

Univerzita Hradec Králové

Filozofická fakulta

Ústav sociální práce

**Sladění práce na pracovním trhu a výchovy dětí v rodině u rodičů dětí
mladších tří let**

Diplomová práce

Autor: Jiřina Křiváková
Studijní program: N6731 Sociální politika a sociální práce
Obor: Sociální práce
Typ: Magisterský navazující
Forma studia: Kombinovaná
Vedoucí práce: PhDr. Smutek Martin, Ph.D.

Hradec Králové, 2018

Zadání diplomové práce

Autor: Jiřina Kriváková

Studium: U16083

Studijní program: N6731 Sociální politika a sociální práce

Studijní obor: Sociální práce

Název diplomové práce: **Sladění práce na pracovním trhu a výchovy dětí v rodině u rodičů dětí mladších tří let**

Název diplomové práce AJ: Harmonizing work and raising children in the family with parents of children under three years old

Cíl, metody, literatura, předpoklady:

Diplomová práce se bude věnovat problematice sladění výchovy dětí se zaměstnáním obou rodičů. V závislosti na popisu sladění výchovy se zaměstnáním práce poukáže i na role muže a ženy v současných rodinách. Práce se zaměří také na historický vývoj mateřství v opozici s budováním pracovní kariéry. Práce se zaměří též na odlišnosti mezi minulými a současnými strategiemi, uplatňované při plánování počtů dětí, či plánování pracovní kariéry. Cílovou skupinou budou rodiče pobírající rodičovský příspěvek v rámci systému státní sociální podpory. Součástí práce bude výzkumná část, která se zaměří na strategie pobírání rodičovského příspěvku a plánování kariéry obou rodičů pohledem pracovníků Úřadu práce. Šetření bude probíhat formou kvalitativního výzkumu s využitím semi-strukturovaných rozhovorů.

Sirovátka, T. 2006. Rodina, zaměstnání a sociální politika. Brno: Masarykova univerzita. Sirovátka, T., O. Hora. 2008. Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti. Brno: Masarykova univerzita. Čermáková M., H. Maříková. 2000. Proměny současné české rodiny: rodina-gender-stratifikace. Praha: Sociologické nakladatelství.

Garantující pracoviště: Ústav sociální práce,
Filozofická fakulta

Vedoucí práce: PhDr. Martin Smutek, Ph.D.

Oponent: Mgr. et Mgr. Radka Janebová, Ph.D.

Datum zadání závěrečné práce: 27.4.2017

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci vypracovala pod vedením PhDr. Smutka Martina, Ph.D., samostatně a uvedla jsem všechny použité prameny a literaturu.

V Hradci Králové dne: 26. 7. 2018

Jiřina Kriváková

.....

Anotace

KŘIVÁKOVÁ, JIŘINA. 2018. *Sladění práce na pracovním trhu a výchovy dětí v rodině u rodičů dětí mladších tří let*. Hradec Králové: Filozofická fakulta, Univerzita Hradec Králové. 83 pp. Diplomová práce.

Diplomová práce se bude věnovat problematice sladění výchovy dětí se zaměstnáním obou rodičů. V závislosti na popisu sladění výchovy se zaměstnáním práce poukáže i na role muže a ženy v současných rodinách. Práce se zaměří na historický vývoj mateřství v opozici s budováním pracovní kariéry, také na odlišnosti mezi minulými a současnými strategiemi, uplatňované při plánování počtů dětí, či plánování pracovní kariéry. Cílovou skupinou budou rodiče pobírající rodičovský příspěvek v rámci systému státní sociální podpory. Součástí práce bude výzkumná část, jejímž předmětem zájmu budou strategie pobírání rodičovského příspěvku a plánování kariéry obou rodičů pohledem pracovnic úřadu práce. Šetření bude probíhat formou kvalitativního výzkumu s využitím polostrukturovaných rozhovorů.

Klíčová slova: zaměstnání, rodina, genderové stereotypy, feminismus, rodičovský příspěvek

Preface

KŘIVÁKOVÁ, JIŘINA. 2018. *Harmonizing work and raising children in the family with parents of children under three years old*. Hradec Králové: Filozofická fakulta, Univerzita Hradec Králové. 83 pp. Diploma thesis.

This thesis is interested in problems of harmonizing raising children and work. Depending on the description of harmonizing raising children and employment this thesis points at roles of men and women in today's families. Focus of this thesis is on historical development of maternal role in comparison to building professional career. This work aims at differences between past and current strategies used for raising children or planning successful work care. Research group will be parents receiving parental support from state social security. As a part of this thesis I will research aiming at strategies of receiving parental support and planning careers from vantage point of social workers of Labor office. Research will be conducted by qualitative methodology using semi-structured interviews.

Key words: employment, family, gender stereotypes, feminism, parental allowance

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala svému vedoucímu práce PhDr. Martinu Smutkovi, Ph.D., za odborné vedení práce a cenné připomínky a také všem informantkám, které se ochotně zúčastnily provedeného výzkumu.

V Hradci Králové dne 26. 7. 2018

Obsah

Úvod	1
I. Teoretická část.....	4
1 Rodina jako primární instituce	4
2 Historické fáze rodiny	5
2.1 Tradiční rodina	5
2.2 Moderní rodina.....	6
2.3 Postmoderní rodina	7
Dílčí shrnutí.....	9
3 Vývoj zaměstnání žen a mužů.....	10
3.1 Tradiční rodina	10
3.2 Moderní rodina.....	11
3.3 Postmoderní rodina	12
Dílčí shrnutí.....	13
4 Genderové stereotypy	14
Dílčí shrnutí.....	15
5 Rodičovský příspěvek	16
5.1 Zákonné ustanovení.....	16
5.2 Vymezení pojmu v závislosti na generových stereotypch	18
Dílčí shrnutí.....	18
6 Strategie vedoucí k harmonizaci výchovy dětí a práce	19
Dílčí shrnutí.....	24
II. Metodická část	25
7 Sběr dat.....	25
8 Technika výzkumného šetření.....	25
9 Etika výzkumu.....	26

10 Výzkumný soubor a jeho charakteristika	26
11 Výzkumné otázky	27
11.1 Dílčí cíle výzkumu	27
12 Analýza rozhovorů	31
Dílčí cíl 1	31
Dílčí cíl 2	36
Dílčí cíl 3	40
Dílčí cíl 4	43
Shrnutí výzkumné části	48
Závěr	52
Seznam použité literatury	55
Přílohy	59
Ukázka kódování v programu MAXQDA	59
Scénář rozhovoru	61
Ukázka transkripce rozhovoru	61

Úvod

V této diplomové práci budu zkoumat strategie rodičů při sladění výchovy dětí do tří let věku a zaměstnání.

V oblasti sociální práce se často setkáváme s genderovými stereotypy v rámci rodiny, která řeší problémy související s rolemi a dělbou práce v domácnosti.

Téma mé diplomové práce poslouží i jako informační zdroj toho, mezi jakými strategiemi lze vybírat. Z těchto strategií mohou čerpat jak prvorodiče, tak i zkušenější rodiče. Vzhledem k tomu, že trendem prvorodičů je odkládat rodičovství po vybudování si dobré pozice v zaměstnání, hodí se jim znalost strategií, aby byli schopni zkombinovat co nejlépe rodičovství a neztratit tak vybudované pozice v zaměstnání.

Jako referentka dávek státní sociální podpory na úřadě práce jsem se setkala s největším projevem genderových stereotypů právě při volbě rodičovského příspěvku. Úkolem sociálních pracovníků by mělo být zvýšit povědomí o možnostech volby u dávek, které souvisí s určením role v rodině.

Úkolem sociálních pracovníků by také mělo být zvýšení povědomí o možnostech volby u dávek, které souvisí s určením role v rodině. Čímž lze vyřešit případné spory ohledně rozdělení rolí a ekonomické problémy v rodinách. Zapojením sociálních pracovníků do nového kritičtějšího pojetí mužských a ženských rolí lze dosáhnout osvěty problémů v oblasti genderových stereotypů i v sociálně znevýhodněných rodinách.

Zároveň by tato diplomová práce měla sloužit jako podnět pro vzdělávací zařízení pro osvětu lidí v oblasti strategií při skloubení zaměstnání a výchovy dětí na místo utvrzování již zažitých vzorů.

Hlavním cílem mé práce je zjistit, jaké jsou strategie výchovy u dětí do tří let věku a zaměstnání obou rodičů při volbě rodičovského příspěvku. Přičemž důležité tematické celky, na které se v této práci zaměřím, jsou rodičovství matek a otců, budování kariéry žen a mužů a sladění těchto dvou jevů u výchovy dětí do tří let věku (strategie zkombinování).

V rámci předkládané diplomové práce se primárně zaměřím na čtyři dílčí cíle. Tyto dílčí cíle budou více rozebrány v metodické části práce, nyní pouze jmenovitě.

Dílčí cíl 1: Zjistit, jak informantky vnímají pojem rodina a zdali spatřují v rodinách nějaké genderové stereotypy.

Dílčí cíl 2: Zjistit, jak se dle informantek liší uplatnění mužů a žen na trhu práce, a jak probíhá výchova dětí v rodinách.

Dílčí cíl 3: Zjistit, jak se volí rodičovský příspěvek na úřadě práce, a jaký mají názor informantky na tuto volbu.

Dílčí cíl 4: Zjistit, jaké strategie dle informantek sladí výchovu dětí do tří let a práci.

Pro lepší srozumitelnost textu jsem si vybrala anglo-americký kulturní styl psaní textu, který se vyznačuje redundancí textu, tedy záměrně vysvětluje jednu ideu vícero způsoby, aby se předešlo nepochopení ze strany čtenáře. Z tohoto důvodu zařadím do textu dovysvětlovací prvky, což poskytne snazší pochopení a čitelnost textu.

Důvodů, proč se věnuji tématu sladění zaměstnání rodičů a výchovy dětí do tří let věku, je hned několik. Jelikož jsem byla pracovnící úřadu práce na oddělení státní sociální podpory, aktivně jsem se podílela na strategiích, jakou měsíční výši rodičovského příspěvku si žena či muž měli zvolit, aby jim časový rozptyl pobírání rodičovského příspěvku nebránil návratu do původního zaměstnání. Kvůli mé dosavadní praxi hrozí, že během psaní této práce bude můj pohled z této praxe zkreslený.

Dalším důvodem, proč mě zajímá strategie volby při zaměstnání a výchovy dětí, je ten, že i já sama se časem ocitnu v této situaci a bude pro mě velice důležité vědět, jakou ze strategií zvolit, aby role, které si v rodině určíme, vyhovovaly nejen mně, ale i mému partnerovi, a naše dítě tak mohlo z naší volby profitovat.

Práce je tematicky rozdělena na dvě hlavní části, které jsou vzájemně propojeny – teoretickou a metodickou.

Po úvodu následuje rozsáhlý oddíl teoretické části, kde se zabývám pojmem rodina, genderovými stereotypy, rodičovským příspěvkem a strategiemi, které slouží ke sladění práce a výchovy dětí. Nejprve řeším význam a definici rodiny, poté se přesouvám

k historickému vývoji rodiny z hlediska vývoje mužských a ženských rolí a téma rodina zakončuji problematikou uplatnění se na trhu práce pro ženy a muže.

V teoretické části se také zabývám genderovými stereotypy, které ovlivňují naši společnost. Dále řeším rodičovský příspěvek, konkrétně definuji tuto dávku a vysvětluji, jak genderové stereotypy souvisí s pobíráním rodičovského příspěvku. Poslední oblast, které se v teoretické části věnuji, je představení strategií, které pomáhají k harmonizaci zaměstnání a výchovy dětí.

Druhý oddíl tvoří metodická část, která je věnována výzkumu, jež jsem provedla pro účely předkládané diplomové práce. Nejdříve detailněji popíšu hlavní a dílčí cíle práce, které již byly jmenovitě zmíněny výše. Poté se budu soustředit na zvolené metody získávání informací a další důležité zásady při jejich sbírání a zpracování.

Prvně uvedu do problematiky výzkumu a následně se budu věnovat vysvětlení způsobu sběru dat a popíšu zkoumaný soubor a techniku šetření. Nedílnou součástí tvoří etické otázky výzkumu. Dále se zaměřím na analýzu reálných rozhovorů s informanty.

Výsledky jsou vztahovány ke stanoveným cílům a obsahují i doslovné citace informantů. Dále následuje shrnutí výsledků a celou práci zakončuje závěr, kde budou zdůrazněny veškeré výsledky.

I. Teoretická část

1 Rodina jako primární instituce

Rodina má bezpočet definic a rozdělení. Tím nejzákladnějším je rozdělení dle počtu členů v rodině. Takto odlišujeme rodinu nukleární od rodiny rozšířené. Nukleární rodina má zpravidla pouze rodiče a děti, zatímco rozšířená rodina může zahrnovat i prarodiče či další pokrevní příbuzné.

Rodinu můžeme chápat jako sociální uskupení, které se vyznačuje spojením jednotlivých osob přímým příbuzenstvím a jehož dospělí členové a členky na sebe berou zodpovědnost za děti. [Giddens 2013: 308-309]

Rodina tedy není spojena pouze pokrevně. Spojuje ji i jistá sociální zodpovědnost mezi rodinnými příslušníky. Jako příklad si můžeme představit rodiče, kteří mají zodpovědnost za své děti, a děti, které mají zodpovědnost za své rodiče. Sociální zodpovědnost ale neplatí pouze v tomto úzkém měřítku, spojuje širší rodinný okruh.

Charles H. Cooley zavedl rozlišení dvou typů skupin, a to primární a sekundární. Rodina je typickým představitelem primární skupiny, jíž je člověk součástí. Úkolem této primární skupiny je jednoduše řečeno udělat člověka člověkem. To znamená zespolečnit člověka tak, aby byl přijat do většinové společnosti, uznával její hodnoty a zároveň dodržoval morální závazky vůči ostatním.

Rodina je zároveň primární institucí. „*Instituce je obecně praktikovaný, schvalovaný a předávaný způsob jednání a vztahů. Působí jednak jako mechanismus sociální kontroly a udržování sociálního řádu, jednak jako vzor jednání, který ulehčuje život a usnadňuje spolupráci.*“ [Haidar 2012: 285]

To znamená, že rodina plní i funkci předávání vzorců jak jednat, které dítěti usnadní zapadnout do společnosti a podílet se na chodu společnosti tím, že bude spolupracovat i s ostatními lidmi a nebude pouze hledět sobecky na sebe.

Přes všechny definice a rozdělení rodiny, ji chápeme jako přirozenou součást našeho bytí. Tato instituce vychovává děti, učí je být lidskými bytostmi (socializuje), které budou nedílnou součástí společnosti. Udává nám hodnoty, morální principy, životní pravdy a předává nám spolu s kulturou schopnost zaujmout své místo ve společnosti.

Pokud je rodina bez anomálií, děti vyrůstající v této rodině budou prosperovat. Naopak pokud je rodina dysfunkční, pak si děti z této rodiny vytváří zkušenosti, které jim neumožní se zcela zapojit ve společnosti. Problémy, které se vytváří v nefunkční rodině, nemusí být lehce odstranitelné, a zažitá vzory u jedinců tak i nadále v dospělosti vedou ke špatnému způsobu chování. Dysfunkční rodina ovšem neurčuje, jaký bude mít potomek život, pouze nezanechává dobré vzory. Každý jedinec má tu schopnost pozměnit své chování tak, aby byl přijat většinovou společností.

Lidského jedince socializuje nejenom rodina, ale i výchova ve škole, média a vrstevníci. Skrze socializaci jsou předávány dětem obou pohlaví dva základní vzory s odlišnými hodnotami, normami a způsoby jednání a chování. [Hardman-Matoušová 2004: 10]

Socializace je nekonečný a zároveň tak obširný proces, že není jednoduché jej vysvětlit dostatečně, přestože pro každého jedince mnoho znamená.

2 Historické fáze rodiny

V následující kapitole se budu věnovat vysvětlení vývoje v rodinách. Pro porovnání použiji tři nejzákladnější etapy společnosti, a to tradiční rodinu, moderní rodinu a postmoderní rodinu.

2.1 Tradiční rodina

Tradiční rodina se spojuje s tradiční křesťanskou společností. Vztahy v rodině odkazovaly spíše na vlastnictví a autoritu než na lásku. Dřívější název pro rodinu před nástupem křesťanství byl řecký pojem oikos, což v překladu znamenalo majetek a bydliště. V moderním pojetí je tento pojem chápán jako ekonomie. Znamená to tedy, že rodina byla po mnoho let spojena spíše s ekonomickým základem. První ekonomie, kterou kdy společnost zažila, byla rodinná ekonomie.

Stejně jako oikos v řeckém pojetí existuje v germánských a románských jazycích slovo familia (v každém z jazyků v trochu odlišném tvaru), což také v původním významu nepředstavovalo označení pokrevních vztahů, ale domácností, majetku apod. Po nástupu křesťanství rodina nadále zůstávala především ekonomickou jednotkou. [Možný 2006: 174]

2.2 Moderní rodina

V období od 2. poloviny 18. století do počátku 19. století ve společnosti docházelo k velkým ekonomickým, politickým a sociálním změnám. Začal se utvářet nový systém uspořádání společnosti. Namísto monarchií lidé zakládali nacionální státy a feudalismus postupně vystřídal kapitalismus. V tomto období zavládla průmyslová revoluce, která započala zahájením velkovýroby. Chudí vesničané, kteří dosud znali jediný způsob obživy ze zemědělství, se stěhovali do měst za pracovními příležitostmi.

Díky urbanizaci již nebylo možné zachovat původní vztahy, které byly typické pro tradiční společnost. Lidé se více individualizovali a zaměřili spíše na bližší rodinný kruh. Normy ve společnosti se proměnily. Moc církve slábla a moc státu rostla. [Možný 2006: 35-36]

Dosavadní vztahy založené na ochotě vzájemné pomoci se pomalu bortily a s nástupem postmoderní doby se společnost individualizovala ještě více.

Změny ve společnosti ovlivnily i uspořádání v rodinách. Rodina jako seskupení pokrevní zanikla a zúžila se na nukleární rodinu, tedy na rodiče a děti. Od této doby je ekonomická aktivita v rodině řešena pouze ve dvou generacích. Soukromé funkce rodiny se od veřejných odcizily.

Funkce v rodinách se začaly měnit. Některé z dřívějších funkcí rodiny zastupoval stát. Začala vznikat zdravotnická zařízení, školská zařízení, čímž částečně stát osvobodil rodiny od funkcí vzdělávacích a pečovatelských. Stát také zastupoval roli ochránce rodiny, tato role byla zcela předána státu. [Možný 2006: 35-36]

Jelikož rodiny byly zbaveny několika funkcí, měli členové více času k vykonávání práce. Po změnách ve společnosti se rozdíl mezi ženami a muži začaly více řešit. Ženy se s nastolením nového společenského řádu staly rovnoprávnějšími. Volební právo žen bylo uzákoněno ve většině zemí ve 20. století, ale například na Novém Zélandu mohly ženy volit již od roku 1893.

Taktéž se v moderní společnosti již neuvažovalo o rodině pouze jako o ekonomické jednotce, ale lidé zakládali rodiny i z přirozené zamilovanosti. Zamilovanost nebyla vnímána jako pozitivní jev, ale jako pobláznění. Láska v partnerství se začala uznávat

až kolem 18. století. Do té doby byl vztah z lásky uskutečněn spíše ve vyšších vrstvách společnosti.

V moderní rodině se pohlíželo i jinak na manželství. Manželský vztah již nebyl založen na vzájemné neutichající oddanosti dvou lidí, ale každý z jedinců byl brán jako individualita, která má možnost věnovat se svým zájmům i v průběhu manželství. V moderní době nastal i zlom v pojetí času, jelikož po průmyslové revoluci a celkově v průběhu historie vznikaly stále nové a nové stroje, které usnadňovaly lidem práci. Díky tomu lidé měli mnohem více času než doposud.

Z počátku se strhla i větší míra nevole, protože se v zaměstnání stávalo, že člověk byl vyměněn za stroj (robota), který práci udělal kvalitněji a hlavně rychleji. Z čehož plynul problém pro nezaměstnané dělníky ve městech, kteří neměli peníze na obživu sebe a své rodiny. V té době proběhl tzv. luddismus.¹

Moderní společnost je dle Maxe Webera spojena s procesem odkouzlení. V tradiční společnosti lidé věřili ve spoustu nevysvětlitelných věcí. Život měl různá tajemství. Avšak s příchodem modernity si lidé začínají vysvětlovat svět především rozumově. Jejich život již není tak „pohádkový“, protože znají reálnou příčinu problému.

Lidé v moderní společnosti měli více času a prostoru projevit se, avšak díky nastolení realismu a útlumu církevních mocí společnost zároveň přicházela o nevědomost. Život se stal racionálnější a komplikovanější.

Moderní společnost se postupně ztratila tradiční vazby, které by v dnešní době mohly být ukázkou kvalitní občanské společnosti. Touha po svobodě a individualitě každého jedince vyústila v přerod do postmoderní společnosti.

2.3 Postmoderní rodina

„Model postmoderního rodičovství se jeví – spíše než jako přirozeně a jednotně habitualizovaný model jako směsice experimentu pastiche a nostalgie.“ [Weeks 2005: 31-34 in Nedbálková et al.]

¹ luddismus=rozbíjení strojů. Naštvaní dělníci rozbíjeli stroje, protože kvůli nim byli ze zaměstnání vyhazováni.

Podle Weekse není jeden vzor postmoderní rodiny. Postmoderní rodina se vyznačuje originálním uspořádáním a není jej možné docela úplně generalizovat.

Ve druhé polovině 20. století došlo v západní společnosti ke změně klimatu. Ekonomický růst již nebyl trvalý a samozřejmý, jak se do té doby zdálo.

V průběhu 20. století došlo k ropné krizi, k nárůstu terorismu, nezaměstnanosti a požívání omamných látek více lidmi, což značně negativně ovlivnilo společnost. [Možný 2006: 66]

Vývoj událostí zasáhl i rodiny, a to ve smyslu fungování a reprodukce. V 1. polovině 70. let klesla porodnost v západní a severní Evropě z 2,5 na 1,5 dětí na ženu. Tento pokles ovlivnil i vývoj antikoncepce. Ženy v současné době mohou rozhodovat o tom, kolik dětí a zda-li budou nějaké děti mít. [Možný 2006: 67]

Možnost žen rozhodovat o tom, kdy budou mít děti poukazuje na svobodu žen v jejich rozhodování, které v dřívější době nebylo tak samozřejmé. Vývoj reprodukce není pouze otázkou sociálního vývoje, ale i moderní medicíny. Díky vědeckým poznatkům v medicíně jsme schopni v tomto směru ovládnout jinak přirozený jev k obrazu svému (ovlivnění počtu početí dětí).

Za dob socialismu se situace v České republice velmi lišila od vyspělejších západních a severovýchodních zemí. Rodinný život socialismus také ovlivňoval. V této době bylo typické, že ženy rodily v brzkém věku, cca v 18 letech a také se brzy provdávaly. Jelikož mladý pár měl brzy děti, nebylo možné se postavit na vlastní nohy a úplně se osamostatnit od rodičů. Proto mladý pár s dětmi často zůstal ekonomicky závislý na svých rodičích. Mladé rodiny tak řešily tuto situaci například spojením domácností ve vícegeneračním domě.

Od konce 80. let 20. století po politické změně se východoevropské společnosti sblíží se západoevropskými. To znamená, že i východoevropské společnosti začínají řešit stejné problémy, jako je např. porodnost.

Znakem postmoderní rodiny je *různost*. V postmoderní společnosti narůstá skupina tzv. singles, kteří jsou sami, bezdětní a orientující na kariérní úspěch a finanční bohatství. Dále roste počet nesezdaných soužití s dětmi a rozvodovost. Přibližně 40 % manželství

končí rozvodem. Celková struktura rodiny se mění. Rodí se méně dětí, narůstá počet jednočlenných domácností, ženy využívají antikoncepci, prodlužuje se průměrná délka života a prodlužuje se i odchod dětí z domácností rodičů, kvůli vzdělání. V dnešní době jsou kladeny v práci vysoké nároky na rodiče, proto nemají dostatek volného času, který by kvalitně trávili se svými dětmi. Všechny tyto jevy se promítají do současné podoby postmoderních rodin.

V postmoderní společnosti se posunuje věk dospělosti, a to ne ve smyslu fyzické vyspělosti, ale po stránce psychické. Vyčlenily se nové životní fáze, které jsou označovány jako „pozdní dospělost“, „mladá dospělost“ nebo post-adolescence. Tyto fáze jsou charakteristické tím, že v nich chybí cosi z definičních charakteristik ve smyslu dovršení dospělosti.[Heath 2003: 37-38]

Jinými slovy dle Heatha dnešní dvacátníci a třicátníci nejsou psychicky stejně vyspělí jako jejich rodiče, prarodiče atd., když byli v jejich věku. Hranice dospělosti se posouvá.

Hodnoty postmoderní rodiny jsou opakem hodnot tradiční rodiny. Současná společnost je otevřena nezávislosti parterů namísto oddaného manželství, seberealizaci namísto obětování se rodině a k sexuálnímu projevu namísto sexuální zdrženlivosti. Postmoderní společnost podporuje vznik individualistických rodin.

Důležitým pojmem pro postmoderní společnost je tzv. druhá přirozenost jedince. Za pomoci sociální konstrukce je společností internacionalizována a následkem toho se stává druhá přirozenost nezávislou realitou na společenském kontextu. [Berger, Luckman 1999: 80-92]

Dle Haškové druhá přirozenost vyjadřuje podobně genderové stereotypy jako genderový kontrakt. *Genderový kontrakt je soubor implicitních a explicitních pravidel, která přikládají mužům a ženám různé hodnoty, zodpovědnosti, povinnosti a pracovní určení.*[Hašková 1995: 7]

Dílčí shrnutí

Pojem rodina má mnoho definic a rozdělení. Nejzákladnějším ukotvením rodiny je označení jako primární skupina, která je zároveň sociální institucí. Rodina jako

představitel sociální instituce nejvíce ovlivňuje jedince a utváří v nás nejenom dobré, ale i špatné vzory, které mohou vést i ke genderovým stereotypům.

Během historického vývoje se měnila i společnost a její chápání vlastního bytí ve světě. Zatímco tradiční společnost se vyznačovala spíše rozumovými vztahy mezi muži a ženami, moderní a postmoderní společnost řeší více city mezi jedinci. Ryze ekonomické rodinné vztahy vystřídalaly vztahy zamilovanosti.

Prvopočátkem vzniku rodiny bylo ekonomické hledisko, které stejně jako v dnešním pojetí ekonomiky řešilo, jak vydělávat peníze tím, že se rodina zapojila do obchodu (př. v zemědělství nebo v chovu zvířete). Moderní společnosti počínaje začaly zanikat některé funkce rodiny jako např. ochranná funkce nebo zdravotní či vzdělávací a staly se záležitostmi státu. Stát zaujal významné postavení ve společnosti a zuniformoval zmíněné funkce.

Postmoderní společnost je protipólem tradiční společnosti. Znakem tradiční společnosti byla pospolitost, zatímco znakem postmoderní společnosti je individualita.

S rostoucí individualizací je umožněno každému, a to i ženě s dětmi, aby se i nadále po mateřství věnovala svým zájmům. Ženy se již nemusí obětovat pro rodinu, ovšem staletí vzoru ženy jako matky a paní domácnosti se projevují dodnes. Ženy v postmoderní společnosti mají větší svobodu v rozhodování o svém životě. Při snaze vybudovat si kariéru ženy naráží na nepochopení ze strany většinové společnosti.

Doba, kdy žena odvozovala svoje sociální postavení od muže, je minulostí. Nyní i žena má právo na projevení se.

3 Vývoj zaměstnání žen a mužů

Tato kapitola se bude věnovat vývoji zaměstnání a práce všeobecně u mužů a žen. Stejně jako v předchozí kapitole se odlišnosti budou porovnávat mezi historickými etapami společnosti.

3.1 Tradiční rodina

Role v tradiční rodině byly přiřazeny dle dualistického rozdělení: muž-žena. Žena i muž měli jiné role, dle „přidružených přirozených vlastností“ daných tím, zda se jedná o

muže či o ženu. Rodová perspektiva určovala životní úděl. Typickou prací pro ženy bylo starat se o rodinu a vychovávat děti, naopak muž byl hlavou rodiny, jehož rolí bylo zajistit dostatek finančních a materiálních prostředků ke spokojenému životu celé rodiny. [Možný 1990: 57-62]

V tradiční rodině platila pevně stanovaná pravidla a bylo rodově určeno, kdo má jakou roli. Muži byli bráni jako silní a stateční ochránci domova, kteří se starali o rodinu tím, že vydělávali peníze. Zatímco ženě byla předurčena péče o děti a práce v domácnosti.

3.2 Moderní rodina

Moderní společnost se v průběhu let vyvíjela a přepisovala více a více původní tradiční hodnoty rodiny. I v moderní společnosti muž zastává roli „chleboďárce“, který vyměňuje svůj čas za placenou práci, a ženy zůstávají v domácnostech. Ovšem ženy zažívaly nežádoucí jev neuznání jejich péče o rodinu a domácnost. Díky moderním vynálezům, které usnadnily práci při výrobě jídel a uklízení, ženy již nezastávaly tolik domácích prací jako ženy v tradičních rodinách. Proto fakt, že ženy se starají pouze o děti a o domácnost, působil dojmem, že vlastně žádnou práci nevykonávají. Ve skutečnosti ženy opravdu nemusely zastávat typické práce pro ženy v tradiční společnosti, ale díky zvýšenému komfortu se více dbalo na čistotu a vzdělání dětí než dříve. Proto ženy měly usnadněný život v jistém ohledu a zároveň ztížený většími požadavky společnosti. [Možný 2006: 176-177]

Ideálem v době moderní společnosti byl pracující muž, který živil svoji rodinu, a žena, která se o danou rodinu starala a pečovala o ni. Avšak již v této době se některé z žen zapojily na trhu práce. Šlo především o neprovdané ženy a o ženy z dělnických rodin, kde byl zapotřebí i druhý příjem. Během válek byly do trhu práce zapojeny i ženy z vyšších tříd, ale po válkách byly opět vtlačeny zpět do domácností. Zaměstnání bylo určeno pouze pro muže a ženy jim neměly nikterak konkurovat.

V 1. polovině 20. století byly formulovány tři základní postoje k zaměstnanosti vdaných žen. Před 2. světovou válkou panovalo tzv. *konzervativní stanovisko*, jehož podstatou bylo, že ženy a zvláště matky by neměly pracovat. Živitelem je zásadně muž. Dalším stanoviskem bylo *neokonzervativní stanovisko*, podle kterého by žena měla pracovat maximálně do doby, než se jí narodí děti. Poté se jejich střet zájmu přesouvá pouze na

péči o děti a manžela. Do zaměstnání by se žena mohla vrátit ve chvíli, kdy by ji už děti nepotřebovaly. Problémem ale bylo určit, v jakém věku již dítě nepotřebuje svoji matku. Posledním modelem byl *egalitární přístup*. Egalitární přístup poukazuje na skutečnost, že po návratu žen na trh práce je jim znemožněno mít stejně kvalifikovanou práci jako před mateřstvím. Je tedy zapotřebí zajistit pro ženy takové pracovní podmínky, které je z důvodu mateřství nevykloučí z možnosti získat kvalifikovanou práci. [Možný 2006: 177-180]

3.3 Postmoderní rodina

V průběhu desetiletí se role žen na pracovním trhu změnila. V současné době je v České republice vysoká zaměstnanost žen. Ženy mají již stejné právo pracovat jako muži, mohou budovat svoji kariéru a dále se rozvíjet. Vývoj domácí práce ale nejde ruku v ruce s vývojem pracovních pozic žen. Dalo by se předpokládat, že pokud se ženy budou podílet na pracovním trhu a zajišťovat druhý výdělek pro rodinu, pak muži zastanou větší roli v domácnostech. Tento předpoklad se nenaplnil, což je zapříčiněno genderovými stereotypy ve společnosti a ekonomickými silami v tom smyslu, že muži mají vyšší výdělků než ženy, proto jsou ženy častěji ekonomicky závislé na mužích. [Giddens 2013: 318-319]

V důsledku toho mají ženy, které jsou na trhu práce aktivní, problémy zvládat tzv. dvojí povinnost, tj. starat se o rodinu a zároveň chodit do práce. Ženy čelí problémům: při hledání, či udržení práce, a to obzvláště při souběžném zajišťování chodu rodiny.

Ženy tráví v průměru nejméně dvakrát více času se svými dětmi než jejich otcové (41 vs. 21 hodin). Ženám zůstává role hlavních pečovatelek o děti, důsledkem čehož je postihuje napětí při snaze kombinovat a sladit pracovní a rodinné povinnosti. Každodenní činnosti, jako je péče o rodinu či práce v domácnosti, jsou vykonávány ženami bezplatně, zatímco muži dělají převážně placenou práci. [Špidla 2008: 17-18]

Jedním z klíčových faktorů, proč je rodičovství spojeno převážně s ženami, je otázka mužských představ, že pro ženy je zaměstnání druhořadé, až po touze mít vlastní děti. Tato představa je zakořeněna hluboko v naší kultuře. [Giddens 2013: 317]

Významně se mění hodnoty postmoderních rodin. Dítě již není bráno jako majetek rodičů, ale jako jejich partner. Mění se role ženy jako matky a muže jako otce dítěte. Změny vztahů v rodině se mění uvnitř i na povrchu. Díky zvýšení zaměstnanosti od 2. poloviny 20. století se více dbá na sladění profesní a rodinné role ženy.

Přestože dělba práce je více vyrovnaná po profesní stránce, po rodinné tomu tak není. Muži nadále zastávají spíše roli živitele rodiny a do chodu domácností a péče o děti se nezapojují ve stejné míře jako ženy.

Je potřeba ale na tento fakt pohlédnout i z jiného úhlu. Muži samotní jsou totiž tlačeni společnostmi do role živitele rodiny, byť by v tomto ohledu mohla být lepší žena.

Právo pečovat o děti je mužům upíráno, což je zejména důsledkem strukturálního nastavení trhu práce a rodinné politiky. Tradiční nastavení rolí muže a ženy bývá zakořeněno v kultuře, v diskurzech přirozenosti mateřství, v diskurzech otcovství, v tlaku blízkého sociálního okolí i v rovině osobní. Rovina osobní spočívá v obavách ze znejistění sebe sama v zcela neznámé životní situaci. [Beck 2004: 32-48]

Jelikož jsme neustále vystaveni vlivu společnosti, hrozí i riziko, že muži a ženy by byli znepokojeni v jiné roli, než jaké nám jsou předávány. Nevěděli by totiž, jak se v dané roli mají chovat.

Postmoderní rodina se snaží o uvolnění rolí v rodině. Ženy jsou více emancipované než ženy v 18. století. Společnost tlačí na muže, aby se zapojili do chodu domácnosti, a to nejenom po stránce finanční. Výchova dětí nadále zůstává spíše na bedrech žen. Tato skutečnost je dána historickým vývojem, kulturou a genderovými stereotypy ve společnosti.

Dílčí shrnutí

Práce je součástí lidských životů odjakživa, podstata práce se však neustále mění. Práce představovala v tradiční rodině způsob obživy. Naplňovala životy lidí v takové míře, že by se dalo říci, že lidé ve tradiční společnosti neměli zájmové aktivity, ve kterých by se po práci mohli lidé realizovat. Volný čas začíná vznikat až v moderní společnosti a nejvíce je spojený s postmoderní společností.

Spojení muže a zaměstnání se nevyvíjelo tolik jako u žen. Ženy v tradiční rodině měly takovou funkci, že se staraly pouze o děti a domácnost. V současné době mají zaměstnání stejně jako muži a zároveň se stále starají o domácnost a výchovu dětí.

Nejde o takovou péči o dítě a domácnost, která je typická v tradiční rodině, ale nepoměr mezi muži a ženami je stále znát.

Dělba práce v rodinách předurčuje, jak bude práce v domácnostech rozdělena. Ovšem u postmoderní rodiny je typické, že každá rodina je individuální a může mít alternativní řešení.

4 Genderové stereotypy

Genderové nerovnosti jsou globálním problémem, avšak neznamená to, že by každá země na světě pocítovala tento problém stejnou měrou nebo řešila tento problém stejným způsobem. Rozdíly v chápání genderové nerovnosti jsou dány historickým a kulturním vývojem každé země.

Sociální konstrukce genderu je posilněna „doing genderem“ (dělání genderu). Důsledkem genderových stereotypů jsou paušální identifikace charakteristik mužů a žen v oblastech:

1. Schopnost a vlastnosti- např. „mužům jde lépe matematika, protože mají lepší logické myšlení než ženy“
2. Přání, tužby, aspirace- např. „přáním každé ženy je pečovat o děti a starat se o domácnost, muži naopak mají ambice budovat kariéru“
3. Zodpovědnost a povinnosti- např. „muž má vydělávat peníze a žena se má starat o domácnost a výchovu dětí“
4. Možnosti

Tato oblast je ze všech nejzásadnější. Na trhu práce se setkáváme s tzv. skleněným stropem, což představuje limity pro ženy po stránce budování kariéry. Ženám je dáno jasně najevo, že vyšší pozice jsou pouze pro muže. Ženy v české společnosti o nerovných příležitostech ví a musí se s nimi individuálně vypořádat [Hašková 2000: 15-35].

Z výše zmíněného vyplývá, že ženám a mužům jsou společenské role předurčeny na základě sociální konstrukce, která má svoje kulturní a historické zázemí v české společnosti. Což znamená, že ženy a muži se chovají podle naučených pravidel, která jsou převzata z výchovy.

Stereotypy ohledně rozdělení rolí mužů a žen jsou tak zakořeněny, že i mnohé ženy mají pocit, že jsou divné, pokud se raději věnují kariéře než plánování dětí, a stejně tak u mužů se objevuje strach o zachování svého mužství, které by v případě přílišné citlivosti mohlo být ze strany většinové společnosti vyzdvihováno. Společnost se tak dostala do začarovaného kruhu. Ženy touží po větší svobodě a muži po zrovnoprávnění ve vztahu k dětem. Společnost tomuto pokroku, ať již úmyslně či ne, brání, zpomaluje ho a v některých případech jej zcela znemožňuje.

Genderové role nepředstavují pouze odlišení mužských a ženských rolí, ale i modely informačních vzorců, které jsou předávány dětem. [Nedbálková 2005:31-44]

V západních společnostech, českou společností nevyjímaje, se vytvořila tzv. pozitivní diskriminace, která se snaží eliminovat znevýhodnění žen na pracovním trhu. Příkladem pozitivní diskriminace může být v určení počtu pracovních míst, která musí být obsazena pouze ženami.

Dílčí shrnutí

Genderové stereotypy se netýkají pouze žen, ale ovlivňují i životy mužů. Muži jsou společností nadále tlačeni do popředí profesní dráhy, která jim znemožňuje trávit čas se svojí rodinou v takové míře, jaká by byla pro ně ideální.

Tyto stereotypy jsou vytvářeny kulturou a historickým vývojem. Avšak lidé samotní tyto stereotypy udržují „naživu“. Stereotypy se týkají hned několika odvětví: schopností a vlastností; přání, tužeb a aspirace; zodpovědnosti a povinností a možností.

Genderové stereotypy mají velkou moc nad lidmi, protože jde o naučené vzorce, které bereme jako normu, jako samozřejmost.

5 Rodičovský příspěvek

Rodičovský příspěvek je jedním z velice významných strategií sladování rodiny a zaměstnání, jehož funkce a význam se neustále vyvíjí. [Kuchařová et al. 2006: 6]

5.1 Zákonné ustanovení

Zákon o státní sociální podpoře č. 117/1995 Sb. řeší výplatu pěti dávek, z čehož tři jsou testované na příjem společně posuzovaných osob (přídavek na dítě, příspěvek na bydlení a porodné) a dvě netestované dávky na příjem společně posuzovaných osob (rodičovský příspěvek a pohřebné).

Nárok na rodičovský příspěvek má rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině. Rodičovský příspěvek může být vyplácen maximálně do 4 let dítěte.

V zákoně je definováno, že nárok na dávku má rodič dítěte, čímž není určeno, že by měly žádat pouze matky nebo pouze muži. Nárok na dávku mají oba z rodičů a mohou se i během pobírání rodičovského příspěvku vystřídat.

Žadatelé o rodičovský příspěvek vychází z celkové částky 220 000 Kč. V případě, že se jedná o narozená dvojčata a vícčata, vychází se z částky 330 000 Kč. Po novele zákona od 1. 1. 2018 je volba měsíční výše rodičovského příspěvku benevolentnější. Dříve, pokud nebylo možné vyměřit denní vyměřovací základ ani jednomu z rodičů, byla dávka automaticky vyplácena prvních devět měsíců v částce 7600 Kč a od desátého měsíce do čtyř let věku dítěte v částce 3800 Kč.

Od 1. 1. 2018 i v případě, že nelze žádnému z rodičů vyměřit denní vyměřovací základ, lze volit maximálně 7600 Kč po celou dobu pobírání rodičovského příspěvku. Pokud jde o dvojčata a vícčata a nelze vyměřit denní vyměřovací základ, je možné volit měsíčně až 11 400 Kč.

Denní vyměřovací základ je závislý na platbách nemocenského pojištění rok před narozením dítěte. Jestliže někdo tyto zálohy neplatí, např. osoby samostatně výdělečně činné nebo nezaměstnaní lidé, pak vychází z možnosti volit měsíčně od 50 Kč do 7600 Kč (jedno dítě) nebo 11 400 Kč (dvojčata a vícčata).

Zaměstnaní jedinci a osoby, které si hradí nemocenské pojištění, mají možnost volit měsíčně maximálně 70 % třicetinásobku jejich denního vyměřovacího základu. Pokud má matka nebo otec dítěte vysoký denní vyměřovací základ, je možné vybrat rodičovský příspěvek i během jednoho roku.

Volba výše rodičovského příspěvku ovlivní dobu pobírání dávky. Lidé účastní na nemocenském pojištění mají větší možnosti volby než lidé, kteří si zálohy neplatili, přičemž volbu rodičovského příspěvku lze v průběhu pobírání měnit, a to minimálně po třech uplynulých po sobě jdoucích měsících od poslední volby.

Dle zákona o státní sociální podpoře je podmínka osobní celodenní péče splněna a rodičovský příspěvek žadateli náleží, jestliže:

- a)** dítě, které nedosáhlo 2 let věku, navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti v rozsahu nepřevyšujícím 46 hodin v kalendářním měsíci,
- b)** dítě pravidelně navštěvuje léčebně rehabilitační zařízení nebo mateřskou školu nebo její třídu zařízenou pro zdravotně postižené děti nebo jesle se zaměřením na vady zraku, sluchu, řeči a na děti tělesně postižené a mentálně retardované v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně,
- c)** dítě zdravotně postižené pravidelně navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím 6 hodin denně,
- d)** dítě navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně, a jestliže oba rodiče nebo osamělý rodič je osobou závislou na pomoci jiné osoby ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost) podle zákona o sociálních službách,
- e)** rodič zajistí péči o dítě jinou zletilou osobou

Docházka do výše uvedených zařízení se nesleduje u dětí starších 2 let.

Doba pobírání rodičovského příspěvku ne zcela odpovídá zákonné ochraně pracovního místa. Doba pobírání rodičovského příspěvku může být maximálně do čtyř let věku dítěte. Zatímco zaměstnavatel ze zákona (§ 158 ZP) může podržet pracovní místo muži a ženě maximálně tři roky. Proto rodiče volící rodičovský příspěvek na delší dobu než do tří let, nemají jistý návrat do původního zaměstnání.

5.2 Vymezení pojmu v závislosti na generových stereotypch

Nárok na rodičovský příspěvek mají muž i žena. V případě, že na rodičovský příspěvek nastoupí muž, se nejedná o výhradně prohozenou roli s ženami, protože muži pobírající rodičovský příspěvek a starající se o děti často po příchodu ženy ze zaměstnání mají „volno“. Ženy totiž přebírají funkci a pečují a starají se o domácnost. Což znamená, že ženy vlastně nejenom chodí pravidelně do zaměstnání, ale starají se i o děti po příchodu domů. Z čehož plyne, že ženy mají stále dvojí funkci a role ženy a muže se neprohodily, pouze předefinovaly. [Šmídová 2004: 11-12]

Muži na rodičovském příspěvku reprodukují tradiční koncept maskulinity, což se projevuje distancí mužů od domácích prací nebo vytváření činností pro děti směrem ven. Tuto činnost si můžeme představit tak, že muži své děti berou ven a podnikají spolu věci nejenom rodinné, ale třeba i pracovní, př.: děti se účastní pracovních konferencí apod. [Doválelová 2004: 14]

Společnost může reagovat na situaci, kdy je muž na rodičovské namísto ženy následovně: a) negativně,

b) ignoruje tuto skutečnost.

Negativně hodnotí takto vyřešenou situaci především ostatní ženy, které jsou samy na rodičovské. Důvodem jsou zažitá stereotypy nebo i prostá závist. [Janoušková, Sedláček 2005: 19]

Dílčí shrnutí

Původním smyslem vzniku rodičovského příspěvku bylo nahradit ušlý zisk ze zaměstnání kvůli péči o dítě. Z důvodu celodenní péče o dítě nebylo možné mít práci, a lidé tak byli připraveni o finanční komfort, který byl pro ně v pracovním poměru samozřejmostí.

Pokud by nevznikla dávka, která by nahrazovala ušlý zisk ze zaměstnání, pozměnila by se demografická situace v České republice. Lidé by odkládali rodičovství, z toho důvodu, že by neměli dostatek financí až do pozdějšího věku. S největší pravděpodobností by si i rodičovství někteří lidé rozmysleli a zůstali by bezdětnými.

V závislosti na genderových stereotypch vyvstává otázka, zda muži skutečně přebírají roli pečujícího muže o děti a domácnost a žena roli živitelky rodiny.

6 Strategie vedoucí k harmonizaci výchovy dětí a práce

Na trhu práce se výrazně zvyšuje zaměstnanost žen. Rovnost žen a mužů v pracovní sféře neřeší celkově rovnoprávnost žen. Nerovnost lze poznat např. na základě následujících dimenzí:

1. Otázka pracovního úvazku: ženám více vyhovují zkrácené úvazky, práce na dálku z domova, pružné pracovní doby - moderní formy šité na míru.
2. Kvalita a dosažitelnost pečovatelských služeb a zařízení péče o děti.

V tomto ohledu zaostává řada členských zemí EU. Pro zaměstnané rodiče se velkou překážkou stává absence finančně dostupné a přitom v místě bydliště dosažitelné kvalitní péče o děti. Tento problém má dopad především na ženy, protože jsou okolnostmi nuceny zkrátit svoji pracovní dobu, nebo dokonce opustit trh práce. [Špidla 2008:16 in Křížková et al.]

Předškolní zařízení pro děti do tří let věku jsou dostupné pouze ve větších městech, v menších městech se objevují výjimečně. Mateřských školek, které by nabíraly děti do tří let věku, je v České republice také po málu. Největšími problémy těchto předškolních zařízení jsou časové a finanční neuzpůsobení se rodičům. Otevírací doba je mnohdy pro rodiče omezující. Zároveň pokud by rodiče za zařízení vynaložili vysoké náklady, nevyplatí se jim děti do těchto zařízení dávat. [Kuchařová et al. 2006: 9]

V české společnosti vzniká trend vytváření mateřských center pro rodiče na mateřské dovolené nebo na rodičovském příspěvku. Tato centra slouží především pro vzájemné setkávání rodin s dětmi. V rámci setkávání se rodiče účastní společných výletů, her, vzdělávání a dalších činností. Cílem těchto center je vymanit rodiče starající se o malé děti z izolace od společnosti. Zároveň mateřská centra mohou pomoci v hlídání dětí, zatímco rodičům umožní kontakt se svojí profesí, a děti si tak již budou zvykat na

kolektiv. Tento druh centra patří do občanského sektoru², který nahrazuje chybějící vazby v rodinách a v blízkém okolí rodičů. [Nešporová, Svobodová. 2006:9-10]

Existuje několik nástrojů, které mohou zvýšit rovnoprávnost mužů a žen. Můžeme se inspirovat např. systémem M.O.R.- mateřská, otcovská, rodičovská. Tento systém poukazuje na zapojení otců v péči o dítě stejnou měrou jako matek. V České republice dosud převládá konzervativní přístup a v tomto systému zaujímá hlavní roli matka dítěte. [Špidla 2008: 20-21 in Křížková et al.]

I když je možné zaznamenat jistý posun. Od roku 2018 je v České republice uzákoněna otcovská dovolená, kterou muži mohou využít a pečovat o narozené dítě společně s matkou. V otázce zapojení do rodičovské je třeba muže jistým způsobem motivovat.

V případě rodičovské by bylo dobré zachovat následující aspekty k zajištění rovnosti v péči o dítě.

1. Pružnost systému: např. ponechat lidem volbu, jestli rodičovskou čerpat na plný, nebo na částečný úvazek.
2. Práva zaměstnanců: samozřejmostí by měl být nárok vrátit se na původní místo, případně získat alespoň odpovídající nebo podobnou práci. Na rodičovskou by se měla vztahovat i všechna práva vyplývající z pracovní smlouvy, tedy i plat.
3. Finanční náhrady za rodičovskou mohou být přínosem pro společnost ve smyslu větší participace mužů na výchově dětí. Pro porovnání ve Španělsku využívá rodičovskou dovolenou 25 % mužů, oproti tomu ve Švédsku využívá rodičovskou 89% mužů což je důsledkem finanční náhrady. Ve Švédsku totiž mají jistotu, že rodičovská je proplácena většími částkami. [Špidla 2008: 25-27 in Křížková et al.]

Poslední z aspektů je jeden z nejdůležitějších, protože ekonomická stránka velice ovlivňuje volbu, zda na rodičovský příspěvek nastoupí muž, nebo žena. [Nešporová 2005: 39]

² Občanský sektor je součástí občanské společnosti. Instrukce spadající do občanského sektoru se orientují především na uspokojení potřeb občanů, namísto vytváření zisku.

Díky těmto třem aspektům by se zlepšila dělba práce při péči o dítě a rodinu mezi partnery. Zároveň by se tak vyrovnaly i kariérní perspektivy obou partnerů na trhu práce, a nikdo z nich by tak nemusel mít pocit, že se tomu druhému obětoval.

Česká rodinná politika se v minulosti spíše soustředila na prodlužování celodenní péče matek o předškolní děti než na podporu rozvoje institucí denní péče o předškolní děti. Toto matky znevýhodňuje na trhu práce, a mateřství má tak negativní vliv na kariéru žen, což vede ke zvyšování konfliktu mezi pracovním a rodinným životem žen, a tak k udržování velmi nízké míry porodnosti v České republice. Ženy nemají totiž vhodné podmínky, které by buď nevyklučovaly práci, nebo péči o rodinu. [Hašková 2008: 68 in Křížková et al.]

A proč by měla Česká republika znovu podpořit rozvoj zařízení denní péče o malé děti? Dle Haškové jako odpověď slouží pět argumentů.

1. Argument existence rostoucí poptávky: stále více rodičů tuto službu postrádá. Jesle téměř neexistují, a tak se děti mladší tří let snaží rodiče dostat do školek.
2. Argument institucionální: při nástupu na rodičovskou a rychlém vyčerpání nebude moc kvalitních zařízení, kam lze děti umístit.
3. Argument rovných příležitostí a argument ekonomický: do zaměstnání se po vyčerpání rodičovského příspěvku vrací pouze polovina matek. Rodičovská má negativní efekt na zaměstnanost žen v České republice a nemožnost umístění dítěte ve školce se ukazuje jako jeden z podstatných důvodů nemožnosti návratu v době ochranné lhůty do zaměstnání.
4. Argument závazku: Česká republika se v evropském kontextu propadla mezi země s nejnižším podílem dětí mladších 3 let, jež navštěvují institucionální denní péči o děti, čímž nedosahuje cílů, které si evropské země stanovily.
5. Argument populační: Česká republika se zařadila mezi země s nejnižší porodností v Evropě. [Hašková 2008: 68-70 in Křížková et al.]

Smyslem rodičovské „dovolené“ je zrovnoprávnění mužů a žen v oblasti pracovní i v každodenních životech. Rodičovská má umožnit rovnost příležitostí v ekonomickém, politickém a sociálním směru, a to prostřednictvím sdílení moci a vlivu v těchto oblastech. [Maříková 2008: 71 in Křížková et al.]

V české společnosti panuje rozšířený názor, že ženy jsou předurčeny být skvělými v pečování o druhé. Dle Matějčka není péče o druhé určena tím, zda jde o muže, či o ženu, je dána lidmi obecně. Proto, aby někdo měl rád dítě, jej nemusí nutně porodit. Otcové jsou stejně dobří v péči o děti a vědí, jak s dítětem mateřsky zacházet. [Matějček 1994: 1-2]

Rodičem se ovšem nikdo nerodí, jím se člověk stává postupně. Starost o děti představuje neustálou péči, která je realizována zejména aktivitami, jakými je láska, péče a výchova. Starat se o dítě znamená především převzetí odpovědnosti nejenom za sebe, ale i za dané dítě. Rodič je zodpovědný za to, jak dítě prospívá. [Maříková 2008: 79-80 in Křížková et al.]

S rodičovstvím se spojuje i morální dilema. Existuje závazek a odpovědnost rodiče vůči dítěti a na druhé straně rodičovství omezuje svobodu rodičů. [Gerson 2002: 8-28]

Harmonizace zaměstnání a výchovy dětí je pak zvláště důležitá pro ženy, které zastávají vyšší funkce v zaměstnání. Jelikož nechtějí svůj post v zaměstnání ztratit, snaží se o co nejlepší sladění tak, aby nebyly zanedbávány děti ani funkce v zaměstnání. [Křížková 2002: 10]

Sladění výchovy dětí a práce je tématem několika odvětvových politik. Tuto problematiku řeší rodinná politika, politika zaměstnanosti, sociální politika (př. efektivita dávek nahrazující ušlý zisk), politika rovných příležitostí a vzdělávací politika.

Státní rodinná politika nabízí souhrn nástrojů vytvářejících systémové podmínky pro sladování rodinných a pracovních povinností. Tyto nástroje mají zajistit především možnost výdělečné aktivity rodičů dětí vyžadujících celodenní dohled dospělé osoby, možnost přizpůsobovat zaměstnání měnícím se potřebám rodiny jednotlivce (péče o malé děti, výchova dospívajících dětí, péče o další členy rodiny) a možnost přerušení výdělečné aktivity z důvodu péče o malé děti, včetně návratu na trh práce podle potřeb a zájmů rodičů. Patří sem i finanční podpora rodin v životních etapách a situacích, kdy je žádoucí upřednostnit péči o rodinu a kdy se pracovní příjmy z tohoto důvodu stávají nedostatečnými.

Rodina bývala v české společnosti objektem sociální politiky, zatímco v kontextu zaměstnanosti bylo předmětem zájmu individuum, což může být jeden ze zdrojů opožděného zájmu o problematiku sladování práce a rodiny. [Ettlerová et al 2006: 7]

Harmonizace rodiny a zaměstnání více řeší rodinná politika, namísto dřívějšího překrývání sociální politikou. Změnu vyžaduje současná situace. Náročnost úspěšného zapojení na trhu práce se dostává do rozporu s hodnotným výkonem rodičovské role.

Výsledky studie Evropské komise The social situation in the European Union (EUROSTAT 2005) poukazují na to, že v zemích, kde jsou ženy zaměstnány, neexistuje odpovídající podpora veřejné politiky ani se muži nepodílejí na rodinných povinnostech a míra porodnosti má tendenci klesat. Naopak tam, kde politika umožňuje ženám skloubit zaměstnání a rodinu a muži na sebe berou větší část péče o domácnost, tam páry chtějící děti, spíše si plní svá přání. [Ettlerová et al 2006: 8]

Zaměstnanost žen v ČR patří mezi nejvyšší v Evropě, přitom ve větší míře jde o plné úvazky žen v zaměstnání. Proto je hlavní zájem upřen na usnadnění dvojí role žen a méně na zvýšení jejich zaměstnanosti. Výjimkou je ovšem problém návratu na pracovní trh po mateřské a rodičovské dovolené. Dopady dvojího zatížení žen, příp. mužů je třeba snižovat nejen změnami na pracovištích, ale i v domácnostech (např. větší participace mužů).

Vzdělávací politika: má mj. napomáhat zlepšování postavení výše zmíněných skupin na trhu práce zaměřením jednak na přechod z profesní přípravy do zaměstnání a jednak na celoživotní vzdělávání, zejména formou rekvalifikací a specializačního vzdělávání, případně podporou neformálního vzdělávání.

Nástroje ke sladění práce a rodiny:

1. flexibilní formy zaměstnání, rekvalifikace
2. nástroje v rámci systému pracovního volna z důvodu péče o děti
3. systém rodinných dávek
4. pomoc v denní péči o děti zaměstnaných rodičů
5. vstřícný přístup zaměstnavatelů [Ettlerová et al 2006: 8-10]

Dílčí shrnutí

Pokud se zamyslíme nad pojmem rodičovská dovolená, pak si uvědomíme, že slovo dovolená velice zkresluje realitu. Dovolená asociuje v myslích lidí odpočinek, relaxaci, nicnedělání, činnosti, které člověk dělá dobrovolně a rád. Jelikož jsou v dnešní společnosti ženy převážně spojeny s výchovou dětí, pak také nejčastěji nastupují na rodičovskou „dovolenou“. Což utvrzuje stereotypy o ženách a budí dojem, že ženy dělají méněhodnotnou práci, protože si výchovu dítěte doma užívají a navíc nejsou vázány pevnou pracovní dobou jako muži.

S rostoucím trendem zaměstnanosti žen klesá porodnost. Pro ženy se stává důležité seberealizovat se i na trhu práce. Role matky a pečovatelky nadále zůstává v podvědomí lidí, avšak ženy se snaží o skloubení svého uplatnění na trhu práce a výchovy dětí, čímž je na ně vyvíjen velký tlak. Při snaze vybudovat si kariérní postup ženy odkládají mateřství do pozdějšího věku, než bylo ve zvyku v minulém století.

Existuje několik možností, jak skloubit výchovu dětí a pracovní uplatnění žen, a to ve větší participaci mužů na výchově dětí; v zajištění kvalitní denní péče o děti, která by byla finančně přístupná pro každého; v poskytnutí motivačně upravených dávek, které by plně nahrazovaly ušlé zisky ze zaměstnání; ve větší nabídce práce se zkrácenými úvazky a ve vstřícnosti zaměstnavatele s uzpůsobením pracovní doby.

Po zániku totalitního režimu ve 20. století v České republice opadl trend využívat předškolní zařízení pro děti do tří let věku nebo děti, které z nějakého důvodu nemohly navštěvovat mateřskou školu. Sociální politika detailněji propracovala systém sociálních dávek jako je např. rodičovský příspěvek, a v podstatě tím ženám reálně znemožnila seberealizovat se na pracovním trhu kvůli prodloužení doby strávené doma s dítětem. Sociální politika přímo neurčila ženám, jakou dobu musí strávit na rodičovské, a nabízela i alternativy, jako je možnost přivýdělků nebo návštěva dětí v předškolním zařízení, avšak po úpadku těchto zařízení reálně není dostupné zajistit kvalitní a finančně dostupnou denní péči o děti do tří let věku.

Strategie, které mohou rodiče dětí při sladění výchovy dětí a zaměstnání volit, závisí tedy především na kultuře a státní politice.

II. Metodická část

Metodologie sociálních věd má dvě hlavní výzkumné strategie, a to kvantitativní a kvalitativní. Kvalitativní výzkum zajišťuje hlubší a jasnější vysvětlení problémů, které zkoumáme. [Disman 2011: 140-141]

Oblastí mého výzkumu je sladění zaměstnání a výchovy dětí do tří let věku. Hlavním cílem mé práce je zjistit, jaké jsou strategie výchovy u dětí do tří let věku a zaměstnání obou rodičů při volbě rodičovského příspěvku.

Ve své diplomové práci jsem využila kvalitativní výzkumnou strategii pro lepší porozumění problému, protože posláním kvalitativního výzkumu je porozumění lidem.

Pro zjištění strategií při sladění zaměstnání a výchovy je zapotřebí nasytit vzorek dostatkem informací.

7 Sběr dat

Sběr dat probíhal pomocí využití semi-strukturovaných rozhovorů s referentkami Úřadu práce v Liberci, které pracují nebo v nedávné době pracovaly na oddělení státní sociální podpory. Toto oddělení mimo jiné dávky vyřizuje i žádosti o rodičovské příspěvky.

8 Technika výzkumného šetření

Semi-strukturované rozhovory jsou rozhovory, u nichž je předem sepsán postup (návod) na pokládání otázek informantům. Postup rozhovoru představuje jednotlivé tematické celky, které se chystá výzkumník zkoumat. Tento typ rozhovoru nemá pevně stanovenou strukturu a zároveň není zcela spontánní, nazývá se také výstižně jako polostrukturovaný rozhovor. Návod s tematickými celky výzkumník nemusí dodržovat, jde pouze o vodítko, pro ujištění, aby se nezapomnělo na důležitou otázku.

Nahrané rozhovory byly následně přepsány do počítačové verze za pomoci programu f4transkript. K analýze již přepsaných rozhovorů byl využit program MAXQDA, který nabízí různé možnosti analýz pro kvalitativní výzkumy. Během analýzy rozhovorů byly přiřazeny k textu kódy. Použité kódy jsou k této práci zobrazeny v příloze.

9 Etika výzkumu

Etické zásady by měli být dodržovány v každém sociálním výzkumu, proto jsem se těchto zásad držela také.

Všechny mé informantky byly před uskutečněním rozhovoru seznámeny s cílem mé diplomové práce. Dále byly informovány o anonymitě rozhovorů. To znamená, že pro účely výzkumu nejsou použita reálná jména, ale pouze abecední označení podle pořadí provedených rozhovorů (Informantka A, Informantka B atd.). Během nahrávání rozhovorů několikrát zazněla reálná jména informantek, proto tyto nahrávky nebudou nikdy zveřejněny bez souhlasu informantek, a poslouží pouze pro účely mého výzkumu.

Vzhledem k tomu, že s informantkami mám bližší vztahy, snažila jsem se při dotazování držet se spíše stranou a nehodnotit žádný z postojů.

10 Výzkumný soubor a jeho charakteristika

Výzkumný soubor tvoří osm informantek, které jsou zaměstnány nebo v nedávné době byly zaměstnány jako referentky na oddělení státní sociální podpory na Úřadě práce v Liberci.

Informantky byly vybírány účelově. Jelikož jsem v nedávné době byla také zaměstnancem Úřadu práce v Liberci, nebyla žádná větší překážka k oslovení několika dalších zaměstnankyň a bylo možné s nimi udělat rozhovory.

Tab. 1: Seznam informantů a jejich základních charakteristik

Informanti	Věk	Délka praxe na úřadu práce	Počet dětí
Informantka A	30	5 let	0
Informantka B	24	2 roky	0
Informantka C	38	2,5 roku	2
Informantka D	47	5 let	2
Informantka E	27	1,75 roku	0
Informantka F	30	0,25 roku	0
Informantka G	42	1,5 roku	2
Informantka H	45	2 roky	0

Zdroj: Vlastní

11 Výzkumné otázky

Pro účely svého výzkumu jsem si stanovila tyto výzkumné otázky:

1. Jak chápou informantky pojem rodina?
2. Jak informantky vnímají uplatnění mužů a žen na trhu práce?
3. Jak informantky vnímají volbu rodičovského příspěvku?
4. Jaké strategie dle informantek slouží ke sladění práce a výchovy dětí do tří let věku?

11.1 Dílčí cíle výzkumu

Abych se vyvarovala příliš velké obecnosti výzkumu, stanovila jsem dále konkrétní dílčí cíle:

1. část- Zjistit, jak informantky vnímají pojem rodina a zdali spatřují v rodinách nějaké genderové stereotypy.
2. část- Zjistit, jak se dle informantek liší uplatnění mužů a žen na trhu práce, a jak probíhá výchova dětí v rodinách.
3. část- Zjistit, jak se volí rodičovský příspěvek na úřadě práce, a jaký na to mají informantky názor.
4. část- Zjistit, jaké strategie dle informantek slad'ují výchovu dětí do tří let a práci.

Dílčí cíl 1:

Zjistit, jak referentky SSP na úřadu práce vnímají pojem rodina a zdali spatřují v rodinách nějaké genderové stereotypy.

- a) Zjistit, jak referentky SSP vnímají a definují rodinu.
- b) Zjistit, zda referentky SSP spatřují ve svém okolí nějaké genderové stereotypy v rodinách.
- c) Zjistit, jaký mají postoj referentky SSP k dělbě práce v rodinách.

Dílčí cíl 2:

Zjistit, jak se dle referentek SSP na úřadu práce liší uplatnění mužů a žen na trhu práce, a jak probíhá výchova dětí v rodinách.

- a) Zjistit, jaké vidí hlavní rozdíly referentky SSP při zaměstnávání žen a mužů. Tedy, jak se projevují genderové stereotypy při uplatnění na trhu práce.
- b) Zjistit, zda referentky SSP vnímají při uplatnění se na trhu práce nějakou diskriminaci.
- c) Zjistit, jak dle referentek SSP má probíhat výchova v rodinách, a porovnat s vlastními zkušenostmi referentek.

Dílčí cíl 3:

Zjistit, jak referentky SSP na úřadu práce vnímají volbu rodičovského příspěvku.

- a) Zjistit, jaká je nejčastější volba výše rodičovského příspěvku a z jakého důvodu.
- b) Zjistit, jaké mají referentky SSP názor na pobírání rodičovského příspěvku muži.
- c) Zjistit jak genderové stereotypy ovlivňují volbu rodičovského příspěvku.
- d) Zjistit, zda se volba rodičovského příspěvku mění/vyvíjí.

Dílčí cíl 4:

Zjistit, jaké strategie dle referentek SSP na úřadu práce slouží ke sladění práce a výchovy dětí do tří let věku.

- a) Zjistit s jakými strategiemi se referentky SSP setkávají u klientů při volbě rodičovského příspěvku.
- b) Zjistit, jaké strategie referentky SSP znají a zjistit postoj ke každé ze strategií.

c) Zjistit, zda genderové stereotypy ovlivňují strategie, které slouží ke sladění práce a výchovy dětí do tří let věku.

Tab. 2: Transformační tabulka

Dílčí cíle	Dílčí cíle třetího řádu	Výzkumná strategie	Indikátory	Tazatelské otázky
DC1: Zjistit, jak referentky SSP na úřadu práce vnímají pojem rodina a zdali spatřují v rodinách nějaké genderové stereotypy.	DC1. 1: Zjistit, jak referentky SSP vnímají a definují rodinu.	Semi-strukturovaný rozhovor s referentkami dávek státní sociální podpory.	Postoje a vnímání rodiny	TO1: Jak byste definovali rodinu a jak ji vnímáte?
	DC1.2: Zjistit, jaký mají postoj referentky SSP k dělbě práce v rodinách.		Postoje k dělbě práce v rodině.	TO2: Jak si představujete, že by měla fungovat dělba práce v rodině?
	DC1. 3: Zjistit, jaké role plní muži a ženy v rodinách.		Znalost ženských a mužských rolí.	TO3: Jaké role zastává žena a jakou roli zastává muž v rodině?
DC2: Zjistit, jak se dle referentek SSP na úřadu práce liší uplatnění mužů a žen na trhu práce, a jak probíhá výchova dětí v rodinách.	DC2. 1: Zjistit, jaké vidí hlavní rozdíly referentky SSP při zaměstnávání žen a mužů. Tedy, jak se projevují genderové stereotypy při uplatnění na trhu práce.	Semi-strukturovaný rozhovor s referentkami dávek státní sociální podpory.	Znalost rozdílů při uplatnění na trhu práce u žen a mužů.	TO4: Jaké je podle vás uplatnění na trhu práce pro muže? A jak se liší od žen?
	DC2. 2: Zjistit, zda referentky SSP vnímají při uplatnění se na trhu práce nějakou diskriminaci.		Postoje vůči diskriminaci.	TO5: Myslíte si, že na trhu práce jsou muži nebo ženy diskriminováni?

	DC2. 3: Zjistit, jak dle referentek SSP má probíhat výchova v rodinách, a porovnat s vlastními zkušenostmi referentek.		Postoje k výchově dětí.	TO6: Jak by měla probíhat výchova dětí? Jak by se o výchovu dětí měli rodiče podělit?
DC3: Zjistit, jak referentky SSP na úřadu práce vnímají volbu rodičovského příspěvku.	DC3. 1: Zjistit, jaká je nejčastější volba výše rodičovského příspěvku a z jakého důvodu.	Semi-strukturovaný rozhovor s referentkami dávek státní podpory.	Znalost nejčastější volby rodičovského příspěvku.	TO7: Jak rodiče volí rodičovský příspěvek?
	DC3. 2: Zjistit, jaké mají referentky SSP názor na pobírání rodičovského příspěvku muži.		Postoje k pobírání rodičovského příspěvku muži.	TO8: Kdo nastupuje na rodičovský příspěvek? Z jakého důvodu?
	DC3. 3: Zjistit jak genderové stereotypy ovlivňují volbu rodičovského příspěvku.		Znalost genderových stereotypů, které ovlivňují volbu rodičovského příspěvku.	TO9: Jak byste volila rodičovský příspěvek osobně? Z jakého důvodu?
	DC3. 4: Zjistit, zda se volba rodičovského příspěvku mění/vyvíjí.		Znalost vývoje volby rodičovského příspěvku.	T10: Za dobu vaší praxe, vnímáte nějaký vývoj nebo změnu při volbě měsíční výše rodičovského příspěvku?

DC4: Zjistit, jaké strategie dle referentek SSP na úřadu práce slouží ke sladění práce a výchovy dětí do tří let věku.	DC4. 1: Zjistit s jakými strategiemi se referentky SSP setkávají u klientů při volbě rodičovského příspěvku.	Semi-strukturovaný rozhovor s referentkami dávek státní sociální podpory.	Znalost strategií pro sladění práce a výchovy dětí.	TO11: Jaké strategie, které slouží k harmonizaci sladění práce a výchovy dětí do tří let věku, využívají klienti na rodičovském příspěvku?
	DC4. 2: Zjistit, jaké strategie referentky SSP znají a zjistit postoj ke každé ze strategií.		Povědomí a postoje ke strategiím.	TO12: Jaké strategie by mohly pomoci k harmonizaci sladění práce a výchovy dětí do tří let věku?
	DC4. 3: Zjistit, zda genderové stereotypy ovlivňují strategie, které slouží ke sladění práce a výchovy dětí do tří let věku.		Znalost míry vlivu genderových stereotypů na strategie.	Jaké strategie jste sami využili pro sladění výchovy dětí a zaměstnání? Z jakého důvodu?

Zdroj: Vlastní

12 Analýza rozhovorů

Dílčí cíl 1

Zjistit, jak referentky SSP na úřadu práce vnímají pojem rodina a zdali spatřují v rodinách nějaké genderové stereotypy.

Pomocí tohoto cíle jsem chtěla zjistit, jak referentky SSP vnímají rodinu a jak si ji představují. Zároveň jsem chtěla zjistit, jak by samy svými slovy definovaly pojem rodina. Po představení tohoto pojmu, jsme se přesunuli hlouběji do dělby práce a určení mužských a ženských rolí v rodině, na čemž informantky poukázaly na genderové stereotypy ve společnosti.

Nejprve se zaměřím na **vnímání rodiny a její definování informantkami**. Rodinu tvoří dle informantek nejužší okruh příbuzných a to máma, táta, dítě, babička, děda, apod. Do rodiny patří lidé, kteří vychovávají děti a na něž je možné se spolehnout.

Informantka C nachází definici rodiny ze svých školních let, kdy se rodina prezentovala jako základ státu. S vysvětlením zcela souhlasí. Základ státu v tom smyslu, že se rodinní příslušníci starají o sebe navzájem. „*Lidi budou mít práci, budou tvořit další členy společnosti, kteří budou vydělávat na ty starší potom.*“ Tento cyklus se bude vytvářet dál a ekonomika stále poběží.

Přičemž rodinu nemusí apriorně tvořit heterosexuální páry. „*Pod rodinou si asi představuju tátu, mámu a děti případně dvě ženský nebo dva chlapy a děti.*“ (Informantka F). Takto si informantky představuje pojmem rodina- mámu, tátu a děti, případně matku a tátu je možné zaměnit i za variantu žena-žena a muž-muž.

Máma, táta a dítě, tato slova se kumulují informantkám, kdyby měla někomu vysvětlit, co je to rodina. Pokud by muž a žena neměli děti a sdíleli společnou domácnost, pak lze jejich spojení také nazvat rodinou. Pár mající děti by tvořil ideální rodinu.

„*Tak ideálně je táta, máma, dítě, ale někdy to tak není ideální, třeba je někdy jen jeden rodič a děti třeba, ale rodina může být i bez těch dětí třeba. Když teda nemaj děti tak to není máma, táta, ale prostě kámoš.*“ (Informantka G)

Rodina se vyznačuje vzájemnou péčí napříč generacemi. Rodiče se starají o své potomky a děti se později postarají o své rodiče ve stáří. Vzájemná péče by měla probíhat i mezi partnery, např. pokud je jeden z partnerů nemocný, měl by se druhý z nich snažit o zastoupení role nemocného, a usnadnit tak vyléčení partnera.

„*No mít ty děti, starat se s manželem, nebo partnerem o ty děti, vychovat je slušně, maj se vychovat slušně ve slušné občany, aby se mohli třeba o nás ve stáří postarat. My se teď staráme o ně a ve stáří oni nám pomůžou zase třeba.*“ (Informantka G)

Pojem rodina byl také vysvětlen jako zázemí. Rodina představuje zázemí, kde se člověk může po běžném shonu z práce stáhnout před okolním světem a být v klidu. V podstatě lze vyvodit z tohoto popisu, že se rodina v tomto případě shoduje s popisem domova.

*„Zázemí(....)Jako co je pro mě pojem rodina. Zázemí, vem si, že v práci trávíš víc času než doma. EE rodina je to, kam se vlastně schoulíš, protože mnohdy v tý práci řešíš opravdu *****. Takže pro mě rodina je zázemí kam já se schoulím a schovám.“*

Rodina asociuje ochotu, lásku, pohodu a rodiče, kteří se láskyplně starají o své děti. Významově rodina představuje příjemné věci a dobré vztahy mezi rodinnými příslušníky. Rodina by mohla být vysvětlena jako výchova dětí rodiči. Rodina je spojována s příjemnými věcmi. Vnitřně je spojena rodina s domovem a oporou.

„Domov, pohodu, zázemí, klid, oporu.“ (Informantka A)

„Hlavně ochotu, lásku a pohodu....Prostě idylka, rodiče, kteří se starají láskyplně o své děti(...).“ (Informantka B).

Rodina je přirovnána k domácímu krbu, kde vládne klid a pohoda. V rodině je samozřejmá vzájemná podpora členů.

Dále jsme se v rozhovorech přesunuli k hlubšímu rozebrání funkcí muže a ženy. Konkrétně k určení dělby práce v rodinách. V této oblasti mě zajímalo, **jaké postavení mají informantky k dělbě práce a jaké jsou jejich vlastní zkušenosti s dělbou práce v rodině.**

Ve vlastní rodině informantky vymezují dělbu práce ženy a muže. Práce ženy je uvařit a muž v domácnosti vykonává práce, jako je např. vynášení košů nebo nakupování. Přestože se ženy zapojují do domácích prací více, hlavou rodinou zůstává muž, protože má větší autoritu.

Muž v rodině zastává funkci živitele rodiny. Hlavní náplní muže je finančně se postarat o rodinu. Ženy mají na starost v rodině vše ostatní. Tato dělba práce v rodině vznikla již dávno v historii a my se podle této historické předlohy stále chováme. Jelikož jde o záležitost mnoha let, je v lidech zakořeněný jistý model, jak má rodina vypadat, a není jednoduché tento model změnit.

„Většinou funguje za ten faktor, toho ee(....)samce, ochránitele rodiny, shánění peněz na živobytí atd.“ (Informantka A)

„No, je to zakořeněno z dávných dob takhle(....)Těžký to je změnit.“ (Informantka D)

Dělba práce v rodině je rozdělena podle biologických předpokladů. Muži dělají náročnější fyzické práce a zajišťují materiální zabezpečení rodiny. Ženy se naopak starají o zajištění klidného domova, a vytváří tedy příjemnou atmosféru.

„Myslím, že ženy a muži se liší po fyzické stránce a proto ženy mají dělat spíše méně náročné fyzické práce(...)Což právě společnost považuje za domácí práce nebo péči o dítě.“ (Informantka B)

„Takže v rodinách žena je ten hlavní stěžejní bod, té domácnosti to znamená, aby ta domácnost fungovala, to znamená navařeno, uklizeno, postaráno zázemí pro děti to znamená ohledně školy, výchovy. EE muž, ano přispívá taky do té rodiny, nic méně ten muž tam je spíše...Jako že formou(...). Finanční byť to nechci říkat takhle na rovinu, ale prostě tak to bohužel je.“ (Informantka H)

V tradičním modelu rodiny byly informantky vychovávány a předávají tento model rodiny dále svým dětem. Tento model se těžko mění a zároveň informantky dodává, že se jej ani nevyplatí měnit, protože hrozí, že společnost by na novou alternativní rodinu pohlížela jako na dysfunkční.

„Je to takhle prostě v nás, jsme v tom takhle vychovávaní a my to předáváme dál svým dětem a těžko se ten model teďko podaří změnit. Těžko se to ale mění(...)Ten model, protože pak ve společnosti na tebe taky můžou nahlížet jinak(...)Jakože je tam něco dysfunkčního v té rodině, když by tam ty role byly obráceně(...)“ (Informantka C)

Informantka sama by zjetý model rodiny neměnila, protože souhlasí s tím, že biologické předpoklady zde jsou a nelze je přehlížet. Avšak muž by se zajisté měl podílet také na chodu domácnosti.

Naprosto všechny informantky se shodli na tom, že muž by se měl také zapojovat do prací v domácnosti, a vypomocť tak ženě. Zároveň ale většina informantek zastává tradiční názor, kdy v rodinách ženy a muži mají práci rozdělenou podle pohlaví (ženské a mužské práce). Mezi ženské práce patří např. praní a uklízení. Některé práce je možné vykonávat oběma a to: vaření, psaní úkolů s dětmi nebo přípravování svačín.

„Tak převážně muž jakoby vydělává a žena vydělává a k tomu se ještě stará o domácnost.“ (Informantka F)

Muž se stará o finanční zajištění rodiny a žena se stará také o zajištění finančních prostředků a navíc se stará i o domácnost. Žena v tomto podání má dvojí funkci, a to pracovat a starat se o domácnost.

Pouze jedna informantka nevnímá tradiční rozdělení práce v rodině jako správné.,,No, ani ne(...)Myslím si, že každý z nás je individualita a má právo na vlastní sebevyjádření(...)Žena nemusí být ženou pouze ve smyslu slabosti, naopak věřím tomu, že ženy zastávají kolikrát mužské práce mnohem lépe než muži a naopak někteří muži jsou lepší v ženských pracích.“ (Informantka B)

S dělbou práce úzce souvisí i určení rolí v rodině. Proto jsem zkoumala u informantek **jaké podle nich plní role muži a ženy v rodinách**. Pokud měla informantky rodinu, zjišťovala jsem i vlastní zkušenosti.

Dělba práce a určení rolí je dáno pohlavím, tedy ženy dělají „ženské práce“ a muži „mužské práce“. Ženy vaří, perou, žehlí, uklízí a starají se společně s mužem o děti. Muž naproti tomu obstarává v domácnosti to, čemu rozumí - auta, opravy v domě, sekání trávy apod.

Ženy mají v rodinách funkci vychovávání dětí a starají se o domácnost. Tuto roli si ženy samy určily. Muž má nezastupitelnou roli ochránitele rodiny a zabezpečení finančních prostředků. Postavení žen a mužů v rodinách jsou vytvořena společností. Rozdělení mužské a ženské práce v rodině nevyhovuje každému, ale dozajista vyhovuje většinově mužům, kteří díky tomuto nastavení mohou být nadřazeni ženám.

Ženy a muži v rodinách mají rozdělené role. Ženy se starají o rodinu a o chod domácnosti. Oproti tomu muži mají za úkol uživit rodinu a finančně ji zabezpečit. Důvodem tohoto rozdělení jsou biologické dispozice, kdy ženy mají vykonávat fyzicky méně náročné práce, jako je např. péče o děti a domácnost. Dle informantky toto rozdělení není zcela správné, protože každý má právo na sebevyjádření a na určení své role.

Žena dle tradičního rozdělení má být středobodem rodiny. Rolí ženy je vychovávat děti, připravovat děti do školy a starat se o domácnost, konkrétně vařit, uklízet a vytvářet rodinné zázemí. Naproti tomu muž přispívá pouze po finanční stránce. Takto nastavené

role vytvořila společnost a informantka s rozdělením ne úplně souhlasí. V oblasti role ženy-matky není zmíněna žádná nevole, avšak u role muže-otce je zřetelné, že role muže v rodině není vnímána jako dostatečná. Finanční zajištění rodiny nestačí ke spokojenosti. Muži by se měli na chodu domácnosti a výchovy dětí podílet stejným způsobem.

Dílčí cíl 2

Zjistit, jak se dle referentek SSP na úřadu práce liší uplatnění mužů a žen na trhu práce a jak probíhá výchova dětí v rodinách.

V rámci tohoto dílčího cíle jsem se rozhodla zjistit, jaké vidí hlavní rozdíly referentky SSP při zaměstnávání žen a mužů. To mi umožní vhled do problematiky genderové stereotypů při uplatnění v zaměstnání. Dále jsem zkoumala, zda referentky vnímají ve svém okolí diskriminaci při uplatnění se na trhu práce. V neposlední řadě jsem zaměřila i na postoje referentek k výchově dětí v rodinách. Zaměřila jsem se konkrétně na odlišnosti výchovy otců a matek. Pokud dotazované měly rodiny, byly postoje porovnávány s vlastními zkušenostmi.

Nejprve rozeberu **uplatnění na trhu práce pro ženy a muže** a postoje informantek. Odlišnosti při uplatnění na trhu práce referentky SSP vnímají velice podobně. Všechny mají takovou představu, že ženy jsou vždy v zaměstnání nějakým způsobem diskriminovány.

„Tak myslím si, že ženy ve stejné pozici co jsou, kdyby zastávali stejnou pozici jako muži, tak jsou méně ohodnocené než ti muži a každopádně na ženy se eee přihlíží jinak, protože právě jsou to ty ženy, které mají ty děti, a když teda to dítě je nemocné, tak to řešit musí ta žena né ten muž.“ (Informantka H)

„Myslím si, že ženy to mají těžší uplatnění, protože se na ně nahlíží.... Že jsou mladý se na ně nahlíží, že se vdají a budou mít děti, když děti mají, pak se na ně nahlíží, jestli děti jsou malý, budou nemocný, a když už jsou větší, tak je ta žena zase stará. U mužů to zas tak úplně není, na to se tak nekoukají, tam se neptají, jestli mají děti.“ (Informantka G)

Uplatnění na trhu práce je různé podle pohlaví, protože mužům jsou spíše nabízeny fyzicky náročnější práce a ženám práce v administrativě.

Oblast uplatnění se na trhu práce s sebou nese otázku **diskriminace žen**. Všechny informanty pociťují ve svém okolí diskriminaci žen v zaměstnání

„Je v tom rozdíl. Ehm, tak mužům dávají ty silový práce, že jo. Takový to, ženy přece jenom nemůžou tahat všechno, takovej dělník a tak. Tak to bude spíš dělat chlap, že jo, dělníka a ženská spíš bude v administrativě.“ (Informantka A)

„Už jen proto, že je to nespravedlivý, že jo že kolikrát v kancelářích eee ty chlapy berou víc peněz a při tom tam to už není o tom, že by měli nějakou větší fyzickou námahu, nebo něco. Je to prostě jenom o tom, že by jim ten chlap za ty peníze, který tam dělá ženská třeba nedělal, ale ta ženská je prostě ráda, že ty peníze má no.“ (Informantka F)

Většina informantek si myslí, že se na trhu práce setkáváme s diskriminací žen při finančním ohodnocení. Ženy a muži na stejné pracovní pozici jsou jinak finančně ohodnoceni. Zaměstnavatelé si vybírají raději muže a více jim zaplatí, i kdyby žena byla profesně znalejší. Důvodem je výhodnější pozice zaměstnavatele, nejenom že zaměstnaný muž není natolik ohrožen absencí kvůli dítěti, ale i z psychologického hlediska. Muži jsou totiž psychicky více odolní než ženy.

V rámci tohoto dílčího cíle jsem se zaměřila i na **výchovu dětí v rodinách**. Zajímalo mě, jak se informantky staví k výchově dítěte. Jakým způsobem se má starat žena a jak muž. Dále mě zajímalo k porovnání, jaké mají informantky vlastní zkušenosti.

Dle informantek by výchova dětí měla být rozdělena napůl mezi rodiče. Mezi informantkami panuje názor, že matka se zpočátku o dítě stará více kvůli kojení, ale když je dítě už větší, nevidí informantky jediný důvod, proč by muž neměl ženě pomáhat s výchovou dítěte, dokonce i otec sám mohl být dle některých informantek s dítětem doma.

„No, tak ze začátku, že jo když matka porodí dítě, tak asi musí být s tím dítětem ze začátku ona. Ale když už to dítě nevyžaduje zas tolik, já nevím (...) kojení a tak.“ (Informantka A)

„Tak záleží asi na tý rodině....třeba jako jestli by ten chlap se chtěl vyměnit nebo naopak....jako asi s tím nemám problém, ale myslím si, že je to asi o tý domluvě doma. Jestli ten chlap opravdu se cítí jako na to zvládnout.“ (Informantka E)

Muž i žena by měli pracovat a vychovávat dítě společně a ne si určovat role typu: matka bude v domácnosti a otec bude vydělávat peníze.

Muži a ženy se podílí na výchově dítěte, ale jiným způsobem. Muži si spíše s dětmi hrají a ženy se pak starají o stereotypní úkony, jako je zajištění stravy, oblékání apod. Jako ideální informantky vnímají nastavení si rolí podle aktuální situace, aby role vyhovovaly mužům i ženám. Podstatné je umět komunikovat mezi sebou a rozdělit si role v rodinách rovnocenně.

„Já totiž chci mít rovnost rolí. Prostě nechci jenom uklízet, vařit, prát a starat se o děti (...) To by mi k životu nestačilo, chci se dále vzdělávat, chodit do společnosti a kariérně růst. Proto můj budoucí manžel bude zastávat v rodině i typické ženské role a bude klidně třeba péct nebo žehlit, naučila bych ho to všechno(...) Smích(...) Vím, že to budu těžké i pro něj, že se mu pak můžou kamarádi smát, ale na druhou stranu i já jsem ochotná se přizpůsobit jemu, pokud se bude nějakým způsobem chtít dále rozvíjet, budu ho v tom podporovat a role v domácnosti budou takové, aby to oběma vyhovovalo v naplňování svých potřeb a k dosažení našich snů.“ (Informantka B)

„U nás je to třeba zakořený tak, že otec si s těma dětma víc hraje a matka tam je spíš taková ta role toho zajištění, jakoby(...) Stravy, jídla, popřípadě nemoci(...) Ale ten chlap je spíš na to hraní.(...) Děti to mají u nás tak, že táta, ten je jako na hraní, ten prostě povolí a já většinou zakážu, nebo zakazuju.“ (Informantka C)

Na trhu práce se setkáváme s diskriminací žen. Je s tím spojena i nespravedlnost, kdy ženy obětují svoji kariéru pro výchovu svých dětí a následně mají problémy najít si adekvátní uplatnění na trhu práce.

U jedné informantky bylo zmíněno, že zaměstnavatelé si raději vybírají muže jako své zaměstnance, protože se předpokládá, že se nebudou tolik obětovat pro rodinu, tak jako ženy. Ženy a muži si tedy na trhu práce nejsou rovni.

„Žena je kolikrát schopna pracovat stejně a je schopna i víc... vlastně tomu obětovat, tomu zaměstnavateli.“ (Informantka D)

Při výchově dětí by se měli zapojit oba rodiče. Matky bývají přísnější než otcové. Dalo by se říct, že matky spíše zakazují a otcové povolují. Informantky s tímto rozdělením a

s dělbou práce v rodině víceméně souhlasí, ale bylo by dobré trochu poupravit mužskou roli. Muži/otcové by se měli více zapojovat do domácích prací i do výchovy dětí. Prakticky se pak výchova dítěte spíše odvíjí od toho, který z rodičů má větší autoritu.

„To spíše záleží, jestli některá osoba není víc autoritativní (...) Může se stát, že třeba máš z jednoho rodiče větší respekt než z druhého (...) Ale asi by to mělo bejt na půlku.“

(Informantka G)

Podle dotazovaných v České republice platí nerovnost při uplatňování se na trhu práce v porovnání muž a žena. Žena, byť na stejné pracovní pozici, vydělává méně peněz než muž, což je dáno nastavením společnosti. Společnost totiž na druhou stranu vyžaduje, aby muž byl živitelem rodiny.

Jako největší diskriminaci žen však vnímá jedna informantka počítání důchodu. Protože pokud byla během svého života doma kvůli péči o dítě, podepíše se na tom její důchodový výměr.

„Takhle, křivda to je v době, kdy má mít důchod, vždycky když maminy jdou pak žádat o důchod, vždycky mají nižší důchod a je to prostě.“ (Informantka D)

Muži nacházejí uplatnění v zaměstnání mnohem lépe než ženy. Zaměstnavatelé totiž u žen řeší riziko, že mohou mít časem děti, nebo už aktuálně mají děti. Jestliže jde o mladé ženy, je míra diskriminace menší a zvětšuje se postupně s věkem ženy. Přitom se zdůrazňuje, že děti jako takové zaměstnavatelům nevadí. Jde spíše nemocnost dětí, předpokládá se totiž, že matka v případě nemoci bude s dítětem doma.

V oblasti výchovy bylo zdůrazněno, že výchova dětí by měla probíhat stejným dílem ženy a muže. Ovšem skutečnost je jiná. Ženy tráví s dětmi více času, je na ně více citově vázána, a proto jim také více rozumí. Jedna informantka si dokonce myslí, že muži nemají biologické předpoklady k tomu porozumět dítěti tak jako žena.

„Je to přírodou, takhle je to prostě daný, takhle to prostě je správně. Ten chlap nikdy nebude mít k tomu dítěti tak blízko jako ta žena, která ho těch devět měsíců nosila v tom břichu.“ (Informantka H)

Dílčí cíl 3

Zjistit, jak referentky SSP na úřadu práce vnímají volbu rodičovského příspěvku.

Tento dílčí cíl má čtyři okruhy. Prvním je zkoumání volby výše rodičovského příspěvku, kdy mě zajímalo, jaká je nejčastější volba měsíční výše a důvod této volby. Druhým okruhem je zjištění postoje a názorů informantek na pobírání rodičovského příspěvku muži. Třetím okruhem jsou genderové stereotypy, které se váží k volbě rodičovského příspěvku. Posledním okruhem je zkoumání vývoje volby u rodičovského příspěvku.

Měsíční volba rodičovského příspěvku je individuální záležitost. Žadatelé o rodičovský příspěvek mají relativně volnou ruku při volbě, a proto jsem zjišťovala jaká je nejčastější volba.

Zpočátku je třeba zmínit, že naprosto všechny informantky se shodly na tom, že rodičovský příspěvek je nejčastěji na tři roky věku dítěte. Důvod uváděly všechny informantky stejný, a to nástup dítěte do školky od tří let. To znamená, že měsíční volba rodičovského příspěvku se pohybuje nejčastěji kolem 6900 – 7100 Kč.

Volba rodičovského příspěvku je často dána na tři roky také z důvodu zákonného držení pracovního místa. Navíc dle informantek předškolní zařízení v Liberci nemají volné kapacity pro umístění dětí mladších tří let, takže docházka mladší dětí do školek je téměř nemožná.

Dle informantek se rodičovský příspěvek se volí nejčastěji do této doby, protože jsou rodiče schopni naučit dítě jistým návykům a mohou jej pak klidně předat do školky. Dítě je už částečně samostatné. Pokud by byl rodičovský příspěvek na kratší dobu, pak většina informantek vnímá, že to není dobré pro dítě. Během dvou a půl roku si rodiče dokážou vybudovat kvalitní vztah k dítěti, získat zkušenosti v péči o dítě a užít si jej.

Následně jsem se dotazovala nepřímo na postoj informantek k **pobírání rodičovského příspěvku muži**.

Na rodičovský příspěvek nastupují ve většině ženy, protože ony se o děti starají a vychovávají je. Podle několika informantek si ženy samy nastavily svojí roli, takže potom končí na rodičovském příspěvku. Často se také stává, že po narození dítěte spolu

rodiče již nesdílí společnou domácnost a nezbude jiná varianta, než matka na rodičovském příspěvku.

„Protože ženy porodí a vychovávají děti, protože se samy určily do té pozice a chlapa třeba nedonutí nebo (...) Ee (...) Nemají s ním takovej vztah, aby šel místo nich. Takových je jen pár, nehledě na to že (...) Umm (...) Dost matek, třetina možná dobrá polovina, ee (...) Je těhotná a už jaksi ten chlap s nima není (...) Smích (...) To je taky trochu problém, potom jaksi musí na tom rodičáku být že.“ (Informantka A)

Podle informantek by rodičovský příspěvek u prvního dítěte měla pobírat žena, protože se péčí o dítě oba rodiče ještě učí, avšak u dalších dětí by mohl nastupovat otec. Takto situaci vysvětlila jedna z informantek: *„Ale, když bych měla třeba druhý, třetí dítě (...) Tak ty další, tak jako normálně i chlap jako ať si jde to zkusit (...) Smích. při tom prvním by se učil chlap pomáhat a tak, ale při tom druhým by se staral mnohem víc a mohl by být po celou dobu na rodičovském příspěvku.“ (Informantka A)*

Otázku pobírání rodičovského příspěvku muži silně ovlivňují **genderové stereotypy ve společnosti**. Proto jsem se zaměřila i na tuto oblast.

Za praxi na úřadě práce informantky zažily pouze pár případů, kdy byl na rodičovském příspěvku otec. Důvod byl pokaždé stejný, šlo o ekonomické hledisko. Pokud by se rodina rozhodla prohodit role a rodičovský příspěvek by pobíral muž, hrozilo by nepochopení ze strany společnosti. Společnost má nastavené role, a pokud se podle nich neřídíme, může se stát, že nové role nebudou většinou společností přijaty. Zároveň i samotný muž na rodičovský příspěvek jít nechce, protože by se cítil méněcenný. Muž využívá rodičovský příspěvek pouze v případě, kdy se to celé rodině finančně vyplatí.

O nepochopení ze strany společnosti mluví informantky C: *„Ve společnosti se někdy na ty chlapi nahlíží tak, že kdyby zůstal s tím dítětem doma, že by to mohlo být něco (...) třeba i méněcennějšího.“*

Většina informantek nevidí problém v tom, že by muž byl na rodičovském příspěvku, a vysvětlují, že jde především o domluvu v rodině, zda by muži nevadilo být doma s dítětem, a o finanční situaci. Pokud bude mít otec dítěte větší příjem, je logické, že na rodičovský příspěvek nenastoupí.

Ovšem jedna z informantek byla proti tomu, aby muži byli na rodičovském příspěvku. „Málokterý muž má základní, jenom pro sebe. Základní (...) Jak bych to řekla (...) Aby sám, není dítě je jen chlap a ženská, ten chlap si kolikrát po sobě nedokáže ani uklidit, nedokáže si prostě udělat to jídlo. Když potom je tam to dítě (...) By se dokázal postarat o sebe a o to dítě. Udělat jídlo, starat se o domácnost, málokterý muž to zvládne. Ale troufnu si říct, že ta matka k tomu dítěti má bliž než ten muž.“ (Informantka H)

Rodičovský příspěvek se průběžně v historii měnil a vyvíjel. Měsíční volba rodičovského příspěvku se neustále zvyšovala. Informantky byly dotazovány, zda během jejich praxe zažily nějaký **vývoj (změnu) při volbě rodičovského příspěvku**.

Výrazná změna volby měsíční částky u rodičovského příspěvku neproběhla. Informantky zmiňují novelu zákona od 1. 1. 2018. Tato novela rozšířila rodičům možnosti voleb rodičovského příspěvku a vyšších částek využívají např. ženy, které pracují na vysokých postech. Rodičovský příspěvek lze vyplatit již do jednoho roku, což má smysl pouze v případě, kdy mají rodiče zajištěnou kvalitní péči o dítě v předškolních zařízeních nebo u příbuzenstva.

Stane se, že je rodičovský příspěvek nastaven na maximum, ale to jde např. o matky samoživitelky, které potřebují mít dostatek financí.

„Ale je pravda, že některý matky volej jinak (...) Čistě ne, ani kvůli době, ale prostě kvůli té výši, protože samozřejmě by to jinak ty samoživitelky nedaly a nemohly by uhradit své náklady.“ (Informantka C)

Nejčastěji změna měsíční výše proběhla jen u takových rodin, kde nebyl vyměřovací základ pro možnou volbu. Po novele zákona využívají možnosti navýšení rodičovského příspěvku do 7600 Kč, aby si původní nastavení do čtyř let zkrátili.

Volba výše rodičovského příspěvku během praxe na úřadě práce se nijak nezměnila. Lidé pouze využívají od nového roku možnosti zkrácení rodičovského příspěvku z původní čtyřleté varianty.

Dílčí cíl 4

Zjistit, jaké strategie dle referentek SSP na úřadu práce slouží ke sladění práce a výchovy dětí do tří let věku.

Prvně jsem se věnovala zjištění, s jakými strategiemi, které slouží k harmonizaci práce a výchovy dětí, se informantky setkávají. Poté jsem se přesunula ke zjišťování, jaké strategie informantky znají, a jaký je jejich postoj k využívání těchto strategií. Při zkoumání strategií jsem pokládala otázky, které se týkaly i vlivu genderových stereotypů na výše zmíněné strategie.

Z počátku byly referentky SSP dotazovány, jaké **strategie volí rodiče ke sladění výchovy a práci při volbě rodičovského příspěvku**. Na tuto otázku více jak polovina neuměla odpovědět, avšak při podrobnějším dotazování na jednotlivé strategie, nacházely informantky i zkušenosti svých klientů.

Ke sladění výchovy dětí a zaměstnání výrazně přispívá ochota zaměstnavatele. Kdyby měli rodiče možnost pracovat na zkrácené úvazky nebo pracovat z domova, mohli by si výchovu lépe uspořádat.

V souvislosti se zkušenostmi s klienty, informantky zmiňovaly nejčastěji návštěvu předškolního zařízení.

Návštěvy předškolních zařízení pomáhají ke sladění zaměstnání a výchovy dětí, ale je třeba zařídit, aby rodiče stíhali předávat a vyzvedávat děti v určené časy, proto by se v tomto ohledu velmi hodilo spojit návštěvu předškolních zařízení pro děti a vytvořit rodičům zkrácené úvazky, aby se mohli danému zařízení přizpůsobit. Důvodem nevyužití jeslí spočívá ve vysokých nákladech, které si rodiče nemohou dovolit.

„A zbytečně teď máme maminy, které mají děti v jeslích placených, tak právě nám všichni říkají: „My pokryjeme rodičovským příspěvkem jenom ty jesle.“...Právě.“
(Informantka D)

Finančně by rodiče mohli zvládnout jesle, pokud by třeba stát nějakým způsobem přispíval na měsíční výlohy rodičům. *„Třeba nevím, třeba nějaký státní příspěvek na jesle. Že by ti nějakou část dal stát, ale teď si nemyslím, že by to bylo reálný.“*
(Informantka F)

Předškolní zařízení také pomohou ke sladění výchovy a zaměstnání. Avšak dle názoru jedné informantky, rodiče využívající jesle nemají tak rozvinutý vztah s dítětem. Zároveň jich v Liberci není zase tolik, aby si mohli rodiče vybírat. Tudíž shledávají hlídání u příbuzných jako příznivější.

„Do tří let co mu matka dá do vínku, to znamená do hlavy, to tomu dítěti zůstane. Neříkám, že ty vychovatelky si nevynuluju, ale ty vychovatelky maj tak deset, dvacet dětí. Nemůžou se každému dítěti individuálně, jednotlivě to nejde. Ta matka do tří let, i když tomu dítěti prostě dá výchovu, morálno a tak dále, myslím si, že tohento nic nevyřeší. Každopádně preferuju matka, aby byla do tří let na rodičovské příspěvku. Za mě jesle určitě ne.“ (Informantka H)

Dále jsem se zaměřila na **povědomí informantek o možných strategiích, jak sladit výchovu dětí do tří let a zaměstnání**. Většina dotazovaných nebyla schopna hned vyjmenovat několik různých strategií, ale při zmínění určité strategie, informantky sdělily svůj názor ke každé z nich.

Ke sladění by přispěla větší ochota zaměstnavatelů. Informantka vysvětluje na příkladu, kdy rodiče pracující na směny nemají možnost vyzvednout dítě včas před ukončením výuky ve školce, pracovní doba toto neumožňuje.

„Tak ten zaměstnavatel, kdyby vytvořil podmínky pro to, aby bylo to hlídání dětí, protože dneska ta školka funguje do čtyř a pracovní doba už se posunula.“ (Informantka D)

Flexibilita zaměstnavatele je nejlepší nástroj ke sladění výchovy a zaměstnání. Flexibilitu můžeme očekávat v soukromých firmách, ale ve státní správě nikoliv.

„Tak, určitě. Pokavad' by byl zaměstnavatel ochotnej (...) eee (...) dát, že jo tu flexibilní dobu (...) tak (...) nebo (...) dejme tomu kdyby i (...) To si myslím, že by taky pomohlo. Jo, že prostě, už je tam nějaká ta vůle. Kdyby to udělal jeden zaměstnavatel, že jo, matky (...) to samý druhý toho otce, tak ten by si zvolil v práci dejme tomu pondělí i úterý (...) ta středu, čtvrtek (...) já nevím (...) a v pátek by mohli pracovat oba z domova a mohli by být i společně.“ (Informantka A)

„Zaměstnavatel, aby vycházel vstříc matkám.“ (Informantka D)

„Jako zaměstnavatel, který se dneska snaží vyjít vstříc dělají home office- jeden, dva dny a oni pak pracují z domova prostě (...) A je to jako by byli v práci (...) To je taky možnost.“ (Informantka E)

Dle slov několika informantek je státní správa natolik zkosnatělá, že flexibilitu nelze zavést v praxi.

„Zpracovávat žádosti můžu i z domova, ale přitom narazíme na tu legislativu státu a z důvodu, dejme tomu třeba tý ochrany osobních dat (...) Že prostě to nemůžeš vzít domů (...) Státní správa je natolik zkosnatělá, že to nejde.“ (Informantka C)

„Kamarádka dělá v bance a schvaluje úvěry. Taky teda dělaj teďka z domova a si vem, že tam taky nakládáš s rodnejma číslama a není problém. Ve státní správě tohle nikdy nemůže projít.“ (Informantka D)

Zaměstnavatel, který nabízí firemní školky, také velmi pomáhá rodičům ke sladění výchovy a zaměstnání. Firemní školky bývají poblíž zaměstnání, takže v případě nějakého problému se mohou rodiče dostavit téměř okamžitě. Důvodem, proč nejsou firemní školky tak časté, je dle informantky finanční zátěž pro zaměstnavatele.

Kdyby firmy nabízely umístění do firemních školek, ušetřili by rodiče cestu i čas za dítětem, protože by se nacházela poblíž zaměstnání.

Práce z domova je informantkami hodnocena velice kladně, avšak zaměstnavatelé ji moc neumožňují. Dle informantek jde o finanční zátěž a obavy z nedostatečné kontroly zaměstnance. Práce z domova má také opodstatnění jenom u některých profesí, protože ne každou práci lze vykonávat z domova.

„No, tak jako mě přijde, že ti zaměstnavatelé prostě chtějí stoprocentní kontrolu nad zaměstnanci, takže nechtějí, aby ten zaměstnanec třeba pracoval z domova. (...) Co kdyby se třeba flákal, že jo.“ (Informantka B)

Pokud má žena možnost využít home office, pak dokáže skloubit jak starost o dítě, tak se i nadále věnovat svému zaměstnání. Dokonce může využít tuto formu v případě, když je dítě nemocné. Z domova se může věnovat nemocnému dítěti i zaměstnání.

V každém zaměstnání nelze využít této možnosti, ale pokud žena pracuje např. v administrativě, tato strategie je pro ni velmi vhodná.

Zkrácené úvazky vnímají všechny informantky velice pozitivně a jako dobrou strategii, ale není jednoduché na ně narazit, protože společnost na ně zatím není zvyklá. Přitom zkrácené úvazky mohou rodinám pomoci, pokud také třeba nemají dostatek financí.

„Je to tady takhle nastavený, prostě ta společnost tomu nevytváří (...) Nemá k tomu vytvořené podmínky pro zaměstnavatele (...) Ať je to Švédsko nebo kdekoli, prostě tam se automaticky nastupuje zkrácený úvazek anebo se pracuje prostě z domova, a u nás ta možnost je malá.“ (Informantka D)

Dle jedné informantky nejsou v České republice natolik populární zkrácené úvazky kvůli dřívějšímu komunistickému režimu.

„Já si myslím že je to komunistické přežitky, kdy prostě za komančů bylo zvykem že všichni dělali osm hodin denně, i když polovina lidí v práci nedělala nic, jen tam prostě byla a myslím si, že proto to tady je tak nastavený, že prostě ten trh práce byl tak pokřivený za těch komunistů, že to potrvá roky, než se to dostane do nějakých normálních kolejí. (...) V Praze je to taky jiný než třeba tady v Liberci, nebo než na nějakých malých městech to nehrozí vůbec. (...) Ta práce tady v Čechách je hrozně nadhodnocená, jako strašně důležitá, ale přitom prostě přežitky, že kdo nedělal tak byl příživník nebo tak, nevím no, to je všechno tím.“ (Informantka F)

Zkrácené úvazky by navíc dle informantky pomohly k vytvoření si pracovních návyků do pozdějšího plného úvazku po ukončení rodičovského příspěvku.

„Já určitě ano. (...) Bych mohla zase trochu dostat pracovní návyky, a pak hezky nastoupit do zaměstnání, a nebolelo by to pak moc.“ (Informantka B)

Zkrácené úvazky vnímá informantka také jako dobrou strategii, ale není jednoduché na ně narazit, protože společnost na ně zatím není zvyklá. Zkrácené úvazky mohou pomoci rodičům, kteří pobírají rodičovský příspěvek, navrátit či neztratit tempo v pracovním procesu a po ukončení rodičovského příspěvku je snazší zapadnout.

Strategie se nabízí i u flexibilního zaměstnavatele, kdy by bylo možné mít pružnou pracovní dobu nebo pracovat z domova. Všechny tyto strategie by přispěly k harmonizaci zaměstnání rodičů a výchovy dětí do tří let věku.

Jako další strategie sladění informantky zmínily možnost najmout si au-pair nebo více využít příbuzných, např. babiček, které by vypomohly s péčí o dítě a o domácnost, čímž by rodině výrazně pomohly. A tím je vlastně umožněno rodičům věnovat se také svému zaměstnání.

V oblasti možného hlídání dítěte příbuznými během pracovní doby jsou některé informantky skeptické. Je to nemyslitelné z toho důvodu, že vlastní rodiče často nejsou v důchodu a sami ještě chodí do zaměstnání, takže nemají tolik volného času.

„No jo ale takhle to prostě člověk nastavit nemůže, protože pokud nemáš rodiče, například v důchodě, což já třeba ještě nemám a vlastně můj přítel nebude mít rodiče v důchodě, tak nemáme kam to dítě jakoby udat, že jo? Že prostě musíš mít nastavenou tu tříletou jakoby dobu.“ (Informantka F)

Volba strategií a využití je **ovlivněna genderovými stereotypy**, proto jsem zkoumala i postoje ke strategiím, abych zjistila, jak konkrétně je ovlivněna. Genderové stereotypy informantky ovlivňují nejvíce při strategii pobírání rodičovského příspěvku muži.

Finanční motivace mužů k pobírání rodičovského příspěvku je nemístná. Děti totiž dle poloviny informantek preferují to, že se o ně do třech let stará spíše matka. Fixace dítěte na matku je jistým způsobem již nastavená, tudíž nemá smysl, aby otec zastupoval roli matky. Matky mají při péči o dítě přirozené instinkty a dokážou dítěti lépe porozumět než otec.

„Mě by to asi osobně jako netáhlo. Já bych si to chtěla užít do těch třech let, pečovat o to dítě.“ (Informantka G)

„Hormonálně je tam prostě nastavený úplně něco jiného, než ženská porodí a hormonálně má nastavený úplně něco jiného. Má nastavený prostě od přírody, to je od přírody nastavený, tu starost o to mládě. To je prostě u nás u lidí, u zvířat prostě. Nic méně tím neříkám, že chlap by se nedokázal postarat, ale myslím si, že to, tohleto, to nedokáže tomu dítěti dát.“ (Informantka H)

„Jenomže zase, výchova v rodině (...) Tak, jak je to dítě vychovááno. Pokud vidí, že ten otec se zapojuje do výchovy, tak to je to nastaveno i pro něho.“ (Informantka D)

„To, ani ne no (...) Takhle jako (...) Podle mě tam prostě je víc ta matka, jakoby k tomu nastavená a spíš vycítí ty jejich potřeby a nějak je uspokojí (...) Bych řekla, že ten chlap je na tohle nepraktickej (...) Já si myslím, že ty chlapi, nechci říct, že jsou méně emoční, ale prostě vnímaj ty děti jinak než ta máma. A myslím si, že ty děti prostě víc preferujou mít u sebe mámu do třech let, případně na jinou dobu než otce.“ (Informantka C)

Shrnutí výzkumné části

Hlavním cílem mé práce je zjistit, jaké jsou strategie výchovy u dětí do tří let věku a zaměstnání obou rodičů při volbě rodičovského příspěvku. Jde o zkoumání strategií zkombinování (výchovy a práce). Pro pochopení závislosti strategií a výchovy dítěte, bylo zapotřebí do výzkumu zařadit i další oblasti, jako jsou genderové stereotypy, dělba práce v rodině, role v rodině, diskriminaci žen na pracovním trhu, volba rodičovského příspěvku a postoje informantek ke každé oblasti.

Rodina jako primární instituce výrazně ovlivňuje naše životy. Referentky SSP si tuto instituci velice cení a spojují si s ní příjemné věci. Pokud bych měla nazvat jiným slovem rodinu, podle toho, jak ji referentky popisovaly, nazvala bych ji jako domov. To znamená, že v ní hledáme své útočiště před světem a je nám v něm krásně.

Dělba práce je dále v české společnosti spíše nastavena podle tradičního rozdělení – muž má fyzicky náročnější práce a ženy se starají o děti a o svou domácnost. Tento poznatek není natolik zajímavý, jako zjištění při analýze rozhovorů. Dle odpovědí referentek dělba práce zůstává ve stejných kolejích, protože takovéto rozdělení práce většině lidem vyhovuje a nemají potřebu to nějak měnit. Důvodem může být strach z nesplnění své očekávané role.

Ženské a mužské role prošly jistým historickým vývojem. V současné době probíhá u žen tzv. dvojí role. To znamená, že se od žen očekává, že budou chodit do práce a zároveň se budou starat o děti a domácnost. Muži i ženy mají strach z nenaplněné své role, protože by na ně mohla společnost nahlížet jako na osoby, které nejsou úplně normální. Otázka ženských a mužských rolí úzce souvisí s genderovými stereotypy ve

společnosti. Z těch stereotypů přejímáme vzory „normálnosti“ a podle nich se také snažíme jednat. U referentek, které nemají děti lze pozorovat, že se budou snažit ve své vlastní rodině o rovnoprávnost. Referentky mající děti, by chtěly také větší rovnoprávnost, avšak jejich každodenní praxe je odlišná.

Trh práce je pro ženy a muže konkurenčním místem, kde ovšem spíše selhávají ženy. Ženám jsou přidávány negativní vlastnosti plynoucí z jejich pohlaví. Konkrétně jde o mateřství. Dle referentek SSP jsou ženy diskriminovány tím, že mají děti nebo tím, že by mohly mít časem děti. Děti totiž bývají prioritou žen a jejich kariéra je druhořadá. Tento úkaz je dán přírodou, která hormonálně ženy připravuje na chránění svých dětí za každou cenu.

Výchova dětí probíhá nejčastěji oběma rodiči. Liší se ale v jaké oblasti muž a žena dítě vychovávají. Ženy se starají o praktické věci, typu jídlo, nemoci, apod. a muži se starají spíše o zabavení dítěte, např. hrají si s dětmi. Všechny informantky si přejí, aby muž zastupoval významnější post ve výchově dítěte. Při porovnání praxe u informantek, které již mají rodinu, vyplývá, že výchova dětí je spíše na ženách a muži pouze pomáhají, a to i v případě, kdy pracují oba rodiče.

Rodičovský příspěvek není dávka, kterou by nabízel každý stát, dokonce ani v rámci EU ne všechny státy mají tuto dávku. Rodičovský příspěvek se v historii několikrát změnil. Naposledy jsme zaznamenali změnu od 1. 1. 2018. Nejčastěji je volen rodičovský příspěvek na tři roky, a to z toho důvodu, že zaměstnavatel je povinen držet zaměstnanci místo po dobu tří let a kvůli docházce dětí do předškolních zařízení od tří let. Informantky v tomto případě měly rozporuplné názory, avšak lze usoudit, že starší informantky si urputněji stojí za tím, že do tří let by žena měla být doma s dítětem. Mladší informantky přemýšlí o jiných variantách, než být doma s dítětem do tří let.

Na to navazují genderové stereotypy. Za pomoci těchto stereotypů je vnímáno společností, že by rodičovský příspěvek měly pobírat pouze ženy, aby se mohly postarat o dítě a o domácnost. V české společnosti je výjimkou muž pobírající rodičovský příspěvek. Pokud muž nastoupí na rodičovský příspěvek, tak to pouze v případě, kdy by se tato varianta finančně rodině vyplatila nebo není žádná jiná varianta než muž pobírající rodičovský příspěvek. Informantky nebyly většinou pro ani proti, ale pokud

byly dotázány na vlastní volbu rodičovského příspěvku, pak ony samy byly na rodičovském příspěvku.

Volba měsíční výše u rodičovského příspěvku se v průběhu historie několikrát změnila. Informantky za dobu své praxe nezažily žádné výrazné změny. Ovšem díky novele zákona se ojediněle využívá možnost vybrat si rodičovský příspěvek do jednoho roku dítěte, ale u těchto případů jde zámožnou rodinu, kde žena má vidinu kariérního růstu. Změna měsíční výše se nejvíce dotýká těch, kteří dříve nemohli volit, protože jim nešel vypočítat denní vyměřovací základ, a ten v současné době není natolik podstatný, pokud se lidé budou držet toho, že chtějí být s dítětem do tří let doma.

Klientky na úřadech práce při volbě rodičovského příspěvku řeší nejvíce jednu ze strategií, která slouží ke sladění zaměstnání a výchovy dítěte do tří let, a to jsou jesle (předškolní zařízení do tří let věku dítěte). Vzhledem k tomu, že pro většinu klientů jsou jesle finančně nedostupné, nevyužívají je a namísto toho jsou rodiče s dítětem doma, čímž vlastně také dodržují tradiční volbu rodičovského příspěvku do tří let, než budou děti vzaty do školek.

Informantky velice kladně hodnotí strategii v podobě flexibilního zaměstnání, které by umožňovalo buď pracovat z domova, nebo mít zkrácený úvazek. Zkušenosti s prací z domova mají všechny informantky pouze zprostředkovaně, nikdy tento způsob neozkoušely. Zkrácené úvazky ale některé z informantek využily ke sladění výchovy dítěte a zaměstnání.

Předškolní zařízení pro děti do tří let se neseťkaly s velkým ohlasem. Informantky si stěžovaly na dřívější politický režim, který jim právě jesle připomínají. Informantkám dále vadilo, že by dítě nebylo s matkou do tří let, čímž by podle některých dotazovaných přišel o základní výchovu. Navíc tato zařízení jsou posuzována jako velmi drahá, proto je ani žádná z informantek nevyužila ke sladění zaměstnání a výchovy dítěte.

Ostatně i strategie vedoucí k harmonizaci práce a výchovy jsou ovlivňovány genderovými stereotypy. Jelikož se v Evropě i jinde ve světě setkáváme s tím, že muži jsou finančně motivováni k pobírání rodičovského příspěvku, zajímal mě názor informantek na tuto možnou strategii.

Většina referentek neměla problém s tím, že muž pobíral rodičovský příspěvek a vnímala tuto motivaci kladně. Po dotázání se na svoji situaci by ale referentky ve většině neměnily a chtěly by pobírat pouze ony rodičovský příspěvek. Z toho lze vyzorovat, že referentky SSP sice nemají problém s prohozením rolí u rodičovského příspěvku, ale samy podvědomě mají nastavené v mysli, že žena má být tou matkou pečující celodenně o dítě.

Závěr

Cílem této diplomové práce bylo zjistit, jaké jsou strategie výchovy dětí do tří let věku a zaměstnání obou rodičů při volbě rodičovského příspěvku. Mými informantky byly zaměstnankyně Úřadu práce Liberec, které vyřizují dávky státní sociální podpory, a setkávají se tedy s žadateli o rodičovský příspěvek.

Práce se věnovala tomu, jak informantky vnímají rodinu a jaké genderové stereotypy v rodině spatřují. Na základě provedeného výzkumu jsem zjistila, že skutečně genderové stereotypy o dělbě práce v rodině na rovině myšlení stále existují, a nejenom to, dokonce si lze povšimnout, že informantky mající vlastní rodinu podle zažitých stereotypů žijí.

Diplomová práce zkoumala také to, jaké je uplatnění žen a mužů na trhu práce a jakým způsobem se liší. Dále se věnovala volbě rodičovského příspěvku a strategiím sladění zaměstnání a výchovy dětí do tří let. Odpovědi na uplatnění žen a mužů na trhu práce jsou také velmi zabarvené genderovými stereotypy. Většina informantek žije v představě, že muži, kteří mají stejnou pracovní pozici, jsou lépe finančně ohodnoceni pouze z toho důvodu, že jde o muže. Muži zároveň mají trh práce otevřenější než ženy, protože se u nich neposuzuje v takové míře to, zda budou mít děti a jak by děti případně ovlivňovaly výkon v zaměstnání.

Rodičovský příspěvek dle naprosté většiny informantek bývá volen na tři roky. Proto se jeví jako velmi vhodné zkoumat právě jedince, kteří vyřizují tuto dávku a setkávají se s žadateli o rodičovský příspěvek. Protože u volby rodičovského příspěvku se řeší, jaké strategie budou rodiče využívat k harmonizaci výchovy dětí a zaměstnání. Při volbě rodičovského příspěvku rodiče volí vždy takovým způsobem, aby se jim volba finančně vyplatila. Na rodičovský příspěvek nastupuje ve většině žena, a to z finančních důvodů. Na rodičovském příspěvku je muž, pakliže nemá vyšší výdělek než žena, anebo že zde není jiná možnost (úmrtí matky apod.).

Vzhledem k tomu, že většina informantek byla silně ovlivněna genderovými stereotypy, řekla bych, že ony samotné přispívají i k většímu podílu žadatelek o rodičovský příspěvek. Pokud se totiž rodiče přijdou poradit a poté zažádat a zaměstnankyně úřadu

práce už předpokládá, že na rodičovském příspěvku bude žena, ovlivní tím i úsudek obou rodičů.

Při volbě rodičovského příspěvku lze vycházet z denního vyměřovacího základu muže, to znamená, že rodičovský příspěvek může dosahovat i srovnatelný plat muže. Proto finanční důvody, které vedou ženy k pobírání rodičovského příspěvku, jsou trochu scestné. Toto ovšem neplatí pro takové rodiče, kde nebyl ani jeden účasten na nemocenském pojištění.

Na toto zjištění, ale reaguje další ze stereotypů, a to představa, že dítě by mělo být doma alespoň do tří let. Tím se v podstatě zamezuje mužům, aby nastoupili na rodičovský příspěvek a mohli pobírat dávku ve výši svého platu.

Strategie sladění výchovy dětí do tří let věku a zaměstnání se nacházely spíše u mladších informantek. V případě předškolních zařízení bylo často zmiňováno, že jich je nedostatek a na soukromé jesle by finančně skoro žádná rodina nedosáhla. Proto předškolní zařízení nebývají vhodné k harmonizaci, a nebývají tudíž proto (především soukromé jesle) natolik využívány.

Nejvíce pozitivně byla reflektována flexibilita zaměstnavatelů. Zaměstnavatelé by mohli více nabízet zkrácené úvazky, pružnou pracovní dobu a třeba i práci z domova. Tyto strategie byly vnímány jako velmi prospěšné ke sladění výchovy dětí do tří let a zaměstnání.

Finanční motivace mužů k pobírání rodičovského příspěvku příliš kladně vnímána nebyla. Historickým vývojem v české společnosti vznikla idea, kdy je matka dítěte doma a vychovává jej, zatímco se muž stará o zajištění finančních prostředků. Během několika rozhovorů byly zmíněny i rozdílné situace v jiných státech, avšak informantky Českou republiku nevnímají jako rovnou státům, kde je muž na rodičovském příspěvku finančně motivován.

Dalším možným způsobem, jak sladit výchovu dětí do tří let a zaměstnání, je poskytnutí např. firemních školek nebo zajištění pomocné síly, např. au-pair.

Firemní školky jsou velkým trendem a mají veliký potenciál, avšak pracovnice au-pair jsou typické spíše pro jiné státy, což je dáno tím, že český národ má rád své soukromí a není časté, že by lidé pouštěli do rodin cizí jedince.

V budoucnu by mohlo být zajímavé věnovat se strategiím výchovy dětí do tří let a zaměstnání i z jiného úhlu, tedy mít jako informanty i muže. Během rozhovorů jsem totiž byla někdy i překvapená z negativních reakcí informantek na to, jak jsou ve společnosti ohodnocovány, a to nejenom v zaměstnání, ale i v osobní rovině. Myslím si, že výsledky mého výzkumu poznamenalo to, že jsem zpovídala pouze ženy a není zde možné porovnání i z druhé strany. Otázkou ale je, kolik mužů v České republice vyřizuje dávky státní sociální podpory, aby bylo možné porovnání.

Seznam použité literatury

BECK, Ulrich. *Riziková společnost: Na cestě k jiné moderně*. Praha: SLON, 2004, s. 32 - 48. ISBN 80-86429-32-6.

DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Karolinum, 2011, s. 140 - 141. ISBN 978-80-246-1966-8.

DOVÁLELOVÁ, Jana. „Maminka + tatínek= mamínek. Mediální obraz mužů na rodičovské dovolené.“ In: *Gender/rovné příležitosti/výzkum*. 2004. [online] roč. 5 č. 1 [cit. 18. 6. 2018]. Dostupné z: https://www.genderonline.cz/uploads/70bbc34719e5b8667dd7ae0557a7f187156bc6f4_rocnik05-4-2004.pdf.

GERSON, Kathleen. „Moral Dilemmas, Moral Strategie, and the Transformation of Gender.“ In: *Gender and Society*. 2002. [online] roč. 16 č.1 [cit. 2. 7. 2018]. Dostupné z: <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0891243202016001002>.

GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. Praha: Argo, 2013, s. 308 - 319. ISBN 978-80-257-0807-1.

GŘUNDĚLOVÁ, Barbora. „Sladřování rodinného a pracovního života klientek a klientů sociální práce genderovou perspektivou sociálních pracovníků a pracovníků.“ In: *Asociace vzdělavatelů v sociální práci*. 2015. [online] [cit. 25. 5. 2018]. Dostupné z: http://www.socialniprace.cz/soubory/sp5-2015_web-bez-prebalu-171231122317.pdf.

Haidar, Jamal. Ibrahim. „Impact of Business Regulatory Reforms on Economic Growth.“ In: *Journal of the Japanese and International Economies*, Elsevier. 2012. [online] roč. 26 č. 3 [cit. 2. 7. 2018]. Dostupné z: https://scholar.harvard.edu/files/haidar/files/jjie_0.pdf.

HARDMAN-MATOUŠOVÁ, Jana. „Jak oslovují učebnice občanské výchovy děti školou povinné.“ In: *Gender/rovné příležitosti/výzkum*. 2004. [online] roč. 5 č.1 [cit. 10. 7. 2018]. Dostupné z: https://www.genderonline.cz/uploads/687b6aaceaadfac840d24602acd0d18528c91bb8_rocnik05-1-2004.pdf.

HAŠKOVÁ, Hana. „K gender kontraktu v české společnosti 90. let.“ In: *Gender/rovné příležitosti/výzkum*. 2000a. [online] roč. 1 č. 1 [cit. 10. 7. 2018]. Dostupné z: https://www.genderonline.cz/uploads/2bacf1db99079832e79b1562745da8db7d4dcde6_rocnik01-1-2000.pdf.

HEATH, Sue., Elizabeth CLEAVER. *Young, Free and Single? Twenty-somethings and Household Change*. New York: Palgrave, 2003, s. 37 – 38.

HECZKOVÁ, Libuše. *Vztahy, jazyky, těla. Texty z 1. konference českých a slovenských feministických studií*. Praha: Univerzita Karlova. 2007, 7 s. ISBN 978-80-903086-6-4.

HÖHNE, Sylva. *Harmonizace rodiny a zaměstnání – současné možnosti a jejich reflexe u mladé rodičovské generace. Část 3, Postoje a zkušenosti s harmonizací rodiny a zaměstnání rodičů dětí předškolního a mladšího školního věku*. Praha: VÚPSV. 2006. ISBN 80-87007-38-7.

JANOŠKOVÁ, Klára, Lukáš SEDLÁČEK. „Jiné mateřství.“ In: *Gender/rovné příležitosti/výzkum*. 2005. [online] roč. 6 č. 1 [cit. 18. 6. 2018]. Dostupné z: https://www.genderonline.cz/uploads/c1c2ab2e7c6ed05a1dff0392b0a4e8c68853b646_ji-ne-materstvi.pdf.

KŘÍŽKOVÁ, Alena. „Rodina a/nebo práce v životě českých manažerek.“ In: *Gender/rovné příležitosti/výzkum*. 2002. [online] roč. 3 č. 2 - 3 [cit. 10. 7. 2018]. Dostupné z: https://www.genderonline.cz/uploads/16564aed756b0d368c0bff0b7326c2503b022776_rocnik03-2-3-2002.pdf.

KŘÍŽKOVÁ, Alena., et al. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Sociologické studie / Sociological Studies. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2005. ISBN 80-7330-077-X.

KŘÍŽKOVÁ, Alena., et al. *Práce a péče*. Praha: SLON. 2008, s. 16 – 80. ISBN 978-80-86429-94-6.

KUCHAŘOVÁ, Věra, Sylva ETTLEROVÁ, Olga Nešporová, Kamila Svobodová. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů*. Výzkumný ústav

práce a sociálních věcí. 2006. [online] [cit. 20. 6. 2018]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_195.pdf.

MAŘÍKOVÁ, Hana., et al. *Proměny současné české rodiny. Rodina-gender-stratifikace*. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2000. ISBN 80-85850-93-1.

MATĚJČEK, Zdeněk. *Děti, rodina a stres*. Praha: Galén. 1994, s. 1 – 2. ISBN 80-85824-06-X.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Národní zpráva o rodině 2004*. Praha: MPSV. 2004. [online] [cit. 1. 7. 2018]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/900/zprava_zkr.pdf.

MOŽNÝ, Ivo. *Rodina a společnost*. Praha: SLON. 2006, s. 35 – 180. ISBN 80-86429-58-X.

MOŽNÝ, Ivo. *Moderní rodina (mýty a skutečnosti)*. 1. vyd. Brno: Blok. 1990, s. 57 – 62. ISBN 80-7029-018-8.

NEDBÁLKOVÁ, Kateřina., et al. *Lesbické rodiny. Mezi stereotypem a autenticitou*. Krompach: Biograf č. 38. 2005, s. 31 – 44. ISSN 1211-5770.

NEŠPOROVÁ, Olga. *Harmonizace rodiny a zaměstnání. Rodiny s otci na rodičovské dovolené*. Praha: VÚSPV. 2005. [online] [cit. 25. 6. 2018]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_176.pdf.

NEŠPOROVÁ, Olga, Kamila SVOBODOVÁ. *Nestátní sféra v oblasti podpory rodin a služeb pro rodiny*. Praha: VÚSPV. 2006. [online] [cit. 30. 6. 2018]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_204.pdf.

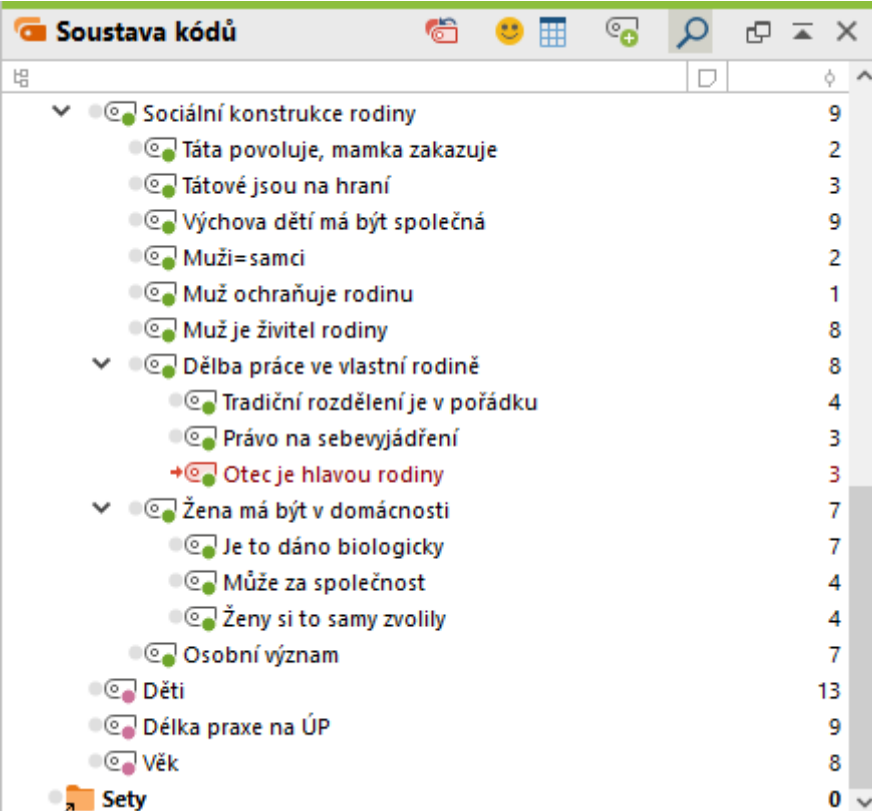
ŠLECHTOVÁ, Hana. „Není „mateřská“ jako mateřská a rodičovská dovolená.“ In: *Gender/rovné příležitosti/výzkum*. 2004. [online] roč. 5 č. 1 [cit. 29. 6. 2018]. Dostupné z: https://www.genderonline.cz/uploads/687b6aaceadfac840d24602acd0d18528c91bb8_r ocnik05-1-2004.pdf.

ŠMÍDOVÁ, Iva. „Rodiny, kde pečují otcové.“ In: *Gender/rovné příležitosti/výzkum*. 2004. [online] roč. 5 č. 4 [cit. 25. 6. 2018]. Dostupné z: https://www.genderonline.cz/uploads/70bbc34719e5b8667dd7ae0557a7f187156bc6f4_r ocnik05-4-2004.pdf.

ZAMYKALOVÁ, Lenka., et al. *Mít děti – co je to za normu? Čí je to norma?* Krompach: Biograf vol. 40-41. 2006, s. 3 – 53. ISSN 1211-5770

Přílohy

Ukázka kódování v programu MAXQDA



Code	Count
▼ Sociální konstrukce rodiny	9
Táta povoluje, mamka zakazuje	2
Tátové jsou na hraní	3
Výchova dětí má být společná	9
Muži=samci	2
Muž ochraňuje rodinu	1
Muž je živitel rodiny	8
▼ Dělbá práce ve vlastní rodině	8
Tradiční rozdělení je v pořádku	4
Právo na sebevyjádření	3
+ Otec je hlavou rodiny	3
▼ Žena má být v domácnosti	7
Je to dáno biologicky	7
Může za společnost	4
Ženy si to samy zvolily	4
Osobní význam	7
Děti	13
Délka praxe na ÚP	9
Věk	8
Sety	0

Soustava kódů	
<input type="radio"/> Muž na RodP je méněcenný	3
<input type="radio"/> Muž pobírá RodP, protože se to finančně vyplatí	10
▼ <input type="radio"/> Gendrové stereotypy-trh práce	9
<input type="radio"/> Diskriminace žen na trhu práce	13
▼ <input type="radio"/> Muži dělají fyzicky náročnější práce	2
<input type="radio"/> Muži jsou placeni lépe	5
<input type="radio"/> Je to dáno biologicky	2
▼ <input type="radio"/> Sociální konstrukce rodiny	9
<input type="radio"/> Táta povoluje, mamka zakazuje	2
<input type="radio"/> Tátové jsou na hraní	3
<input type="radio"/> Výchova dětí má být společná	9
<input type="radio"/> Muži=samci	2
<input type="radio"/> Muž ochraňuje rodinu	1
<input type="radio"/> Muž je živitel rodiny	8
▼ <input type="radio"/> Dělbá práce ve vlastní rodině	8
<input type="radio"/> Tradiční rozdělení je v pořádku	4
<input type="radio"/> Právo na sebevymáření	3
<input checked="" type="radio"/> Otec je hlavou rodiny	3
▼ <input type="radio"/> Žena má být v domácnosti	7
<input type="radio"/> Je to dáno biologicky	7

Soustava kódů	
▼ <input checked="" type="radio"/> Soustava kódů	248
<input type="radio"/> Neochota zaměstnavatelů	4
<input type="radio"/> Firemní školky	3
<input type="radio"/> Au pair	2
<input type="radio"/> Systémová společnost	3
<input type="radio"/> RodP je málo finančně ohodnoceno	7
▼ <input type="radio"/> Práce z domova	7
<input type="radio"/> Finančně náročné	2
<input type="radio"/> Nedůvěra zaměstnavate	2
<input type="radio"/> Zkrácené úvazky	10
▼ <input type="radio"/> Potřeba více školek a jeslí v Liberci	3
<input type="radio"/> Nedůvěra	4
<input type="radio"/> Finančně náročné	8
<input type="radio"/> Děti hlídají i prarodiče	5
<input type="radio"/> Školka až od tří let	7
<input type="radio"/> Volba RodP na 4 roky	7
<input type="radio"/> Volba RodP na 3 roky	11
<input type="radio"/> Volba RodP na 2 roky	6
<input type="radio"/> U prvního dítěte se ženy učí	2
<input type="radio"/> Muž na RodP je méněcenný	3

Scénář rozhovoru

Identifikační otázky.

Jak byste definovali rodinu a jak ji vnímáte?

Jak si představujete, že by měla fungovat dělba práce v rodině?

Jaké role zastává žena a jakou roli zastává muž v rodině?

Jaké je podle vás uplatnění na trhu práce pro muže? A jak se liší od žen?

Myslíte si, že na trhu práce jsou muži nebo ženy diskriminováni?

Jak by měla probíhat výchova dětí? Jak by se o výchovu dětí měli rodiče podělit?

Kdo nastupuje na rodičovský příspěvek? Z jakého důvodu?

Jak byste volila rodičovský příspěvek osobně? Z jakého důvodu?

Jak rodiče volí (měsíční výše) rodičovský příspěvek?

Za dobu vaší praxe, vnímáte nějaký vývoj nebo změnu při volbě měsíční výše rodičovského příspěvku?

Jaké strategie, které slouží k harmonizaci sladění práce a výchovy dětí do tří let věku, využívají klienti na rodičovském příspěvku?

Jaké strategie by mohly pomoci k harmonizaci sladění práce a výchovy dětí do tří let věku?

Jaké strategie jste sami využili pro sladění výchovy dětí a zaměstnání? Z jakého důvodu?

Ukázka transkripce rozhovoru

Informantka A

T: Nejprve ti stručně vysvětlím, jaký je cíl tohoto rozhovoru a celkově mé diplomové práce. Takže hlavním cílem je zjistit jaké jsou strategie výchovy u dětí do tří let věku a zaměstnání obou rodičů při volbě rodičovského příspěvku. Zaměřuji se na

témata, jako jsou rodičovství matek a otců, budování kariéry žen a mužů a sladění těchto dvou jevů u výchovy dětí do tří let věku. Celý rozhovor je anonymní, takže budeš pojmenována jako informantka A. Takže začneme takovými identifikačními otázkami, jenom stručně.

I: Ehm.

T: Tak, kolik je ti let?

I: 30 let.

T: Na jaké pozici pracuješ na Úřadě práce nebo jaká je tvoje náplň?

I: Jako referent nepojistných sociálních dávek.

T: Tak a co na té pozici vlastně děláš?

I: Zpracovávám dávky péčovské péče, dávky v rámci EU, rodičovský příspěvek, přídatky na děti.

T: Ehm. Jak dlouho pracuješ na této pozici? Nemusíš přesně, přibližně.

I: Zhruba 5 let.

T: Máš nějaké děti?

I: Nemám.

T: Plánuješ do budoucna děti?

I: Plánuju.

T: Dobrá.

I: Smích.

T: Tak, přejdeme dál. Jak bys definovala pojem rodina? Co to je pro tebe rodina?

I: Hmm...máma, táta, dítě, nejužší rodina a samozřejmě potom babička, děda atd. Jsou to lidi, kteří prostě semnou žijou, vychovávali mě nebo naopak až budu mít rodinu já, tak že jo, já budu vychovávat je. Jsou to moji nejbližší, můžu se na ně spolehnout.

T: Ehm. Co pro tebe rodina znamená?

I: Domov, pohodu, zázemí, klid, oporu.

T: Tak a jak třeba funguje vaše rodina? Jaký funkce zastává tvoje máma a jaký táta? Myslím dělbu práce hlavně.

I: Tak,ee...

T: Kdo co dělá...

I: Mamka vaří třeba nebo já že jo, když přijedu domů.

T: Ehm.

I: Táta, ten, nám zásadně vynáší koš...smích.

T: Smích.

I: Ano...smích...ano, máma mu napíše seznam, co má koupit, tak jde nakoupit, sežene to, vždycky najde si co je v akci, takže oběhne Lidl, všechno možný. Akcionář je to...smích...No a potom...

T: To zabere dost času ne?

I: No, tak on hrozně rád kouká na televizní noviny a takhle, u toho ještě luští právě letáky a všechno...no to je strašný... No, takže to oběhá, dotáhne domů vždycky daleko víc věcí než má, takže máma nadává...no a pak je nakonec spokojená, že to koupil, protože...smích.

T: Zjistila, že se jí to hodí?

I: Přesně tak...smích.

T: Dobrá, takže hlavou rodiny je u vás máma?

I: Otec.

T: Jo?

I: Ač to tak nevypadá, tak je to táta.

T: A čím vlastně? Co dělá, že ho vnímáš jako hlavu rodiny?

I: Hm...má přirozenou autoritu bych řekla.

T: Ehm.

I: Eee...a přesto je jako vtipnej, že mu můžeš říct, co chceš, že ti pomůže...jo, svěříš se a řekneš, hele, potřebuju tohle tohle...prostě, rychle si to v tý hlavě urovná a vymyslí třeba řešení.

T: Ehm. Jak by sis představovala, že by to mělo fungovat v tvé rodině? Chceš to mít obdobně jako tvoji rodiče?

I: Jo, jako není to špatný, akorát teda bych nechtěla mít cholerika chlapa. To táta jako když vybuchne, tak vybuchne a za chvíli neví, jakože to...že vybuchl.

T: Jasně.

I: Jo, jemu prostě něco vysvětluju...aaa...ee...třeba na počítači, že jo...telefonujeme si, a že on něco na počítači, protože mu to nejde a nadává a ječí na mě, že mu to nejde. Říkám: „Já za to nemůžu, já tě naviguju na dálku a jako dělám to z dobrý vůle a ty na mě ještě budeš ječet.“ Prostě jako si dělá srandu ne.

T: Jaké role podle tebe zastává žena v rodině tak jako obecně v naší společnosti?

I: Obecně v naší společnosti je to výchova dětí, udržování domácnosti, vaření u plotny a takový.

T: A proč si myslíš, že to tak je?

I: Protože, vývojem společnosti...ze začátku že jo...muži, ženy...některé ženy taky...ee...se prostě vsadily do té role těch matek, těch domácích putěk.

T: Takže si myslíš, že si to samy určily víceméně? Tuhle roli?

I: No, jasně. Hmm.

T: Jakou roli ve společnosti podle tebe zastává muž? V rodině, v rámci české společnosti.

I: Většinou funguje za ten faktor, toho ee...samce, ochránitele rodiny, shánění peněz na živobytí, atd.

T: Ehm...takže spíše ty věci ohledně bezpečí a financí?

I: Hm.

T: A z jakého důvodu to takhle je podle tebe? Proč jsou ti muži, jakože samci?

I: Smích...samci od přírody...smích...ee, no...to je otázka. Ze stejného prostě důvodu jako se...eee...jako...jako ta společnost, jako určila postavení žen, tak se určilo i postavení mužů. Prostě muži jsou ti samci, dá se říct, jakoby nadsamci...si myslí, že jsou bůhvíco a nadřadili se nám ženám.

T: Dobrá. Myslíš, že to takhle vyhovuje ženám i mužům, tyhle role? Jsou s nimi ztotožněny?

I: Tak, některým určitě. Nemyslím, nemyslím, že všem, ale většinou u mužů si myslím, že ti jsou spokojeni s tou rolí těch vyšších, těch důležitějších v uvozovkách. Takže tak no. A myslím si, že některý ženy s tady tím postavením jsou spokojeny. Dnešní společnost, ta mládež, prostě...eee....myslím si, že radši bude doma vychovávat děti než aby chodila někam makat, ale potom.noo, je to blbě, ale je to tak. Ale potom jsou takoví, jako jsou tu i jiný ženy, který prostě chodí pracovat a nechtěj být v téhle roli.

T: Ehm.

I: Jako ano vychovávat děti, mít děti ano, ale spíš se jako podílet na tom společně s tím chlapem, ne aby si to odmakala všechno ona a vychovávala děti sama, to je blbost.

T: Ehm, přejdeme dál. Jaké je podle tebe uplatnění na trhu práce pro muže a pro ženy? Je tam nějaký rozdíl mezi tím? Zda se uplatní spíše žena nebo muž na trhu práce?

I: Je v tom rozdíl. Ehm, tak mužům dávají ty silový práce, že jo. Takový to, ženy přece jenom nemůžou tahat všechno, takovej dělník a tak. Tak to bude spíš dělat chlap, že jo, dělníka a ženská spíš bude v administrativě.

T: Takže to je dáno biologicky prostě, to jak jsme stvořeni, tak podle toho se určuje.

I: Ano, přesně tak. Na druhou stranu jsou i ty pozice, stejná pozice, dáš muž a žena a muž bude placen líp, což mi v celku vadí.

T: A ty myslíš, že jsou ženy nějakým způsobem diskriminování na trhu práce?

I: Tak určitě, že spíš třeba někdo hledá toho chlapa, radši mu dá víc...i když třeba ženská by byla lepší, ale někdy...pokavaď je šéf chlap, no tak. Myslí si...Takhle...ee. Z obou hledisek, ať je to chlap, buď by najal ženskou, ale z důvodu...ee...že by se na ni i koukal a tak dále...takovej ten hnusnej způsob.

T: Jasně.

I: Ale pokavaď by se měl rozhodovat jestli vezme ženskou nebo chlapa, tak samozřejmě...eee...si vezme toho chlapa bych řekla.

T: A proč myslíš, že by spíš zaměstnal toho chlapa než ženskou?

I: Protože jsou stejného pohlaví. Mají mezi sebou jasno...ee...nadřazenost, podřazenost a když třeba, tak se na něj nebude bát, já nevím houknout, ječet nebo když by něco zkazil a tak.

T: Jasně. Tak jak by podle tebe měla probíhat výchova dětí? Eee...vlastně, jak by podle tebe...by se měl zapojovat muž do výchovy dětí a jak žena?

I: No, myslím si, že by se měli podílet vzájemně tak jako půl na půl. Měli by hezky fifty-fifty.

T: A co by dělali potom, kdyby měli všechno na půl?

I: Jak jako co by dělali?

T: Jako jestli by oba dva chodili do zaměstnání nebo jenom jeden z nich...

I: No, tak ze začátku, že jo když matka porodí dítě, tak asi musí být s tím dítětem ze začátku ona. Ale když už to dítě nevyžaduje zas tolik, já nevím...kojení a tak.

T: Ehm...

I: Tak si myslím, že by mohl jako nastoupit muž a té ženě ulevit, dyť jako to je taky záprah.

T: No, jasně. Takže půl na půl, oba stejně, jak práce, tak výchova dětí?

I: Ano. Myslím si, že jako pracovat by měli oba dva potom, že jo. Ne, že matka se bude starat o domácnost a otec bude prostě...ee...vydělávat prachy jenom.

T: Ano, a jak bys to chtěla, až budeš mít ty děti jednou a budeš řešit tuhle situaci. Jak bys to chtěla udělat ty? Taky bys to chtěla udělat podobně, jak si říkala, že bys byla vlastně s dítětem doma do doby než by to nebylo potřeba a pak bys šla do zaměstnání?

I: No, tak nevím, jak na tom budu, až se to stane, že jo. Třeba hormony a tak budou pracovat, ale...ee...nemyslím si. Myslím si, že...ee...prostě měla bych potom do zaměstnání nastoupit co nejdřív. Vždyť...ee...děl co je člověk mimo, pak bude takovej nepoužitelnější mi přijde....smích. Potom to bude jakoby těžší zvykat si zase.

T: A jak bys to řešila v konkrétním případě třeba při volbě rodičovského příspěvku ty? Víš, jestli bys chtěla být na rodičovském příspěvku třeba po celou dobu nebo jestli bys to chtěla nějakým způsobem měnit s tím partnerem anebo jestli bys nechala jenom partnera na rodičovském příspěvku?

I: No, tak když by to bylo moje první dítě.

T: Ehm.

I: Tak asi...bych byla na rodičovském příspěvku po celou dobu. A když by to potom bylo moje další dítě...já vím, že je to nefér...ale přece jenom u toho prvního člověk se...jako já nevím.

T: U prvního dítěte je to jiné?

I: Se to učí...víc jako, že jo...se bojí nebo, já nevím, jak to popsat tohle. Není na tu situaci zvyklej, prostě neví, co má čekat.

T: Ehm.

I: Ale, když bych měla třeba druhý, třetí dítě...tak ty další tak jako normálně i chlap jako ať si jde to zkusit...smích. Ne, to ne, jakoby...i předtím, při tom prvním by se učil chlap pomáhat a tak, ale při tom druhým by se staral mnohem víc a mohl by být po celou dobu na rodičovském příspěvku.

T: Přejdeme dál. Teď teda se tě zeptám na otázky o rodičovském příspěvku.

I: Ehm.

T: Takže se tě zeptám, si říkala skoro pět let nebo jak...zhruba pět let co tady pracuješ, za tu dobu...kdo podle tebe nastupuje ve většině na rodičovský příspěvek?

I: Ženy.

T: A proč myslíš, že to tak je?

I: Protože ženy porodí a vychovávají děti, protože se samy určily do té pozice a chlapa třeba nedonutí nebo...ee...nemají s ním takovej vztah, aby šel místo nich. Takových je jen pár, nehledě na to že...umm...dost matek, třetina možná dobrá polovina.ee...je těhotná a už jaksi ten chlap s nima není...smích...to je taky trochu problém potom jaksi musí na tom rodičáku být že.

T: Pokud chce nějaké peníze, tak ji asi nic jiného nezbude že?

I: No...právě...smích...takže tak...smích.

T: No, a myslíš, že se to nějak mění...ty jsi říkala o tom první, druhým dítěti...zažila si něco podobného tady, že by třeba první dítě měla paní na rodičovském příspěvku a ty další děti, že by byl třeba pán?

I: Ne. Zažila jsem asi, za tu dobu jestli třikrát nebo čtyřikrát pouze, že...ee...že žena se vyměnila s partnerem na rodičovském příspěvku třeba po roce.

T: Ehm. A z jakého to bylo důvodu si pamatuješ?

I: Jeden případ jsem měla nedávno. No, tak pán byl bez práce, takže nastoupil na rodičák a paní měla kam se vrátit do práce, takže po roce nastupovala zase zpátky.

T: Takže z toho důvodu, aby na tom byli finančně líp?

I: Ehm.

T: Napadá tě nějaký další důvod?

I: Většinou, bych řekla u těch, co se to stalo, tak jenom to ekonomické hledisko.

T: Ehm.

I: Že chlap byl bez práce, takže měl volno.

T: Jasně, takže po tu dobu se jim to takhle prostě vyplatilo.

I: A u jednoho případu, to si pamatuju...tak to měli pracovní poměr oba, ale pán...ee...vydělával míň než paní, protože pracoval v ČR a paní dělala v Německu...smích

T: Jasně.

I: Tam je to trochu jinak, takže paní nastupovala zpátky a v zaměstnání jaksi si dal pauzu pán.

T: Ehm. Na jak dlouho z tvé zkušenosti si tady na Úřadě práce...si podle tebe ve většině ti klienti volí rodičovský příspěvek? Jak dlouho ho chtějí nejčastěji pobírat?

I: Hm...tak jsou to takový bych řekla hlavní dvě skupiny.

T: Ano?

I: Jedna skupina, která samozřejmě počítá, že půjde do práce co nejdříve a má možnost volit, takže si zvolí jedny z těch vyšších částek, tak aby do dvou let měli rodičovský příspěvek vyčerpaný a mohli jít pracovat a potom je tady druhá skupina, která s tím nějak extra nepočítá a klidně si to nechává na tři, někteří na čtyři roky. Ale teda ve většině je to ta druhá skupina...smích. Ta, která nepočítá s návratem do práce a nechává si to nadýl, protože na tom základě samozřejmě...ee...ani práci neměli, takže nemají denní vyměřovací základ, takže si můžou volit maximálně 7600 Kč.

T: Což teďka teda vychází na jak dlouho? 7600 Kč, to máme nějaký dva roky že? Do tří nějak skoro.

I: Nějak dva a tři čtvrtě bych řekla, protože když si volili 11 500 Kč tak to bylo do dvou let věku dítěte. 6900 Kč do tří let, takže pokavaď si dávají maximum, těch 7600 Kč tak je to nějak na dva a tři čtvrtě. A někdo si to vyloženě nechává třeba na nějakých 6000 Kč, ale těch je málo, protože zase chtějí...ee...i byt' nemůžou, ale chtějí pobírat co nejvíc.

T: I za cenu toho, že rodičovský příspěvek skončí dřív?

I: Ano, protože budou mít další dítě...smích...takže zase...takže zase nastoupí na rodičovský příspěvek a zase budou pobírat.

T: A kdybich to teď vztáhla k tobě, na jak dlouho bys chtěla ty rodičovský příspěvek? A z jakého důvodu?

I: Hm...u prvního dítěte asi na tři roky a u dalších dětí asi co nejkratší dobu, podle denního vyměřovacího základu.

T: A z jakého důvodu?

I: Já bych se chtěla zase vrátit do práce.

T: Jo, takhle.

I: No, tak u toho prvního bych...ee...nevím, říkám...nevěděla bych, bylo by první, takže bych tak nějak objevovala...aaa...asi, že jo než člověk by přišel. Já nevím...ee...jak bych to řekla...no prostě...nevím, jak to říct...třeba...bych rychleji pak přebalovala plýnky, rychleji bych udělala támhleto, támhleto a zvládala víc věcí a u toho prvního bych třeba toho moc nezvládla.

T: Takže bys vlastně byla na rodičáku pro tebe nejpříznivější dobu...nějak do tří let. Takže pak by šlo asi do školky?

I: Ehm.

T: Takže bys vlastně řešila.

I: Nehledě na to, že tady vlastně...tady v Liberci školku většinou do dvou let neseženeš, to by museli hlídat...potom by museli hlídat babičky a dědové...by pomáhali.

T: Tak a za tu dobu vlastně co jsi na Úřadě práce, vnímáš nějaký vývoj nebo změnu prostě...jakoukoliv při volbě rodičovského příspěvku? Že by si to třeba zkracovali výrazně, nebo naopak prodlužovali?

I: Ne, akorát s novelou jak se změnilo. Předtím to bylo, že vlastně ti co neměli denní vyměřovací základ, tak nemohli volit. Mohli volit pouze ti, co předtím vlastně pracovali...no a ti to měli do čtyř let, když nemohli volit, že jo. Teď můžou volit i ti co samozřejmě nepracovali a můžou volit maximálně těch 7600 Kč. Takže ti co nepracovali, měli tu do čtyř let tak chodí a navyšují si to na těch 7600 Kč na to maximum, co můžou pobírat.

T: Jasně, takže žádný vývoj není, akorát tedy legislativní změny, který umožňují těm klientům, co to měli na tu nejdelsí dobu a teď mohou volit až 7600 Kč, tak toho hodně využívají?

I: Ehm.

T: Jaké strategie pomáhají rodičům, kteří pobírají rodičovský příspěvek ke sladění práce a výchovy dětí do tří let?

I: Hmm.

T: Cokoliv co tě napadne, co by těm rodičům mohlo pomoci, aby měli jednodušší jak chodit do práce tak i starat se o to dítě.

I: No, tak myslím si, že třeba....víc školek v určitých městech, kde je třeba problém...třeba tady v tom Liberci, že jo...tak do těch dvou let neseženeš, takže kdyby jich tady bylo víc, pojaly by víc dětí...tak je možnost, že jo.

T: Ehm...takže nějaký jesle?

I: Nějakých víc zařízení pro ty děti předškolního věku nebo školkového věku.

T: Něco dalšího tě ještě napadá co by mohlo pomoci?

I: Hmm...ne.zatím ne....smích.

T: Co třeba zkrácené úvazky pro ženy nebo pro muže při pobírání rodičovského příspěvku? Myslíš, že by to nějakým způsobem mohlo pomoci těm rodičům?

I: Takhle, když už mají stabilní práci na plný úvazek, tak určitě si to nebudou chtít zkracovat...nebo, takhle ti zaměstnavatelé bych řekla, že s tím budou mít problém.

T: Ehm.

I: Jo, že prostě...ee...ženská je na rodičáku a ten zaměstnavatel to prostě bere tak, že tam není. Ale když by pracovali u jednoho zaměstnavatele, tak dejme tomu, že by to asi šlo...že by ten by byl na půl úvazku, ten by byl na půl úvazku a potom jim to dají zase na plnej...ale když by každý měli jinýho zaměstnavatele, tak jako tam by asi jako ta harmonie jakoby nebyla.

T: Kdyby zaměstnavatel byl s tím v pohodě, myslíš, že by jim to mohlo pomoci? Těm rodičům?

I: Tak jasně, já si myslím, že určitě...akorát by se museli domluvit...bylo by třeba dobrý, kdyby spíš...kdyby měl někdo pružnou pracovní dobu z nich...protože, když by měli oba dva zkrácený úvazek a oba dva na dopoledne a dítě by nemohlo být ve školce, tak co s ním, že jo.

T: Jasný, takže aby si tak nějakým způsobem vystřídali?

I: Tak, aby se vystřídali.

T: Ehm.

I: Nebo pokavaď jde nějaká práce dělat z domova, tak třeba ještě takhle eventuelně. Jasně, že obráběč kovů asi nebude dělat z domova, že jo...smích, ale pokavaď někdo třeba dělá s administrativou nebo vymýšlí tabulky nebo takovýhle. Tak to může dělat i doma na noťasu třeba nebo na počítači.

T: Ehm...já se tě ještě zeptám na motivaci mužů k rodičovské. Nevím, jestli sis třeba všimla, že v Německu motivují muže k pobírání rodičovského příspěvku...prodlužuje se jim pak celková doba pobírání rodičovského příspěvku o dva

měsíce...myslíš, že by tahle varianta mohla pomoci vlastně, ženám tady v ČR, kdyby muži byli finančně motivováni k pobírání rodičovského příspěvku?

I: To si nemyslím, že by to u nás v ČR fungovalo.

T: Myslíš, že by to nefungovalo?

I: V Německu to funguje, protože tam dostávají měsíčně i odpovídající.....za to...ten rodičovský příspěvek, tu výši...a chlap ti nepůjde na rodičák, pokavaď z rodičáku bude mít nějakých 7600 Kč a vydělává třeba 20 000 Kč.

T: Jasně, a pokud by to teda bylo finančně odpovídající nebo pokud by tam rozdíl dejme tomu jenom pár tisíc.

I: Takhle, samozřejmě kdyby...kdyby otec byl a vydělával 20 000 Kč, tak by měl i denní vyměřovací základ, takže volit by mohli...ale pokavaď samozřejmě si zvolí nějakou tu vyšší, že bude s dítětem doma ať už z důvodu, že není školka nebo z jiného...tak...tak ti otec podle mě jako dobrovolně nepůjde. Kdyby to bylo stejné úrovni jakoby finančně, tak nevím, jestli by bylo dost chlapů ochotnejch na to, jakoby strávit tolik času s dětmi, jestli by věděli jako co s tím. Eee...jasně, že se...když se ti narodí dítě, tak jako otec dobrý...ale přebaluje ano, věnuje se dítěti...ale taky ho to po chvíli bych řekla...přesně jako tu ženu přestane bavit prostě...proto by se měli vystřídat, že jo....aby to měli fifty-fifty.

T: A myslíš, že ta motivace, pokud by byla dostatečně finančně ohodnocená, pomohlo by to nějakým způsobem?

I: Ano, když by byli dostatečně samozřejmě finančně motivováni, tak si myslím, že v tom by neměl být problém pak.

T: Dobrá, a kdyby byli zaměstnavatelé ochotni dělat flexibilní úvazky nebo flexibilní dobu nebo práci z domova, tak myslíš, že by to mohlo pomoci tedy ke sladění práce a výchovy dětí?

I: Tak, určitě. Pokavaď by byl zaměstnavatel ochotnej...eee...dát, že jo tu flexibilní dobu...tak...nebo...dejme tomu kdyby i...já nevím v týdnu máš pět pracovních dnů, když třeba nepočítám víkendy...někdo pracuje i o víkendech, ale někdo třeba

pracuje jenom od pondělí do pátku...tak když by řekl: „Hele dva dny z toho musíš být v práci, tři dny můžeš dělat práci z domova.“ To si myslím, že by taky pomohlo. Jo, že prostě už je tam nějaká ta vůle je. Kdyby to udělal jeden zaměstnavatel, že jo, matky...to samý druhý toho otce, tak ten by si zvolil v práci dejme tomu pondělí i úterý...ta středu, čtvrtek...já nevím...a v pátek by mohli pracovat oba z domova a mohli by být i společně.

T: A proč si myslíš, že to nefunguje. Proč nejsou zaměstnavatelé takhle flexibilní?

I: Protože si myslím, že asi nedůvěřují zaměstnancům, že by doma pracovali...smích. Taky všechna práce nejde dělat z domova nebo prostě takhle.

T: Ehm, dobrá.

I: A na druhou stranu je tu daný určitý systém, tak proč oni by ho měnili? Na to je česká společnost jiná, nepřipravená.

T: A co třeba kvalitní předškolní zařízení. Myslíš, že rodiče využívají jesličky a podobné zařízení?

I: No, nedůvěřují cizím lidem, že se o jejich děti dobře postarají. Když jich tam bude třeba hodně, nebudou je stíhat, že se může něco stát a někdo je tak paranoidní. A navíc tahle zařízení si mohou dovolit pouze pracující rodiče, kteří jako... buď má jeden z nich hodně vysoký příjem, nebo když pracují oba, že jo a mají tak nějak, aspoň něco...průměrnej...a další verze, naši spoluobčané, tak ti to vůbec neřeší...ti z těch dětí žijou, takže proč by dávali ještě peníze za děti.

T: A spoluobčany, to myslíš Romy?

I: Ano, myslím Romy...smích...tak jako ti z toho žijou, že jo...tak jako...udělaj jedno dítě, vyberou si 220 000 Kč a dělaj další...vždyť kolik takových rodin je, že mají pět, šest dětí...u takovýchto rodin to není nezvyklé.

T: Máš nějakou vlastní zkušenost s početnými rodinami Romů?

I: No, tak to vidím tady, že jo. Stačí mi jen, když přijdou sem do kanceláře a je jich tu hned polovina famílie a už je přeplněná celá kancelář.

T: Dobrá a napadá tě ještě něco, co bychom tu nezmínili ohledně dané problematiky?

I: Ani ne.

T: Dobrá, v tom případě to z mé strany bude takhle všechno a moc ti děkuju za rozhovor.

I: Není za co.

T=Tazatel

I=Informant