměrem bylo zjistit, jak pracující jedinci zvládají souběh obou životních rolí, a zda jim zaměstnavatelé a stát připravují podmínky a zázemí, potřebné k naplňování vytyčených cílů.

Výsledky našeho výzkumu potvrdily statistiky, a ukazují, že práva žen jsou na pracovním trhu v ČR omezována a ženy jsou v souvislosti se svou mateřskou rolí diskriminovány. Zaznamenali jsme konkrétní případy omezování práv žen v přístupu k práci, zacházení v práci (odměňování za práci stejné hodnoty, profesním růstu a rozvoji) a omezování možnosti návratu rodičů do pracovního procesu po skončení

rodičovské dovolené. Mezi hlavní faktory nepříznivě ovlivňující výskyt a rozšíření diskriminace matek na pracovním trhu lze zařadit přetrvávající společenské stereotypy týkající se ženské role, platovou disproporci žen, omezené možnosti profesního rozvoje a růstu a zvýšená rizika ztráty práce při návratu na pracovní trh.

Zvládání rodinných a pracovních rolí významnou měrou posiluje životní spokojenost a rodinnou harmonii. Stát i zaměstnavatelé by se měli soustředit na vytváření takových legislativních a pracovních podmínek, které by harmonizací obou životních rolí umožňovaly. Odměnou jim budou nejen spokojení a loajální zaměstnanci, zvyšující se životní úroveň občanů, ale také posílení jejich vlastních statusů a pozic. K nápravě situace na trhu práce je zapotřebí aktivní podpory všech tří subjektů.

Na základě výsledků výzkumu si dovolueme formulovat několik doporučení, která směřují ke zlepšení situace na pracovním trhu:

Stát by měl pobízet a podporovat firmy při vytváření podmínek napomáhajícím zaměstnancům vyrovnat napětí mezi osobní a pracovní sférou života. Stát má zajistit takové legislativní podmínky, které by motivovaly zaměstnavatele i zaměstnance k omezení délky doby strávené mimo pracovní aktivitu. Třetím krokem ze strany státu by mělo být zabezpečení dostatečné kapacity, pokrytí a dostupnosti zařízení pro péči o děti předškolního věku a zároveň uskutečnění potřebných legislativních opatření k podpoře zakládání firemních zařízení typu mateřských škol a jeslí.

Zaměstnavatelům doporučujeme aktivně podporovat a spolupracovat s rodiči na MD a RD formou nabídek školení, zasíláním newsletterů o dění ve firmě, zvaním na firemní akce apod. Vyhledávaným benefitem je firemní mateřská škola či jiné zařízení pro dohled nad dětmi předškolního věku. Stát zatím výrazně nepodporuje zakládání takových zařízení. Hlavními překážkami jejich rozšíření jsou vyšší počáteční finanční investice a vysoká provozní náročnost, jež nejsou

kompenzovány daňovou úlevou pro firmy. Druhým omezením jsou velice přísná hygienická kritéria. Alternativou k firemní mateřské škole může být zaměstnavatelův příspěvek na péči o mladší nebo nemohoucí členy rodiny.

Zaměstnavatelé by měli umožňovat flexibilní formy pracovního uspořádání u pozic, kde to provozní možnosti dovolují. Poskytnuté smluvní podmínky firmě pomohou zajistit vyšší produktivitu a tím i zisk, spokojenost a loajalitu zaměstnanců, sníženou fluktuaci a absentérství. V neposlední řadě udrží dobré jméno firmy na trhu práce i mezi obchodními partnery.

Poslední doporučení se týká zaměstnanců. U rodičů je důležitá snaha udržovat vazby se zaměstnavatelem i během pracovní odluky. Klíčovým faktorem úspěchu při opětovném zapracování anebo hledání nového uplatnění může být neustálé sledování trendů a změn v oboru a snaha vzdělávat se.

Účastnice výzkumu se rekrutovaly z okruhu matek, které pracují, plánují anebo touží pracovat při MD a RD anebo po jejím skončení. Výsledky našeho výzkumu ilustrují, že se ženy chtějí vracet do pracovního procesu dříve, než bylo v minulosti, kdy platila normativně formulovaná hranice tří let věku dítěte, běžné. Jako hlavní důvody brzkého návratu do pracovního procesu jmenovaly jednak finanční hledisko (potřeba dvojího příjmu v rodině), a také důvody osobní, kam můžeme zařadit potřebu realizace, sebevzdělávání, změny režimu či sociálních kontaktů. Šetření poukázalo na nízkou nabídku flexibilních úvazků v České republice. Nechtějí-li ženy ztratit práci, jsou nuceny přijmout podmínky zaměstnavatelů a pracovat na plný úvazek, přestože by pro umožnění harmonizace volily upravené formy úvazků.

Flexibilní úvazky jsou matkami preferovány a vyhledávány i přes jejich negativní důsledky – častá kombinace se smlouvou na dobu určitou, kratší trvání zaměstnání, nižší růst mezd, omezené vzdělávání, riziko deregulace pracovního výkonu apod. Upravené formy pracovních úvazků lze považovat za specifickou

překlenovací strategii napomáhající v období předškolního věku dětí sladit povinnosti v pracovní a rodinné sféře.

Komplikovaný, ztížený nebo neumožněný návrat žen do pracovního procesu po odmlce způsobené pobytem na MD nebo RD je dalším důkazem diskriminace matek na trhu práce. Převažovaly negativní zkušenosti žen s přístupy a jednáním zaměstnavatelů ve věci jejich návratu do pracovního procesu. Nadstandardní délka RD v ČR ve srovnání ze zeměmi EU podporuje prohlubování uvedeného jevu. Šance najít zaměstnání u žen klesá se zvyšujícím se počtem dětí a nižším dosaženým vzděláním.

Výzkum rovněž potvrdil naši domněnku, že kapacita a dostupnost zařízení pro péči o děti v předškolním věku v ČR neodpovídá potřebám a poptávce. Svým počtem, rozšířením ani kapacitními a provozními možnostmi neodpovídají tato zařízení potřebám rodin. Velice nízká šance na umístění dítěte mladšího čtyř let do veřejného zařízení typu mateřské školy znesnadňuje rodičům návrat na pracovní trh. Problematicky se jeví i provozní opatření zařízení, konkrétně jejich krátká otevírací doba nekorespondující s pracovní dobou rodičů. Hypoteticky lze předpokládat, že pokud by byla zařízení veřejné péče pro mladší děti dostupnější, mohlo by se více matek rozhodnout pro dřívější návrat na trh práce. (Hora, 2009, s. 48) Z důvodů nedostatečné kapacity veřejných zařízení pro péči o děti, respondentky zmiňovaly nutnost zajištění alternativních forem péče o děti. Jednalo se nejčastěji o soukromá zařízení, hlídání blízkou osobou či baby-sitting.

Jak již bylo uvedeno, stát musí zvýšit svou podporu institucionální péči o děti předškolního věku, notabene v období zvýšeného zájmu o tato zařízení ze strany rodičů dětí z populačně silných ročníků druhé poloviny dekády nového tisíciletí, ať už zakládáním nových zařízení nebo jejich rozšiřováním a zároveň uskutečnit potřebná legislativních opatření k podpoře zakládání firemních zařízení typu mateřských škol a jeslí.

Věříme, že jsme naším výzkumem přispěli a snad i obohatili debatu o možnostech a přístupech ke sladování práce a rodiny. Jako přínosný vnímáme výzkum s ohledem na praktické využití výsledků při firemním plánování aktivit a programů. Domníváme se, že brzy nastane doba, ve které budou všichni aktéři trhu práce zvažovat, připravovat, realizovat a zhodnocovat opatření napomáhající harmonizaci pracovních povinností a osobních závazků. Snad i tento výzkum přispěje empatickému pochopení a efektivnímu plánování podpory vybalancování komplikovaných vztahů mezi rodinou a prací.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

BEAUVOIROVÁ, Simone. *Druhé pohlaví*. Překlad Jan Patočka. Praha: Orbis, 1966, ISBN 11-071-66.

BECK, Ulrich. *Riziková společnost: na cestě k jiné moderně*. 2. vyd. Překlad Otakar Vochoč. Praha: Sociologické nakladatelství, 2011, ISBN 978-807-4190-476.

BECK, Ulrich a Elisabeth BECK-GERNSHEIM. *The Normal Chaos of Love*. Cambridge, MA, USA: Blackwell, 1995, ISBN 07-456-1382-9.

BURDEN, Dianne S. Single Parents and the Work Setting: The Impact of Multiple Job and Homelife Responsibilities. *Family Relations*. 1986, roč. 35, č. 1, s. 37-43.

CRESWELL, John W. *Qualitative inquiry and research design: choosing among five traditions*. Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications, 1998, ISBN 07-619-0144-2.

CROMPTON, R. a F. HARRIS. Explaining women's employment patterns: 'orientations to work' revisited. *British Journal of Sociology*. 1998, roč. 49, č. 1, s. 118-36.

ČERMÁKOVÁ, Marie. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002, ISBN 80-7330-026-5.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Zaostřeno na ženy a muže 2011*. [online]. 2011 [cit. 2012-04-16]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/kapitola/1413-11-r_2011-14

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Změny v zaměstnanosti a nezaměstnanosti v České republice v porovnání s ostatními zeměmi EU* [online]. 2011 [cit. 2012-03-23]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam080410analyza10.doc>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Česká republika od roku 1989 v číslech. Vybrané demografické údaje v České republice*. [online]. 2012 [cit. 2012-03-12]. Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/cr_od_roku_1989

ESTOČINOVÁ, Veronika. *Rovné příležitosti v zaměstnání z genderového pohledu: Případová studie dvou společností v plzeňském regionu*. Plzeň, 2008. 75 s. Bakalářská práce. Západočeská univerzita. Fakulta filozofická. Katedra antropologie. Vedoucí práce František KALVAS.

FLUEHR-LOBAN, Caroline. Ethics. In: BERNARD, H. R., ed. *Handbook of methods in cultural anthropology*. 1. paperback print. Walnut Creek: Altamira Press, 2000, s. 173 – 202. ISBN 0742504328.

GREENHAUS, Jeffrey H. a Nicholas J. BEUTELL. Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*. 1985, roč. 10, č. 1, s. 76-88.

GRÖPEL, Peter a Klaudia DOVIČOVIČOVÁ. Pracovní flexibilita ako nástroj zvyšovania rovnováhy životných oblastí. *Československá psychologie*. 2012, roč. 56, č. 1, s. 56-63.

HABERLOVÁ, Věra a Renáta KYZLINKOVÁ. *Rodinné potřeby zaměstnanců*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2009, ISBN 978-807-4160-530.

HAKIM, Catherine. Developing a Sociology for the Twenty-First Century: Preference Theory. *The British Journal of Sociology*. 1998, roč. 49, č. 1, s. 137-143.

HAŠKOVÁ, Hana. Proměny časování a způsobu návratu matek do zaměstnání. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 2011, roč. 12, č. 2, s. 40-52.

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-040-2

CHODOUNSKÁ, Helena. Činnost kojeneckých ústavů a dětských domovů pro děti do tří let a dalších zařízení pro děti v roce 2010. *Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR (ÚZIS ČR): Aktuální zprávy* [online]. s. 1-8 [cit. 2012-06-03]. Dostupné z: <http://www.uzis.cz/rychle-informace/cinnost-kojeneckych-ustavu-detskych-domovu-pro-deti-tri-let-dalsich-zarizeni-pro-deti>

JACHANOVÁ DOLEŽELOVÁ, Alexandra a Kateřina MACHOVCOVÁ. Flexibilní pracovní uspořádání v kontextu sladění pracovního a soukromého života. In: SOKAČOVÁ, L., ed. *Rodinná politika: Rodičovská a mateřská v kontextu sladování rodinného a pracovního života a rovných příležitostí žen a mužů*. 2010. Praha: Gender Studies, s. 43 – 50.

JAKUBKA, Jaroslav. *Zákoník práce 2007 - s výkladem. Právní stav k 1. 1. 2007*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007. ISBN 978-80-247-2041-8.

KŘÍŽKOVÁ, Alena. Podmínky uplatnění žen v řídicích pozicích na trhu práce. In: ČERMÁKOVÁ, M. et al. *Na cestě do EU: rovné příležitosti mužů a žen v ČR*. 1. vyd. Praha: Národní kontaktní centrum - Ženy a věda, 2002, s. 21-40. ISBN 8073300133.

KŘÍŽKOVÁ, Alena a Karel PAVLICA. *Management genderových vztahů: postavení žen a mužů v organizaci*. Vyd. 1. Praha: Management Press, 2004, ISBN 80-726-1117-8.

KŘÍŽKOVÁ, Alena. Vliv politik a podmínek pro kombinaci práce a rodiny na aktéry sociálních vztahů. In: KŘÍŽKOVÁ, A., ed. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2005, s. 35-57. ISBN 80-7330-077-X.

KŘÍŽKOVÁ, Alena, Radka DUDOVÁ, Hana HAŠKOVÁ a Hana MAŘÍKOVÁ. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2005. ISBN 80-7330-077-X.

KŘÍŽKOVÁ, Alena a Marta VOHLÍDALOVÁ. Kdo se bojí zaměstnané matky. *Socioweb* [online]. 2007, č. 11 [cit. 2012-01-28]. Dostupné z: <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=289&lst=113>

KŘÍŽKOVÁ, Alena a Marta VOHLÍDALOVÁ. Rodiče na trhu práce: mezi prací a péčí. *Sociologický časopis*. 2009, roč. 45, č. 1, s. 31-60.

KŘÍŽKOVÁ, Alena. Návrh základních principů rodinné politiky respektující principy rovných příležitostí žen a mužů. In: SOKAČOVÁ L., ed. *Rodinná politika: Rodičovská a mateřská v kontextu sladování rodinného a pracovního života a rovných příležitostí žen a mužů*. 2010. Praha: Gender Studies, s. 23 – 27.

LETHERT, Astrid. Úvod. In: MACHOVCOVÁ, K. ed. *Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže*. Praha: Gender Studies, 2007, s. 2-3. ISBN 80-86520-14-5.

MAREŠ, Petr. Zaměstnání, rodina a dítě v dynamice moderní společnosti. In: SIROVÁTKA, T., ed. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Vyd. 1. Brno: Albert, 2006, s. 19 – 54. ISBN 80-732-6104-9.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Rovná práva a příležitosti pro ženy a muže v Evropské unii*. Vyd. 2., Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003, ISBN 80-865-5259-4.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Národní zpráva o rodině*. [online]. 2004 [cit. 2012-05-08].

Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/899/zprava_b.pdf

MURDOCK George P. a Caterina PROVOST. Factors in the Division of Labor by Sex: A Cross-Cultural Analysis. *Ethnology*, 1973, roč. 12, č 2, s. 203-225.

NOVÁKOVÁ, Jolana. *Rovná práva a příležitosti pro ženy a muže v Evropské unii*. Vyd. 2., Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003, ISBN 80-865-5259-4.

PETRÁŠEK, Josef. *Sociální politika*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2007, ISBN 978-80-86723-41-9.

REYNOLDS, Jeremy. In the Face of Conflict: Work-Life Conflict and Desired Work Hour Adjustments. *Journal of Marriage and Family*. 2005, roč. 67, č. 5, s. 1313-1331.

RYAN, Gary W., Russel H. BERNARD. Data Management and Analysis Method. In: DENZIN, N. K., YVONNA K. S., eds. *Collecting and interpreting qualitative materials*. 3rd ed. Thousand Oaks, Calif: Sage Publications, 2008, s. 259-309. ISBN 1412957575.

SALTZSTEIN, Alan L., Yuan TING a Grace Hall SALTZSTEIN. Work-Family Balance and Job Satisfaction: The Impact of Family-Friendly Policies on Attitudes of Federal Government Employees. *Public Administration Review*. 2001, roč. 61, č. 4, s. 452-467.

SOBOTKOVÁ, Irena, Eva REITEROVÁ a Kateřina HURNÍKOVÁ. Rozdíly mezi otci a matkami v pohledu na fungování rodiny, v životní spokojenosti a rovnováze mezi prací a rodinou. *Československá psychologie*. 2011, roč. 55, č. 2, s. 139-151.

SOKAČOVÁ, Linda, ed. *Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha: Gender studies, 2006, ISBN 80-865-2012-9.

SOKAČOVÁ, Linda. Podmínky a principy rodičovské a mateřské dovolené v kontextu sladování rodinného a pracovního života a rovných příležitostí žen a mužů. In: SOKAČOVÁ, L., ed. *Rodinná politika: Rodičovská a mateřská v kontextu sladování rodinného a pracovního života a rovných příležitostí žen a mužů*. 2010. Praha: Gender Studies, s. 17 – 20.

SPOUSTOVÁ, Ivana. 2007. Dodržování rovných příležitostí žen a mužů v pracovně – právních vztazích. In: MACHOVCOVÁ, K., ed. *Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže – Sborník textů*. Praha: Gender Studies, s. 52-55. ISBN 80-86520-14-5.

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

VALENTOVÁ, Marie. Postoje k opatřením týkajícím se rodiny a rovnováhy pracovního a rodinného života (mezinárodní srovnání). In: SIROVÁTKA, T., ed. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Vyd. 1. Brno: Albert, 2006, s. 165-202. ISBN 80-732-6104-9.

VELÍŠKOVÁ, Hana. *Rovné šance jako konkurenční výhoda*. Praha: Gender Studies, 2007. ISBN 978-80-86520-19-3.

YOUNIS, Aqeel, Sehar ZULFIQAR, Hira ARSHAD a Muhammad IMRAN. Struggle to Juggle Gender and Work Life Balance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. 2011, roč. 3, č. 4, s. 514-531.

Příloha A – Kódovací kniha

Kód		Téma	Popis
1	1,00	Potřeba práce během mateřské dovolené	
	1,05	Potřeba dvojího platu	
	1,10	Potřeba seberealizace	Duševní odpočinek od denní reality, setkávání se s lidmi, vzdělávání se - vlastní rozvoj, udržování kontaktu s oborem
	1,15	Pocity žen na mateřské dovolené	
	1,20	Překážky- osobní, neochota zaměstnavatelů	Co zabraňuje/ omezuje ženy při práci
	1,201	Reakce okolí	
2		Práce během MD/RD	
	2,05	Konkrétní formy úvazků	Plný úvazek, částečný úvazek, práce z domova, nepravidelná a projektová práce
	2,06	Situace, kterým matky čelí	Organizace práce, nabídka práce na trhu práce
	2,10	Strategie žen	Plány
	2,101	Obava ze ztráty zaměstnání	Udržování vztahů
	2,15	Věk dítěte	V jakém období MD/ RD začínají ženy opět pracovat
	2,20	Kontakt se zaměstnavatelem	Aktivita ze strany rodičů
	2,201	Systematizovaná forma udržování kontaktů s rodiči na MD/RD	U jednotlivých zaměstnavatelů
	2,25	Vztah se zaměstnavatelem	
3		Návrat do zaměstnání po skončení MD/RD	
	3,05	Obavy žen/ Starosti rodin	Změna režimu, skloubení profesních a rodičovských povinností, začlenění se do kolektivu, úspěch v zaměstnání
	3,06	Plány vs realita	Tenze práce X rodina
	3,10	Možnosti úprav forem pracovní doby	Pružná (flexibilní) prac. doba, částečné úvazky, práce z domova
	3,15	Podoby návratu	
	3,151	Návrat do stejné řeky se stejným plavidlem	Původní zaměstnavatel, původní pozice, rozsah práce a podmínky
	3,152	Návrat do stejné řeky s lepším plavidlem	Původní zaměstnavatel, upravené podmínky (pracovní doba, úvazek)
	3,153	Nový začátek	Dobrovolná volba (lepší podmínky), nedobrovolná alternativa (odchod s odstupným), OSVČ, další setrvání doma
	3,154	Nedobrovolný odchod	RPP org. důvody
	3,20	Diskriminace žen - matek	
	3,25	Úlevy pro rodiče	Ohledy ze strany zaměstnavatelů
	3,30	Komparace ČR vs ostatní státy	Délka MD, nástup do práce, flexibilní formy apod.
4		Zajištění péče o děti	
	4,05	Systém fungování zařízení zajišťujících péči o děti v ČR	
	4,051	Mateřské školy	Státní (veřejné), soukromé a firemní mateřské školy
	4,052	Jesle	
	4,10	Soukromé hlídání	

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Veronika Sosnová

Obor: Andragogika

Forma studia: kombinovaná

Název práce: Firemní a rodinné přístupy k harmonizaci pracovního a osobního života

Rok: 2012

Počet stran textu bez příloh: 67

Celkový počet stran příloh: 1

Počet titulů české literatury a pramenů: 26

Počet titulů zahraniční literatury a pramenů: 14

Počet internetových zdrojů: 6

Vedoucí práce: PaedDr. Josef Petrášek