



ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V PRAZE

**Masarykův ústav vyšších studií
Katedra inženýrské pedagogiky**

**Harmonizace pracovního a rodinného života
- rodina, kariéra, gender**

Work-life balance – family, career, gender

Bakalářská práce

Studijní program: Ekonomika a management
Studijní obor: Personální management v průmyslových podnicích
Vedoucí práce: PhDr. Lenka Mynaříková, Ph.D.

Lucie Skvrnová

Praha 2015



ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

studijní program: Ekonomika a management
studijní obor: Personální management v průmyslových podnicích
akademický rok: 2014/2015

Jméno a příjmení studenta: Lucie Skvrnová
Zadávací katedra: Katedra inženýrské pedagogiky
Téma bakalářské práce: Harmonizace pracovního a rodinného života – rodina, kariéra, gender
Téma bakalářské práce v anglickém jazyce: Work-life balance – family, career, gender

Zásady pro vypracování:

- Teoreticky zpracujte současný stav problematiky harmonizace pracovního a rodinného života v souvislosti s pojmy rodina, kariéra, gender
- Proveďte průzkum pomocí dotazníkové metody ve vybraných českých organizacích pro zmapování současné situace v ČR
- Zpracujte a statisticky vyhodnoťte data získaná z průzkumu
- Porovnejte zjištěné výsledky s teoretickou analýzou problematiky
- Navrhněte konkrétní doporučení pro zaměstnance a zaměstnavatele pro prevenci vzniku problémů v oblasti harmonizace práce a rodiny

Rozsah grafických prací: Dle potřeby a pokynů vedoucího bakalářské práce

Rozsah práce bez příloh: Dle předpokladu cca 30-50 stran

Základní odborná literatura:

BARTÁKOVÁ, Helena, Věra HABERLOVÁ, Sylva HÖHNE, Ondřej HORA, Věra KUCHAROVÁ, Petr MAREŠ, Blanka PLASOVÁ, Tomáš SIROVÁTKA, Miroslav SUCHANEC, Kamila SVOBODOVÁ, Hana ŠLECHTOVÁ a Anna ŠTASTNÁ. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Vyd. 1. Editor Tomáš Sirovátka, Ondřej Hora. Boskovice: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, 2008, 328 s. ISBN 978-807-3261-405.

ČERMÁKOVÁ, Marie. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002, 113 s. ISBN 80-733-0026-5.

DUDOVÁ, Radka, Hana MAŘÍKOVÁ a Zdeněk SLOBODA. *Podmínky rodičovství v podnikovém prostředí v mezinárodním srovnání*. 1.vyd. Editor Alena Křížková. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007, 104 s. Sociologické studie (Sociologický ústav AV ČR), 07/9. ISBN 978-807-3301-279.

KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011, 258 s. Gender sondy. ISBN 978-80-7419-054-4.

KUCHAROVÁ, Věra. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů: uplatnění nároků na rodičovskou dovolenou a na volno na péči o nemocného člena rodiny v praxi: zpráva z výzkumu realizovaného jako součást projektu Programu Iniciativy Společenství EQUAL Role rovných příležitostí pro ženy a muže v prosperitě společnosti (Půl na půl)*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006, 112 s. ISBN 80-870-0718-2.


Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Lenka Mynaříková, Ph.D.

Podpis vedoucího bakalářské práce:



Termín zadání práce: 5. prosince 2014

Termín odevzdání práce: 5. května 2015


.....
Ing. Bc. Pavel Andres, Ph.D.
vedoucí katedry inženýrské pedagogiky

L.S.


.....
Prof. Ing. Vladimír Kučera, DrSc., Dr.h.c.
ředitel ústavu

V Praze dne 5. prosince 2014

Podpis studenta stvrzující přijetí zadání práce:



Vzor citačního záznamu

SKVRNOVÁ, Lucie. *Harmonizace pracovního a rodinného života – rodina, kariéra, gender*. Praha: ČVUT 2013. Bakalářská práce. České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav vyšších studií, Katedra inženýrské pedagogiky.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem svou bakalářskou práci vypracoval (a) samostatně. Dále prohlašuji, že jsem všechny použité zdroje správně a úplně citoval (a) a uvádím je v přiloženém seznamu použité literatury.

Nemám závažný důvod proti zpřístupňování této závěrečné práce v souladu se zákonem č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) v platném znění.

V Praze dne.....

podpis:.....

Poděkování

Ráda bych poděkovala všem, kteří mě při psaní této práce podporovali. Zejména PhDr. Lence Mynaříkové, Ph.D., vedoucí mé práce, která mi pomáhala, poskytovala cenné rady a usměrňovala mé nápady.

Abstrakt

Tato bakalářská práce se zabývá problematikou harmonizace pracovního a rodinného života, zejména z pohledu rodiny, kariéry a genderu. Shrnuje základní pojmy a informace z této problematiky. Zabývá se historií, ale také aktuálními problémy jako jsou návraty z rodičovské dovolené a diskriminace matek na trhu práce. Cílem této práce je poskytnout přehled v problematice harmonizace pracovního a rodinného života a za pomoci dotazníkového šetření zmapovat situaci v České republice.

Klíčová slova

harmonizace, sladování, pracovní a rodinný život, rodina, kariéra, gender

Abstract

This thesis deals with work-life balance and it is focused on family, career and gender. It summarizes basic concepts and informations about reconciliation work and family life. It mentions history, but also current issues such as returns from parental leave and discrimination of mothers on the labor market. The aim of this thesis is to provide an overview in work-life balance and by survey find out current situation in Czech republic.

Key words

work, work-life balance, reconciliation, family, career, gender

Obsah

Úvod.....	2
Teoretická část	3
1. Problematika harmonizace pracovního a rodinného života	3
1.1 Základní pojmy.....	3
1.2 Historie	5
1.3 Zkušenosti ze zahraničí	9
2. Flexibilní formy práce.....	13
3. Návraty z rodičovské dovolené do práce nebo na trh práce.....	16
Praktická část	20
4. Dotazníkové šetření a analýza dat.....	20
4.1 Cíl a výzkumné otázky	20
4.2 Analýza dat.....	21
4.3 Vyhodnocení výzkumných otázek	38
5. Diskuse	40
6. Návrhy na zlepšení	42
Závěr	44
Seznam použitých zdrojů:.....	45
Seznam tabulek	47
Seznam grafů	47
Seznam příloh	47
Přílohy.....	48

Úvod

V této práci bych ráda shrnula základní informace týkající se problematiky harmonizace pracovního a rodinného života a na toto téma se dívala z pohledu rodiny, kariéry a genderu. Toto téma je mi již delší dobu blízké a nepřestává mě zajímat. V teoretické části bych tedy shrnula několik důležitých témat souvisejících s harmonizací pracovního a rodinného života, například gendrovou segregací trhu práce a návraty matek z rodičovské dovolené. Na začátku nesmí chybět uvedení do problematiky a vysvětlení základních pojmů, které budu v práci často používat. Dále bych se ráda zmínila o historii, ta je velmi důležitá pro správné pochopení této problematiky, jejich příčin a důsledků. Stejně tak jako historii se budu věnovat i současné situaci a to nejen v České republice, ale i v zahraničí. Současná situace v České republice bude klíčová pro praktickou část této práce, ve které se ji pokusím zmapovat pomocí dotazníkového šetření.

Ve zkratce bych tedy v této práci chtěla vysvětlit, jak se situace ohledně sladování práce a rodiny vyvíjela a vyvíjí, jak je to obsáhlá problematika, do které spadá mnoho zajímavých témat. Vysvětlit, proč se dostává do centra dění, proč je aktuální a my všichni bychom jí měli věnovat pozornost. Zajímavé totiž na tomto tématu je, že se týká každého z nás. Nemusí být pro každého nutně aktuální, ale v budoucnu může být anebo již je součástí minulosti. Každý z nás bude mít, má anebo měl zaměstnání a každý z nás má, bude mít anebo měl rodinu. Všichni lidé musí alespoň jednou v životě řešit, jak skloubit práci a rodinu tak, aby se z toho „nezbláznil“. A právě proto si myslím, že je důležité se věnovat problematice harmonizace pracovního a rodinného života.

Teoretická část

1. Problematika harmonizace pracovního a rodinného života

1.1 Základní pojmy

Pro lepší pochopení je nutné vysvětlení základních pojmů v tématu harmonizace pracovního a rodinného života a i harmonizaci jako takové. Při řešení tohoto tématu se můžeme setkat s pojmy: Sladění rodinného a pracovního života, Sladování osobního a pracovního života, Sladování osobního, rodinného a pracovního života. Místo sladování se také dá použít slovo harmonizace, které se může zdát tvrdší, ale má kořeny ve slově harmonie a ta je v tomto tématu klíčová. Můžeme tedy sladovat/harmonizovat hned několik sfér našeho života a to rodinnou, osobní a pracovní. Nezáleží na tom, jestli se snažíme sladit rodinou a pracovní nebo osobní a pracovní sféru, ale výsledkem by vždy měl být „spokojený člověk“, který má kromě pracovního procesu čas i na svou rodinu nebo osobní rozvoj a tudíž je motivovaný a výkonný ve své roli zaměstnance. Zaměstnavatel, který chce svým zaměstnancům pomoci ohledně harmonizace pracovního, rodinného a osobního života může zavést politiku sladování. *„Za politiky sladování můžeme označit nástroje, programy a opatření, které umožní zaměstnancům a zaměstnankyním zvládat vedle svého zaměstnání i rodinné povinnosti a v ideálním případě i soukromý život. Konkrétně se jedná především o změny v uspořádání práce a dále o služby pro děti či jiné závislé osoby.“* (Kolektiv autorů, nedatováno, str. 9)

Dalšími důležitými pojmy jsou pojmy: rodina, kariéra a gender. *„Pojem rodina je v českém právním řádu, ale i názorech společnosti spojena s reprodukcí potomstva a udržováním příbuzenských vztahů [Kocourek 1998]. Česká společnost chápe rodinu jako instituci, která vzniká teprve narozením dětí, ať již jsou muž a žena oddáni, nebo ne. V demografii je již bezdětný manželský pár označován jako bezdětná rodina. V případě nesezdaného páru s dětmi hovoříme o faktické rodině.“* (Čermáková, 2002, str. 12)

Slovo kariéra si člověk občas může vykládat v negativním smyslu. Není tomu tak vždy a rozhodně ne ve spojitosti s tématem harmonizace pracovního a rodinného života. *„Velký sociologický slovník definuje kariéru jako sociální mobilitu jedince, při níž dochází v jeho profesi k postupu směrem k vyššímu statusu a vyššímu sociálnímu postavení, kterému odpovídá také vyšší podíl na moci a vyšší úroveň příjmů. Tradičním kritériem kariéry je tedy pozice, se kterou je spojena celá řada dalších kritérií, jakou jsou mzda, materiální výhody, moc, množství podřízených pracovníků, rozsah odpovědnosti a rozhodovacích pravomocí a symbolické předměty.“* (Šnýdrová, 2006, str. 47)

Pojem gender je asi nejméně známým a velmi komplikovaným pojmem. Gender v překladu z anglického jazyka do českého je rod. To bohužel vůbec nevystihuje podstatu pojmu stejně tak, jako pohlaví. *„Zatímco tedy pohlaví je charakteristika biologická, gender je charakteristikou sociální. Možnou variantu by tedy představoval „sociální rod“, ale také tento termín není dostatečně výstižný. V psychologickém slovníku je gender charakterizován jako „soubor sociokulturně vytvořených sociálních rolí spojených s příslušností k biologickému pohlaví“.* (Šnýdrová, 2006, str. 11)

„Problém harmonizace rodiny a zaměstnání a s ní související otázka role sociální politiky při jeho řešení se v posledních letech dostává do centra zájmu společenských věd. Má to více důvodů: sociální změny v oblasti formování a života rodiny, proměny genderových vztahů, zvyšování účasti žen ve vzdělávání, na trhu práce a ve veřejné sféře, a to vše souběžně s hodnotovými posuny zaznamenanými v (post)moderních společnostech.“ (Bartáková a kol., 2008, str. 65) A právě proto, že se tento problém dostává do centra zájmu, tak bychom měli znát historický kontext těchto důvodů, proč se harmonizace práce a rodiny stává aktuálním problémem k řešení.

1.2 Historie

Abychom pochopili historický kontext harmonizace rodinného a pracovního života a základních pojmů, které se tohoto tématu týkají, jako jsou rodina a gender, musíme se vrátit před 2. Světovou válku. V tomto období se česká rodina řadila k západoevropskému typu rodin. To znamená například, že mladí lidé odkládali sňatky až do vyššího věku a bydleli ve vlastní domácnosti, takže tvořili takzvanou nukleární rodinu. Nukleární rodina je taková rodina, do které patří otec, matka a děti. Jejím protikladem je rodina rozšířená, kam spadají i prarodiče, strýcové a tety apod. Poválečné vlivy formovaly českou rodinu naopak k obrazu východoevropskému (sňatky v časném věku, těhotenství již při sňatku, bydlení více generací v jedné domácnosti)(Čermáková, 2002, str. 5). Od 50. let 20. století díky komunistickému ideálu začínají ženy nastupovat do placeného zaměstnání. *„Komunistický projekt emancipace žen skrze jejich vstup do placeného zaměstnání však zcela vynechal otázku účasti mužů na práci neplacené, což se ukázalo být pro dosažení skutečné rovnosti značně problematické“* (Křížková a kol., 2011, str. 10). Od roku 1962 byla již zákonem nařízena povinnost pracovat pro všechny. Jen matky s dětmi byly od postihů v bezpečí. Nicméně centrální plánovaná ekonomika neumožňovala rodinám s jedním příjmem udržet si své standardy. Naštěstí zde byla zařízení péče o děti, která byla zřízena a financována státem a dostupná pro děti jakéhokoliv věku. *„Mateřská dovolená byla v roce 1956 stanovena na 18 týdnů a většina zaměstnaných matek vyjadřovala zájem vrátit se po ukončení celodenní péče o děti do zaměstnání zhruba do jednoho roku věku dítěte“* (Srb a Kučera in Křížková a kol., 2011, str. 11-12). Mateřská dovolená byla legislativně určena výhradně pro ženy, tím se v naší společnosti zakotvilo, že na mateřskou dovolenou patří žena. Jakéhokoliv zapojení muže se do roku 1989 v legislativě neobjevilo (Křížková a kol., 2011, str. 13). Proto je nyní pro muže i ženy obecně těžké, aby na rodičovskou dovolenou nastoupil muž. Společnost na to není zvyklá a nepřijde jí to „normální“. Když na rodičovskou dovolenou nastoupí muž, společnost ho považuje za zženštilého a jeho ženu za špatnou matku.

Historie mateřských škol u nás sahá do roku 1869, kdy se při obecných školách mohly zřizovat zařízení pro děti školou doposud nepovinné. „*Od 60. let vzrůstal počet dětí navštěvujících MŠ. Ve školním roce 1989/1990 navštěvovalo MŠ 96% dětí ve věku od 3 do 6 let, do jeslí chodilo téměř 20% dětí ve věku od 6 měsíců do 3 let*“ (Národní zpráva o stavu předškolní výchovy in Dudová, Hašková, Maříková, 2005, str. 22). „*Úbytek zařízení MŠ po roce 1989 je dán poklesem porodnosti v 90. letech. Na konci 90. let navštěvovalo MŠ necelých 90 % dětí ve věku od 3 do 6 let*“ (Maříková in Dudová, Hašková, Maříková, 2005, str. 24). I počet jeslí se v tomto období zmenšil, a to díky prodloužení mateřské dovolené na tři roky, čehož většina žen využívala (Maříková in Dudová, Hašková, Maříková, 2005, str. 22).

Již bylo řečeno, že česká rodina prošla změnou od západoevropského typu k východoevropskému a od roku 1989 můžeme pozorovat, že se začala vracet zpět k typu západoevropskému. K tomu patří mimo jiné charakteristiky odkládání sňatku do vyššího věku a vlastní domácnost. Nyní se k tomu přidalo ještě snížení potratovosti, nárůst nesezdaných soužití a vysoká rozvodovost. Nabízí se tedy otázka, proč se rodina takto vyvíjí a jaké to má příčiny. „*Podle první skupiny demografů a sociologů (např. Rabušic, Pavlík) jde o přirozený vývoj, protože je přímo podmíněn změnami hodnot a životních stylů, zvýšením možností profesního uplatnění a studia, cestování, individualizace a sekularizace společnosti, přičemž ekonomické podmínky jsou odsunuty do pozadí*“ (Dudová a kol., 2007, str. 28). Tito demografové a sociologové staví do popředí podobnost demografického chování české a západní společnosti. „*Podle druhé skupiny (např. Rychtaříková) jde o nepřirozený vývoj, protože poukazuje zejména na nepodobnost mezi vývojem v ČR a na západě, pokud jde o neobvykle rychlý pokles porodnosti a sňatečnosti. Za hlavní příčiny těchto změn označuje Rychtaříková zejména růst životních nákladů, nákladů na děti a jejich vzdělání, finanční nedostupnost bydlení a malou podporu rodin ze strany státu*“ (Rychtaříková in Dudová a kol., 2007, str. 29). Jako třetí názor můžeme uvést názor pana Kučery. „*Kučera se snaží o syntézu obou přístupů a tvrdí, že o reprodukčním chování sice nerozhoduje jen racionální kalkul, ale na druhé straně vůle mladých lidí k manželství a rodičovství zjišťovaná v mnoha výzkumech na toto téma v 90. letech neklesá tolik, jako porodnost. Problémy tedy spatřuje na poli bytové politiky a snížené úrovně příjmů mladých rodin s malými dětmi*“ (Kučera in Dudová a kol., 2007, str. 29). Tento názor je, podle mě, nejbližší pravdě. Obecně se teď v naší společnosti děti považují za jakýsi druh luxusu.

„Ze začátku 60. let 20. století jsou dostupné první statistiky rozdílu příjmů žen a mužů a je patrné, že v té době byly ženy průměrně odměňovány pouze zhruba dvěma třetinami průměrné mzdy mužů. Do značné míry to bylo způsobeno obecnou mzdovou preferencí těžkého průmyslu, těžby a stavebnictví, kde dominovali muži“ (Křížková a kol., 2011, str. 12). Existuje velké množství teorií, které se snaží vysvětlit původ genderové segregace trhu práce a mzdovou diskriminaci. *„Genderová segregace trhu práce způsobuje, že ženy a muži pracují v různých zaměstnáních, sektorech, pozicích nebo za různých smluvních a pracovních podmínek, tyto rozdílnosti mají genderový význam a takřka vždy je jejich důsledkem genderová nerovnost“* (Křížková a kol., 2011, str. 22). Jako jednoduchý příklad bych uvedla školství, ve kterém pracují většinou ženy, a mužské pohlaví je zde velmi málo zastoupeno.

Nejstarší vysvětlení příčin je založené na biologických odlišnostech ženy a muže, kdy hlavním rozdílem byla fyzická síla. Postupem času a spolu s vývojem technologií už není fyzická síla ve většině zaměstnání rozhodující, a proto se pozornost upírá naopak na rozdíly v myšlení a k mozkovým schopnostem, v našem případě to znamená konkrétně lepší technické myšlení u mužů a emocionální schopnosti u žen. Tento typ vysvětlení byl už vědecky vyvrácen (Křížková, Sloboda, 2009, str. 31). Další teorií, která již byla překonána je teorie lidského kapitálu, která se řadí mezi neoklasické teorie. *„Ty předpokládají, že pracovníci a zaměstnavatelé se chovají racionálně a že trhy práce fungují efektivně. Ženy jsou viděny jako po právu získávající nižší plat z důvodu jejich nižší produktivity. Ženy jsou považovány za nákladnější, méně stabilní, častěji absentující, vyžadující zvláštní hygienická zařízení a méně flexibilní pracovní sílu. Existuje však jen velmi málo nebo žádné vědecké důkazy potvrzující tato tvrzení“* (Anker in Křížková, Sloboda, 2009, str. 31). Jednou z dalších teorií je teorie znečištění. Ta říká, že díky tomu, že ženy vstupovaly do některých oborů později než muži, tak se nabízí nedůvěra k jejich schopnostem a kvalitám. Když žena nastoupí do zaměstnání, které znamená vyšší mzdu i prestiž a vyskytují se v něm ve větší míře jen muži, protože práce vyžaduje například technické schopnosti, tak se zde přítomní muži začnou bát takzvaného znečištění. Znečištění oboru ženami a s tím související snižování mezd a stejně tak i prestiže (Goldin in Křížková, Sloboda, 2009, str. 32-33).

„Genderové teorie segregace trhu práce si na rozdíl od ostatních teoretických proudů uvědomují, že trh práce není izolovaným systémem a poukazují na významné propojení genderové segregace placené práce na pracovních trzích s genderovou

dělbou neplacené práce a péče v domácnostech. Ženská pracovní síla je asociována s nižším pracovním nasazením v důsledku většího zatížení prací v domácnostech a péčí, a v důsledku toho je zaměstnavateli jednodušeji ospravedlnitelné nižší finanční ohodnocení žen v práci a jejich odsunutí do méně náročných, méně důležitých a méně prestižních zaměstnání a pozic“ (Křížková, Sloboda, 2009, str. 34). Opět se vracíme k základnímu problému, že ženy jsou zodpovědné za péči o domácnost a děti. Muž je z těchto povinností vynechán a to mu přináší lepší platové ohodnocení a snazší přístup ke kariérovému růstu. Tím se dostáváme k důsledkům segregace. Genderová segregace a nerovnosti mají vliv na to, jak ženy vnímají samy sebe a také na to, jak je vnímají muži. Segregace v zaměstnání zdůrazňuje a zviditelňuje genderové stereotypy. A genderové stereotypy mají zase své důsledky na tom, jak vidíme sami sebe a na tom, jak moc si věříme (Reskin a Padavic, Anker in Křížková a kol., 2011, str. 26). „Tento důsledek genderové segregace má velký vliv na osobní rozhodování žen o pracovních strategiích a drahách, o jejich pokračování či přerušování. Právě významné téma přerušování pracovních drah žen-matek souvisí úzce s tématem drah rodičovských“ (Křížková a kol., 2011, str. 26).

1.3 Zkušenosti ze zahraničí

Úkolem této kapitoly je zjistit, jaké jsou podmínky harmonizace práce a rodiny za hranicemi České republiky. Nabízí se otázka, zda jsou podmínky harmonizace práce a rodiny všude stejné a existují jen malé rozdíly nebo jsou tyto podmínky dramaticky jiné v každém státě, a čím je to v daném státě podmíněno. Popřípadě, zda se tyto státy snaží něco změnit, a kterým směrem se při tom vydaly. Podíváme se do Polska, Německa, Francie a Švédska.

- Německo

V Německu má téma harmonizace práce a rodiny na starost několik organizací. Jako nejdůležitější můžeme označit Spolkové ministerstvo pro rodinu, seniory, ženy a mládež. To se v poslední době hodně snaží o úpravu podmínek v oblasti harmonizace práce a rodiny a to především tím, že zlepšují kvalitu zařízení péče o děti a snaží se podporovat příznivé klima v podnicích, co se týče rodin. V Německu, stejně jako u nás v České republice, funguje systém mateřské a rodičovské dovolené, avšak v jiné podobě. Na rodičovskou dovolenou zde může nastoupit i muž. V současnosti je to asi pět procent mužů, kteří odešli na rodičovskou dovolenou. (Sloboda in Dudová, Maříková, Sloboda, 2007, str. 26 – 27) V posledních několika letech došlo k úpravám zákonů, které vycházejí vstříc lepšímu sladování práce a rodiny. Například zákon o výstavbě pečovatelských zařízení pro děti mladší tří let nebo zákon o rodičovské dovolené a rodičovských příspěvcích. (Sloboda in Dudová, Maříková, Sloboda, 2007, str. 27-28) Velký rozmach v Německu zažívají rodinná centra. *„Jako zařízení sociálních služeb vycházejí z myšlenky vybudovat z existujících veřejných zařízení předškolní péče centra pro podporu rodiny, která by zajišťovala všechny potřebné služby. Koncept „vše na jednom místě“ má svůj vzor v Early Excellence Centers (EEC), která byla od devadesátých let 20. století zakládána ve Velké Británii, zejména v sociálně slabších městských čtvrtích.“* (Baumeister, 2012, str. 41)

- Francie

Na začátek je třeba zmínit, že Francie je zemí, která podporuje vícečetné rodiny, tj. s dvěma a více dětmi. To se v minulosti projevilo v nároku na rodičovský příspěvek, na který měli rodiče do roku 1994 nárok až po narození třetího dítěte, do roku 2003 až po narození druhého dítěte a nyní už po narození prvního dítěte. Tím ale Francie docílila toho, že více žen zůstává doma s dítětem a tím pádem jsou odsunuty

z pracovního trhu. (Dudová in Dudová, Maříková, Sloboda, 2007, str. 47) „*Doma s dětmi po vyčerpání mateřské dovolené zůstává přibližně 43% rodičů (25% všech rodičů dětí do tří let pobírá rodičovský příspěvek a pečuje osobně o dítě), z toho 99% žen. Ostatní rodiny využívají jesle, registrované pečovatelky nebo některé z neformálních uspořádání – příbuzného či baby-sitting bez smlouvy.*“ (Dudová in Dudová, Maříková, Sloboda, 2007, str. 48) Výběr typu péče o děti francouzských rodičů závisí na jejich ekonomickém a pracovním statusu. Zůstat doma a sama pečovat o děti, tuto možnost volí ženy, které mají nízkou kvalifikaci, mají více dětí, jsou zaměstnány například jako manuální pracovnice nebo žijí mimo hlavní město, takže dostupnost zařízení péče o děti je malá. Také ženy s vyšší kvalifikací odchází na rodičovskou dovolenou, ale většinou při ní pracují na částečný úvazek. Pro otce, kteří se chtějí více zapojit do péče o dítě, ve Francii existuje „otcovská dovolená“, ta trvá jedenáct dnů a muži na ní mají nárok po narození dítěte. (Dudová in Dudová, Maříková, Sloboda, 2007, str. 48) „*Systém sociální politiky a zařízení či služby péče o děti jsou ve Francii jednoznačně více rozvinuté než v České republice. Rodiče mají nárok na celou škálu dotací, které přes všechny nedostatky lépe umožňují individuálně zvolit preferovanou a vhodnou formu organizace péče o děti. Existence jeslí a státem certifikovaných chův a provozní doba škol mnohem více než v ČR odpovídá potřebám pracujících rodičů.*“ (Dudová in Dudová, Maříková, Sloboda, 2007, str. 63)

- Švédsko

„*Švédsko vytváří dlouhodobě politiku přátelskou rodině, zejména (nikoli však výlučně) pokud se jedná o péči o děti. Ta představuje obecný zájem. Možnosti péče o dítě jsou nastaveny tak, aby byly dostupné co nejširším vrstvám obyvatelstva, a to finančně i prostorově, a aby tato možnost nebyla ohraničena jen a pouze na skupiny obyvatelstva s vysokým příjmem nebo na ty, které mohou získat pomoc v rámci širší rodiny. Zabezpečení kvalitní péče o děti od nejútlejšího věku je kompatibilní s požadavkem a nárokem žen pracovat za úplatu na trhu práce.*“ (Maříková in Dudová, Maříková, Sloboda, 2007, str. 66) Ve švédské legislativě je velmi dobře řešena nejen rodičovská dovolená a zařízení péče o děti, ale i systém péče o děti během dalších let, například když jsou nemocné nebo když jim skončí vyučování. Tento systém má umožňovat harmonizaci práce a rodiny a poskytnout všem dětem ty nejlepší podmínky pro růst a vývoj. (Maříková in Dudová, Maříková, Sloboda, 2007, str. 66) Rodiče mají ve Švédsku nárok na 480 dní rodičovské dovolené, přičemž by ideálně polovinu měla

využít žena a polovinu muž. Z toho 60 dní je určeno jen pro jednoho z nich. Těchto 60 dní musí každý využít, jinak ztratí nárok na čerpání rodičovské dovolené, říká se jim „daddy months“, protože ženy bývají na rodičovské dovolené většinou delší nebo celou dobu, takže převážně muži musí využít těchto šedesát dní do osmi let dítěte, aby ženy „vystřídali“. Podobně jako ve Francii zde funguje systém „otcovské dovolené“. Ve Švédsku mají muži nárok na 10 dní volna a ty si musí vyčerpat do šedesáti dnů po narození dítěte. (Maříková in Dudová, Maříková, Sloboda, 2007, str. 67) *„Přestože zákonná opatření ke kombinaci práce a rodiny jsou koncipována jako genderově neutrální, nárok na ně mají oba rodiče shodně, ženy jsou stále těmi, na kterých spočívá značná část péče o děti. Na druhé straně se však muži ve Švédsku zapojují v této sféře výrazněji než v mnohých jiných evropských zemích.“* (Maříková in Dudová, Maříková, Sloboda, 2007, str. 69)

- Polsko

V Polsku se odehrály dvě významné změny na poli harmonizace práce a rodiny. A to uzákonění otcovské dovolené a zákon o péči o děti do tří let. *„Od počátku devadesátých let proběhla v polské společnosti zajímavá revoluce spočívající v rozšíření domácích porodů. Otcové se začali účastnit porodů svých dětí, objevil se rituál přestřihování pupeční šňůry a s tím související zapojení do procesu péče o dítě od samého začátku.“* (Kubisa, 2012, str. 19) Zprvu byla otcovská dovolená v Polsku považována za jakýsi skandinávský výmysl, nakonec ale zvítězily argumenty jako lepší návrat ženy na pracovní trh nebo hlubší vztah mezi otcem a dítětem. A tak mají od roku 2010 v Polsku muži nárok na otcovskou dovolenou. Nejprve to bylo sedm kalendářních dní a od roku 2012 jsou to dva týdny. (Kubisa, 2012, str. 20) Co se týče zákona o péči o děti do tří let, který byl schválen v roce 2011, je reakcí na větší míru zapojení žen do pracovního procesu. *„Zákon o péči o děti do tří let má za cíl vytvořit různé nástroje, díky nimž se mladé matky budou moci ve větší míře zapojit do pracovního procesu. Podle nové definice vedené v zákoně nejsou už jesle v gesci Ministerstva zdravotnictví a nemusí splňovat nejpřísnější sanitární normy.“* (Kubisa, 2012, str. 22) Tyto normy doposud znesnadňovaly vznik obecních nebo podnikových jeslí. Polské ministerstvo práce a sociální politiky vytvořilo program na rozvoj institucionální péče o děti. Nese název Batole a umožňuje obcím zažádat o spolufinancování založení nových jeslí. (Kubisa, 2012, str. 22)

Ve všech zmíněných zemích se ženy aktivně snaží vstupovat a udržet se na pracovním trhu, popřípadě se na něj bez větších problémů vrátit po mateřské a rodičovské dovolené. Sociální politiky jednotlivých zemí by se měly snažit jim vyjít vstříc. Některým zemím se to daří více, některým méně. Všechny státy řeší problém institucionální péče o děti a každý si k tomu zvolil jinou cestu. V Polsku je to program Batole a v Německu rozmach rodinných center. Švédsko již tento problém vyřešilo a už delší dobu má ve své legislativě zakotveno velké množství zákonů, které rodinám pomáhají s péčí o děti a s harmonizací práce a rodiny. Česká republika se stále snaží problém s nedostatkem zařízení péče o děti vyřešit. Nyní je aktuální debata o zákoně o dětských skupinách, který by doplnil nedostatečný počet mateřských škol a jeslí. Dětské skupiny by byly pro děti od šesti měsíců do zahájení školní docházky a znění zákona se může ještě měnit. Za zmínění jistě stojí ještě termín „otcovská dovolená“, který Česká republika vůbec nezná. Otcovská dovolená funguje v již zmíněných zemích, jako je Švédsko, Polsko, Francie, ale také v Belgii, Dánsku nebo Finsku. Ve většině zemí může muž nastoupit na rodičovskou dovolenou, ale zatím tohoto práva muži moc nevyužívají, pravděpodobně kvůli genderovým stereotypům, kdy doma s dětmi by měla zůstat žena. Švédsko jako jediné ze zmíněných zemí má v legislativě 60 dní rodičovské dovolené, které musí využít muž. Tudíž Švédsko jako jediné aktivně podporuje zapojování mužů do rodičovských povinností. Můžeme tedy říci, že rozdíly mezi jednotlivými státy existují a asi ještě dlouho existovat budou, ale ve většině případů je zde snaha a pokusy o zlepšení situace.

2. Flexibilní formy práce

„V České republice nejsou zatím flexibilní formy práce příliš rozšířené. Chybí vyšší podpora ze strany státu, který zaměstnavatele nepodněcuje k využití flexibilních forem práce; pracovněprávní předpisy navíc některé nově se rozvíjející flexibilní formy práce nedefinují.“ (Junová, 2012, str. 79)

1. Flexibilní pracovní doba

„Obecně se flexibilní pracovní doba vyznačuje tím, že zaměstnanec/zaměstnankyně rozhoduje o uspořádání práce a práci si organizuje podle vlastních potřeb. Zaměstnavatelům přináší flexibilní práce kromě loajality zaměstnanců i kvalitnější zaměstnance, protože neflexibilní práce znemožňuje mnoha kvalitním lidem určitou práci či kariérní postup.“ (Kolektiv autorů, nedatováno, str. 25)

Nastavení flexibilní pracovní doby je individuální a záleží na domluvě zaměstnavatele a zaměstnance. Známe například tyto podoby: individuální regulace pracovní doby, individuální určování směn, flexibilní týden, konto pracovní doby, odměňování za výkon, sezónní práce. (Kolektiv autorů, nedatováno, str. 25)

Pro lepší pochopení:

- individuální regulace pracovní doby – je dán počet dní v týdnu nebo v měsíci, nebo časové rozmezí, které musí zaměstnanec strávit na pracovišti
- individuální určování směn – určování směn po domluvě tak, aby doba směny vyhovovala zaměstnanci např. včasné vyzvedávání dětí ze školky
- flexibilní týden – např. intenzivnější práce méně dní v týdnu nebo více dní kratší dobu, popřípadě dny práce z domova
- konto pracovní doby – pracovní doba určena na rok a zaměstnanec si sám může práci rozvrhnout
- odměňování za výkon – opak odměňování za dobu strávenou v práci (Kolektiv autorů, nedatováno, str. 25)

„Pojišťovna Generali má pro všechny své zaměstnance/zaměstnankyně čtyřtýdenní pracovní dobu v rámci měsíce, což znamená, že je určena určitá pevná pracovní doba, kterou musí být zaměstnanec/zaměstnankyně v jednom měsíci na pracovišti, a zbytek si může odpracovat flexibilně podle svých potřeb.“ (Kolektiv autorů, nedatováno, str. 26)

2. Práce z domova

Podstata tohoto flexibilního úvazku je už v samotném názvu. Zaměstnanec tedy vykonává práci ze svého domova. Tato forma může přinášet nespočet výhod i nevýhod, jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Výhodou pro zaměstnance je časová i prostorová flexibilita, vyváženější rozdělení rolí v soukromém a pracovním životě, menší stresová zátěž. Pro zaměstnavatele je to získání a udržení kvalitních zaměstnanců, menší důsledky nemocnosti, vyšší produktivita a efektivita. Mezi hlavní nevýhody práce z domova patří osobní disciplína a vnitřní motivace zaměstnance, se kterou souvisí možné rozptýlení od práce, které přináší domácí prostředí. Je také dobré zaměřit se na oboustrannou důvěru mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a z ní vyplývající ochrana dat a zdraví. (Junová, 2012, str. 81-82)

3. Práce na dálku

„Práce na dálku neboli teleworking znamená, že člověk je formálně zaměstnaný ve firmě, má pracovní smlouvu i všechny zaměstnanecké výhody a samotnou práci vykonává částečně nebo zcela z domova. Samotná práce je většinou předávána přes internet nebo prostřednictvím mobilního telefonu a dalších moderních technologií.“ (Kolektiv autorů, nedatováno, str. 29) Práce nemusí být vykonávána jen doma, ale na jakémkoli místě mimo pracoviště. Tento způsob výkonu práce snižuje náklady například na cestování. Umožňuje také komunikaci s širokou škálou lidí s různých míst. (Junová, 2012, str. 81)

4. Sdílené úvazky

„Sdílení práce neboli jobshare znamená, že se dva lidé dělí o povinnosti a odpovědnosti jednoho pracovního místa na plný úvazek, a to na hodinové, denní nebo týdenní bázi, přičemž plat a další pracovní výhody jsou rozděleny podle míry práce.“ (Kolektiv autorů, nedatováno, str. 27) I tato forma flexibilního úvazku přináší několik výhod i nevýhod, jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele.

Tabulka 1. Výhody a nevýhody sdíleného úvazku

Výhody	Nevýhody
<ul style="list-style-type: none"> • zastupitelnost v případě nemoci, služební cesty, školení 	<ul style="list-style-type: none"> • vyšší nároky na komunikaci, přesnost informací
<ul style="list-style-type: none"> • dvojí kontrola práce 	<ul style="list-style-type: none"> • nejasnosti v kompetencích a odpovědnosti za případné nedostatky
<ul style="list-style-type: none"> • vzájemná zpětná vazba 	<ul style="list-style-type: none"> • zdvojení úkonů nebo naopak opomenutí
<ul style="list-style-type: none"> • více odpracované práce za jeden plat 	<ul style="list-style-type: none"> • vyšší nároky na manažera ve stylu vedení, práce s jednotlivcem
<ul style="list-style-type: none"> • více pracovních nápadů 	<ul style="list-style-type: none"> • vyšší nároky na zadávání úkolů
<ul style="list-style-type: none"> • vyšší flexibilita při nárazové práci 	<ul style="list-style-type: none"> • nevstřícnost kolegů
<ul style="list-style-type: none"> • efektivnější využití talentů 	<ul style="list-style-type: none"> • mírně náročnější na evidenci, účetnictví, benefity

(Junová, 2012, str. 83)

„Toto uspořádání ve Velké Británii umožňují Flexible Working Regulations. V této zemi sdílejí jedno pracovní místo často matky, které se vrací po mateřské dovolené zpět do práce. Často je sdílení práce využíváno také v USA, kde sice sdílení práce není přímo zakotveno v legislativě, je ale otázkou domluvy mezi zaměstnancem či zaměstnankyní a zaměstnavatelskou organizací.“ (Kolektiv autorů, nedatováno, str. 28)

5. Zkrácené úvazky

Zkrácený úvazek znamená, že zaměstnanec pracuje na určitou část týdenní pracovní doby, která je klasicky 40 hodin. Zaměstnanec dostává poměrnou část mzdy, benefity a dovolené. I tato poměrně jednoduchá forma flexibilního úvazku s sebou přináší mnoho pozitiv a případných nástrah nebo negativ. Zaměstnanci mají více volného času, vyšší efektivitu a výkon a mohou tento úvazek kombinovat s dalším zaměstnáním nebo podnikáním. Naopak dostávají nižší mzdu. Pro zaměstnavatele to znamená, že mají více administrativy, vyšší náklady na benefity a vyšší nároky na manažery. Zkrácený úvazek je vhodný pro rodiče, kteří se vrací z rodičovské dovolené nebo pro starší osoby, které potřebují zvolnit své pracovní tempo před odchodem do důchodu. (Junová, 2012, str. 82) „V ČR nabízí zaměstnání na částečný úvazek mnoho firem. Nejčastěji se však jedná

o administrativní práci, překladatelství, výuku cizích jazyků, práci operátorů, ...konzultanství či práci analytiků. Často pracují lidé na částečné úvazky také v nestátních neziskových organizacích. Bohužel není příliš obvyklé, aby firmy nabízely manažerské nebo vyšší pozice na částečné úvazky. Práce na částečný úvazek je často vnímána pouze jako práce pro studující na vysokých školách nebo pro matky s dětmi.“ (Kolektiv autorů, nedatováno, str. 27)

3. Návraty z rodičovské dovolené do práce nebo na trh práce

Role matky a s ní spojený odchod na mateřskou a následně rodičovskou dovolenou, je role žen. V České republice se zatím považuje za samozřejmost, že na rodičovskou dovolenou nastupuje žena. Není jednoduché změnit tento předpoklad, protože je již dlouho zakořeněn v naší společnosti. Prvním krokem, který napomáhá změně, je možnost pobírání rodičovského příspěvku muži. *„Kromě změn odehrávajících se na úrovni postoje a hodnotové jsou pro skutečnou realizaci těchto změn v sociálním jednání lidí vytvářeny i určité institucionální předpoklady. K nejdůležitějším patří zavedení možnosti pobírat rodičovský příspěvek pro muže bez ohledu na jejich rodinný stav (Zákon č.382/1990 Sb., o rodičovském příspěvku), ...zavedení institutu rodičovské dovolené pro muže (novela Zákoníku práce 2001) či odstranění diskriminace žen v zaměstnání (novela Zákoníku práce 2001).“* (Vohlídalová, 2007, str. 13) Na úrovni státu tedy již změny započaly, teď je řada na nás, lidech. Doposud tedy hlavně ženy zažívají „horší časy“, když se chtějí vrátit z rodičovské dovolené zpět do výkonu zaměstnání, ať už v průběhu nebo na konci rodičovské dovolené. *„Mezi motivy k návratu k výdělečné činnosti zmiňují matky vedle potřeby zlepšení finanční situace rodiny a obav ze ztráty zaměstnání zejména touhu po návratu do společnosti „dospělých“, po seberealizaci mimo rodičovství, po společenském uznání a vlastním výdělku, případně nutnost návratu ke svému oboru z důvodu obav ze ztráty nabytých dovedností a znalostí, propadnutí platnosti ověření o odbornosti (v případě některých profesí) či ztráty klientely (v případě podnikání).“* (Křížková a kol., 2011, str. 178)

Problémy s návratem z rodičovské dovolené mají tedy výhradně ženy a výhradně ženy si pokládají otázku, jak sladit práci a rodinu. *„Pro její vyřešení volí různé strategie, a to podle možností, které aktuálně mají (včetně ochoty partnera participovat na péči o dítě a péči o domácnost), podle priorit, jaké v té které etapě svého života mají ony a jejich partner (záleží bezpochyby i na dalších faktorech a jejich*

kombinacích).“(Dudová, Hašková, Maříková, 2005, str. 65) Tyto strategie můžeme rozdělit na čtyři základní typy.

1. Strategie „přežití“ – znamená, že žena soustředí všechny své síly, aby zvládla splnit to nejnnutnější, jak v zaměstnání, tak v domácnosti.
2. Strategie „vybalancování“ obou sfér – Zde hrají hlavní roli kompromisy, které je žena nucena dělat v domácnosti i v zaměstnání. Většinou, když má žena malé děti, jsou do pozadí uváděny ženiny kariérní ambice. Např. nástup do zaměstnání pouze na zkrácený úvazek, aby se žena mohla dostatečně věnovat domácnosti.
3. Strategie podávat maximální možný výkon v obou sférách - Tuto variantu si zpravidla volí ženy, které mají partnera, který není ochoten jim v domácnosti a s péčí o děti pomoci nebo samy ženy, tuto pomoc nechtějí. Žena se tedy vše snaží perfektně zvládat sama. To znamená práci v pozdních večerních hodinách, brzy ráno, když dítě spí a o víkendech.
4. Strategie preference práce před rodinou – znamená, že se žena rozhodne plně věnovat svému zaměstnání a péči o dítě zajišťuje prostřednictvím jiného člena rodiny, jeslí, školky nebo placeného hlídání. Stejně tak péči o domácnost zastává jiný člen rodiny nebo placená výpomoc. (Dudová, Hašková, Maříková, 2005, str. 66)

Jakou strategii si žena zvolí je jen a pouze na ní, nebo na dohodě s partnerem a rodinou. Strategii preference práce před rodinou si ne každá žena může dovolit. Např. není jiný člen rodiny, který by ji byl ochoten zastoupit v péči o dítě a domácnost a varianta placené péče není finančně dostupná pro všechny. Strategie podávat maximální možný výkon v obou sférách je pro ženy velmi psychicky i fyzicky náročná. Odepírat si dlouhodobě zdravou míru spánku kvůli práci, nebo péči o děti může být vyčerpávající a velmi stresující. „Vybalancování“ obou sfér může vypadat jako nejlepší varianta, ale opět je to individuální a není vhodná pro každou ženu. Žena, která má opravdu velké kariérní ambice a práce je to, co ji naplňuje, tak v případě, kdy je nucena dělat velké kompromisy v pracovní sféře, se může začít cítit nespokojeně až frustrovaně.

Samozřejmě jsou případy, kdy se ženám naskytne taková pracovní příležitost, že se jí opravdu povede vybalancovat potřeby obou sfér, jak pracovní tak rodinné. A strategie „přežítí“ je už podle názvu takový boj jako o život. Dělat opravdu jen to nejnnutnější a nejdůležitější jak v práci, tak v péči o domácnost nebo o děti je také možnost, jen nevypadá nijak lákavě a ne jedna strana se může začít cítit zanedbávaná. Nehledě na to, že žena nemá vůbec možnost mít čas jen pro sebe a její motivace a výkon v práci asi nebude moc vysoký.

Jedním z největších problémů při návratu z rodičovské dovolené na pracovní trh je diskriminace matek ze strany zaměstnavatelů. Gender studies o.p.s. provedla experiment, při kterém se zaměřili na to, jak zaměstnavatelé reagují na zaslané identické životopisy, které se lišily pouze tím, že byly buď od muže, nebo od ženy. Výsledkem experimentu bylo, že ženy i muži opravdu mají s identickými životopisy stejnou šanci. Problém ale nastává, když se z experimentu vrátíme do reality. V realitě nemají muži a ženy stejné životopisy. Z ženských životopisů se často dá vyčíst, že žena byla delší dobu na mateřské a rodičovské dovolené, tedy že na delší období přerušila svou kariéru. Experiment proběhl ve dvou věkových kategoriích, první, kde bylo zasílatelům životopisů okolo dvaceti devíti let a druhá okolo jednačtyřiceti let. V té první věkové kategorii se dá předpokládat, že žena bude v dohledné době plánovat rodinu a v té druhé věkové kategorii se naopak předpokládá, že žena už je matkou starších dětí a zde už se začaly objevovat rozdíly v reakcích zaměstnavatelů. Výrazněji zde byly upřednostňovány ženy, které neměly v životopise delší pauzu související s rodičovskou dovolenou. Rozdíl zaměstnanosti žen bezdětných a matek s dětmi je u nás největší z celé Evropské unie. Proč tomu tak je, komentuje ředitelka Gender studies o.p.s. takto: *„V zásadě se ty důvody dají rozdělit do dvou kategorií, na nějaké jaksi vnější okolnosti a potom vnitřní nějaké hodnotové důvody. Já bych začla od těch vnějších okolností, sem rozhodně patří systém mateřské rodičovské dovolené v České republice. Mateřská resp. rodičovská dovolená je nejdelší v celé Evropě. Zároveň sem patří nedostatek míst v zařízení péče o děti, těžko můžeme říct, že pomůže zkrátit mateřskou resp. rodičovskou dovolenou, když potom vlastně není, laicky řečeno, ty děti kam dát, takže není myslitelné jedno bez druhého.“* (Skálová, 2015) Dále zmiňuje ještě výraznou roli flexibilních pracovních úvazků. Z experimentu tedy vyplývá, že největší rozdíl mezi kandidátem a kandidátkou na nějakou pozici vzniká, když je žena matkou. *„Mnozí (nejen ekonomové) považují tuto nerovnost za objektivní. Dítě tedy ženu objektivně znevýhodňuje, dodejme na rozdíl od muže, kterého objektivně zvýhodňuje. Zatímco úspěch mužů v práci – resp.*

rozvoj jejich kariéry implicitně předpokládá služby/pomoc manželky příp. partnerky, podporu z její strany, ženy dělající kariéru s něčím takovým počítat z pravidla vůbec nemohou. Zatímco tedy předpokladem mužova úspěchu bývá manželka či partnerka bez kariérových plánů, bez výrazných pracovních ambicí (žena je v tomto případě spolutvůrce mužovy kariéry) a domácnost, která nevyžaduje téměř žádnou jeho participaci (vyjma jeho finančního přínosu), u kariérově orientovaných žen tomu bývá jinak.“ (Dudová, Hašková, Maříková, 2005, str. 67)

Praktická část

4. Dotazníkové šetření a analýza dat

V následující kapitole se budu věnovat dotazníkovému šetření a následnému zpracování dat. V závěru se pokusím vyhodnotit výzkumné otázky.

4.1 Cíl a výzkumné otázky

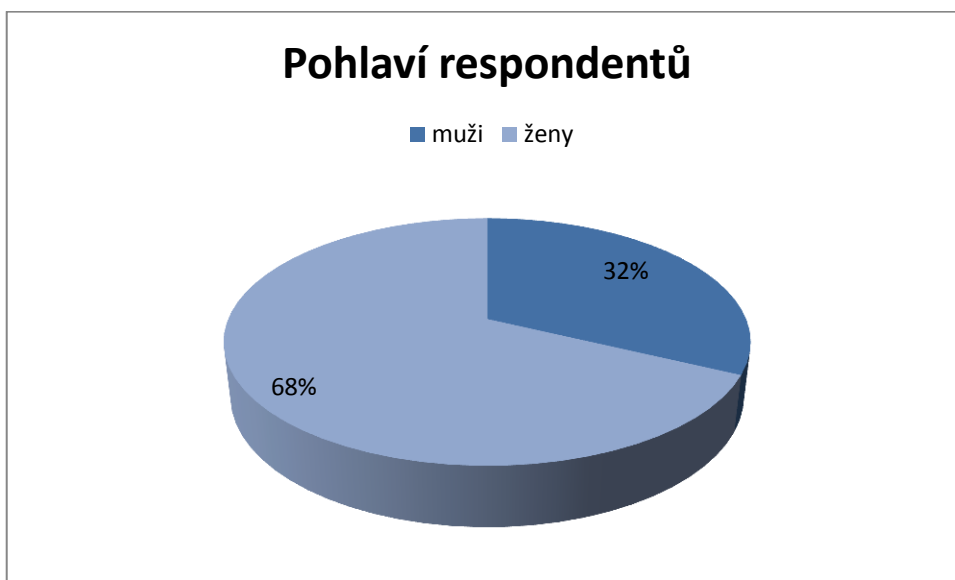
Cílem praktické části je **zmapovat situaci ohledně harmonizace pracovního a rodinného života v České republice**. Definovala jsem si tedy tři výzkumné otázky:

1. Jaký je stav problematiky harmonizace pracovního a rodinného života v České republice?
2. Liší se názory mužů a žen na tuto problematiku?
3. Je nějaký rozdíl v přístupu malých, středních a velkých podniků k harmonizaci pracovního a rodinného života?

Použila jsem metodu dotazníkového šetření, kde respondenty byli muži i ženy všech věkových kategorií, s různým vzděláním a zaměstnaní v malých, středních i velkých podnicích. Stejně tak jako v teoretické části jsem se na téma harmonizace pracovního a rodinného života dívala z pohledu rodiny, kariéry a genderu, tak i otázky v dotazníku (viz příloha 1) jsou směřovány tímto směrem. Například zaměřené na téma diskriminace žen-matek v zaměstnání nebo na téma otců na rodičovské dovolené. Všechny otázky jsem vytvořila sama a rozdáváním dotazníků jsem pověřila svou rodinu, přátele a okolí. Takže respondenti vyplňovali dotazníky osobně, ne online formou. Vždy jsem si zjistila, jakou velikost má podnik, do kterého jsem dotazníky předávala. Rozdala jsem celkem 110 dotazníků a vyplněných se vrátilo 81. Návratnost tedy byla dobrá, necelých 74%.

4.2 Analýza dat

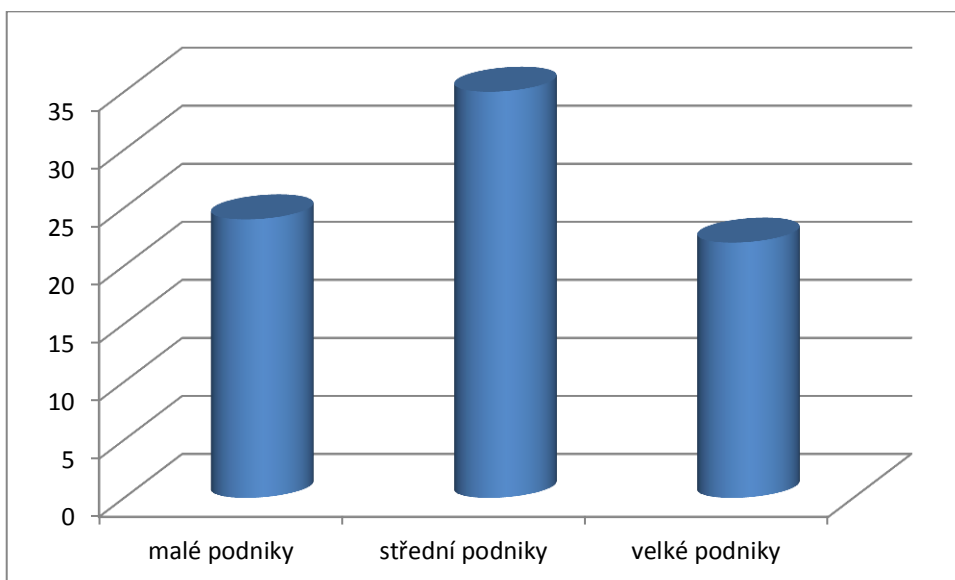
Graf 1, Pohlaví respondentů



Zdroj: Vlastní zpracování

Celkem se dotazníkového šetření zúčastnilo 81 osob. Z toho 55 žen a 26 mužů. Procentuální znázornění je vidět na grafu číslo 1. Mým záměrem bylo, mimo jiné zjistit, zda jsou podmínky pro harmonizaci pracovního a rodinného života v malých podnicích jiné, než ve středních a velkých podnicích. Jako kritérium pro určení velikosti podniku jsem si určila počet zaměstnanců. Počet zaměstnanců je jedním z kritérií pro určení velikosti podniku podle Evropské komise. Dalšími jsou roční obrat a bilanční suma roční rozvahy. Podniky tedy rozdělujeme takto: malý podnik méně než 50 zaměstnanců, střední podnik méně než 250 zaměstnanců a velký podnik s více než 250 zaměstnanci. (EU, 2006, str. 14)

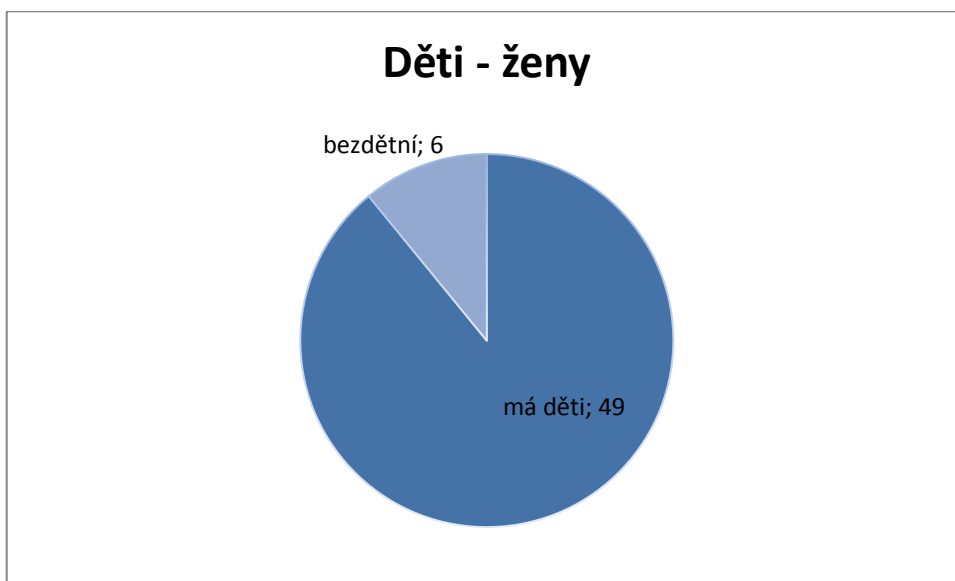
Graf 2, Respondenti podle velikosti podniku



Zdroj: Vlastní zpracování

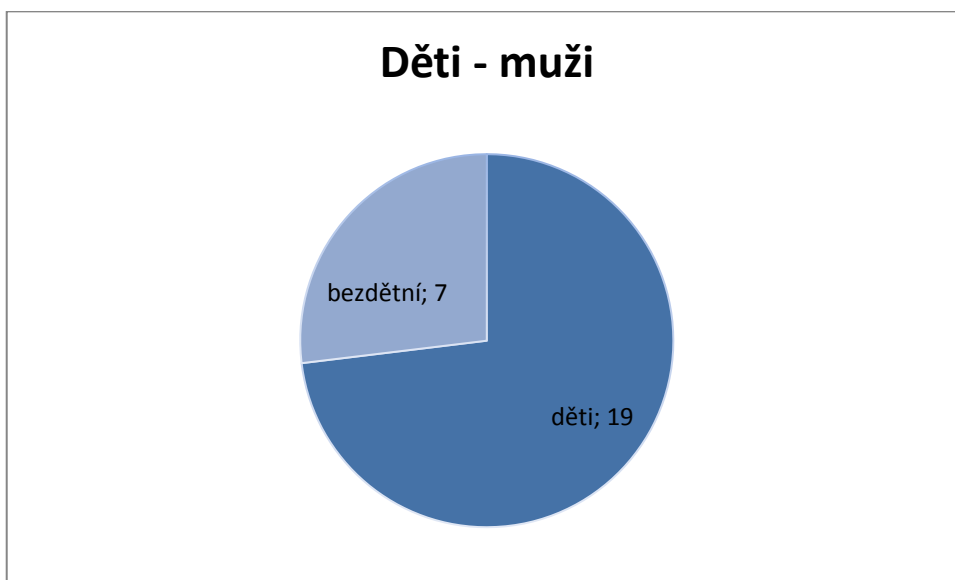
První otázka se týkala rodičovství, zda respondent již má děti nebo ne. Tato otázka byla pro průzkum klíčová, právě díky zaměření práce na rodinu. Většina dalších otázek taktéž souvisela s rodičovstvím a jeho spojením s výkonem zaměstnání. Šetření se zúčastnilo 49 matek a 6 bezdětných žen. Mezi muži bylo 19 otců a 7 bezdětných mužů.

Graf 3, Děti - ženy



Zdroj: Vlastní zpracování

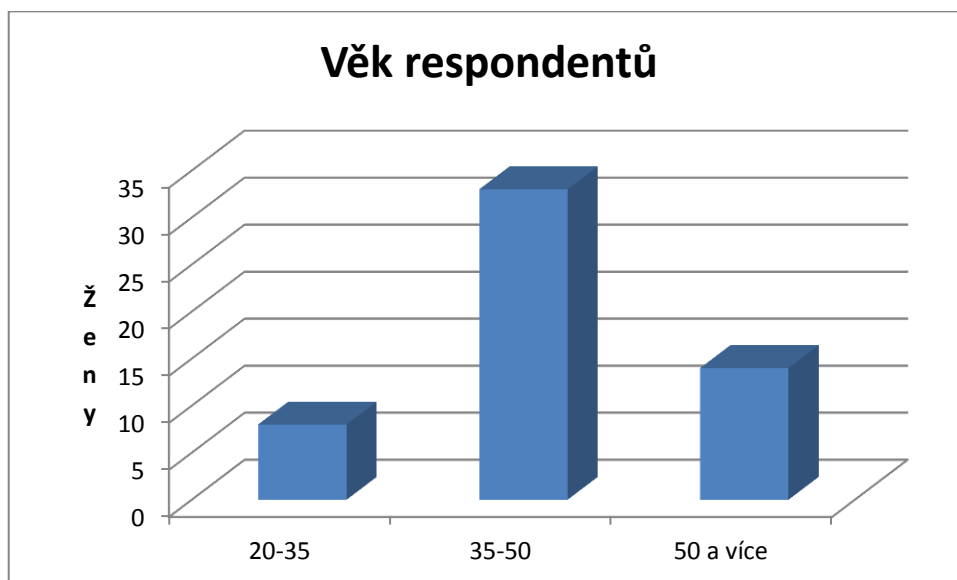
Graf 4, Děti - muži



Zdroj: Vlastní zpracování

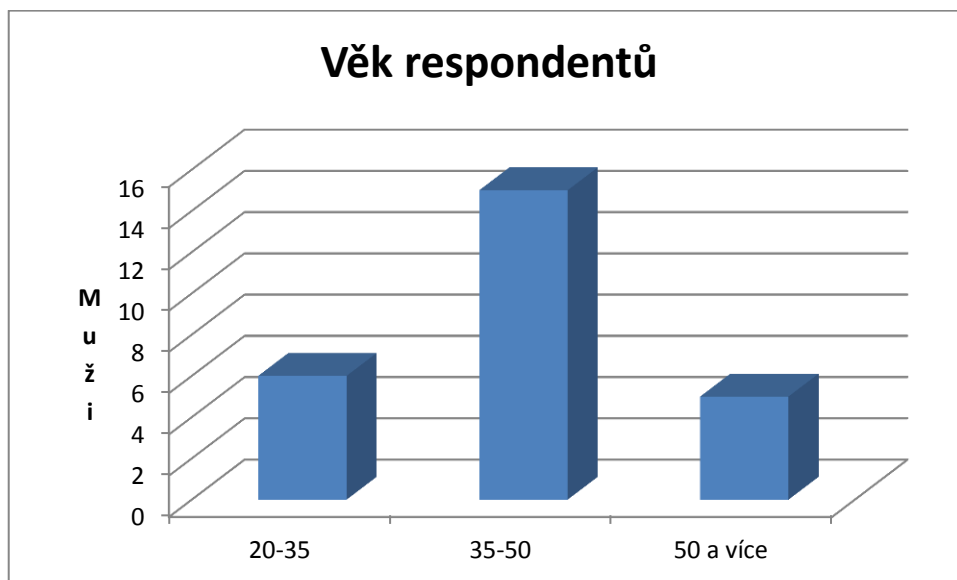
Druhá otázka (viz příloha 1) se zaměřila na věk respondentů. Na grafech číslo 5 a 6 vidíme, že nejvíce respondentů patří do věkové kategorie 35-50 let, u které můžeme předpokládat, že právě zakládá rodinu nebo již děti má. Naopak odpovědi respondentů v kategorii 20-35 let nám potvrdily předpoklad popsany v první kapitole. A to, že česká rodina prošla několika změnami a nyní se řadí k západoevropskému typu rodiny, která se vyznačuje odkládáním sňatku a zakládáním rodiny až v pozdějším věku. Respondentů v této věkové kategorii bylo celkem 14 a pouze 3 z nich již mají děti.

Graf 5, Věk respondentů - ženy



Zdroj: Vlastní zpracování

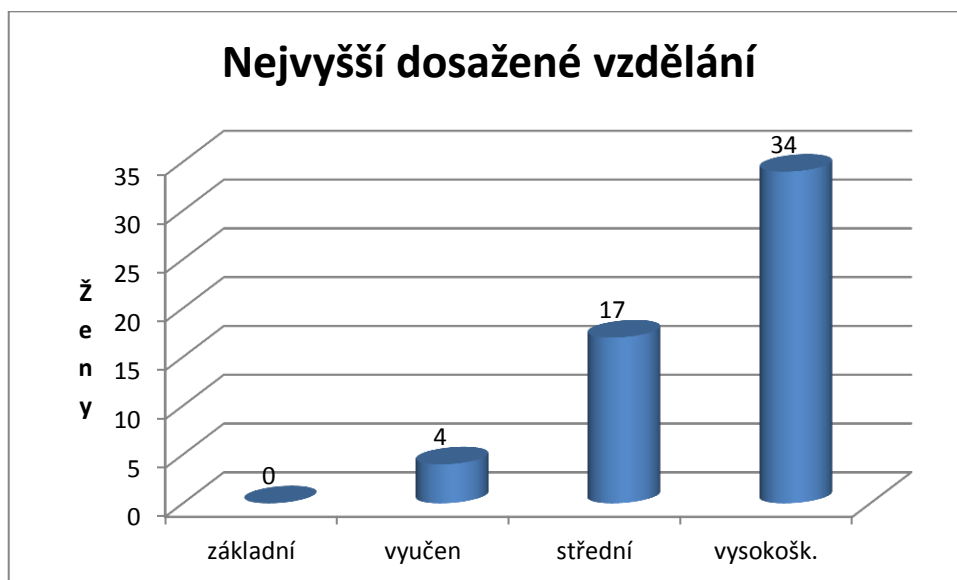
Graf 6, Věk respondentů - muži



Zdroj: Vlastní zpracování

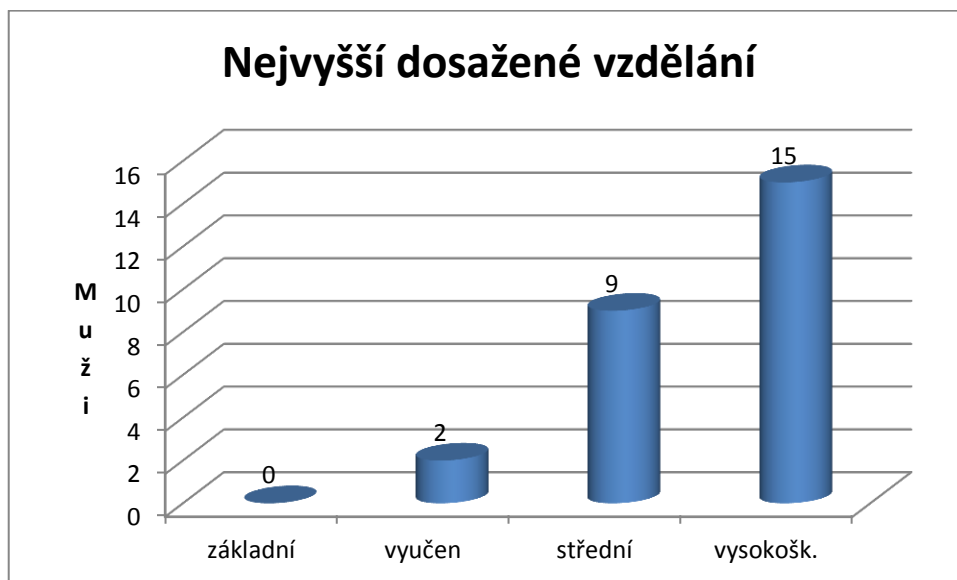
Co se týče vzdělání, tak více než polovina zúčastněných respondentů má vysokoškolské vzdělání, celkem 49 osob. Středoškolsky vzdělaných je 26 respondentů. Šest respondentů je vyučeno. Nikdo se základním vzděláním se šetření nezúčastnil, viz grafy číslo 7 a 8.

Graf 7, Nejvyšší dosažené vzdělání – ženy



Zdroj: Vlastní zpracování

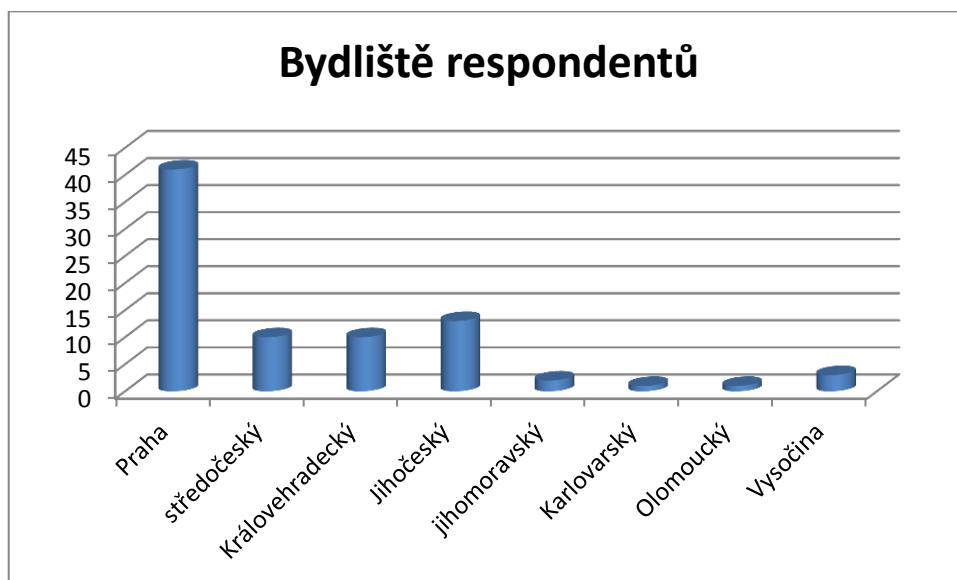
Graf 8, Nejvyšší dosažené vzdělání - muži



Zdroj: Vlastní zpracování

Za účelem zmapování situace v České republice jsem se snažila vyhledat respondenty, z co nejvíce krajů. Nejvíce respondentů je z Prahy a to 41 z celkového počtu 81 osob. Významné zastoupení má také kraj Středočeský s deseti respondenty, Královehradecký také s deseti respondenty a Jihočeský s třinácti. Dále byly v dotazníkovém šetření zastoupeny kraje Olomoucký, Jihomoravský, Karlovarský a kraj Vysočina.

Graf 9, Bydliště respondentů



Zdroj: Vlastní zpracování

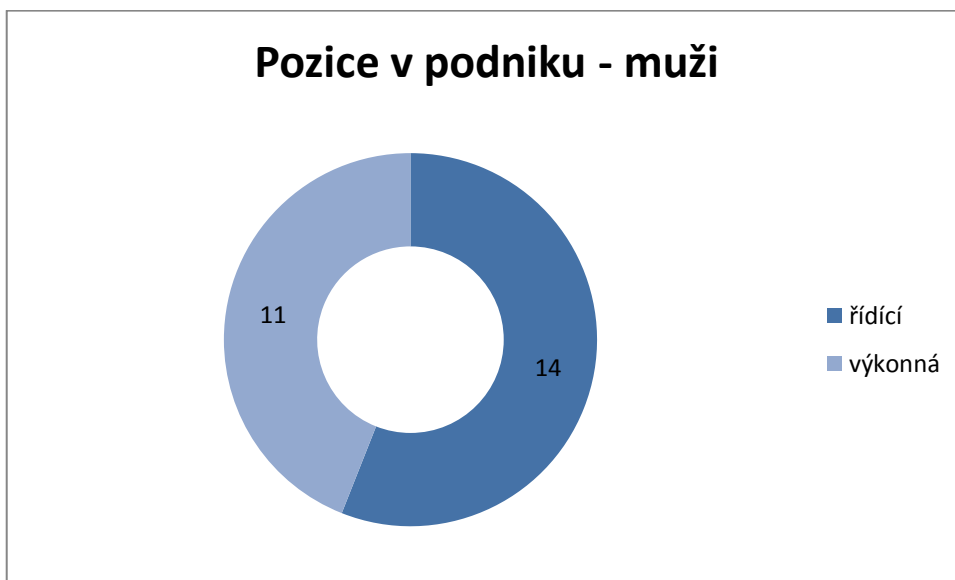
Otázka, která zjišťovala pozici respondentů v podniku, byla do dotazníku (viz příloha 1) přidána pouze jako informativní a odpovědi na ní měly mít doplňující funkci. Když se ale na výsledky podíváme detailněji, můžeme vidět velký rozdíl v pohlaví respondentů na řídicích a výkonných funkcích, viz grafy číslo 10 a 11. V podkapitole Historie jsem se věnovala genderové segregaci na trhu práce. A tomu, že ženy jsou často mzdově diskriminovány a není jim umožněn stejný kariérový růst jako mužům. Když se tedy podíváme na odpovědi respondentů, tak zjistíme, že 75% žen pracuje na výkonné pozici a pouze 25% na řídicí. U mužů je zastoupení výkonných a řídicích pozic vyrovnanější, ale přece jen jich větší část pracuje na řídicí pozici. Můžeme tedy říci, že je zde viditelný rozdíl mezi zastoupením žen a mužů na řídicích pozicích.

Graf 10, Pozice v podniku – ženy



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 11, Pozice v podniku - muži



Zdroj: Vlastní zpracování

Návratům z rodičovské dovolené jsem věnovala celou třetí kapitolu v teoretické části. Bylo tedy logické zařadit do dotazníku otázku ohledně návratu k původnímu zaměstnavateli, viz příloha 1. Očekávala jsem zde výraznější zastoupení odpovědi ne, že se respondent k původnímu zaměstnavateli nevrátil, protože z okolí slyšíme spíše samé špatné zkušenosti. Je pravdou, že špatné zkušenosti lidí se šíří více a rychleji. Z odpovědí, ale vyplynulo, že kladné i záporné zkušenosti s návraty k původnímu

zaměstnavateli jsou vyrovnané. Grafické znázornění můžete vidět na grafech číslo 12 a 13. Po dalším zamyšlení je to i tak vysoké zastoupení záporných odpovědí, když by návrat k původnímu zaměstnavateli měl být přirozený, jistý, bezproblémový. Musíme také zohlednit, že neznáme důvody, proč se naši respondenti k původnímu zaměstnavateli nevrátili. Nemusela to vždy být vina zaměstnavatele, ale individuální a osobní rozhodnutí každého respondenta. Například se může stát, že se priority a hodnoty člověka na rodičovské dovolené změnil, takže pro něj již nejsou důležité stejné věci jako předtím a proto se dobrovolně rozhodne své zaměstnání změnit. Muži v této otázce odpovídali buď za sebe, pokud byli na rodičovské dovolené, pokud ne, odpovídali za svou ženu/matku dítěte.

Graf 12, Návrat k původnímu zaměstnavateli - ženy



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 13, Návrat k původnímu zaměstnavateli – muži



Zdroj: Vlastní zpracování

Diskriminace žen, protože jsou matkami, je známá. Zaměstnavatelé při náboru nových zaměstnanců upřednostní muže, který nebude muset být s dítětem doma, až bude nemocné. Takovýto pohled je logický podle teorie lidského kapitálu zmíněné v podkapitole Historie, která ve zkratce říká, že se tito zaměstnavatelé chovají racionálně a po právu považují ženy za nákladnější, méně stabilní a flexibilní pracovní sílu. Tato teorie je ale podložena velmi malým množstvím vědeckých důkazů. Proto bylo potěšující, že většina žen s takovou diskriminací přímou zkušenost nemá, viz grafy 14 a 15. Mohli bychom ale také tvrdit, že zaměstnavatel může tyto ženy diskriminovat i tak, že je na pohovor nepozve a tím žena ani nezjistí, že byla diskriminována. Tento typ diskriminace žen/matek byl zmíněn v kapitole Návraty z rodičovské dovolené ve zmíněném experimentu, který se takovéto diskriminaci věnoval. Muži zde odpovídali na otázku, jestli se jejich žena/matka dítěte setkala s touto podobou diskriminace, pokud oni sami nebyli na rodičovské dovolené a nemají zkušenosti s takovouto diskriminací.

Graf 14, Zkušenost s diskriminací kvůli rodičovství - ženy



Zdroj: Vlastní šetření

Graf 15, Zkušenost s diskriminací kvůli rodičovství - muži



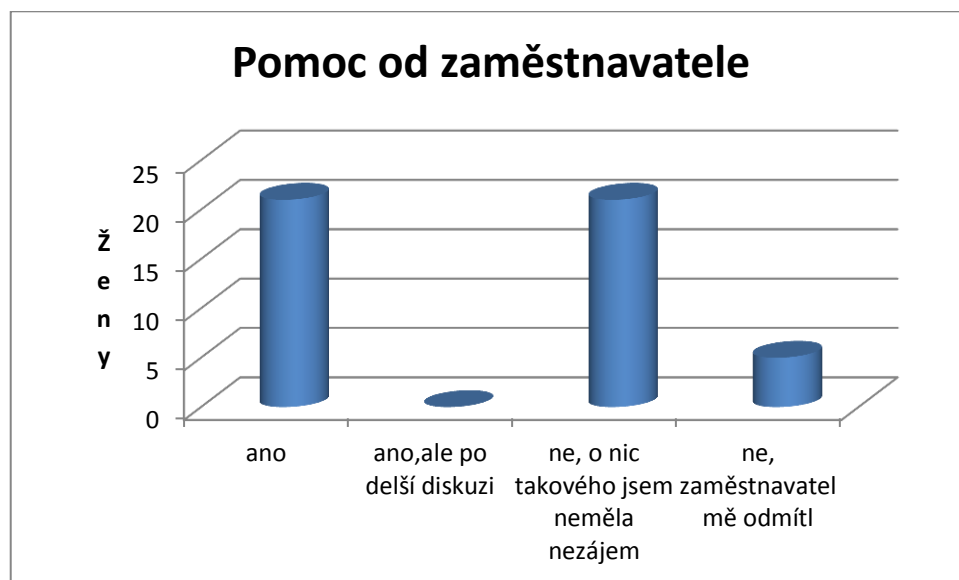
Zdroj: Vlastní zpracování

Osm žen se v dotazníku podělilo o svou osobní zkušenost s diskriminací ze strany původního nebo potenciálního zaměstnavatele kvůli tomu, že se staly matkami. Čtyři z nich uvedly, že se jich potenciální zaměstnavatel již při pohovoru zeptal, kolik mají dětí, jak jsou staré a zda pro ně mají hlídání, kdyby byly nemocné. Jedna respondentka dokonce uvedla, že když odpověděla, že pro své děti hlídání po dobu jejich nemoci zajištěné nemá, tak ji potenciální zaměstnavatel rovnou řekl, že za

takovýchto podmínek o ní nemají zájem. Ostatní zmínily změnu postoje původního zaměstnavatele k nim jako zaměstnankyním a matkám zároveň.

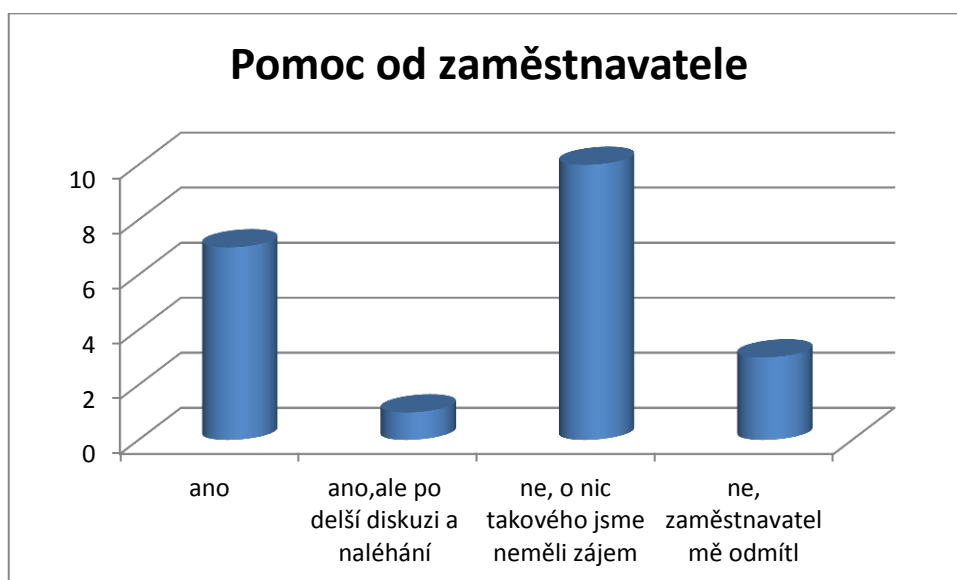
Odpovědi na otázku, jestli respondentům původní/nový zaměstnavatel poskytl nějakou pomoc při sladování pracovního a rodinného života, např. práci z domova apod., mě velmi zaskočily. A to hlavně proto, že se tolikrát objevila odpověď, že respondenti neměli zájem o nějakou pomoc od zaměstnavatele ve formě např. kratšího úvazku nebo práce z domova, viz grafy číslo 16 a 17. Kdybychom k tomu zohlednili ještě odpovědi na další otázku ohledně kompromisů při harmonizaci rodinného a pracovního života, kde většina respondentů uvedla, že měla problémy při sladění práce a rodiny, i když ne nijak závažné. Je možné, že naše společnost ještě není nastavena tak, aby zaměstnanci po svých zaměstnavatelích požadovali „něco navíc“, něco co není u nás běžné. Možná, že lidé ještě nevědí o tom, že takovéto možnosti existují, a že by jim ulehčili nebo dokonce zlepšili kvalitu jejich života, jak v pracovní tak v rodinné sféře.

Graf 16, Pomoc od zaměstnavatele – ženy



Zdroj: Vlastní zpracování

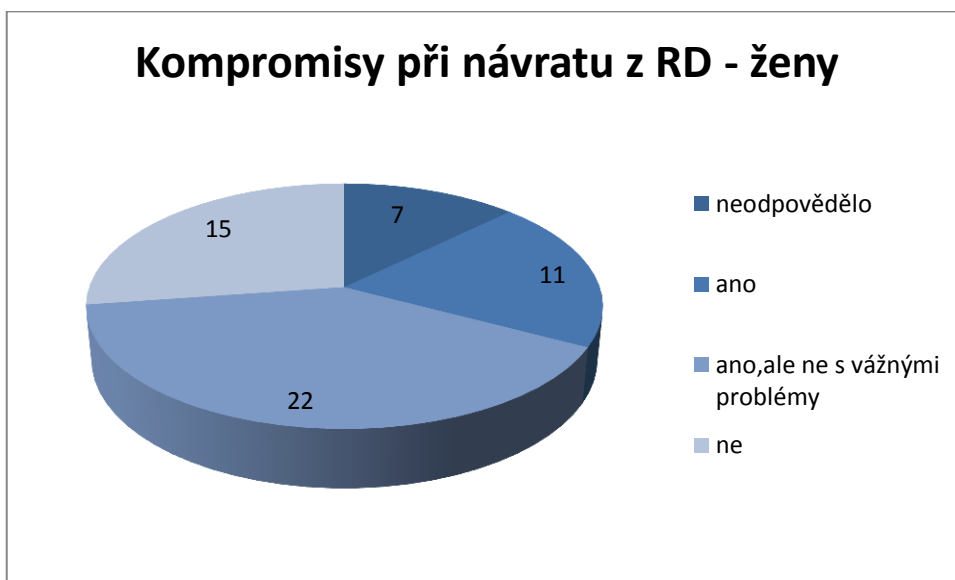
Graf 17, Pomoc od zaměstnavatele – muži



Zdroj: Vlastní zpracování

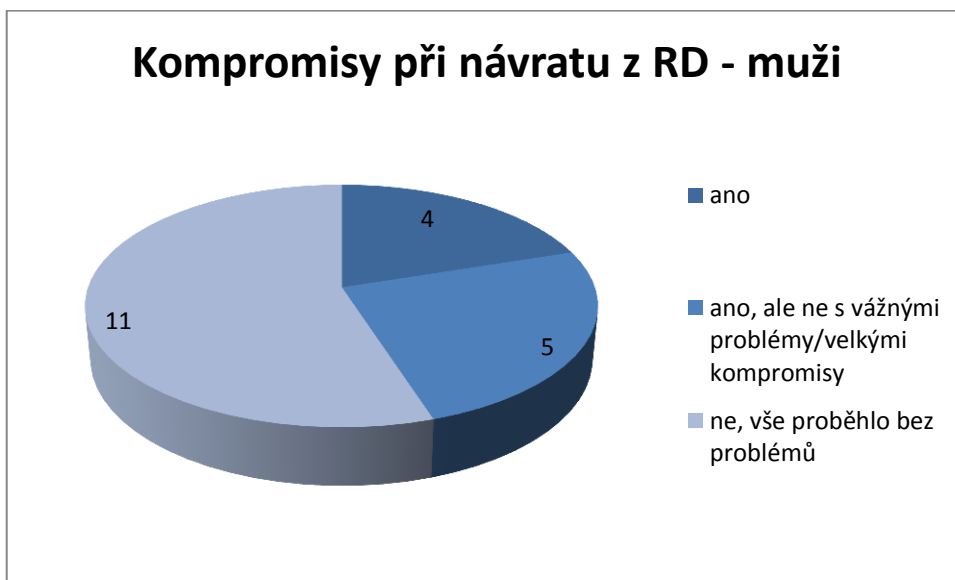
Otázka, která zjišťuje, zda respondenti měli problémy a museli dělat kompromisy při sladování jejich pracovního a rodinného života, navazuje na třetí kapitolu o návratech z rodičovské dovolené do zaměstnání nebo na trh práce. Měla ověřit, zda jsou matky nebo otcové opravdu v tomto období nuceni dělat kompromisy, ať už ve sféře pracovní nebo rodinné. Výsledky jsou znázorněny na grafech číslo 18 a 19. Co je zajímavé a vyplývá to z odpovědí, že muži vnímají tuto oblast jinak než ženy. Dotazníkového šetření se zúčastnil pouze jeden muž, který sám nastoupil na rodičovskou dovolenou, takže můžeme říci, že ostatní na otázku odpovídali ze zkušenosti svých žen, které situaci zažili na vlastní kůži. Jedenáct žen odpovědělo, že byly nuceny dělat kompromisy a dvaadvacet žen také bylo nuceno dělat kompromisy, jen ne nijak závažné. To je dohromady 33 žen, které cítily, že musí dělat kompromisy, ale mužů, kteří takto odpověděli, bylo necelá polovina zúčastněných, a to devět. Jedenáct z nich mělo pocit, že vše proběhlo hladce, bez problémů. Je tedy možné, že muži, otcové vnímají návrat jejich ženy, matky z rodičovské dovolené hladce a samozřejmě, ale ženy cítí, že musí nějaké, ať už jakkoliv velké, kompromisy dělat.

Graf 18, Kompromisy při návratu z rodičovské dovolené - ženy



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 19, Kompromisy při návratu z rodičovské dovolené - muži

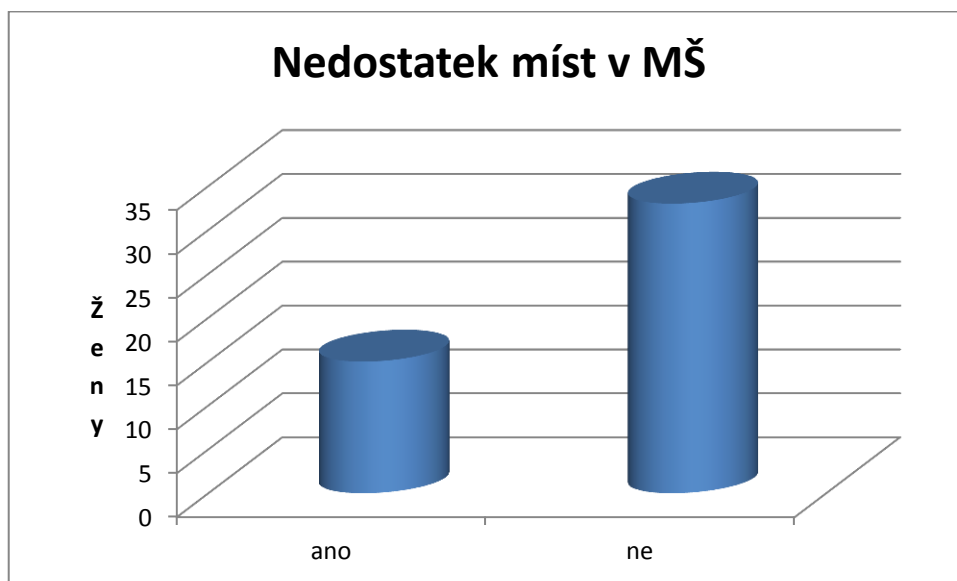


Zdroj: Vlastní zpracování

Na grafech číslo 20 a 21 je vidět, že většina lidí se s nedostatkem míst v mateřských školách nesetkala. Z dotazníků se, ale dalo vyčíst, že lidé starší padesáti let, ti kteří už pravděpodobně mají starší děti, se s nedostatkem míst v mateřských školách nesetkávali tak často, jako mladší rodiče. Pouze dva respondenti z kategorie 50 a více let se s tímto problémem setkali. Naopak z kategorie 20-35 let a 35-50 se s nedostatkem míst v MŠ setkalo 19 respondentů. Můžeme tedy usuzovat, že situace

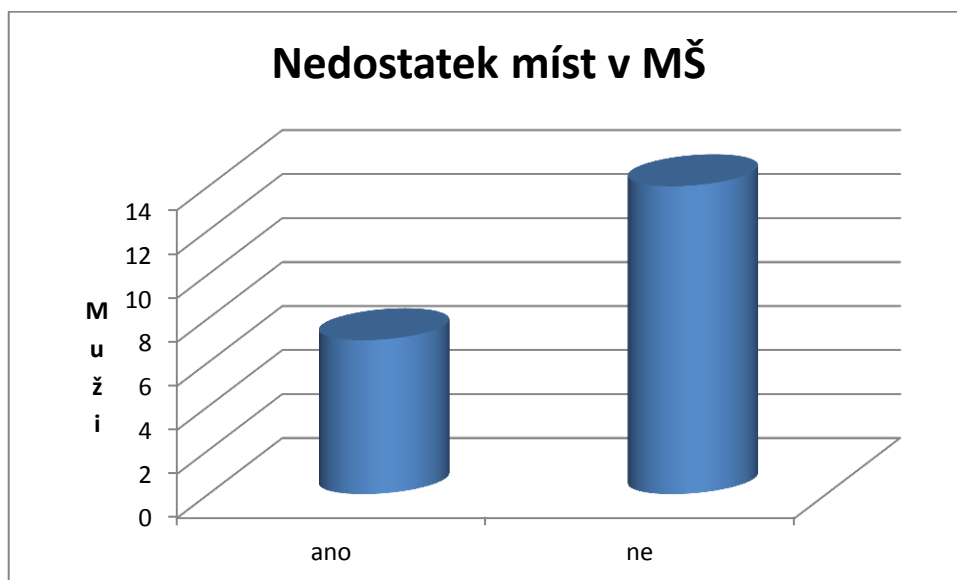
ohledně nedostatku míst v mateřských školách je spíše problémem několika posledních let.

Graf 20, Nedostatek míst v mateřských školách – ženy



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 21, Nedostatek míst v mateřských školách - muži

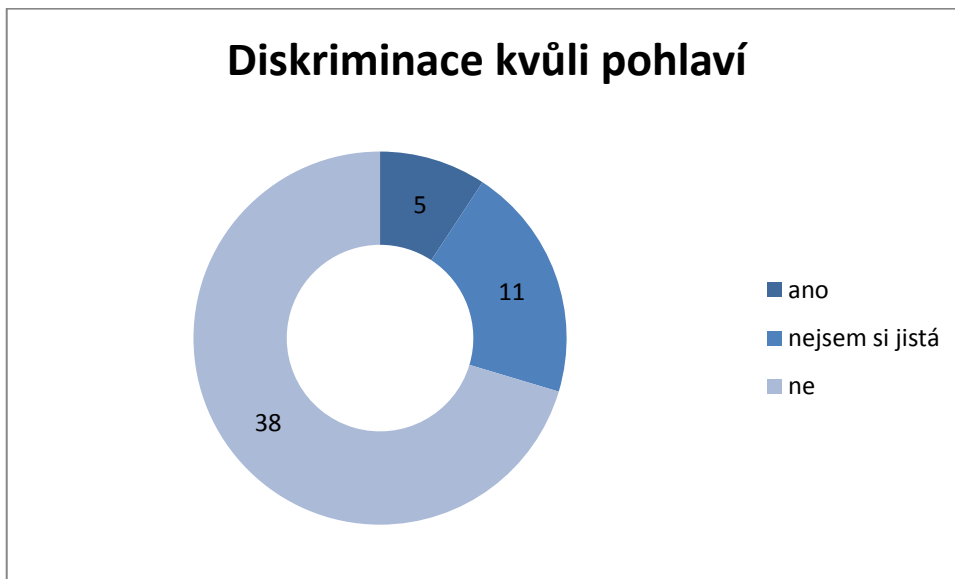


Zdroj: Vlastní zpracování

Další otázka se věnovala tomu, zda mají respondentky osobní zkušenosti s diskriminací kvůli pohlaví. Diskriminace žen v zaměstnání je velký problém a nijak viditelně se neprojevuje. Většinou jsou ženy diskriminovány nižším platem, nižší pozicí a není jim umožněn takový kariérní růst jako mužům. Sama žena si nemusí ničeho

všimnout. Na tuto otázku 38 žen odpovědělo, že se s diskriminací kvůli pohlaví nikdy nasetkalo. Jedenáct žen si není jistých, zda se nestaly obětí takovéto diskriminace a pět žen odpovědělo, že s tímto problémem zkušenost mají. Viz graf č. 22.

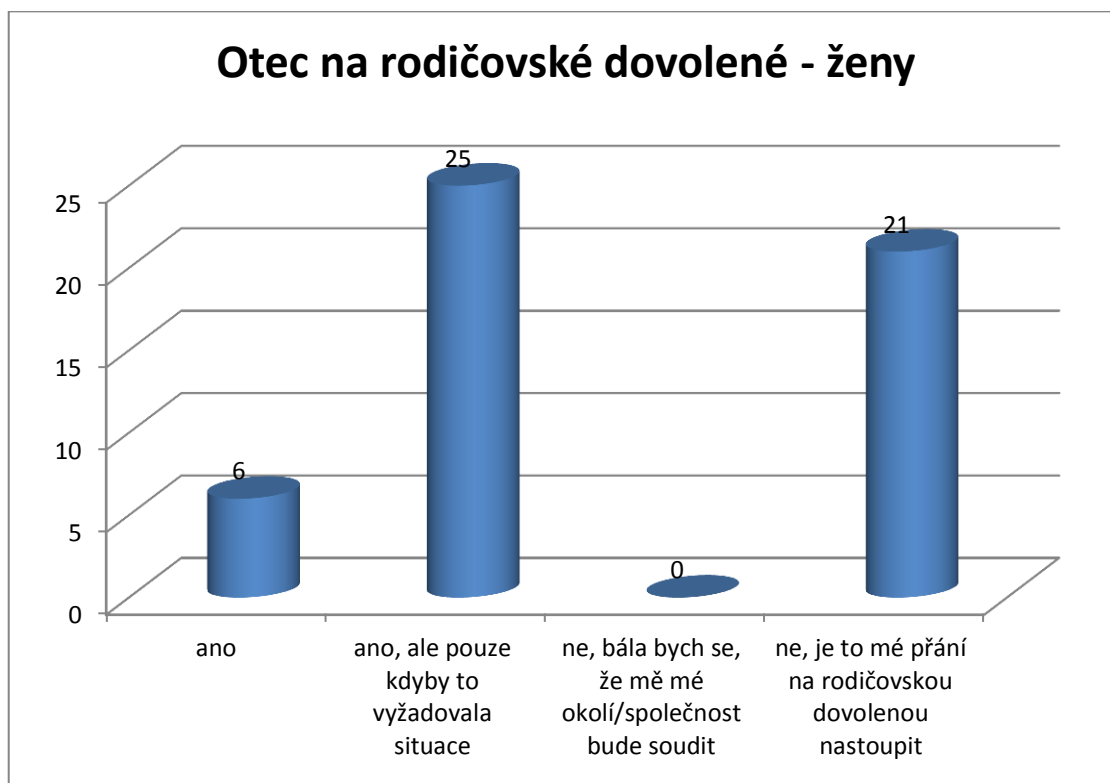
Graf 22, Diskriminace kvůli pohlaví



Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka ohledně toho, zda by žena nechala jít na rodičovskou dovolenou svého muže, i když to není u nás ve společnosti běžné, pro mě osobně, byla nejzajímavější. Hlavně proto, že v české společnosti je často odsuzováno cokoliv, co tu není zvykem. V několika zahraničních státech je již běžné, že na rodičovskou dovolenou nastupují i muži, viz podkapitola 1.3 Zkušenosti ze zahraničí. Jak tedy odpovídaly české ženy? Šest z nich by klidně na rodičovskou dovolenou nechaly nastoupit svého muže a samy zůstaly v zaměstnání. 25 žen by také nebylo proti, ale jen kdyby to vyžadovala situace rodiny, například finanční. Dvacet jedna žen by bylo proti, a to z jednoduchého důvodu, že se na rodičovskou dovolenou a čas strávený s dítětem vždy těšily. Zajímavé a možná i potěšující je, že ani jedna žena by se nebála odsouzení ze strany společnosti. Domnívala jsem se, že se několik takovýchto žen najde. Jejich obavy by byly přirozené.

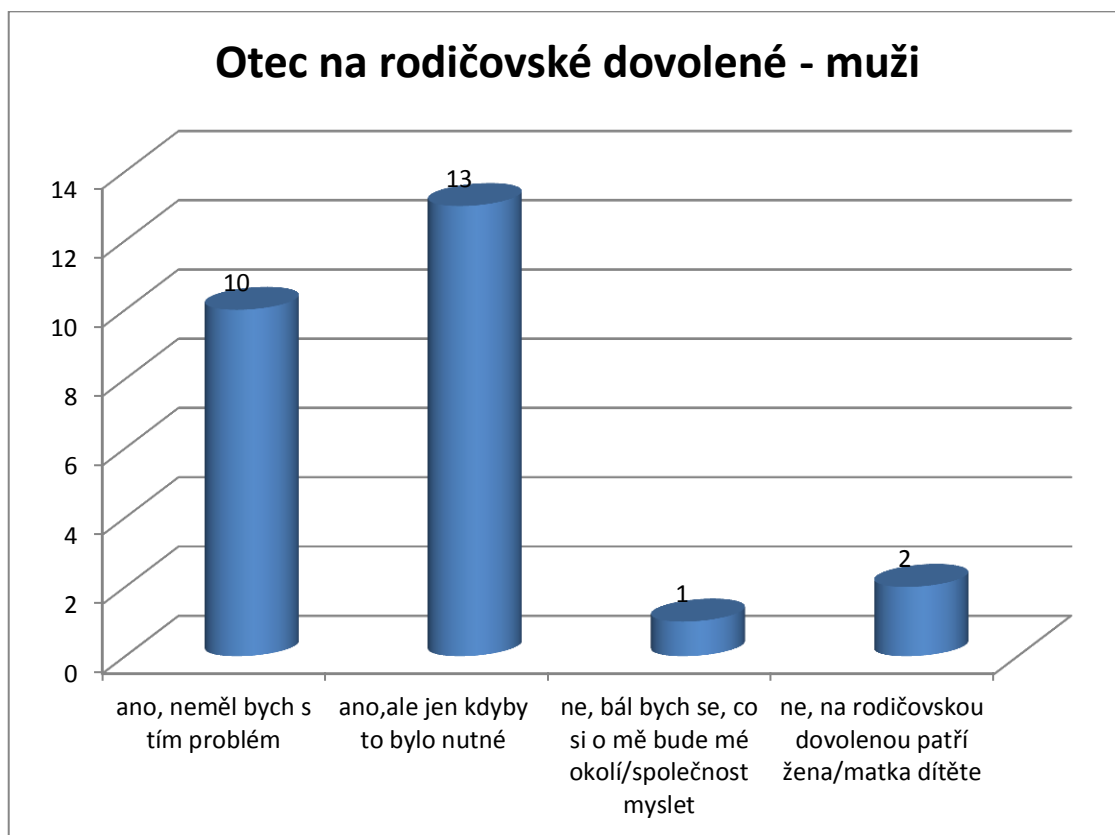
Graf 23, Otec na rodičovské dovolené – ženy



Zdroj: Vlastní zpracování

Následující otázka byla naopak zaměřena na muže. Zda by oni byli ochotni jít na rodičovskou dovolenou místo jejich žen. Opět byly odpovědi potěšující, viz graf číslo 24. Deset mužů by s tím problémem nemělo. Třináct mužů by také nebylo proti, ale jen pokud by to vyžadovala situace. Dva muži odpověděli, že by na rodičovskou dovolenou nikdy nešli a to proto, že na rodičovskou dovolenou patří žena/matka dítěte. A pouze jeden muž by se bál odsouzení za strany společnosti. Záporné odpovědi jsou pochopitelné, zásadní je to, že obě vycházejí ze stereotypů, které jsou v české společnosti zažitě. Obavy z boření stereotypů jsou samozřejmé. To, že na rodičovskou dovolenou patří žena, je velmi hluboce zakořeněný stereotyp a myslím, že v naší společnosti ještě pár let zůstane.

Graf 24, Otec na rodičovské dovolené – muži



Zdroj: Vlastní zpracování

Mezi respondenty se objevil pouze jeden muž, který sám nastoupil na rodičovskou dovolenou. To nám jen potvrzuje, že otcové na rodičovské dovolené ještě nejsou v České republice samozřejmostí.

Graf 25, Zkušenosti s nástupem na rodičovskou dovolenou – muži



Zdroj: Vlastní zpracování

4.3 Vyhodnocení výzkumných otázek

1. Jaký je stav problematiky harmonizace pracovního a rodinného života v České republice?

Situace okolo harmonizace pracovního a rodinného života v České republice je problematická. Potvrzení tohoto tvrzení lze najít ve výsledcích většiny otázek. Počet žen a mužů na výkonných nebo řídicích pozicích je nevyrovnaný. Ve většině případů muži zastávají řídicí pozice a ženy ty výkonné. S tím můžou být spojeny i odpovědi na téma diskriminace kvůli rodičovství nebo pohlaví. 29% žen má zkušenosti s diskriminací kvůli rodičovství a 9% žen s diskriminací kvůli pohlaví. A dalších 21 % procent si není jistých. Tato čísla nejsou nijak příznivá, když patří k něčemu tak závažnému, jako je diskriminace.

Návraty k původnímu zaměstnavateli po rodičovské dovolené by měly být samozřejmostí, ale odpovědi respondentů ukázaly, že tomu tak není. Také odpovědi týkající se pomoci při sladování od zaměstnavatele nebyly nijak potěšující. 29 respondentů mělo pozitivní zkušenost a to, že jim zaměstnavatel vyšel vstříc. Jenže skoro stejný počet o nic takového neměl zájem. To může být opravdu způsobeno tím, že nepotřebovali jakoukoli pomoc při sladování, ale také to může být jejich neinformovaností a neznalostí všech možností a nástrojů harmonizace pracovního a rodinného života. Dále je tu nedostatek míst v mateřských školách. Tato místa pomáhají ženám při návratu po rodičovské dovolené do pracovního procesu. Tudiž jsou důležitou součástí při harmonizaci.

Situace v České republice tedy není příznivá, ale možná máme nakročeno správným směrem. Muži i ženy ve většině případů nemají nic proti otcům na rodičovské dovolené a o nedostatku míst v mateřských školách se mluví čím dál, tím víc. Doufejme, že se od mluvení česká společnost posune k činům. Stát, zaměstnavatele, zaměstnance, rodiče čeká ještě hodně práce. Také společnost, ta by mohla změnit své myšlení a zbořit pár stereotypů, mohlo by pak vše jít trochu rychleji.

2. Liší se názory mužů a žen na tuto problematiku?

Rozdílné názory mužů a žen se objevily nejvíce v odpovědích na otázku ohledně kompromisů a problémů při návratu z rodičovské dovolené do pracovního procesu. Většina žen odpověděla, že se u nich v tomto období problémy objevily, a že musely dělat kompromisy, i když ne nějak výrazné. Muži měli opačný názor a to, že vše proběhlo hladce, bez problémů. Pravděpodobně to bude způsobeno tím, že muži neodpovídali ze své vlastní zkušenosti až na jednoho, který na rodičovské dovolené byl a návrat z ní zažil na vlastní kůži. Samy ženy tedy cítí, že musí dělat kompromisy, ale nedávají okolí nic znát. Další rozdílné názory žen a mužů se v tomto dotazníku (viz příloha 1) neprojevíly.

3. Je nějaký rozdíl v přístupu malých, středních a velkých podniků k harmonizaci pracovního a rodinného života?

Po pečlivém zpracování odpovědí respondentů se neobjevily žádné významné rozdíly, které by dokazovaly, že se přístupy malých, středních a velkých podniků k problematice harmonizace pracovního a rodinného života liší. Základní otázkou pro odhalení těchto rozdílů, byla otázka zjišťující, zda zaměstnavatel respondentům vyšel vstříc při sladování jejich pracovních povinností s péčí o rodinu. Respondenti z malých, středních i velkých podniků uváděli, že jim zaměstnavatel vyšel vstříc. Jak již bylo řečeno, mnoho respondentů o nic takového nemělo zájem. A v každé velikosti podniku se našli respondenti, kteří byli zaměstnavatelem odmítnuti. Například v malých podnicích, šesti respondentům vyšel zaměstnavatel vstříc a 4 odmítl – 10 respondentů o nic takového nemělo zájem. Pro porovnání, ve velkých podnicích, pěti respondentům zaměstnavatel vyšel vstříc, tři odmítl a 8 o nic podobného nemělo zájem. V této ani v žádné jiné otázce se tedy nepotvrdilo, že je mezi přístupy malých, středních a velkých podniků rozdíl.

5. Diskuse

Dotazníkové šetření nám přineslo několik zajímavých zjištění. První z nich se týkalo pozic v podniku. Pomocí odpovědí od respondentů se potvrdilo, že na řídicích pozicích najdeme převážně muže a ženy zůstávají na výkonných pozicích. Můžeme se tedy domnívat, že jde o skleněný strop. Tento pojem označuje neviditelné nebo neformální zábrany, které brání ženám v postupu na vyšší pozice. (Šnýdrová, 2006, str. 53) Skleněný strop je jednou z forem diskriminace žen kvůli pohlaví. I na toto téma byla v dotazníku zařazena jedna otázka. Většina respondentek uvedla, že s diskriminací kvůli pohlaví zkušenost nemají. Našly se ale i takové ženy, které si nebyly jisté. Je pochopitelné, že když například nebyla žena povýšena, mohla si myslet, že se stala obětí takovéto diskriminace, ale pravdu se pravděpodobně nikdy nedozví.

Další pro mne překvapivé zjištění bylo, že se poměrně hodně respondentů vrátilo po rodičovské dovolené ke svému původnímu zaměstnavateli. Z informací, které se mi dostaly z okolí, jsem usuzovala, že mnoha lidem není umožněn návrat na původní místo. Počet kladných i záporných odpovědí respondentů byl vyrovnaný. Na druhou stranu ze zákona by všem mělo být umožněno se do původního zaměstnání po rodičovské dovolené vrátit, takže vyrovnaný počet odpovědí nemusí být až tak dobrá zpráva. Otázky na téma diskriminace žen z důvodu toho, že se staly matkami, byly pro šetření klíčové, ale zasahovaly do soukromí respondentů více než ostatní. Obávala jsem se tedy, že je mnoho respondentů nezodpoví. Příjemným překvapením bylo, že se tak nestalo. Většina respondentů odpověděla a několik žen se o své osobní zkušenosti rozepsalo. Polovina z nich měla podobnou zkušenost. A to, že na pracovních pohovorech byly dotazovány, kolik mají dětí, jak jsou děti staré a jestli pro ně mají hlídání v případě nemoci. Na takovéto otázky by se správně člověk, který pohovor vede, ať už personalista nebo manažer, vůbec ptát neměl. Tyto ženy správně poznaly, že se stávají obětí diskriminace jen proto, že mají doma děti. Na jednu stranu je pochopitelné, že takovéto informace potenciálního zaměstnavatele zajímají, ale žena má právo na otázky tohoto typu neodpovídat.

Nejvíce překvapivé byly odpovědi respondentů na téma případného poskytnutí pomoci od zaměstnavatele, ve smyslu poskytnutí práce z domova nebo zkráceného úvazku. Potěšující je, že hodně respondentů uvedlo, že jim jejich zaměstnavatel vyšel vstříc. Naopak pro mě šokujícím byl počet respondentů, kteří o žádnou podobnou pomoc neměli zájem. Jak již bylo řečeno, tak je možné, že čeští zaměstnanci nejsou

dostatečně informováni o těchto formách politiky harmonizace pracovního a rodinného života. To může plynout z následující otázky, kde bylo zjišťováno, zda měli respondenti problémy při návratu z rodičovské dovolené se sladěním práce s péčí o rodinu, a jestli byli nuceni v těchto sférách dělat kompromisy. Větší polovina žen i značná část mužů uvedla, že nějaké kompromisy dělat museli, i když většinou ne nijak závažné. Je tedy zarážející, že neměli zájem o žádnou z forem pomoci nebo ulehčení ze strany zaměstnavatele.

Nedostatek míst v mateřských školách je aktuálním problémem a můžeme se s ním pravidelně setkávat v novinách i v televizi. Právě proto bylo zvláštní, že většina respondentů tento problém na vlastní kůži nepocítila. Není ale pochyb o tom, že tento problém narůstá. Starší generace rodičů se s nedostatkem míst v mateřských školách setkala pouze ve dvou případech, naopak mladší generace rodičů už v devatenácti.

Na téma otců na rodičovské dovolené se dají vést dlouhé diskuze. Na jedné straně stojí lidé, kteří si myslí, že otcové dětem nedovedou dát stejnou péči jako matky a že ženy, co něco takového dopustí, jsou špatné matky a zajímá je jen jejich kariérní růst. Na druhé straně jsou lidé, co otce na rodičovské dovolené schvalují a podporují, myslí si, že jsou schopni postarat se o dítě stejně tak, jak by to udělala žena a matka, co nenastoupí na rodičovskou dovolenou, nemusí být nutně špatnou matkou. Jak pro ženu i muže, kteří chtějí, aby s jejich dítětem doma zůstal muž, je tedy těžké čelit tlaku okolí. I proto mě velmi zajímaly odpovědi respondentů. Pozitivním zjištěním bylo, že žádná respondentka by se nebála odsouzení ze strany společnosti a pouze jeden muž měl tyto obavy. Přirozeně se také často objevovaly ženy, které se na rodičovskou dovolenou a s ní spojený čas, strávený s dítětem, těšily a nenechaly by si ho ujít. Většina zúčastněných respondentů tedy reagovala na možnost, že na rodičovskou dovolenou nastoupí muž, kladně a dokonce se objevil i jeden respondent, který již na rodičovské dovolené byl.

Celkově se tedy šetření ukázalo jako úspěšné. Potvrdilo několik teorií, jako je skleněný strop nebo racionalizace zaměstnavatelů, znevýhodňování žen-matek jako zaměstnankyň, a poskytlo několik dalších námětů na zamyšlení například nezájem respondentů o nástroje harmonizace práce a rodiny, které by jim mohl jejich zaměstnavatel poskytnout.

6. Návrhy na zlepšení

V této části se pokusím zaměstnancům i zaměstnavatelům poskytnout několik návrhů, týkajících se harmonizace pracovního a rodinného života. Jak již vyplynulo z dotazníkového šetření, tak situace v České republice zatím není příznivá, ale je vidět, že se nějaké změny dějí.

„Zaměstnavatelé a zaměstnavatelky mají mnoho možností, jak mohou při sladování rodinných a pracovních povinností vyjít svým zaměstnankyním a zaměstnancům vstříc. Může se zdát, že tato opatření jsou velmi nákladná a vhodná pouze pro velké firmy, ale opak je pravdou. Vyjít vstříc zaměstnancům a zaměstnankyním může být výhodné pro každou firmu, musí se pouze zvolit správný typ opatření.“(Kolektiv autorů, nedatováno, str. 23) Podniky mají několik možností, jak politiku harmonizace pracovního a rodinného života zavést. První možností je možnost pomoci svým zaměstnancům podle potřeby neboli spontánně. Další možností je postupovat po dílčích krocích a poslední možností je cílená změna, kdy je určena vize, stanoveny dílčí cíle, definována strategie a plán rozvoje.(Junová, 2012, str. 21-22) Konkrétní nástroje, které zaměstnavatelé mohou využít, jsou například: pomoc při péči o děti, flexibilní uspořádání práce nebo kariéry a kontakt s rodiči na rodičovské dovolené. Jako pomoc při péči o děti je myšlena firemní školka nebo zajištění hlídání dětí, např. při společenských akcích. Flexibilnímu uspořádání práce je věnována kapitola 3.1 teoretické části. Flexibilní uspořádání kariéry je takové uspořádání, kdy zaměstnanec může přejít z částečného úvazku na plný a zpět. Vzhledem k tomu, že celá čtvrtá kapitola se věnuje návratům z rodičovské dovolené, tak bych zde ráda uvedla kontakt s rodiči na rodičovské dovolené, který může výrazně ulehčit rodiči návrat do pracovního procesu. Kontakt s rodiči na rodičovské dovolené může mít mnoho podob. Rodiče mohou být průběžně informováni o dění v podniku nebo se účastnit školení, porad a společenských akcí. Rodič se v tomto případě cítí pořád jako zaměstnanec, není izolován a je v obraze.

A co mohou udělat sami zaměstnanci, pokud chtějí svého nadřízeného požádat o pomoc při harmonizaci pracovního a rodinného života? Rozhodně by se měli na jednání s nadřízeným poctivě připravit a zjistit si o tématu harmonizace alespoň základní informace. Definovat si, co přesně chtějí, co mohou zaměstnavateli nabídnout a jaké by mohl mít nadřízený námítky. Při jednání pozorně poslouchat a snažit se najít kompromis přijatelný pro obě strany. V případě neúspěšného jednání se

zaměstnavatelem se může zaměstnanec obrátit HR oddělení, popřípadě zvýšit své pracovní nasazení a kvalitu své práce a poté jednání zopakovat. Když ani tehdy není zaměstnanec úspěšný, tak existuje mnoho odborníků, poraden, konzultantů a i internetových stránek, kde jim může někdo poradit nebo dokonce pomoci.(Junová, 2012, str. 33-37)

Závěr

Myslím, že jsem v této práci obsáhla všechna témata, která jsem si na začátku stanovila, jako důležitá. To se týká například genderové segregace trhu a návratů z rodičovské dovolené, ale i všech dalších témat, na které jsem v průběhu práce narazila. Problematika harmonizace pracovního a rodinného života je opravdu rozsáhlá a v podstatě se nejde zaměřit pouze na ni, bez přihlídnutí k dalším tématům a jevům, které ji ovlivňují. Ty je podstatné znát, protože nám poskytují alespoň obecné odpovědi na otázky začínající slovem proč. Doufám, že jsem tedy touto prací poskytla souhrn základních informací, potřebných pro pochopení problematiky harmonizace pracovního a rodinného života. V praktické části jsem se pokusila zmapovat situaci v České republice. Dotazník jsem sestavila tak, aby odpovědi mohly ukázat různé zajímavé jevy a popřípadě potvrdit nějaká stanoviska z teoretické části. Stalo se tomu tak a při zpracovávání dotazníků jsem narazila na téma skleněného stropu, který úzce souvisí s diskriminací žen v zaměstnání. Z teoretické části nám dotazníkové šetření potvrdilo tvrzení, že česká rodina patří k rodinám západoevropského typu, což znamená odkládání sňatků a rodičovství do vyššího věku. Dovolím si tedy tvrdit, že jsem v této práci splnila všechny mnou stanovené cíle. A také doufám, že jsem vytvořila dokument, který může lidem nabídnout mnoho zajímavých témat k zamyšlení a k lepšímu pochopení problematiky harmonizace pracovního a rodinného života.

Seznam použitých zdrojů:

1. BARTÁKOVÁ, Helena, Věra HABERLOVÁ, Sylva HÖHNE, Ondřej HORA, Věra KUCHAROVÁ, Petr MAREŠ, Blanka PLASOVÁ, Tomáš SIROVÁTKA, Miroslav SUCHANEC, Kamila SVOBODOVÁ, Hana ŠLECHTOVÁ a Anna ŠŤASTNÁ. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Vyd. 1. Editor Tomáš Sirovátka, Ondřej Hora. Boskovice: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, 2008, 328 s. ISBN 978-807-3261-405.
2. BAUMEISTER, Theresa. Rodinná centra v Německu – péče, poradenství a podpora na jednom místě. In: BOSNIČOVÁ, Nina a Jitka KOLÁŘOVÁ. *Kde to ladí a kde skřípe: sladování práce a péče v mezinárodní perspektivě*. 1. vyd. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2012, s. 40-45. ISBN 978-80-86520-40-7.
3. ČERMÁKOVÁ, Marie. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002, 113 s. ISBN 80-733-0026-5.
4. DUDOVÁ, Radka, Hana HAŠKOVÁ a Hana MAŘÍKOVÁ. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. 1. vyd. Editor Alena Křížková. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2005, 91 s. Sociologické studie/Sociological Studies, 05:04. ISBN 80-733-0077-X.
5. DUDOVÁ, Radka, Hana MAŘÍKOVÁ a Zdeněk SLOBODA. *Podmínky rodičovství v podnikovém prostředí v mezinárodním srovnání*. 1.vyd. Editor Alena Křížková. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007, 104 s. Sociologické studie (Sociologický ústav AV ČR), 07/9. ISBN 978-807-3301-279.
6. DUDOVÁ, Radka, Šárka HASTRMANOVÁ, Hana HAŠKOVÁ, Hana MAŘÍKOVÁ, Hana VÍZNEROVÁ a Marta VOHLÍDALOVÁ. *Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života*. 1. vyd. Editor Radka Dudová. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2007, 166 s. Sociologické studie (Sociologický ústav AV ČR), 07:3. ISBN 978-807-3301-194.
7. EU, Evropská komise. *Nová definice malých a středních podniků: Uživatelská příručka a vzor prohlášení*. Lucemburk: EUR-OP, 2006. ISBN 9289479175.
8. JUNOVÁ, Blanka (2012). *Čas pro změnu. ...k rovnováze práce a soukromí*. E-book stažený z: <http://www.pracnadalku.cz/portals/0/ebook/cas-pro-zmenu-pdf.pdf>

9. KOLEKTIV AUTORŮ. *Změňte směr!: Nejnovější trendy v řízení lidských zdrojů: Skloubení rodinného a pracovního života.* Fórum 50%, Nedatováno.
10. KŘÍŽKOVÁ, Alena. *Pracovní dráhy žen v České republice.* Vyd. 1. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2011, 258 s. Gender sondy. ISBN 978-80-7419-054-4.
11. KŘÍŽKOVÁ, Alena a Zdeněk SLOBODA. *Genderová segregace českého trhu práce: kvantitativní a kvalitativní obraz.* 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2009, 115 s. Sociologické studie (Sociologický ústav AV ČR), 09:4. ISBN 978-807-3301-651.
12. KUBISA, Julia. Otcovská dovolená a zákon o péči o děti do tří let v Polsku. In: BOSNIČOVÁ, Nina a Jitka KOLÁŘOVÁ. *Kde to ladí a kde skřípe: slad'ování práce a péče v mezinárodní perspektivě.* 1. vyd. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2012, s. 16-27. ISBN 978-80-86520-40-7.
13. ŠNÝDROVÁ, Ivana. *Manažerka a stres.* Vyd. 1. Praha: Grada, 2006, 173 s. ISBN 80-247-1272-5.
14. VOHLÍDALOVÁ, Marta. *Trvalá nebo dočasná změna?: uspořádání genderových rolí v rodinách s pečujícími otci.* 1.vyd. Editor Hana Maříková. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2007, 103 s. Sociologické studie (Sociologický ústav AV ČR), 07:11. ISBN 978-807-3301-354.

Internetové zdroje

15. Skálová, Helena. Interview. In: Studio ČT24. ČT, rok. 2015 ČT24, 11.3.2015. Dostupné též z: <http://www.ceskatelevize.cz/ivysilani/10101491767-studio-ct24/215411058290306>.

Seznam tabulek

Tabulka 1. Výhody a nevýhody sdíleného úvazku	15
-----------------------------------------------------	----

Seznam grafů

Graf 1, Pohlaví respondentů	21
Graf 2, Respondenti podle velikosti podniku	22
Graf 3, Děti - ženy	22
Graf 4, Děti - muži	23
Graf 5, Věk respondentů - ženy	24
Graf 6, Věk respondentů - muži	24
Graf 7, Nejvyšší dosažené vzdělání – ženy	25
Graf 8, Nejvyšší dosažené vzdělání - muži	25
Graf 9, Bydliště respondentů	26
Graf 10, Pozice v podniku – ženy	27
Graf 11, Pozice v podniku - muži	27
Graf 12, Návrat k původnímu zaměstnavateli - ženy	28
Graf 13, Návrat k původnímu zaměstnavateli – muži	29
Graf 14, Zkušenost s diskriminací kvůli rodičovství - ženy	30
Graf 15, Zkušenost s diskriminací kvůli rodičovství - muži	30
Graf 16, Pomoc od zaměstnavatele – ženy	31
Graf 17, Pomoc od zaměstnavatele – muži	32
Graf 18, Kompromisy při návratu z rodičovské dovolené - ženy	33
Graf 19, Kompromisy při návratu z rodičovské dovolené - muži	33
Graf 20, Nedostatek míst v mateřských školách – ženy	34
Graf 21, Nedostatek míst v mateřských školách - muži	34
Graf 22, Diskriminace kvůli pohlaví	35
Graf 23, Otec na rodičovské dovolené – ženy	36
Graf 24, Otec na rodičovské dovolené – muži	37
Graf 25, Zkušenosti s nástupem na rodičovskou dovolenou – muži	37

Seznam příloh

Příloha 1, Dotazník - vlastní zpracování	48
Příloha 2, Grafy – vlastní zpracování	52

Přílohy

Příloha 1, Dotazník, Zdroj: Vlastní zpracování

Dobrý den,

jsem studentkou třetího ročníku oboru personální management v průmyslových podnicích na Masarykově ústavu vyšších studií ČVUT. Chtěla bych vás požádat o vyplnění krátkého dotazníku, který mi pomůže při zpracování bakalářské práce. Výsledky mi poslouží ke zmapování situace týkající se Harmonizace pracovního a rodinného života v České republice. Dotazníky jsou anonymní a nebudou použity k žádným jiným účelům. Vyplnění dotazníku vám zabere přibližně 10 minut.

Správné odpovědi prosím zakroužkujte.

Děkuji!

Lucie Skvrnová

1. Máte děti?
 - a. ano
 - b. ne

2. Do jaké věkové kategorie patříte?
 - a. 20-35 let
 - b. 35-50 let
 - c. 50 let a více

3. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání:
 - a. základní
 - b. vyučen
 - c. středoškolské s maturitou
 - d. vysokoškolské

4. Uveďte prosím vaše bydliště (popř. stačí kraj):

5. Vaše pozice v podniku je?
 - a. řídicí/vedoucí pozice
 - b. výkonná pozice

6. Jste?
 - a. žena (vyplňujte do otázky číslo 14)
 - b. muž (pokračujte prosím otázkou číslo 15)

7. Pokud máte děti a byla jste na mateřské a rodičovské dovolené, vrátila jste se ke svému původnímu zaměstnavateli?
 - a. ano, bez problémů
 - b. ano, ale se změnami (např. změna pracovní pozice)
 - c. ne

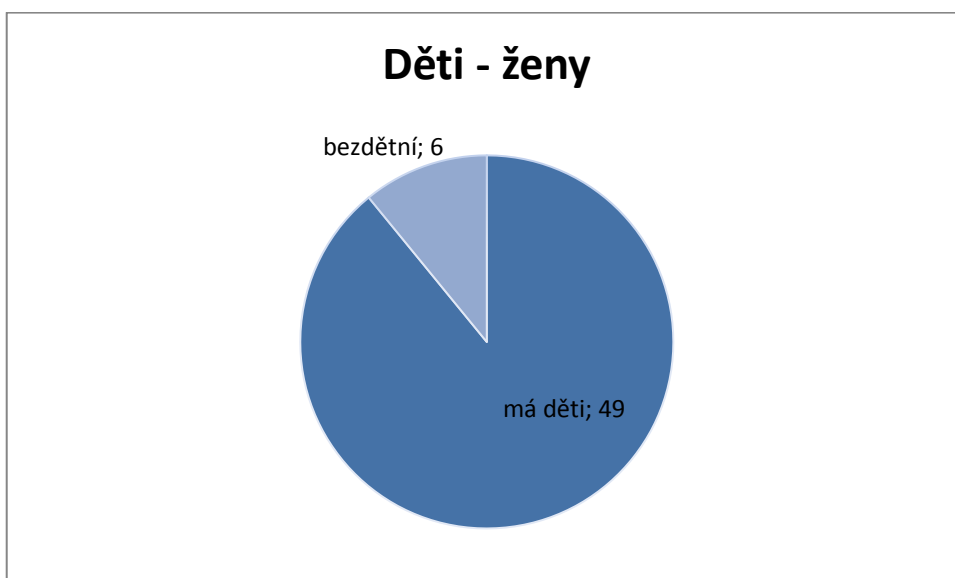
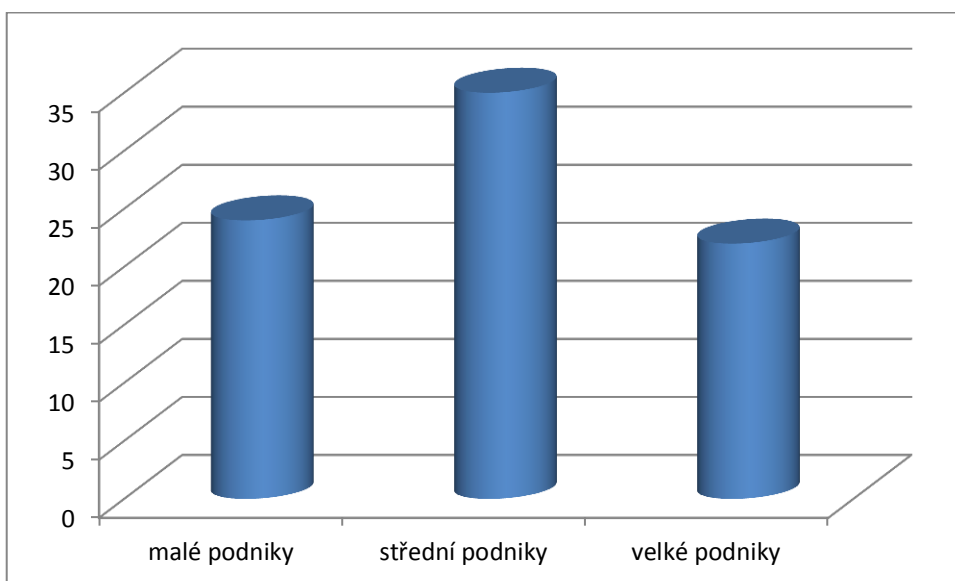
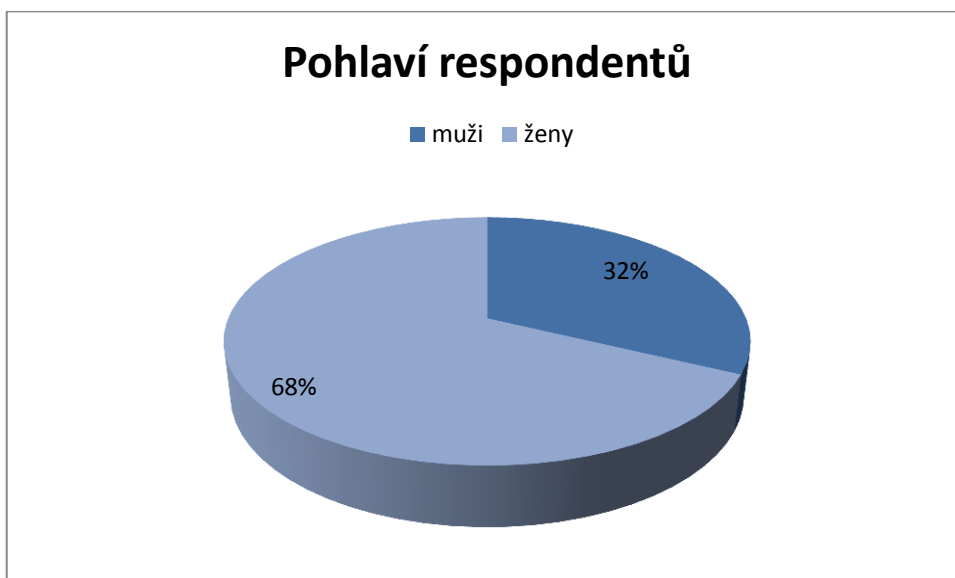
8. Když jste se nevrátila k původnímu zaměstnavateli a hledala jste nové zaměstnání na trhu práce, setkala jste se s nějakou formou diskriminace, kvůli rodičovství např. na pohovoru?
 - a. ne
 - b. ano

9. Pokud jste v předchozí otázce odpověděla ano, popište prosím stručně svoji zkušenost:

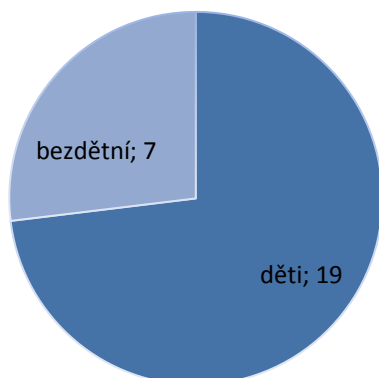
10. Umožnil nebo nabídl vám původní/ nový zaměstnavatel nějakou pomoc při sladění vašeho pracovního a rodinného života? Např. kratší úvazek, pružnou pracovní dobu, práci z domova.
 - a. ano
 - b. ano, ale po delší diskuzi a naléhání
 - c. ne, o nic takového jsem neměla zájem
 - d. ne, zaměstnavatel mě odmítl

11. Měla jste při návratu do zaměstnání problémy se sladěním práce, péčí o děti a péčí o domácnost? Byla jste nucena v nějaké z těchto sfér dělat kompromisy?
- ano
 - ano, ale ne s vážnými problémy/velkými kompromisy
 - ne, vše proběhlo bez problémů
12. Pokud máte děti, pocítila jste špatnou situaci ohledně nedostatku míst v mateřských školách resp. v zařízení péče o děti?
- ano
 - ne
13. Měla jste někdy pocit, že jste v zaměstnání znevýhodněna kvůli pohlaví? Např. že jste nebyla povýšena a měla jste pocit, že to, že jste žena, je jediným nebo hlavním důvodem?
- ano
 - nejsem si jistá
 - ne
14. Zvážila byste možnost, kdy by na rodičovskou dovolenou nastoupil váš partner/manžel a ne vy?
- ano, bez problémů
 - ano, ale pouze kdyby to vyžadovala situace (např. finanční situace rodiny)
 - ne, bála bych se, že mě mé okolí/společnost bude soudit
 - ne, je to mé přání na rodičovskou dovolenou nastoupit, na čas strávený s dítětem doma jsem se vždy těšila.
15. Byl byste ochoten se svým dítětem zůstat doma na rodičovské dovolené?
- ano, neměl bych s tím problém
 - ano, ale jen kdyby to bylo nutné (např. finanční situace rodiny)
 - ne, bál bych se, co si o mě bude mé okolí/společnost myslet
 - ne, na rodičovskou dovolenou patří žena/matka dítěte

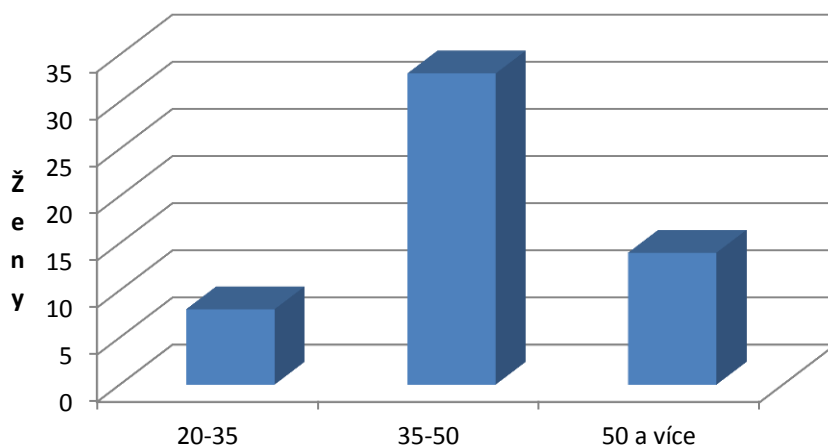
16. Nastoupil jste u vás v rodině na rodičovskou dovolenou vy a ne vaše žena?
- a. ano
 - b. ne
17. Pokud máte děti a na rodičovskou dovolenou šla vaše žena/matka dítěte, setkal jste se s tím, že byla po návratu do zaměstnání diskriminována kvůli tomu, že se stala matkou a byla delší dobu mimo pracovní proces?
- a. ano
 - b. nejsem si jistý
 - c. ne
18. Vrátil jste se vy/ vaše žena po rodičovské dovolené do původního zaměstnání?
- a. ano
 - b. ne
19. Pokud máte děti, pocítil jste špatnou situaci ohledně nedostatku míst v mateřských školách resp. v zařízení péče o děti?
- a. ano
 - b. ne
20. Umožnil/ nabídl vám nebo vaši ženě původní/nový zaměstnavatel nějakou pomoc při sladění vašeho pracovního a rodinného života? Např. kratší úvazek, pružnou pracovní dobu, práci z domova.
- a. ano
 - b. ano, ale po delší diskuzi a naléhání
 - c. ne, o nic takového jsme neměli zájem
 - d. ne, zaměstnavatel mě odmítl
21. Měl jste vy nebo vaše žena/matka dítěte, při návratu do zaměstnání problémy se sladěním práce, péčí o děti a péčí o domácnost? Byl jste nucen v nějaké z těchto sfér dělat kompromisy?
- a. ano
 - b. ano, ale ne s vážnými problémy/velkými kompromisy
 - c. ne, vše proběhlo bez problémů



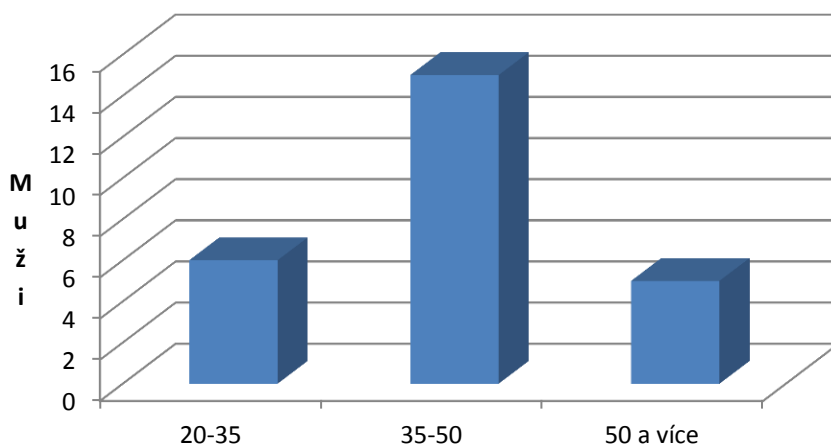
Děti - muži



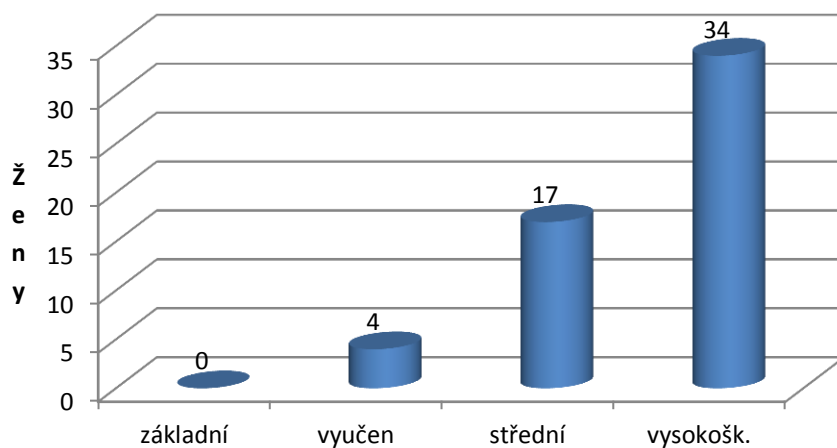
Věk respondentů



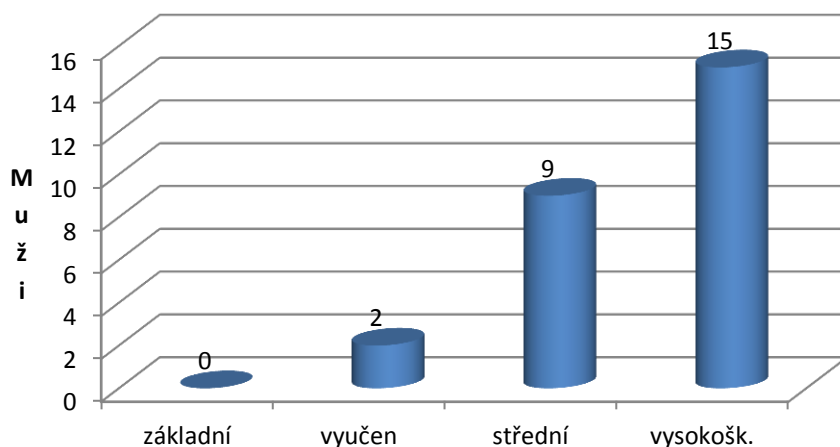
Věk respondentů



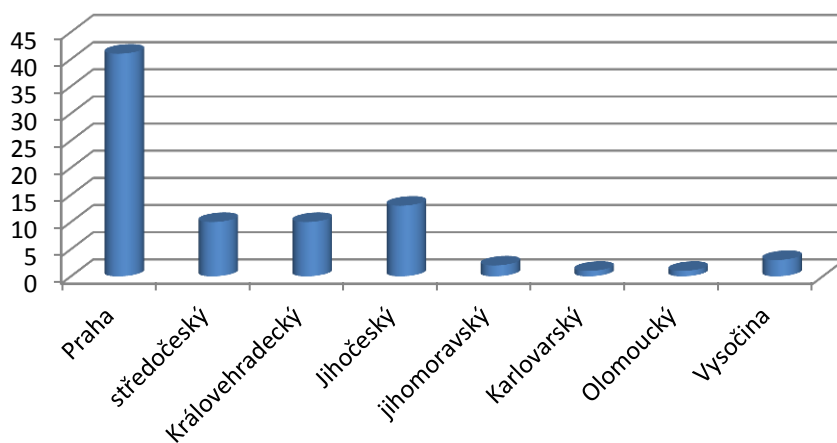
Nejvyšší dosažené vzdělání



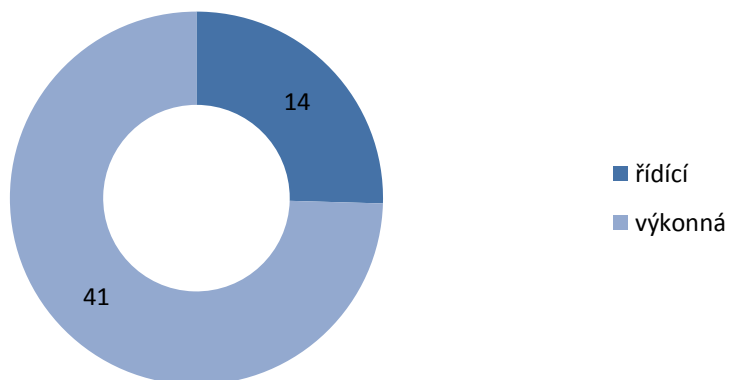
Nejvyšší dosažené vzdělání



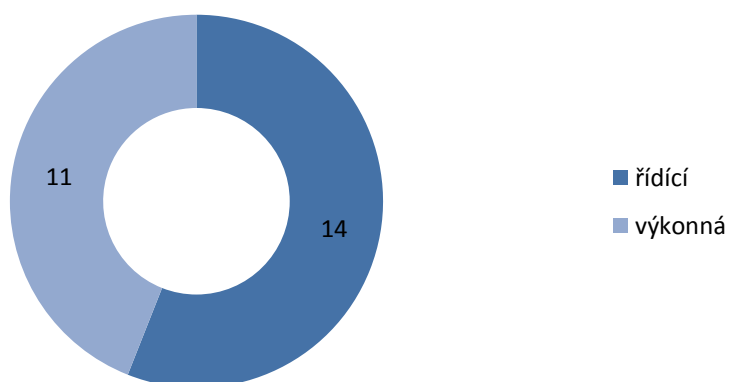
Bydliště respondentů



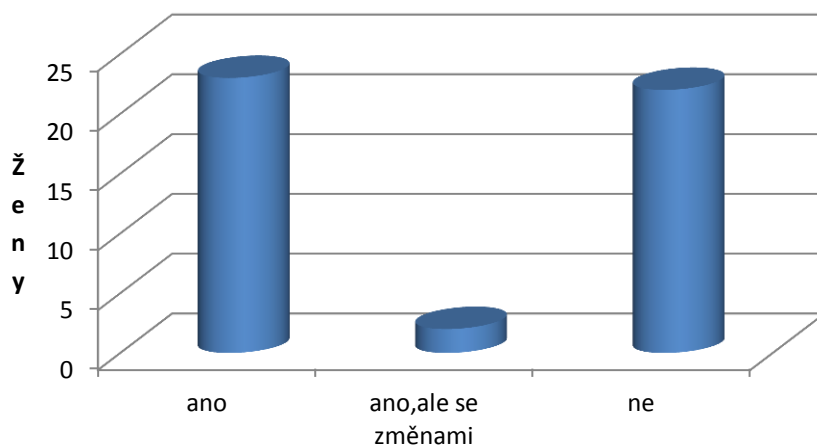
Pozice v podniku - ženy



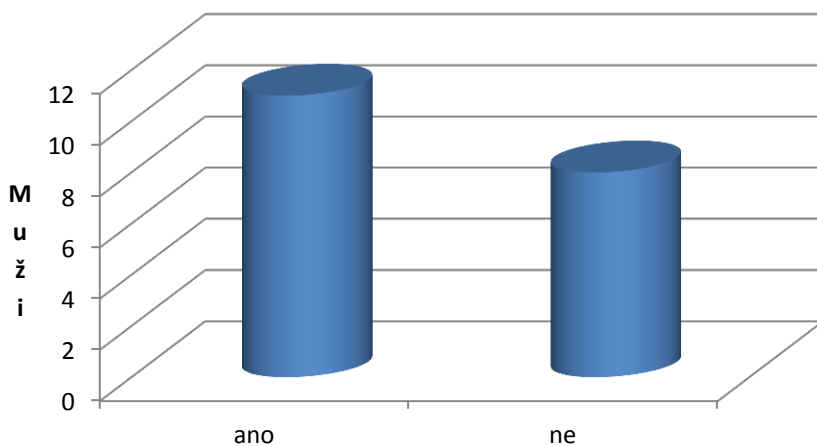
Pozice v podniku - muži



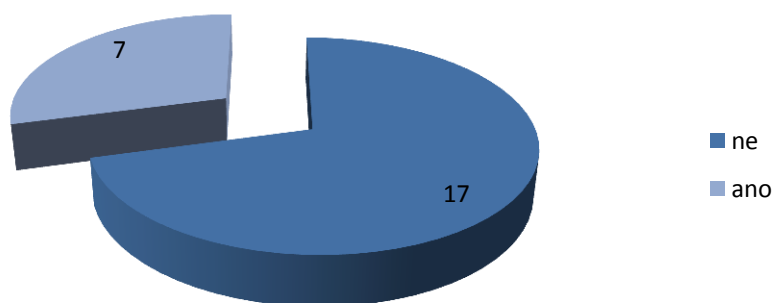
Návrat k původnímu zaměstnavateli



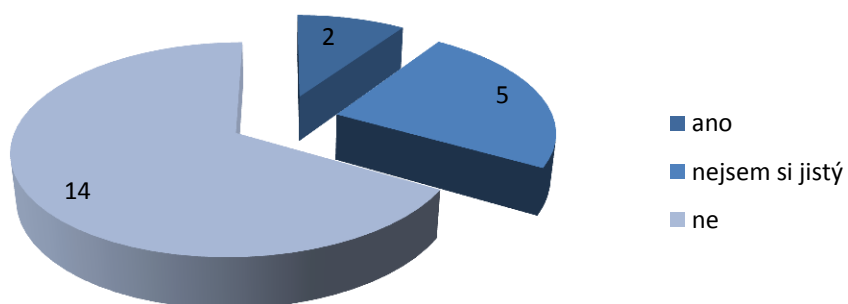
Návrat k původnímu zaměstnavateli



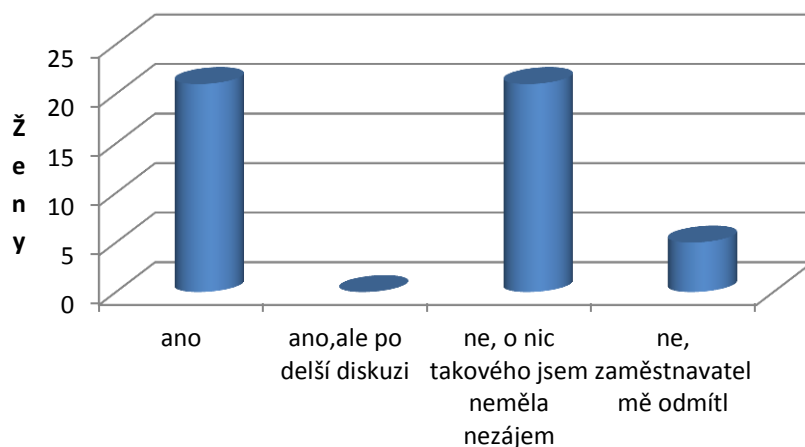
Zkušenost s diskriminací kvůli rodičovství - ženy



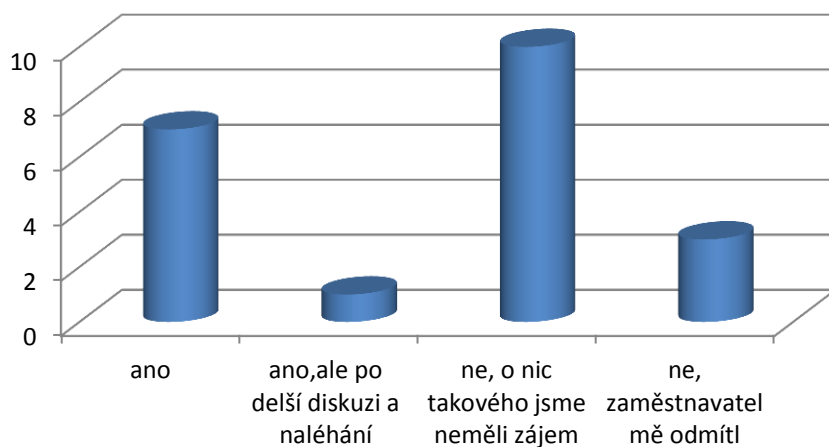
Zkušenost s diskriminací kvůli rodičovství - muži



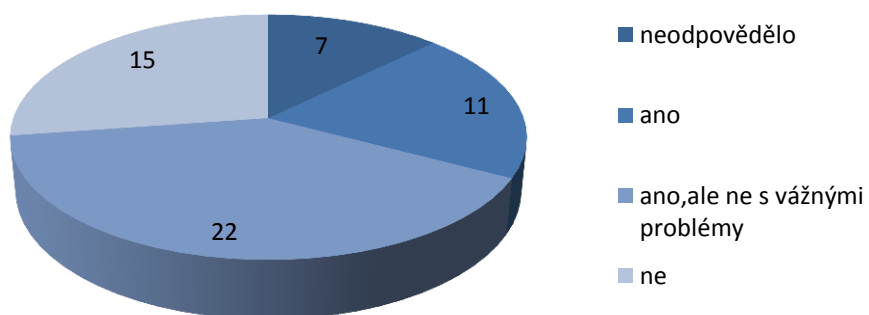
Pomoc od zaměstnavatele



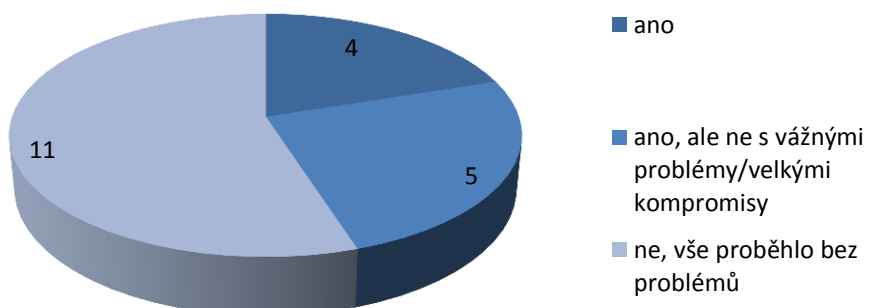
Pomoc od zaměstnavatele



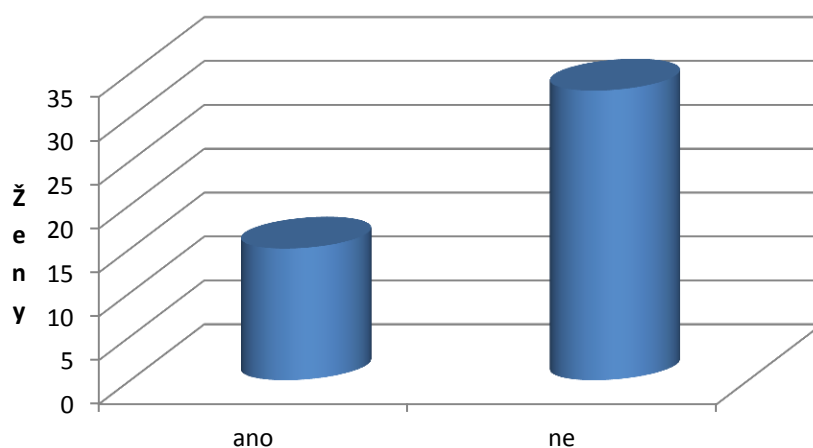
Kompromisy při návratu z RD - ženy



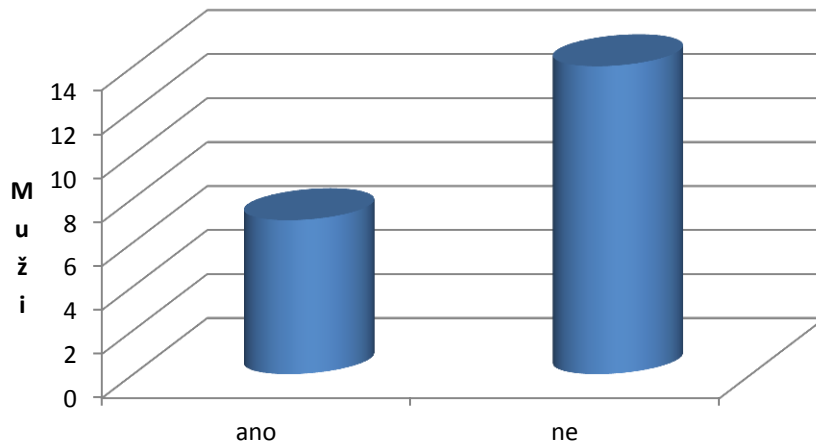
Kompromisy při návratu z RD - muži



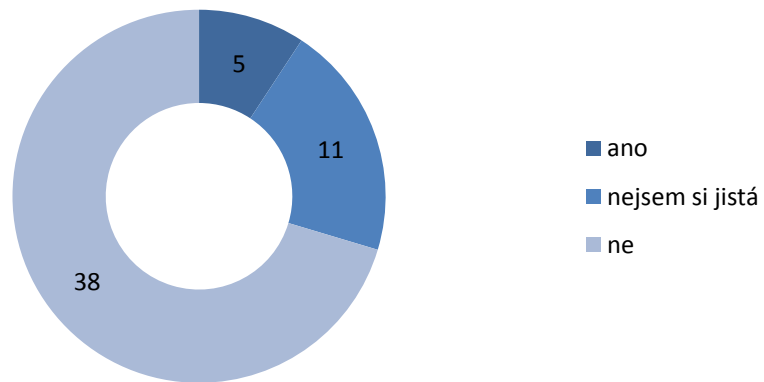
Nedostatek míst v MŠ



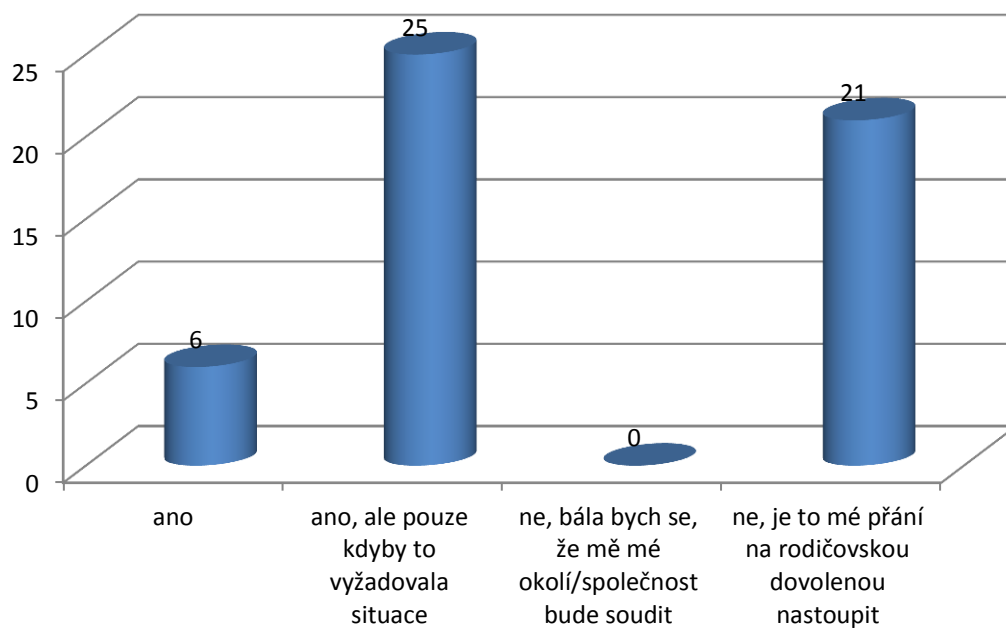
Nedostatek míst v MŠ



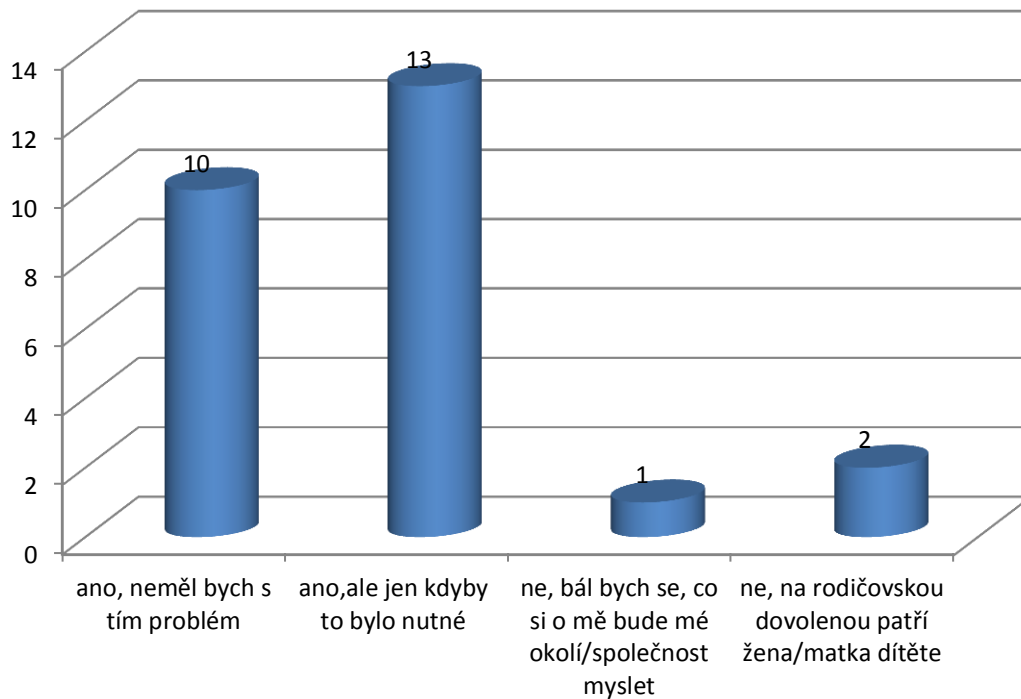
Diskriminace kvůli pohlaví



Otec na rodičovské dovolené - ženy



Otec na rodičovské dovolené - muži



Zkušenosti s nástupem na RD - muži

