

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2010 – 2013

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Dagmar Urbanová

**Slad'ování profesního a soukromého života žen
podnikatelek a OSVČ**

Praha 2013

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Pavel Zdvořák

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED (PART TIME) STUDIES

2010 - 2013

BACHELOR THESIS

Dagmar Urbanová

**Slad'ování profesního a soukromého života žen
podnikatelek a OSVČ**

Prague 2013

The Bachelor Thesis Work Supervisor: Ing. Pavel Zdvořák

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská 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 použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 14. března 2013

Dagmar Urbanová

Poděkování

Ráda bych poděkovala Ing. Pavlu Zdvořákovi – mému vedoucímu práce, za laskavé a podporující konzultace a podnětné komentáře, které mi pomohly práci odstartovat a také dokončit.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá hledáním klíčových faktorů, které napomáhají ženám podnikatelkám sladit svůj rodinný život s profesí. Teoretická část nastiňuje pohled na pracující ženy historicky i v současnosti, dále se zaměřuje na situaci a specifika podnikání žen v ČR a dále jaké jsou možnosti a aktivity v podpoře žen při sladování rodiny a práce. V praktické části dochází k analýze odpovědí žen podnikatelek, které jsou získány dotazníkovým šetřením. Na základě těchto odpovědí jsou pak stanovena doporučení, jež by mohla vést k rychlejšímu vývoji ve sladování profesního a soukromého života.

Klíčové pojmy

Dotazníková šetření, flexibilní formy práce, péče o děti, péče o domácnost, podnikání, rodina, sladování profesního a soukromého života.

Annotation

This bachelor thesis deals with finding key factors, which help businesswoman to combine well their family life with the working life. The theoretical part outlines a working woman from a historical and present point of view and it is focused on situation and specifics of entrepreneurship of women in the Czech Republic and finally which are possibilities and activities for support woman at combine family and working. The practical part analyses answers of businesswomen, which are extracted from questionnaire surveys. Suggestions are made on grounds of these answers to can aim for acceleration of development in a reconciliation of a working life with the personal life.

Key words

Entrepreneurship, family, flexible forms of working, household chores, child welfare, questionnaire surveys, reconciliation of a working life with the personal life.

OBSAH

ÚVOD	9
1 ŽENY A PRÁCE V ČESKÝCH ZEMÍCH HISTORICKY	11
1.1 19. století	11
1.2 20. století	11
1.3 Současnost	12
1.3.1 Žena - riziková pracovní síla?	13
1.3.2 Formy práce v současnosti v ČR	14
2 PODNIKÁNÍ ŽEN V ČR	17
2.1 Význam a pojetí podnikání	17
2.2 Současná situace.....	18
2.3 Podnikání versus zaměstnání	19
2.4 Podpora pro ženy podnikatelky	20
2.4.1 Blízké okolí ženy.....	20
2.4.2 Třetí strany	20
2.5 Motivace k podnikání žen a mužů	22
3 SLAĎOVÁNÍ RODINA A PROFESNÍ ŽIVOT	25
3.1 Dělbba povinností v domácnosti.....	26
3.2 Podmínky pro slaďování profesního a rodinného života v ČR	27
3.3 Nástroje pro slaďování profesního a rodinného života očima vlády ČR.....	28
3.3.1 Čerpání příspěvků	28
3.3.2 Otcovská dovolená	29
3.3.3 Služby na podporu fungující rodiny	29
3.4 Služby péče o děti.....	30
4 CÍLE, METODIKA A VZOREK PRŮZKUMU	33
4.1 Vymezení hlavního cíle praktické části práce	33
4.2 Dílčí cíle praktického šetření	33
4.3 Hypotézy	34
4.4 Popis získaného souboru	34
4.5 Popisná kritéria demografického charakteru.....	35
4.5.1 Věk	35
4.5.2 Regiony bydliště respondentek	35
4.6 Metodika šetření.....	36
4.7 Časová organizace průzkumu podle jeho fází	37
5 VÝSLEDKY PRŮZKUMU	38
5.1 Vzdělání	38

5.2	Rodinný stav	39
5.3	Začátek podnikání	40
5.4	Čerpání finančního příjmu	41
5.5	Motiv k podnikání	42
5.6	Koordinace profesních životů partnerů	43
5.7	Rozložení domácích prací	44
5.8	Využívání projektů či institucí věnovaných pomoci ženám podnikatelkám	45
6	INTERPRETACE A DISKUSE VÝSLEDKŮ	46
6.1	Vyhodnocení hypotéz	46
6.1.1	Vyhodnocení hypotézy č. 1	46
6.1.2	Vyhodnocení hypotézy č. 2	46
6.1.3	Vyhodnocení hypotézy č. 3	46
6.1.4	Vyhodnocení hypotézy č. 4	48
	ZÁVĚR	50
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	52
	SEZNAM GRAFŮ A TABULEK	54
	SEZNAM PŘÍLOH	55

ÚVOD

Ženám bylo celá staletí oficiálně odpíráno, aby měly obojí – rodinu i „kariéru“. Ženy z jen trochu „lepší společnosti“, jež provozovaly vlastní živnost, nebo později se vzdělávaly a chtěly se věnovat práci ve svém oboru, zůstaly většinou neprovdané, případně byly vdovy. Ty, které měly děti a zároveň pracovaly, patřily k těm nejchudším. Právo mít rodinu a zároveň se realizovat v zaměstnání si ženy musely vybojovat stejně jako vysokoškolské vzdělání či právo volit. Ani dnes v naší zemi, na rozdíl například od západní Evropy, není samozřejmostí, aby žena zejména s malým dítětem chodila do zaměstnání nebo se věnovala výdělečné činnosti. Část naší společnosti takové matky vnímá jako nezodpovědné. Je však třeba si uvědomit, že nejsou všechny ženy stejné, každá má své individuální vlastnosti, zájmy, potřeby. Zatímco řada žen bude chtít zůstat doma s dítětem několik let, jiné ženy budou už po pár měsících či týdnech toužit dělat i něco jiného. Problémy spojené se sladčováním rodinného a profesního života ovšem neřeší je ty ženy, které práce baví, existuje řada žen, které se do situace, kdy musí řešit optimální sladčování rodiny a profese dostaly neplánovaně.

Tématem této bakalářské práce je „*Sladčování profesního a soukromého života žen podnikatelek a OSVČ*“. Současná žena zastává mnoho rolí, a pokud se rozhodne založit rodinu, je od ní očekávána především role matky pečovatelky, avšak až paradoxně i role živitelky. Je tedy zřejmé, že je každodenně vystavována tlakům jak ze strany své profese, tak i ze strany rodiny. Autorka práce, sama jako osoba samostatně výdělečně činná, se již několik let pohybuje v prostředí žen podnikatelek, kdy většina z nich v nedávné době kromě své firmy, založila i rodinu. Jak se se všemi výše uvedenými požadavky srovnávají dnešní ženy a zda ženy, které jsou samostatně výdělečné, mají situaci ulehčenou či naopak, je hlavní náplní teoretické části této práce. Teoretická část se nejdříve stručně zaměří na historii postavení žen v souvislosti s prací, dále zmapuje možnosti flexibilních pracovních poměrů, aby se dále více zaměřila na podnikání jako jeden ze způsobů sladčování profesního a soukromého života. V závěru teoretické části budou blíže rozpracovány různé možnosti sladčování rodiny a profesního života, jak v rámci rodiny, tak podpory státu a příslušných institucí.

Cílem praktické části této práce je, porovnat způsoby, zkušenosti a názory, jakými se současné ženy vypořádávají se změnami zažitých společenských modelů, zda jim podnikání pomáhá, či je překážkou ve sladčování jejich rodinného a profesního života. Dalšími specifickými cíli, na které bude průzkum zaměřen, bude sledovat a

zaznamenat vzdělání žen podnikatelek v ČR, nebo otázka, zda podnikání umožňuje ženám – matkám finančně zajistit rodinu. V práci bude též provedeno porovnání výsledků odpovědí z oblasti zajišťování péče o domácnost a koordinace profesních životů partnerů s jinými, již provedenými výzkumy. V úvodu praktické části budou stanoveny hypotézy, které se budou týkat motivu k podnikání současných žen, dále rozdělení partnerských rolí v rodinách, kde žena podniká a také finančních příjmů z podnikání. Hypotézy budou ověřovány prostřednictvím primárního šetření, pro které bylo využito explorativní metody – dotazníku, který sestavila autorka práce. Při zpracování práce se autorka nesešla se žádnými těžkostmi, které by tvorbu práce komplikovaly. Vzhledem k aktuálnosti zvoleného téma této bakalářské práce, byl výběr teoretických informačních zdrojů velmi rozsáhlý a taktéž v praktickém životě bylo snadné vyhledat skupinu respondentek, které splňují kritéria téma této bakalářské práce. Vzhledem k velkému množství literárních zdrojů, které se dotýkají téma sladování rodiny a profese, bylo nutné udržet hlavní cíle, která má práce splňovat a neuchylovat se ke specifickým tématům, na které byly konkrétní zdroje zaměřeny a které s hlavním tématem této bakalářské práce nesouvisejí.

Na závěr jsou shrnuty základní výstupy práce v souladu se strukturou práce. Autorka se zde vrací k cílům a hypotézám, které byly formulovány, a odpovídá, zda se je podařilo potvrdit, či vyvrátit.

TEORETICKÁ ČÁST

1 ŽENY A PRÁCE V ČESKÝCH ZEMÍCH HISTORICKY

1.1 19. století

Jedním z cílů již českých obrozenců bylo lepší uplatnění žen v občanském životě. Tomu mělo dopomoci všeobecné rovné volební právo pro ženy, rovný přístup ke vzdělání, stejná mzda za stejnou práci a zlepšení ekonomického postavení žen. Vznikl Ženský výrobní spolek, z jehož popudu je založena městská dívčí škola, první svého druhu v Rakousku a postupně další průmyslové školy, které umožňují lepší profesní zařazení žen.

V době druhé poloviny 19. století byla zaměstnanost žen nízká, ženy vykonávaly nekvalifikované dělnické práce. Střední a vysoké vzdělání zvýšilo jejich pracovní kvalifikace. Na vysokých školách bylo ženám povoleno studovat až v roce 1897.

Tomáš Garrigue Masaryk po celý život dokazoval, že ženy jsou pro něho stejně důležité jako muži. Dokonce se netajil tím, že si jich váží v určitých ohledech více než mužů. Pocházel z chudých poměrů a díky podpoře své matky vystudoval. Jeho názor na rovnoprávnost žen a mužů také ovlivnila jeho žena Charlotta. T. G. Masaryk pomáhal u porodu, podílel se na péči dětí a podporoval vzdělání svých dcer. Jeho zásluhou byla do nově vznikající Ústavy ČSR prosazena definice o rovnoprávnosti žen.

V obou světových válkách se ukázalo, že ženy mohou provádět práce stejné jako muži. V době válek prudce stoupla zaměstnanost žen. Muži se po válce vracejí do svých zaměstnání, ale tradiční schéma rodiny je již změněné.¹

1.2 20. století

Začátkem 20. století se stále zvyšovala vzdělanost a ekonomická nezávislost žen. Zatímco v zahraničí povstávají vlny feminismu, nebylo v našich zemích v poválečných letech vzhledem k politické situaci myslitelné, aby ženy samy formulovaly

¹ LENDEROVÁ, M., T. Jiránek a M. Macková. *Z dějin české každodennosti*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2010. ISBN 978-80-246-1683-4.

své požadavky veřejně. Až v devadesátých letech 20. století zapříčinil významný zvrat vznik tzv. genderových studií. Předmětem jejich zájmu je obsah ženské a mužské sociální role. Lidé si začínají uvědomovat, že svazující sociální stereotypy vnímání mužství a ženství jsou vytvořeny jen sociálně a tudíž je lze opět sociálně změnit, nebo i odstranit. Sociobiologie, věda, která ovlivnila sociologické myšlení, však upozorňuje, že tyto snahy o změny sociálních rolí žen a mužů jsou velmi náročné. Přesto však dochází k postupné změně koncepce rodiny, způsobené hromadným nástupem žen do výdělečných zaměstnání. Status muž = rodina začíná mizet.²

1.3 Současnost

Dnešní společnost zkoumá postavení žen ze dvou úhlů pohledu. Jeden je rodinný život a druhý je oblast pracovní. Základní paradigma rodiny, kdy na jedné straně stojí výdělečně činný muž, který zajišťuje rodinný příjem a na druhé straně žena, působící ve sféře domácnosti, od níž se očekává, že obstará úklidové práce pro celou rodinu, vychovává děti a ujme se péče o staré a postižené členy rodiny, přinesla industrializace.³ Dnešní doba ovšem přispívá k tomu, že od ženy je stále samozřejmostí očekávat roli matky pečovatelky, a na druhé straně je jí přisuzována i role živitelky.

Žena dnešní doby zastává řadu nových rolí a identit, které byly dříve přisuzovány výhradně mužům. Může si vybrat povolání, která dříve byla určena jen mužům, více se angažuje v politice, sama rozhoduje o výběru svého partnera, zda a kdy bude mít děti apod. Na opačné straně muži stále ve velké míře považují činnosti, jako péče o děti a domácí práce za ženské povinnosti. Na ženy jsou kladeny vysoké nároky ve všech životních oblastech. Často se snaží kloubit několik rolí zároveň – profesionální kariéru, péči o rodinu, studium, avšak na každou tuto roli jsou kladeny nejen vysoké, ale často i protichůdné požadavky a to se podaří stoprocentně jen malé části žen. Žena se tak musí rozhodovat mezi variantami, zda se bude naplno věnovat své rodině a vzdá se dosažení profesionální kariéry, nebo se bude věnovat své profesi naplno, ale za cenu zřeknutí se možnosti vlastního mateřství a vybudování rodiny, anebo třetí možnost, že se bude snažit dosáhnout úspěchu ve všech oblastech. V současnosti se nejčastěji vyskytuje třetí varianta, která vede k tomu, že ženy

² MOŽNÝ, I. *Rodina a společnost*, s. 311. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2006. ISBN 80-85850-75-3.

³ LENDEROVÁ, M., T. Jiránek a M. Macková. *Z dějin české každodennosti*, s. 157. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2010. ISBN 978-80-246-1683-4.

odkládají založení rodiny a odsouvají narození dítěte do pozdějšího věku, rozhodnou se pro méně dětí a zároveň se snaží plnit alespoň základní očekávání od rolí matky, partnerky, hospodyně a zároveň i docílit uspokojivé pozice ve své profesi.

Schopnost sladování rodinné a profesní role ženy určuje míru spokojenosti ženy samy se sebou i úspěchu v rodinném a profesním životě. Způsobem, jak tuto situaci ulehčit, by bylo měnit vzorce myšlení chování již od útlého věku. Studie zabývající se výchovou dětí prokazují, že děvčata jsou v dětství jinak vychovávána než chlapci a v člověku je vytvářen ženský nebo mužský stereotyp chování. Tyto stereotypy se postupem času výchovou dětí mění a tím dochází k pozvolné změně stereotypů chování. Velkou změnou oproti dobám minulým je například relativně dlouhá, až čtyřletá rodičovská dovolená oproti dřívějšímu odkládání dětí od tří měsíců do jeslí.

Zdá se, že v oblasti odstraňování gender stereotypů dochází k pozitivnímu obratu, avšak v oblasti sladování rodinné a profesní role žen je stále mnoho rezerv. Na ženy je stále vyvíjen tlak od okolí, ale i z médií, že být dokonalou matkou a zároveň perfektně zvládat svou profesi i práce v domácnosti je samozřejmostí. Společnost si začíná uvědomovat, že stále zvyšující se nároky na ženu by měly být kompenzovány na druhé straně rozšířenou nabídkou možností v oblasti výdělečné činnosti i ve službách péče o děti a v neposlední řadě i intenzivnější zapojení mužů do chodu domácnosti a starosti o děti.

Podle Lenerové, se nedá vyloučit, že manželství a rodina, společenské instituce, které vznikly na určitém stupni vývoje společnosti, opět na určitém stupni vývoje zaniknou.⁴

1.3.1 Žena - riziková pracovní síla?

Na ženu je dnes takřka po celou dobu jejího produktivního věku nahlíženo jako na rizikovou pracovní sílu. U mladých žen absolventek je ze strany zaměstnavatele předpoklad, že brzy odejde na mateřskou dovolenou. U ženy s malým dítětem zase vidí potenciální hrozbu v podobě starosti o dítě, tudíž častých dovolených a uvolňování ze zaměstnání a zaměstnankyně se tak nebude moci věnovat své práci naplno. Pokud jsou děti již odrostlé a samostatné, je žena většinou ve věku, kdy je na většinu pracovních pozic upřednostňován mladší uchazeč. Z těchto všech důvodů dávají zaměstnavatelé ve větší míře přednost mužským uchazečům o práci. Podle Kuchařové

⁴ LENDEROVÁ, M., T. Jiránek a M. Macková. *Z dějin české každodennosti*, s. 157. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2010. ISBN 978-80-246-1683-4.

a Zamykalové, dokonce i v případě, že se žena dokáže na pracovním trhu uplatnit, nemá oproti mužům takovou pravděpodobnost k postupu na vyšší pracovní pozici. Její kariérní cesta je komplikovanější, musí vykazovat mnohem kvalitnější pracovní výsledky a více se snažit než její mužští spolupracovníci.⁵

Významným tématem v oblasti práce a zaměstnávání žen a rozdílné platové ohodnocení mužů a žen. Četné ankety v ČR dokazují, že žena dostává asi o jednu čtvrtinu nižší plat než muž, který vykonává práci na stejné pozici jako ona.

Všechny tyto důvody jsou tématem aktuálním nejen v České republice, ale i v Evropské unii. V sociální politice jsou známy pod pojmem genderová nerovnost. Petrášek uvádí jako důvody k aktuálnosti tohoto téma:

- věk a pohlaví jsou nejčastěji se vyskytujícími důvody diskriminace v přístupu k zaměstnání a v zaměstnání
- rozdíl ve mzdách a platech se pohybuje kolem 25% v neprospěch žen
- přetrvává nerovný přístup k zaměstnání ve všech povoláních a oborech (horizontální segregace)
- přetrvává nedostatečné zastoupení žen v rozhodovacích pozicích v podnikatelské sféře i ve veřejném sektoru (vertikální segregace)
- přetrvává nerovné zastoupení žen ve veřejném a politickém životě
- existuje diskriminace zaměstnankyň a zaměstnanců z důvodu péče o děti a seniory⁶

1.3.2 Formy práce v současnosti v ČR

V dnešní době je v českých rodinách běžné rozdělení na role ženské a mužské, kdy žena zastává péči o domácnost a děti a muž je chápán jako hlavní živitel rodiny, přitom ve většině případů oba dva vykonávají výdělečnou činnost, ať už v zaměstnání, nebo podnikají. Možnost částečného pracovního úvazku je v České republice využíván

⁵ KUCHAROVÁ, Věra a Lenka ZAMYKALOVÁ. *Aktuální otázky postavení žen v ČR*, s 19. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 1998. ISBN 80-238-4069-X.

⁶ PETRÁŠEK, J. *Sociální politika*, s. 67. 1. vyd. Praha: UJAK, 2007. ISBN 978-80-86723-41-9.

jen zřídka, zejména díky své finanční neatraktivitě, ale též pro obtížnost získat zpět práci na plný úvazek. V České republice je v současné době několik možností jak přizpůsobit organizaci práce odkloněním od standardní práce na plný úvazek se standardní pracovní dobou. Flexibilní pracovní úvazky ulehčují ženám, které se starají o rodinu, vstup nebo návrat na trh práce. Může tím být:

- volná pracovní doba (neznamená kratší pracovní úvazek)
- posun začátku pracovní doby
- posun konce pracovní doby
- částečný pracovní úvazek
- sdílený pracovní úvazek (o jedno pracovní místo se dělí více pracovníků)
- zhuštěný pracovní týden
- měsíční pracovní fond (některé týdny, nebo dny v týdnu se pracuje méně a ostatní o to více)
- zkrácené pracovní hodiny (např. 0,2 pracovního úvazku znamená 8 odpracovaných hodin týdně)
- víkendová práce
- práce na směny⁷

Podle Zákoníku práce je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti o zkrácení pracovní doby, pokud žadatel pečuje o dítě mladší 15 let nebo je žena těhotná a prokáže, že převážně sama dlouhodobě pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.⁸

Ženy si ale zároveň uvědomují, že pokud zvolí některou z těchto možností, přináší to s sebou i negativní důsledky v podobě nižší šance na získání vyšší kvalifikace, pomalý, nebo vůbec žádný profesní postup a hlavně nižší příjem, což nevyřeší její snahu o ekonomickou nezávislost např. na svém partnerovi. Přerušování nebo omezení vývoje její kariéry způsobuje problém udržet kontakt a obtížně znovu navazuje na původní pozici.

⁷ BEZOUŠKOVÁ, M. *Jak sladit rodinný a pracovní život: Metodika vzdělávání a informování osob na rodičovské dovolené*, s. 19. Zdravotnické zařízení MČ Praha 4, Publikace projektu OPPA „Podpora zaměstnatelnosti rodičů při péči o děti do 3 let“.

⁸ Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce. In: Sběrka zákonů České republiky. 2006, s. 3146-3241. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=2006&typeLaw=zakon&what=Rok&stranka=12>

Ulehčením, prosadit se ženám na trhu práce, může být také netradiční místo výkonu práce, za které může být považováno:

- práce z domova
- práce přes telefon
- práce přes internet
- práce odborná (například vedení účetnictví, psaní článků)
- domácí práce (jedná se o manuální práce)
- pohyblivé pracovní místo (na jednom pracovním místě se střídá více osob).⁹

⁹ BEZOUŠKOVÁ, M. *Jak sladit rodinný a pracovní život: Metodika vzdělávání a informování osob na rodičovské dovolené*, s. 21. Zdravotnické zařízení MČ Praha 4, Publikace projektu OPPA „Podpora zaměstnatelnosti rodičů při péči o děti do 3 let“.

2 PODNIKÁNÍ ŽEN V ČR

2.1 Význam a pojetí podnikání

Jak uvádí příručka věnovaná inovacím v Evropě, podnikání má hned několik zásadních významů:

a) Podnikání vytváří pracovní místa a zabezpečuje rozvoj.

Je prokázáno, že většinu pracovních míst vytvářejí malé, nikoliv velké podniky. Podnikání přispívá k podpoře sociální a hospodářské soudržnosti v zaostávajících regionech, ke tvorbě pracovních míst nebo k integraci nezaměstnaných či jinak znevýhodněných lidí do pracovního života.

b) Podnikání je rozhodující faktor konkurenceschopnosti.

Nové podnikatelské projekty zvyšují konkurenční tlak, který nutí ostatní firmy ke zvýšené efektivnosti nebo zavedením inovací. Zvyšování efektivnosti a inovace posilují konkurenční sílu celého hospodářství. Ve svém důsledku přináší tento proces spotřebitelům výhody v podobě rozmanitější nabídky, nebo nižších cen.

c) Podnikání uvolňuje lidský potenciál.

Z výzkumů je patrné, že seberealizační motivy pro podnikání jako svoboda, nezávislost, životní výzva, jsou častější než materiální, jako peníze a společenské postavení. Pro některé lidi je volba začít podnikat hospodářskou nutností, v případě, že nemohli nalézt zaměstnání, které by je uspokojovalo. Šetření v Evropské unii udávají, že spokojenost s pracovními podmínkami je u samostatně činných vyšší než u závislých zaměstnanců.

d) Podnikání a společenské zájmy

Podnikání napomáhá hospodářskému růstu země. Výkony podnikatelů vytváření pracovní místa, či rozmanitou nabídku výrobků a služeb. Chování podnikatelů, kteří si uvědomují nejen ekonomické aspekty, ale také sociální aspekty podnikání a v rámci svého podnikání se snaží o řešení, označujeme jako společensky odpovědné. Mohou to být ekologické závazky, respektování či

předcházení požadavkům spotřebitelů nebo aktivity podporující rozvoj regionu, ve kterém sídlí.¹⁰

Jak uvádí Veber, Srpová a kol. na podnikání je třeba nahlížet z různých úhlů

- Ekonomické pojetí

podnikání je zapojení ekonomických zdrojů a jiných aktivit tak, aby došlo ke zvýšení jejich původní hodnoty. Jedná se o dynamický proces, jehož podstatou je vytvoření přidané hodnoty

- Právnícké pojetí

podnikáním se rozumí soustavná činnost prováděná samostatně podnikatelem vlastním jménem a na jeho vlastní odpovědnost za účelem dosažení zisku.

- Sociologické pojetí

podnikání je vytvářením blahobytu pro všechny zainteresované, hledáním cesty k dokonalejšímu využití zdrojů, vytvářením pracovních míst a příležitostí.

- Psychologické pojetí

podnikání je činnost motivovaná potřebou něco získat či něčeho dosáhnout. Podnikání je prostředek k dosažení seberealizace a nezávislosti.¹¹

2.2 Současná situace

Jednu z flexibilních forem práce nabízí těm, kteří potřebují sladit práci s péčí o děti, samostatná živnost. Protože je živnost soustavná činnost provozovaná samostatně, vlastním jménem, na vlastní odpovědnost, je podnikatel/podnikatelka „svým vlastním páнем“.¹² Podnikání v ČR v posledních letech zaznamenalo vysoký rozmach. Odborníci se shodují v názoru, že nárůst je způsoben touhou po nezávislosti. V krizových dobách spatřují lidé v podnikání větší jistotu, než nejisté místo zaměstnance, jehož existence je závislá na rozhodnutí jiných lidí. Podnikání přestává být doménou pouze mužů, v posledních několika letech se v podnikatelské sféře objevuje čím dál více úspěšných žen.

¹⁰ *Inovace v Evropské unii, 5, Podnikání v Evropě (Zelená kniha)*. Svaz průmyslu a dopravy a Česká společnost pro nové materiály a technologie, 2003. ISBN 80-7329-043-X.

¹¹ VEBER, J., SRPOVÁ, J. a kolektiv. *Podnikání malé a střední firmy*, s. 15. 2. aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2409-6.

¹² FIALOVÁ, E., ŠTĚPÁNKOVÁ, M. a MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M. *Dostaňte zákon na svou stranu: Jak sladovat rodinu a práci?* Praha: Gender Studies, 2010. ISBN 978-80-86520-33-9.

2.3 Podnikání versus zaměstnání

Práce na živnostenské oprávnění poskytuje podnikateli/podnikatelce oproti většině zaměstnání volnost a samostatnost. Podnikatel/podnikatelka si sám určí pracovní dobu, dovolenou a v případě, že nemůže práci vykonávat, nemusí nikomu svoji překážku nahlašovat. Tato volnost a svoboda má ovšem i své nevýhody. Podnikatel/podnikatelka nemají jistotu stálého výdělku, musejí sami povinně platit důchodové i zdravotní pojištění, nemocenské pojištění je sice dobrovolné, ale když si podnikatel sám nehradí nemocenské pojištění a nemůže dočasně práci vykonávat z důvodu nemoci či mateřství, zůstává bez prostředků.¹³

Ženy podnikatelky, ať už jsou pozici tzv. osoby samostatně výdělečně činné a pracují na základě živnostenského listu, nebo jsou ředitelkami svých vlastních společností, se nacházejí v trochu jiné situaci než ženy-zaměstnankyně. Nemají zaměstnavatele, který by za ně sledoval jejich povinnosti, musí si samy včas vše potřebné zjistit, jinak se může stát, že nedosáhnou na příspěvky v mateřství, či jinou peněžitou podporu.

Na jednu stranu přináší podnikání ženám - matkám spoustu výhod:

- Jsou do jisté míry nezávislé, mohou si organizovat svůj vlastní čas.
- O návratu do práce mohou rozhodnout samy, nehrozí, že je bude kvůli mateřství někdo šikanovat nebo diskriminovat.

Na druhé straně musí také čelit nevýhodám jako:

- Těžko si mohou dovolit přerušit práci, protože by ztratily zákazníky, takže mateřskou dovolenou prakticky neznají.
- Musí si dát pozor a platit speciální pojištění, aby měly nárok na odpovídající peněžitou pomoc v mateřství a na rodičovský příspěvek.¹⁴

¹³ FIALOVÁ, E., ŠTĚPÁNKOVÁ, M. a MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M. *Dostaňte zákon na svou stranu: Jak sladit rodinu a práci?* Praha: Gender Studies, 2010. ISBN 978-80-86520-33-9

¹⁴ MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M. *Rodina a práce – jak je sladit a nezbláznit se*, s. 27. 1. vyd. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-615-5.

2.4 Podpora pro ženy podnikatelky

2.4.1 Blízké okolí ženy

Veber, Srpová a kolektiv se zamýšlejí, jak je pro ženu, která si založí své podnikání, velmi důležitá podpora ze strany rodiny i přátel. Tito lidé by ji měli být velkou oporou, zejména v začátcích podnikání, kdy je vystavena mnoha překážkám, které by jí mohly od záměru podnikat odradit. Právě morální a citová podpora od nejbližších dodává ženě podnikatelce sílu a motivaci pokračovat ve svém rozhodnutí podnikat. Zejména, když už má žena zavedenou rodinu, o kterou se chce starat a nechce, aby její novou podnikatelskou činností rodina přišla o její péči.

Důležitými lidmi, kteří by mohli ovlivnit průběh rozjíždění podnikání, jsou také zaměstnanci. Pokud se podnikatelka může na své zaměstnance spolehnout a nejsou vztahy mezi ní a zaměstnanci nijak narušeny tak i rozjezd podnikání probíhá snadněji. Neméně důležité jako výběr zaměstnanců je i rozhodnutí, zda bude podnikatelka sama vést svůj podnik, nebo se spojí se společníkem, či společníky. Pro výběr společníka do podnikání žádná oficiální pravidla neexistují. Zde je důležité zvážit, zda pro ni bude lepší zapojit člena své rodiny nebo osobu, k níž nemá osobní vazby. V obou případech může být volba přínosem.¹⁵

2.4.2 Třetí strany

V souladu s hlavními myšlenkami Evropské unie by podnikání mělo být velmi rozsáhle podporováno. Zvláštní prioritou by měly být ženy a nedostatečně zastoupené skupiny. V Evropě obecně je podstatně méně podnikatelek žen než podnikajících mužů. *„Ženám také často chybí potřebná sebedůvěra a kompetence k úspěšnému založení podniku a k jeho řízení. K tomu existuje řada důvodů, mezi nimi výběr oblastí podnikání, informační bariéry, zjevná diskriminace, chybějící sítě nebo i obtíže spojit práci a rodinné povinnosti.“*¹⁶

V rámci Evropské unie vzniká v jednotlivých zemích mnoho projektů na podporu žen podnikatelek. Podnikatelky zde nacházejí užitečné informace, a zároveň se na tyto

¹⁵ VEBER, J., SRPOVÁ, J. a kolektiv. *Podnikání malé a střední firmy*, s. 69. 2. aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2409-6.

¹⁶ *Inovace v Evropské unii, 5, Podnikání v Evropě (Zelená kniha)*. Svaz průmyslu a dopravy a Česká společnost pro nové materiály a technologie, 2003. ISBN 80-7329-043-X.

organizace obracejí se svými dotazy. Poradkyněmi jsou většinou ženy, protože mnohé ženy si v případech, kdy chtějí založit svůj podnik, raději nechávají poradit od žen. Poradkyně poskytují rady v obchodních záležitostech, ale i v širším rámci, například o sloučení rodinného života a řízení podniku. Například Švédský národní úřad pro průmyslovou politiku (NUTEK) poskytuje i konzultantkám vzdělání a výměnu zkušeností.¹⁷

V České republice stálá instituce pro podporu při zahájení podnikání žen zatím chybí. Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR v současnosti podporuje některé malé neziskové aktivity zaměřené na podporu podnikání žen, jako:

- Asociace podnikatelek a manažerek ČR

Jedná se o neziskovou, nevládní, dobrovolnou organizaci žen, jež je členem Mezinárodní federace podnikatelek a manažerek. Založena byla v roce 1990 na podporu rozvoje malého a středního podnikání žen v ČR a profesionálního rozvoje podnikatelek a žen v manažerských funkcích. Za cíl má sdružovat podnikatelky, živnostnice a manažerky napomáhat jim:

- zlepšovat obchodní a manažerské aktivity
- vytvářet konzultační síť
- rozvíjet pomocí vzdělávání dosud nedostatečně využitý potenciál žen
- rozvíjet etiku podnikání a manažerských dovedností¹⁸

- Středočeská asociace manažerek a podnikatelek

Tato asociace založená v roce 2001 sdružuje podnikatelky a manažerky, které působí zejména v Praze a Středočeském kraji. Je známá spíše pod zkratkou STAMP a snaží se propojení podnikatelské praxe s teorií a obecně o zvýšení společenského kreditu a prestiže žen podnikatelek v očích široké veřejnosti.¹⁹

- Českomoravská asociace podnikatelek a manažerek

Vznikla rozšířením Moravské asociace podnikatelek a manažerek o působnost i v Čechách a tím se v roce 2012 stala asociací celorepublikovou. Má zastoupení v osmi

¹⁷ *Inovace v Evropské unii, 5, Podnikání v Evropě (Zelená kniha)*. Svaz průmyslu a dopravy a Česká společnost pro nové materiály a technologie, 2003. ISBN 80-7329-043-X.

¹⁸ ASOCIACE PODNIKATELEK A MANAŽEREK ČR. *O nás*. [online]. 24. 10. 2011 [cit. 2012-11-02]. Dostupné z: <http://www.podnikanizen.cz/?x=1>.

¹⁹ STŘEDOČESKÉ PODNIKATELKY A MANAŽERKY. *O nás*. [online]. 20. 3. 2007 [cit. 2012-11-10]. Dostupné z: <http://www.stredoceske-podnikatelky.cz/>.

městech republiky v podobě regionálních klubů. Její významným cílem je sladění rodinného a pracovního života žen podnikatelek. Nově si dala za cíl podporovat zejména vznik nových firem, v jejímž vedení jsou ženy, které jsou inovativní a dále podporovat vznik nových studijních oborů s podnikatelským zaměřením na vysokých školách.²⁰

2.5 Motivace k podnikání žen a mužů

Podle Lukeše je rozhodnutí člověka, ať je to žena či muž, začít s podnikáním, souhrnem různých faktorů. Z těch nejvýznamnějších se jedná o:

- Rodiče jako modely pro podnikání

V případě, že rodiče podnikali nebo podnikají a obzvláště pak, pokud své rodiče jejich potomci vnímají jako úspěšné, mají v nich kladný vzor, s největší pravděpodobností se jejich děti také rozhodnou pro podnikání.

- Zaměstnání a pracovní zkušenost

Často se stává, že zaměstnanci, kteří se cítí nespokojeni ve své práci, se již při svém zaměstnání připravují na založení vlastního podniku podle svých představ. Může se jednat o stejnou činnost, ve které působili jako zaměstnanci a využijí své zkušenosti, nebo jsou to lidé, kteří již v minulosti měli vlastní podnik.

- Vzdělání

Podle častých průzkumů je dokázáno, že lidé, kteří se rozhodnou podnikat, dosahují v průměru vyššího vzdělání než lidé zůstávající v zaměstnaneckých poměrech.

- Pohlaví

Jak již bylo řečeno výše, pro podnikání se rozhodují častěji muži než ženy. Ženy jsou nuceny překonávat více bariér, zvláště při rozjezdu podnikání.

²⁰ ČESKOMORAVSKÁ ASOCIACE PODNIKATELEK A MANAŽEREK. *Ustanovení celorepublikové Českomoravské asociace podnikatelek a manažerek*. [online]. 18. 8. 2012 [cit. 2012-11-11]. Dostupné z: <http://www.podnikatelky.eu/detail.php?id=398>

- Změny v životě

Mnohokrát se stává, že lidé, kteří by o samostatném podnikání dříve ani neuvažovali, jsou k tomuto rozhodnutí dovedeni okolnostmi, jako například potíže ve stávajícím zaměstnání, nesnadné hledání odpovídajícího pracovního uplatnění po ukončení studia nebo rodinné problémy.²¹

Motivace žen k rozhodnutí k podnikání se může zdát stejná jako motivace mužů, rozdíl je ovšem v pohledu na jednotlivé aspekty. Těmi mohou být zejména:

- Flexibilita

Být vlastním pánem a nakládat se svým časem podle svých potřeb je lákadlo pro obě pohlaví. Avšak pro muže je ušetřený čas příležitostí, aby se mohl věnovat sobě a svým zálibám, zatímco žena ušetřený čas věnuje cíleně péči o rodinu. Flexibilita je tedy pro ženu motivem pro sladění práce a rodiny.

- Seberealizace

Dosáhnout co nejvýše v kariéře je cílem podnikání většiny mužů, avšak u žen není kariéra často prioritou. Velké procento žen podniká pro uspokojení dobrého pocitu ze sebe sama, že na to mají.

- Podnikání jako záliba

Skutečnou radost z práce zažívají ti, jímž se podaří skloubit svého koníčka s prací. Jelikož to mnohdy není možné z pozice zaměstnance, pokouší se o to lidé samostatně ve svém podnikání. V tomto ohledu vedou spíše ženy.

- Lepší finanční situace

Je obvyklé, že v případě úspěšně rozběhlého podnikání, jsou finanční příjmy několikanásobně vyšší, než v zaměstnání. Dalo by se dokonce říci, že možnost výtěžku není ohraničená. Tento fakt, je silná motivace jak pro ženy, tak pro muže, ale u žen je vyšší pravděpodobnost, že získané finanční prostředky bude prioritně vkládat do rodinného rozpočtu.

- Nezávislost

Podnikání umožňuje odpoutat se od závislosti na svém zaměstnavateli a obav s hledáním pracovního místa. Žena může být sama svým zaměstnavatelem.

²¹ LUKEŠ, M. a NOVÝ, I. *Psychologie podnikání: osobnost podnikatele a rozvoj podnikatelských dovedností*, s. 47-50. 1 vyd. Praha: Management Press, 2005. ISBN 80-7261-125-9.

Závislost však žena může pociťovat také na svém partnerovi, respektive, na jeho příjmu. Díky podnikání si žena může sama řídit své finance a mnohdy nemalou měrou přispívat do rodinného rozpočtu. Tak se žena svému muži stává finančně rovnocenným partnerem, což má mnohdy vliv i na ostatní oblasti vzájemného soužití.

- Příležitosti

Posledním významným motivem k začátku podnikání může být nabídka, která se jeví jako jedinečná příležitost, jež se dlouho nebude opakovat.²²

²² PODNIKAVÁ ŽENA. *Proč podnikat*. [online]. 2008 [cit. 2012-11-12]. Dostupné z: <http://www.podnikavazena.cz/web/l.php?id=12>.

3 SLAĎOVÁNÍ RODINA A PROFESNÍ ŽIVOT

Jako největší překážku vstupu do podnikání vnímá většina žen harmonizaci pracovního a rodinného života. Na druhé straně je právě flexibilita největším benefitem podnikání oproti klasickému pracovnímu poměru, díky níž si žena podnikatelka může čas zorganizovat podle momentálních potřeb. Tak může svým blízkým, o které pečuje, věnovat tolik času, aby se necítili ochuzeni. Je obecně známo, že pro zaměstnavatele není žena, která se stará o děti, nebo u které se očekává, že brzy založí rodinu příliš atraktivním zaměstnancem. I proto se může podnikání stát východiskem z mnohdy bezvýchodné situace při uplatňování ženy na pracovním trhu.

Odborníci radí, jak je velmi důležité, zvláště pro ženy, své rozhodnutí začít podnikat oznámit své rodině a konzultovat se svými blízkými možná rizika a situace, které podnikání přinese. V případě, že má žena ve své rodině oporu, usnadní to její začátky podnikání, které nikdy nejsou lehké. Je dobré, pokud žena mluví se svými blízkými otevřeně o všech aspektech svého podnikání, a to jak o úspěších a pozitivních věcech, tak zejména o problémech a překážkách, které musí řešit. Při otevřené komunikaci je vyšší šance, že její rodina pochopí náročnost její situace a současně tak její rozpoložení. Je naprosto nezbytné, uvědomit si již od prvních začátků jak podnikání ovlivní režim celé domácnosti. Zejména v začátcích si musí uvědomit, jaké jsou její časové možnosti, jelikož většinu času vždy při rozjezdu podnikání zabere práce. Je nutné stanovit si reálné postupné cíle, které jsou v souladu s jejími možnostmi, ujasnit si, co dokáže zvládnout. V situaci, kdy se původní očekávání nedaří zcela naplňovat, začíná být žena snadněji ovlivňována stresujícími faktory, které v konečném důsledku mohou mít za následek konflikty v rodině, jež předcházejí rozpadu rodinného soužití.²³

Za stresující faktory, kterým ženy přikládají nejvyšší váhu, vyhodnocuje Lukeš, Nový a kol., tlak rodiny a její očekávání spojené s úlohou ženy, dále izolace, která se dotýká především bezdětných žen, a třetí nejvýznamnější faktor jsou partnerské konflikty. Všechny tyto problémy mohou vést k situaci, kdy se ženě rozpadne dosavadní soužití, stává se svobodnou matkou a v té chvíli se ocitne v mnohem náročnější situaci, než když se pro podnikání rozhodla.²⁴

²³ IPODNIKATEL.CZ. *Jak sladit rodinný a pracovní život*. [online]. 25. 7. 2011 [cit. 2012-12-10]. Dostupné z: <http://www.ipodnikatel.cz/Podnikani-zen/jak-sladit-rodinu-a-podnikani.html>.

²⁴ LUKEŠ, M. a NOVÝ, I. *Psychologie podnikání: osobnost podnikatele a rozvoj podnikatelských dovedností*, s. 81. 1 vyd. Praha: Management Press, 2005. ISBN 80-7261-125-9.

3.1 Dělbá povinností v domácnosti

Mimo práce v zaměstnání a péče o děti je zpravidla další nezbytnou povinností ženy starat se o domácnost, obstarávat domácí práce. Pro ženu je velkým zlomem odchod na mateřskou nebo rodičovskou dovolenou. V té chvíli je nucena přehodnocovat vlastní potřeby a dosavadní hodnoty a přizpůsobit se své nové roli, ženy – matky. V české společnosti je zakořeněno pravidlo, že o domácnost se stará osoba, která je právě doma. Zvláště obtížné sladování péče o dítě a domácnost je pro ženu prvorodičku, zvláště v případě, že finanční příjem partnera nestačí na zabezpečení rodiny. Často si tak žena na sebe bere ještě další povinnost profesní v podobě práce z domova, nebo částečný úvazek. Bohužel zažitý stereotyp, ve kterém je mnoho dnešních žen vychováno, že veškerá péče o domácnost náleží ženě, a to za každých okolností, mnohdy vede k pocitům selhání. V české společnosti se jedná o pozůstatky socialistické výchovy, kdy se propagoval nástup žen do zaměstnání zpravidla po dvouleté mateřské, ale zároveň přetrvávala zodpovědnost za chod domácnosti, takže po příchodu z práce domů na ženu čekala tzv. druhá směna. Tento problém je možno zmírnit například placenou výpomocí v domácnosti. Většina žen by však větší část výdělku věnovala na tyto služby, nebo si vůbec placenou starost o domácnost nemůže dovolit. Většinu žen však i přes všechny tyto problémy, mateřství, péče o děti a domácnost po určitou dobu naplňuje a smiřuje se i s dočasnou finanční závislostí na příjmech partnera.

Jak vyplývá z mnohých studií a názorů žen, je zapotřebí započít změny již ve výchově. Muži by se měli o práce spojené s chodem domácnosti a rodiny se ženou dělit podle vzájemných potřeb a považovat starost o rodinu jako přirozenou činnost. Již ve věku, kdy ještě mladý muž žije s rodiči, by si měl osvojovat návyky k zapojování do domácích prací. To je předpoklad, že tento návyk si muž přeneseme i do budoucího soužití se svou partnerkou a tak bude předpoklad pro úspěšné sladění profesního a rodinného života obou partnerů. Pokud muž poskytne ženě jistotu, že se dokáže postarat o děti a v případě potřeby o celou domácnost, pomůže ženě k její psychické vyrovnanosti a snáze tak zharmonizuje její úlohu ženy matky a zároveň podnikatelky.

Práce v domácnosti, ač neplacená, je práce sociálně stejně relevantní a individuálně stejně náročná jako práce mužů v zaměstnání. Poněvadž nemá tržní hodnotu, byla degradována na druhořadou. Podle odhadů „Světové organizace práce“ připadají na ženy, které tvoří zhruba polovinu lidstva, dvě třetiny odpracovaných hodin, deset procent vyplacených mezd a jedno procento vlastnictví majetku. Mezi množstvím

práce žen a jejich příjmem i majetkem je nepoměr, který je dán povahou rozdílu mezi prací a zaměstnáním.²⁵

3.2 Podmínky pro sladování profesního a rodinného života v ČR

Jak sladit rodinu a práci? Jak se uplatnit a nepřijít přitom o šanci mít rodinu a děti? Toto dilema je v Česku bohužel ještě palčivější než v jiných zemích Evropské unie. Český model, podle nějž mají ženy nárok na dlouhou rodičovskou dovolenou, ovšem nikoli na předškolní péči o děti či na částečné úvazky, je v evropském konceptu zastaralý. Chybějící místa v zařízeních pro malé děti znemožňují tisícům žen návrat do práce. O větším zapojení otce do péče o děti ani nemluvě.

V České republice je období mateřství pro většinu žen vstupem do začarovaného kruhu. Čas, který česká žena stráví doma s dítětem, je nejdelší ze všech zemí v Evropě. Dokonce i celosvětově patří mezi rarity. Podle statistik zůstává většina Češek doma s jedním dítětem tři roky, což znamená velký zásah do jejich profesního i osobního života (nehledě na situaci, kdy má dvě děti po sobě a může být doma třeba až osm let). Dlouhé a opakované mateřské dovolené zásadně ovlivňují postavení žen na trhu práce.²⁶

Jak zveřejňuje i Ministerstvo práce a sociálních věcí, pro slučitelnost rodičovské a profesní role, nejsou v České republice vytvořeny ideální podmínky. Stejná možnost dosažení vzdělání pro muže i ženy na jednu stranu umožňuje stejné příležitosti pro profesní kariéru, avšak na ženy matky jsou kladeny daleko vyšší nároky v práci a v rodině. Zejména, pokud jsou ještě děti ve věku, kdy jsou vázány na péči matky je zatížení ženy velmi vysoké, pokud ještě současně vykonává výdělečnou činnost. Pokračující emancipace žen a velmi častý model dvoupříjmové rodiny se dostává do kolize na kvalitní rodičovskou péči. I přes mírné zlepšení situace, je role mužů stále většinou považována za roli živitelskou, což je podporováno i platovou nerovností mezi muži a ženami.

Dosavadní politická opatření a nástroje, sloužící k usnadnění sladování práce a rodiny mají stále řadu nedostatků. Například účast otců na rodičovské dovolené je velmi sporadická z důvodu nízké finanční podpory, což vede spíše k utvrzení muže ve funkci živitele rodiny. Přesto stávající podmínky rodičovské dovolené a příspěvků

²⁵ MOŽNÝ, I. *Sociologie rodiny*. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1999. ISBN 80-86429-05-9.

²⁶ JONÁŠOVÁ, K. a FRÝDLOVÁ, P. *Kde to ladí a kde skřípe: sladování práce a péče v mezinárodní perspektivě. Mateřská nebo rodičovský čas?*, s. 53. Praha: Gender Studies, 2012. ISBN 978-80-86520-40-7

umožňuje plně se rozhodnout, kdo z rodičů bude pečovat o dítě a taktéž umožňuje flexibilní střídání rodičů.

Ve většině vyspělých zemí jsou běžné možnosti postupného přechodu rodiče (ženy či muže) malých dětí z rodičovské dovolené do zaměstnání. Jedná se zkrácené, případně postupně se zvyšující úvazky. V České republice jsou tyto možnosti využívány velmi zřídka, přestože zákoník práce umožňuje jak plynulý přechod z mateřské či rodičovské dovolené do zaměstnání s možností využití pracovní doby, jak jiné úpravy pracovní doby nebo práce z domova. „Podle statistiky z roku 2006 pracovalo v ČR na částečný úvazek pouze 5,1% obyvatel. Česká republika tak patří mezi země s největším počtem fakticky odpracovaných hodin týdně.“²⁷

3.3 Nástroje pro sladování profesního a rodinného života očima vlády ČR

Základní myšlenkou vlády ČR při koncipování a zavádění opatření v oblasti sladování profesního a rodinného života dnešních rodin, musí být „*vyvážené zohledňování nejlepšího zájmu dítěte, realizace plnohodnotného rodičovství a zároveň zohlednění zájmu rodičů profesně se uplatnit.*“ Podle Ministerstva práce a sociálních věcí je nutné vytvářet takové podmínky, aby (potenciální) rodiče mohli svobodně realizovat své plány ohledně založení i rozšíření rodiny a výchovy dětí, bez nutnosti radikálně měnit nároky na výkon svého povolání. Všechna opatření musí vést k tomu, aby nebyl jakkoli ohrožen vývoj dítěte a aby byla tak flexibilní, že stačí reagovat na přání a potřeby rodin, včetně udržení profesní kvalifikace po celou dobu péče o děti.

3.3.1 Čerpání příspěvků

System čerpání rodičovského příspěvku a peněžité pomoci v mateřství by měl napomáhat tomu, aby se rozhodnutí setrvat s malým dítětem doma na úkor výdělečné činnosti nestalo důvodem k sociálnímu vyloučení, či výraznému znevýhodnění vůči rodinám, kde oba rodiče zůstanou ekonomicky aktivní. Ovšem na pomoc ze strany státu mají mít rovněž právo i rodiče, kteří se rozhodnou skloubit rodičovství a profesní kariéru.

²⁷ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Národní koncepce podpory rodin s dětmi*. [online]. 2006 [cit. 2012-12-20]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/5305/Materialy_z_konference_o_rodinne_politice_2006.pdf

3.3.2 Otcovská dovolená

Otcovská dovolená je institut, o jehož zavedení vláda usiluje. Jedná se o možnost jak zapojit aktivně muže do péče o rodinu a výchovy dětí v době po narození dítěte, kdy matka potřebuje zvýšenou pomoc s péčí o novorozené nebo již starší dítě. Tento nástroj nejenže přispívá ke zmírnění zátěže žen a umožňuje tak snadnější zapojení matek na trh práce, ale také již od začátků života dítěte posiluje otcovský vztah k dětem i vzájemný partnerský vztah rodičů a tím celkově pozitivně ovlivňuje funkčnost a stabilitu rodiny. Aktivní otcovství je celospolečenský úkol, vyžaduje tedy účast všech příslušných stran. Významnou roli zde hrají zaměstnavatelé, kde by měl začít proces odbourávání předsudků ohledně role muže jako pouze živitele rodiny. Vláda si dala za úkol intenzivněji rozvíjet spolupráci se zástupci zaměstnavatelů, aby podporovali rozvoj osvěty a zapojení do zajištění služeb péče o děti.

Ve sladění práce a rodiny by měli nezanedbatelnou roli hrát též další aktéři – sociální partneři, představitelé krajských a obecních správ a samospráv a média. Vzájemná spolupráce všech jmenovaných aktérů by měla vést k oceňování výkonu péče o děti a rodinu a současně ke snaze o dosažení ekonomické i sociální autonomie českých rodin.

3.3.3 Služby na podporu fungující rodiny

Ministerstvo práce a sociálních věcí definovalo základní rámce pro služby na podporu fungující rodiny, které mají preventivní a podpůrný charakter. Jejich účelem je usnadňovat a posilovat partnerské a manželské soužití a rodičovství, podporovat rodiny v péči o děti a při harmonizaci práce a rodiny. Upozorňuje však, že následující typologii nelze vzhledem k tomu, že oblast aktivit k podpoře fungující rodiny se v České republice teprve rozvíjí, pojímat jako závaznou a definitivní.

a) Komerčně poskytované služby na podporu fungující rodiny:

- hlídání dětí do tří let věku a nad tři roky věku (provozováno v režimu zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání)
- pomoc s vedením domácnosti (např. údržba domácnosti, rodinné zásobování – provozováno v režimu zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání)

- volnočasové a vzdělávací aktivity pro děti (provozováno v režimu zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání)
- b) Nekomerčně poskytované služby na podporu fungující rodiny:
- mateřská centra
 - poskytování volnočasových aktivit pro děti nebo pro rodiny s dětmi (např. centra pro rodinu, družiny)
 - podpora v oblasti slučitelnosti profesních a rodinných rolí (zejména přednášková činnost a poradenství)
 - podpora a výchova k harmonickému partnerství, manželství a odpovědnému rodičovství (zejména přednášková činnost a kurzy)
 - ostatní druhy aktivit k podpoře fungující rodiny²⁸

3.4 Služby péče o děti

Nedostatečná kapacita veřejných zařízení péče o děti předškolního věku by měla být řešena z pozice jejich zřizovatelů, jimiž jsou nejčastěji obce. Bohužel obce tento problém nevnímají jako prvořadý. Sociální politika České republiky však preferuje individuální péči pro děti do 3 let věku. Ta by neměla znamenat sociální ani finanční úpadek v životě rodiny. Záměrem vlády je rozšiřovat škálu zejména individuálních služeb péče o děti prostřednictvím legislativy. Výchozím principem v této oblasti bude respekt vůči svobodnému rozhodnutí rodiny o způsobu zajištění péče o děti. Úloha vlády bude v odstraňování zejména legislativních překážek, a nebude podporovat státní institucionální podporu služeb péče o děti.

Podpora ze strany státu je v dnešní době směřována na konkrétní podpůrná opatření k přípravě mladých lidí na rodinný život a rodičovství. *„Kvalitním rodičovstvím se přitom rozumí takové chování rodiče, které je ve vztahu k dítěti emočně vřelé, podporující, stanoví jasné hranice chování dítěte a podporuje všestranný rozvoj jeho osobnosti. Jde o takové rodičovské chování, které plně respektuje důstojnost dítěte a*

²⁸ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Aktivity k podpoře rodiny*. [online]. 30. 1. 2013 [cit. 2013-02-18]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/14471>.

*tělesné tresty nejsou používány jako prostředek jeho výchovy.*²⁹ Vláda si uvědomuje, že je nutné podporovat formou dotací systém vzdělávání a také spolupráci organizací neziskového sektoru poskytující služby pro rodinu.

Rozhodování rodičů, zda dítě bude v péči v okruhu rodiny, nebo zda zvolí péči osobou mimo okruh rodiny, by mělo být autonomní. Přestože je sladování rodinného a profesního života individuální otázka každé ženy – matky, je třeba považovat ho za celospolečenskou záležitost a zahrnout do něj i všechny příslušné subjekty. Při zajišťování péče o děti je nutné brát ohled na kvalitu poskytovaných služeb, i na jejich dostupnost – finanční, místní i časovou. Služby péče o děti se obvykle dělí na služby pro děti do tří let věku, předškolního věku a mladšího školního věku.

²⁹ MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Národní koncepce podpory rodin s dětmi*. [online]. 2006 [cit. 2012-12-20]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/5305/Materialy_z_konference_o_rodinne_politice_2006.pdf

PRAKTICKÁ ČÁST

V praktické části bakalářské práce představím jednotlivé kroky směřující k samotné realizaci průzkumu. Tato část obsahuje vymezení hlavního i dílčích cílů průzkumu, stanovení hypotéz, popis zvoleného vzorku průzkumu, dále způsob sběru údajů a také metodiku, jak bylo dosaženo výsledků průzkumu. Výsledky výzkumu jsou rozpracovány do přehledných tabulek a grafů, které umožňují znázorňovat zároveň stanovené dílčí cíle této práce. Průzkum je zakončen interpretací a vyhodnocením získaných informací.

4 CÍLE, METODIKA A VZOREK PRŮZKUMU

4.1 Vymezení hlavního cíle praktické části práce

Záměrem teoretické části bakalářské práce bylo poukázat na historické postupné změny rozdělení rolí v současných rodinách. Na základě sociologických studií zabývajících se feminismem a genderovými otázkami, ale i na základě vývoje ekonomiky a s tím spojené životní úrovně rodin se dá předpokládat vymizení zažitých vzorců určujících výchovu dětí a zajišťování rodiny. Hlavním cílem průzkumu v této bakalářské práci je porovnání způsobů, zkušeností a názorů, jakými se samostatně výdělečné ženy vypořádávají se změnami společenských modelů a osobními životními změnami v souvislosti se založením vlastní rodiny.

4.2 Dílčí cíle praktického šetření

Ze získaných odpovědí a jejich vzájemných kombinací lze vysledovat určité souvislosti, na které se v průzkumu zaměříme. S ohledem na relativně nízký počet zainteresovaných respondentek lze usuzovat spíše na náznaky trendů, které by bylo možno hlouběji rozpracovat každý zvlášť. Ze zkoumaných otázek se autorka bude snažit:

- zaznamenat průměrnou úroveň dosaženého vzdělání současných samostatně pracujících žen,
- zjistit zda podnikání umožnilo ženám zajistit finančně rodinu,
- porovnat výsledky šetření v oblasti koordinace profesních životů partnerů a porovnat s výsledky výzkumným projektem roku 2005 v Sociologickém ústavu AV ČR.
- zkoumat podíl partnera na vykonávání domácích prací a porovnat s výsledky výzkumným projektem roku 2005 v Sociologickém ústavu AV ČR.

4.3 Hypotézy

Pro tento průzkum byly zvoleny následující a hypotézy, které budou ověřeny pomocí dotazníkového šetření.

- Hypotéza č. 1: Většina podnikajících žen – matek, začala s podnikáním nezávisle na rozhodnutí o založení rodiny.
- Hypotéza č. 2: Většina žen je schopna ze svého příjmu z podnikání zajistit sebe a své děti.
- Hypotéza č. 3: Ve většině rodin jsou častěji než partneři – muži, zapojovány do péče o domácnost třetí osoby.
- Hypotéza č. 4: Nejčastějším motivem žen k rozhodnutí začít podnikat je možnost vyššího příjmu než v zaměstnání.

4.4 Popis získaného souboru

Na realizaci průzkumu se podílelo 47 samostatně výdělečných žen matek. Významná většina oslovených žen jsou osoby samostatně výdělečně činné na základě živnostenského listu, pouze 2 z této skupiny působí jako právnické osoby. Na zkoumané cíle však tato pozice nemá vliv. Hlavním kritériem při výběru respondentek bylo, aby žena byla výdělečná a nebyla v zaměstnaneckém poměru. Dalším prvotním kritériem pro výběr vzorku bylo, aby žena byla matkou alespoň jednoho dítěte do 3 let a od tohoto kritéria, byl odvozen i věk oslovených respondentek od 27 do 42 let. Podle těchto tří základních kritérií bylo osloveno celkem 50 respondentek, z nichž 3 účast na průzkumu odmítly. 30 dotazníků bylo umístěno v různých částech hlavního města Prahy a 20 dotazníků v menších obcích do 20 tisíc obyvatel. Regionální rozložení bylo zvoleno náhodně pro zajištění různorodosti zkoumaného vzorku. Všechny respondentky mají české občanství a žijí v na území Čech.

Ženy byly osloveny prostřednictvím e-mailu s příloženým dotazníkem. Všechny ženy jsou z okruhu rodiny, známých nebo pracovních kontaktů autorky.

4.5 Popisná kritéria demografického charakteru

4.5.1 Věk

Věkové rozložení oslovených respondentek je přehledně znázorněno v následující tabulce.

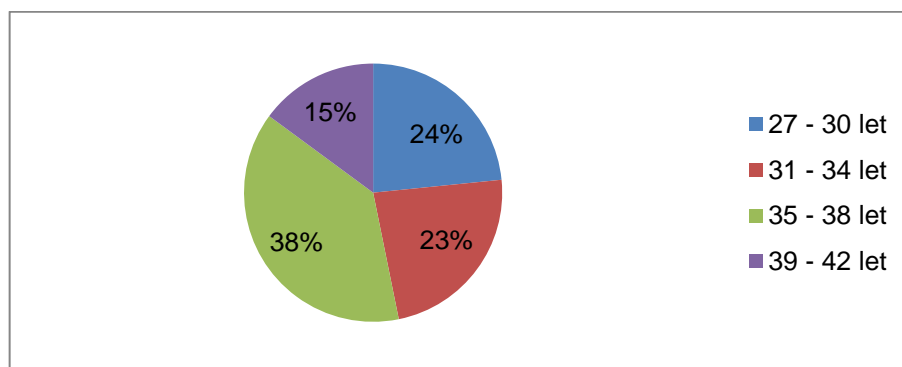
Tabulka 1: Věkové rozložení respondentek

Věk	27 - 30	31 - 34	35 - 38	39 - 42
Počet	11	11	18	7

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Respondentky, které byly osloveny, jsou ve věkovém rozmezí 27 – 42 let. Vzorek byl rozdělen do čtyř kategorií po 4 letech. Nejvyšším počtem žen je zastoupena skupina ve věku 35 – 38 let. Skupiny 27 – 30 let a 31 – 34 let jsou zastoupeny stejným počtem žen a nejméně obsazená skupina je poslední kategorie 39 – 42 let. Rozložení uvedených kategorií lze vidět v grafu 1.

Graf 1: Podíl věkového rozložení



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

4.5.2 Regiony bydliště respondentek

Počet zastoupení respondentek ve vybraných regionech je názorně vidět v tabulce 2.

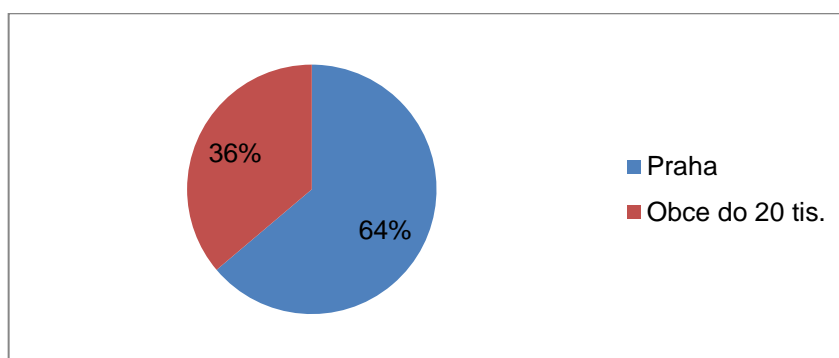
Tabulka 2: Regionální rozložení

Region	Praha	Obce do 20 tis. obyvatel
Počet	30	17

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Respondentky jsem oslovovala v hlavním městě Praze, jelikož v Praze bydlím a převážnou většinu oslovených znám osobně. Z Prahy je 30 respondentek. Ostatní účastnice průzkumu jsou též z okruhu známých, kteří žijí na malých městech do 20 tisíc obyvatel. Oslovených z této druhé skupiny bylo 20, avšak zúčastnilo se pouze 17. Rozložení uvedených kategorií lze vidět v následujícím grafu.

Graf 2: Regionální rozdělení



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

4.6 Metodika šetření

K dosažení cíle v této bakalářské práci byl zvolen kvantitativní přístup. Měření nominální – určování četnosti volby jednotlivých variant odpovědí a jejich procentuální vyjádření. Pro tento průzkum použila autorka zřejmě nejpoužívanější explorativní metodu způsob sběru dat – písemný dotazník.

Při tvorbě dotazníku bylo použito záměrně otázek uzavřených tzv. výběrových. Tento typ otázek umožňuje zvolit pouze jednu variantu z nabízených. Jedna otázka byla tzv. dichotomická, umožňovala pouze odpověď „ano“ nebo „ne“.³⁰ Tento způsob

³⁰ DOTAZNÍK ON-LINE. *Jak na dotazník*. [online]. 2007 [cit. 2013-02-10]. Dostupné z: <http://www.dotaznik-online.cz/uzavrene-otazky.htm>.

postavení otázek byl zvolen pro svou jednoduchost a tím i vyšší pravděpodobnost navrácení zodpovězených dotazníků.

Získaná data byla uspořádána a zpracovávána pomocí statistických postupů, s daty byly prováděny statistické procedury, jako je stanovování četnosti v jednotlivých kategoriích, součty, odečty, vypočítávání procent. Výsledky jsou znázorněny prostřednictvím tabulek a grafů.

4.7 Časová organizace průzkumu podle jeho fází

Průzkum pro tuto bakalářskou práci probíhal v rozmezí 7 týdnů. V první etapě výzkumu, jež trvala dva týdny, autorka zvolila cílovou skupinu v návaznosti na téma této práce – samostatně výdělečné ženy (na živnostenský list, nebo právnické osoby), které mají alespoň jedno dítě do věku 3 let. Dále v souladu a teoretickou částí a se zaměřením na zvolený Úzký vzorek zvolila otázky pro dotazník. Vytvořený dotazník byl ověřen na zkušební vzorku tří respondentek a poté byly poupraveny formulace některých otázek. Druhá etapa průzkumu začala distribucí finální podoby dotazníků elektronickou poštou a průběžným sběrem. Respondentkám byl zaslán dotazník s průvodní e-mailovou zprávou. Elektronická forma distribuce umožnila vyplnění dotazníku i ženám z odlehlejších regionů. Všechny oslovené ženy jsou z širšího okruhu přátel autorky a zná se s nimi osobně. V několika případech, kdy oslovená žena nespĺňovala kritérium dítě do 3 let věku, dotazník sama distribuovala jiné respondentce, která požadovaná kritéria splňovala. Sběr dat byl rozložen do tří týdnů. Na konci pátého týdne od počátku průzkumu, autorka sběr dotazníků ukončila a v šestém týdnu provedla vyhodnocení získaných dotazníků. Z 50 rozeslaných žádostí o vyplnění dotazníku, 3 oslovené ženy nereagovaly. Průzkum byl tak založen na 47 dotaznících. Třetí etapa – zpracování zprávy o průzkumu byla rozložena do dvou týdnů.

5 VÝSLEDKY PRŮZKUMU

Tato část dává formou tabulek a grafů přehled o zjištěných skutečnostech ze života oslovených žen. Zjišťuje procentuální podíly zastoupení v jednotlivých kategoriích (otázkách) z celkového množství oslovených, aby bylo v následující kapitole z těchto výsledků možno vyhodnotit cíle této práce a dát do souvislostí některé odpovědi z různých kategorií. Dvě z otázek z dotazníkového šetření pak porovnává s výzkumem z roku 2005, který byl zveřejněn Sociologickým ústavem a zabýval se stejnou problematikou – profesní život partnerů a rozdělení domácí práce.

5.1 Vzdělání

Dosažené vzdělání oslovených podnikatelek je znázorněno v následující tabulce.

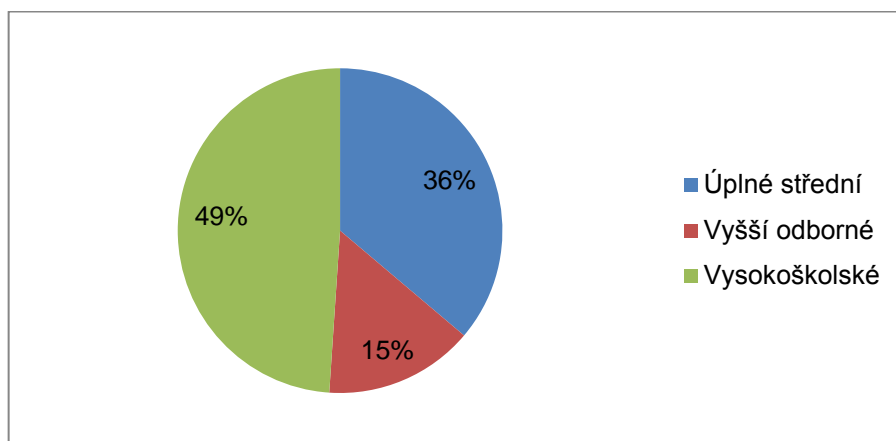
Tabulka 3: Vzdělání respondentek

Vzdělání	Základní	Vyučena	Úplné střední	Vyšší odborné	Vysoká škola
Počet	0	0	17	7	23

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Většina oslovených žen podnikatelek má vysokoškolské vzdělání (23), další nejpočetnější skupinou jsou ženy s úplným středním vzděláním (17) a 7 oslovených vystudovalo vyšší odbornou školu. Všechny účastnice mají nejméně úplné střední vzdělání, žádná není pouze vyučena. Rozložení uvedených kategorií lze vidět v grafu na následující straně.

Graf 3: Vzdělání respondentek



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Otázka z dotazníkového šetření na vzdělání žen se týká jednoho z dílčích cílů této práce, kterým je zaznamenat průměrnou úroveň dosaženého vzdělání současných samostatně pracujících žen. Výsledky této otázky jsou zaznamenány v grafu 3. z kterého je patrné, že téměř polovina žen podnikatelek z tohoto průzkumu má vysokoškolské vzdělání. Nejnižší zaznamenané vzdělání z tohoto průzkumu je úplné střední, a 15% žen absolvovalo vyšší odborné vzdělání. Průměrná úroveň vzdělání se tedy pohybuje na pomezí úplné střední a vysokoškolské vzdělání.

5.2 Rodinný stav

Počet zastoupení jednotlivých kategorií v rodinném uspořádání lze přehledně vidět v tabulce 4.

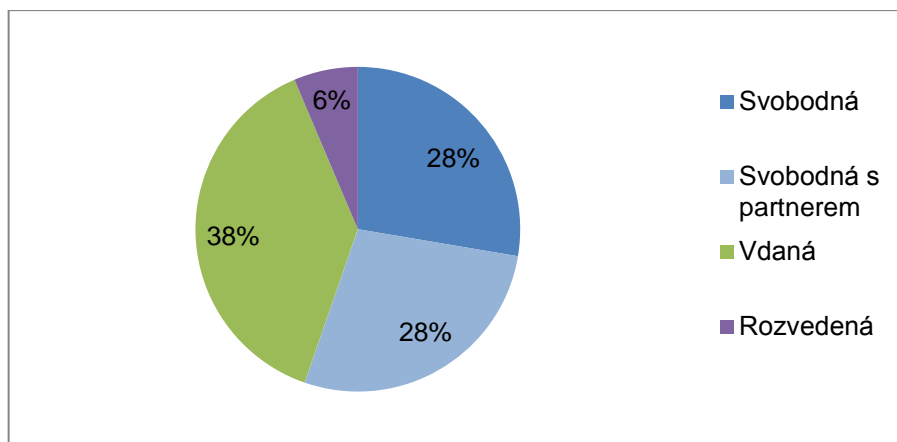
Tabulka 4: Rodinný stav

Stav	Svobodná	Svobodná s partnerem	Vdaná	Rozvedená	Vdova
Počet	13	13	18	3	0

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Většina respondentek nežije v manželském svazku (26), stejným podílem (13 žen) jsou zastoupeny ženy svobodné žijící bez partnera a ženy svobodné žijící s partnerem. Vdaných žen bylo osloveno 18 a rozvedené jsou 3. Rozložení uvedených kategorií lze vidět v následujícím grafu:

Graf 4: Rodinný stav



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

5.3 Začátek podnikání

V následující tabulce lze přehledně vyčíst kolik žen z oslovených začalo podnikat již před mateřskou dovolenou, na mateřské dovolené, či až po ukončení mateřské dovolené.

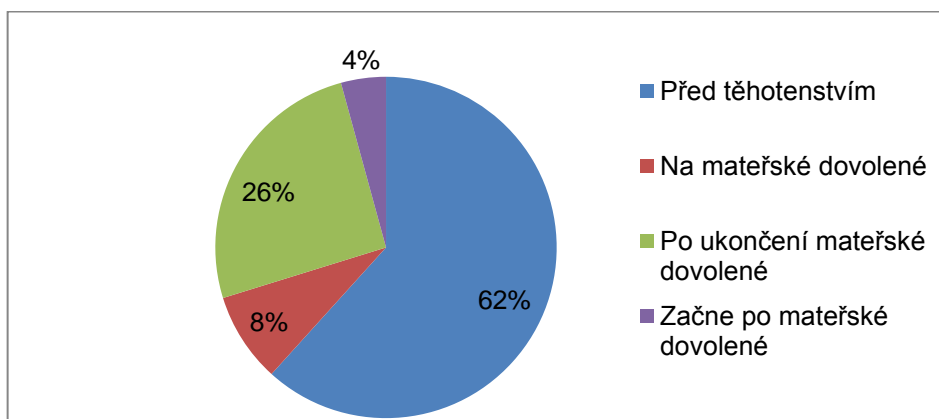
Tabulka 5: Období začátku podnikání

Začátek podnikání	Před otěhotněním	V průběhu mateřské/rodičovské dovolené	Po ukončení mateřské dovolené	Začne po mateřské
Počet	29	4	12	2

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Výrazná většina respondentek, které byly osloveny, začala podnikat již před otěhotněním (29), v průběhu mateřské nebo rodičovské dovolené začaly podnikat pouze 4 oslovené ženy. Po ukončení mateřské dovolené se rozhodlo podnikat 12 respondentek z oslovených a 2 jsou již rozhodnuty, že začnou ihned po ukončení mateřské dovolené. Rozložení uvedených kategorií lze vidět v grafu 5.

Graf 5: Období začátku podnikání



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

5.4 Čerpání finančního příjmu

Tabulka 6 dává přehled o způsobech čerpání příjmů oslovených žen podnikatelek.

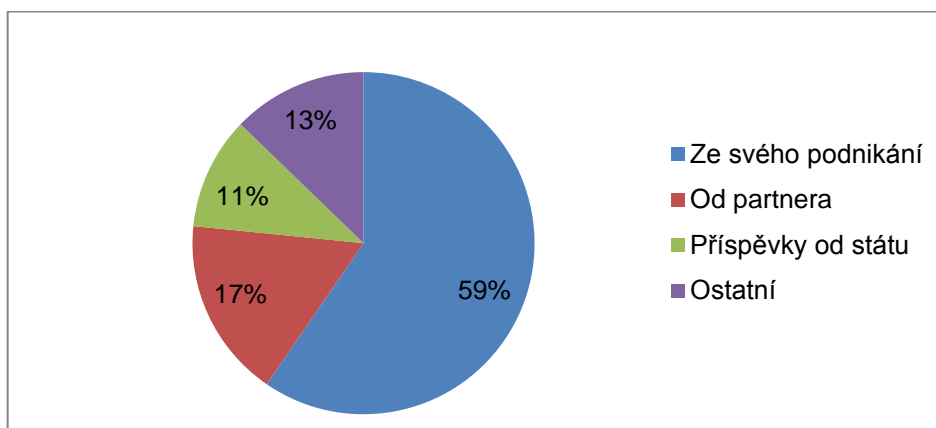
Tabulka 6: Čerpání příjmů

Čerpání příjmů	Ze svého podnikání	Od partnera	Příspěvky od státu	Ostatní
Počet	28	8	5	6

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Výrazná většina oslovených žen podnikatelek, čerpá rodinné příjmy ze svého podnikání, naopak 8 oslovených žen má rodinné příjmy od svého partnera. 5 respondentek uvedlo, že jejich hlavní příjem jsou příspěvky od státu a 6 respondentek uvedlo příjmy z ostatních zdrojů (úspory, rodiče, půjčky). Rozložení uvedených kategorií lze vidět v následujícím grafu:

Graf 6: Čerpání příjmů



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Zjištění, zda podnikání umožnilo ženám zajistit finančně rodinu je jedním z dílčích cílů této zprávy a tabulka 6 i graf 6 jednoznačně ukazuje, že převážná většina dotazovaných žen podnikatelek čerpá většinu příjmu ze svého podnikání. Dá se tedy usuzovat, že podnikání umožňuje ženám – matkám finančně rodinu zajistit, nebo alespoň významným dílem rodině přispívat.

5.5 Motiv k podnikání

V jakém počtu, jaké motivy způsobily, že se oslovené ženy rozhodly podnikat, znázorňuje následující tabulka.

Tabulka 7: Motivy podnikání

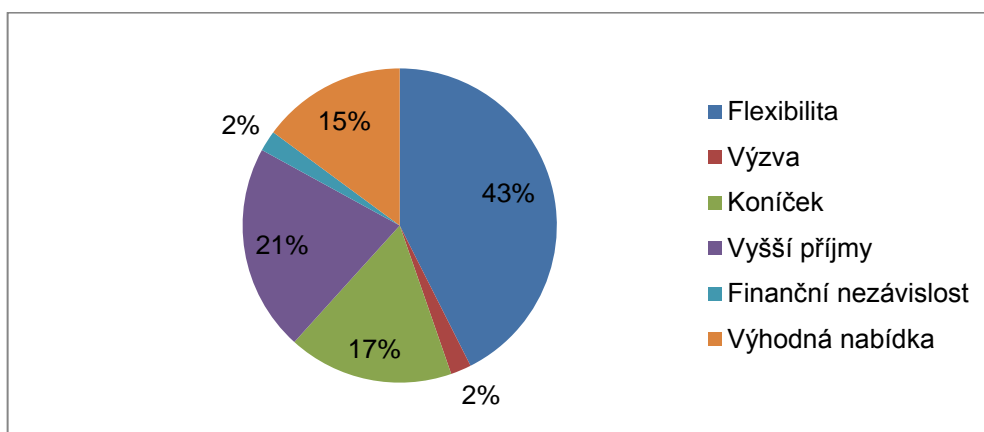
Motiv	Flexibilita	Výzva	Koníček	Zvýšení příjmů	Finanční nezávislost	Výhodná nabídka
Počet	20	1	8	10	1	7

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Výběr nejčastějších motivů k podnikání vychází z teoretické části této práce. Do dotazníkového šetření jich bylo uvedeno 6. Flexibilita jako faktor pro snazší sladění práce a rodiny než v klasickém pracovním poměru byla nejčastějším motivem, uvedlo ji 20 respondentek. Druhým nejčastějším motivem bylo uváděno možnost vyšších příjmů než v zaměstnaneckém poměru (10), motiv - koníček jako zároveň zdroj příjmů uvedlo 8 respondentek, pro nabídku příležitosti, která se neodmítá, se jako k motivu k

podnikání rozhodlo 7 respondentek. Podnikání jako způsob finanční nezávislosti na partnerovi byl motivem pouze pro 1 z dotázaných a jako výzvu zda „na to má“ považuje své podnikání též pouze 1 z oslovených žen. Rozložení uvedených kategorií lze vidět v grafu 7.

Graf 7: Motivy podnikání



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

5.6 Koordinace profesních životů partnerů

V tabulce 8 zjistíme počet zastoupení v kategoriích o přizpůsobování se profesních životů partnerů.

Tabulka 8: Koordinace profesních životů partnerů

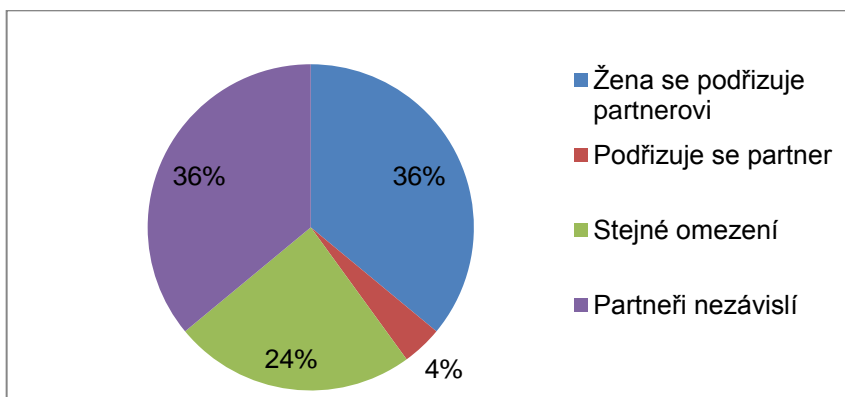
Sladění profesí	Žena se podřizuje partnerovi	Podřizuje se partner	Stejně omezení	Partneři nezávislí
Počet	9	1	6	9

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Z této otázky byly vyřazeny ženy, které uvedly svůj stav jako svobodné bez partnera, nebo rozvedené. V šetření tedy zůstaly zachovány údaje pouze žen, které žijí ve společné domácnosti s partnerem. Jako na sobě nezávislé profesní životy uvedlo 9 oslovených podnikatelek a stejně tak 9 žen uvedlo, že jejich profesní život se podřizuje partnerovu. Stejně omezení partnerských profesních životů uvádí 6 žen z celkového

počtu a pouze jedna žena uvedla, že jejímu profesnímu životu se podřizuje partner. Podíly jednotlivých kategorií lze vidět v grafu 8.

Graf 8: Koordinace profesních životů partnerů



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

5.7 Rozložení domácích prací

V následující tabulce lze přehledně vyčíst, jak se partneři podílejí na péči o domácnost.

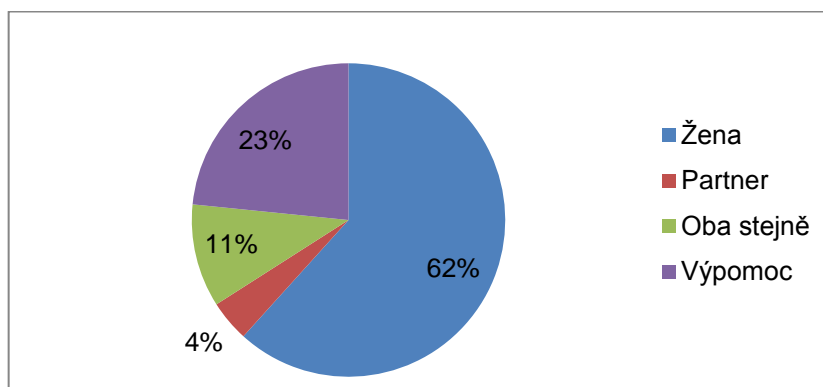
Tabulka 9: Rozložení domácích prací

Domácí práce	Většinou žena	Většinou partner	Oba partneři stejně	Výpomoc třetí osoby
Počet	29	2	5	11

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Výrazná většina respondentek, které byly osloveny, si zajišťuje domácí práce sama. Druhá nejpočetnější skupina dotázaných (11) uvedla, že s péčí o domácnost jim vypomáhá třetí osoba. Pouze v 5 případech se domácím pracím věnují oba partneři stejně. Nejnižší počet (2) respondentky uvedly, že o domácí práce se stará většinou partner. Rozložení uvedených kategorií lze vidět v grafu 9.

Graf 9: Rozložení domácích prací



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

5.8 Využívání projektů či institucí věnovaných pomoci ženám podnikatelkám

Počet žen podnikatelek, které byly osloveny a využívají jakýkoliv projekt či instituci věnovanou podpoře žen podnikatelek je názorně vidět v tabulce 10.

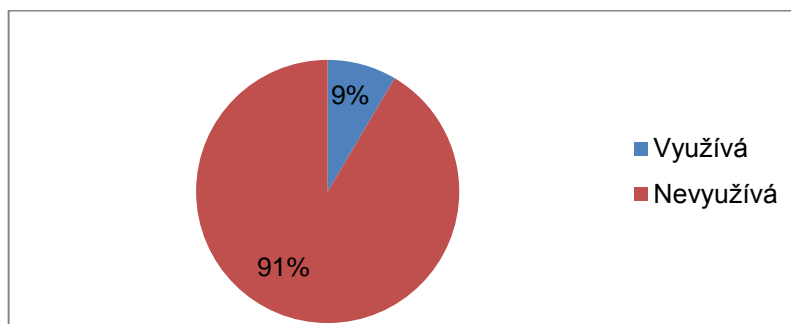
Tabulka 10: Využívání podpůrných projektů

Využívání projektů	Ano	Ne
Počet	4	43

Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Drtivá většina žen podnikatelek nevyužívá žádné instituce ani projektu určených na podporu žen podnikatelek. Pouze 4 podnikatelky z celkového počtu, odpověděly, že nějaký projekt využívají/využily. Rozložení uvedených kategorií lze vidět v následujícím grafu.

Graf 10: Využívání podpůrných projektů



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

6 INTERPRETACE A DISKUSE VÝSLEDKŮ

6.1 Vyhodnocení hypotéz

6.1.1 Vyhodnocení hypotézy č. 1

Výsledky otázky, kdy respondentka začala podnikat, (viz tabulka 5 a graf 5) nám zodpoví hypotézu č. 1: „Většina podnikajících žen – matek, začala s podnikáním nezávisle na rozhodnutí o založení rodiny.“

Vzhledem k tomu, že výrazně nadpoloviční většina žen odpověděla, že s podnikáním začala již před otěhotněním, je zřejmé, že začátky podnikání nemají u většiny oslovených žen, souvislost se založením rodiny. Pouze 4 ženy začaly podnikat na mateřské nebo rodičovské dovolené.

Hypotéza, která říká, že většina podnikajících žen – matek, začala s podnikáním nezávisle na rozhodnutí o založení rodiny je potvrzena.

6.1.2 Vyhodnocení hypotézy č. 2

Většina žen je schopna z příjmu ze svého podnikání zajistit sebe a své děti je potvrzeno odpověďmi, kdy na otázku, z čeho ženy podnikatelky mají nejvíce příjmů pro rodinu. Nejvíce žen (28) odpovědělo, že ze svého podnikání. Pouze 8 dotázaných od příjmů od partnera, 5 dotázaných čerpá většinu příjmů od státu a 6 uvedlo jako příjmy ostatní možnosti.

Po sečtení všech odpovědí na jinou možnost, než příjmy ze svého podnikání je stále příjem z podnikání největší skupinou. Tato hypotéza je tímto potvrzena.

6.1.3 Vyhodnocení hypotézy č. 3

Na sladění rodinného a profesního života ženy má významný vliv i čas strávený v domácnosti, skutečnost, zda se žena může spolehnout na pomoc svého partnera, nebo celá odpovědnost leží na ní samotné, případně, zda má možnost využít pomoci třetí osoby.

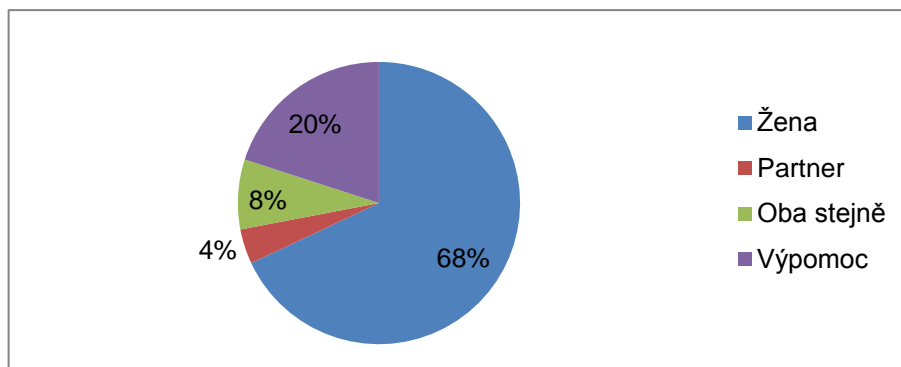
Cílem otázky v dotazníku bylo zjistit, zda se ženy dělí o vykonávání domácích prací ať už s partnerem, případně jakým způsobem je péče o domácnost zajištěna.

Šetřením se prokázalo, že většina domácností žije tradičním uspořádáním, kdy péče o domácnost je starostí ženy. 23% dotázaných však uvedlo, že si pro péči o domácnost najímá výpomoc třetí osoby.

Při zachování pouze domácností z tohoto šetření, kde žijí oba partneři, je vidět, že trend, kdy si žena domácí práce obstarává sama, převažuje i v tomto případě. Graf 11 znázorňuje, jak je zastoupeno rozložení péče o domácí práce v domácnostech, kde žijí oba partneři. Přesto, že v těchto domácnostech žijí oba partneři, i zde je z 20% využíváno výpomoci třetí osoby.

Je tedy možno potvrdit hypotézu, že ve většině rodin jsou častěji než partneři – muži, zapojováni do péče o domácnost třetí osoby. V případě tohoto šetření se jedná o 5 rodin s výpomocí oproti 3 rodinám, kde se do péče zapojuje muž. Stojí za zmínku, že pouze jedna respondentka z tohoto šetření uvedla, že o domácí práce se stará většinou partner.

Graf 11: Rozložení domácích prací v domácnostech, kde žijí oba partneři



Zdroj: autorka práce (vlastní šetření)

Jako jeden z dílčích cílů této práce bylo zkoumat podíl partnera na vykonávání domácích prací a porovnat výsledky s výzkumným projektem z roku 2005 v Sociologickém ústavu AV ČR. Pro zachování stejné charakteristiky respondentů, byli ze šetření prováděného autorkou této práce vyloučeni ti, kteří odpověděli, že využívají výpomoc třetí osoby. Z obou šetření vyplývá, že v České republice stále převládá tradiční uspořádání, kdy hlavní díl domácích prací spočívá na ženě. V dotazníkovém šetření autorky této práce tuto možnost označilo téměř 81% žen, které žijí ve společné domácnosti s partnerem a nevyužívají výpomoc třetí osoby.

V rozsáhlejší výzkumu z roku 2005, kterého se účastnilo 5510 respondentů, tuto možnost označilo téměř 63% oslovených. Tento rozdíl je patrný v další možnosti odpovědi – oba stejným dílem. Odpověď, že o domácí práce se stará převážně partner

– muž byla v obou šetřeních zastoupena téměř stejným poměrem. Konkrétní výsledky porovnání jsou znázorněny v tabulce 11.

Tabulka 11: Rozložení domácích prací mezi partnery

Domácí práce	Žena	Partner	Oba stejně
Průzkum autorka	80,5%	5,6%	13,9%
SOÚ AV ČR 2005	62,8%	4,9%	32,3%

Zdroj 1: autorka práce (vlastní šetření)

Zdroj 2: VOHLÍDALOVÁ, M. *Souvislosti proměn pracovního trhu a forem soukromého, rodinného a partnerského života v české společnosti*. [online]. [cit. 2013-02-10]. Dostupné z http://www.soc.cas.cz/download/1127/soukromi_a_prace.pdf

6.1.4 Vyhodnocení hypotézy č. 4

Možnost vyššího příjmu z podnikání než ze zaměstnání byla jedna z možností v dotazníkovém šetření na otázku motivu k rozhodnutí začít podnikat. Na základě teoretické části této práce, autorka tento motiv jako nejčastější zvolila za hypotézu. Tabulka 7 a následně graf 7 znázorňují, že nejčastějším motivem k rozhodnutí začít podnikat ženy uvádějí flexibilitu, jako snazší sladění práce a rodiny než v klasickém pracovním poměru.

Druhý nejčastější důvod, avšak pouze 21% dotázaných žen uvedlo vyšší příjmy jako motiv k započítí podnikání. V podobném poměru se ukázaly motivy jako koníček jako zdroj příjmů a výhodná nabídka příležitosti, která se neodmítá. Druhý motiv z oblasti financí – možnost nezávislosti na příjmech partnera byl zvolen pouze v jednom případě. Taktéž motiv jako vyzkoušet, zda „na to mám“ byl označen pouze v jednom případě.

Z uvedeného je patrné, že pro oslovené ženy, finanční důvody nejsou prvořadým motivem pro rozhodnutí podnikat. Hypotéza: „Nejčastějším motivem žen k rozhodnutí začít podnikat je možnost vyššího příjmu než v zaměstnání“, byla vyvrácena.

Dalším z dílčích cílů, které si dala tato práce za úkol, bylo také srovnání dat v oblasti koordinace profesních kariér. Jak znázorňuje tabulka 11, ve výzkumném šetření z roku 2005, se většina respondentek žen domnívá, že jejich profesní život je nezávislý na profesním životu partnera, ovšem toto tvrzení v průzkumu autorky této práce označilo pouze 36% žen. Stejný podíl žen (36%) označilo variantu, že jejich profesní život se podřizuje partnerovi. Tuto variantu ve výzkumném šetření

Sociologického ústavu ČR označilo 16,3%. Ostatní varianty – omezení profesních životů je stejné a partner (muž) se podřizuje ženě, byly vyhodnoceny s velmi podobným výsledkem.

Výsledky obou těchto šetření jsou ovlivněny jistě množstvím respondentů, kdy výzkum z roku 2005 zahrnoval 2732 žen a tudíž tento výsledek je objektivnější. Jak uvádí Vohlídalová, způsob, jakým lidé koordinují své pracovní životy v páru, je závislý na mnoha sociodemografických a profesních charakteristikách respondentů a v mnoha dalších okolnostech, které lze jen těžko uchopit kvantitativní analýzou.³¹ Skupina žen oslovených pro praktickou část této práce je několikanásobně menší, avšak lze vypočítat trend, který vede k vyšší vzájemné koordinaci profesních kariér mezi partnery.

Tabulka 12: Koordinace profesních kariér – srovnání s výzkumem SOÚ AV ČR v roce 2005

Sladění profesí	podřizuje partnerovi	podřizuje se partner	stejně omezení	partneři nezávislí
Průzkum autorka	36%	4%	24%	36%
SOÚ AV ČR 2005	16,3%	6,3%	24,3%	53,1%

Zdroj: VOHLÍDALOVÁ, M. *Souvislosti proměn pracovního trhu a forem soukromého, rodinného a partnerského života v české společnosti*. [online]. [cit. 2013-02-10]. Dostupné z http://www.soc.cas.cz/download/1127/soukromi_a_prace.pdf

³¹ VOHLÍDALOVÁ, M. *Souvislosti proměn pracovního trhu a forem soukromého, rodinného a partnerského života v české společnosti*. [online]. [cit. 2013-02-10]. Dostupné z http://www.soc.cas.cz/download/1127/soukromi_a_prace.pdf

ZÁVĚR

Cílem této bakalářské práce bylo porovnat způsoby, zkušenosti a názory, jakými se současné ženy vypořádávají se zažitými názory a zároveň změnami, které přináší pro zaměstnanou ženu založení rodiny. Specifickou skupinou žen, na kterou byla tato práce zaměřena, jsou podnikatelky, nebo ženy samostatně výdělečně činné, které se rozhodly pro roli matky a živitelky rodiny zároveň. Téma práce autorka nespécifikovala na ženy – matky, avšak cíl této práce je jednoznačněji demonstrován právě na ženách, které již rodinu založily, a tudíž jsou nuceni se vypořádávat s více překážkami ve sladování svého profesního a rodinného života. Daný cíl i jeho dílčí části stanovené v úvodu se autorce podařilo naplnit jak v teoretické části práce, tak v praktické části. Způsoby vypořádávání se sladováním profesního a soukromého života bylo možno porovnat prostřednictvím otázek v kvantitativním průzkumu, avšak autorka se domnívá, že zkušenosti a názory žen, což bylo také součástí hlavního cíle, by lépe podchytil kvalitativní výzkum, například prostřednictvím hloubkových rozhovorů.

V teoretické části práce bylo zřejmé, že většina zdrojů zabývajících se tematikou sladování rodiny a profese se shoduje v názoru, že je čím dál více znatelná zvyšující se úroveň sladování, avšak stále zůstává problémem otázka rovných příležitostí žen a mužů a přetrvávání stereotypních vzorců chování ve společnosti, např. v oblasti nerovného odměňování žen a mužů za stejnou práci, nebo nedostatečné účasti žen v různých oblastech veřejného života. Na druhou stranu je vidět snaha představitelů Evropské unie a v návaznosti i zákonodárců České republiky, kteří si jsou tohoto fenoménu vědomi a vyvíjejí aktivity k podpoře sladování rodinného a profesního života. Po zmapování problému sladování ze všech zainteresovaných stran se potvrdilo, že nejdůležitějším nástrojem i v této problematice je výchova. Již dětem jsou předávány do povědomí ženské nebo mužské stereotypy chování, které se projeví později v dospělosti, kdy se z nich stávají zaměstnavatelé, politici a životní partneři.

V praktické části práce byly stanoveny čtyři hypotézy, z nichž tři byly potvrzeny. Z odpovědí podnikatelek vyplynulo, že založení rodiny neovlivnilo rozhodnutí, zda začít podnikat. Dále se potvrdila schopnost žen podnikatelek zajistit rodinné příjmy a také bylo potvrzeno, že účast partnerů – mužů na péči o domácnost je nízká, dokonce nižší, než využívání výpomoci třetích osob pro domácí práce. Fakt, že stále v domácnostech

převažuje tradiční uspořádání, kdy hlavní díl domácích prací spočívá na ženě, byl též potvrzen výzkumem z roku 2005 prováděným Sociologickým ústavem AV ČR a s tímto byl také v rámci dílčích cílů této práce porovnán průzkum autorky. Toto porovnání však není zcela v souladu, díky nepoměru počtu respondentů. Toto srovnání by bylo vhodnější provést se stejně rozsáhlým vzorkem respondentů, který ve výzkumu Sociologického ústavu zahrnoval 2732 žen. Hypotéza znějící: „Nejčastějším motivem žen k rozhodnutí začít podnikat je možnost vyššího příjmu než v zaměstnání“ nebyla potvrzena.

Je zřejmé, že způsob, jakým ženy a lidé obecně sladují svůj profesní a soukromý život, je závislý na mnoha sociodemografických a profesních charakteristikách jednotlivců a na mnoha dalších okolnostech, které lze jen těžko uchopit kvantitativní analýzou. Sama autorka při vyhodnocování dotazníků našla další otázky, které by upřesňovaly motivace respondentek k jejich odpovědím. Například zda a jaké instituce jsou využívány v péči o děti, dále by bylo zajímavé porovnávat, jak mají ženy rozvržen čas mezi prací, péčí o děti, péčí o domácnost a v neposlední řadě i žena o sebe sama a jaké těmto aktivitám přisuzují hodnoty a také rozvržení času a hodnot partnera. Tyto otázky jsou zároveň i doporučení, kam směřovat svou pozornost při sladování profesního a soukromého života. Jedním z nejdůležitějších faktorů, které napomáhají podnikatelkám vše zvládat, je opora v partnerovi a rodině, aby získala jistotu, že bude o rodinu a domácnost postaráno. Dalším doporučením je umět zorganizovat svůj čas, tak aby žádná z oblastí života nebyla zanedbávána a žena se tak cítila harmonicky.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

- ČESKÁ SPOLEČNOST PRO NOVÉ MATERIÁLY A TECHNOLOGIE. *Inovace v Evropské unii, 5, Podnikání v Evropě (Zelená kniha)*, 2003. ISBN 80-7329-043-X.
- FIALOVÁ, E., ŠTĚPÁNKOVÁ, M. a MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M. *Dostaňte zákon na svou stranu: Jak sladit rodinu a práci?* Praha: Gender Studies, 2010. ISBN 978-80-86520-33-9
- JONÁŠOVÁ, K. a FRÝDLOVÁ, P. *Kde to ladí a kde skřípe: sladování práce a péče v mezinárodní perspektivě. Mateřská nebo rodičovský čas?*, s. 53. Praha: Gender Studies, 2012. ISBN 978-80-86520-40-7.
- KUCHAŘOVÁ, V. a ZAMYKALOVÁ L. *Aktuální otázky postavení žen v ČR*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 1998. ISBN 80-238-4069-X.
- LENDEROVÁ, M., T. Jiránek a M. Macková. *Z dějin české každodennosti*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2010. ISBN 978-80-246-1683-4.
- LUKEŠ, M. a NOVÝ, I. *Psychologie podnikání: osobnost podnikatele a rozvoj podnikatelských dovedností*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2005. ISBN 80-7261-125-9.
- MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M. *Rodina a práce – jak je sladit a nezbláznit se*, s. 27. 1. vyd. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-615-5.
- MOŽNÝ, I. *Rodina a společnost*. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2006. ISBN 80-85850-75-3.
- MOŽNÝ, I. *Sociologie rodiny*. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 1999. ISBN 80-86429-05-9.
- PETRÁŠEK, J. *Sociální politika*. 1. vyd. Praha: UJAK, 2007. ISBN 978-80-86723-41-9.
- VEBER, J., SRPOVÁ, J. a kolektiv. *Podnikání malé a střední firmy*, s. 15. 2. aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-2409-6.

.....

Seznam použitých internetových zdrojů

- ASOCIACE PODNIKATELEK A MANAŽEREK ČR. *O nás*. [online]. 24. 10. 2011 [cit. 2012-11-02]. Dostupné z: <http://www.podnikanizen.cz/?x=1>.

ČESKOMORAVSKÁ ASOCIACE PODNIKATELEK A MANAŽEREK. *Ustanovení celorepublikové Českomoravské asociace podnikatelek a manažerek*. [online]. 18. 8. 2012 [cit. 2012-11-11]. Dostupné z: <http://www.podnikatelky.eu/detail.php?id=398>

DOTAZNÍK ON-LINE. *Jak na dotazník*. [online]. 2007 [cit. 2013-02-10]. Dostupné z: <http://www.dotaznik-online.cz/uzavrene-otazky.htm>.

IPODNIKATEL.CZ. *Jak sladit rodinný a pracovní život*. [online]. 25. 7. 2011 [cit. 2012-12-10]. Dostupné z: <http://www.ipodnikatel.cz/Podnikani-zen/jak-sladit-rodinu-a-podnikani.html>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Národní koncepce podpory rodin s dětmi*. [online]. 2006 [cit. 2012-12-20]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/5305/Materialy_z_konference_o_rodinne_politice_2006.pdf.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Aktivita k podpoře rodiny*. [online]. 30. 1. 2013 [cit. 2013-02-18]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/14471>.

PODNIKAVÁ ŽENA. *Proč podnikat*. [online]. 2008 [cit. 2012-11-12]. Dostupné z: <http://www.podnikavazena.cz/web/l.php?id=12>.

STŘEDOČESKÉ PODNIKATELKY A MANAŽERKY. *O nás*. [online]. 20. 3. 2007 [cit. 2012-11-10]. Dostupné z: <http://www.stredoceske-podnikatelky.cz/>.

.....

Seznam ostatních zdrojů

BEZOUŠKOVÁ, M. *Jak sladit rodinný a pracovní život: Metodika vzdělávání a informování osob na rodičovské dovolené*. Zdravotnické zařízení MČ Praha 4, Publikace projektu OPPA „Podpora zaměstnatelnosti rodičů při péči o děti do 3 let“.

Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2006, s. 3146-3241. ISSN 1211-1244. Dostupné z: <http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=2006&typeLaw=zakon&what=Rok&stranka=12>

SEZNAM GRAFŮ A TABULEK

Seznam grafů

Graf 1: Podíl věkového rozložení	35
Graf 2: Regionální rozdělení	36
Graf 3: Vzdělání respondentek	39
Graf 4: Rodinný stav	40
Graf 5: Období začátku podnikání	41
Graf 6: Čerpání příjmů	42
Graf 7: Motivy podnikání	43
Graf 8: Koordinace profesních životů partnerů	44
Graf 9: Rozložení domácích prací	45
Graf 10: Využívání podpůrných projektů	45
Graf 11: Rozložení domácích prací v domácnostech, kde žijí oba partneři	47

Seznam tabulek

Tabulka 1: Věkové rozložení respondentek	35
Tabulka 2: Regionální rozložení	36
Tabulka 3: Vzdělání respondentek	38
Tabulka 4: Rodinný stav	39
Tabulka 5: Období začátku podnikání	40
Tabulka 6: Čerpání příjmů	41
Tabulka 7: Motivy podnikání	42
Tabulka 8: Koordinace profesních životů partnerů	43
Tabulka 9: Rozložení domácích prací	44
Tabulka 10: Využívání podpůrných projektů	45
Tabulka 11: Rozložení domácích prací mezi partnery	48
Tabulka 12: Koordinace profesních kariér – srovnání s výzkumem SOÚ AV ČR v roce 2005	49

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Dotazník.....|

PŘÍLOHY

Příloha A – Dotazník

Vážené slečny, vážené paní,

v souvislosti s průzkumem pro svou bakalářskou práci na téma „Sladování rodinného a profesního života žen OSVČ a podnikatelek“ si Vás tímto dovoluji požádat o vyplnění následujícího dotazníku. Veškeré Vámi poskytnuté údaje jsou anonymní a budou použity výhradně ke zpracování této bakalářské práce. Vyplněné dotazníky prosím zašlete co nejdříve zpět na e-mail: dagmarurbanova@seznam.cz.

Děkuji

Dagmar Urbanová
studentka 3. ročníku oboru Vzdělávání dospělých, Univerzity Jana Amose
Komenského

Pozn. Vybranou odpověď označte „x“ za textem příslušného řádku. Např. a) 27 – 30 x

1) Věk

- a) 27 – 30
- b) 31 – 34
- c) 35 – 38
- d) 39 – 42

2) Nejvyšší vzdělání (vč. právě probíhajícího)

- a) základní
- b) vyučena
- c) úplné střední vzdělání
- d) vyšší odborná škola
- e) vysoká škola

3) Podnikat jsem začala:

- a) před otěhotněním
- b) na mateřské nebo rodičovské dovolené
- c) po ukončení mateřské dovolené
- d) plánuji začít po mateřské dovolené

4) V současnosti většinu finančního příjmu pro sebe a své děti čerpám:

- a) ze svého podnikání (fyzická nebo právnická osoba)
- b) od partnera
- c) z mateřské a příspěvků od státu
- d) ostatní (úspory, půjčky, rodiče)

5) Stav

- a) svobodná s partnerem
- b) svobodná bez partnera
- b) vdaná
- c) rozvedená
- d) vdova

6) Počet a stáří dětí

.....

7) V rozhodnutí začít podnikat u mě převládá motiv:

- a) flexibilita – snazší sladění práce a rodiny než v klasickém pracovním poměru
- b) vyzkoušet, zda „na to mám“
- c) koníček jako zdroj příjmů
- d) možnost vyšších příjmů než v zaměstnání
- e) nezávislost na příjmu partnera
- f) nabídka příležitosti, která se neodmítá

8) Kloním se k tvrzení:

- a) můj profesní život se spíše podřizuje partnerovu profesnímu životu
- b) profesní život partnera se spíše podřizuje mému profesnímu životu
- c) já i můj partner naše profesní životy omezujeme stejně
- d) naše profesní životy jsou na sobě nezávislé

9) Rozložení domácích prací

- a) většinou já (žena)
- b) většinou partner
- c) oba stejnou měrou
- d) výpomoc třetí osoby

10) Využívám nějaký projekt nebo instituci věnované pomoci ženám podnikatelkám

- a) ano, jedná se o
- b) ne

Pokud jste se nemohla k některé otázce dostatečně vyjádřit, nebo jste některé otázky neporozuměla, uveďte to prosím na další list.

Děkuji za vyplnění dotazníku!

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jména autora: Dagmar Urbanová

Obor: Vzdělávání dospělých

Forma studia: kombinované studium

Název práce: Sladění profesního a soukromého života žen podnikatelek a OSVČ

Rok: 2013

Počet stran textu bez příloh: 43

Celkový počet stran příloh: 3

Počet titulů českých použitých zdrojů: 11

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 8

Počet ostatních zdrojů: 2

Vedoucí práce: Ing. Pavel Zdvořák