

Univerzita Karlova v Praze

Filozofická fakulta

Katedra sociologie

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Bc. Růžena Stuchlá

Strategie a představy nastávajících rodičů

Strategies and concepts of expectant parents

Praha 2012

Vedoucí práce: PhDr. Dana Hamplová, Ph.D.

Poděkování:

Na tomto místě bych chtěla poděkovat PhDr. Daně Hamplové, Ph.D. a Mgr. Olze Nešporové, Ph.D. za odborné vedení mé práce a poskytnutí cenných rad a připomínek. Dále bych také chtěla poděkovat všem informátorům a informátorkám, díky nimž se mohl realizovat výzkum, a rovněž patří díky těm, kteří mi pomáhali shánět výzkumný vzorek.

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně, že jsem řádně citovala všechny použité prameny a literaturu a že práce nebyla využita v rámci jiného vysokoškolského studia či k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 30.7.2012

.....

Růžena Stuchlá

Abstrakt

Diplomová práce se bude zabývat představami nastávajících rodičů o skloubení starosti o dítě se zaměstnáním a neplacenou prací v domácnosti. Dále se zaměří na přechod k rodičovství, jako nové fáze rodinného života. Autorka se bude snažit rozkrýt současnou situaci a strategie mladých párů.

Klíčová slova

Mateřská dovolená, rodičovská dovolená, strategie, domácí práce

Abstract

The thesis will deal with the views and ideas of expectant parents how to articulate concerns for their child with employment and unpaid domestic work. The thesis will also focus on the transition to parenthood as a new phase of family life. The author will try to uncover the current situation and strategies of young couples.

Keywords

Maternity leave, parental leave, strategies, housework

Obsah

Úvod.....	7
1. Teoretická část	8
1.1 Rodina.....	8
1.1.1 Proměny rodiny.....	8
1.1.2 Demografické trendy vývoje české rodiny	9
1.2 Představy a změny očekávané s narozením potomka – kvantitativní pohled.....	11
1.3 Rodinné a pracovní dráhy	13
1.4 Slad'ování rodinného a pracovního života	15
1.4.1 Strategie jednotlivých aktérů ve slad'ování pracovního a rodinného života.....	17
1.5 Placená práce	18
1.5.1 Zaměstnanost žen.....	20
1.5.2 Kvalifikovaní pracující	21
1.6 Domácí práce	22
1.6.1 Vymezení domácí práce.....	22
1.6.2 Role žen a mužů.....	22
1.6.3 Normy vztahující se k dělbě domácí práce	24
1.6.4 Teoretické přístupy k dělbě domácí práce	25
1.6.5 Dělba domácí práce	26
1.6.6 Dělba domácí práce a rodičovství.....	28
1.7 Mateřská a rodičovská dovolená.....	28
1.7.1 Mateřská a rodičovská dovolená v Evropě	30
1.8 Institucionální péče o děti	31
2. Metodologická část	33
2.1. Kvalitativní výzkum	33
2.2 Tematické okruhy pro výzkum	33
2.3 Metody sběru dat	34
2.4 Výzkumný vzorek a lokalita	36
2.5. Metody analýzy dat.....	36
2.7 Očekávaný přínos	37
2.8 Etická otázka.....	37
3. ANALÝZA DAT.....	39
3.1 Základní informace o respondentech	39
3.2 Domácí práce	41

3.2.1 Co to jsou domácí práce.....	41
3.2.2 Domácí práce jako oblíbená činnost.....	41
3.2.3 Domácí práce a čas	42
3.2.4 Domácí práce a pohlaví	42
3.2.5 Faktory ovlivňující rozdělení domácí práce	43
3.2.5.1 Vliv původní rodiny.....	43
3.2.5.2 Rodinné a pracovní události	44
3.2.5.3 Setrvačnost genderových rolí.....	44
3.2.6 Vyjednávání o domácích pracích a neshody.....	45
3.3 Představa budoucích rodičů o rozdělení domácích prací po narození dítěte.....	46
3.3.1 Domácí práce a péče o dítě	47
3.3.2 Hlídnání dítěte jinou osobou než je rodič	50
3.4 Rodičovská dovolená.....	51
3.4.1 Dvouletá rodičovská dovolená.....	51
3.4.2 Tříletá rodičovská dovolená.....	52
3.4.3 Čtyřletá verze pobírání rodičovského příspěvku	52
3.4.4 Ženy na rodičovské dovolené	52
3.4.5 Muži na rodičovské dovolené – ano či ne.....	53
3.5 Věkové normy.....	54
3.5.1 Věkové normy pro exkluzivně mateřskou – otcovskou péči.....	54
3.5.2 Věkové normy pro institucionální péči.....	55
3.6 Příchod dítěte	55
3.7 Strategie ve sladování práce a rodiny.....	55
3.7.1 Strategie žen ve sladování práce a rodiny	55
3.7.1.1 Práce žen během mateřské a rodičovské dovolené - v jakém věku dítěte	56
3.7.1.2 Práce žen během mateřské a rodičovské dovolené – forma práce.....	58
3.7.1.3 Práce žen během mateřské a rodičovské dovolené – vztah práce a péče.....	59
3.7.2 Strategie mužů ve sladování práce a rodiny.....	59
3.7.2.1 Omezení odpracované doby a potřeba být s rodinou.....	60
3.7.2.2 Navýšení odpracované doby a kariérní růst.....	61
3.8 Koníčky a volný čas po narození dítěte	62
3.9 Vzdělávání během mateřské a rodičovské dovolené	63
3.10 Obavy nastávajících rodičů.....	64
Závěr	65

Seznam použité literatury	69
Přílohy.....	74
Příloha č. 1. (Design rozhovoru).....	74
Příloha č. 2 (Souhrnné informace o informátorovi).....	82
Příloha č. 3 (Informovaný souhlas).....	84

Úvod

Teoretická část práce se zabývá strategiemi a představami nastávajících rodičů. Hlavním záměrem je objasnit očekávání nastávajících rodičů, jež jsou spojená s rodičovstvím. Tato očekávání se spojují převážně s představami o sladování práce a rodiny a dělby práce v domácnosti. Jedná se o část většího mezinárodního projektu „Transparent – International research cooperation for studies of the transition to parenthood“.

Mnoho studií se zabývá rodičovstvím z perspektivy kvantitativní metodologie dat, které pracují se zprůměrovanými statistickými charakteristikami. Je proto potřeba zmapovat tuto problematiku hlouběji a dozvědět se více o tom, co stojí v pozadí strategií jednotlivých aktérů sociálního světa, a získat individuální data ze specifických výzkumů založených na rozhovorech (Rabušic, Chromková Manea 2011: 48).

Rodina, rodičovství a mateřství jsou témata stále hojně zkoumaná a oslovují každého z nás. Rodina nám umožňuje socializaci a zásadně nás ovlivňuje od narození do konce života. Rozhodnutí mít dítě je jedním z nejdůležitějších kroků, který člověk v životě učiní. Život nastávajících otců a matek dostává nový rozměr. Jde o důležitý moment razantní proměny jejich života. Rozhodnutí mít dítě je trvalé a nevratné. Těhotenství přináší období velkých změn – jak fyziologických a psychických, tak i pracovních a rodinných. Na změny pracovní a rodinné se práce zaměřuje především. Hlavní výzkumná otázka zní: *Jaké jsou očekávání a představy nastávajících rodičů ohledně dělby domácí práce, péče o dítě a placené práce?*

Sociologie se zajímá zejména o zdroj růstu napětí mezi sférou rodinnou a sférou zaměstnání. Napětí může vznikat v obou z nich a může být produktem strukturálních faktorů či hodnotových orientací, různých preferencí jedinců nebo kulturního tlaku na ně. Zájem je kladen i na sociální a genderovou podmíněnost tohoto napětí. Je třeba se zajímat o tendence charakteristické pro určité sociální prostředí, v rovině institucionální, která se vyvíjí v prostředí podnikatelském, na trhu práce anebo ze strany sociálního státu. Trh práce, rodina a stát představují tři vzájemně se ovlivňující důležité prvky současné společnosti (Mareš 2006: 19).

Empirická část práce přináší výsledky výzkumu strategií a představ nastávajících rodičů. Výzkum byl prováděn s těhotnými ženami, čekajícími jejich prvního potomka, a jejich partnery, popř. manžely. Prostřednictvím polostrukturovaných rozhovorů se rozkrývaly problémy, očekávání a jednotlivé individuální strategie nastávajících rodičů v České republice.

1. Teoretická část

1.1 Rodina

Rodina slouží odedávna k zajištění péče o děti, je biologicky důležitá pro udržení lidstva a představuje základní stavební jednotku každé lidské společnosti. Pomáhá lidem se reprodukovat nejen po stránce živočišné, ale i kulturní. Rodina propojuje generace, vytváří mezi nimi kontinuální linku s pouty solidarity. Rodina nabízí jedinci první model společnosti, se kterým se může setkat. Určuje jeho osobní vývoj i jeho vztahy k ostatním skupinám lidí. Rodina směřuje dítě k preferenci určitých hodnot, vystavuje ho konfliktům a nabízí mu určitý typ podpory. Děti jsou takto předávány sociální dovednosti, bez kterých se v dospělosti neobejde. Předchozí větou byla popsána důležitá funkce rodiny – socializační. Každá rodina v určité míře respektuje pravidla fungování společnosti. Rodina je jedinečná a nenahraditelná instituce. Bez osobního a angažovaného postoje rodičů k osudu svých potomků by se děti vychovávat nedaly. Stálá přítomnost citově angažovaných rodičů je v dnešní době považována za důležitou podmínku zdravého duševního vývoje dítěte. Potřebné je i bezpečí domova jako stabilního a chráněného prostředí (Matoušek 2003: 9).

1.1.1 Proměny rodiny

Přibližně od šedesátých let minulého století dochází v západní Evropě k proměnám rodiny, jež lze dle DeSinglyho shrnout do několika bodů:

1. Došlo ke snížení počtu sňatků (jak prvních, tak i dalších a zároveň stoupl počet nesezdaných svazků).
2. Narostl počet rozvodů a rozchodů.
3. Zvýšil se výskyt neúplných rodin s jedním rodičem (tj. domácností s jedním rodičem a dítětem/děťmi), dále vzrostl počet rodin složených nebo obnovených, kdy jde například o domácnost, jejíž minimálně jeden člen má za sebou manželskou zkušenost a stará se o dítě/děti ze svého předchozího manželství).
4. Snížil se počet porodů.
5. Došlo k nárůstu mimomanželské plodnosti.
6. Vzrostla námezdní práce žen, a to převážně matek. Je více manželských párů, kde jsou oba zaměstnaní (De Singly 1999: 87).

1.1.2 Demografické trendy vývoje české rodiny

Z obecné teorie o rodině se nyní přeneseme na konkrétnější oblast a budeme hovořit o České republice, která prošla rovněž řadou důležitých změn jednak politických, ale i demografických či kulturních. Z hlediska změn lze za důležitý považovat rok 1989.

Před rokem 1990 byla rodinám s dětmi v rámci populační pronatalitní politiky poskytována větší pomoc jak formou finančních dávek, tak rozvojem zařízení péče o děti. Cílem snažení státu bylo zvýšení porodnosti a zajištění populačního vzrůstu, ale také zbrzdění procesu stárnutí obyvatel Československa. Zároveň byla podporována vysoká zaměstnanost žen, jejíž zvyšování nebylo podporou emancipace žen, ale projevem vynahrazování pomalého růstu produktivity práce (Kocourková 2010b: 168). Pro osmdesátá léta bylo typické, že plodnost žen se uskutečňovala v nižším věku a platilo, že děti se rodily opravdu mladým manželům, takže v mnoha případech „děti měly děti“ (Rabušic 2001: 211).

Po milníku 17. 11. 1989 následovala nejen přeměna totalitního politického systému, ale i změna vzorců demografického chování. Dnes po více než dvaceti letech lze do jisté míry posoudit, jak hluboko a jakým směrem se změnily vzorce demografického chování a okolnosti, které tomu přispěly (Rychtaříková 2010 : 37). V 90. letech důsledkem snížení sňatečnosti žen ve věku do třiceti let se snížila intenzita vytváření úplných rodinných domácností ve věku 15–19 let na jednu pětinu, ve věku 20–24 let na 40 % a ve věku 25–29 let na 70 % intenzity, než jaká byla v roce 1991 (Bartoňová 2010: 127). Úroveň plodnosti se propadla na neočekávaně nízké hodnoty. Od první světové války tak došlo poprvé k úbytku obyvatelstva přirozenou měnou. Snížení porodnosti bylo provázáno se snižováním intenzity sňatečnosti jak u svobodných, tak u rozvedených (Rychtaříková 2010: 37). Pokud to tedy shrneme, devadesátá léta byla ve znamení historicky nejvýraznějšího poklesu úhrnné plodnosti. Došlo k úbytku sňatků, rození méně dětí (Možný, Rabušic 1998: 92), posunu rození dětí ve vyšším věku a narůstání podílu dětí narozených mimo manželský svazek (Rychtaříková 2003: 43).

Ve společnosti, kde se klade důraz na účast žen na trhu práce, i když jsou zde stále genderové nevyváženosti ve srovnání s jinými státy (OECD 2008), sem patří i Česká republika, jsou problémy zaměstnanosti žen, jejich diskriminace na trhu práce a podmínek sladování práce a rodiny, velmi těsně spojeny i s jejich reprodukčním chováním. Diskriminace žen na trhu práce, nedostatečná nebo nedostupná opatření pro sladění práce a rodiny jsou faktory, které mají vliv na rozhodování žen mít či nemít dítě (Křížková, Vohlídalová 2008: 88). Rozhodnutí žen, zda mít dítě a kdy, souvisí i se vzděláním ženy, přičemž ženy s vyšším vzděláním volí takové životní styly, které jim poskytují více

nezávislosti a mají tak více alternativ vedle tradiční rodiny (Hamplová 2003: 36). Rovněž jsou tyto ženy častěji bezdětné a mají v průměru méně dětí (Rychtaříková 2003: 45).

Téměř ve všech společnostech naší kulturní oblasti došlo k výraznému poklesu porodnosti, víceméně pod míru prosté reprodukce, která vyžaduje rodinný model rodiny s alespoň dvěma dětmi. Model, který drží průměrnou porodnost na hodnotě 2,1 narozených dětí na jednu ženu, je modelem minimálně nezbytně nutným k prosté reprodukci populace (Možný 2008: 191). Údaje o úhrnné reprodukci pro Českou republiku jsou za rok 2010 na úrovni pouze 1,49 – což je ale od počátku druhého tisíciletí ještě poměrně vysoké číslo. Nicméně tato hodnota je stále pod hodnotou prosté reprodukce populace (ČSÚ: 2011a). V tomto kontextu nízké porodnosti, kterou kromě České republiky registrují i jiné vyspělé země tohoto světa, se vedou diskuze o tom, jaké jsou příčiny toho, že se rodí příliš málo dětí. Plodnost pod úrovní prosté reprodukce s sebou nese výrazné sociální a ekonomické důsledky. Tudíž se tento problém stal i problémem politickým, jež si klade otázky po příčinách, které nízkou plodnost zapříčiňují či ovlivňují, aby ji bylo možné usměrňovat potřebným způsobem (Rabušic, Chromková Manea 2011: 47).

Významným faktorem pomáhajícím ženám usměrňovat svou plodnost jsou potraty a antikoncepce. Došlo ke snížení frekvence umělých ukončení těhotenství díky vzrůstu užívání moderní hormonální antikoncepce (Rychtaříková 2010: 37). Dnes se ženám naskýtá možnost užívání dostupné a spolehlivé antikoncepce, která jim umožňuje rozhodnout se, kolik dětí budou mít, kdy si je pořídí nebo jestli je vůbec budou mít. Došlo k velkému civilizačnímu převratu, rodičovství již přestalo být přirozeným údělem každého z nás (Možný 2002: 124). Plánované rodičovství je základním lidským právem a je nárokem dvojic rozhodovat se o počtu svých dětí a časovém rozestupu mezi jejich narozením. Lidé mají právo sbírat informace a prostředky k tomu, aby svobodně a zodpovědně naplánovali vlastní reprodukci. Významným způsobem se na rozšíření metod plánovaného rodičovství podílí programy plánovaného rodičovství, které představují úsilí státních institucí a nevládních organizací získat potřebné informace a služby pro veřejnost, jež se týkají užívání účinné antikoncepce (Kocourková 2010a: 157).

Spolu s klesající porodností se zvýšil věk matek při narození jejich prvního dítěte. Za důvod odkladu je často uváděna nevyhovující ekonomická a bytová situace, kdy např. více než polovina mladých respondentů ve věku od 27 do 29 let bere na vědomí, že s narozením dítěte přichází pro rodiče mnoho finančních nákladů na péči o něj. Důležitý je rovněž fakt, že nevyhovující bytová situace mladým párům brání mít dítě dříve. Mladí lidé nemají k dispozici takové bytové prostory, které by dle jejich názoru byly vhodné pro život s dítětem.

Dalšími důvody odkladu dětí do vyššího věku je nedostatečná psychická připravenost na roli rodiče nebo fakt, že nemají vhodného partnera na plození dítěte. Jako méně důležitý je faktor osobní seberealizace skrze kariéru a volnočasové aktivity, které by jim dítě značně nabouralo (Lechnerová 2011: 93-94).

Abychom lépe porozuměli proměnám v reprodukčním chování, je třeba se podívat ke kořenům změn postojů – do druhé demografické tranzice, jež dle autora tohoto konceptu proběhla přibližně roku 1965 v západní Evropě. Jejím typickým rysem bylo snížení porodnosti na úroveň, kdy se téměř nedorovnává počet narozených dětí počtu zemřelých lidí. Při druhé demografické tranzici se lidé začali orientovat na vlastní seberealizaci a osobní naplnění. Rovněž vzrostl věk při vstupu do prvního manželství. Co se týče potomků, kvantita byla nahrazena kvalitou a zlepšil se životní standard. Přesun z pro rodinu zaměřené životní strategie, jež převažovala dříve, ke strategii orientované na kariéru, souvisí i s procesem industrializace, urbanizace a sekularizace (van de Kaa 1987).

Nastává utváření nových schémat rodinného a reprodukčního chování. V poslední době je v české společnosti patrný odklon od uniformity a příklon k rozmanitosti ve formách životního stylu, co se týče jak typu partnerského soužití, tak počtu dětí, jež si lidé pořízují. Stávají se obvyklejší nesezdaná soužití, soužití homosexuálních párů či se zvyšuje počet osob žijících samostatně. Dále vzrůstá podíl neúplných rodin, manželských párů bez potomků nebo jen s jedním dítětem a klesá podíl dvoudětných rodin s oběma rodiči. Současné nastupující mladé generace mužů i žen se stále více diferencují od svých rodičů z hlediska typu svazku a výběrem svých reprodukčních strategií (Kocourková, Rabušic 2006: 7).

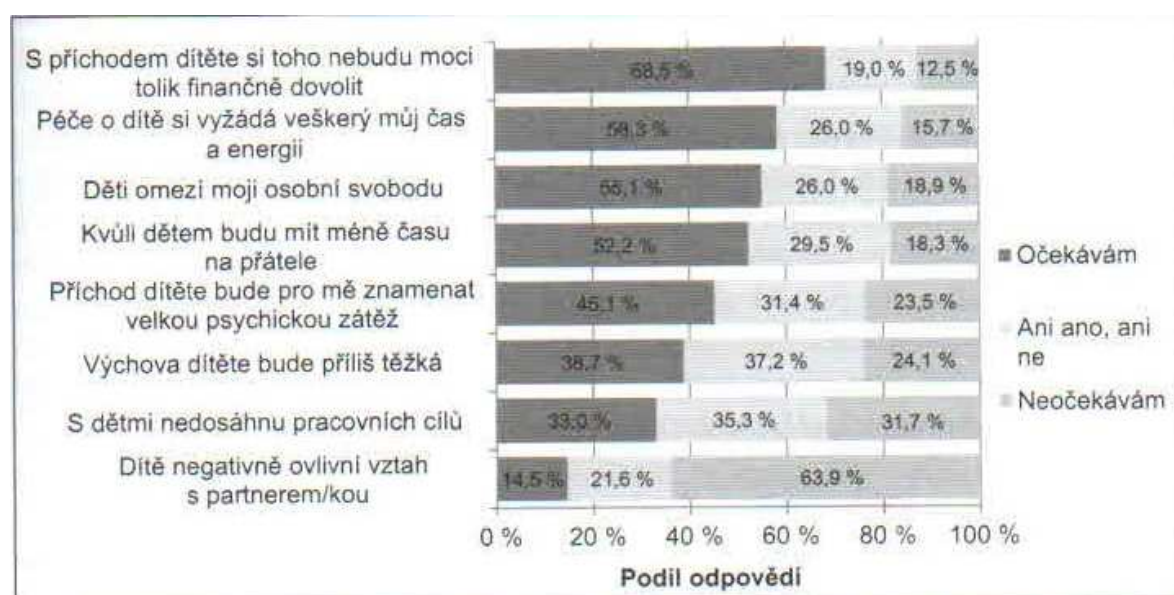
1.2 Představy a změny očekávané s narozením potomka – kvantitativní pohled

Ženy a muži ve věku 27 až 29 let berou na vědomí, že náklady spojené s narozením a následnou výchovou dítěte budou citelné. Mladí lidé uznávají, že po narození dítěte si z finančních důvodů nebudou moci dovolit tolik co před narozením potomka. To je potvrzeno panelovým výzkumem „Páry a rodiny“, kde si jen 12,5 % dotázaných respondentů myslí, že dítě nebude mít negativní vliv na finanční situaci rodiny (viz tabulka č. 1). Ekonomické náklady vztahující se na dítě si více uvědomují vysokoškolsky vzdělaní oproti ženám a mužům se střední školou či s vyučením (Lechnerová 2011: 96-97).

Dále se mladí lidé domnívají, že narození dítěte ovlivní jejich náklady i nepřímo. Například více než polovina dotázaných si myslí, že narození dítěte negativně ovlivní způsob trávení jejího volného času, který by mohla trávit svými zálibami a tím tak dojde k omezení její osobní svobody (viz tabulka č. 1). Rozdíl v průměrných hodnotách odpovědí je mezi

vysokoškoláky a středoškoláky či vyučenými signifikantní. Mladí muži a ženy, kteří plánují v následujícím roce počít dítě, jsou zřejmě vyrovnáni s možnými omezeními, kdežto ti, co dítě neplánují, se tak mohli rozhodnout kvůli neochotě omezit svou svobodu. Vysokoškolsky vzdělaní lidé rovněž vnímají, že s příchodem dítěte nebudou mít tolik času na své přátele. Z genderového hlediska to jsou ženy, které častěji očekávají vydání veškerého svého volného času na péči o dítě. Důsledkem nepřetržité péče ztrácí ženy obvykle možnost uspořádat si svůj volný čas tak, jak by chtěly (Lechnerová 2011:98).

Tabulka č. 1. (Převzato z Lechnerová 2011: 97)



Pokud se zaměříme na další rodinné představy české populace, tak její drtivá většina pokládá za ideální rodinu se dvěma dětmi. Jako ideál mít dvě děti považovalo 73 % dotázaných. Jen jedno dítě plánovalo 11 % respondentů (Kučera 2000: 24). Na otázku, jakou hodnotu dětem lidé přikládají, odpověděly dvě třetiny žen, že jde o jedinou skutečnou životní radost. Zato muži spatřovali v dětech své naplnění života v mnohem menší míře (57 %). Podle šetření by se první dítě mělo narodit ideálně ženě ve 24 letech. Načež muž by se měl prvně stát otcem ve věku 27,6 let. Poslední dítě by se ženám mělo narodit v 32,1 letech a mužům ve 36,9 letech (Kučera 2000: 25).

Rodina byla označena za zastaralou instituci jen 10 % respondentů. Polovina zbylých dotázaných z 90 % vyjádřila s modelem tradiční rodiny souhlas. Druhá polovina zbytku souhlasila částečně, ale v některých otázkách se objevovaly menší názorové neshody. Nejvíce se k modelu tradiční rodiny hlásili lidé ve věku nad 50 let, na druhé straně byli respondenti středního věku mezi 31–50 lety. Ovšem mladá generace se k modelu tradiční rodiny znovu

vrací. Mladí lidé také častěji odmítají přesvědčení, že manželství omezuje svobodu (Kučera 2000: 26).

1.3 Rodinné a pracovní dráhy

Životní dráha představuje základní dimenzi, v níž na sebe vzájemně působí základní lidská východiska, perspektivy, jež formují životní dráhu. Klíčovými dimenzemi životní dráhy je pracovní a rodinná dráha (Chaloupková 2009: 15). Aspekt domácích prací a sladování pracovního a rodinného života je závislý na určitých etapách a událostech v lidském životě, které se vztahují ke konceptu životní dráhy. Vztah práce a rodiny, popř. kariérní dráhy jedince a jeho rodinného cyklu, je složitým vztahem, který se nedá vyřešit jednou provždy. V kterémkoliv okamžiku životního a rodinného cyklu může dojít k jeho přehodnocování. Tento vztah se proměňuje v čase u jednotlivců či v rámci celých rodin, ale dochází i ke změnám jeho vývojových tendencí (Maříková 2000: 115).

V zemích západní Evropy dochází od druhé poloviny 20. století k postupnému proměňování rodinného chování. Dochází k nárůstu rozvodovosti, poklesu sňatečnosti, roste bezdětnost a roste masovost nesezdaných soužití. Dochází tak k nabourání rodinného cyklu, jež pak postrádá univerzálnost stádií a nedokáže postihnout heterogenitu a komplexnost rodinných situací. Pojetí rodinného cyklu nedokáže rozlišit rozmanitost rodinných uspořádání, které mohou být například důsledkem rozchodu rodičovského páru. Takováto uspořádání zahrnují neúplné rodiny, jako třeba soužití rozvedeného rodiče s novým partnerem/kou a s nevlastními dětmi. Tak se může stát, že se rodiny často nenacházejí ve stejné fázi rodinného cyklu – například rodiny s dětmi předškolního věku – se mohou nacházet ve fakticky velmi odlišných situacích. Za alternativní model, který lépe ilustruje vzrůstající diferenciaci rodinných uspořádání, se považuje koncept rodinné dráhy. Koncept rodinné dráhy se v první řadě pojí k jedinci, který během svého života prochází rozličnými rodinnými uspořádáními. Do ohniska zájmu se tak může dostat individuální trajektorie jedince a změny jeho rodinné situace (Chaloupková 2009: 19). Martin Kohli v roce 1986 stanovil sekvence pozic a v termínech biografické orientace uspořádává lidské zkušenosti, prožitky či plány, které charakterizují změnu ve společnosti na základě lidské životní dráhy:

1. Závažnost životní dráhy jako sociální instituce významně vzrostla. Zde nastala změna režimu, ve kterém se věk stal pouze relevantní kategorií statusu k režimu celoživotnímu, jež je jádrem strukturálních rysů.
2. Temporalizace života se široce spojila s chronologickým věkem jako základní kritérium. To vyústilo v chronologicky standardizované „normativní životní dráhy“.

3. Tato evoluce se stala součástí většího množství obecných procesů, ve kterých se jedinci odpoutávají z pout statusu, místa a rodiny původu.
4. Životní dráha se seskupila okolo nového systému práce založeného na námezdní práci. To vyžaduje tvarování životní dráhy na části přípravy, následně pak aktivity a poté důchodu.
5. Vzorce pravidel stanovující životní dráhu fungující na dvou úrovních sociální reality. Jednou je pohyb jedinců napříč životem ve smyslu souslednosti rozmístění, druhou je její biografická perspektiva a působení (Kohli 1986).

Začátek období dospělosti představuje nepochybně určitou přechodnou fázi v lidském životě, kdy se mladí lidé připravují se získaným vzděláním či kvalifikací na svou životní dráhu – na vstup do manželství a také na založení rodiny. Toto období je plně vytváření si představ o životě, formování svých vzorů a utváření životních cílů. Mladí lidé hledají sami sebe, utvářejí vztahy k lidem v rodině i jinde. Toto období je důležité pro utváření nebo dotváření idey životní dráhy. Mladí jsou často konfrontováni s reálným světem, ve kterém dochází k obrušování jejich idealistických plánů a vizí (Kučera 2000: 45).

Do roku 1989 museli mladí lidé počítat s tím, že o jejich osudu nemohou rozhodovat oni sami, ale do značné míry o nich rozhodují učitelé, ředitelé škol, nadřízení rodičů či sousedé. Po skončení školy volba prvního zaměstnání nevyžadovala větší aktivitu (Kučera 2000: 45). Co se týká rodinných drah, jejich heterogenita byla poměrně nízká. Časování rodinných startů bylo pevně svázáno se sociálními normami a celá řada faktorů pomáhala k zakládání rodiny v poměrně nízkém věku (Chaloupková 2010: 101).

Po roce 1989 se mladým lidem otevřela možnost nepřeborné škály nových příležitostí a normy týkající se rodinného chování a uspořádání životní dráhy se oslabily. Změny v časování rodinných tranzic a množství rodinných forem se reflektuje i v nárůstu heterogenity rodinných situací, v nichž se vyskytují mladí lidé stejného věku (Chaloupková 2010: 101). Generace po roce 1989 měla volbu i v tom, jak se svobodně připravit na povolání. Maximálně jim do jejich rozhodování vstoupili rodiče (Kučera 2000: 45).

Dříve měli před sebou mladí lidé většinou jen perspektivu jednoho celoživotního povolání. Dnešní mladí jsou konfrontováni s tím, že se jejich kariéra protáhne do vyššího věku a že pravděpodobně vystřídají větší počet povolání, zaměstnání nebo třeba odvětví podnikání (Kučera 2000: 45-46).

Co se týče rodiny, její hodnota stále patří pro mladé lidi mezi ty dominantní, avšak soutěží s dalšími hodnotami: při volbě životní dráhy hrají důležitou roli preferované

způsoby života, ale i oběti či rizika, které jsou s jejich volbou spojeny. Důležité je vytvářet podmínky k tomu, aby mladí lidé a mladé rodiny mohli utvářet takové reálné životní volby, které odpovídají jejich hodnotovým volbám (Matějková, Paloncyová 2005: 5). Mezi reálné životní volby patří jedna z nejdůležitějších – rozhodnutí zplodit dítě. Pokud se pár rozhodne pořídit si dítě, muž má často tendenci vnímat životní situaci své ženy na mateřské dovolené jako něco přirozeného či jako důsledek jejího naprosto svobodného rozhodnutí a volby. Muž předpokládá, že v tomto období budou osobní požadavky ženy, ale i její nároky na něj malé. Oproti tomu žena danou situaci může vnímat odlišně. Necítí se být zcela svobodná, jelikož je částečně nebo zcela donucena dělat něco jiného, než co zrovna chce a není schopná si vydobýt osobní prostor zájmů jak profesních, tak i jiných (Maříková 2000: 113). Tato problematika bude rozebrána podrobněji níže v kapitole sladování rodiny a práce, kde budou v této části a v jejích podkapitolách nastíněny možné praktiky, jak skloubit práci s rodinou.

1.4 Sladování rodinného a pracovního života

Sladování práce a rodinného života se stalo významnou součástí rodinné politiky vyspělých zemí v posledních zhruba dvaceti letech. Úsilím státu je zavádět takové nástroje rodinné politiky, které jsou charakteristické větší flexibilitou a berou na vědomí rovný přístup k mužům a ženám (Kocourková 2010b: 174). Předmětem debat v politické i podnikatelské sféře se stala otázka, jak sladit rodičovství a rodinu se zaměstnáním. Existují zde určitá jednání, v nichž každý vytváří své specifické adaptační strategie. Tyto strategie se mění v závislosti na tom, zda se týkají rodiny, zaměstnavatele či sociálního státu (Mareš 2006: 41).

Problému sladění pracovního a rodinného života se věnuje mnoho výzkumů v různých národních kontextech, a to především z toho důvodu, že se tento problém vyskytuje v podstatě ve všech zemích s různými režimy sociálního státu. K usnadnění sladování pracovních a rodinných povinností rodičů slouží určitý systém formálních a neformálních opatření. Mezi formální opatření můžeme zahrnout třeba politiku trhu práce a zaměstnavatelů. Neformální opatření chápeme například výpomoc prarodičů nebo zajištění domácích prací jinou osobou. Důležité je tedy vhodně sladit tato opatření tak, aby došlo ke shodě mezi nabízenými příležitostmi s očekáváním rodin (Plasová 2008: 209).

Zaměstnání, rodina a volný čas dnes vytvářejí v moderní společnosti vztahový systém, v němž každý prvek zastupuje pole mnoha významných procesů. V systému panuje napětí, ve kterém existující prvky nebo procesy vzájemně interagují, jako je tomu například u emancipace žen, jež probíhá paralelně jak v rodině, tak na trhu práce. Systém je dále

ovlivňován i širšími společenskými procesy – modernizací, globalizací, urbanizací nebo individualizací (Mareš 2006: 25).

Sladování osobního a pracovního života se tedy stává každodenní realitou pracujících lidí. V procesu sladění pracovních povinností a povinností v rodině jde i o rozdělení povinností členů rodin, a to mužů a žen (Mareš 2006: 23). Partneři, snažící se v rodině sladit sféru rodinnou se sférou zaměstnání, usilují o dosažení maximalizace užitku z těchto dvou sfér (Mareš 2006: 39). Skutečností je, že větší díl práce spojené s péčí o rodinu a domácnost leží na bedrech žen. Ženy stráví neplacenou prací v domácnosti v průměru o 2,55 hodiny denně více než muži. Ženy musí ve vyšší míře než muži řešit dilema mezi harmonizací práce a rodiny. Jejich skutečná nebo předpokládaná odpovědnost za péči o rodinu je jednou z hlavních překážek jejich uplatnění na pracovním trhu (Dudová 2007).

Sladování může být také uskutečněno zaměstnavatelem v podobě příspěvku rodinám na koupi této služby. Partneři také mohou s plánováním plození dětí kalkulovat a odkládat ho. Za další si partneři rozdělují úkoly v domácnosti v závislosti na své pracovní angažovanosti. Partneři mohou volit nestandardní pracovní poměr. Např. jde o zkrácenou pracovní dobu i za cenu nižších příjmů (Mareš 2006: 40).

Zaměstnavatelé často pokládají osobní život zaměstnanců za jejich soukromou věc. Rodičům pomáhají při sladování pracovního a soukromého života především některá právní opatření regulující pracovní trh – mateřská a rodičovská dovolená. Další státní pomocí jsou soukromá zařízení péče o děti (Dudová 2007). V tomto ohledu zaostává mnoho členských zemí EU velmi daleko za nároky některých obyvatel, kteří mají zájem o jesle nebo umístění do školky dítěte mladšího tří let. Pro zaměstnané rodiče je tak často velkou bariérou absence finančně dostupné a zároveň v místě bydliště dosažitelné kvalitní péče o děti (Špidla 2008: 16).

Zaměstnavatel může vyjít zaměstnancům vstříc například flexibilním uspořádáním pracovní doby, což ovšem je v současné době ne vždy dostupné a málokdy dostačující. Ženy musí počítat s tím, že dlouhodobě opustí pracovní trh a následně si budou muset hledat místo, které by jim poskytlo sladění nároků práce i rodiny. Často pak mohou volit variantu méně kvalifikované práce za méně peněz (Dudová 2007).

Nejběžnější individuální strategií českých žen chtějících kombinovat práci a rodinu je nastoupení na mateřskou a následně rodičovskou dovolenou, která má trvání dvou, tří nebo čtyř let. Po tomto období často následuje další porod a odchod na mateřskou a rodičovskou dovolenou s druhým potomkem. Nepřítomnost matek na pracovním trhu se tak může protáhnout až na šest let nebo i více (Dudová 2007).

Po návratu z rodičovské dovolené čeká ženy část práce na plný úvazek a v úvahu se musí brát nároky rodiny – např. hledání práce blízko bydliště s flexibilní či kratší pracovní dobou někdy i na úkor své kvalifikace. Důležité je využívání zařízení péče o děti (mateřských školek, pomoc třetí osoby) (Dudová 2007).

Jaklová a Štěpánková uvádějí, jaké jsou nejčastější zdroje problémů rodin s dětmi a předkládají průzkum, který byl zaměřen na úřady, občanské poradny, instituce a soukromé poradce zabývajícími se rodičovskými právy. Vystaly následující vážné nedostatky:

1. *Problém v nastavení podmínek pro poskytování dávek ve spojení s mateřskou resp. rodičovskou dovolenou (konkrétně se zaměřením na možnost střídání obou rodičů při péči o dítě a na možnost pečujících rodičů udržet si kontakt s pracovním procesem);*
2. *nemožnost rodičů střídat se v péči o dítě při jeho nemoci při současném zachování podpory při ošetřování člena rodiny pro oba rodiče;*
3. *diskriminace mužů pečujících o děti na rodičovské dovolené ohledně jejich nároku na starobní důchod;*
4. *nerovnost v přístupu k sociálním dávkám pro osoby samostatně výdělečně činné oproti zaměstnancům;*
5. *nedostatečné využívání flexibilních pracovních režimů pro rodiče pečující o děti;*
6. *nedostatečná síť a nabídka služeb péče o děti zaměstnaných rodičů;*
7. *nedostatečná možnost rodičů na mateřské resp. rodičovské dovolené udržovat či obnovit si svoji kvalifikaci potřebnou k návratu do pracovního procesu.* (Jaklová, Štěpánková 2005: 6).

1.4.1 Strategie jednotlivých aktérů ve sladování pracovního a rodinného života

Strategie zaměstnavatelů se musí odvíjet od faktu, že mezi jejich zaměstnanci vzrůstá počet žen, dokonce i v manažerských funkcích. Firmy se tak stávají závislými i na ženské pracovní síle. Pro firmy je důležité zajistit produktivitu pracovníků a pracovníci se zase snaží splnit své rodinné povinnosti, a to vše na úkor svého volného času. Předpokládalo se, že rodinný život působí negativně na hodnotu pracovní síly. Ovšem objevuje se názor, že právě harmonizace rodinného života zaměstnanců může podnítit efektivitu jejich práce. Zaměstnavatelům z toho může plynout mnoho výhod. Některé firmy zabudovávají do své firemní kultury i snahu o vytvoření rovnováhy mezi rodinou a prací (Mareš 2006: 41-42).

Strategie sociálního státu užívá k harmonizaci rodiny a zaměstnání finanční prostředky a to zejména sociální dávky nebo různé daňové výhody. Dále se stát snaží rozvíjet netržní služby šetřící práci v domácnosti a snižování jednoho času potřebného v rodině k péči o děti a na jejich vzdělávání a výchovu. V neposlední řadě se stát snaží vyrovnat handicap rodičů

ve srovnání s lidmi, kteří nemají děti. Sociální stát může mít i vztah k míře participace žen na trhu práce (Mareš 2006: 45). Vhodná jsou i opatření posilující svobodnou volbu rodin, která jim umožní formovat své strategie rodinného života spolu s pracovními strategiemi s ohledem na to, zda kladou důraz na rodinný život nebo na pracovní kariéry svých členů či zda usilují o rovnováhu mezi nimi (Mareš 2006: 50).

Strategií sladování pracovního a rodinného života je mimo jiné i plánování narození dětí – odsouvání do pozdějšího věku, a to především u žen s vyšším vzděláním (Dudová 2007). V rámci Evropy je v České republice trend zvyšování průměrného věku ženy při narození prvního dítěte nejzřetelnější, kdy v období 1994 až 2005 vzrostl odklad rození prvního dítěte o 3,3 roku (Höhne 2008: 108). Co se týká plánu ohledně počtu dětí, tak zde je patrný vliv aktuální situace ženy, jež je do značné míry ovlivněna demografickými (především věk), geografickými i socio-kulturními charakteristikami (vzdělání, ekonomická situace, statusová vrstva apod.). Např. plánování rození třetího dítěte a jeho narození je silně ovlivněno vzděláním ženy, kdy ženy vysokoškolačky, které plánují třetí dítě, spolu s jejich narůstajícím věkem tento počet dětí snižují. Vysokoškolačky v mladém věku poměrně často plánují tři děti (více než středoškolačky), ale pravděpodobnost, že se jim následně třetí dítě opravdu narodí, je oproti ostatním vzdělanostním kategoriím žen poměrně nízká. Silným faktorem je zde rodinná politika, ta totiž pravděpodobně funguje jako silný faktor stojící v pozadí vysokého podílu nerealizované plodnosti vysokoškolaček, kdy 65 % žen s nejvyšším vzděláním podotýká, že v případě příznivějších možností sladění pracovního života s péčí o děti by pro ně bylo jednodušší mít tolik dětí, kolik původně zamýšlely (Pikálková 2003: 103).

1.5 Placená práce

Zaměstnání je důležitý a všeobecně převažující způsob produkce statků a obživy člověka a jeho rodiny. Těsné spojení práce se zaměstnáním se přitom ustanovila poměrně v nedávné době, a to po průmyslové revoluci. Ovšem podstatný díl práce je stejně vykonáván mimo zaměstnání a většinu jej vykonávají právě ženy. Podle odhadů připadávají na ženy dvě třetiny odpracovaných hodin, jedna desetina vyplacených mezd a jen jedno procento vlastnictví majetku. Vzniklý nepoměr mezi prací, příjmem a majetkem je určen povahou rozdílu mezi prací a zaměstnáním (Možný 1999: 49-50).

Nesoulad mezi rodinou a zaměstnáním se dnes firmám vyazuje jako příčina jejich ekonomických ztrát, nebo aspoň jako limitující činitel jejich zisků (Mareš 2006: 20). Proto se zaměstnavatelé snaží svým zaměstnancům různým způsobem vycházet vstříc. I přesto je

ale pracovní trh v České republice stále zbytečně rigidní, zejména s ohledem na uspořádání pracovní doby. Na plný úvazek pracuje 93 % zaměstnaných žen a 98 % mužů ve věku 25–55 let. Jen ve 28 % případů u mužů a 16 % u žen má možnost se spolupodílet na rozhodování o své pracovní době (Dudová 2007). Čeští zaměstnavatelé diskriminují rodiče (zejména ženy) tím, že neumožňují většinou téměř žádné alternativy k plnému úvazku s pevně stanovenou pracovní dobou, jež by umožnily zkombinovat péči o děti se zaměstnáním, např. v době postupného návratu rodiče na pracovní trh po rodičovské dovolené (Křížková, Vohlídalová 2008: 100).

Česká republika má ve srovnání s dalšími zeměmi velice nízký podíl osob pracujících na částečný pracovní úvazek. Práce na částečný úvazek se v ČR častěji vyskytuje ve veřejném sektoru (Jaklová, Štěpánková 2005: 27). Zkrácené úvazky jsou totiž zaměstnavatelé vnímány jako neekonomické (Dudová 2007). Ve srovnání s evropskými státy je v České republice z celkového počtu pracujících lidí podíl mužů (2,3 %) a žen (8,3 %), kteří pracují na částečný úvazek, kdežto např. v Nizozemí je to pro muže (23 %) a pro ženy dokonce (74 %). Celkově ve srovnání se západní Evropou je u nás zaměstnáno na částečný úvazek poměrně málo pracujících (Dulk, Doorne-Huiskes 2007: 49).

Vhodnějším řešením může být pro zaměstnané rodiče pružná pracovní doba. V pružné pracovní době jde o situaci, kdy zaměstnavatel podle zákoníku práce umožní zaměstnancům zavést pracovní dobu, při níž si sami zaměstnanci volí začátek či konec pracovní doby v určitých dnech během časových úseků stanovených zaměstnavatelem. Pružná pracovní doba může být v podobě pružného pracovního dne, týdne i čtyřtýdenního období. Zaměstnavatel nemá povinnost zavést pružnou pracovní dobu (Jaklová, Štěpánková 2005: 28). Pružná pracovní doba se v ČR uplatňuje většinou kvůli zájmům zaměstnavatelů, protože chtějí maximálně využít provoz a životnost strojů. Dalším příkladem jsou úřady snažící se vyjít vstříc klientům. Dva dny v týdnu mají značně prodlouženou pracovní dobu, která se po zbytek týdne kompenzuje. Pružnou pracovní dobu často využijí i řídicí pracovníci, kteří si pracovní dobu stanovují podle plnění pracovních podmínek a daných úkolů. Dalším příkladem jsou malí zaměstnavatelé do padesáti zaměstnanců v administrativní profesi (Jaklová, Štěpánková 2005: 27).

Někteří zaměstnanci uvítají práci z domova. Tato forma se zdá být vhodným prostředkem ke skloubení práce a rodiny. Některé výzkumy ale ukazují, že lidé při ní pracují obvykle ještě déle (cca 44–50 hodin týdně), než by jinak pracovali ve své kanceláři v podniku či firmě (Dudová 2007). Dle výzkumů uvádí možnost práce z domova 13% zaměstnavatelů, načež 4 % z nich využívají k práci doma PC (Jaklová, Štěpánková 2005: 27). Práci z domova

s využitím PC využívají ze tří čtvrtin převážně muži. Práce z domova bez užívání počítače dosahuje podíl rovné poloviny pro muže a ženy. Toto pracovní uspořádání patří k sociálně a ekonomicky nejrizikovějším způsobům pracovní činnosti (Dudová 2007).

Velmi málo je v ČR rozšířena nestandardní organizace pracovní doby. Mezi nestandardní organizací pracovní doby můžeme zahrnout sdílení pracovního místa a osobní účty počtu hodin (Dudová 2007).

Flexibilní zaměstnání znamená pro některé rodiny hrozbu a stupňování vykořisťování, jelikož stírá hranice mezi pracovní dobou a volným časem. Tyto nestandardní pracovní poměry se pomalu stávají pracovním poměrem normálním. Flexibilizace práce a pracovní doby je jedním z významných faktorů disharmonie mezi rodinou a zaměstnáním. I když na druhé straně pro některé pracovníky je tento mechanismus možností harmonizovat vztah mezi rodinou a zaměstnáním (Mareš 2006: 29), a to především pro lidi s vyšším vzděláním na manažerských pozicích.

1.5.1 Zaměstnanost žen

Zaměstnanost žen významně mění profesní systém, který tvoří osu třídní a sociální struktury určité společnosti. Přeměny ve struktuře profesí a povolání se pak zpravidla promítají do stratifikačního systému celé společnosti. Pokud je třeba zkoumat stratifikaci společnosti v její rodinné dimenzi, je potřeba zkoumat i strukturu a podmínky ženské zaměstnanosti. Zaměstnanost českých žen zasáhla významnou měrou nejen život každé jednotlivé rodiny, ale má vliv i na společenskou dělbu práce a sociální vzorce chování žen i mužů (Čermáková 2000: 83).

Ženy zaměstnáním získaly vlastní finanční příjem, a tudíž i větší míru autonomie v rodině. Tímto se ale zvyšuje závislost státu a trhu práce na ženské práci (Mareš 2006: 27). Zaměstnaností žen dochází ke zvýšení ekonomických výnosů v podnicích, kde jsou ženy ve větší míře zaměstnávány. Zároveň se zlepšuje fiskální situace státu. Profitují důchodové systémy k pojištění pro zaopatření rychle rostoucímu počtu lidí v důchodovém věku. Jde tedy o dodatečný přínos zapojené pracovní síly, která se stává stále vzdělanější a dostatečně motivovaná (Kulhavý, Sirovátka 2006: 233).

Ženy jsou nuceny se rozhodnout, jak plánují sladit rovnováhu mezi pracovním a rodinným životem, a to zejména s ohledem na rozdělení jejich volného času (Mareš 2006: 27), jelikož pro ženy závislé na svém příjmu a práci, kterých je v dnešní době většina, znamená jejich odchod na mateřskou a rodičovskou dovolenou značné potíže, počínaje nevyužitím svého dosaženého vzdělání a vzrůstajícím zastaráváním získané kvalifikace a ztrátou dřívější pracovní pozice konče (Tuček 2000: 67).

Během transformace české společnosti v 90. letech představovalo vzdělání významný faktor, který přispěl k polarizaci ženské a mužské práce (Myslíková 2011). Česká republika patří k zemím s dlouhodobě vysokou zaměstnaností žen, ale v důsledku jejich postupného vytlačování z trhu práce po roce 1989 se jejich podíl začal mírně snižovat. V roce 1989 například zastoupení žen na trhu práce bylo přibližně 46 % všech pracujících, do roku 2006 se podíl zaměstnaných žen snížil na 43 % (Křížková, Vohlídalová 2008: 89–90).

Zaměstnanost žen je hodnotou života, která je velice důležitá. Není zde mnoho alternativ, které by mohly dlouhodobě vyvážit pracovní uplatnění. Proto bude trvale zájem žen o placenou práci, a to i přesto, že dochází ke střetu zájmů jak v rodině, tak v pracovním procesu (Čermáková 2000: 99), když např. ženy-matky si nemohou dovolit pracovat tak dlouho jako muži a také si častěji berou dovolenou z rodinných důvodů než muži, jelikož nejsou tolik zapojeni do domácnosti, jako ženy do placené práce (Gurreiro, Pereira: 2007: 204).

Jak bylo zmíněno výše, ženská práce je důležitým aspektem státní ekonomiky i samotné ekonomiky jednotlivých rodin, přesto bývá ženská práce často finančně podhodnocována, a to i na manažerských pozicích. Například míra diskriminace českých manažerek (co se týká platové propasti) je srovnatelná či lehce pod průměrem s ostatními evropskými státy, kde z postkomunistických režimů je na tom hůře jen Slovensko, oproti tomu je na tom nejlépe Řecko a Portugalsko. Míra platové diskriminace se v průběhu let snižuje, ovšem stále přetrvává (Dulk, Doorne-Huiskes 2007: 54), (ČSÚ 2011b).

1.5.2 Kvalifikování pracujících

Čím vyšší pozici má jedinec na pracovním trhu, tím je větší konflikt mezi rodinou a zaměstnáním, rovněž povinnosti z placené práce jsou nálehavější a množství času potřebného k jejímu výkonu je větší (Mareš 2006: 24). Obzvláště po kvalifikovaných pracovnících je požadován rostoucí výkon a vysoká kvalita práce. S tím souvisí i růst času, který slouží k výkonu a udržení nebo zvýšení své kvalifikace. Pracovní doba se rozšiřuje v celém objemu kvalifikačního spektra zaměstnanců, přičemž ve vyšší míře u kvalifikovaných pracovníků v řídicích pozicích nebo ve svobodných profesích. Neoficiální i oficiální práce přes čas je charakteristická pro řadu profesí. Někde je i nutné brát si tzv. práci domů, což může negativně ovlivňovat rodinu. Co se týká harmonizace vztahu mezi zaměstnáním a rodinou, může jít o vstřícné gesto zaměstnavatelů. Hrozí zde ovšem riziko setření hranic mezi časem pracovním a volným. Jen těžko se pak odděluje od sebe čas věnovaný rodině a čas věnovaný práci. Čím je práce kvalifikovanější, tím více času je třeba věnovat jejímu

aktuálnímu výkonu, ale i průběžné přípravě na ni, tzv. vzdělávání, které je často vyčleňováno z volného času zaměstnanců (Mareš 2006: 28).

Práce tvoří často hlavní osu a mnohdy jedinou náplň života některých vzdělaných lidí orientovaných na kariéru. Tito lidé cítí, že děti by je příliš svazovaly, omezovaly jejich svobodu a také by mohly utlumit nebo zcela zastavit jejich kariérní postup. Tato skupina žen a mužů, individualisticky orientovaných, chápe rodinu jako závažnou překážku či dokonce brzdu jejich kariéry. Tento trend je vyústěním vývoje moderní tržní, konzumně orientované společnosti, jež příkládá velký důraz na individuum, na osobní svobodu a individuální volbu každého jedince (Maříková 2000: 103).

1.6 Domácí práce

1.6.1 Vymezení domácí práce

V obecnějším pojetí můžeme mezi domácí práce zařadit širokou škálu reprodukčních činností od starosti o děti přes přípravu pokrmů, nakupování, praní či žehlení prádla a uklízení až po organizování rodinného rozpočtu, plánování nebo koordinaci domácích aktivit a v širším smyslu i emocionální podpora členů rodiny (Chaloupková 2005).

1.6.2 Role žen a mužů

Muži a ženy mají historicky odlišnou pozici na trhu práce. Existuje tradiční model rodiny, ve kterém žena zastávala roli osoby pečující o rodinu a domácnost a věnovala se soukromým věcem (Kulhavý, Sirovátka 2006: 233). Ženy byly dříve svázány pouze prací v domácnosti a hlavním živitelem byl tedy jejich manžel. Ženy byly mužům legálně podřízené. To vše umocňovalo mužskou moc uvnitř manželství. Povinnosti a úlohy muže a ženy v rodině se posuzují odlišně. Muž si dříve upevňoval své postavení díky větším příjmům a od žen se očekávalo jejich podřízení mužově autoritě. Role živitele rodiny se cení více než funkce žen – starání se o domácnost. Tento vzájemný kontrakt je klíčem k genderové nerovnosti v manželství (Tichenor 2008). O podřadném postavení žen v domácnosti hovoří Ann Oakley, která provedla v 70. letech výzkum žen v domácnosti a jejich spokojeností s údělem „být hospodyní“. Autorka shrnula hlavní pocity a dojmy těchto žen z domácích prací a z pozice „být hospodyňkou“ v následujících bodech:

- 1) Ženy starající se o domácnost se cítí nespokojené.
- 2) Hospodyňky shledávají domácí práci monotónní a výsledek jejich práce neodpovídá výsledku, který očekávaly.
- 3) Ženy v domácnosti se cítí osamělé a mají pocit, že s okolím nemají příliš kontaktů.

- 4) Hospodyně si vysoce cení toho, že nad domácností jsou svými pány.
- 5) Domácí práce je nejvíce nenáviděný aspekt toho „být hospodyňkou“.
- 6) Nevýhoda nízkého statusu hospodyněk je nízká sociální prestiž a triviálnost domácích prací shrnuto do fráze „jen hospodyňka“.
- 7) Nejvíce oblíbené činnosti hospodyněk jsou popořadě: vaření, nakupování, praní, uklízení, mytí nádobí a žehlení.
- 8) Hospodyňky mají dlouhý pracovní týden. V průměru jde o 77 hodin týdně.
- 9) Důležitou dimenzí pracovní morálky je důležitost specifikace standardů a rutinních úkolů, které musí hospodyně vykonávat a jakým způsobem.
- 10) Je důležitý vztah mezi specifikací standardů a rutinních úkolů či rysů pracovní spokojeností k dosažení větší spokojenosti.
- 11) Předchozí zkušenost žen s prací mimo domov má negativní spojitost s jejich spokojeností s domácími pracemi. Např. ženy, které vykonávaly práci, která má vysoký status, jsou častěji nespokojené s výkonem domácích prací (Oakley 1974: 182–184).

Ženská placená práce byla považována za volbu, nikoliv jako povinnost. Lidé ovšem neustále svým chováním ustanovují tyto stereotypy. Například ženy sami říkají, že si přejí být „mámou“, nebo chápou domácí práce jako něco jim vlastního (Tichenor 2008). Ženy byly od dětství vychovávány a socializovány, aby přijaly za svůj hlavní úkol seberealizaci v rodině a byly směřovány k obrazu manželství a mateřství jako ústředního naplnění svého života, kdežto tvůrčí práce nebo ekonomické zajištění rodiny se pokládalo za ryze mužskou záležitost (Knotková-Čapková, Kynčlová 2010: 13).

Páry se cítí lépe, když panuje určitá genderová nesouměrnost v jejich vztazích. Pokud jsou klíčem k této asymetrii peníze, mělo by se očekávat, že pokud se ženy budou s muži dělit o roli živitele rodiny, dojde k vyrovnání moci mezi partnery (Tichenor 2008). V současné době se žena dělí s mužem o roli živitele, přesto analýzy nasvědčují tomu, že gender zůstává nejvýznamnějším determinantem času stráveného péčí o domácnost. Provedení většiny domácích prací v českých domácnostech leží i nadále na ženách (Chaloupková 2005).

Existuje určité spojení mezi atributy moci v manželském svazku. Atributy k upevňování moci jsou například vzdělání, finance, sociální status, atraktivita, láska, různé schopnosti a znalosti, vykonávání práce v domácnosti atp. Moc je uplatňována například prostřednictvím rozhodování o domácnosti, čímž může být třeba rozhodnutí o týdenní útratě nebo otázka, zda se přestěhovat či nikoliv. Muži mívají větší moc, protože oplývají

významnějšími zdroji ve vztahu. Ženy se tak k moci mohou probjovat právě většími výdělky – tzv. se vykoupit (Tichenor 2008).

Postupem času ženy ve větší míře vstupují na trh práce a dosahují na podobné pracovní a společenské pozice jako muži. Možnost vlastního nezávislého výdělku jim zajišťuje vyšší míru nezávislosti. Dříve spadala odpovědnost za obživu rodiny na pracujícího muže, dnešní domácnosti spoléhají také na příjem ženy. Vydělávající ženy přispívají k nezávislosti a větší ekonomické možnosti rodiny (Kulhavý, Sirovátka 2006: 233). Páry, které vydělávají velké množství peněz, porušují kulturní linku mezi genderem, penězi a mocí (Tichenor 2008).

1.6.3 Normy vztahující se k dělbě domácí práce

K návaznosti rozdělení rolí v rodině přispívá řada faktorů. Mezi ně můžeme zahrnout přetrvávající rozdíly v socializaci chlapců a dívek, stereotypy související s výkony určitých činností ženami a muži, odlišný charakter zaměstnanosti žen a mužů a v neposlední řadě odlišná úroveň jejich příjmů (Chaloupková 2007: 20). Silné působení genderových stereotypů je patrné i z výzkumu Centra výzkumu veřejného mínění (viz tabulka č. 2), kde měli respondenti určit rozdělení činností v rodině mezi ženu a muže a vyslovit se k ukazatelům úspěšnosti. Z výsledků vyplynulo, že větší část činností by podle dotázaných měla být mužům i ženám společná. Největší podíl odpovědi má odpověď „oba stejně“.

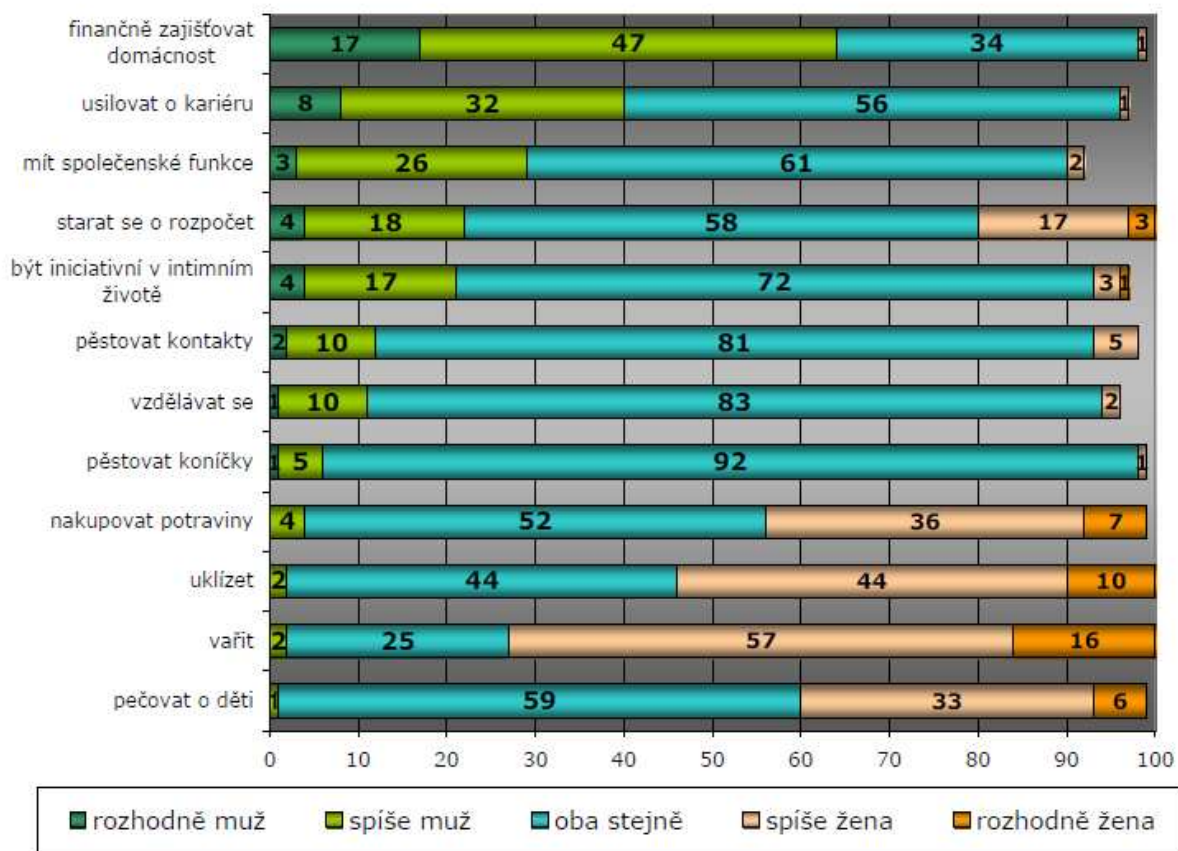
Nejčastěji dotázaní uvedli za hlavní starost žen péči o děti a domácnost (40 % volilo možnost „spíše žena“ nebo „rozhodně žena“). 73 % tázaných upřednostňuje, aby vařila žena. Podobně tomu bylo i v případě úklidu (54 %) a v nákupu potravin (43 %).

Mužům respondenti přiřknuli činnosti jako je finanční zajištění domácnosti (64 %) a s tím spjatý kariérní růst (60 %).

Za genderově vyrovnané činnosti byly chápány vzdělání, pěstování koníčků a pěstování společenských kontaktů. Tyto činnosti dosáhly 83 %, 92 % a 81 % hlasů v kategorii „oba stejně“ (Šamanová, Musilová 2011).

Tabulka č. 2 (Šamanová, Musilová 2011)

Graf 1: Názory na rozdělení činností v rodině (v %)¹



Pozn.: Dopočet do 100 % tvoří spontánní odpovědi „nevím“. Položky jsou řazeny sestupně podle dosaženého skóre variant odpovědí „rozhodně muž“ + „spíše muž“.

1.6.4 Teoretické přístupy k dělbě domácí práce

Obecně lze rozlišit tři skupiny přístupů k dělbě domácí práce.

1. Přístup, ve kterém se dělba práce v domácnosti vykládá na základě ekonomických nebo kvazi-ekonomických principů. Sem patří:
 - a. Perspektiva časové dostupnosti a omezení, jež vysvětluje rozdělení práce v domácnosti časovými požadavky kladenými na členy domácnosti a jejich časovými možnostmi určenými participací v placené práci.
 - b. Perspektiva relativních zdrojů, jež vysvětluje dělbu práce v domácnosti na základě distribuce zdrojů, zvláště vzdělání a příjmu mezi partnery.
2. Přístup zdůrazňující symbolické aspekty rozdělení práce v domácnosti. Tento přístup pojímá domácí práci jako prostředek používaný k symbolickému potvrzení genderové identity.

3. Poslední přístup odkazuje na to, že dělba domácí práce musí být studována v rámci širších ekonomických, sociálních a sociálně-politických souvislostí. Týká se to například nerovnosti mužů a žen na trhu práce. Tyto nerovnosti pak zásadním způsobem určují pozici ženy a muže v rámci rodiny (Chaloupková 2005).

1.6.5 Dělbba domácí práce

Ve druhé polovině 20. století došlo k výraznému nárůstu zaměstnanosti žen, a tak si sociální vědci začali pokládat otázku, jak se ženy vypořádávají se skloubením rodinných a pracovních rolí. Vystává otázka, zda se nárůst participace žen na pracovním trhu a s tím spojené hodnotové změny odrážejí v rovnější dělbě domácí práce mezi partnery. Z analýz vyplývá, že gender je nejdůležitějším determinanem času stráveného starostí o domácnost. Většina aktivit na domácích pracích v České republice spočívá stále na ženách. Dosažené vzdělání a výše příjmu nepředurčuje zapojení žen do domácí práce. Do jaké míry se oba partneři zapojují do domácích prací, je ovlivněno jejich vzájemnými zdroji, které do toho mohou poskytnout, jejich časovými možnostmi, pracovními příležitostmi nebo dokonce jejich vzájemnou interakcí představ o sladění jejich práce s rodinou (Chaloupková 2005). Muži a ženy nemají stále stejnou moc, jelikož ženy většinou obsazují slabší pracovní pozici než jejich partneři. Role mezi partnery se vztahuje na rozdíly mezi jejich příjmy a množstvím zdrojů. Domácí práce, kterou ženy vykonávají, je podhodnocena, a proto se obvykle ani nepovažuje za „skutečnou práci“. Ženská práce je podhodnocována a hodnocena mnohem níže než mužská práce. Jelikož jsou zaměstnané ženy primárně zodpovědné za výkon domácích prací a péči o děti, musí se při srovnání s pracujícími muži vyrovnat dvojnásobnou pracovní směnou, za níž ale získávají menší odměnu než muži (Renzetti, Curran 2003: 321–322).

Je třeba dodat, že rozdělení domácí práce se spojuje s řadou normativních očekávání a představ. Např. co znamená být správnou „hospodyní“, nebo co je „mužská práce v domácnosti“, jak by měla být domácí práce rozvrhuta mezi partnery atp. I když se jasně určené vymezení genderových rolí v průběhu posledních dekad oslabuje, kulturní představy vztahující se na genderové identity zůstávají velmi hluboce zakořeněné (Chaloupková 2007: 17). Zkoumání rozvržení domácí práce by se mělo zaměřit nejenom na to, kdo a kolik času domácím pracím věnuje, ale i na to, jak jsou domácí práce aktéry prožívány nebo jaké významy jsou jim přikládány. Výzkum domácích prací by měl reflektovat diferenciaci hodnotových žebříčků a životních strategií rozdílných skupin žen i mužů (Chaloupková 2007: 21).

Rozdělení domácích prací v domácnosti skýtá mnohé nerovnosti v množství času mužů a žen stráveném placenou prací a domácí prací. Makro indikátory lámou institucionální rámce v ekonomické oblasti, důležitý je i indikátor politický a kulturní (van der Lippe, de Ruijter, de Ruijteret 2011).

V mnoha zemích je zachycen negativní vliv placené práce pro vdané ženy, jenž je silnější v patriarchálnějších státech. Muži a ženy ve vysoce rozvinutých státech s vysokou úrovní pečovatelských zařízení pro děti dělají více práce, ačkoliv tráví méně času placenou prací po tom, co se jim narodí děti. Vysoce vzdělané a vdané ženy v patriarchálních kulturách dělají méně placené práce a dělají více domácí práce než jejich protějšky z více matriarchálních kultur. Rozdělení domácí práce mezi muži a ženami je více nerovné v zemích komunistických a v režimech jižní Evropy než v liberálních, konzervativních a sociálně demokratických režimech. V liberálních režimech ženy tráví více času placenou prací a méně času domácí prací. Pokud jde o sezdaný pár, ženatí muži tráví více času prací v domácnosti a méně času placenou domácí prací (to platí především v patriarchálních zemích) (van der Lippe, de Ruijter, de Ruijteret 2011).

Z výzkumu Baxter a kolektiv vyplynulo, že ženy tráví v průměru 3x více času domácími pracemi než muži (24 hodin vs. 9 hodin týdně). Dále ženy stráví placenou prací pouze polovinu času než muži a jejich příjem činil 1/3 příjmu domácnosti. Co se týče vlivu přechodu do manželského svazku na rozsah domácí práce, tak data ukazují lehký vzrůst v čase u žen. Provdané ženy, které se vdaly mezi jednotlivými dvěma vlnami sběru dat, vykonávají více domácích prací oproti ženám, které mezi jednotlivými vlnami kohoitovaly (24 hodin vs. 17 hodin týdně). Jediná významná změna manželského statusu, která výrazně změnila množství času mužů stráveného domácími pracemi, byl rozvod (z 8 hodin na 13 hodin). Rozchod z nesezdaného soužití se nejevil statisticky signifikantní (Baxter, Hewitt, Haynes 2008). Mechanismus propojení placené a neplacené práce je ovlivněn i dalšími socio-demografickými charakteristikami. Například nejvíce práce v domácnosti vykonávají české ženy, které jsou nezaměstnané (více než 26 hodin) a ženy pracující na zkrácený úvazek (necelých 26 hodin). Rovněž je významný i věk, kdy s jeho růstem stoupá doba strávená prací v domácnosti (např. kategorie 25–44 let 22 hodin, a kategorie 45–54 let 23 hodin). Vliv na čas strávený domácími pracemi má vzdělání. Ženy s nižším než středoškolským vzděláním tráví domácími pracemi přibližně 25 hodin týdně, zato ženy středoškolačky a vysokoškolačky jen okolo 20 hodin. Rozdíl je rovněž mezi bezdětnými ženami (13 hodin) a matkami (okolo 23 hodin) (Valentová 2006:197).

1.6.6 Dělna domácí práce a rodičovství

Narození (prvního či dalšího) dítěte znamená pro ženu významný vzrůst času stráveného domácími pracemi. U mužů se nezaznamenala žádná změna. Dále platí, že čím více času jedinec stráví placenou prací, tím méně času tráví domácími pracemi jak u mužů, tak u žen. Vzdělanější ženy tráví méně času domácími pracemi, ale vzdělanější muži tráví více času domácími pracemi. Ženy tráví více času domácími pracemi bez ohledu na manželský či rodičovský stav. U mužů je po většinu životních tranzic trávení času domácími pracemi poměrně stabilní. Pro ženu znamená narození potomka vzrůst času potřebného na domácí práce, což se s každým dalším dítětem zvyšuje (Baxter, Hewitt, Haynes 2008).

Závěrem studie Baxter a kolektiv je tvrzení, že pouze rozvod donutí muže trávit více času domácími pracemi, a že propast mezi pohlavími v domácích pracích nenastává ihned po sňatku, ale postupně se mění v průběhu manželství. Co se týká narození prvního a dalšího dítěte, to pro ženu představuje značný nárůst potřebného času na domácí práce (což je způsobeno časem na péči o dítě). Oproti tomu muž, který se stal otcem, nemusel projít razantní změnou v čase tráveném domácími pracemi a placenou prací. Celkově je narození dítěte větší změnou než přechod z kohabitace do manželství a tvoří větší propast u rozdělení domácích prací mezi mužem a ženou (Baxter, Hewitt, Haynes 2008).

1.7 Mateřská a rodičovská dovolená

Mateřská a následně rodičovská dovolená jsou významnými faktory, které ovlivňují strategie nastávajících rodičů ohledně sladování rodiny a práce.

Zaměstnaným ženám náleží v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě mateřská dovolená, která trvá 28 týdnů. Při porodu více dětí nebo jde-li o zaměstnankyni osamělou, náleží mateřská dovolená 37 týdnů. Osamělou ženou se rozumí žena neprovdaná, ovdovělá či rozvedená a žena osamělá z jiného vážného důvodu, nežije-li s druhem (Příb, Břeská, Špundová, Pilátová 2003: 36). Žena na mateřské dovolené pobírá peněžitou dávku.

Zaměstnaná žena nastupuje mateřskou dovolenou zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve pak ale od počátku osmého týdne před tímto dnem. Mateřská dovolená nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě být přerušena nebo skončit před uplynutím šesti týdnů ode dne porodu. Zaměstnavatel musí omluvit nepřítomnost zaměstnankyně v práci po dobu mateřské dovolené. Zaměstnankyně nemusí o udělení této mateřské dovolené zaměstnavatele žádat; postačí, když zaměstnavateli nástup mateřské dovolené oznámí a dodá potvrzení příslušného lékaře. Byla-li žena

před nástupem na mateřskou dovolenou zaměstnána v pracovním poměru a tento pracovní poměr existoval i po dobu mateřské dovolené, zahájením mateřské dovolené jí vznikla důležitá osobní překážka v práci (Příb, Břeská, Špundová, Pilátová 2003: 36).

Mateřská dovolená přísluší pouze ženě – na rozdíl od rodičovské dovolené, která přísluší i muži. Čerpání rodičovské dovolené u zaměstnance do doby, po kterou je žena oprávněna pobírat mateřskou dovolenou, má však shodné právní důsledky jako čerpání mateřské dovolené u ženy (např. ochranná doba před výpovědí či před okamžitým skončením pracovního poměru, zápočet této doby jako výkonu práce za účelem dovolené na zotavenou, zařazení zaměstnance na původní práci a pracoviště po návratu z rodičovské dovolené v rozsahu doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou (Příb, Břeská, Špundová, Pilátová 2003: 36–37).

Zaměstnankyně může v zájmu prohloubení péče o dítě zažádat u zaměstnavatele o poskytnutí rodičovské dovolené tak, aby navazovala na mateřskou dovolenou. Zaměstnankyně tak již nečerpá po dovršení mateřské dovolené další mateřskou dovolenou, ale rodičovskou dovolenou. Oproti mateřské dovolené, o kterou zaměstnankyně nemusí zaměstnavatele žádat, o poskytnutí rodičovské dovolené musí zaměstnavatele vybídnout (Příb, Břeská, Špundová, Pilátová 2003: 37). Zaměstnavatel je ovšem povinen vyhovět žádosti ženy o poskytnutí rodičovské dovolené (Příb, Břeská, Špundová, Pilátová 2003: 38).

Rodičovskou dovolenou může čerpat jak muž, tak žena. Žena může na rodičovskou dovolenou nastoupit až po dovršení mateřské dovolené, zatímco otec dítěte ihned po narození dítěte. Délku rodičovské dovolené si stanovují rodiče. Důležité je to, že zaměstnanec čerpající rodičovskou dovolenou je chráněn proti propuštění (Jaklová, Štěpánková 2005: 12).

Co se týká rodičovské dovolené, tak v současné době platí možnost čerpání rodičovského příspěvku ve „třech rychlostech“ tzv. nastávající rodiče se mohou rozhodnout, zda budou čerpat dvouletou, tříletou nebo čtyřletou verzi (Dudová 2008: 33-34).

Rodičovský příspěvek činí od roku 2012 celkem 220 000 Kč. Rodiče si zvolí délku rodičovské dovolené a podle toho se upraví výše rodičovského příspěvku. Rodičovský příspěvek nesmí být vyšší než 70 % předchozího výdělku a měsíčně nesmí dosahovat více než 11 500 Kč. Během pobírání rodičovského příspěvku mohou rodiče provést změnu délky. Realizovat změnu v délce (a tím i výši) rodičovského příspěvku je možné provést jednou za tři měsíce.

Oproti roku 2011 klesl počet rodin, které budou čerpat čtyřletou variantu pobírání rodičovského příspěvku. V roce 2011 byla totiž čtyřletá varianta povinná např. pro nezaměstnané matky či matky podnikatelky, které si neplatily nemocenské pojištění.

V roce 2012 stačí, když podmínku pojištění splní otec dítěte a rodiče tak budou mít možnost vybrat si délku a výši rodičovského příspěvku. Výše rodičovského příspěvku se odvozuje od příjmu a na rodičovský příspěvek ve výši 11 500 Kč je potřeba mít příjem nad 16 500 Kč hrubého. Při čerpání kratší doby rodičovského příspěvku je nutné zohlednit vyšší příjem rodiče (matky či otce). Jestliže nesplní podmínku pojištění ani jeden z rodičů, tak i v roce 2012 musí tato rodina ze zákona čerpat čtyřletou variantu. U čtyřleté varianty je měsíční rodičovský příspěvek ve výši 7 600 Kč v prvních devíti měsících a poté již pouze 3 800 Kč. Pouze v tomto případě činí rodičovský příspěvek 216 600 Kč (finance cz.: 2012).

Pokud se rodič bude chtít brzy vrátit do zaměstnání, může si zvolit rychlejší verzi čerpání příspěvku. Během dvou let tak může využít služby instituce péče o dítě s vědomím, že mu neuchází něco, na co by měl nárok, kdyby dále zůstal doma. Tímto faktem mohou být motivovány některé ženy, aby se dříve vracely na pracovní trh a neztrácely kvalifikaci a spojení s pracovištěm kvůli dlouhému pobytu doma (Dudová 2008: 34–35).

I když zákoník práce dovoluje, aby na rodičovské dovolené setrval jak otec, tak i matka, zůstávají v České republice s dětmi doma téměř výlučně ženy. Je to totiž dáno stereotypním nahlížením na roli ženy ve společnosti a i nižším finančním ohodnocením práce žen na rozdíl od mužů, což po stránce finanční vede rodinu k tomu, aby doma zůstala žena. Zaběhnutou tradici udržuje i nastavení a nízká výše sociálních dávek (Jaklová, Štěpánková 2005: 11). V České republice není zcela aktivně, s přispěním pozitivní motivace, podporováno sdílení péče o dítě a ani souběžná ekonomická aktivita obou rodičů potomků mladších tří let (Mitchell 2010: 93).

1.7.1 Mateřská a rodičovská dovolená v Evropě

Strukturální možnosti vzniku spravedlivého podílu zapojení se do práce je značně ovlivněno sociální politikou států, která buďto brání nebo usnadňuje sladění domácích prací s pracovní činností. Státní politika ve smyslu rodičovské dovolené nebo veřejných služeb péče o děti může umocňovat nebo oslabovat asymetrické rozdělení práce mezi mužem a ženou (Bühlmann, Elcheroth, Tettamanti 2009).

Ve většině zemí západní Evropy a v některých státech východní Evropy nehraje roli to, zda bude doma s dítětem jeden z rodičů po celý rok, nebo půjde s partnerem na půl. V zemích jako je Dánsko, Švédsko či Nizozemí je sdílení rodičovské dovolené oběma partnery i finančně výhodnější. Oproti tomu v České republice, a do nižší míry také na Slovensku a v Polsku, se z finančního hlediska více vyplatí, když matka bude doma s dítětem celých dvanáct měsíců. Pokud se tomu tak nestane, rodič, který vydělává mzdu,

ztrácí nárok na úlevu na dani na manželku. Stále není příliš obvyklé, aby otcové zůstávali na mateřské nebo rodičovské dovolené. Systém těchto tří zemí nepřímo odrazuje otce od intenzivního zapojení do života dítěte v prvních měsících jeho života. Tradiční model *muž živitel rodiny, matka pečovatelka* se ještě více prohloubí, jestliže má jeden z rodičů nízký příjem (Mitchell 2010: 85-86).

Rodiče ve většině zemí Evropy již nemají nárok na rodičovskou dovolenou nebo rodičovské dávky, pokud je dítě starší věku dvou let. Jedinými výjimkami je Slovensko a Česko (Mitchell 2010: 86). V těchto dvou postkomunistických zemích je kombinovaná velmi dlouhá rodičovská dovolená s malým podílem dětí, o které pečuje instituce nebo jiná osoba než rodiče (Bühlmann, Elcheroth, Tettamanti 2009). Okolní státy jako Polsko, Německo a Maďarsko mají jiný systém rodinné politiky. Například Polsko má liberálnější přístup s kratší mateřskou dovolenou, rodičovskou dovolenou a rodičovským příspěvkem, jenž není vyplácen plošně, ale je odstupňovaný dle příjmu rodičů. Německo mělo systém podobný tomu polskému. Maďarsko jako jediné z postsocialistických zemí má systém jeslí na úrovni komunistické éry a je jedinou zemí s rodičovskou dovolenou založenou na zásadě náhrady příjmů (Saxonberg, Sirovátka 2006).

Významnou tendencí v evropské rodinné politice je zajištění slučitelnosti práce s rodinou a zároveň umožnit časný návrat ženy do zaměstnání. Tento model se v české rodinné politice doposud neuplatňoval, jelikož měla přednost opatření poskytující ženám možnost co nejdéle zůstat s malými dětmi doma (Kocourková 2010b: 177). Není tedy divu, že střední Evropu sužuje nedostatek zařízení péče o děti, především ve věku do tří let. Panuje totiž v odborné i laické veřejnosti a politických kruzích názor, že dítě by pro správný budoucí vývoj mělo být první roky života v péči rodičů, ne jeslí či podobných alternativ. Nemůžeme se tedy divit, že zaměstnanost matek s dětmi do tří let věku dosahuje pouze 30% oproti např. Francii, kde je to 70 % (Mitchell 2010: 88).

1.8 Institucionální péče o děti

Nastávající rodiče mají několik možností, jak se postarat o své potomky do tří let jejich věku. Péče o dítě může být dle Mareše vykonávána sociálním státem, sociální organizací a školským systémem (Mareš 2006: 39). Dudová uvádí konkrétní možnosti, kdy pracující rodiče mohou volit mezi následujícími variantami hlídání svých dětí:

1. Státem garantované zařízení péče o děti (např. jesle a mateřské školy).
2. Soukromá zařízení péče o děti.
3. Soukromé individuální hlídání dětí.

Co se týká jeslí, jejich počet významně poklesl z 1043 v roce 1991 na 60 v roce 2003. Poplatky se v nich pohybují ve výši 800 až 4 500 Kč za měsíc, přičemž v Praze se částka pohybuje v průměru okolo 2000 Kč měsíčně.

Jesle nejčastěji využívají kvalifikované ženy, jež se vracejí dříve do práce nebo naopak ženy samoživitelky, kterým sociální dávky nestačí.

Soukromá zařízení péče o děti jsou často kvalitní, ovšem nepoměrně nákladnější – okolo 10 000 Kč měsíčně.

Co se týče mateřských škol, tak Česká republika oplývá poměrně rozsáhlou sítí a rodiče je velmi často využívají – přibližně 85 % dětí ve věku od tří do šesti let navštěvuje školku. Některým pracujícím rodičům může vadit, že většina mateřských škol ukončuje svůj provoz v sedmáct hodin (Dudová 2007).

Problematikou posledních let je neaktivní přístup vlády k zajištění či zvýšení podpory pro veřejná zařízení péče o děti, a to i přes současný demografický vývoj v České republice, který naznačuje, že poptávka po zařízeních pečujících o děti je na většině míst vyšší než nabídka. Jesle jsou rušeny a nepočítá se s jejich obnovováním. Mateřské školky navyšují počet dětí ve třídách na úkor kvality poskytované péče. Jen vzácně jsou přijímány děti do věku tří let, i když je to zákonem umožněno. Ani ženy, které si zvolí tříletou variantu rodičovské dovolené, nemají zajištěné, že se jim podaří dítě umístit do mateřské školy. Rodiče, kteří si zvolí dvouletou variantu, jsou výhradně odkázáni na soukromé školky a jesle (Dudová 2008: 43–44).

2. Metodologická část

2.1. Kvalitativní výzkum

Zaměříme-li se na definici výzkumu, rozumíme jím proces vytváření nových poznatků, který se skládá z určitých charakteristických fází a při kterém je nutné učinit řadu rozhodnutí. Cílem kvalitativního výzkumu je získat odpovědi na položené otázky a přispět k rozvoji daného oboru (Hendl 2008: 30). Dle Dismana jde o nenumerické šetření a interpretaci sociální reality. Cílem kvalitativního zkoumání je odhalení významu podkládaného sdělovanými informacemi (Disman 2007: 285). Kvalitativní výzkum tvoří množství dosti rozličných přístupů. Proto je důležité volit výzkumné metody pragmaticky, a to podle výzkumného problému (Silverman 2005: 24). Nevýhodou kvalitativní metody může být fakt, že zkoumané osoby rozhodují o redukci dat. Výzkumník tedy vede respondenta k tomu, aby se dozvěděl co nejvíce, a doufá, že zkoumaná osoba řekne vše, co je pro výzkumníka relevantní. Výhodou na druhé straně je, že respondent není vtlačován do předem určených schémat. Úlohou výzkumníka je najít významné struktury v množině všech proměnných, které informátor považuje za relevantní, což je právě největším přínosem kvalitativního výzkumu (Disman 2007: 290).

V mnoha výzkumech založených na rozhovorech se využívá interview ke zjištění toho, jak zkoumaní vnímají určité věci na širší a hlubší bázi než je tomu u kvantitativních metod (Silverman 2005:47). Osoba výzkumníka se aktivně zapojuje a nutí informátora přesáhnout povrchní názory. Informátor se nemůže vytáčet, či říkat co ho zrovna napadne. Dotazovaný při rozhovoru musí myslet na sebe a mluvit hlouběji, přesněji a explicitněji, než je zvyklý. I prostředí nahrává této situaci – zapnutý diktafon pro potřeby vědy. Výzkumník se snaží nalézt střední kategorie mechanismů informátorovy identity a ten se pak stává zajatcem své promluvy – čím více hovoří, tím více se snaží vnést řád do toho, co o sobě říká, jelikož se zde jedná o jeho život a jeho osobu. Dojde tedy k tomu, že informátor se snaží svůj projev uspořádat, tím i více mluví o sobě a podává další informace (Kaufmann 2010:70).

V následující části budou popsány cíle výzkumu, výběr kvalitativní metody zkoumání, dále také metody sběru dat a volba výzkumného vzorku. V další kapitole diplomové práce je třeba čtenáře seznámit se zpracováním dat a závěry empirického výzkumu.

2.2 Tematické okruhy pro výzkum

Soubor otázek pro výzkum je poměrně rozsáhlý. Pro účel diplomové práce byly vybrány jen některé okruhy nebo jen části okruhů. Například se v diplomové práci netematizují určité časové etapy po porodu.

Okruhy pro výzkum se dělí do následujících sekcí:

1. Zaměstnání (pracovní situace, spokojenost, volnočasové aktivity, koníčky)
2. Život s partnerem (práce, studium, příjmy)
3. Každodenní život a práce v domácnosti (popsat běžný den, současné rozdělení práce v domácnosti, rozdělení úkolů, času, jak k tomu došlo, spokojenost, dřívější rozdělení práce v domácnosti, události, které ovlivnily rozdělení domácích prací)
4. Plány a přání pro období po porodu
 - a. rozhodnutí mít dítě, jak se rozhodli
 - b. období kolem porodu a po roce a půl (jak bude vypadat každodenní život, volný čas aj.)
 - c. rodičovská dovolená (rozdělení, rozhodnutí, reakce na pracovišti)
 - d. placená práce (během a po období rodičovské dovolené)
 - e. čas s dítětem (jak bude vypadat rodičovská dovolená, jaká bude péče během a po rodičovské dovolené)
 - f. domácí práce (jak se bude dělit během a po rodičovské dovolené – zda ano a v jakém věku)
 - g. péče o děti (veřejná či soukromá péče)
 - h. sociální prostředí (reakce okolí na rodičovskou dovolenou, placenou práci, rozdělení domácích prací)
 - i. dlouhodobé plány (po jednom a půl roce po porodu, další děti, očekávání, co se týká placené práce)
 - j. ideály – rozdělení práce v domácnosti, rozdělení rodičovské dovolené, rovnost žen a mužů
5. Představy (rozdělení domácí práce, rozdělení rodičovské dovolené, rovnost žen a mužů)

Kompletní list s otázkami byl vložen do příloh, viz - Příloha č. 1. U konce celého rozhovoru byli respondenti dotazováni na souhrnné informace, které následně posloužily k jejich základnímu socioekonomickému rozdělení a dalším důležitým analýzám (příloha č. 2).

2.3 Metody sběru dat

Dedukce hodnot vycházející ze sociálněvědního výzkumu, v němž je zdroj dat založen na dotazování veřejnosti prostřednictvím dotazníku, má jistý nedostatek. Zmíněným nedostatkem je triviální fakt, že od respondentů se získávají pouze takové informace, na jaké

se výzkumník zeptá. Problematické se může zdát i to, že informátoři mohou říkat jenom to, co sami uznají za vhodné (Rabušic 2001: 165). Toto jsou některé důvody, proč bylo třeba se přiklonit ke kvalitativnímu způsobu sběru dat. Polostrukturované rozhovory poskytují hlubší vhled do situace jednotlivých aktérů. Výzkumník s participantem mohou rozebírat širší detaily zkoumané problematiky a výzkumník získává větší zpětnou vazbu a jednotlivé otázky může formulovat v závislosti na každém jednotlivém informátorovi, aby došlo k úplnému porozumění. Design rozhovoru a zaměření výzkumu vychází z mezinárodního projektu TRANSPARENT a metodologická část je tímto do značné míry určena.

Pro výzkum byla vybrána jako nejvhodnější metoda sběru dat polostrukturovanými rozhovory, při kterých byly vyžadované informace získávány v přímé interakci s informátorem. Rozhovory byly prováděny tváří v tvář (Disman 2007: 124). Pro rozhovory bylo nutno připravit list otevřených otázek, na něž bylo potřeba hledat odpovědi. Otázky se nemusely pokládat ve stejném pořadí, ale důležité bylo zeptat se na všechny oblasti, které byly připraveny pro rozhovor.

Rozhovory proběhly vždy po domluvě s participanty v jejich domácnostech, popřípadě výjimečně i na jiném místě, a to v rozmezí od poloviny října 2011 do poloviny dubna 2012. Na sběrech rozhovorů se částečně podílela i jiná výzkumnice. 20 rozhovorů bylo realizováno diplomantkou a 12 rozhovorů bylo realizováno druhou tazatelkou. Rozhodnutí, proč s informátory dělat rozhovory právě tam, kde bydlí, se utvářela z potřeby klidného prostředí pro rozhovor, jelikož jiná místa, jako třeba kavárna či otevřená prostranství aj., by pro pořízení rozhovorů byla příliš hlučná. Nebyla k dispozici ani žádná kancelář, ve které by se mohly rozhovory uskutečnit, proto se za informátory jezdilo osobně do místa jejich bydliště. Žádný participant neměl s místem konverzace problém. Rozhovory probíhaly s každým participantem zvlášť a během rozhovoru neměly být přítomny žádné další osoby. Pouze ve dvou případech, kdy pár vlastnil malou garsoniéru, byl právě nedotazovaný informátor poblíž dotazovanému informátorovi, ale i přesto se podařilo udržet rozhovor z doslechu právě nedotazovaného informátora.

Výpověď konverzačních partnerů byla nahrávána na kvalitní stereofonní diktafon (se souhlasem dotazovaných). Nahrávání je dobrý způsob, jak detailně zachytit tok konverzace s informátorem, aniž by tazatel s participantem byli jakkoli obtěžováni vyplňováním dotazníků, psaní dlouhých poznámek během hovoru atp. Pořizování nahrávek je velice užitečné, jelikož se dají znovu přehrát, tudíž jejich přepisování se může vylepšit a nahrávky mohou sloužit dalším účelům vědecké komunity (Silverman 2005: 161).

Doba jednotlivých rozhovorů činila přibližně hodinu, což bylo důležité, aby nedošlo k únavě informátorů a koneckonců i výzkumníka rozhovory delšími než např. dvě hodiny. Z celkového počtu třiceti dvou rozhovorů žádný významně nepřesáhl délku jedné a půl hodiny. Jako důležité rovněž bylo zaznamenávání terénních poznámek o dojmech a pocitech z rozhovoru, poznámkách i popisech bytu nebo jiných okolností, které se zdály být významné nebo zajímavé či důležité pro výzkum, jako byl například pocit z rozhovoru a z informátorů. Bylo třeba také přihlídnout k odlišným biografiím každého konverzačního partnera, a proto byl důležitý individuální přístup. Od toho se odráží i rozdílné délky jednotlivých rozhovorů - některé trvaly přibližně tři čtvrtě hodiny jiné až hodinu a půl.

2.4 Výzkumný vzorek a lokalita

Jako metoda získání výzkumného vzorku byl zvolen způsob kontaktování známých výzkumníka. První výzkumnice kontaktovala několik párů prostřednictvím sociální sítě Facebook, další páry byly získány skrze zdravotní sestru u dětské lékařky. Druhá výzkumnice získala vzorek prostřednictvím kurzu cvičení pro těhotné. Výzkumný vzorek byl stanoven ve velikosti minimálně patnácti párů, načež byly realizovány rozhovory s šestnácti páry. Od každého páru se museli zúčastnit oba partneři. Jednalo se o heterosexuální páry, které spolu žijí a čekají narození svého prvního potomka. Další podmínkou bylo to, že oba z páru musí pracovat, popřípadě žena již může být na mateřské či nemocenské, ale před tím musela pracovat. Ženy byly těhotné v rozmezí od čtvrtého do devátého měsíce. Byli zvoleni lidé žijící v Praze a Středočeském kraji. Několik párů bylo z Jihočeského kraje a kraje Plzeňského.

2.5. Metody analýzy dat

Rozhovory zaznamenané na kvalitní diktafon byly částečně přepsány diplomantkou a z části profesionální písarkou do elektronické podoby, to aby se výsledky lépe porovnávaly, dobře se v nich orientovalo a také proto, aby se rozhovory mohly analyzovat a kódovat v počítačovém programu Atlas.ti. Tento program se původně vyvinul proto, aby umožnil přístup dle zakotvené teorie. Program Atlas.ti umožňuje mimo jiné používat data a grafické soubory, dále možnost rozšířit rozvíjenou teorii či vytvářet konceptuální diagramy, jež znázorňují propojení s vynořujícími se myšlenkami. Důležité je především to, že se zde dá kódovat složitý text a vyhledávat jeho určité segmenty (Silverman 2005: 181).

2.6 Možná omezení a kritika

Problematické se ve výzkumu zdálo zajištění výzkumného vzorku. Charakter výzkumu umožňoval vybrat participanty pouze dle specifických kritérií. Tato kritéria byla určena, aby vzorek byl alespoň trochu homogenní, ovšem zároveň i heterogenní. Bylo nutné mít oba dva z páru a oba museli souhlasit jak s rozhovorem, tak s jeho nahráváním, což bylo občas problematické, avšak potřebný vzorek se nakonec podařilo získat.

Bylo třeba zohlednit i to, že respondenti jsou v mnoha případech vysokoškolsky vzdělaní, což mohlo ovlivnit výzkum. Stejně tak mohlo hrát svou roli i to, že několik párů, které odmítly poskytnout rozhovor z důvodu nedostatku času, mohly být právě pro výzkum významné třeba tím, že přespříliš pracují a řeší strategii sladění osobního a pracovního života a budují své představy a strategie jinak než ostatní.

2.7 Očekávaný přínos

Má práce by měla objasnit očekávání a strategie nastávajících rodičů ve sladování jejich placené práce se sférou rodinnou, ať už s ohledem na péči o dítě či péči zajištěnou další osobou. Dále se práce zaměřuje na aspekt domácí práce jakožto důležité činnosti zajišťující chod domácnosti, ve které aktéři disponují určitými zdroji času a kvalifikace. Významné hledisko ve sladování těchto strategií zde představuje gender. Očekávaným přínosem výzkumu jsou konkrétní strategie jednotlivců v rámci systému státního režimu, který je v České republice vstřícný k rodičům, kteří chtějí být doma s dětmi více než jen přibližně půl roku. V rámci celé Evropy je systém rodičovské dovolené v České republice příznivější co do její délky tak velkorysosti dělby finanční podpory než v ostatních státech.

2.8 Etická otázka

Jako základní věc je považována změna identity konverzačních partnerů, aby je nebylo možné jakkoliv identifikovat. Změna byla provedena již ve fázi prepisu záznamů do standardizované formy. Zachovány byly pouze informace o věku a pohlaví. Jméno a přesné bydliště nebylo nikde zveřejněno a tyto informace jsou uchovávány zakódované. Ve výzkumu byla užitá smyšlená jména participantů – pseudonymy, které jsou pro každého informátora jiné. Zkoumaným bylo důležité sdělit, že jejich soukromí je chráněno a intimní informace budou užity jen v rámci výzkumu a pod rouškou anonymity. Informátoři byli požádáni o souhlas s nahráváním výpovědí a jejich dalším zpracováním. Dále jim byl popsán cíl studie a její možný přínos. Participantům byl v závěru každého rozhovoru předložen vytištěný informovaný souhlas s nahráváním rozhovoru (viz příloha č. 3), aby jej podepsali.

Všichni informátoři tak učinili bez problémů a souhlasili se všemi podmínkami zmíněnými výše.

3. ANALÝZA DAT

3.1 Základní informace o respondentech

- Z celkového počtu 32 konverzačních partnerů je 19 vysokoškolsky vzdělaných, 7 s maturitou a 6 vyučeno. Vystudovanou pouze základní školu neměl žádný informátor.
- 7 z 16 párů bydlí v Praze, 3 páry jsou ze Středočeského kraje, 5 párů bydlí ve Strakonících či v jejich blízkém okolí a jeden pár je z Plzně.
- Nejstaršímu respondentovi bylo 35 let a nejmladší respondentce 21 let. Průměrný věk je 28,8 let. Průměr u žen je 28,3 let a u mužů 29,2 let. Medián respondentů je 29 let.
- Průměrný věk matek při narození prvního dítěte je v České republice 27,7 let (ČSÚ 2011c). Věk prvorodiček v našem vzorku je nad průměrem České republiky, a to když připočteme fakt, že rozhovory probíhaly s těhotnými ženami, takže výsledný průměr při narození prvního dítěte by byl vyšší.
- Průměrná délka rozhovoru činila 60 minut.
- Co se týká pracovního úvazku, tak všichni respondenti pracují na plný úvazek, popř. jsou podnikateli. Jelikož je ve výzkumném vzorku poměrně mnoho vysokoškolsky vzdělaných lidí, tak i průměrný plat zkoumaného vzorku je vyšší než průměrný plat v České republice. Medián čistého měsíčního výdělku respondentů je 26 250 Kč. Průměrný čistý plat pak činí 28 870 Kč.
- 24 participantů je sezdáno. Jde přesně o tři čtvrtiny vzorku.
- 8 participantů žije nesezdaně.
- Základní údaje o souboru respondentů jsou uvedeny v tabulce č. 3 na další straně.

Tabulka č. 3 – Seznam respondentů

ID	Pseudonym	Věk	Vzdělání	Zaměstnání/podnikání	Čistý výdělek	Rodinný stav	Adresa	rozhovor (min.)
01_1_1	Adam	29	VŠ	IT	33 500	ženatý	Praha	97
01_2_1	Alena	33	VŠ	HR managerka	50000	vdaná	Praha	73
02_1_1	Bruno	32	VŠ	podnikatel, marketingový výzkum	25000	ženatý	Praha	64
02_2_1	Brigita	30	VŠ	finanční analytička	28500	vdaná	Praha	71
03_1_1	Denis	28	VŠ	podnikatel, jednatel	75000	ženatý	Praha obec 1000 obyvatel, okr.	90
03_2_1	Diana	29	VŠ	tréninková managerka	50000	vdaná	Praha-západ obec 1000 obyvatel, okr.	75
04_1_1	Erik	30	VŠ	stavař	35000	ženatý	Praha-západ obec 3000 obyvatel, okr.	51
04_2_1	Edita	30	VŠ	projektová managerka IT	45000	vdaná	Praha-západ obec 3000 obyvatel, okr.	77
05_1_1	Filip	30	VŠ	podnikatel, odpady, poradenství	50000	ženatý	Praha	52
05_2_1	Flora	31	VŠ	plánovací specialista logistiky	30000	vdaná	Praha	72
06_1_1	Gustav	31	VŠ	nákupčí	28500	svobodný	Praha obec 3000 obyvatel, okr.	62
06_2_1	Gabriela	28	VŠ	grafička	32500	svobodná	Praha-západ obec 3000 obyvatel, okr.	64
07_1_1	Honza	27	maturita	pracovník ve stavebnictví (dělník)	12750	ženatý	Strakonice	56
07_2_1	Hana	30	maturita	finanční poradkyně	32500	vdaná	Strakonice	54
08_1_1	Ivan	31	vyučení	lakýrník	22500	ženatý	Strakonice	37
08_2_1	Iveta	22	vyučení	kadeřnice	10500	vdaná	Strakonice	40
09_1_1	Jaroslav	34	VŠ	policista	20 000	svobodný	Praha	45
09_2_1	Jitka	31	VŠ	supply chain specialistka	21 000	svobodná	Praha	39
10_1_1	Kamil	23	maturita	datový analytik	23000	svobodný	Praha	46
10_2_1	Kornelie	25	maturita	personalistka	19000	svobodná	Praha	43
11_1_1	Ladislav	29	VŠ	pojistný matematik	37500	ženatý	Praha	42
11_2_1	Lada	32	VŠ	product managerka v pojišťovně	55000	vdaná	Praha	45
12_1_1	Miroslav	26	vyučení	automechanik	27500	svobodný	Strakonice	58
12_2_1	Mariana	26	maturita	administrativní pracovnice	11500	svobodná	Strakonice	50
13_1_1	Norbert	35	maturita	síťový analytik	30000	svobodný	Praha	63
13_2_1	Nina	35	VŠ	dopravní psycholožka	19000	svobodná	Praha	56
14_1_1	Olin	29	VŠ	strojní projektant	20000	ženatý	Plzeň	89
14_2_1	Olga	27	VŠ	lektorka angličtiny	16000	vdaná	Plzeň	89
15_1_1	Petr	28	vyučení	automechanik	18000	ženatý	Praha obec do 500 obyvatel, okr. Strakonice	68
15_2_1	Patricie	23	maturita	ošetřovatelka koní	10000	vdaná	Praha obec do 500 obyvatel, okr. Strakonice	54
16_1_1	Radan	28	vyučení	šofér (vůz se zdvižnou plošinou)	25000	ženatý	Praha obec do 500 obyvatel, okr. Strakonice	57
16_2_1	Renata	21	vyučení	kuchařka	10000	vdaná	Praha obec do 500 obyvatel, okr. Strakonice	64

3.2 Domácí práce

Značná část rozhovoru s respondenty se týkala domácích prací. Bylo třeba zjistit, jak mají informátoři rozdělené domácí práce, kolik času jim věnují nebo co si pod domácími pracemi vlastně představují. Také bylo zajímavé sledovat, ve kterých okamžicích panují mezi participanty spory o rozdělení domácích prací a které události zapříčinily změnu rozdělení domácích prací. Informátoři byli schopni popsat i vývoj dělby domácích prací nebo dokonce situace při domácích pracích, ve kterých panují neshody. Někdy byl důležitým prediktorem rozdělení domácích prací vzorec z rodiny nebo od přátel. Zajímavé bylo také zjištění, které domácí práce muži nejvíce odmítají. Pozoruhodné bylo rovněž zjištění, že pro některé informátory je těžké rozlišit domácí práci od jejich hobby.

3.2.1 Co to jsou domácí práce

Jádrem výzkumu byla snaha popsat dělbu práce v domácnosti a představy o rozdělení rolí po narození potomka. V průběhu rozhovorů však vyšlo najevo, že samotná definice domácích prací může být pro některé konverzační partnery problematická. S informátory se sice hovořilo o domácích pracích jako o faktu – práce doma, okolo domu, práce k zajištění chodu domácnosti apod. Ovšem jeden informátor určité úkony nepovažoval za domácí práci, jelikož mu přišly natolik rutinní a časově nenáročné.

Olin: „... No, jako domácí, jako utírání nádobí nebo mytí nádobí není jako, to není pro mě domácí práce, jo? Pro mě domácí práce je vytírání podlahy, vyluxovat nebo utřít prach nebo jako praní, žehlení, to naštěstí nedělám teda. No, pak takový to uklízení koupelny, záchod a takovýdle.“

Zazatelka: „A co je teda pro tebe mytí nádobí, když to není domácí práce?“

Olin: „No, takovej jakejsi nějakej jako úkon, no. Tak samozřejmě je to práce, je to doma, takže by to měla bejt domácí, ale já to nějak nepovažuju jako za domácí, protože to dělám každěj den několikrát za den, tak to beru jako takovou rutinu, takovou jako, když... jako když jdu na záchod, tak automaticky spláchněš. Tak se najím, dám nádobí do dřezu, no a za půl hodiny ho třeba umeju, že jo. Tak to je podobný. Tak spláchnutí záchodu se taky nedá považovat za domácí, tak nějak to vnímám jako, ale rozumím, že někdo to může mít jako domácí práci...“ (**Olin, strojný projektant**)

3.2.2 Domácí práce jako oblíbená činnost

Jiní informátoři mohli považovat domácí práci jako činnost, která je uspokojuje, baví či dokonce je jejich zálibou. Někdy cítí, že při práci mohou relaxovat, tedy nemusí myslet hlavou, ale dělají manuální činnost.

„... Ale zase mě to baví například, takže já aspoň mám po tom pracovním dnu, když můžu uvařit, tak mám aspoň pocit, že jsem něco udělal za ten den. Normálně sedím u toho počítače a dívám se na stránky internetové a občas něco spočítám, ale jako najednou něco dělám, tak proto vařím...“ (**Ladislav, pojistný matematik**)

„...Moje výsadní postavení je myčka, k tomu nikoho jinýho nepustím, protože mě to strašně baví. Mě hrozně baví mejt nádobí v myčce a vyskládat ho zpátky...“ (**Denis, podnikatel, jednatel**)

Vaření nebo pečení jsou pro konverzační partnery poměrně ještě oblíbené činnosti a byly nejčastěji chápány jako záliby. Domácí práce jako relaxační činnost či odpočinek brali nejčastěji vzdělaní lidé, kteří celý den pracují nemanuálně.

3.2.3 Domácí práce a čas

Co se týká času průměrně stráveného domácími pracemi, tak nejčastěji informátoři uvedli, že v průměru tráví domácími pracemi 1,5 hodiny (popřípadě 1-2 hodiny). Ženy vykonávají v průměru 1,4 hodin denně domácí práce, kdežto muži 1,2 hodin denně. Šlo ale o intuitivní počty participantů, nešlo o přesnou statistiku, ale i přesto se ukázalo, že ženy tráví více času domácími pracemi, než muži. Nejvíce času domácími pracemi tráví informátoři, kteří žijí v malém městě s domkem a zahradou. Nejméně času domácími pracemi tráví lidé bydlící v bytě a participantů pracovně vytížení.

3.2.4 Domácí práce a pohlaví

Z předchozí kapitoly je patrné, že mezi muži a ženami existují rozdíly v množství času tráveného domácími pracemi. Dále je třeba se zaměřit na to, co to pro konverzační partnery znamená konkrétně. Zajímavý je rovněž fakt, že muži chápali domácí práci jako něco ženám svým způsobem vlastní, jelikož pokud mluví o tom, že vykonávají nějaké domácí práce, tak je to ve smyslu, že své partnerce pomáhají. Ženy rovněž o mužích říkaly, že jim muži pomáhají či nepomáhají. Nemluvíly o aktu domácích prací jako o něčem, co je mužům vlastní. Jen málo žen řeklo, že svému partnerovi pomáhá, většinou je pomoc při domácích pracích chápána ve směru od muže k ženě.

Ženy často usilovaly o genderovou rovnost, pokud ony vydělávají a muž také, musí se rovněž podělit i o domácí práce.

„...Ale asi záleží na tom, na práci, no, jako já kdybych potom viděla, že třeba si odpracuju těch 8 hodin a mám třeba víc času a manžel, když tady bude prostě, já nevím, zase přinášet ty peníze víc a bude tady sedět 12 hodin, tak to beru tak, že to zase třeba posunu víc na tu svojí stranu nebo že jakoby se to vykompenzuje třeba těma domácíma pracema, takže pokud pracujeme stejně, tak jako nevidím důvod, proč bych toho měla dělat o tolik víc já...“ (**Flora, plánovací specialista logistiky**)

Jsou i určité práce, které muži nebyli ochotni vykonávat. Těmito činnostmi byly často praní prádla a žehlení. V menší míře potom vaření. Poměrně ochotní byli muži vytírat nebo luxovat podlahu.

„... Že mi řekl, že to je ženská práce, že to dělat nebude, třeba převlíkání postele nebo tak. Nakonec to stejně musel dělat... protože vlastně to taky používá, že jo, stejně jako já, tak na tom nevidím, že by to bylo jenom moje práce...“ (**Iveta, kadeřnice**)

Některé úkony se mužům zdály i zbytečné. Jejich představa, co by se mělo udělat a jakým způsobem, byla odlišná. Některé věci považovali dokonce za zbytečné.

„... Řekněme třeba ohledně uklízení podlahy, což je jako prostě plovoucí podlaha, tak Nina jí vysává a pak teprve vytírá. Mně to přijde jako zbytečný, jako to vysávat a pak vytírat, takže já bych jí jenom vytíral. A v zásadě... a jako ten interval, kdy je potřeba to čistit, tak... nebo nečistit, tak o tom se můžou vést diskuse, jako, který se vedou... Co mi třeba vytyká, že já, když třeba ohledně nádobí, tak já jsem zvyklý to mít jakoby v dávkách, když se nahromadí určitá dávka, tak pak strávit ten čas tím prostě, že je tam nějaká reže, než se to připraví, než se to umyje. Tak to mýt v dávkách a ne prostě jednorázově po několika málo kusech, což zase jí vadí, když to tam, třeba když by tam špinavý nádobí stálo přes noc, to prostě jako... mně to jako nepřekáží. Je efektivnější to umýt až pak ráno s tím nádobím, který se uspiní ráno. Takže já to preferuju tímhle způsobem, ona zase jiným...“ (**Norbert, síťový analytik**)

3.2.5 Faktory ovlivňující rozdělení domácí práce

Vliv na konkrétní rozdělení domácích činností mezi partnery má několik faktorů. Důležité jsou zvyklosti z rodiny, ze které partneři pocházejí. Dále je také důležité vyjednávání v páru a různé pracovní a rodinné události, které donutily informátory přemýšlet nad změnou rozdělení domácích prací. K rozdělení domácích prací a k vlivům, které na ně působí, byly mnohem častěji vnímavější ženy.

3.2.5.1 Vliv původní rodiny

Na důležitost socializace v původní rodině, ale i na snahu odklonit se od původních vzorců odkazovali sami participanti. Jak uvedla jedna z dotazovaných z menšího města.

„...No, tak já bych řekla, že u nás vlastně to funguje v celé rodině tak nějak stejně, spíš chlapi se drží ty své práce a ženský dělají to, co je třeba doma. To je tak nějak u všech asi stejný, takže nikdo nic neříkal... To tak nějak člověku vyhovuje nebo... ono i z domova, to vidíte z domova, takže v čem vyrostete, tak s tím jdete potom dál. A oni to měli vlastně taky tak, takže jsme pokračovali v tom, co jsme znali...“ (**Renata, kuchařka**)

Jak u Renaty, tak i u jiných, méně vzdělanějších respondentů, žijících v menším městě, byl silný vliv genderových stereotypů v jejich původních rodinách na rozdělení domácích prací v jejich současném partnerském svazku.

O vlivu původní rodiny vypovídala i následující informátorka, která byla spokojená s tím, že její muž je zvyklý vykonávat domácí práce a byla ráda, že má z domova takové návyky:

„...U toho manžela si myslím, že z toho rodinného zázemí, oni vyrůstali vlastně s bráchou a s mámou, protože rodiče byli rozvedení docela v brzkém věku. A maminka taky, maminka byla hodně pracovně vytížená, takže kluci byli i nucený se o sebe vlastně starat tak jako sami a zvládat tyhle věci. Takže jemu to nebylo cizí už z domova, jemu to nedělalo problém, že by jako kluk byl doma takovej ten mazánek, kterému maminka dá „full servis“. Tak to tam vlastně nebylo, takže on byl navyklý z domova a nedělalo mu to problém...“ (**Diana, tréninková manažerka**)

Ovšem jen málo mužů bylo ve své původní rodině zvyklé pomáhat. Některé ženy hovořily o tom, že svého partnera musely naučit vykonávat některé domácí práce.

„...A speciálně jeho maminka je taková ta typická maminka, která všechno udělá - ježiš, nechodí mi do kuchyně, já vařím a to já si udělám a všechno. A když jsme spolu začali chodit, tak neuměl ani oloupat

brambory. A teď je jde klidně oloupat prostě, když mu řeknu. Nemá s tím problém..." (**Olga, lektorka angličtiny**)

Jiné informátorky vyjadřovaly nevěli nad rozdělením, jaké panovalo v původní rodině jejich partnerů.

„...Takhle co měli naše rodiče, tak naopak mamka se o toho chlapa jakože hodně starala o tátu a já bych nechtěla dojít k tomu, aby mi chlap doma přišel domů z práce, sednul si a měl pocit, že už si to svoje voddělal to svoje za den. Takže se snažím to na něj přehazovat taky....Táta jakoby sice on byl ten, kdo vydělával, protože maj rodinnou firmu společně s mamkou, ale takový ty domácí práce, to právě dělala všechno máma. A jsem na to hrozně háklivá, kdybych měla v tomhleto pokračovat. Já v tomhleto nebudu, no, že to bude u nás jinak..." (**Hana, finanční poradkyně**)

3.2.5.2 Rodinné a pracovní události

Svatba pro respondenty většinou neznamenal událost, jež by nějakým způsobem ovlivnila nebo by měla ovlivnit domácí práce. Častěji informátoři vnímali jiné události, které je donutily zamyslet se nad změnou rozdělení domácích prací. Těmito událostmi byla například změna práce, kdy jeden z páru byl například časově vytiženější. Nebo zkouškové období na vysoké škole či státnice. Další událostí byl zdravotní handicap – např. úraz nebo těhotenství. Těhotenství bylo nejčastěji zmiňované v souvislosti změn ve vykonávání domácích prací, jelikož to byla nejaktuálnější událost. Muži začali svým partnerkám nosit tašky a nedovolili jim nosit cokoli těžkého. V počátku těhotenství, při nevolnostech, museli někteří kompletně obstarat domácnost.

„...A ze začátku, jak jsem měla ty potíže, tak jsem teda fakt musela ležet, nohy nahoru, tak manžel i vařil. Jo? Že teda přes ten tejdén zvládnul uvařit s nápovědama. Tak jako je všestrannej, dovede se postarat..."
„...Nechci moc do výšek. Takže ty pavučiny a ty, kam nedosáhnu, tak udělá on nebo když si vyperu pěkně pračku, mám plnej koš, tak přijde a odnese mi to prádlo, já to jenom pověsím. Nebo když je něco těžkýho, nákup, todle, tak to nese taky on, to mu zůstalo na chvíli. Ale jinak, jinak dobrý, asi tak nějak se člověk snaží si to obstarat sám. Ale zase neriskuju, říkám, první dítě, já se otrkám třeba při tom druhým..." (**Renata, kuchařka**)

Informátoři rovněž museli domácí práce uspořádat dle podmínek, kdy stěhování do většího bytu nebo z bytu do domu s sebou neslo větší množství domácích prací, které je potřeba vykonat.

Někteří respondenti, kteří cítili, že proběhlo určité vyjednávání o domácích pracích, hovoří například o klasickém genderovém rozdělení – žena pracuje uvnitř a muž okolo domu.

„... No, tak vyvinulo se to tak, že celkově já se snažím dělat práci v domácnosti jakoby sama. Pokud teda s něčím potřebuju pomoc, tak manželovi řeknu a on mi pomůže. No a manžel se zase snaží dělat ty práce, co prostě je třeba dělat, jako sekání dříví a v garáži leccos svaňuje a takhle, auta opravuje, takže aby prostě jsme to tak nějak měli rozdělený, takže spíš je to takhle. Ale zase říkám, kdybych cokoli potřebovala pomoci, tak mi pomůže..." (**Patricie, ošetřovatelka koní**)

3.2.5.3 Setrvačnost genderových rolí

Domácí práce je ovlivněna určitými událostmi, ale také jimi nemusí být ovlivněna

vůbec. Vyjednávání o domácích pracích může být i postupným procesem, který nemusí být úplně zřejmý a někteří respondenti si ho nemusejí ani uvědomovat. Často v rozhovorech zaznělo, že dělba domácí práce „nějak sama vyplynula“.

„... Hm, já přemejšlím. Ani snad ne, já bych řekla, že to tak nějak jako automaticky prostě vyplynulo jako. Vlastně jsem to po něm jako ani moc nechtěla nebo neočekávala jako, tak nějak před tím jsem bydlela jako sama vlastně, takže jsem neměla potřebu nebo nebyla jsem zvyklá tak nějak jakoby se s někým dělit, dalo by se říct...“
(Nina, dopravní psycholožka)

„... Jo, to já už ani nevím, já nevím. Vůbec, jako já nevím, jak na to mám odpovědět. To je jako, když se zeptáš - jak se stalo, že vidíš polívku a začneš jíst jako lžící, jo? Rozumíš mi? Prostě tak nějak bylo potřeba uklidit podlahu, no tak jsem se neptal Olgy, jestli to udělá nebo ne. Tak jsem viděl špinavou podlahu, tak jsem vzal koště a tak jsem to vymetl. Jo? No a tak nějak jsem neprotestoval, nikdo neprotestoval. No tak jsem to v podstatě u toho zůstal...“ **(Olin, strojní projektant)**

3.2.6 Vyjednávání o domácích pracích a neshody

Konflikty a neshody v oblasti domácích prací byly dalším zajímavým tématem. Muži často odpovídali, že neregistrují nějaké neshody ohledně domácích prací. Dalo by se to přiřadit tomu, že jsou zvyklí slýchat výtky a nátlak k výkonu domácích prací a pro svůj osobní klid ženu poslechnou a udělají, co žena chce. Ženy byly častěji těmi kritičtějsími z páru a více si všímaly nedostatků a nedodělků. Největším obsahem sporů byly množství a způsob výkonu domácí práce. Častěji si tedy stěžovaly ženy, jelikož cítily, že jejich protějšky dělají buď méně práce, nebo jí nedělají v ten čas, který ony považují za vhodný, nebo provedený úkon nebyl v požadované kvalitě.

„... To je třeba, když vezmu vysavač, vysávám a prostě mi řekne - tamhle si zapomněl. No tak... ale jinak jako nic. Ale to není konflikt nebo to, takže prostě stejně jdu a vrátím se tam...“ **(Ivan, lakýrník)**

„... Když třeba jedu, když jsem dřív jezdila domů a on třeba byl v Plzni a měl zalít kytky, pak na to zapomněl a ony pak byly takhle chciplý a on si toho ani nevšiml. Tak jako to je asi normální u chlapa...“ **(Olga, lektorka angličtiny)**

„...Ale je to takový, jakože mám spíš problém jako ženská, že bych to chtěla mít hned hotový a to on zase jako ne. To ho prudím, když to chci hned...“ **(Alena, HR managerka)**

„... Že se teda domluvíme, že něco on udělá a jako kdy to udělá, že pak já budu mít třeba představu, že by to měl udělat dřív a ono to ještě není, takže mu to připomínám...“ **(Brigita, finanční analytička)**

Až na několik případů (viz níže) to byly ženy, kdo byl náročnější ohledně četnosti, množství a kvality provedené domácí práce.

„... No tak úplně víc nevím, pohádali, ale tak třeba manžel pouští vodu při mytí nádobí tak, aby necákala kolem. Já jí pouštím tak, že cáká kolem, tudíž spor tkví v tom, jak se má správně pouštět voda. A logicky jeho pak argument, že toho musí pak víc uklízet. Můj argument, že na tom snad nezáleží.... Obvykle to utře s poznámkami, že by to mělo se pouštět jako jinak, aby se nenacákalo. Já obvykle mám tu poznámku, že snad nevdí, že ta voda cáká kolem, že to stačí utřít, že tam úplně nevidím problém, že nehodlám se jakoby přizpůsobovat pouštění vody...Tyto slovní přestřelky máme obvykle jednou za dva dny, což zhruba odpovídá době nebo frekvenci mého mytí nádobí...“ **(Lada, product managerka v pojišťovně)**

„...Já jsem mu třeba vytkla, třeba měl pár teďko, když jsem třeba zametla nebo vytřela a on pak šel a ještě po mně něco uklidil, tak to mě vždycky dokázalo teda vytočit. Jinač mě nic nenapadá. Jo? Třeba že pak šel po mně, něco přetřel nebo něco takovýho prostě, to vždycky bych vyletěla z kůže teda, ale jinak ne.

Tazatelka: A vy jste třeba jako po něm nikdy takhle...?

Mariana: No, ne před ním teda. Ty chlapi jsou ješitný, takže před ním nikdy, no. To jsem se snažila teda vždycky to překonat, až pude pryč, tak potom teda. Párkrát, jenom málo, on je teda pečlivej...“ (**Mariana, administrativní pracovnice**)

Pozoruhodný byl systém jedné dvojice, které už nebavilo se dohadovat, kdo toho dělá doma více a kdo méně. Tento pár si vytvořil tabulku na domácí práce, kam se čárkovalo, kdo toho kolik udělá:

Jaroslav: „... No, spíš jsme se dohadovali, kdo kolik jako... třeba, já nevím - ty jsi neumyl nádobí nebo ty jsi neuklidil. A druhej to argumentoval jako proti, že dělal zase něco jinýho. No a tak... proto jsme udělali tu tabulku a ťupkovali, kdo co udělal, přesně tam bylo třeba mytí nádobí, žehlení, všechno, i vytírání, vysávání, takže tam bylo všechno úplně... Takže Jitka se pak smála, že to spíš mě motivuje, abych dělal víc, abych ukázal, že jsem toho udělal víc...“

Tazatelka: „A jak dlouho vám ten systém vydržel...?“

Jaroslav: „No, vždycky jenom krátce. Udělali jsme to dvakrát, pak se to vždycky srovnalo, asi tak... maximálně 2 měsíce. A pak se to srovnalo a pak zase se to trošku, se někomu nezdálo, že dělá víc, tak spíš mně se zdálo, že jsem dělal víc, tak zase jsme na to najeli a pak taky měsíc to vydrželo, dyl ne. Pak už to ten člověk ani nepsal a už to bylo jedno...“ (**Jaroslav, policista**)

Neshody ohledně vykonávání domácích prací ústily nakonec ve smír nebo se debata ukončila a nikdo „nezvítězil“. Příkladem kompromisu byl manželský pár Radan s Renatou, kdy Radan raději své ženě vyhověl, přičemž žena byla spokojená, že je to ona, kdo má pravdu.

„... Třeba teď se bude dělat veranda a miláček to chce takhle, abych to udělal o chlup jináč, jenže miláček je miláček, tak to musí bejt podle ní. Takže vlastně se, jo? Tak řeknu - jo, dobrý, tak to uděláme takhle a hotovo. Jako nějak abych stál a hádal se s ní, že to bude takhle, to ne, to radši ustoupím...“ (**Radan, šofér**)

„...On se se mnou nehádá, to nemá cenu, já jsem strašně vzteklá, takže on vlastně, on vlastně všechno bere tak hezky, až se tomu někdy divím, já si říkám - to já jsem bestie a on to fakt bere hezky, no.“ (Žena od vedle: „S ní se hádat? To je lepší utéct.“) „Je to pravda, je to pravda. Já jsem říkala, kamarádka, ta má takovýho prudkýho chlupa, říkám - nechápu, jak s ním můžeš bejt, my bysme se asi sežrali. Ale Radan je takovej flegmatik, no, takovej jako, že všechno odkývá a myslí si svoje a já jsem spokojená, protože jako jsem vyhrála, i když jsem zrovna neměla třeba pravdu, ale vyhrála jsem. (smích) Takže se se mnou nehádá. My jsme dokonalej pár. On ustupuje a já mám vždycky pravdu...“ (**Renata, kuchařka**)

3.3 Představa budoucích rodičů o rozdělení domácích prací po narození dítěte.

V předchozích kapitolách jsme zjistili, jaká je současná situace nastávajících rodičů, jak momentálně řeší dělbu domácí práce, jak ji vnímají, jestli se dělba domácí práce nějak změnila v průběhu některých událostí nebo jaké neshody pramení z vykonávání této rutinní činnosti. Teď se přesuneme do abstraktnější roviny a bude třeba zjistit, jak plánují organizovat domácí práce po narození dítěte.

3.3.1 Domácí práce a péče o dítě

Značná část nastávajících rodičů uznala, že s příchodem dítěte dojde k navýšení množství domácích prací. Muži často říkali, že co se týká rozdělení domácích prací, tak se nic měnit nebude, jen toho bude více. Ženy měly starost, zda péči o potomky zvládnou a přemýšlely, jak uspořádat péči o dítě a starost o domácnost s ohledem na to, které činnosti a v jakém rozsahu nechají na mužích. Domácí práce s příchodem dítěte dosáhnou nového rozměru, ke starosti o domácnost se přidá i starost o potomka a přidružené domácí práce s tím související.

Participantka Alena, stejně jako velké množství dalších participantek, předpokládala, že jí manžel po příchodu z práce pomůže, a to hlavně s ohledem na péči o dítě.

„...Já budu asi vždycky ten, kterej bude jakoby tu domácnost jako opečovávat a hlídat, to znamená, že já budu hlásit, že není nákup, že chybí. Myslím si, že Adam bude hodně se snažit pomáhat, to opravdu si myslím, že i s tím dítětem, ve smyslu se mu věnovat jakoby po tý práci, že já si myslím, že bude, já jsem o tom opravdu přesvědčená, i to byla jedna z věcí, proč jsem s ním chtěla jakoby žít a být, že se bude věnovat tomu dítěti, ten svůj čas. Takže když přijde z práce, že si ho prostě vezme a bude ho, já nevím, koupat a bude s ním blbnout...“
(Alena, HR manager)

Pro informátorku Ninu bylo důležité, aby jí partner pomáhal v péči o dítě a ona mohla udržovat některé své aktivity z období před porodem.

„... Ale co já vím takhle od známých nebo od lidí, který už dítě mají, v nějakým třeba věku, třeba pozoruju třeba od narození až do nějakých tří let, tak ten člověk, kterej je na tý rodičovský dovolený, tak je s tím dítětem třeba od rána, že jo, prostě až do toho odpoledne, kdy přijde ten druhý, tak asi ten, co přijde, tak asi trochu k tomu prvnímu odlehčí v tom, aby si taky mohl dělat nějaké jiné věci, nějaké jiné aktivity svoje, třeba jít, já nevím, cvičit, nebo prostě se někam sejít, prostě se svým nějakým kamarádem, nebo prostě dělat něco, co ho... na co třeba normálně nemá čas. Takže se tím způsobem jakoby vystřídají. Takže asi tak nějak si to představuju...“
(Nina, dopravní psycholog)

Další participantka Brigita doufala, že její manžel začne vykonávat více činností k zachování chodu domácnosti a rodiny:

„... Předpokládám, že tam spíš... nebo už teďka dřív, že proběhne spíš k nějakému přerozdělení tý práce, že já tím, že se budu víc věnovat tomu děcku, tak dejme tomu, nebudu zvládat všechny ty aktivity, co jsem zvládala před tím, takže se do nich bude muset zapojit Bruno, protože kdo jiný by to dělal? Takže jo, tam určitě nějaký přerozdělení proběhne, si myslím. ..Jako že se mu asi rozšíří ta paleta těch činností proti tomu, co dělá dneska. Ale tak věřím, že i on se bude starat o to dítě. Doufám, že se nějak zapojí...“
(Brigita, finanční analytička)

Informátorka Lada by si přála, aby zvládla domácí práce sama, ovšem za předpokladu, že dítě jí nebude nadprůměrně zatěžovat.

„... No tak během dne si myslím, že to budu dělat já, takže bude záležet spíš, v jakým stavu bude dítě nebo jak moc bude náročná péče o to dítě. V případě, že by bylo v pořádku a nebylo hyperaktivní, tak si dovedu představit, že ty domácí práce budu dělat víceméně já, v případě, že by více péče vyžadovalo dítě, tak asi budu se starat o dítě a domácí práce bude muset dělat manžel, až přijde ze zaměstnání...“
(Lada, product managerka v pojišťovně)

Podobnou obavu jako Lada měl i informátor Jaroslav, který nevěděl, nakolik jeho partnerka bude zvládat svou mateřskou roli a bude připraven svou partnerku podržet a pomáhat jí.

„... To, že bude doma, tak bude asi na ní jako viset větší zátěž s tím vařením a poklizením. Snad to bude zvládat dobře. Ze začátku jako pochybuju, že to bude zvládat, bude to pro ní něco nového, to dítě, tak bude mít plno starostí s dítětem, takže budu se jí snažit pomoci, ale nemůžu jí... vím už teď, že jí nemůžu pak vyčítat, že něco nezvládne, tak to je hloupost. To určitě dělat nebudu. Budu jí pomáhat...“ (**Jaroslav, policista**)

Nastávající rodiče věděli, že s narozeným potomkem to s mnohými věcmi již nebude jako dříve, ovšem budou se snažit si vydobýt určitá privilegia, kterých se nebudou chtít vzdát ani s dítětem. Ženy předpokládaly, že starost o dítě a domácnost bude převážně v jejich pravomoci, ale zároveň očekávají, že muži po příchodu ze zaměstnání jim ve starosti o dítě a domácnost ulehčí. Argumentovaly to tím, že když dítě chtěli oba, tak by se o něj měli také starat oba.

„...To miminko jsme chtěli oba, že i to, co to přináší, to negativní třeba, negativní, tak prostě musíme nést oba. Jo? Takže pokusím se být třeba trošku tolerantnější, pokud jde o to, že by chtěl někdy na hory nebo s kamarádama někam, ne že by tady se mnou musel sedět každé večer, ale prostě když ty dneska, tak holt zejtra tady budeš s malým ty sám a pudu já s kamarádkama. Takový to, fakt, blížit se hodně k takový jakoby rovnováze.... přece jenom je to dost nerovnováha, už jenom teďka v tom těhotenství, kdy tomu chlapovi se ten život nezměnil vůbec a tý ženský se převrátil svět o 480 stupňů, prostě všechny mé koníčky musely jít do háje, všechno, s čím já jsem jakoby žila, tak všechno vzalo za své, protože i ta práce pro mě byla důležitá. Tak prostě nezůstal kámen na kameni a já se s tím musím naučit žít, tak chci, aby se naučil žít s tím, že on má dítě a že to i pro něj má nějaký důsledek, že to není to, že když má volnej čas a chuť, takže si s ním hraje...“ (**Edita, projektová managerka IT**)

Pro informátorku Marianu bylo důležité, aby se o ni její partner postaral hlavně po finanční stránce.

„... Tak to bude jeho první syn, tak on bude muset být taky pyšnej otec a bude se muset taky trošku postarat. Bude muset se o nás postarat...“ (**Mariana, administrativní pracovnice**)

Ovšem i ženy se snažily být tolerantní a chápaly, že i muži mají své aktivity, kterých by se nechtěli vzdát, a o které je ani s nadcházejícím rodičovstvím nechtějí připravit.

„... Aby si zachoval Gustav své koníčky, nějak třeba aspoň jednou týdně, aby si šel zasportovat, aby neměl pocit, že nemůže nic dělat nebo... tak to si myslím, že mu vyjdu vstříc. No ale jinak doufám, že se bude věnovat rodině...“ (**Gabriela, grafička**)

Participanté vnímali, že s příchodem dítěte nastanou změny v jejich životě, ale dodávají, že mnoho věcí si mohou rodiče stanovit sami, co chtějí s dítětem podniknout a zda chtějí být aktivními či nikoliv.

„...Jo, ale asi taková ta změna, že prostě jsme přišli a když jsme chtěli se v sobotu vyspat do oběda, tak jsme spali do oběda, a když jsme pak chtěli si pustit televizi, tak jsme si jí pustili a nebo jsme šli ven. A vlastně vyhovovalo to jenom nám. A teď vlastně ten čas budeme do jistý míry muset podřídit tomu dítěti. A to si myslím, že bude zásadní změna a to jsem zvědavá, jak se jako promítne, jak tohleto budeme zvládat, i když my spíš jako máme představu i takovou, že i to dítě by se do jistý míry mělo podřídit trošku tomu režimu těch rodičů, že ono je to taky asi jako do určitý hladiny, jak člověk nechá si ten čas úplně ovlivnit tím dítětem. Protože máme kolem sebe spoustu jako vzorků různých párů s dětma a někdo prostě to bere tak, že s tím dítětem to všechno končí a už podřídí veškerý čas jenom jemu a vlastně nikam nemůžou odjet a - radši přijed'te vy sem, protože my než se sbalíme a než uděláme tohleto. Je to tak. Pak zase máme spoustu párů, který jsou strašně aktivní s těma dětma, pro který není problém vlastně vůbec nic a řeknou - jo, je to komplikovanější, ale dá se to. A pak si myslím, že i to dítě si jinak jako zvyká, že když odmala prostě je zvyklý do toho auta a i ven...“
(Diana, trénigová manažerka)

Muži často říkali, že když po práci přijdou domů, tak své ženě chtějí pomoci s péčí o dítě, aby si také odpočala, popřípadě se mohla sejít s kamarádkami nebo si jít zacvičit. Také si byli vědomi, že nastane změna i v práci, kde nebudou moci dělat tolik přesčasů a budou se snažit trávit se svou ženou a dítětem co nejvíce času. O práci bude řečeno více v jiné kapitole.

„...Aby ten život furt, aby prostě si ho nezměnila, aby ho měla furt takovej, jakej ho má ráda. Samozřejmě jak je to prostě nejdřív takhle, tak to bude jako úplně obráceně, to je mi jako jasný, jo? Ale chci, aby prostě furt měla možnost prostě jít a když bude chtít jít s kamarádkama, tak aby prostě v žádným případě nikdy neřekla kamarádkám - musím bejt doma s dítětem. To nechci, aby nikdy jakoby dělala. Pokud jí budou furt kamarádky zvat 4x tejdne, no tak jako asi to občas bude muset říkat, ale vím prostě jako taky z doslechu, že prostě nemá co dělat s tím dítětem. Ne. Tak prostě je to, jsme na to dva a mělo by to bejt fifty fifty nějak, když prostě její kamarádky se budou chtít sejít a moji kamarádi se budou chtít sejít, tak se prostě jakoby nad tou jednou věcí jako domluvíme... Moje představa, a to jak jsem to i já prezentoval a jak bych to chtěl dělat taky, abych to prostě dělal maximum. A když ona je s ním za celej den 8 hodin, to musí bejt teda šílený, ale na to si člověk samozřejmě zvykne, tak já pak když přidu, tak se jí budu snažit od toho jakoby teda... od toho pomoci, aby ona, když s ním bude jako od šesti od rána, tak aby třeba aspoň od těch šesti do těch desíti, než pude spát, tak aby si mohla ona něco dělat. Protože ona z toho jakoby jinak nevystoupí, ona je od rána do večera, bude dělat vlastně to samý...“ **(Adam, IT)**

Nastávající rodiče si přáli dosáhnout určité harmonie v péči o dítě a vyvarovat se extrémů. Jejich obavy pramenily z pozorování ostatních rodin s malými dětmi. Díky této zkušenosti si utvořili vlastní představy a obavy spojené s péčí o dítě:

„...Třeba můj brácha, to je jak mají právě to dvouletý, tak ten je jako hroznej extrém v tom, že se strašně o toho Oskárka stará jakoby úplně až prostě pomalu víc než ta švagrová, bych řekla. A hrozně jako na něm visí a jako to přebalování a všechno a pořád by si s ním hrál a Helena jde místo toho jako třeba do města do hospody a brácha prostě hlídá. Myslím, že to mají hrozně posunutý jako na tuhle stranu. A to třeba vím, že manžel jakoby mu to přide až jako směšný, že se tomu směje skoro, že prostě říká, že to teda v žádným případě takhle...“ **(Flora, plánovací specialista logistiky)**

Flora ještě uvedla opačný případ z jejího okolí, kdy muž se na domácích pracích a starosti o dítě nepodílel téměř vůbec. Byla by ráda, kdyby se vyhnula extrémním případům.

„...A ze začátku tam byl třeba 4 dny v týdnu a 3 dny jenom doma, takže jakoby ona byla na všechno sama. A vím, že co jsem se s ní bavila, s tou Luckou, takže třeba ho do roka nepřebaloval ani jednou nebo prostě... to zase mně už přijde druhej extrém, že bych taky jako nechtěla...“ (**Flora, plánovací specialista logistiky**)

3.3.2 Hlídní dítěte jinou osobou než je rodič

Zajímavá je problematika hlídání dítěte někým dalším – např. prarodiči dítěte, nějakou institucí (veřejnými jeslemi, školkou, soukromými jeslemi či soukromou školkou) anebo chůvou.

Hlídní dítěte jejich prarodiči shledali informátoři jako něco, za co budou rádi, ale chápali, že jejich rodiče mohou mít své povinnosti, které jim nedovolí hlídat jim potomky. Téměř většina párů by byla ráda, pokud by se jejich rodiče alespoň občas zapojili v péči o jejich potomka. Významným činitelem je zde vzdálenost rodičů respondentů od místa jejich bydliště. Důležitým faktorem je i to, zda miminko bude ochotné se nechat hlídat jinou osobou. Nastávající rodiče se nechtějí vnucovat svým rodičům, aby se jim starali o potomky a nárokují si monopol na výchovu svých dětí.

„...Já bych chtěla právě si nechat potom ty dva dny v týdnu po dobu tří let, po dobu tý rodičovský, protože, že bych se chtěla vrátet úplně na plnej úvazek do práce, to nechci, protože zase si jako... pokud tu práci budu zvládat, tak je to dobře, ale pokud bych jí nezvládala, tak nechci, aby to dítě šlo na úkor tý práce, jako že ho dám někomu na hlídání. I když vím, že bych ho svěřila babičce do péče parádní, tak si nemyslím, že by měla ta babička zastávat tu funkci tý mámy v tu dobu...“ (**Diana, trénigová manažerka**)

„...Jako oba dva jsme měli babičky celkem si myslím funkční, takže víme, že to je model, kterej chceme udržovat, že to je hezký, že to pro to dítě je jako hezký. A že i pro nás to bude hezký, že si jako odpočineme a že budeme mít třeba čas zase sami na sebe. Takže babičky určitě, dědečkové prostě, jak budou jenom trošku ochotný nebo jak jim to bude vyhovovat, i nám, tak je chci zapojovat. Ale nechci si diktovat a říkat jim, jaký já mám potřeby a že každej čtvrtek chci chodit prostě na jógu, takže prostě oni budou hlídat. Ne. Tak v takovýmhle rozměru ne, prostě jenom vím, že jsou, a že miminko budou mít rádi, a že to pro ně bude hrozně jako taky zase jako naplnění, takže jim to chci dopřát. A když z toho bude nějakej benefit pro mě, jako že získám trochu volnýho času, tak skvělý...“ (**Edita, projektová managerka IT**)

Pokud nastávající rodiče uvažovali o výpomoci mimo rodinu, tak ve výjimečných případech o placené výpomoci na uklízení (šlo například o žehlení). V několika málo případech se hovořilo o chůvě, která by hlídala dítě jen ve výjimečných případech a nejde o nahrazení celodenní péče rodičů. Co se týká tohoto způsobu péče o dítě (ve smyslu chůvy či au-pair, nikoliv jesle), která by jim čas od času hlídala dítě, tak byli k této formě současní nastávající rodiče poměrně nedůvěřiví. Postoje k hlídání dítěte třetí osobou byly u participantů negativní. Několik informátorů mužů a dokonce i jedna žena v žádném případě nesouhlasili s tím, aby se o jejich dítě staral nějaký cizí člověk. Jen hrstka párů projevila zájem o hlídání dítěte v této formě. Pokud byl zájem projeven, tak jen ve výjimečných případech.

„... Že bysme poprosili, protože jsou tady i paní na hlídání, ale to třeba mluvím o... tak že bysme šli jednou za měsíc třeba do kina nebo divadla, takže bysme poprosili nějakou paní na hlídání...“ (**Gabriela, grafička**)

„... Já jsem přemýšlela, dokonce že bych si platila chůvu, třeba na dva dni do tejdne, ale manžel o tom nechce ani slyšet. Takže spíš to asi budeme dělat opravdu, jak už jsem říkala, že budu pracovat. Odpoledne si na chvilku odjedu, on se bude starat a rodiče budou pomáhat...“ (**Hana, finanční poradkyně**)

„...To mě vůbec nenapadlo, nějakou cizí ženskou do bytu si pustit, a aby se mi starala o dítě, o první, to vůbec ne...“ (**Mariana, administrativní pomocnice**)

Rovněž byly zaznamenány negativní postoje k jeslím.

„... Instituce bych byl velmi nerad jako, třeba jesle nebo tak, to bych byl fakt jako, to je asi jediná věc za ty roky, kdy bych asi jako teda se silně ohradil, protože když jsme do toho dítěte šli, tak jsme poměrně hodně o tom přemýšleli a bylo to plánovaný. A tohle byla jedna z věcí, kterou jsem říkal Dianě - hele, jestli chceš ještě dalších 5 let dělat kariéru, klidně, já prostě jako počkám s dětma, ale prostě tohleto bych chtěl, aby ta máma byla s těma dětma prostě třeba do těch 3 let doma jako...“ (**Denis, podnikatel jednatel**)

Jedna nastávající maminka navrhla, že by bylo dobré, aby fungovalo něco jako institut chůvy, kde je omezený počet dětí na jednu chůvu. Tento institut by ráda zavedla v práci jako firemní projekt – šlo by o menší firemní jesle či školku, kam by ženy dávaly své děti. Výhodu v tom vidí, že za dítětem nemusí nikam dojíždět, pokud se něco přihodí, může se za dítětem rychle dostavit.

V současné době panuje v České republice nedostatek míst v mateřských školách. Tento fakt je jeden z důvodů, proč jsou někteří rodiče s vyššími příjmy ochotni zaplatit za soukromou školku nebo soukromé jesle. V Praze a Středočeském kraji je situace kritická, některé děti jsou školkami v současné době odmítány. Ve Strakonících je situace zatím uspokojivá, byly přijaty všechny děti, i když téměř nad rámec kapacity školek.

„... Tak pokud by se vyskytla ta situace, že by ve státní školce, že by měli místo a byli ochotni vzít mladší dítě, tak teoreticky lze umístit i tam, ale obávám se, že školky jsou plné, takže mají povinnost brát děti nebo nemají povinnost, ale akceptují děti až od tří let a mají povinnost brát předškoláky, tudíž po ukončení mé rodičovské se nás rozhodně nebude týkat žádná povinnost té školky akceptovat naše dítě...“ (**Lada, product managerka v pojišťovně**)

3.4 Rodičovská dovolená

V současné době, pokud žena odpracovala v posledních dvou letech za každý kalendářní rok alespoň devět měsíců, může si zvolit délku rodičovské dovolené, která je dva, tři nebo čtyři roky. Rovněž muž může nastoupit na rodičovskou dovolenou.

3.4.1 Dvouletá rodičovská dovolená

Z celkového počtu 16 dotazovaných párů se jich 6 rozhodlo pro dvouletou verzi. (Dva páry zvažují mezi 2 a 3 lety). Dvouletá verze rodičovské dovolené byla zavedena

převážně pro ženy s vyšším příjmem, aby mohly jít dříve do práce z rodičovské a nepobíraly zbytečně dávky, když chtějí pracovat. Rovněž je tato forma finančně výhodná z toho hlediska, že se čerpá po dobu dvou let přibližně 11 000 korun měsíčně. Nejčastěji konverzační partneři uváděli, že tato varianta je pro ně finančně výhodná a žena s vysokou kvalifikací a vzděláním se může snadněji vrátit do pracovního procesu tak, že její kariéra příliš neutrpí. Tyto informátoři ale počítají s rizikem, že své děti neumístí do klasické školky, které jsou poměrně přeplněné a berou převážně starší děti. Počítají tedy s možností soukromé školky nebo jeslí.

„...Hlavně i taky z hlediska toho, že pak třeba byl větší problém sehnat práci, kdyby něco se stalo, pro partnerku, takže to byl ten důvod těch dvou let, aby se vlastně nějak prostě zase zvýšil ten příjem té domácnosti a aby případně se dalo prostě sehnat jiné zaměstnání...“ (**Kamil, datový analytik**)

3.4.2 Tříletá rodičovská dovolená

Při tříleté rodičovské dovolené se nevyplácí tak vysoká částka, jako při dvouleté rodičovské dovolené, zato jí rodič může pobírat delší dobu. Pro tříletou rodičovskou dovolenou se rozhodlo 7 párů. (Dva páry zvažují mezi 2 a 3 lety). Tříletá dovolená je tedy u zkoumaného vzorku nejoblíbenější. Je to model, který odpovídal rozdělení rodičovské dovolené před její reformou několik let nazpět. Volili jí účastníci, kteří považovali dvouletou rodičovskou dovolenou za příliš krátkou na to, aby dvouleté dítě světili do jeslí či školky, jelikož třetí rok života dítěte považovali za nejzajímavější. Celou záležitost výběru délky rodičovské dovolené argumentují tím, že pokud se už pro dítě rozhodli, tak s ním má být žena doma déle.

„...Já chci mateřskou vlastně bejt tři roky, ono teďko, jak nám navolili tu pohyblivou mateřskou, to mně naprosto vyhovuje, protože chceme druhý dítě a já teda bych řekla tak ty tři roky od sebe. Manžel by nejradši po roce, ale to zase, to ne, to nechci, takže ty tři roky, po těch třech letech nebo po dvou, jak se to povede, tak ještě jedno děťátko a potom teda zpátky do práce...“ (**Renata, kuchařka**)

3.4.3 Čtyřletá verze pobírání rodičovského příspěvku

Pro čtyřletou variantu se rozhodl jen jeden pár, šlo o podnikatelku – kadeřnici. Důvodem bylo, že jako podnikatelka neměla možnost výběru.

3.4.4 Ženy na rodičovské dovolené

Drtivá většina žen si skutečně přeje být na mateřské a následně rodičovské dovolené. Děti byly ve většině případů plánované. Některé ženy chápou své mateřství jako něco jedinečného, na co se těší, co je svým způsobem naplní a nepovažují to jako ztrátu času či kvalifikace. Pokud si dítě pořídí, tak se mu chtějí věnovat naplno.

„...Takže se budu hlavně teda starat o holčičku, taky bych s ní ráda dělala nebo ten čas, kterej jí věnuju, tak chci, aby byl jakoby časem pro mě, že to neberu, jak bych vám to řekla? Jako že... to se blbě říká, že ten čas, kterej

budu trávit s ní, беру jako svůj... jako koníček? To vůbec ne, ale že to neberu jako že to je...

Tazatelka: „Že by to byla jakoby ztráta, že by vám to ubíralo čas?“

Gabriela: „No, přesně tak, že by to byla moje ztráta časová, tak to právě nechci, aby tak bylo. Takže bych se ráda určité na 100 procent věnovala holčičce...“ (**Gabriela, grafička**)

„... Určitě ocením rady, co se maminy týče, zkušených, co mají děti, tak to už teďko člověk tak nějak sbírá, co je asi jako nejlepší, furt chcete to nejlepší pro to dítě...“ (**Renata, kuchařka**)

„... Takže prostě až uvidím, jaký to je, tak třeba si budu schopná představit, jaký by to bylo, když těch dětí bude víc. Ale určitě nechci teda jedináčka, když to jenom trošku pude, tak bych chtěla víc. A celou tu dobu bych s nima chtěla být doma já. Nebo chtěla, prostě připadá mi to tak asi lepší, prostě k té roli té ženský to asi patří...“ (**Edita, projektová managerka IT**)

„... Asi tak trošku sobecky, jsem ženská, nechtěla bych se ochudit o to být s tím dítětem. Myslim si, že je to spíš ne jakoby ženská práce, ale ženská úloha, no, s tím dítětem na začátku toho jeho života být spíš než chlupská, takže na mateřský ho nenechám...“ (**Hana, finanční poradkyně**)

3.4.5 Muži na rodičovské dovolené – ano či ne

Z informátorů žádný muž na sto procent neplánoval být na rodičovské dovolené. Jen v menšině případů se o této možnosti okrajově hovořilo. Informátoři objasňovali, proč na rodičovskou dovolenou nenastoupí muž.

Co se týká zvládnání péče o dítě, tak ženy svým partnerům důvěřovaly. Ovšem nechat muže na rodičovské dovolené již pro ně znamenalo složitější záležitost. Měly pocit, že o dítě by se muži postarali, ale o domácnost nikoliv. Rovněž participanti často argumentovali, že je to přirozené, že doma s dítětem zůstane žena.

„... protože si myslím, že chlap stejně by nezvládl, přesto, že by byl doma s tím dítětem, všechno to, co si představuje ženská, že by měla za to, že mám takovej pocit, chodila do práce, a přesto přišla bych z práce, stejně bych tady dodělávala spoustu věcí, takže si myslím, že tohle by se tak trošku minulo účinkem...“ (**Hana, finanční poradkyně**)

„... Tak mně přijde logický, aby když je to děcko malé, aby s ním byla maminka. Tak vynecháme kojení, to doufám, že bude probíhat nějak rozumně. Tak asi bych se o to i jako nerada připravila, když to dítě je malé. Jako nevím, proč bychom to měli dělat jinak, mně to přijde jako logický v té naší situaci. Nevím. Ani nemám pocit, že jsme jako vybírali z nějakých variant. Spíš to tak nějak přirozeně vyplynulo z toho, jak to bylo...“ (**Brigita, finanční analytička**)

„... Že bych šel na mateřskou já?... Taky mě to někdy napadlo, ale asi k tomu ta matka patří. Takovej ten, vždycky, já nevím, spíš matka by to asi měla dělat, ne?... Jak říkám, to asi patří k té matce. Jako já nevím, já jsem neslyšel třeba od kluků, že chlap je na mateřský dovolený, tak když se ty dva domluví a bude jim to vyhovovat nebo... nevím, jak to chodí, ale... tak vždycky je doma matka, si myslím. A chlap by měl vydělávat...“ (**Miroslav, automechanik**)

„... Jako nedokážu si představit, že bych byl jako tři roky, to jako asi ne, protože jako z toho, teď to bude znít, jako že v dnešní době, že bych se nechtěl starat nějak jako o dítě nebo takhle, že tady vyznávám jistě patriarchát, jo? To asi ne, ale myslím si, že už od vývoje, no vlastně, jak se člověk vyvíjí, tak jako ty chlapi k tomu nejsou předurčený, jo? Aby lítali a skákali kolem těch dětí, jo? Chlap chodí do práce, zabezpečuje tu rodinu, ochraňuje a tak dále. A tak nějak i u toho bych chtěl zůstat. Tak samozřejmě budu s dítětem na procházku, přebalím, nakrmím, já nevím, budu s ním, až bude trošku větší, už bude mít třeba nějaký koníček, budu se na něj podívat,

jak hraje basketbal například, jo? Rozumíš? Ale jako, že bych mu v podstatě dělal mámu jako, to ne...“ (**Olin, strojní projektant**)

Pokud muž vydělává více peněz, argumentuje to jako důvod, proč by měla doma s dítětem zůstat žena. Pokud ale žena vydělává více peněz a přesto chce zůstat doma s dítětem, tak to muži i ženy argumentují, že to „být s dítětem doma“ náleží spíše ženě, že má k tomu blíže a oplývá i lepšími prostředky pro péči o dítě – například kojením. Vyšší finanční příjem ženy než má muž tedy nemá vliv na to, zda půjde na rodičovskou dovolenou muž.

„... Já myslím, že nechce přijít o to být s tím miminkem, že jakoby z hlediska peněz by bylo asi teda výhodnější, když bych šel na tu mateřskou nebo na tu rodičovskou potom já. A i si myslím, že bych se tomu nějak extra nebránil. Myslím, že by to bylo zajímavý, ale opravdu jakoby je vidět, že by si to nechtěla nechat ujít, takže to asi nepřipadá do úvahy stejně...“ (**Erik, stavař**)

V současné české společnosti není bohužel trend otce na rodičovské dovolené příliš rozšířený, jde o malý zlomek případů v řádu jednoho procenta.

3.5 Věkové normy

O narozené dítě je třeba se starat dvacet čtyři hodin denně. Z počátku se o dítě starají převážně rodiče. Průběhem času je třeba, aby se o dítě staral i někdo další a to nejen z důvodu skončení rodičovské dovolené za účelem nastoupení do pracovního procesu či si přivydělat, ale třeba i jen kvůli tomu, že si rodiče chtějí od péče od dítěte odpočinout, zajít si například do divadla nebo na večeri.

3.5.1 Věkové normy pro exkluzivně mateřskou – otcovskou péči

Výhradní nárok na péči o dítě si rodiče budoucí nárokovali do půl roku věku dítěte. Někteří participanté si nedokázali ani za rok a půl představit své dítě odložit k někomu do péče.

„... Protože do toho půl roku bych opravdu chtěla se mu věnovat jenom já s manželem...“ (**Patricie, ošetřovatelka koní**)

„... Do toho věku prostě rok a půl si to zatím nějak nedokážu představit, že bych ho někam jakoby odkládala...“ (**Nina, dopravní psycholožka**)

Překážkou práce během mateřské dovolené a z počátku rodičovské dovolené bylo často kojení. Některým ženám ani kojení nepřišlo jako překážka, plánují si mléko „odstříkávat“, nebo opustit kojence jen na několik hodin po kojení. Například informátor Honza (pracovník ve stavebnictví) se domníval, že dítě by mělo dostávat mateřské mléko alespoň jeden rok. Respondent Jaroslav (policista) uvedl kojení jako limitující faktor možnosti svěřit dítě na hlídání jiné osobě.

3.5.2 Věkové normy pro institucionální péči

Rodiče si mohou volit délku rodičovské dovolené. Po jejím skončení či již v průběhu musejí řešit, kam dítě umístí po dobu, co budou v práci. Jesle někteří rodiče striktně zavrhlí. Někteří o nich ale přesto uvažovali a to od věku dvou let. O školce nastávající rodiče uvažovali od věku dítěte dvou a půl až tří let. Ve školce informátoři spatřovali výhodu kolektivu stejně starých dětí, se kterými si jejich dítě může hrát a socializovat se.

„...školky jo, že si myslím, že je zdravý, aby jakoby v tom kolektivu bylo, ale spíš od nějakých těch třech čtyřech let. Že do těch tří, čtyřech let bych chtěla, aby se o ty děti starala spíš rodina (**Hana, finanční poradkyně**)

3.6 Příchod dítěte

Nastávající rodiče v tomto vzorku narození dítěte většinou plánovali. Načasování příchodu potomka ovšem není úplně jednoduché a vyžaduje určité okolnosti, jako například finanční zaopatření, adekvátní bydlení nebo určitý plat či kariérní posun.

„... Jsem připravenej, že to bude náročný, to jako zase, že bych měl jako iluze, že to bude krásný a děťátko bude spinkat celou dobu a bude se usmívat a budeme všichni v pohodě a pojedeme dál, jako jsme jeli doteďka, to vím, že ne, no. To vím, že jako asi takhle nebude, ale asi kdyby to přišlo v kteroukoliv jinou dobu... nebo takhle. Jestli to, jestli je ideální doba, tak fakt je to teďka. My jsme, jako mám pocit, že jsme se jako vyblbli, vycestovali, Diana si zkusila kariéru prostě dělat, ví, že se do ní může vrátit kdykoliv zase zpátky pak...“ (**Denis, podnikatel, jednatel**)

3.7 Strategie ve slad'ování práce a rodiny

S příchodem dítěte nastávají v životech jejich rodičů významné změny. S narozením nového člena rodiny se dostavuje povinnost o dítě pečovat 24 hodin denně. Zároveň rodina ztrácí jeden příjem domácnosti, který je nahrazen dávkou v mateřství, jež nedosahuje výše příjmu předchozího a zároveň se rodina rozšiřuje o dalšího člena, který si nárokuje další finanční vydání svých rodičů. Rodiče tak musí volit strategie, které jsou pro ně jak finančně, tak časově a energeticky nejvýhodnější.

3.7.1 Strategie žen ve slad'ování práce a rodiny

Většina nastávajících matek ve výzkumném vzorku plánuje do jisté míry zapojit se do výdělečné činnosti během mateřské či rodičovské dovolené. Přičemž rozdíl spočívá v období, kdy dojde k zapojení se, a to od 6 týdnů po porodu až po 2 roky věku dítěte. Další rozdíl je ve formě práce – někdy jde o práci z domova, ale i o práci mimo domov. Další důraz je kladen na soulad práce a rodiny, kdy jde o to, že ženy nechtějí být kariéristky na přílišný úkor mateřské role a vztahu k dítěti.

3.7.1.1 Práce žen během mateřské a rodičovské dovolené - v jakém věku dítěte

Poměrně mnoho žen plánuje pracovat při mateřské či rodičovské dovolené. Některé mají v plánu začít již při mateřské dovolené, jiné zase až s nástupem na rodičovskou dovolenou či během jejího konce. Otázka objemu pracovního úvazku je složitá. Ženy se často nechávaly inspirovat vzory z okolí a nevěděly, nakolik budou zvládat péči o děti a domácnost, aby k tomu ještě mohly vykonávat placenou práci. Poměrně komplexně o této problematice vyprávěla Alena.

„... Takže takhle jakoby představa, že bych, já nevím, třeba 2 měsíce po porodu začala nějakou malou práci z domova, no a pak jsme domluvený, že po skončení mateřský, což je po těch... ono to není... plus mínus 6 měsíců... Tak že bych si vrátila na poloviční úvazek a s tím, že bych částečně jako... budu dělat z kanceláře, ale částečně i z domova, takže nějaký... ale ono to bude záležet kvůli kojení, jak to prostě bude. Jestli budu kojít, tak aby to vycházelo, že můžu prostě kojít trvale, takže by to bylo, že třeba každé den na ty 4 hodiny denně s tím, že nakojím, jednou odstříkám nebo nějak to vymyslíme. ...mým cílem není být pracující matka vyloženě, jako že taková ta uhoněná. Jako že nejdu za kariérou, ale že jestli on to respektuje. Někteří chlapci by třeba nechtěl, aby jeho žena pracovala takhle. Že nechci mít nikdy pocit, že zanedbávám prostě to naše dítě, že naopak jako mým cílem je teď, po nějaký době, co pracuju, se spíš věnovat opravdu tomu dítěti a té rodině... Takže jsme se dohodli jednoznačně, že do toho jakoby pudem a když to nebudeme zvládat nebo já prostě řeknu - já toho mám plný kečky, já to vůbec nezvládám. Takže to prostě vyřešíme nějak dál, ale taky to bude hodně o těch penězích, že jo, abysme... protože vlastně po té mateřské nastane rodičovská, která je nula, nula nic... Ten byt bude stát peníze, máme auto, že abysme jakoby mohli a ráda bych, abysme mohli jet na dovolenou, prostě jako abysme si udrželi nějaký standard, když to řeknu. Tak proto je nutný, abych se vrátila do práce a nebo Adam musí najít jinou práci a musí vydělávat víc. To jsme se prostě shodli...“ (Alena, HR managerka)

Diana by si ráda začala přivydělávat již při mateřské dovolené, po skončení šestinedělí formou práce z domova.

„... Co to je mít to dítě, takže teď to mám nastavený tak, že určitě 6 teda týdnů po porodu nic. Jednak ze zákona to nejde, jednak ani si nedělám iluze, že bych cokoliv mohla dělat. A pak to mám nastavený tak, že bych pomalu začala něco do práce dělat, ale z domova. A je to tak jeden až dva dny v týdnu v průměru, že bych udělala, to znamená třeba dvě hodiny denně na tom počítači něco udělat, což mně v tuhle chvíli přijde reálný, ale až tady bude miminko? Já bych chtěla právě si nechat potom ty dva dny v týdnu po dobu tří let, po dobu té rodičovský, protože, že bych se chtěla vracet úplně na plný úvazek do práce, to nechci, protože zase si jako... pokud tu práci budu zvládat, tak je to dobře, ale pokud bych jí nezvládala, tak nechci, aby to dítě šlo na úkor té práce, jako že ho dám někomu na hlídání...“ (Diana, trénigová manažerka)

Po měsíci by se do práce ráda vrátila i Hana. Hana je podnikatelka a potřebuje si pod sebou udržet zaměstnance, jelikož jsou zdrojem jejího příjmu.

„... Po měsíci určitě už bych chtěla sem tam na den na dva dny do té práce nebo na pár hodin denně šla, s tím, že ta moje práce jde kombinovat tak, že Honza se vrátí z práce a může být dvě tři hodinky s miminkem a já si můžu odjet na nějakou schůzku si vyřídít a nebo mám to domluvený s mamkou s tím, že pokud bude mimiko hodný, tak jí tam dám na chvíli kočárek do práce do kanceláře na dvě na tři hodiny a třeba taky si můžu odjet, takže si myslím, že po těch dvou měsících jakoby na těch pár hodin už pracovat budu moct. Ale třeba vlastně to nepude, to nevím. Ale zase nejsem jakoby to, jako aby to neznělo, že kariéristka, že bych nechala jako miminko úplně a jenom pracovala, to ne. Jakože hlavně to miminko a ta práce k tomu taky, no. Bych asi zešlela doma jenom... Ale určitě po těch dvou měsících, ty lidi prostě sem tam vidět musím a kontrolovat jim tu práci.

Protože je taky možný, že by se mi to mohlo sesypat a ty lidi by mohli přestat fungovat a odejít a svým způsobem já bych přišla o nějaký stálý příjem, který mám... po roce, po roce a půl bych se chtěla znovu do té práce pustit trošičku víc, protože mám zase takový plány, že bych za dva za tři roky chtěla otěhotnět znovu. Tak abych měla aspoň půlrok nebo rok, co bych se té práci mohla věnovat trošku intenzivněš nejenom pár hodin denně, ale zase třeba opravdu těch sedm, osm, devět hodin denně. Ale vím, že to bude zase jen takový období, kdy s tím zase trošku pohnu, aby se mi to podnikání zase trošku víc rozjelo, a pak zase půjdu...“ (**Hana, finanční poradkyně**)

Ztratit svoje klienty by nechtěla i kadeřnice Iveta, a proto plánuje začít pracovat již po skončení šestinedělí. Její manžel má ranní a odpolední směny, které by využila na to, aby se s manželem prostrídala u dítěte. A pokud nebude moci hlídat její dítě manžel nebo informátorky matka, tak by neváhala si vzít dítě přímo s sebou do práce.

„... Tak já můžu pracovat při mateřský jako OSVČ, takže podle hlídání. No, tak jako ale asi co nejdřív bych chtěla po tom šestinedělí... Ty dvě hodky denně aspoň. Podle toho, jak to budu mít s kojením a se vším a jak bude čas se tomu věnovat... Nebudu mít tak čas na tu práci jako jsem měla doteď, že se budu muset vlastně řídit spíš tím dítětem než tou prací. No, tak si ho tam asi buď brát sebou, no a bude sedět někde...“ (**Iveta, kadeřnice**)

Po mateřské dovolené plánuje pracovat na částečný úvazek i Jitka, Kornelie a Olga.

„...No určitě, já jsem teda domluvená, že budu pracovat potom částečně z domova nějak, že budu docházet 1, 2 dny do práce... Mělo by to bejt asi vlastně po té mateřský...“ (**Jitka, supply chain specialistka**)

„... No, po tom porodu bych klidně mohla, já nevím, na tu zkráceně, nějakých 4, 6 hodin denně, pokud by to šlo z domova...“ (**Kornelie, personalistka**)

„... Máme takovou jako vizi, která se možná změní, možná ne, že bych chtěla třeba si vzít jenom svoje ty soukromý studenty, který mám vlastně ve středu od tři čtvrtě na čtyři do šesti, což je relativně krátká doba. A že Olin bude prostě hlídat, jo? Že prostě předám dítě, tady prostě hlídej, jo?... To bude vlastně půl roku tomu dítěti... Vlastně to vychází někdy od ledna, od února, tak nějak, že aspoň... já jsem říkala, prostě vypadnout z toho učení na tři roky, tři roky ten jazyk nepoužívat, to je strašně dlouhá doba. A i vzhledem k tomu, kolik ta rodičovská a mateřská je, tak je to prostě asi i částečně nutnost, si myslím... Třeba středa a potom k tomu přidat třeba jeden, prostě uvidíme, jak to bude fungovat. Třeba to nebude fungovat, jo? Ale myslím si, že třeba dvouletý dítě už může Olin klidně hlídat dva dny v tejdnu. Ať si taky užije. Jo? Zase jako já si nemyslím, že jako když je máma na mateřský, tak musí prostě 24 hodin denně bejt k dispozici tomu dítěti. Tak to dítě má dva rodiče, ne? A Olin, když prostě přijde ve tři hodiny z práce, tak já jako si třeba pudu odučit jeden, dva veřejnostní kurzy...“ (**Olga, lektorka angličtiny**)

O částečném úvazku s homeofficem po dvou letech uvažovala Brigita, která by ráda využila možnosti této formy pracovního úvazku i z toho důvodu, že to v České republice není příliš častá možnost pro matky na rodičovské a je to zajímavý způsob, jak se postupně vrátit do pracovního procesu.

„... Já jsem tak nějak doufala, že spíš po těch dvou letech bych byla schopná nastoupit na částečný úvazek. Možná i o něco dřív, protože naštěstí relativně jakoby ta firma umožňuje pracovat z domova a na částečný úvazky, jakoby... což asi není běžný v Čechách, takže to je jako jeden z důvodů, proč dejme tomu bych byla za to ráda, že teď... nebo proč jsem se dejme tomu snažila odejít nebo odcházet nějak slušně, aby si to tam člověk nerozházal, nebo ten důvod, že si myslím, že málokdo nebo málokteřá firma jako dneska ženám umožňuje pracovat 3 dny v týdnu a jeden z toho ještě z domova. Takže to by se mi asi líbilo, abych se do toho

nějak vrátila, ale spíš jako postupně. Rozhodně ne do toho skočit zpátky na celý úvazek...“ (**Brigita, finanční analytička**)

Po dvou letech by chtěla postupně zapadnout do pracovního procesu i Nina.

„... Tak přemýšlela jsem, že bych třeba v těch dvou letech jako začla s půl úvazkem, ale bude se to hodně odvíjet od situace tady. Protože ten trend je takový, že máme opravdu jakoby čím dál tím míň lidí, takže jaká bude, jestli bude vůbec potřeba jako ze strany toho zaměstnavatele, když tady budu mít tu náhradu. A vlastně i jaká bude moje potřeba tý práci, jestli se budu chtít vrátit jakoby takhle po dvou letech nebo naopak jako mi to bude málo ještě ty tři roky...“ (**Nina, dopravní psycholožka**)

Renata dokonce uvažovala o přivýdělku u svého neregulerního zaměstnavatele. Jde o výpomoc při vytváření rautů při svatbách. Tato práce ji nejen velice bavila, ale je i dobře placená oproti její stávající práci.

„... Do práce určitě ne, ale říkám, baví mě připravovat svatby, jako rauty a takovýdle, takže když nějaká kamarádka bude s tím, že buď se vdávat bude a bude chtít s něčím pomoci. A nebo, když... vlastně mám ještě jednu kamarádku, ta tohle dělá taky, ta příležitostně vlastně, kde se jí naskytne, tak mě si bere, já zase si beru jí, když je třeba, tak určitě s ní budu, určitě si budu přivydělat. Sviště na dva dny strčím mamce a nějaký ty peníze. Ale to je s tím, že mě to baví, ale jinak jako práce takhle určitě asi vyhledávat nebudu... Tohle je hodně dobře placený, to je dobře placená práce. Žít se tím určitě by bylo super, ale člověk má tak nějak jako zase - co když se nechytíte, jo? Takže to moc se mi riskovat nechce, takže spíš příležitostně, co se kde naskytne...“ (**Renata, kuchařka**)

Lada má vysoký příjem a proto plánuje být jen dva roky na mateřské, částečný úvazek neplánuje, ale nebránila by se možnosti, kdyby jí její zaměstnavatel poskytl možnost si přivydělat.

„... Tak během mateřský myslím, že určitě pracovat nebudu vzhledem k tomu, že to ani zákon úplně neumožňuje pracovat nadále u svého zaměstnavatele, takže předpokládám, že nebudu do práce dělat nic, pokud nenastane nějaká situace ve smyslu, že by onemocněla kolegyně, která to po mně bude přebírat a bylo potřeba něco třeba vyřešit a já měla tu možnost. Po mateřský taky nepředpokládám, že bych byla na částečný úvazek u zaměstnavatele vzhledem k tomu, že je to spíš menší firma, tudíž se jí nevyplatí najímat mě na částečný úvazek, ale řekněme, že je to otevřená otázka. Pokud by se vyskytla ta možnost, že by potřebovali pomoc, pak bych já asi byla ochotná nebo chtěla využít tuhleto nabídku...“ (**Lada, product managerka v pojišťovně**)

3.7.1.2 Práce žen během mateřské a rodičovské dovolené – forma práce

Jak zde vidíme, tak relativně mnoho žen se plánuje zapojit během mateřské či rodičovské dovolené do pracovního procesu. Poměrně oblíbenou možností se stává práce z domova - homeoffice, kterou plánuje například i informátorka Gabriela.

„... No, co se týče práce, tak pravděpodobně si časem budu moct i mít zase nějak v práci přivydělat nebo něco malýho dělat pro vydavatelství. No, a jinak se budu věnovat hlavně rodině, no... Asi z domova, ale bylo by to až potom, co bych zhodnotila, jak to vůbec bude možný...“ (**Gabriela, grafička**)

Hana plánovala kombinovat jak práci z domova, tak výjezdy mimo domov.

„... Moje práce jde hodně dělat z domova, já teďkon hodně pracuju přes telefon, takže jsem schopná s tím dítětem doma bejt a tu práci s tím kombinovat dohromady. S tím, že když mě budou stačit ty dva dny. Když budu mít tu chuť, tak na to mi to stačí ty dva dny, abych měla ty výjezdy z bytu, tak si myslím, že to půjde nějakým způsobem skloubit...“ (**Hana, finanční poradkyně**)

3.7.1.3 Práce žen během mateřské a rodičovské dovolené – vztah práce a péče

Nastávající matky, které se rozhodly při rodičovské nebo mateřské dovolené pracovat se snažily ospravedlnit to, že chtějí při této dovolené pracovat. Často tyto ženy poukazovaly na to, že nechtějí takzvaně zakrňet, že se chtějí nadále rozvíjet a aby se pak mohly lépe po skončení rodičovské dovolené uplatnit a nebyl pro ně návrat do práce takovým šokem. Samozřejmě bylo rovněž důležité finanční hledisko, kdy částečný úvazek během mateřské či rodičovské dovolené byl vnímán jako vítané přilepšení.

„... No, já si jakoby myslím, že nejsem ten trpělivý člověk, kterej by se dokázal jenom starat o to dítě a být jako spokojenej, protože tak nějak přece jenom počítám s tím, že vypnu mozek. A nevím, jak moc s tím dokážu dlouho žít, že člověk přemejšlí jako o kakání, o plínkách, jenom o nákupu, o tom, jak se vyspíš, že jo, nevyspí se, nebo sám jako s energií na tom není nejlíp. Nevím, jak dlouho to budu schopná snášet...“ (**Brigita, finanční analytička**)

Jiné ženy uváděly, že si rády odpočinou od dětí, když budou moci chvíli pracovat.

„... Když zjistím, že prostě z toho magořím nebo že mě to nenaplnjuje, to mateřství samo o sobě, že k tomu potřebuju tu práci, tak se něčeho chopím. Ale zatím ty poslední měsíce toho těhotenství jsou natolik jakoby náročný nebo i v tý práci jsem jakoby finišovala k odchodu na mateřskou, projekt, že prostě opravdu práci teďka nenávidím...“ (**Edita, projektový manager IT**)

Možností, jak sladit sféru rodinnou a pracovní může znamenat například změnu práce, kvůli nevyhovujícímu času pracovní doby. Mateřské školky totiž nerespektují rodiče, kteří musejí pracovat do pozdního večera.

„...Snažím se bejt právě realista, kvůli tomu ani neplánuju nějak jako další podobu svý kariéry, protože ty školky tady, že jo, ve čtyři je potřeba ho vyzvednout nebo maximálně v pět. Ani nevím, jak se to dá prostě kombinovat s tou prací, kdy ode mě vyžadujou, abych tam byla OK od devíti do pěti. Ale od devíti do pěti a ne kratší dobu, takže... a ta moje práce, kterou jsem dělala prostě, k tý to patří. Jako já dokážu odpovědně říct, že nejde to dělat za půl dne prostě, to podle mě nejde, prostě ta flexibilita je pracovní náplní, to, že člověk tam je, a je to o lidech, o komunikaci s lidma. Takže jakoby hodně si připouštím to, že prostě změním práci...“ (**Edita, projektová managerka IT**)

3.7.2 Strategie mužů ve sladování práce a rodiny

Pro většinu mužů rovněž nastanou po narození jejich potomka změny v jejich pracovní sféře, sice ne tak radikální jako u jejich partnerek, ale přesto poměrně významné. Značná část nastávajících otců mluvila o změnách pracovní doby, někdy kompletně o změně práce.

3.7.2.1 Omezení odpracované doby a potřeba být s rodinou

Někteří muži uznali, že se již nebudou moci v práci natolik časově angažovat, jako tomu bylo doposud.

„...No, určitě nastane změna, že ta ochota jako dělat po večerech něco bude menší. Jo? Já třeba teďko bych si měl sednout a... teda až potom, tady s tím počítám, to není jako že bych to. Já bych si měl sednout a něco dělat jako do práce. A budu to dělat, ale potom, až budu mít to dítě, tak si myslím, že ta ochota bude menší...“
(Adam, IT)

„...Asi to nebude tak, že nebudu moct jít pracovat jako kdykoliv chci, což teď mám. Když si řeknu, že je něco důležitýho, tak jdu a udělám to. Třeba v devět večer nebo v neděli ve dvanáct jakoby nebo v sobotu v jedenáct večer prostě. Teď to mám tak nastavený, že teď pracuju kdykoliv chci a to asi úplně nepude. Takže budu muset ještě trochu více jako plánovat...“ (Filip, podnikatel, odpady, poradenství)

„...Tak minimálně nějaký ty první třeba dva týdny pracovat nebudu prakticky vůbec. A pak dalších, já nevím, měsíc, kdy člověk, kdy prostě bych to rád delegoval dál a už si na to nacházím lidi a vycvičuju si je, abych mohl předávat práci. A vlastně nejenom jako ten měsíc teď při tom porodu nebo po tom porodu, ale ani nechci dělat s tím, až bude to dítě, až mu bude půl roku, rok, tak nechci prostě dělat 50, 60 hodin tejdně... že srovnání s dneškem, ... tak si myslím, že budu pracovat výrazně míň. Že ideálně bych to chtěl stáhnout tak nějakých 35, 40 hodin. Ale možná je to moje hezká představa...“ (Bruno, podnikatel – marketingový výzkum)

„...Určitě chci dělat osmihodinové směny, ne dvanáctihodinové. A ještě jsem uvažoval o změně jako zaměstnavatele, ale to jsou takový věci v běhu, který nejsem schopen říct, kdy jako k nim dojde a jakým způsobem se to stane nebo něco, jaká bude ta změna. Takže... a víceméně to nesouvisí s tím dítětem, i když určitě by bylo lepší, kdybych měl ty osmihodinové směny, i kvůli tomu dítěti, že bych byl doma dřív...“
(Norbert, síťový analytik)

„...Určitě, no, možná změnit profesi, vrátit se k tomu ježdění, ale v té firmě.... Jenže zase, když jsme nad tím přemejšleli, bylo by to jako třeba fajn, že by mě to bavilo nebo že by to byl takový větší klid nebo tohle, ale zase tam je problém ten, že vlastně bych třeba musel jezdit do Německa a zpátky, to znamená je to na 2 dny, což je vlastně problém, že když se potom něco stane, tak já se nemůžu urvat z práce a jet domů. Takže nějak ještě, možná, že to ještě nějak zkusíme to, že bych furt zůstal u té profese momentální, kde je ta možnost prostě z minuty na minutu prostě zamknout skříňku a odjet, jo? Takže... Tam určitě podle rodiny se to bude nějak dělat, aby to prostě vyhovovalo...“ (Petr, automechanik)

„... Myslím si, že určitě to nebude, já nevím, co nejdíl se zdržovat v práci jako teďko třeba, prostě „alou“ domů...“ (Ivan, lakýrník)

Pro Olina znamenalo nastupující otcovství nejen dřívější odchody ze zaměstnání na úkor přesčasů, ale rovněž uskromnění se ve vlastních zálibách, jež byly v jeho případě poměrně časově náročné.

„... No, spíš asi budu víc dodržovat tu pracovní dobu. Budu se snažit, přemejšlel jsem nad tím samozřejmě, budu se snažit víc využít čas a hlavně už asi nebudu moct říct jako, že jsem v práci, už mám padla, jo? A teď... ale nemám pořád hotový, to, co chci, to prostě nebudu moct být hodinu třeba. Já nevím, dítěti bude 5 let a bude čekat, až ho vyzvednu ze školky, no tak to se nedá nic dělat, to prostě nejde. Jo? Ve tři se musím sbalit a odejít. No ale i... to je jedna věc. Druhá věc ještě s tím sportem, zkrátka využít ten čas úplně maximálně, co jde, takže když budu chtít na kolo ten den, tak si ho vzít do práce a rovnou z práce jet, jo? Že takhle teďka dělám to, že přídu z práce, rovnou domů, což trvá v podstatě v Plzni jako 40, tři čtvrtě hodiny, 40 minut až tři čtvrtě hodiny... A takhle, než se tady převlíknou, než se protáhnu, než si udělám pítí a tak dále, než se zkrátka připravím

plus ta cesta sem, to je hodina a půl, jo? Pak vyrazím a přijedu v osm. Kdežto takhle po práci rovnou z práce na 2, 3 hodiny, tak jsem v 6 tady...“ (**Olin, strojný projektant**)

Aby mohli být otcové doma více s rodinou, často uvažovali o možnosti práce z domova. O tomto způsobu práce přemýšleli Gustav, Kamil a Ladislav:

„...Hm, asi jo, nějaký kdyby tam bylo prostě pár dní jako home office domácího za měsíc, tak by mi to docela vyhovovalo. Kdyby to byl třeba jeden den tejdne, tak by to bylo úplně super, že bych mohl v pátek zůstat doma, to by byla taková jako, náběh na víkend dobřej...“ (**Gustav, nákupčí**)

„... Jsem plánoval v podstatě jenom to, že bych zažádal o to, abych mohl prostě některé dny dělat home office, což mi patrně bude umožněno, takže aspoň některé dny, že bych trávil víc doma...“ (**Kamil, datový analytik**)

„... Asi budu častěji využívat to, že budu pracovat z domova, pracovní doba je flexibilní, takže můžu přijít později a dřív můžu odejít, prostě záleží na mně víceméně...“ (**Ladislav, pojistný matematik**)

3.7.2.2 Navýšení odpracované doby a kariérní růst

Pro některé participanty znamenal příchod dítěte naopak nutnost trávit v práci větší množství času, aby se obstaraly finanční potřeby rodiny. Miroslav si dokonce přivydělával druhou práci, aby rodinu uživil:

„... Tak budu chodit samozřejmě do práce, abych to uživil všechno a jak říkám, na ty melouchy, abysme se měli dobře...“ (**Miroslav, automechanik**)

Další informátor sice neuvažoval o navýšení pracovní doby, ovšem před narozením dítěte provozoval občas práci z domova. Po narození dítěte počítá s tím, že možná již nebude možné pracovat z domova, jelikož až dítě povyroste, tak je pravděpodobné, že potomek bude otce při práci natolik vyrušovat, že nebude moci doma práci vykonávat, tudíž to znamená, že bude pracovat mimo domov a tím tedy trávit méně času doma.

„... Mám, ale jeden pokoj, ale za a) tam jsou dvě věci. Jedno, až to bude chodit, tak bude takhle škrábat na ty dveře - tatínku. Teda doufám, že bude škrábat. A mně to nedá, abych mu neotevřel. A druhá věc, že se může stát - prosím tě, mohl bys mi to tady na chvíli podržet, pomoci, můžeš mi tady pro něco skočit? A že to prostě rozkouskuje tu práci natolik, že to bude neefektivní a minimálně tohle jsou případy kamarádů, co si jako říkali, jak budou pracovat z domova. A nešlo to...“ (**Bruno, podnikatel – marketingový výzkum**)

Další nastávající otcové s příchodem dítěte očekávali větší finanční vydání a přemýšleli o kariérním růstu, který by jim umožnil i větší přísun peněz.

„... No, tak určitě bych se chtěl dostat třeba k nějakým zajímavějším projektům a klidně jakoby i za hranicema, ale vím, že teď už je to prostě limitovaný...Bych se mohl jakoby výš maximálně věnovat řízení celého toho projektu, ale ta moje práce, si myslím, že je taková relativně jako zajímavá a na takový úrovni, že v tomhle směru není potřeba jít jakoby dál, že maximálně zkusit jinej typ projektu třeba...“ (**Erik, stavař**)

„... Změní se asi to, že v rámci toho, že to dítě vyžaduje větší finanční zátěž, tak se budu snažit dokončení... teď jsem dokončil tu vysokou, tak můžu dělat výběrový řízení na vyšší pozice, tak se asi budu usilovat o vyšší místo, kde je vyšší plat. To mě asi nutí. Jinak bych asi o tom nepřemýšlel...“ (**Jaroslav, policista**)

3.8 Koníčky a volný čas po narození dítěte

Poměrně značná část informátorů vykonávala pravidelně sportovní aktivity. Ženy často cvičily jógu či pilates, plavaly nebo chodily do fitness centra. Muži jezdili na kole, hráli hokej, běhali nebo rovněž chodili do fitness centra. Ženy během těhotenství musely omezit pohybové aktivity, a pokud je vykonávaly, tak v rámci jógy či cvičení pro těhotné. Po narození dítěte muži i ženy shodně očekávají, že v nich plánují opět pokračovat a že se s péčí o dítě s partnerem prostřídají. Některé ženy budou volit cvičební kurzy v centrech, které umožňují hlídání dětí. Konverzační partnerka Alena si dokonce plánuje pořídit cvičební pomůcky domů, aby nemusela nikam dojíždět.

„... No, určitě bych si chtěla udržet, že budu cvičit. Uvidím. My plánujeme doma si udělat takový jakoby rotoped a nějaký cvičení, takže se budu snažit jako cvičit hodně doma, když to bude. Ale nevím, jestli vůbec jakoby najdu tu motivaci a jestli budu mít čas...“ (Alena, HR managerka)

Cvičit doma jako Alena se rozhodlo i několik dalších participantek. Šlo například o cvičení jógy a jiných pohybových aktivit, které se dají realizovat v domácím prostředí.

Informátoři se snažili poradit si tak, aby se sport dal skloubit s dítětem i jinak než tím, že se domů nakoupí sportovní náčiní a cvičí se doma:

„... No, tak buď s náma pojedje babička, že tam jí pohlídá někde a my budeme třeba na té sjezdovce. A na to kolo vlastně může, to je jedno. Aspoň bude sedět už. A ty brusle, no tak pojedje v kočáře zatím...“ (Iveta, kadeřnice)

Dalšími oblíbenými aktivitami informátorů bylo cestování. Nastávající rodiče často plánovali cestovat i po narození dítěte, sice ne v tak veliké míře, jelikož uznávají, že cestování s dítětem nebude již tak komfortní jako bez něj.

„... Já hrozně rád cestuju, to je taky vlastně, to je velkej koníček, že my jsme doteďka strašně cestovali jako, mám pocit teda, že jsme hodně cestovali. A asi i proto vlastně třeba nemám pocit, že bysme jako něco neuzili, že by třeba třeba dětma jako něco mělo končit. Naopak jako, já bych rád ty děti tak trošku jako otrkal, aby co nejdřív jsme mohli někam jezdit. Asi to nebude tak komfortní samozřejmě, ale zase taky asi záleží, jak člověk přistoupí k těm dětem...“ (Denis, podnikatel, jednatel)

Někteří konverzační partneři uvažovali o změnách aktivit, které by se více přizpůsobily dítěti:

„... Asi se to prostě bude muset trošku jako přenahradiť jinejma aktivitama, který třeba doteď neznám, třeba se naučím zase něco novýho nebo tak. Já nevím, tak můžu jít, že jo, vždycky můžu vzít kočár, dát ho do vlaku a jít někam na procházku a nebo na výlet nebo někam... Nebo tady máme, že jo, za rohem bazén a tam dělají cvičení nebo plavání s dětma. Jo? Tak máš plavání s dětma, že jo, pak můžeš jít, pak jsem koukala různě takový dětský centra, že si můžeš hrát s třeba dětma, můžeš jít na hřiště. Myslím si, že je tady jako spousta věcí, kam ty děti prostě můžeš vzít...“ (Olga, lektorka angličtiny)

Pro některé informátory se změní nejen četnost aktivit a povaha volného času, ale i okruh lidí, se kterými se bude ten čas trávit.

„... Myslím, že tak jako, že se změní i malinko, my třeba teď jsme se hodně scházeli jako se známejma, který třeba i děti ještě nemají a vlastně na tohle byl všechno prostor a relativně klid, jo? Že se to taky i povaha toho volného času nebo i těch koníčků změní trošku tím, že budeme víc času trávit s lidma, který už ty děti mají, a že i ta náplň vlastně potom, obsah té návštěvy třeba nebo toho setkání, že vlastně bude trošku jinej, že i ten program se přizpůsobí těm dětem a ne jenom těm dospělejím...“ (**Diana, trénigová manažerka**)

Někteří respondenti nemají mnoho časově náročných aktivit nebo aktivit, které se konají mimo bydliště a nepřipouští si, že by jejich koníčky dítě radikálně omezilo.

„... My se rádi koukáme na filmy nebo vřdycky se na to jakoby najde čas, takže že bysme byli omezený tím dítětem nebo tak, si myslím, že ne...“ (**Honza, pracovník ve stavebnictví**)

„... Vzhledem k tomu, že nemám nikterak časově náročné koníčky, tak cvičit jednou týdně nebo v podobném rozsahu mi asi manžel vyjde vstříc, čili pohlídá dítě. Ostatní, jako setkávání s kamarádkama a podobně, budu muset asi více přizpůsobit, ale předpokládám, že vzhledem k tomu, že i kamarádky mají děti, že to bude zvládnout...“ (**Lada, product managerka v pojišťovně**)

„... No, to později už potom, říkám, knížku si můžu vzít vřdycky, s pejskem taky potom budeme chodit s kočárkem ven, takže to je tak nějak to hlavní, co mě baví...“ (**Mariana, administrativní pracovnice**)

3.9 Vzdělávání během mateřské a rodičovské dovolené

Nastávající rodiče ve vzorku jsou poměrně mladí a vzdělaní. Vzdělání se jim jevílo jako důležité a hodlají na něm dále pracovat ať již v různých vzdělávacích kurzech nebo dokončení navazujících stupňů vzdělání či různými certifikačními programy a kurzy.

„...Vrátím se do práce, možná budu koukat ještě po nějaký lepší práci, protože bych ještě si ráda udělala nějaký kurzy rekvalifikační, když mám ještě teďka dost času. A jinak nevím, no, doufám, že budeme pořád zvládat tu výchovu a snad to bude v pohodě potom, až se to vrátí do těch normálních kolejí, budu mít zase normální plat, tak snad to bude v pohodě...“ (**Kornelie, personalistka**)

Kamilovo manželka Kornelie studovala dálkově navazující magisterské studium, se kterým chce pokračovat i po porodu dítěte.

„...To právě, to je vlastně ta věc, kvůli které jsem chtěl ten home office, že prostě ty dny, které by ona měla studijní, že bych pracoval z domova...“ (**Kamil, datový analytik**)

Vzdělávat se v rámci mateřské a rodičovské dovolené bude i Nina. Nina absolvuje pětiletý výcvik, jenž se opakuje po několika měsících a trvá týden:

„... No, tak teďka protože jsem ve výcviku vlastně druhým rokem, je to na 5 let celkem, vlastně po třech letech se to dá už taky přerušit, takže já plánuju časem, že se budu věnovat poradenství... Probíhá to jakoby v semestrech vlastně, v jednom tom půlroce se absolvuje týdenní jako intenzivní vlastně výcvik mimo Prahu a jeden víkendovej v Praze. Takže já už nevím přesně kolik těch hodin to je, to bych jako, to bych z hlavy takhle nedala. Ale je to takhle jako do těch bloků členěný.

Tazatelka: A to plánujete tedy pokračovat i během té mateřské nebo rodičovské?

Nina: Plánuju, plánuju, akorát je to docela finančně náročné, takže doufám, že jako nebudu muset přerušovat. Nerada bych ztratila samozřejmě, protože tam je to hodně založené na té skupinové dynamice, na tu skupinu, takže se budu snažit samozřejmě tam zůstat... On trvá, vlastně mě čeká 4 měsíce po porodu, takže jsem byla ráda, že to takhle vyšlo...“ (**Nina, dopravní psycholožka**)

3.10 Obavy nastávajících rodičů

Mezi nejčastější obavy budoucích rodičů patřila starost, aby bylo dítě zdravé, dobře se vyvíjelo a nezlobilo. Dalšími obavami byly zmiňovány strach o ztrátu zaměstnání mužů a obava o zapojení se do pracovního procesu po narození dítěte u žen. Velikou starost dělala rodičům značná zaplněnost školek v současné době. Dále se páry bály, že nebudou moci vést plnohodnotný společenský život jako doposud. Nastávající rodiče, kteří neměli vyřešené bydlení, se obávali, jak danou situaci vyřeší. Na místě jsou rovněž finanční starosti, jelikož rodičovský příspěvek většinou ani zdaleka nepokrývá výši předchozího příjmu.

„... Budou i určitě dohady o peníze, na to se taky připravuju, že já jsem vlastně nebyla zvyklá být na někom závislá finančně, takže z toho mám obavu asi tak momentálně větší než z toho, že by jako nějak jsme nezvládali tu péči...“ (**Nina, dopravní psycholožka**)

Ženy i muži se strachovali, aby zvládli péči o dítě a dovedli naslouchat jejich potřebám. Například informátorka Lada se bála, že péči o dítě nezvládne natolik, jak by si její manžel představoval.

„... Myslím si, že jeho představa o péči o dítě je jiná v tom smyslu, že si myslí, že to vyžaduje méně času. Já si myslím, že to vyžaduje více času nebo že nebudu zvládat to, co si všechno představuje on, že bych mohla zvládnout... Kromě těch finančních je to ta obava, že třeba se nepostarám o to tolik, kolik by si manžel představoval, ale to není obava v tom, že já bych to nezvládla, ale řekněme, že mám obavu v tom, že manžel si bude představovat, že bych toho měla zvládnout víc...“ (**Lada, product managerka v pojišťovně**)

Informátorka Edita se obávala organizace svého času po narození svého dítěte. Zatím jí denní režim organizovala práce, nyní to budou potřeby jejího dítěte.

„... Třeba jako životospráva, na což teďka jako narážím, že je strašně složitý uvařit si sám pro sebe, takový jako spíš, vůbec změna jakoby toho denního režimu, když člověk ho má vlastně udržovanéj umělohmotně tou prací, kdy prostě v práci musí být tehdy a tehdy, na oběd se chodí tehdy a tehdy a večerí se tehdy a tehdy. A jsou to ty rituály, tak najednou, že člověk si ty rituály musí zase vystavět úplně jakoby nově. A to, že si je teďka stavím v devátém měsíci těhotenství, je prostě zase jenom teorie, protože to se úplně všechno změní. Takže z tohohle mám trošičku strach, jak se mi podaří udržet pro můj tělo, pro miminko a pro všechny jakoby ten, ty rituály přes ten den. Abych se nezapomínala najíst, abych jedla zdravý věci...“ (**Edita, projektová managerka IT**)

Informátorka Renata litovala, že s příchodem dítěte nebude moci provozovat svoji zálibu, ale zároveň doufala, že další rok se již pokusí svůj koníček opět dělat:

„... Třeba jsem byla nešťastná z toho, že nebudu moci na tu motorku ze začátku, ale to bylo takový jako, pro to dítě musíte obětovat aspoň na chvíli. Já si zase říkám - ono mi to odroste pěkně a příští sezónu si odjedu

úplně spokojená, maminka to zvládne, babička se postará. I když ona říká - ne, pořídila sis dítě, žádná motorka nebude, prodej to. (smích) Hm, nějak se to zvládne, ale tak jako nevím, no. Ono to bude všechno, všechno bude skloubit, ono to musí jít, musí to nějak jít. Zvládl to jinej, zvládneme to taky...“ (**Renata, kuchařka**)

Informátorka Olga přemýšlela, jestli bude její manžel schopen ubrat ze svých koníčků a více času trávit doma s dítětem:

„... Jsem na něj zvědavá jako, jak to bude dělat s těma svejma sportama. On teda říká, jak si pořídí trenažér domů, aby mohl bejt jako doma a tak. Ale on hrozně času stráví třeba tím, že běhá nebo že jede na kolo nebo že jde do sauny. A ono je to dost času, když se to jako nasčítá. A jako malý mimino je v podstatě hrozná nuda, že jo, protože buďto spí, čůrá nebo brečí, ale jako není s ním sranda prostě, co si budeme říkat, ještě to nechodí, nevydává to žádný zvuky, nesměje se nebo tak kromě toho brečení. Ale nevím, no. Jako bude to muset prostě trochu omezit, protože já budu doma a jako co já budu dělat jako tady? Já budu ráda, že přijde a že bude taky s náma doma. Jo?...“ (**Olga, lektorka angličtiny**)

Závěr

Současná politická situace příliš nepomáhá rodinné politice – spíše si všímá zájmů svobodných, málodětných či bezdětných a seniorů, než aby následovala potřeby rodin s malými dětmi (Možný 2002: 124). Situace nastávajících rodičů není v současné době jednoduchá. Plánování narození dítěte je provázeno nutností zajistit si adekvátní bydlení a určité finanční zajištění. Je důležité si proto objasnit, jaké strategie lidé vlastně volí, pokud si plánují pořídít dítě a jak realizují své každodenní životy s ohledem na příchod dítěte.

Rodinná uspořádání, rovněž jako představy o rodinném životě, se začaly během dvacátého století značně pluralizovat. Vzrostla zaměstnanost a profesní aspirace žen. Začaly se prosazovat hodnoty individuální autonomie, seberealizace a genderové rovnocennosti (Chaloupková 2007: 20), jež jsou ve výzkumu této práce patrné. Výzkum životních strategií nastávajících rodičů se snažil zmapovat současnou situaci mladých lidí v kontextu představ sladění jejich veškerých aktivit s příchodem potomka. Dále bylo třeba brát v úvahu, že zkoumaný vzorek byl vzdělanější než průměr ve společnosti a rovněž i platy byly vyšší.

Současní nastávající rodiče měli domácí práce rozděleny liberálněji než generace jejich rodičů. Někteří informátoři brali domácí práce jako odreagování. Jiní jako nutnou a obtěžující povinnost. Muži domácí práce častěji chápali jako samozřejmost, kterou není třeba nějak tematizovat. Nejčastěji muži odmítanou prací v domácnosti bylo praní a žehlení. Co se týká času stráveného domácími pracemi, byl u žen vyšší než u mužů, takže se stále nedá mluvit o genderové rovnosti. Participantů si přinášeli své návyky k domácím pracím často z původního bydlení u svých rodičů a své návyky musí modifikovat. Důležitou událostí, která donutila participanty změnit rozdělení domácích prací, nebyla svatba, ale změna práce, zkouškové období na vysoké škole nebo úraz a těhotenství. Nejčastější třetí plochou ohledně

domácích prací byla představa, jak by se měla daná věc vykonat a kdy. Ženy měly častěji potřebu věci vykonat dříve a důkladněji. Muži jen v několika málo případech cítili, že ženy toho vykonávají méně, než oni. Zajímavé bylo, že muži často říkají, že manželce pomáhají, kdežto ženy téměř nemluvili o tom, že by mužům pomáhaly. Ženy tedy byly chápány jako hlavní vykonavatelky domácích prací nebo přinejmenším jako jejich garanty.

V současné době dochází ke změnám u nároků na roli muže v rodině a k předpokladu, že muž ekonomicky zaopatrí rodinu, se připojuje očekávání, že se muž zapojí více do péče o domácnost a o děti. Péče o domácnost není chápána jako výlučná sféra žen a vládne shoda, že by se na péči o domácnost měli podílet oba partneři, i když většina domácích prací zůstává stále na ženách (Chaloupková 2007: 20), což potvrdil i zrealizovaný výzkum.

Po narození dítěte většina informátorů očekávala navýšení množství domácích prací. Ženy častěji přemýšlely o tom, jak domácí práce uspořádat a jak do starosti o domácnost a dítě zapojit i muže. Ženy většinou doufaly, že toho poměrně mnoho zvládnou samy, ale předpokládaly alespoň částečnou mužskou ochotu zapojit se do některých domácích činností.

Téměř každá žena očekávala, že se muž zapojí do péče o dítě a bude pomáhat. Rovněž muži měli v plánu po příchodu z práce se starat o potomka. Páry objasňovaly, jak je důležité si uvědomit, že i s dítětem se dá podnikat mnoho aktivit.

Pokud měli nastávající rodiče v plánu nechat si dítě pohlídat, jednalo se ve valné většině o prarodiče jejich potomků. Limitujícím faktorem byla ale vzdálenost jejich bydliště. Budoucí rodiče brali na vědomí, že i jejich rodiče mají své limity a nechtějí možnosti hlídání od svých rodičů zneužívat. Co se týká hlídání dítěte chůvou, tak postoje konverzačních partnerů byly poměrně nedůvěřivé. Tato forma péče o dítě se jevila jako marginální. Maximálně by byli rodiče schopni své dítě dát do jeslí nebo soukromé školky od věku dvou let. Jesle byly často v povědomí informátorů velmi špatně hodnoceny a někteří informátoři se vůči nim silně ohradili.

Nejčastěji se participanté rozhodli pro tříletou rodičovskou dovolenou, téměř v závěsu je rozhodnutí pro dvouletou rodičovskou dovolenou a jen jeden pár využije formu pobírání rodičovského příspěvku v delším časovém úseku. Dvouletá rodičovská dovolená představovala pro kvalifikované respondenty výhodnější možnost, při které tolik neutrpí jejich kariéra. Tříletá rodičovská dovolená odpovídá modelu rodičovské dovolené, který byl v České republice zaveden v 90. letech 20. století. Participanté budou mít větší šanci umístit dítě do mateřské školy po třech než po dvou letech. Pro rodičovskou dovolenou se nerozhodl žádný muž, i když se o tom v několika případech s partnerkou bavili. Pokud žena brala více

peněz než muž, často stála o své privilegium zůstat doma s dítětem a muži k tomu dodávali, že ženy jsou k výchově dítěte předurčené nebo že k tomu mají blíže než oni.

Drtivá většina těhotenství byla zcela plánovaná nebo z části plánovaná. V dnešní době dostupné a spolehlivé antikoncepce si mladí lidé mohou plánovat, kdy počít dítě a mohou do té doby pracovat na finančním zaopatření, adekvátním bydlení nebo zapracovat na svojí kariéře. Mnoho žen mělo v plánu si při mateřské a rodičovské dovolené ještě přivydělávat.

Otázka, kdy začít s přivýdělkem, se velice různila. Jde v řádu od několika týdnů po porodu až do období od dvou let věku dítěte. Některé ženy to plánují řešit prací z domova. Jiné budou na částečný úvazek i dojíždět z domova. Práce během mateřské a rodičovské dovolené ale nebyla doménou jen vzdělanějších žen s vyšším příjmem. Pokud se ženy rozhodly si takto přivydělávat, ospravedlňovaly se tím, že nechtějí „zakrňt“, že se chtějí i nadále rozvíjet nebo touží po změně prostředí a že svěřením dítěte k hlídání svému partnerovi nebo rodičům nikomu neublíží a zároveň se zvýší rodinný rozpočet.

Pro většinu mužů rovněž nastanou změny ve sféře jejich placené práce. Uznávali, že budou muset poupravit svou pracovní dobu. Někteří muži plánovali snížit svou pracovní dobu, jiní naopak plánovali zvýšit množství času v práci. Převažuje ovšem stanovisko odpracovat dané množství hodin a jít co nejdříve domů. Někteří nastávající otcové hovořili i o možnosti kompletně změnit práci. Snaha nastávajících otců bude rovněž o kariérní růst a s tím spojené vyšší finanční ohodnocení. Stále ale bylo pro ně důležité, aby mohli co nejvíce času trávit doma s dítětem. Proto se budou i někteří muži snažit o práci z domova.

S příchodem dítěte bude rovněž třeba jiný způsob a organizace aktivit a zájmů nastávajících rodičů. Nastávající rodiče byli ohledně plánování svých aktivit po porodu poměrně optimističtí. Velká část žen udržovala pravidelnou pohybovou aktivitu, které by se nechtěly vzdát po porodu. Někteří informátoři se rozhodli i pro alternativu cvičit doma. Ti, kteří zamýšlí cvičit mimo domov, plánují, že dítě pohlídá ten druhý z páru a tak se mohou prostřídat, aby mohl i ten druhý něco podniknout. Pro další participanty bylo například důležité cestování, kterého se nechtějí vzdát i za cenu, že sleví z jeho náročnosti.

Dalším segmentem rozhovoru se stalo i vzdělání a několik konverzačních partnerů plánovalo se vzdělávat při mateřské či rodičovské dovolené. Během těchto studijních dnů bude dítě hlídat partner studujícího nebo prarodiče dítěte.

Zajímavá byla zjištění, čeho se nastávající rodiče nejvíce obávali. Jelikož s příchodem dítěte se páry dostávají do úplně nové životní situace, tak se někteří trápili tím, jak péči o dítě vlastně zvládnou a zda budou mít čas na své zájmy a aktivity. Muži se báli o svou tradiční roli chleboďárce. Některé ženy měly zase obavy o zpětné zapojení do pracovního procesu

po rodičovské dovolené. Velkou starost současným nastávajícím rodičům dělala přeplněnost mateřských škol. Rovněž pro budoucí rodiče byly velmi důležité finance, což je patrné i z množství žen, které jsou ochotny si při mateřské či rodičovské dovolené ještě přivydělávat.

Seznam použité literatury

- Baxter, Janeen, Belinda Hewitt, Michele Haynes. 2008. "Life Course Transitions and Housework: Marriage, Parenthood, and Time on Housework." *Journal of Marriage and Family* 70: 259-272.
- Bartoňová, Dagmar. 2010. Změny struktur a vývoj počtu obyvatelstva České republiky. In: *Demografická situace České republiky – Proměny a kontexty 1993-2008*. Editovali: Burcin, Boris, Fialová, Ludmila; Rychtaříková, Jitka a kol. Praha: SLON. s. 109-133.
- Bühlmann, Felix; Elcheroth, Guy; Tettamanti, Manuel. 2009. „The Division of Labour Among European Couples: The Effects of Life Course and Welfare Policy on Value-Practice Configurations.“ *European Sociological Review* 0:1-18.
- Čermáková, Marie. 2000. Zaměstnanost, pracovní kompetence a perspektivy české pracující ženy. In *Proměny současné české rodiny*. Editovala: Hana Maříková. Praha: Slon. s. 83-101.
- ČSÚ – Český statistický úřad. 2011a. *Vývoj obyvatelstva České republiky v roce 2010*. [online]. [cit. 2012-1-23] Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/publ/4007-11-r_2011
- ČSÚ – Český statistický úřad. 2011b. *Průměrné hrubé měsíční mzdy zaměstnanců podle pohlaví a hlavních tříd klasifikace zaměstnání*. [online]. [cit. 2012-07-02] Dostupné z: http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?voa=tabulka&cislotab=PRA0021UU&&kapitola_id=15
- ČSÚ – Český statistický úřad. 2011c. *Porodnost a plodnost 2006-2010*. [online]. [cit. 2012-04-7] Dostupné z: [http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/5D0035A06C/\\$File/400811a2.pdf](http://www.czso.cz/csu/2011edicniplan.nsf/t/5D0035A06C/$File/400811a2.pdf)
- De Singly, Francois. 1999. *Sociologie současné rodiny*. Praha: Portál.
- Disman, Miroslav. 2007. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Karolinum: Praha.
- Dudová, Radka. 2007. *Slad'ování pracovního osobního života má v České republice stále své nedostatky*. [online]. [cit. 2012-2-25] Dostupné z: <http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=1972315&als%5bnm%5d=19>.
- Dudová, Radka. 2008. Promarněná šance na změnu: zhodnocení reformy rodičovského příspěvku. In *Práce a péče*. Editovali: Křížková, Alena; Dudová, Radka; Hašková, Hana; Maříková, Hana; Zuzana Uhde. Praha: SLON. s. 29-51.

- Dulk, Laura den; Doorne-Huiskes, van Anneke. 2007. Social Policy in Europe: its Impact on Families and Work. In *Women, men, work and family in Europe*. Editovali: Crompton, Rosemary; Lewis, Suzan; Lyonette, Clare. New York: PALGRAVE MACMILLAN. s. 35-58.
- Finance.cz. 2012. *O rodičovském příspěvku*. [online]. [cit. 2012-07-30] Dostupné z: <http://www.finance.cz/duchody-a-davky/socialni-davky/rodicovstvi/rodicovsky-prispevek/o-rodicovskem-prispevku/>
- Guerreiro, Maria das Dores; Pereira, Ines. 2007. Women's Occupational Patterns and Work-Family Arrangements: do National and Organisational Policies Matter? In *Women, men, work and family in Europe*. Editovali: Crompton, Rosemary; Lewis, Suzan; Lyonette, Clare. New York: PALGRAVE MACMILLAN. s. 190-210.
- Hamplová, Dana. 2003. Vstup do manželství a vzdělání českých žen: generace 1952-1982. In *České ženy*. Editovala: Hamplová, Dana; Rychaříková, Simona; Pikálková, Simona. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky. s. 11-41.
- Hendl, Jan. 2008. *Kvalitativní výzkum. Základní metody a aplikace*. Portál: Praha.
- Höhne, Sylva. 2008. Raná fáze rodičovství – péče o děti ve vybraných evropských zemích. In *Práce a péče*. Editovali: Křížková, Alena; Dudová, Radka; Hašková, Hana; Maříková, Hana; Uhde, Zuzana. Praha: SLON. s. 105-125.
- Chaloupková, Jana. 2010. Roste variabilita počátků rodinných drah? In *Proměny rodinných a profesních startů*. Editovala: Chaloupková, Jana. Praha: SOÚ. s. 97-117.
- Chaloupková, Jana. 2009. *Rodinné a pracovní dráhy mladých: holistická perspektiva*. Praha. Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.
- Chaloupková, Jana. 2007. *Rozdělení domácí práce: ekonomická racionalita, mocenské zdroje a symbolické významy*. Praha: Rozvoj české společnosti v EU, výzvy a rizika.
- Chaloupková, Jana. 2005. Faktory ovlivňující dělbu domácí práce v českých domácnostech a hodnocení její spravedlnosti. *Sociologický časopis. Czech Sociological Review* 41(1) s. 57 – 77.
- Jaklová, Halka; Štěpánková, Martina. 2005. *Vybrané problémy české legislativy v oblasti rovného postavení žen a mužů pečujících o děti a návrhy na jejich řešení*. Aperió: Praha.
- Kaufmann, Jean-Claude. 2010. *Chápající rozhovor*. Slon: Praha.

- Knotková – Čapková, Lenka; Kynčlová, Tereza. 2010. Bezdětné matky: Předmluva k českému vydání. In *Být či nebýt matkou – O životě bez dětí*. Volvox Globator: Praha. s. 9-21.
- Kocourková, Jiřina. 2010(a). Plánované rodičovství a reprodukční ztráty. In: *Demografická situace České republiky – Proměny a kontexty 1993-2008*. Editovali: Burcin, Boris, Fialová, Ludmila; Rychtaříková, Jitka a kol. Praha: SLON. s. 157-169.
- Kocourková, Jiřina. 2010(b). Rodinná politika a její pronatalitní význam. In: *Demografická situace České republiky – Proměny a kontexty 1993-2008*. Editovali: Burcin, Boris, Fialová, Ludmila; Rychtaříková, Jitka a kol. Praha: SLON. s. 169-181.
- Kocourková, Jiřina; Rabušic, Ladislav (eds.). 2006. In *Sňatek a rodina: zájem soukromý nebo veřejný?* Editovali: Kocourková, Jiřina; Rabušic, Ladislav. Sprint: Praha. s. 7-10.
- Kohli, M. 1986. The Word we forgot: A historical review of the life course. In V. W. Marshall Ed., *Later life: The social psychology of ageing*. Beverly Hills, CA: Sage. 271–303.
- Křížková, Alena; Vohlídalová, Marta. 2008. Kdo se bojí zaměstnané matky? In *Práce a péče*. Editovali: Křížková, Alena; Dudová, Radka; Hašková, Hana; Maříková, Hana; Uhde, Zuzana. Praha: SLON. s. 85-105.
- Kučera, Milan. 2000. Demografické chování mladých lidí v České republice, jeho sledování v průzkumech, hodnocení reálné situace a vnější vlivy. In *Představy mladých lidí o manželství a rodičovství*. Editovali: Fialová, Ludmila; Hamplová, Dana; Kučera, Milan; Vymětalová, Simona. Praha: Slon. s. 7-29.
- Kulhavý, Václav; Sirovátka Tomáš. 2006. Nerovné pozice mužů a žen na trhu práce v České republice: empirická evidence. In: *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Editoval: Sirovátka, Tomáš. Brno: Albert s. 233-259.
- Lechnerová, Zdeňka. 2011. Determinanty oddalování početí dítěte. In *Bariéry rodičovství*. Editovali: Chromková Manea, Beatrice; Fučík, Petr. Sociální studia roč. 11 (4). s. 87-105.
- Mareš, Petr. 2006. Zaměstnání, rodina a dítě v dynamice moderní společnosti. In *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Editoval: Sirovátka, Tomáš. Brno: Albert s. 19-54.

- Maříková, Hana. 2000. Dvoukariérová manželství. In *Proměny současné české rodiny*. Editovala: Hana Maříková. Praha: Slon. s. 101-141.
- Matějková, Barbora; Palonciová, Jana. 2005. *Rodinná politika ve vybraných evropských zemích s ohledem na situaci v České republice*. Brno: Masarykova univerzita v Brně.
- Matoušek, Oldřich. 1997. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. Praha: Slon.
- Mitchell, Eva. 2010. Rodina nebo zaměstnání? Aneb jak český sociální stát podporuje zaměstnanost žen s malými dětmi v evropském kontextu. In *Proměny rodinných a profesních startů*. Editovala: Chaloupková, Jana. Praha: SOÚ. s. 79-97.
- Možný, Ivo; Rabušic, Ladislav. 1998. Česká rodina, sňatkový trh a reprodukční klima. In: *Zpráva o vývoji české společnosti 1989 – 1998*. Editoval: Možný, Ivo. Praha. Academia. s. 92-113.
- Možný, Ivo. 1999 (2002). *Sociologie rodiny*. Praha: Slon.
- Možný, Ivo. 2008. *Rodina a společnost*. Praha: Slon.
- Mysíková, Marie. 2011. *Personal Earnings Inequality in the Czech Republic*. IES Working Paper11/2011. IES FSV. Charles University.
- Oakley, Ann. 1974. *The Sociology of Housework*. New York: Pantheon Books.
- OECD. 2008. *Výhled zaměstnanosti v zemích OECD*. [online]. [cit. 2012-07-03]. Dostupné z: <http://www.oecd.org/dataoecd/7/54/40938400.pdf>
- Pikálková, Simona. 2003. Třetí dítě v rodině: plány a realita u žen s různým stupněm vzdělání. In *České ženy*. Editovaly: Hamplová, Dana; Rychaříková, Simona; Pikálková, Simona. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky. s. 84-106.
- Plasová, Blanka. 2008. Strategie zaměstnavatelů v oblasti harmonizace práce a rodiny v kontextu strategií pracujících rodičů s dětmi. In *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Editovali: Sirovátka, Tomáš; Hora, Ondřej. Brno: Albert s. 207-238.
- Přib, Jan.; Břeská, Naděžda; Špundová, Eva; Pilátová, Jana. 2003. *Mateřská a rodičovská dovolená – 2. Aktualizované vydání*. Praha: GradaPublishing.
- Rabušic, Ladislav; Chromková Manea, Beatrice. 2011. Řekni, kde ti muži jsou? O chybějících mužích ve studiích reprodukce. In *Bariéry rodičovství*. Editovali: Chromková Manea, Beatrice; Fučík, Petr. Sociální studia roč. 11 (4). s.47-67
- Rabušic, Ladislav. 2001. *Kde ty všechny děti jsou?* Praha: Slon.
- Renzetti, Claire M.; Curran, Daniel. 2003. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum.

- Rychtaříková, Jitka. 2010. Nová demografická situace v České republice od počátku devadesátých let. In: *Demografická situace České republiky – Proměny a kontexty 1993-2008*. Editovali: Burcin, Boris, Fialová, Ludmila; Rychtaříková, Jitka a kol. Praha: SLON. s. 37-47.
- Rychtaříková, Jitka. 2003. Diferenční plodnost v České republice podle rodinného stavu a vzdělání v kohortní perspektivě. In *České ženy*. Editovaly: Hamplová, Dana; Rychtaříková, Simona; Pikálková, Simona. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky. s. 41-84.
- Saxonberg, Steven; Sirovátka, Tomáš. 2006. „Failing Family Policy in Post Communist Central Europe.“ *Comparative Policy Analysis*, 8 (2).
- Silverman, David. 2005. *Ako robiť kvalitatívny výskum*. Bratislava: Ikar.
- Šamanová, Gabriela; Musilová, Věra. 2011. *Role mužů a žen – listopad 2011*. CVVM [online].[cit.2012-04-14]. Dostupné z:
http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/101215s_ov111219b.pdf
- Špidla, Vladimír. 2008. Zkušenost Evropské unie: rovnost začíná v rodině. In *Práce a péče*. Editovali: Křížková, Alena; Dudová, Radka; Hašková, Hana; Maříková, Hana; Uhde, Zuzana. Praha: Slon. s. 11-29.
- Tichenor, Veronica Jaris. 2008. „Thinking about gender and power in marriage.“ In Joan Z. Spade, Catherine G. Valentine (eds.) *Kaleidoscope of Gender*. London: Sage Publication. Pp.: 404-414
- Tuček, Milan. 2000. Stratifikace společnosti a hodnotové orientace: Shody a rozdíly mezi muži a ženami v oblasti práce. In *Proměny současné české rodiny*. Editovala Maříková, Hana. Praha: Slon. s. 61-83.
- Valentová, Marie. 2006. Postoje k opatřením týkajícím se rodiny a rovnováhy pracovního a rodinného života (mezinárodní srovnání) In *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Editoval: Sirovátka, Tomáš. Brno: Albert. s. 165-203.
- van de Kaa, Dirk J. 1987. „Europe's Second Demographic Transition.“ *Population Bulletin* 42(1).
- van der Lippe, Tanja, Judith de Ruijter, Esther de Ruijter et al. 2011. "Persistent Inequalities in Time Use between Men and Women: A Detailed Look at the Influence of Economic Circumstances, Policies, and Culture". *European Sociological Review* 27 (2): 164-179.

Přílohy

Příloha č. 1. (Design rozhovoru)

Úvod:

V první řadě bych vám chtěla poděkovat, že souhlasíte s rozhovorem. Rozhovor potrvá asi jednu hodinu. Nebude Vám vadit, pokud si nahraju naší konverzaci? Veškeré informace budou užity výhradně pro výzkum, a pokud budou citovány, pak vždy anonymně.

V rozhovoru bych si chtěla promluvit o:

- Vašem každodenním životě (o práci, volném čase v různých časových etapách), o případných změnách způsobených těhotenstvím, a o Vašich plánech a přáních po porodu.

1. Aktuální stav

V první řadě bych chtěla získat váš dojem z běžného života. Popište mi, prosím, svoji aktuální situaci v zaměstnání.

Dát pozor, zda v rozhovoru bylo uvedeno:

Stupeň **vzdělání**

Kvalifikace, profesní titul

Současné **zaměstnání** (pracovní název)

Hodin týdně. **Pracovní doba** vs. Smluvní množství odpracovaných hodin? Z vlastní vůle?

Spokojenost: Jak respondent hodnotí vlastní pracovní situaci?

Kdo z vás dvou **vydělává více peněz** v tuto chvíli? (Jak vysoký je rozdíl v příjmech?)

Mohl/a byste mi popsat, **jak vypadá Váš obvyklý den/týden** ve vašem životě?

Začněte **ránem**, když vstáváte a rozdělením, kdo má jaké úkoly?

Pokuste se odhadnout, kolik **hodin** trávíte denně **domácími pracemi**?

Kdo z vás dvou má obvykle na starosti určité **úkoly, které se nemusejí vykonávat denně**, jako je praní prádla, nebo vynášení odpadků?

Dát pozor, zda v rozhovoru bylo uvedeno:

pomoc v domácnosti? Nebo pomoc od ostatních?

Časté změny či **nejasné povinnosti**?

Už jste někdy měli, nebo máte **konflikty** a spory o rozdělení domácích prací, nebo o rozdělení práce v domácnosti?

Dát pozor, zda v rozhovoru bylo uvedeno:

Zda se **liší názory** a přání?
Zda **argumentoval/a** / diskutoval/a o nich?
Zda se snažil/a najít **alternativu**?
Zda to byl/ je trvalý problém.

Bylo to jiné na začátku vašeho vztahu?

Dát pozor, zda v rozhovoru bylo uvedeno:
Zda se to stalo **v průběhu let**? Časem vloudilo?
Zda si respondent kladl otázku o **správnosti** dělby práce?
Zda existují příklady nebo **vzory v kruhu přátel**? **Odstrašující** příklady?
Souvisí to s respondentovou **kompetencí/dovedností**?
Odkazuje respondent na **genderové stereotypy**?
Má respondent zmínit určité skutečnosti jako klíčové faktory?
DETAILY

Jak trávíte svůj volný čas?

Máte nějaké **koníčky**? ŽENA: Musela jste se během těhotenství nějakých koníčků vzdát?

Dát pozor, zda v rozhovoru bylo uvedeno:
Kolik **času** jim věnuje?

2. Párování/ poznávání se navzájem

Ráda bych si s Vámi chtěla promluvit, **jak to bylo tenkrát**, když jste potkal/a svého současného partnera/rku. **Jak dlouho se znáte?**

- V kterém **roce** jste se poznali?
- **Od kdy** můžete říct, že **jste pár**?

Bylo vaše zaměstnání nebo vzdělání ve stejném bodě jako dnes?

Dát pozor, zda v rozhovoru bylo uvedeno:
Ukončené vzdělání?
Stejná práce, stejná firma, stejné město jako dnes?
Hodin týdně? Rozdíl mezi **smluvním počtem hodin** a aktuálním počtem hodin odpracovaných týdně?
Dobrovolně?
Kariérní plány v té době

Byli jste oba zaměstnání na plný úvazek?

Kdo z vás obou **vydělal více** v té době?

Dát pozor, zda v rozhovoru bylo uvedeno:
Dostával někdo z vás tehdy finanční podporu od rodičů?

Kdy jste se **sestěhovali** dohromady? Ve kterém **roce**?

- **důvod**, nebo příležitost, proč jste se sestěhovali?

Jaké byly vaše **představy a očekávání ohledně vašeho života (včetně toho pracovního) v té době?**

Potom, co jste se sestěhovali, jak jste si vy a váš/e partner/ka **rozdělili úkoly**: Kdo měl na starosti jaké úkoly v domácnosti?

- Jak se to stalo, že jste si rozdělili úkoly, jako je tento...?

Jak se od té doby vyvinula vaše dělba práce?

Socializace/ Původ/ Normy

Jak to chodilo **doma u vašich rodičů**? Nebo jste měl/a jiné vzory?

Popište mi situace, ve kterých vy a váš/e partner/ka máte **konflikty**? (S odkazem na domácí práci)

Dát pozor, zda v rozhovoru bylo uvedeno:

Byly tam **různé přání** a názory?

Hádali se o tom?

Snažili se najít **alternativu**?

- Byl to pravděpodobně trvalý problém?

- Jak byste **popsal/a vývoj** (např. neustálý konflikt, bez problémů, jeden zvítězil)

Dát pozor, zda v rozhovoru bylo uvedeno:

Stalo se to v **průběhu let**? Vloudilo se časem?

Je respondentova otázka rozdělení práce bezpodmínečná?

Existují příklady nebo **vzory** v kruhu přátel? Odstrašující příklady?

Má respondent související kompetence/ dovednosti?

Odkazuje respondent na genderové stereotypy jako argument?

Má respondent zmínit určité události, jako klíčové faktory?

- o (Je-li to nutné, zacházet do podrobností)

3. Události každodenního života a domácí práce

Dělba domácí práce je někdy ovlivněna důležitými událostmi. Stala se nějaká taková událost během vašeho vztahu?

Například manželství nebo radikální změny související se zaměstnáním?

Manželství

Jeden z páru **dokončí studium**

Změny související s **prací** jednoho z páru

Stěhování

Vztahová **krize**/ fáze separace

Profesní mobilita/ období prostorového rozdělení

Např. člen rodiny, který potřebuje dlouhodobou péči

(Okamžitě se zaměřit na uvedené body v průběhu rozhovoru)

→ Jak se Váš **každodenní život zaměřený na práci a váš vztah změnil** s ohledem na tuto událost? Prosím popište vývoj.

V porovnání současnosti a dobou před: Mají **domácí práce nyní stejný rozsah**?

S ohledem na to, řekl/a byste, že vy nebo **váš/e partner/ka stráví celkově více času** domácími pracemi ve srovnání s vámi?

Byla vaše **dělba práce jiná** než dnes?

Jde o každodenní domácí práce, nákupy, vaření, úklid? A pokud jde o práce a opravy, které se dělají čas od času. Jak to bylo tenkrát, když se ta událost stala?

Vrátili jste se brzy k **normálnímu rozdělení práce** brzy **po této události**?

Měl/a jste **problémy zvyknout** si na novou situaci?

Byly nějaké **neshody** ohledně rozdělení práce?

ZKONTROLOVAT KONFLIKTY

Máte vy a váš partner **odlišné představy** a přání?

Už jste o tom **diskutovali**?

Snažili jste se najít **alternativu**?

Je to, nebo byl **trvalý** problém?

Vyjednáváte?

A co důvěra v partnera a vztah?

Stalo se to v průběhu let? **Vloudilo** se časem?

Existují příklady nebo **vzory v kruhu přátel**? Odstrašující příklady?

Má respondent související **kompetence/ dovednosti**?

Odkazuje respondent na genderové **stereotypy** jako argument?

Má respondent zmínit určité události, jako klíčové faktory?

o (Je-li to nutné, zacházet do podrobností)

FILTR: Je-li aplikováno **neobvyklé rozdělení práce**:

- Proč jste si rozdělili práci takovýmto způsobem? (Normy a strukturální **omezení**)
Jak vaši blízcí a známí **reagují**?
Překvapila vás jejich reakce?
Podpořil vás někdo v této situaci?
- Bylo pro vás (vašeho partnera) těžké zvyknout si na tuto situaci?

Stalo se něco (soukromé či pracovní **události**, co vás donutily **přemýšlet** nad změnou **rozdělení domácí práce**? Kdo je **zodpovědný za jaké úkoly** a kdo má **čas** na konkrétní úkoly? (Vzpomínáte si na dopad nebo na situaci?)

4. Plány a přání pro období po porodu

Pokud budeme mluvit o vás jako nastávajícím rodiči, mohu se vás zeptat, jak daleko jste vy a váš partner/ka s přípravami na příchod dítěte?

Kdo má jaké úkoly? (Kdo kupuje vybavičku, připravuje pokojíček apod.)?

ŽENA: Co bude s otcem? Bude si brát **dovolenou** během vaší mateřské dovolené? (V období kolem porodu)

MUŽ: Budete si brát dovolenou v období kolem porodu?

Kdo o vás/partnerku a dítě bude pečovat v šestinedělí?

První měsíce po porodu.

Přemýšleli jste o tom, **jak to bude po narození dítěte**, jak budete organizovat každodenní život s dítětem, nebo věci, které se změní – s ohledem na vaši práci?

Jak to bude s rodičovskou dovolenou? Kdo ji bude využívat a v jaké délce?

Počítáte s tím, že by vám nějaká **osoba** či **instituce** pomohla s tím, aby abyste oba mohli pracovat stejně?

Už jste někdy **diskutovali o možnosti rozdělit rodičovskou dovolenou**?

FILTR: Pokud matka nebo **respondent si chce vzít rodičovskou dovolenou.**

- Už jste mluvil/a se svým **zaměstnavatelem** ohledně svých plánů na čerpání rodičovské dovolené?
- Jak na to reagoval? A váš partner, zabýval/a se touto otázkou již v práci?

KONEC FILTRU

Máte nápady, nebo již konkrétní plány, jak budete organizovat péči o dítě?

Počítáte s tím, že vám bude někdo pomáhat? (nějaká **osoba** či **instituce**)

ŽENA: Dovedete si představit, že otec zůstává doma a stará se o dítě a domácnost?

MUŽ: Dovedete si představit, že zůstanete doma a budete se starat o dítě a domácnost?

Proč? Jak by to bylo? (Proč ne? Co by se muselo změnit?)

Pokud to budete chtít takhle udělat, co to znamená pro vaší profesní kariéru v blízké budoucnosti?

Kdo bude čerpat rodičovskou dovolenou? V **jaké délce**?

Jaké očekáváte důsledky pro rozdělení práce.

Jak důležitý je rychlý **návrat do práce**?

Práce během prvních měsíců po narození dítěte

Přemýšleli jste někdy o tom, jak „**být matkou**“ („**být otcem**“) změní váš každodenní **pracovní život**?

Plánujete práci po narození dítěte?

Už jste s partnerem/kou mluvili o tom, jak byste chtěli **uspořádat** každodenní **pracovní život**?

A jaký byl **výsledek**?

Proč plánujete zrovna takto?

Specializace/Jednání/ Kompromisy/ Normy/ Genderové identity/ Důvěra

Existují příklady nebo **vzory** v kruhu přátel? Odstrašující příklady?

Má respondent související **kompetence**/ dovednosti?

Odkazuje respondent na genderové **stereotypy** jako argument?

o Jsou za určitých okolností a podmínek, důvod?

(V případě potřeby přímo odkazovat na události v rozhovoru)

Jak důležité jsou **finanční aspekty**? Je zvolený druh rozdělení domácí práce ekonomicky **nejpříjemnější**?

Důvěřujete svému partnerovi/-rce, že péči o dítě společně zvládnete? Je něco, čeho se obáváte?

ZKONTROLOVAT důkazy:

Jaké jsou **skutečné plány** a nápady?

Jaké očekává pár **změny v každodenním životě**? Proč?

Představy týkající se péče o děti.

KONTROLA KONFLIKTY (citlivé!):

Máte vy a váš partner odlišné **představy** a přání?

Už jste o tom **diskutovali**?

Snažili jste se najít **alternativu**?

Vyjednáváte?

A co důvěra v partnera a vztah?

Plány a přání rok a půl po porodu(zajímají nás stejné věci, ale časově později)

Jak rozsáhlé jsou vaše současné plány týkající se **budoucnosti** - práce a rodiny? Co budete dělat za rok a půl po narození svého dítěte?

Dát pozor, zda v rozhovoru bylo uvedeno

Kdo bude na rodičovské dovolené?

Jak důležitý je rychlý **návrat matky do práce**? (osoby na rodič. dovolené)

Existují nějaké plány s ohledem na osoby a instituce, které umožňují rovnoměrné rozdělení práce?

Už jste někdy přemýšlela o péči o dítě?

Budete mít zajištěnou **péči** o dítě? (Pravidelně?)

A co domácí práce? Jak si představujete **budoucí spolupráci s vaším partnerem/kou**

týkající se práce v domácnosti poté, co se vaše dítě narodí? Například, kdo bude mít

na starosti **každodenní věci**, jako je praní prádla nebo nakupování? A do jaké míry?

Diskutovali jste o domácích pracích?

(Zásadní otázka: Proč je dělba práce, zejména rodičovská dovolená plánována tak jak je?)

Specializace/Jednání/ Kompromisy/ Normy/ Genderové identity/ Důvěra

Existují příklady nebo **vzory** v kruhu přátel? Odstrašující příklady?

Má respondent související **kompetence**/ dovednosti?

Odkazuje respondent na genderové stereotypy jako argument?

o Jsou za určitých okolností a podmínek, důvod?

(V případě potřeby přímo odkazovat na události v rozhovoru)

Jak důležité jsou finanční aspekty? Je zvolený druh rozdělení domácí práce ekonomicky nejpříjemnější?

- Důvěřujete svému partnerovi/-rce, že péči o dítě společně zvládnete? Je něco, čeho se obáváte?
- Jak to bude s vašimi koníčky (*uvést příklad*), plánujete, že je budete dělat dál?
-

ZKONTROLOVAT důkazy:

Jaké jsou **skutečné plány a nápady**?

KONTROLA KONFLIKTY (citlivé!):

Máte vy a váš partner **odlišné představy** a přání?

Už jste o tom **diskutovali**?

Snažili jste se najít **alternativu**?

Vyjednáváte?

A co důvěra v partnera a vztah?

Dlouhodobé plány po rodičovské dovolené

- A když se podíváte dále do budoucna? Říkal/a jste, že plánujete být na rodičovské dovolené zhruba XXX roky.

Co očekáváte po skončení rodičovské dovolené? Jaké máte představy a plány pro vaši rodinu a práci pro toto období?

Myslíte si, že váš/e partner/ka souhlasí s vašimi názory? Už jste někdy o tom mluvili?

- **Profesní rozvoj** matky a otce
- Plánování rodiny (a **další děti**?)
- Další z **rodinných plánů**, například dům, stěhování, atd.
- A co vaše **koníčky**?
- Kdo bude pečovat o vaše dítě (nějaká **osoba či instituce**? V jakém věku dítěte?

Specializace/Jednání/ Kompromisy/ Normy/ Genderové identity/ Důvěra

- Odráží respondentova otázka budoucí rozdělení práce?

Existují příklady nebo vzory v kruhu přátel? Odstrašující příklady?

Má respondent související kompetence/ dovednosti?

Odkazuje respondent na genderové stereotypy jako argument?

○ Jsou za určitých okolností a podmínek, důvod?

(V případě potřeby přímo odkazovat na události v rozhovoru)

Jak důležité jsou finanční aspekty? Je zvolený druh rozdělení domácí práce ekonomicky nepřijatelnější?

Mátě nějaké obavy?

- Myslíte si, že zvládnete péči o dítě?

ZKONTROLOVAT důkazy:

- Jaké jsou skutečné **plány a nápady**?

KONTROLA KONFLIKTY (citlivé!):

Máte vy a váš partner odlišné **představy** a přání?

Už jste o tom diskutovali?

Snažili jste se najít **alternativu**?

Vyjednáváte?

A co důvěra v partnera a vztah?

Existují další aspekty, které se vás dotýkají a týkají se této problematiky, a které jsme ještě neprobrali?

DOPLNIT ARCH SE SHRNUJÍCÍMI INFORMACEMI!

Znáte jiné páry v okruhu vašich známých, kteří také očekávají potomka a mohou souhlasit s účastí v našem výzkumu? Nebo se jich zeptáte, zda je smíme kontaktovat?

ZKONTROLOVAT:

Zda pár čeká **první dítě**

Zda jsou oba partneři **zaměstnaní**

Zda žijí **společně**

Chtěla bych se Vás zeptat, zda souhlasíte s druhým rozhovorem, který proběhne rok a půl po porodu?

Příloha č. 2 (Souhrnné informace o informátorovi)

Shrnující údaje (zakroužkujte nebo doplňte)

1. Identifikační číslo [zvoleno tazatelem] ID: _____

Výzkumník: _____

Datum a místo rozhovoru: _____

Délka zvukového záznamu rozhovoru (v minutách): _____ Minuty pro
přepis: _____

2. Kontakt (adresa a telefonní číslo) :

Jméno _____

Ulice/ číslo popisné _____ PSČ/ město

Tel.: _____ E-mail (pokud
používá): _____

3. Prosím, řekněte mi váš **rok narození**: _____ → *Věk*:

4. Jaké je vaše **nejvyšší dosažené vzdělání**?

- a) Základní škola b) Střední (bez maturity) c) Střední (s maturitou)
d) Vysoká škola (odborná/bakalářská/magisterská/doktorská)

5. Jaký je váš **pracovní úvazek**? Jde o délku sjednané pracovní doby.

- a) Plný úvazek b) Částečný úvazek c) Krátkodobá/ přechodná pracovní smlouva
d) Osoba samostatně výdělečně činná

→ **Pracovní smlouva** na dobu a) určitou _____ (*specifikovat délku*)_b)
neurčitou

6. Jaké **profesní zaměření** jste **vystudoval/a** _____

Jaké je vaše **současné
zaměstnání**? _____

7. Mohl/a byste mi, prosím, zhruba říct, jaký je váš **měsíční čistý výdělek**?

Započtete nejen Váš průměrný čistý plat, ale máte-li, tak i příjem z podnikatelské činnosti a vedlejších výdělečných činností nebo z majetku (vedlejší pracovní úvazky, vedlejší podnikání, příjmy z pronájmu, akcií atp.) i případné sociální dávky (dávky v nezaměstnanosti, dávky v mateřství, důchody atd.). *(Pokud je žena již na MD, ptát se na průměrný měsíční čistý výdělek před nástupem na MD!!!)*

(Pokud informátor nechce odpovědět, předložit kartu, ať se zařadí do kategorie. Rozlišit příjmy z pronájmu – vlastní výdělečná činnost.)

_____ Kč

8. Jaký je váš **rodinný stav**?

a) ženatý/vdaná b) rozvedený/á c) ovdovělý/á d)
svobodný/á

Od kdy bydlíte spolu? _____ *(stačí rok)*

Jiné: _____

9. Jaký je **předpokládaný termín porodu**? _____

→ *Vypočítat, kdy bude dítěti rok a půl:*

10. Je **ještě něco jiného**, co bychom měli znát a co bychom měli považovat za **důležité s ohledem na vaši aktuální životní situaci**? (Získat detailní popis diferencovaného obrazu životní situace)

11. Typ bydlení + velikost

-a) Byt _____ b) Dům _____ →c) Zahrada

12. Další poznámky (o způsobu kontaktování, průběhu rozhovoru atd.):

Příloha č. 3 (Informovaný souhlas)

SOCIOLOGICKÝ ÚSTAV AKADEMIE VĚD ČESKÉ REPUBLIKY

veřejná výzkumná instituce

Jilská 1, 110 00 Praha 1, e-mail: socmail@soc.cas.cz, www.soc.cas.cz

Informovaný souhlas s využitím výzkumného rozhovoru

zaznamenaného pro výzkumný projekt TRANSPARENT <http://www.transparent-project.com>, jež je mezinárodní projekt srovnávající dopady rodičovství na každodenní život.

Rozhovor bude dále využit pro diplomovou práci Bc. Růženy Stuchlé.

Kontakt: ruzena.stuchla@seznam.cz; tel: 723 834 251

V případě jakýchkoliv dotazů můžete též kontaktovat odpovědnou vedoucí projektu:

Mgr. Olgu Nešporovou, Ph.D.;

Kontakt: olga.nesporova@vupsv.cz; tel: 257 711 412

Charakter poznatků, které nás zajímají, nevyžaduje, abychom v rámci analýzy a publikace jejich výsledků pracovali s Vaším jménem. Poskytnuté **informace budou prezentovány anonymně** bez spojení s Vaším jménem.

Já,..... jsem dne poskytl/a rozhovor pro účely výše uvedeného výzkumného projektu a pro účely výzkumné činnosti řešitelů tohoto projektu, která může na projekt navazovat.

Poskytnuté informace smí být zaznamenány na diktafon (nahrávka bude sloužit výhradně pro interní potřeby badatelského týmu, nebude nikde prezentována).

Datum, podpis:

.....

Datum, podpis výzkumníka:

.....

MNOHOKRÁT VÁM DĚKUJEME ZA POSKYTNUTÝ ROZHOVOR
A TĚŠÍME SE NA SHLEDANOU ZHRUBA ZA DVA ROKY.