

**UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE**

**FAKULTA SOCIÁLNÍCH VĚD**

Institut sociologických studií

**Martina Svobodová**

**Ženy v kontextu harmonizace pracovních a rodinných rolí.  
Mateřství a budování kariéry jako dva hlavní imperativy  
života současných žen.**

*Bakalářská práce*

Praha 2011

Autorka práce: **Martina Svobodová**

Vedoucí práce: **Mgr. Markéta Nekolová**

Oponent práce:

Datum obhajoby:

Hodnocení:

## **Bibliografický záznam**

SVOBODOVÁ, Martina. *Ženy v kontextu harmonizace pracovních a rodinných rolí. Mateřství a budování kariéry jako dva hlavní imperativy života současných žen*. Praha, 2011. 89 s. Bakalářská práce. Karlova univerzita, Fakulta sociálních věd, Institut sociologických studií. Vedoucí práce Mgr. Markéta Nekolová.

## **Abstrakt**

Bakalářská práce pojednává o třech skupinách strategií harmonizace pracovních a rodinných rolí současných českých žen. Strategie jsou rozděleny dle tří stanovených ideálních typů žen, kterými jsou ženy usilující o sladění pracovního a rodinného života, ženy působící pouze ve sféře zaměstnání a konečně ženy působící pouze ve sféře rodiny a domácnosti. V textu je věnována pozornost jednotlivým třem typům žen a vymezeným specifickým skupinám, které jsou k těmto typům přiřazeny na základě svého charakteru. V druhé části práce je rozpracována analýza nástrojů podporujících sladění práce a rodiny v České republice, konkrétně nástrojů poskytovaných dvěma subjekty, kterými jsou stát a zaměstnavatelé. Dále jsou v této části analyzovány bariéry bránící českým ženám v úspěšné harmonizaci soukromého a veřejného života, tyto bariéry jsou opět rozděleny na ty, které pochází od státu a ty, které jsou na straně zaměstnavatelů. Podklady pro zpracování práce jsou sekundární data získávaná rešerší dokumentů a data primární, pro jejichž sběr slouží kvalitativní metoda rozhovorů s aktérkami.

## **Klíčová slova**

*Harmonizace pracovního a rodinného života, gender, rovné příležitosti, rodinná politika, ženy, Česká republika*

**Rozsah práce:** 127 098 znaků s mezerami

## **Abstract**

The Bachelor thesis deals with three groups of strategies for reconciliation of work and family roles of contemporary Czech women. The strategies are divided according to three ideal types of women. These ideal types are women who are seeking to harmonize work and family life, than women working only in the sphere of employment, and - finally only women in the sphere of family and household. The text is devoted to various three types of women and to specific groups of women, which are linked with these ideal types according to their character. In the second part of the thesis an analysis of tools is made which could help to work-life balance in the Czech Republic, namely the tools provided by two subjects, which are the state and employers. Furthermore, in this part barriers are analyzed, which prevent women from successful reconciliation of private and public life. These barriers are also divided into those that come from the state and those from employers. Resources for processing the thesis are secondary data obtained by literature research and primary data from interviews with actors (qualitative method).

## **Keywords**

*work and family life balance (work-life balance), gender, equal opportunities, family policy, women, Czech republic*

## **Prohlášení**

1. Prohlašuji, že jsem předkládanou práci zpracovala samostatně a použila jen uvedené prameny a literaturu.
2. Prohlašuji, že práce nebyla využita k získání jiného titulu.
3. Souhlasím s tím, aby práce byla zpřístupněna pro studijní a výzkumné účely

V Praze dne ..... Martina Svobodová.....

## **Poděkování**

Na tomto místě bych ráda poděkovala Mgr. Markétě Nekolové za vedení bakalářské práce. Touto cestou také děkuji svým respondentkám za jejich čas a poskytnutí rozhovorů a především děkuji své rodině a přátelům za cenné připomínky a podporu.

## **Institut sociologických studií**

### **Projekt bakalářské práce**

**PŘEDPOKLÁDANÝ NÁZEV BAKALÁŘSKÉ PRÁCE:** Ženy v kontextu harmonizace pracovních a rodinných rolí. Mateřství a budování kariéry jako dva hlavní imperativy života současných žen.

**KONZULTANT:** MGR. MARKÉTA NEKOLOVÁ

#### **Téma práce**

V současnosti se v oblasti rodinných politik po celém světě prosazuje variabilita rodinných forem. Stejně tak je tomu s variabilitou rolí žen. Zatímco v tradičních společnostech bylo normou schéma muž- živitel a žena- pečovatelka, v současnosti společnost ženám nabízí širší spektrum rolí. Je těžké v dnešní individualizované společnosti generalizovat, přesto jsem si vytyčila tři ideální typy žen, co se týče rolí pracovních a mateřských, popřípadě obecně rodinných. Setkáváme se tak stále s ženami- pečovatelkami, pro které se zakotvil pojem „ženy v domácnosti“, které nedochází do práce a jejich hlavním životním úkolem a cílem je péče o děti a domácnost. Protipólem jsou ženy-kariéristky, které často žijí samy a hlavním imperativem jejich života je práce. Posledním typem jsou ženy, které představují pro současnou rodinnou politiku nejideálnější směr, tedy ty, které dokážou harmonizovat pracovní a rodinný život, starají se o domácnost, pečují o děti a zároveň pracují. Tyto tři ideální typy jsem si stanovila z důvodu lepší orientace v problematice a možnosti pozdější komparace jednotlivých skupin žen.

V posledních letech roste procento žen, kterým se otevírají nové perspektivy. Možnosti na trhu práce, ale také ve vzdělání a participace na tvorbě politik či v oblasti vědy, které byly v minulosti přístupné převážně mužům, jsou nyní pro ženy dostupnějšími. Ženy jsou emancipované a sebevědomější než dříve. Tento vývoj doprovází fenomén kariérismu, kdy ženy primárně budují své postavení v práci a rodinný život je pro ně až druhořadým, popřípadě otázkou budoucnosti. Ženy-kariéristky jsem si proto zvolila jako jeden ze tří ideálních typů žen, který chci zkoumat.

Protipólem kariéristek jsou ženy v domácnosti. Preferují péči o rodinu, děti a domácnost. Tyto ženy nemívají vysoké ambice v postupu na profesním žebříčku a často jsou

zastíněny svými dominantními manžely. Právě oni mohou být původci nápadu, že se ženy budou starat o domácnost a nebudou docházet do práce. V současnosti tato varianta vyžaduje vyšší příjmy partnera, či jiné finanční zajištění, jelikož žena nepobírá plat a do rodiny tak neproudí peníze ze dvou zdrojů, jako je tomu u dvoukariérových rodin. Tento model je tradiční, proto je možné, že jej upřednostňují některé konzervativní rodiny právě z důvodu tradicionalismu.

Mezi oběma ideálními typy stojí, pro současnou společnost, v pravém smyslu ideální ženy. Jedním z hlavních cílů nejen evropských rodinných politik je harmonizace pracovního a rodinného života. Je žádoucí, aby žena zvládala mateřství, péči o domácnost i budování kariéry zároveň. V tomto modelu se počítá také s muži, kteří mají ženám v péči o domácnost a rodinu pomáhat. Důkazem toho jsou například otcovské dovolené. Právě v participaci mužů v oblastech, které byly tradičně dominantou žen, a naopak, je patrná snaha o genderovou rovnost v současné emancipované společnosti.

Ve své bakalářské práci se budu zabývat právě rozdělením žen na uvedené tři ideální typy. Harmonizace pracovního a rodinného života je v současnosti stále více skloňovanou otázkou. Zabývá se jí například Gender Studies a na toto téma velmi často publikuje také Výzkumný ústav práce a sociálních věcí a Sociologický ústav Akademie věd České republiky. Ve své bakalářské práci se proto chci opírat především o publikace z těchto tří zdrojů. Chtěla bych z nich čerpat jak teoretické podklady, tak data z výzkumů, které provádí například Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.

Jak jsem již zmínila, chci se ve své bakalářské práci soustředit pouze na ženy. Budu se zabývat obecným pohledem na současné ženy, a samozřejmě také jejich pohledem na celou problematiku, hlavní důraz však bude kladen na ženy české, hlavně také kvůli výzkumu, pro který mi budou respondentkami právě Češky.

Celou práci budu pojímat spíše jakožto sociologický pohled na současné ženy než jako analýzu politik řešící problematiku harmonizace pracovního a rodinného života.

## **Metody a zdroje**

V bakalářské práci se chci věnovat jednak rešerši dokumentů, odborných publikací, textů, studií a sekundárních dat z již provedených výzkumů na téma sladění práce a rodinného života. Tato data budu čerpat především z šetření Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, Sociologického ústavu Akademie věd České republiky a Gender Studies. Dále chci práci



rozšířit o vlastní kvalitativní výzkum, postavený na hloubkových rozhovorech s ženami již zmíněných tří ideálních typů.

### **Pracovní otázky**

Jak sekundární analýzou dat, tak vlastním kvalitativním výzkumem bych si chtěla zodpovědět následující otázky:

- Je v současnosti některá ze tří zmíněných stylů života samotnými ženami výrazně upřednostňována?
- Je nějaký ze tří zmíněných životních stylů současných žen společností upřednostňován, očekáván, či dokonce vyžadován nebo je již společnost natolik tolerantní, že uznává všechny tři styly jako rovnocenné?
- Jsou pro nějakou z těchto tří forem v současné společnosti nejideálnější podmínky (nejen politické, ale také společenské)?
- Cítí se současné ženy na trhu práce i v rodinném životě rovnocenně jako muži?

### **Předpokládaná struktura práce**

- 1) Úvod
  - Uvedení do předmětu práce
  - Cíle práce a výzkumné otázky
- 2) Metodologie
- 3) Historie- komparace rolí žen v historickém kontextu
- 4) Rešerše dosavadního poznání v oblasti rodinného a pracovního života žen
- 5) Kvalitativní výzkum
  - Metody sběru dat
  - Výsledky hloubkových rozhovorů
- 6) Komparace tří ideálních typů žen
- 7) Závěry

## **Základní literatura**

BECK, U. 2004. *Riziková společnost: na cestě k jiné moderně*. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-86429-32-6.

BOSNIČOVÁ, N. 2008. *Gender a marketing*. Praha: Gender Studies. ISBN 978-80-86520-12-4.

ETTLEROVÁ, S. KUCHAROVÁ, V. NEŠPOROVÁ, O. SVOBODOVÁ, K. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů. [Employment and childcare from parents' and employers' perspectives.]*. 2006. Praha: VÚPSV. ISBN 80-87007-18-2.

ETTLEROVÁ, S. KUCHAROVÁ, V. MATĚJKOVÁ, B. SVOBODOVÁ, K. ŠŤASTNÁ, A. *Postoje a zkušenosti s harmonizací rodiny a zaměstnání rodičů dětí předškolního a mladšího školního věku. [Attitudes and experiences with harmonisation of family and employment of parents with pre-school and school-age children.]*. 2006. Praha: VÚPSV. ISBN 80-87007-38-7.

HÖHNE, S. KUCHAROVÁ, V. SVOBODOVÁ, K. ŠŤASTNÁ, A. ŽÁČKOVÁ, L. 2010. *Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus. [Family and Employment with respect to the family cycle.]*. Praha: VÚPSV. ISBN 978-80-7416-059-2.

MACHOVCOVÁ, K. 2007. *Náklady a zisky rovných příležitostí pro ženy a muže*. Praha: Gender Studies. ISBN 80-86520-14-5.

MPSV. 2004. *Národní zpráva o rodině*. Praha: MPSV.

SOKAČOVÁ, L. 2006. *Ženy v řídicích pozicích*. Praha: Gender Studies. ISBN 80-86520-13-7.

SOKAČOVÁ, L. 2006. *Kariéra – rodina – rovné příležitosti. Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha: Gender Studies. ISBN 80-86520-12-9.

SOKAČOVÁ, L. 2009. *Gender a demokracie: 1989 – 2009*. Praha: Gender Studies. ISBN: 80-86520-64-1.

TUCÁROVÁ, I. (vedoucí práce: ČABANOVÁ, B.). 2010. *Možnosti harmonizace pracovního a rodinného života: srovnání České a Slovenské republiky*. Diplomová práce (Mgr.)- Univerzita Karlova. Fakulta sociálních věd. Institut sociologických studií.

VALENTOVÁ, M. 2004. *Rovnováha mezi rodinným životem a pracovní kariérou v kontextu ženské zaměstnanosti. Mezinárodní srovnávací studie. [Balancing family life and job career in the context of women employment. International comparative study.]*. Praha: VÚPSV - výzkumné centrum Brno.

---

# OBSAH

1 ÚVOD .....	3
2 CÍLE PRÁCE A VÝZKUMNÉ OTÁZKY .....	4
2.1 Cíle práce .....	4
2.2 Výzkumné otázky .....	5
3 METODY SBĚRU DAT .....	6
3.1 Sběr a analýza sekundárních dat .....	6
3.2 Sběr a analýza primárních dat .....	6
3.2.1 Výběr respondentek – akterek .....	7
3.2.2 Otázky .....	8
3.2.3 Výstupy rozhovorů s aktérkami .....	10
3.2.4 Profily jednotlivých respondentek – akterek .....	10
4 TEORETICKÁ A ANALYTICKÁ VÝCHODISKA .....	12
4.1 Harmonizace pracovního a rodinného života .....	13
4.1.1 Variabilita rodinných forem .....	14
4.2 Gender .....	15
4.2.1 Genderové stereotypy a genderové role .....	16
4.2.2 Genderová rovnost, politika rovných příležitostí .....	17
4.3 Ideální typ .....	17
5 TŘI IDEÁLNÍ TYPY ŽEN .....	20
5.1 Ženy sladující pracovní a rodinnou sféru .....	21
5.1.1 Matky samoživitelky .....	26
5.2 Ženy v domácnosti .....	29
5.3 Ženy upřednostňující kariéru .....	32
5.3.1 České ženy v řídicích pozicích .....	35

6	MOŽNOSTI HARMONIZACE PRÁCE A RODINY V ČR .....	39
6.1	Nástroje podporující skloubení práce a rodiny V ČR .....	39
6.1.1	Nástroje státu.....	40
6.1.1.1	Rodinná a sociální politika ČR.....	40
6.1.1.2	Zařízení péče o děti .....	44
6.1.2	Nástroje zaměstnavatele.....	45
6.2	Překážky slad'ování práce a rodiny v ČR.....	50
6.2.1	Překážky na straně státu .....	50
6.2.2	Překážky na straně zaměstnavatele .....	52
6.2.3	Diskriminace žen.....	54
7	ZÁVĚRY .....	58
7	SUMMARY .....	62
8	POUŽITÉ ZDROJE .....	63
9	SEZNAM PŘÍLOH.....	65
10	PŘÍLOHY .....	66

# 1 ÚVOD

Z historického hlediska participuje v posledních desítkách let na trhu práce nejvyšší procento žen. Jedná se o důsledek několika různých faktorů, kterými jsou především větší důraz na svobodu jednotlivců, rozšiřování působnosti politik rovných příležitostí, ale také stále větší vliv emancipace žen. Svůj díl má na tomto faktu ale také ekonomický faktor. Stále větší procento rodin potřebuje ke své obživě dva příjmy, především pak rodiny s dětmi. Můžeme tak říci, že je zvyšování podílu ekonomicky aktivních v populaci žen mj. důsledkem jakéhosi přirozeného vývoje.

V souvislosti s narůstající participací žen na trhu práce vzniká mnoho doprovodných jevů, ale také doposud neznámých situací, které je třeba řešit a zabývat se jimi. Jednou z těchto situací je nová role ženy jakožto matky a ženy v domácnosti a zároveň živitelky, většinou spíše spolu-živitelky, rodiny. Ženy tak musí přemýšlet nad novými strategiemi, dle kterých budou řídit své životy. Tyto strategie lze obecně rozdělit do tří skupin, a to na sladování pracovních a rodinných rolí, což je nejkompexnější strategie, a dále omezení se na participaci pouze v jedné sféře, buď rodinné, nebo na trhu práce. Já se ve své bakalářské práci zabývám pohledem na populaci českých žen a zjišťuji, jaké jsou v tomto směru jejich preference.

Jelikož do procesu harmonizace pracovních a rodinných rolí vstupují také vnější faktory, které samotné ženy ovlivnit nemohou, nahlížím rovněž na dva důležité subjekty, které mají v této otázce velkou moc. Jsou jimi zaměstnavatel a stát, především rodinná a sociální politika. V souvislosti s těmito subjekty rozebírám nástroje, které mohou ženám sladování značně ulehčit, ale také bariéry, které jim naopak stojí v cestě za úspěšným kombinováním veřejné a soukromé sféry svého života.

Přestože na téma harmonizace práce a rodiny publikuje velké množství autorů a řeší ho čím dál tím více subjektů, stále existuje velký prostor pro mnohá vylepšení, ale také zavedení zatím neexistujících nástrojů a opatření, které by mohly situaci zlepšit. Z toho důvodu je potřeba nepolevovat a neustále vnášet do problematiky nové podněty a invence, či o ni alespoň projevovat zájem. A právě toto je jedním z hlavních důvodů, proč jsem si za téma své bakalářské práce zvolila harmonizování pracovních a rodinných rolí žen.

## 2 CÍLE PRÁCE A VÝZKUMNÉ OTÁZKY

### 2.1 Cíle práce

Výzkumným problémem, kterým se zabývám ve své bakalářské práci, je harmonizace pracovního a rodinného života současných českých žen. To znamená především volba životních strategií, před kterou stojí každá žena.

Moje bakalářská práce si klade za cíl především vyzkoumat, k jakému ze tří *ideálních typů, to jest ženy v domácnosti, ženy harmonizující pracovní a rodinné role, nebo ženy upřednostňující rodinnou sféru*, nejvíce inklinují české ženy, tedy jaké jsou aktuální trendy v oblasti sladování práce a péče o domácnost a rodinu.

Dále je mým cílem analyzovat nástroje ulehčující harmonizaci práce a rodiny v České republice, kterými jsou především opatření státu, konkrétně opatření stanovené v rámci rodinné a sociální politiky České republiky, ale také možnosti zaměstnavatelů ulehčit svým zaměstnankyním sladování pracovní a rodinné sféry jim dostupnými prostředky.

S předešlým stanoveným cílem bezpodmínečně souvisí také následující cíl, kterým je analyzovat bariéry harmonizace obou oblastí. Tedy překážky pocházející opět jak ze strany státu, tak ty, které pochází od zaměstnavatele.

K dosažení těchto cílů by mi měly pomoci dvě metody sběru dat, jichž ve své studii využívám. Za prvé, budu sbírat a analyzovat sekundární zdroje dat a za druhé, provedu sběr primárních dat na základě realizace kvalitativních rozhovorů s aktérkami. Ráda bych upozornila na to, že jsem si vědoma, že kvalitativní rozhovory s aktérkami, které jsem v rámci této bakalářské práce provedla, nejsou reprezentativním výzkumem. Tuto metodu jsem zvolila z toho důvodu, abych data zjištěná z externích zdrojů podložila také vlastními zjištěními a z pouhých čísel a procentních vyjádření výsledků dokreslila, pomocí uvádění výpovědí mých respondentek, konkrétnější obrysy dané situace.

## 2.2 Výzkumné otázky

Pro dosažení výše uvedených cílů jsem si stanovila stěžejní body, kterými se v průběhu vzniku práce řídím, jsou jimi následující výzkumné otázky:

- Je nějaký styl života současnými českými ženami výrazně upřednostňován?
- Jakými způsoby napomáhá stát českým ženám v hladším dosahování harmonizace pracovní a rodinné sféry?
- Jakými způsoby napomáhají zaměstnavatelé českým ženám v hladším dosahování harmonizace pracovní a rodinné sféry?
- Jaké bariéry pocházející ze strany státu brání českým ženám ve sladování pracovních a rodinných rolí?
- Jaké bariéry pocházející ze strany zaměstnavatelů brání českým ženám ve sladování pracovních a rodinných rolí?
- Jaká opatření jak ze strany státu, tak od zaměstnavatele, by českým ženám nejvíce pomohla v otázce skloubení soukromé a veřejné sféry jejich života?

## **3 METODY SBĚRU DAT**

### **3.1 Sběr a analýza sekundárních dat**

Mimo vlastní data z rozhovorů s aktérkami čerpám data a informace pro bakalářskou práci také z mnohých studií, šetření, odborných publikací, statistik a zahraničních i českých odborných článků. Důležitými a stěžejními zdroji pro moji práci jsou mj. následující: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí ([www.vupsv.cz](http://www.vupsv.cz)), který se zabývá otázkami souvisejícími nejen s oblastmi trhu práce a rodiny, dále čerpám informace z publikací a informačních brožur vydávaných nevládní neziskovou organizací Gender Studies, o.p.s. ([www.genderstudies.cz](http://www.genderstudies.cz)), která se věnuje především tématům týkajícím se politiky rovných příležitostí pro obě pohlaví, pro získávání statistických údajů mi jako zdroj dat slouží především Český statistický úřad ([www.czso.cz](http://www.czso.cz)). Tyto tři zdroje jsou pro mě hlavním pramenem informací, samozřejmě čerpám i z dalších odborných zdrojů, které jsou uvedeny v bibliografii.

### **3.2 Sběr a analýza primárních dat**

Výzkumnou metodou, kterou jsem si zvolila pro moji bakalářskou práci, jsou kvalitativní rozhovory s aktérkami. Jelikož je mým tématem harmonizace pracovních a rodinných rolí českých žen, byly ve skupině mých respondentek české ženy, které mají se sladováním práce a rodiny zkušenosti z běžného života. Jak uvádím v teoretické části mé práce, týká se harmonizace nejen žen, které působí v obou sférách, nýbrž i těch, které se realizují například pouze v domácnosti a nepůsobí na trhu práce, nebo naopak těch, které preferují práci a nemají děti. Jde o jejich individuální pojetí harmonizace, kdy se soustředí pouze na jednu sféru. Z toho důvodu jsou mými respondentkami jak ženy, které současně pracují a věnují se domácnosti a rodině, tak ženy, které rodinu nemají nebo ženy v domácnosti.

Data jsem sbírala pomocí osobních rozhovorů, vždy s respondentkou u ní doma. To z toho důvodu, aby byla respondentka v domácím prostředí, na jaké je zvyklá a kde jí nevyrušují žádné nové podněty. Rozhovory jsem dělala vždy pouze s jednou osobou, aby došlo k eliminaci „vnitroskupinových psychosociálních a vnějších institucionálních tlaků, kterým je vystaven každý jedinec.“ (Reichel 2009: 135). Pro osobní rozhovory nahrávané na diktafon jsem se rozhodla z důvodu možnosti pokládat doplňující otázky, popřípadě rozkódovat a objasnit vzniklé nejasnosti. Aktérkám jsem nabídla možnost uvedení pseudonymu, aby se ve svých výpovědích nemusely nijak omezovat. Této nabídce využila jedna z celkem devíti dotázaných žen.



### 3.2.1 Výběr respondentek – akterek

Pro výběr akterů existují tři cesty: citační analýza, účelový výběr (úsudkem), výběr nabalováním (snowball). [Reichel 2009: 138] Já jsem zkombinovala účelový výběr s metodou snowball. V řadách žen v mém okolí jsem jich několik požádala o kontakty na jejich známé a ty jsem poté kontaktovala za účelem rozhovoru. Pokud tyto ženy spadaly do mých kritérií, která jsou uvedena níže, a byly ochotny se mnou spolupracovat, domluvila jsem si s nimi osobní schůzku u nich doma. Dbala jsem na to, aby mezi dotazovanými nebyly ženy, se kterými jsem se dříve setkala, to z toho důvodu, aby nebyl nijak ovlivněn průběh dotazování.

Mými kritérii byl věk mezi 27 až 41 lety a dále proporce dotazovaných žen tak, abych získala pro rozhovor vždy alespoň jednu respondentku z každého ze tří ideálních typů žen. To znamená jednu ženu věnující se pouze domácnosti a/nebo dětem, jednu respondentku, která rodinu nemá a je ekonomicky aktivní a jednu, která zároveň pracuje a stará se o rodinu. Chtěla jsem se vyhnout zařazování žen do jednotlivých skupin dle mého vlastního mínění, a tak jsem pomyslné rozdělení do jednotlivých skupin učinila pouze na základě faktických údajů, zda se žena stará o rodinu a/nebo domácnost a zároveň pracuje, zda se stará o rodinu a/nebo domácnost a nepracuje a nakonec jestli nemá rodinu a pracuje.

Co se týče kritéria věku 27-41 let, vycházela jsem z dat Českého statistického úřadu, který uvádí, že průměrný věk matky při narození prvního dítěte je 27,1 let. [Ženy a muži v letech 2008: 5 ] Spodní hranici pro výběr akterek jsem tedy stanovila na 27 let. Věk matky při narození druhého dítěte je nejčastěji 29-34 let. [Porodnost a plodnost 2006: 2.3] Jelikož matka věnuje výchově dítěte největší pozornost především od narození po nástup do první třídy základní školy, kdy je dítěti 6-7 let, stanovila jsem si horní hranici pro výběr respondentek na 41 let. K tomuto stanovenému věku jsem došla tím způsobem, že jsem k horní hranici rozmezí nejčastějšího věku matky při narození druhého dítěte, tedy 34 rokům, přičetla věk dítěte při nástupu do první třídy základní školy, kdy je mu šest až sedm let. Z toho důvodu je mnou vymezená horní hranice 41 let. Jelikož je nejčastějším typem rodiny s dětmi rodina dvoudětná [Höhne a kol. 2010: 101], stavěla jsem své výpočty právě na případě, že má matka dvě děti.

### 3.2.2 Otázky

Otázky k rozhovorům jsem vytvořila tak, aby poskytovaly respondentkám možnost vyjádřit vlastní názor na daný tématický okruh, tedy abych je neovlivnila buď hodnotově zatíženým zněním otázky, popřípadě škálou nabízených odpovědí. Jednalo se o otázky otevřené, často doplněné podotázkami. Základ byl pro všechny ženy stejný a pro každý ideální typ žen jsem měla připravenou modifikovanou verzi. V případě, že nebyla výpověď respondentky dostatečně srozumitelná, nebo přímo neposkytovala odpověď na otázku, pokládala jsem upřesňující dotazy.

Jednotlivé otázky jsou rozděleny do tří okruhů, konkrétně se jedná o okruh práce, okruh rodina a okruh stát. Okruh práce zahrnuje převážně dotazy na postoj zaměstnavatele k umožnění harmonizace práce a rodiny svým zaměstnankyním. Okruh stát se týká dotazů spojených s názorem na oblast rodinné a sociální politiky v České republice, popřípadě politiky zaměstnanosti. Okruh rodina zahrnuje především péči o domácnost a děti a otázky v něm položené zjišťují, jak se žena vypořádává s těmito úkoly, zda jí pomáhá manžel či přítel, rodina apod. Respondentek jsem se dotazovala jak na jejich vlastní názory, postoje a zkušenosti, tak v některých případech i na to, co mohou vidět ve svém okolí a u známých.

Zde předkládám seznam otázek, jedná se o základní verzi obsahující všechny pokládané otázky, nikoli o zkrácenou modifikovanou verzi pro určitý ideální typ žen.

**Tabulka č. 1 Výčet otázek po jednotlivých okruzích**

<b>OBECNÉ OTÁZKY</b>
Rodinný stav/ Život s partnerem
Věk
Děti (počet, věk, pohlaví, jesle/školka/škola/družina/doma)
Zaměstnání/ RD/ MD/ Nezaměstnaná
<b>OKRUH PRÁCE</b>
Ptal se Vás některý ze zaměstnavatelů/ potencialních zaměstnavatelů při přijímacím řízení zda máte/očekáváte/plánujete děti a na Váš rodinný stav? Měla jste to uvedeno v CV?
Podporuje/podporoval některý z Vašich zaměstnavatelů harmonizaci práce a rodiny? Jak?
Měla jste někdy v práci nějaké potíže kvůli tomu, že máte rodinu/děti?
Ucházela jste se někdy o práci, do které Vás nepřijali a myslíte si, že to bylo kvůli tomu, že jste žena?
Myslíte si, že je v Čechách jednodušší budovat kariéru, když jste muž, než když jste žena?
Setkala jste se někdy s názorem, že na nějakou práci „nemáte“, protože jste žena?

Jakým způsobem jste se vracela zpět na trh práce po skončení rodičovské dovolené? (Pracovala jste nejprve na částečný úvazek? Vyšel Vám zaměstnavatel vstříc? Jak jste se cítila znovu v zaměstnání po odborné stránce? apod.)
Bavíte se s kamarádkami o možnostech harmonizace práce a rodiny? (Ať už má nebo nemá manžela/děti) Jaký názor na to mají kamarádky a „jak na tom jsou“? Jsou spokojeny se zaměstnavatelem (ty, které mají/očekávají děti)?
<b>OKRUH STÁT</b>
Myslíte si, že jsou v ČR vhodné podmínky pro harmonizaci práce a rodiny?
Jaké ženy to podle Vás mají v ČR nejnadhnější? Ty, které se snaží budovat kariéru, ty které se věnují rodině a domácnosti a nechodí do práce, nebo ty, které pracují a zároveň se starají o rodinu a domácnost? Proč?
Jaká opatření by Vám konkrétně umožnila lépe skloubit pracovní a rodinné povinnosti?
Existují nějaká opatření, jejichž zavedení by změnila Váš názor na založení/rozšíření rodiny?
<b>OKRUH RODINA</b>
Jak dlouho po narození posledního dítěte jste se vrátila na TP? Hodnotíte to zpětně jako správně načasované?
Pomáhá Vám manžel/přítel s výchovou dětí/péčí o domácnost? Jak? Pokud ano, chtěla byste, aby Vám pomáhal více? Pokud ne, uvítala byste to?
Odkládáte/ Odkládala jste rodičovství kvůli kariérnímu růstu/pokračování v kariéře? Pokud ne, jaký na to máte názor? Znáte osobně někoho takového?
Myslíte si, že Vaše matka či babičky měly v oblasti péče o rodinu a v zaměstnání lepší, horší či stejné podmínky? Proč?
Pomáhá Vám s výchovou dětí/péčí o domácnost jiný člen rodiny než manžel? Popřípadě hlídá někdy vaše děti? Kdo? Jak konkrétně pomáhá?
Vypomáhá Vám v domácnosti/s dětmi někdo placený? Kdo? Jak konkrétně pomáhá? Pokud ne, plánujete si někoho takového najít?
Věnujete svůj volný čas pouze rodině a dětem, nebo máte také své vlastní aktivity, které děláte bez nich? Pokud ano, jaké?
Plánujete dítě/další dítě? Proč ano/proč ne?
Je vaší prioritou budování kariéry nebo realizace v rámci rodiny a dětí? A) časově, B) hodnotově.
<b>Jste spokojena s tím, jak máte v současnosti nastaven poměr práce/rodina? Plánujete do budoucna nějaké změny?</b>

### **3.2.3 Výstupy rozhovorů s aktérkami**

Všechny rozhovory jsem doslovně přepsala a předkládám je tedy v původním znění v přílohách k mé bakalářské práci. Pro potřeby citací jsem v některých případech stylisticky upravila výpovědi akterek, do obsahu výpovědí jsem nijak nezasahovala, pouze jsem upravila jejich formu a jazyk. Jelikož se nejedná o hloubkové rozhovory, ale rozhovory s aktéry, kde je hlavním cílem získat věcné informace, jsou tyto úpravy pro lepší čitelnost textu na místě.

### **3.2.4 Profily jednotlivých respondentek – akterek**

V následující části uvádím přehled devíti akterek, se kterými jsem dělala rozhovor. V tabulce je uvedeno vždy křestní jméno respondentky, pouze v jednom případě se jedná o pseudonym, jelikož dotazovaná si nepřála být uváděna pod pravým jménem. Dále je zde uveden věk, rodinný stav a to, zda je respondentka bezdětná nebo má děti. V případě, že respondentka měla děti, ptala jsem se jí na jejich pohlaví, věk a na to, zda docházejí do školky, školy, nebo jsou s ní doma. Poslední obecnou informací, na kterou jsem se dotazovala, byla ta, zda respondentky pracují, pokud ano pak v jaké sféře, nebo zda jsou na rodičovské či mateřské dovolené, popřípadě jsou-li ženami v domácnosti. Pro přehlednost jsem jednotlivé údaje zanesla do tabulky. V dalších částech textu pracuji pouze s křestními jmény žen a jejich věkem, zbylé informace jsou tedy k dohledání v této části.

**Tabulka č.2 Profily respondentek - akterek**

<b>Jméno</b>	<b>Věk</b>	<b>Vdaná/ partner</b>	<b>Společná domácnost</b>	<b>Počet dětí +pohlaví, věk</b>	<b>Děti- školka/ škola/doma</b>	<b>Zaměstnání/ RD/ MD/v domácnosti</b>
Daniela	32	Vdaná	Ano	Dominik: 5,5 Šimon: 2,5	D: školka Š: doma	RD
Andrea	33	Vdaná	Ano	Martin: 5,5 Eliška: 2	M: školka E: doma	RD
Lenka	35	Vdaná	Ano	Tereza: 8 let	K: škola	v domácnosti
Jana	31	Vdaná	Ano	Eliška: 1,5	E: doma	RD + živnostenský list (pedikúra)
Julie	35	Vdaná	Ano	Vít: 7 Kristýna: 4	V: škola K: školka	Zaměstnaná 22 h/t redaktorka
Romana	41	Vdaná	Ano	Barbora: 8 Jakub: 5,5	B: škola J: školka	Zaměstnaná na plný úvazek, administrativa
Gabriela	29	Svobodná s partnerem	Ne	Ne	Ne	Zaměstnaná na plný úvazek, účetnictví
Ivana	30	Svobodná s partnerem	Ne	Ne	Ne	Živnostenský list, grafika
Martina	39	Svobodná bez partnera	Ne	Ne	Ne	Živnostenský list, finanční poradce

## 4 TEORETICKÁ A ANALYTICKÁ VÝCHODISKA

Pro moji bakalářskou práci je její téma- *harmonizace pracovních a rodinných rolí*- současně jejím nejzákladnějším teoretickým východiskem. Samotná harmonizace práce a rodiny není teoretickým konceptem, můžeme však říci, že je zastřešujícím klíčovým pojmem pro mnoho teorií týkajících se právě sladování pracovní a rodinné sféry.

Dalším klíčovým pojmem pro moji práci je *gender* a k němu se vážící pojmy *genderové role* a *genderové stereotypy*. Oboje, jak role, tak stereotypy, zásadně ovlivňují život všech socializovaných jedinců ve společnosti. Určují totiž mainstreamové názory lidí na skupinu žen a skupinu mužů, svádí ke generalizování pohledu na obě pohlaví, což má často stěžejní dopad na jedince, jichž se ony názory týkají. Genderové role a stereotypy jsou taktéž často původci diskriminace, pro mě důležité *diskriminace žen*, již se v mé práci také zabývám.

Často ve svém textu také operuji s pojmy *rovné příležitosti*, potažmo *politika rovných příležitostí*. Jedná se o koncept bojující proti diskriminaci jedinců nejen na trhu práce, ale také v rodinné sféře. Záměrně píši o diskriminaci jedinců a neuvádím jedno konkrétní pohlaví. To z toho důvodu, že se jedná o opatření, která mají pomáhat jak ženám, aby se prosadily v doposud převážně mužských oblastech, tak mužům, aby získali možnost participovat v oblastech tradičně ženských, tedy převážně v rodinné sféře.

Dále v teoretických východiscích zmiňuji termín *ideální typ* v tom kontextu, v jakém jej představil Max Weber. Pro moji bakalářskou práci jsem si vytyčila tři ideální typy žen, stejně jako například Catherine Hakim, o které se zmiňuji níže. Právě Weberova definice ideálního typu mi slouží jako opěrný bod pro mé dělení žen do tří skupin.

Již výše jsem se zmínila o rozdělení žen na *tři ideální typy* autorkou Catherine Hakim. A právě toto rozdělení je posledním teoretickým konceptem mé bakalářské. K tomuto rozdělení se úzce váže také autorčina *preferenční teorie*, o které se více rozvádím níže.

Jak z výše uvedeného vyplývá, jsou pro mne stěžejními klíčovými slovy a pojmy následující. *Harmonizace pracovního a rodinného života, gender, rodina, práce, rovné příležitosti, variabilita rodinných forem*.

## 4.1 Harmonizace pracovního a rodinného života

Harmonizace pracovního a rodinného života by se, dle mého názoru, neměla pojímat pouze jako styl života pracujících žen, které vedle své placené pracovní činnosti zvládají také péči o děti a domácnost. Přesto se nejčastěji setkáváme s tím, že jsou tyto dvě věci hojně spojovány, a to nejen v médiích, ale také ve veřejném mínění a dokonce v odborných studiích. Sladování práce a rodiny nabývá však tří různých podob. První je ta, kterou jsem již představila, tedy že pracující žena má vedle svého zaměstnání na starosti ještě výchovu dětí a péči o domácnost. Druhou podobu, které harmonizace nabývá, představuje žena v domácnosti, jejímž hlavním úkolem a preferencí je rodina a domácnost. A třetí modifikaci harmonizace pracovních a rodinných rolí ztělesňuje žena, která nemá děti, často ani manžela či partnera, a jejíž hlavní životní prioritou je zaměstnání, často budování kariéry či udržení lukrativního pracovního postu.

Přestože se může zdát, že druhý a třetí typ ženy v podstatě neharmonizuje, protože se realizuje pouze v jedné sféře, nemyslím si, že by to tak skutečně bylo. Jedná se pouze o individuální pojetí harmonizace, kdy na jedné straně misek vah tyto ženy ubraly, ať už částečně či úplně, a na druhé naopak přidaly. Tímto způsobem si takovéto ženy sladují pracovní a rodinný život vlastním způsobem.

V současné době je s harmonizací práce a rodiny úzce spjat pojem variabilita rodinných forem. Jak již z názvu vyplývá, jedná se o různé modifikace tradičního pojetí rodiny, ale také stylu života. Variabilita rodinných forem je mladým trendem souvisejícím s všudypřítomnou modernizací, o čemž hovoří mj. ve své studii *Work-life Balance in Europe* také autorky Rosemary Crompton a Clare Lyonette, které říkají, že do konce dvacátého století nebyla otázka harmonizace pracovního a rodinného života chápána jako problematická a odůvodňují to dvěma předpoklady tehdejší doby. Těmito předpoklady jsou ty, že standardní zaměstnanci obvykle pracovali na plný úvazek a byli to převážně muži a dále ten předpoklad, že ženy byly konvenčně zařazovány do oblasti neplacených prací týkajících se péče o domácnost a rodinu.<sup>1</sup> [Crompton 2006: 379]

---

<sup>1</sup> Originál parafrázované části v původním jazyce: *Until the closing decades of the twentieth century, the question of work–life ‘balance’ was perceived as relatively unproblematic because of two widespread assumptions: (a) the ‘standard worker’ was full-time – and usually a man, and (b) women were conventionally assigned to the unpaid labour of caring and domestic work.*

V současné době však již ženy pronikají na trh práce, a tak přibývají další rodinné formy, které v minulosti nebyly obvyklé, často neexistovaly vůbec.

#### 4.1.1 Variabilita rodinných forem

Důležitou teoretickou podporou pro moji práci je variabilita rodinných forem. To z toho důvodu, že je s ní úzce spjata také variabilita rolí žen, kterou je celý tento text protkán.

Jak jsem zmínila již výše, je variabilita rodinných forem poměrně moderním trendem, proto je stále její pole působnosti značně omezeno. Pojem variabilita svádí k představě velmi širokého množství podob rodiny, kdy je každá obrazem představ jejích členů. Ve skutečnosti jsou však stále tyto možnosti trochu omezené, což potvrzuje také Linda Sokačová z Gender Studies následujícím: „Dělbá rolí v rodině je do značné míry založena na sociálních stereotypech, v menší míře se zde projevují osobní preference aktérů a nové netradiční modely.“ (Sokačová 2006a: 7) Z uvedeného vyplývá, že genderové stereotypy, o nichž pojednávám níže, do značné míry ovlivňují také formy rodin, se kterými se můžeme v České republice setkat.

Přestože však stereotypy ve společnosti ovlivňují nejen mínění, ale také chování, jejích členů, jsou v současnosti tyto stereotypy oslabovány a paternalistický model typický pro minulost začínají zastiňovat liberální a sociálně demokratické principy ve vazbě na rodinu. [Čermáková a kol. 2002: 8] Projev moderního smýšlení o rodině je patrný zejména u mladé generace. Nejedná se však pouze o nové trendy, ale také o nutnost. Pro mnohé české domácnosti je v současnosti totiž nutností přítomnost dvou příjmů putujících do rodinného rozpočtu, i proto se setkáváme ve větší míře s dvoupříjmovým typem rodiny, který nahradil bývalý převažující model muž-živitel a žena-pečovatelka.

Z výše uvedeného by mnozí mohli nabýt obav o instituci tradiční české rodiny, ale „z výsledků sociologických šetření opakovaně vyplývá, že rodina si v české populaci dlouhodobě zachovává svoji vysokou hodnotu, dvoudětná rodina pak představuje ideál, který deklaruje velká část mužů a žen.“ (Höhne 2010: 12). Přestože se tedy v současnosti setkáváme s novými formami rodin, můžeme k pohledu na rodinu stále přistupovat z hlediska dvou základních modelů, jsou jimi: „modifikovaný model živitele a pečovatelky, ve kterém žena vykonává méně náročné zaměstnání než její



partner a zároveň přebírá větší díl péče o domácnost a děti. Druhým je pak egalitární model, ve kterém oba partneři vykonávají stejně náročné zaměstnání a péči o domácnost a děti si mezi sebe dělí rovným dílem.“ (Höhne 2010: 19)

## 4.2 Gender

Na úvod bych ráda citovala Prof. PhDr. Gerlindu Šmausovou, která říká, že: „muži a ženy nejsou charakterizováni podle nějakých přirozených či vrozených vlastností, ale podle abstraktního genderového schématu, které strukturuje náš celý životní svět“ (Šmausová online: 3). Tato informace je pro moji bakalářskou práci velmi důležitou. Je na ní totiž ukázáno, že schopnosti mužů a žen nejsou hodnoceny objektivně, ale v rámci jakéhosi uměle vytvořeného genderového schématu. Právě toto schéma má často za důsledek generalizování, které například brání ženám v tom, aby získaly práci, na kterou sice reálně mají, ale není tomu připisována důležitost, protože v povědomí společnosti je tato práce považována za ryze mužskou.

Na tomto příkladu vidíme, že gender je v současnosti stěžejním pojmem, jehož význam by měl být znám všem, kdo se zabývájí tematikou, které se věnuje i tato práce. Z toho důvodu, že s pojmem gender v mé práci hojně operuji, uvedu na tomto místě jednu z jeho slovníkových definic: „gender- termín používaný pro skupiny vlastností a chování formované kulturou a spojené s obrazem muže a ženy. (...) Nejbližším českým ekvivalentem pojmu gender je termín „rod“. Toto označení však není zcela adekvátní a navozuje nepřesné souvislosti, proto se většinou pojem gender přejímá v původním tvaru. (...) Na rozdíl od pohlaví, které je univerzální kategorií a nemění se podle času či místa působení, gender vyjadřuje, že velmi rozdílné názory na přiměřené chování žen a mužů mohou mít jak různé společnosti, tak tytéž společnosti v různých obdobích historie, nebo odlišné skupiny v rámci téže společnosti. (Petrušek, 1996: 339).

Přestože je výše uvedeno, že se pojem gender do češtiny nepřekládá a je přejímán v původním znění, často se můžeme setkat s jeho českým ekvivalentem, kterým je sociální pohlaví. S takovýmto pojetím genderu pracuje například Richard A. Lippa, který akcentuje, že zatímco je výraz pohlaví vztahován k pohlaví biologickému, měl by být gender spojován se vším, co je sociálně definované, tedy konstruované a naučené charakteristiky pohlaví, nikoli ty vrozené, ale například neverbální znaky, způsob úpravy zevnějšku jedince, styl oblékání a podobně. [Lippa, 2009: 24]

#### 4.2.1 Genderové stereotypy a genderové role

S teorií genderu je úzce spjato velké množství pojmů, pro moji práci jsou naprosto stěžejní následující dva: *genderové role* a *genderové stereotypy*. Jeden pojem by se bez druhého neobešel, proto je záměrně uvádím společně. Genderové stereotypy jsou zobecňující a zjednodušující pohledy na obě pohlaví, které se odvíjí právě od toho, jaké genderové role jsou ženám a mužům přisuzovány a zároveň od nich očekávány. O tom, že genderové stereotypy ovlivňují výrazným způsobem náš život, svědčí i fakt, že už dvouleté děti si uvědomují vlastní gender i gender ostatních osob a už ve třech letech hodnotí chování a vlastnosti genderově stereotypním způsobem. [Renzetti 2003: 93-94]

Pojmy genderové role a genderové stereotypy jsou pro mou práci důležité z toho důvodu, že role mužů a žen v českých rodinách jsou postaveny na genderově konstruovaných mužských a ženských charakteristikách, možnostech a vlastnostech. K tomuto můžeme říci, že jsou činnosti spojené se soukromou sférou- tedy péčí o rodinu a domácnost- přisuzovány ženě a oblast veřejná, tedy výdělečná práce, vyjednávání a rozhodování jsou doménou muže. [Čermáková a kol. 2002: 16]

O tom, že je společnost protkána sítí genderových stereotypů a k nim se vážícím očekáváním od obou pohlaví hovoří i Ulrich Beck ve své *Rizikové společnosti*, který říká, že byl spolu se vznikem industriální společnosti zaveden moderní genderově podmíněný stavovský řád, čímž bylo zapříčiněno, že modernizace byla doprovázena antimodernizací. [Beck 2004: 179] A o tom, že jsme stále v zajetí těchto stereotypů, vypovídá další Beckova poznámka říkající, že stojíme „teprve na začátku osvobození od stavovsky připsaných genderových rolí.“ (Beck 2004: 162)

Za účelem konkrétního vymezení pojmů genderové stereotypy a genderové role uvádím následující definice Českého statistického úřadu: „Genderové role = soubor zjevných i skrytých pravidel (většinou nepsaných a neformálních, určených danou společností), který definuje, jaké chování, myšlení, cítění, oblečení či forma partnerských vztahů je vhodná, případně nevhodná pro příslušníky jednoho nebo druhého pohlaví.“ (Český statistický úřad 2008: 85) „Genderové stereotypy= zjednodušující a zaujaté předpoklady týkající se vlastností, názorů a rolí žen a mužů ve společnosti, v zaměstnání a rodině.“ (Český statistický úřad 2008: 86)

#### **4.2.2 Genderová rovnost, politika rovných příležitostí**

Zatímco jsou genderové role a genderové stereotypy konotovány spíše negativně, protože například brání jak ženám, tak mužům v proniknutí do určitých feminizovaných, respektive maskulinních oblastí, je tematika rovných příležitostí a genderové rovnosti přijímána v současné společnosti spíše pozitivně. Tyto pojmy jsou spojeny s optimistickými vyhlídkami na skutečně demokratickou společnost, kde nikdo nebrání ženám při vstupu na trh práce, v participaci na rozhodování o chodu státu, v kariérním růstu a na muže v domácnosti nikdo nehledí kriticky a s podivem.

Co se týče veřejného mínění, z výzkumů vyplývá, že „naprostá většina lidí je zastáncem obecně platných rovných šancí pro muže i ženy.“ (Höhne 2010: 103) Právě toto zjištění je velmi pozitivní, otázkou však zůstává, nakolik se projevuje v realitě.

Otázkou rovných příležitostí se v České republice hojně zabývá nezisková nevládní organizace Gender Studies, o.p.s., která mj. zasílá do firem zpravodaje rovných příležitostí, provozuje internetový portál [www.rovneprilezitosti.cz](http://www.rovneprilezitosti.cz), nebo vyhláší nejlepší firmu roku, co se týče podniknutých kroků v oblasti rovných příležitostí.

Politiku rovných příležitostí zahrnuji do teoretických východisek mé práce hned z několika důvodů. Hlavním je ten, že se zabývám harmonizací pracovní a rodinné sféry, kde je kladen velký důraz na to, aby ženy mohly vedle svých domácích povinností participovat také na trhu práce. Dalším důvodem je diskriminace žen na trhu práce, kterou se také zabývám, jedná se především o zaujatá výběrová řízení či skleněný strop bránící ženám v kariérním postupu apod.

Rovné příležitosti mužů a žen jsou definovány jako „požadavek rovných výchozích podmínek pro účast žen a mužů na ekonomickém, politickém a sociálním životě. Rovné příležitosti znamenají odstranění viditelných i neviditelných překážek na základě pohlaví.“ (Český statistický úřad 2008: 87)

#### **4.3 Ideální typ**

Jak jsem již zmínila, rozdělila jsem si pro potřeby své práce skupinu žen dle toho, jak jsou zainteresovány v oblasti práce a rodiny a dle toho, kterou oblast preferují. V textu tedy zmiňuji následující tři ideální typy žen. Ženy v domácnosti, ženy budující

kariéru a ženy harmonizující – tedy ty, které sladují práci s rodinou a výchovou dětí. Jako ideální typy jsem je pojmenovala z toho důvodu, že existují různé neuvedené kategorie „mezi“. To znamená, že uznávám fakt, že každá žena nelze explicitně zařadit do jedné z těchto skupin, ale pro zjednodušení jak mé, tak pro čtenáře, jsem si vytyčila tyto tři skupiny žen. K tomu mi posloužila definice termínu *ideální typ*, kterou představil Max Weber. Ideální typ je „čistý typ,“ který zdůrazňuje určité charakteristické vlastnosti určitého sociálního jevu, i když se v této čisté podobě nemusí ve skutečnosti vůbec vyskytovat. Danými „ideálními“ vlastnostmi jsou ty, které jev definují; neznamená to, že by byly žádoucí.“ (Giddens 1999: 557)

#### 4.4 Preferenční teorie

Důležitým teoretickým podkladem je pro mé téma také *preferenční teorie* autorky Catherine Hakim. Preferenční teorie je postavena na předpokladu, že ženy nejsou homogenní skupinou, ale rozdělují se na tři skupiny, které se od sebe odlišují nejen kvantitativně, ale také co se týče zájmů. Rozdělení na tyto tři skupiny žen je provedeno formou sociologického ideálního typu a založeno na empirických výsledcích výzkumů. Catherine Hakim upozorňuje na to, že jen málo žen žije život, který přesně odpovídá některému z těchto ideálních typů. Popisy skupin mají pouze zdůraznit ústřední tendence a základní rysy tří skupin a hlavně rozdíly a kontrasty mezi nimi. Hakim dodává, že realita je samozřejmě variabilnější a existuje mnoho přesahů mezi jednotlivými skupinami. [Hakim 2000: 158-159]<sup>2</sup>

Preferenční teorie je tedy pro Catherine Hakim teoretickou oporou pro rozdělení žen na tři ideální typy. Tyto skupiny jsou následující. Ženy orientující se na domácnost (home-centred women), ženy orientující se na zaměstnání (work-centred women) a adaptivní ženy (adaptive women).

Ženy orientované na domácnost si vybírají život soustředěný na děti, manželství a péči o domácnost. Pokud po sňatku pracují, pak je to obvykle z důvodu špatné

---

<sup>2</sup> Originál parafrázované části v původním jazyce : *The central tenet of preference theory is that women are not a homogeneous group but divide into three groups that are not only qualitatively different but also have conflicting interests. (...) Description of the three groups of women which follow take the form of sociological ideal-types that are based on empiric research results. Few women have lives that conform exactly to these three ideal-types. The descriptions highlight the central tendencies and Essentials features of the three groups, hence their differences and the contrasts between them. Reality is of course more variable and untidy, and there are overlaps between the groups margins.*

ekonomické situace nebo z jiných rodinných důvodů. Zaměstnanost je ale pouze rozšířením jejich rodinné role, nikoli alternativou k ní.

Ženy orientované na zaměstnání si vybírají za ohnisko výdeje své energie veřejnou sféru. Realizují se prostřednictvím kariéry na trhu práce, v politice, v oblasti sportu nebo umění. Pokud mají děti, je to u nich, stejně jako u mužů, prostředek vyjádření normality a víkendové hobby.

Adaptivní ženy jsou jedinou skupinou, která se nerozhoduje mezi zaměstnáním a rodinou, která trvá na svém působení v obou oblastech, i když s různými preferencemi v jednotlivých úsecích jejich života. Adaptivní ženy jsou charakteristické tím, že si nechtějí zvolit pouze jednostranné zaměření jejich života. Pokud dávají přednost rodině, nebo naopak práci, jedná se spíše o dočasný důraz na jednu sféru než o celoživotní závazek. [Hakim 2000: 280]<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Originál parafrázované části v původním jazyce : *The three preferences groups cut across sex and gender, making these concepts redundant. They define 'unisex' work-lifestyle goals and priorities. Home centred women are happy to choose a life centred on marriage, children, and family work. If they work at all after marriage, it will usually be prompted by desperate economic necessity or by some crucial family goal. Employment is an extension of their family role rather than an alternative to it. Work-centred women are happy to choose the public arena as the focus of their energies, through careers in market work, politics, sports or the arts. If they have children, it will be in the same way as among men, as an expression of normality and a weekend hobby. Adaptive women are the only group who do not want to have to choose between family and employment, who insist on wanting both, albeit with different emphases at different points in their life. Adaptive women are distinctive in being unwilling to choose a single life focus. If they give priority to family or to paid work, it is temporary emphasis rather than a lifetime commitment.*

## 5 TŘI IDEÁLNÍ TYPY ŽEN

V následující části se věnuji stěžejnímu tématu mé bakalářské práce – třem ideálním typům žen. Jak jsem uvedla již v teoretických východiscích, je pro mě důležitý Weberův pojem ideální typ, který mi slouží pro zpřehlednění situace. Jelikož je každý člověk individuální osobností s vlastním stylem života, různými zkušenostmi, názory, rozdílnými vlastnostmi, charakterem, chováním, ale také s odlišným přístupem k ekonomickým zdrojům a je obklopen konkrétními lidmi – přáteli, rodinou, kolegy apod., není možné vytvořit kategorie, které by přesně vystihovaly každého jednoho člověka, v mém případě každou ženu v České republice. Z toho důvodu jsem si, stejně jako například autorka Catherine Hakim, o které se taktéž zmiňuji výše, vytvořila tři kategorie. Tyto kategorie jsou velmi široké, co se týče spektra různých žen, které do nich spadají.

Tři skupiny jsem vytvořila na základě dvou hlavních kritérií a jejich kombinace popřípadě výlučnosti. Těmito kritérii jsou přítomnost vlastní rodiny, tedy rodiny sekundární, a ekonomická aktivita, popřípadě neaktivita. Tři skupiny, na které ženy dělím, jsou proto ženy v domácnosti – tedy ty, které se realizují ve výchově dětí a v péči o domácnost. Dále ženy, které preferují zaměstnání, často budují kariéru a kvůli tomu například i odkládají rodičovství. Poslední skupinou jsou ženy harmonizující obě sféry – pracovní i rodinnou, tedy ekonomicky aktivní ženy, které zároveň vychovávají potomky a pečují o domácnost.

Mezi ženami v jedné skupině může existovat řada nuancí. Nejdůležitějšími rozdíly jsou ty, kdy je žena ve své situaci dobrovolně a v dané sféře se realizuje a vyhovuje jí a ty, kdy je žena z rozličných důvodů nucena v dané situaci být, přestože její přání jsou odlišná od reality. Proto bych ráda upozornila na fakt, že já se ve své práci zabývám především faktickou situací současných žen, nikoli tím, jak by si situaci přály změnit. Touhy a přání žen jsou samozřejmě velmi důležité, pro moji práci je ale důležitý popis reálné stávající situace.

V následující části se konkrétněji věnuji jednotlivým ideálním typům žen a zmiňuji důležité specifické skupiny žen, které by neměly být opomíjeny. Těmito skupinami jsou například matky samoživitelky, které vzhledem k tomu, že jsou finančně často odkázány samy na sebe, jsou většinou v kategorii žen harmonizujících, tedy těch,

kteře musí slad'ovat p'eci o d'it'e, popř'ipad'e d'eti, a z'aroven' rodinu zajišť'ovat finančně. Další takovouto specifickou skupinou jsou např'íklad ženy z kategorie Singles, to znamená takové, které se realizují hlavn'e v budování kari'ery, nebo zkrátka v pracovní sf'ere – ať už z toho d'uvodu, že chtějí, nebo proto, že nemají rodinu ani př'itele a tím pádem jinou možnost, kde se realizovat. Nakonec zmíním ješt'e skupinu žen manažerek, popř'ipad'e žen v řídících pozicích, kterým se také podrobn'ěji věnuji níže.

## 5.1 Ženy slad'ující pracovní a rodinnou sf'eru

Model, kdy žena dochází do práce a z'aroven' se stará o rodinu a domácnost je v současnosti u českých žen nejrozšířen'ejším. Pro mnohé ženy se jedná o ideální situaci, kdy se mohou realizovat ve svém profesním život'e, udržovat prostřednictvím docházení do zaměstnání sociální kontakty, odreagovat se od povinností v domácnosti a v p'eci o rodinu a navíc p'ispět do rodinného rozpočtu. Ve zbývající čase se pak věnují d'etem a domácnosti a participují tak v obou sf'erách. Mnoho z těchto žen by však rad'ěji bylo v domácnosti a staralo se o d'eti, ale z toho d'uvodu, že jsou v současnosti ve většin'e p'ípadů rodin dva p'íjmy ekonomickou nutností [Renzetti 2003: 216], nemohou si tyto ženy p'íliš vybírat.

Česká republika je charakteristická vysokým podílem žen, které pracují na plný úvazek a to většinou bez větších ohledů na to, jakou životní fázi zrovna procházejí. [Čermáková a kol. 2002: 22] Také se v naprosté většin'e p'ípadů starají o d'eti právě ženy a stejně tak mívají na starosti většinu domácích prací. To znamená, že zastávají jak práci placenou, tak tu neplacenou, která často není doceňována právě z toho d'uvodu, že nemůže být měřitelná výší p'íjmu nebo alespoň jeho existencí. Ženy jsou tak nejvytížen'ejšími členy domácnosti. [Čermáková a kol. 2002: 22] Jak říká Ulrich Beck: „Ženy v průběhu života kolísají sem a tam mezi rozpornými póly emancipace a opětovného p'íspoutání ke starým p'řipsaným rolím.“ (Beck 2004: 184)

Můžeme říci, že se tak v České republice kombinuje egalitární s tradičním modelem. Ve sf'ere neplacené práce, tedy v oblasti p'ěče o domácnost, převládá model tradiční. To znamená, že většinu práce zastává žena, jakožto žena pečovatelka a muž v roli živitele zajišť'uje rodinu finančně prací placenou. Ovšem v tradičním modelu žena absentuje ve sf'ere placené práce, z toho d'uvodu p'íši o kombinaci s modelem egalitárním, který je patrný v oblasti trhu práce. To znamená, že placenou práci zastávají partneři oba. [Höhne 2010: 34] Jak jsem zmiňovala již výše, je tomu tak

hlavně z toho důvodu, že pro současné rodiny bývají většinou dva příjmy do rodinného rozpočtu nezbytným zdrojem.

Existují však další faktory, které vedly k tomuto modernímu egalitárnímu modelu, jsou jimi emancipace žen a potřeba realizace sebe samé. Tato realizace je potřebným krokem pro životní spokojenost žen, jejichž neplacená práce v domácnosti nebývá dostatečně oceněna. Dále je pro ženy důležitá potřeba sociálních kontaktů. Tím, že jsou ženy například celý den doma s dítětem, zažívají určitý stereotyp, který se pro ně postupem času stává klecí a může mít dopady například i na jejich psychiku. O tom, že i žena, pro kterou je rodina na prvním místě a která se celodenně stará o dítě a domácnost, potřebuje odreagování a kontakt s ostatními lidmi, hovoří také respondentka Jana:

*„Určitě preferuji rodinu. Ta práce je spíš o tom, že se člověk odreaguje a přijde na jiné myšlenky. Takhle doma je to třeba tak, že člověk sedí a říká si „ještě dvě hodiny, pak půjdu kojit“. Tak ta práce je pak o tom, že člověk na chvíli vypadne a dostane se mezi lidi.“ (Jana, 31)*

To, že ženy tráví v domácnosti podstatně více času než muži, potvrzují také výzkumy. Bylo zjištěno, že ženy věnují neplacené práci v průměru 56 hodin týdně, zatímco muži méně než polovinu, konkrétně 25 hodin týdně. Na tomto místě by mohli muži argumentovat tím, že tráví podstatně více času v placeném zaměstnání, z výzkumů však vyplývá, že ženy tráví pouze o necelou pětinu méně času v placené práci než muži, konkrétně se jedná o průměrně 47 odpracovaných hodin týdně u mužů a 40 odpracovaných hodin týdně u žen, tedy klasický plný úvazek odpovídající osmi pracovním hodinám denně. [Höhne 2010: 33] To, že jsou ženy vytíženější než muži z důvodu kombinace práce v domácnosti a v zaměstnání potvrzují také výpovědi mých respondentek:

*„A to povědomí tady pořád je, že chlap má budovat kariéru a ženská se má starat a ještě mít práci.“ (Romana, 41)*

Česká republika je tedy typická nejen vysokým podílem pracujících žen, ale také vysokým podílem plných úvazků u žen. Na tomto místě bych ráda uvedla data Českého



statistického úřadu hovořící o počtu pracujících žen v populaci nad 15 let. V České republice je 43,3% ekonomicky aktivních žen, což je naprostá většina žen v produktivním věku, uvážíme-li, že zbylá procenta zahrnují důchodkyně, ve 32,7%, dále studentky, v 10,1%, 1,4% spadá do kategorie zdravotní problémy a neuvedeno, 8,9% činí ženy v domácnosti a pouze 3,6% tvoří nezaměstnané ženy. [ČSÚ 2008: 36]

Co se týče plných pracovních úvazků u žen, je jejich vysoký podíl jedním z faktorů ukazujících na to, že jsou v České republice méně než v naprosté většině západních zemí využívány možnosti harmonizace práce a rodinné sféry z hlediska netradičních pracovních režimů. Práce žen na plný pracovní úvazek není v Čechách výjimkou ani u žen bezprostředně po skončení rodičovské dovolené. [Věra Kuchařová a kol. VÚPSV v Sokačová 2006a: 7] Tato situace však není dána tím, že by ženy neměly o zkrácené úvazky zájem, ba naopak, nýbrž tím, že je zaměstnavatelé příliš nenabízejí. To, že je nedostatek nabídek práce na částečný úvazek a neochota zaměstnavatelů tuto formu pracovního poměru poskytovat jednou z hlavních překážek žen při sladování práce a rodiny, a že je obtížné sehnat práci na částečný pracovní úvazek, vyplývá také z následujících názorů mých respondentek:

*„(...)já bych ocenila více firem, které nabízejí právě zkrácený úvazek.“  
(Daniela, 32)*

*„(...)slyším to všude jinde, že ženám říkají „děti pořád budou marodit a vy s nima budete doma“ – tak třeba tady bych byla pro částečné úvazky, nebo třeba jen směny, kdy přesně vím, v kolik odejdu.“ (Jana, 31)*

*„Jedna má home office (pozn.aut.: kamarádka), takže je spokojená, ostatní nesehnaly tak dobrou práci a většinou nemají částečné úvazky, takže jim hlavně pomáhají babičky, nebo mají chůvy a děti ve školce do zavíračky. Nejvíce mají prostě problémy v práci, tam na to, jestli mají rodinu nebo ne nikdo moc nekouká. (...)Já jsem v domácnosti a mám práce akorát, zaměstnání bych k tomu stíhala jen těžko. A když, tak nějaký zkrácený úvazek a ten vám moc nedají.“ (Lenka, 35)*

*„Co vím, tak pokud žena má malé dítě, jisté problémy najít práci má. Problém je třeba s částečným úvazkem- zaměstnavatelé ho nenabízí.“ (Martina, 39)*

Přestože je velmi obtížné nalézt práci, která umožňuje dobré vybalancování času stráveného v zaměstnání s časem věnovaným rodině, je možné takováto zaměstnání najít. Svědčí o tom také zkušenosti mých respondentek:

*„Kamarádky s tím nemají vůbec problém (pozn.aut.: s harmonizací práce a rodiny) a mají ještě to štěstí, že se jim podařilo najít práci na šest hodin denně. Ale až po dlouhém hledání.“ (Andrea, 33)*

*„(...) u současného zaměstnavatele je možné dohodnout si individuální pracovní dobu třeba na zkrácený úvazek, ale celkově se na matky s dětmi moc zaměstnavatel netváří.“ (Gabriela, 29)*

*„My jsme hodně malá firma, je nás asi deset zaměstnanců a zaměstnavatel podporuje částečné úvazky. U nás je několik matek s dětmi, které mají třeba poloviční úvazek, nebo dokonce nějaké třetinové úvazky. A většinou se kolegyně vracejí i na to místo, které opustily.“ (Julie, 35)*

*„Ve všech mých zaměstnáních nabízeli půlúvazky.“ (Ivana, 30)*

Dále je důležité zmínit, že nejen částečné úvazky pomáhají ženám sladit pracovní povinnosti s těmi rodinnými. Existuje široká škála dalších opatření, které může zaměstnavatel implementovat, aby ulehčil svým zaměstnankyním, respektive zaměstnancům, skloubení obou sfér. Tyto prostředky jsou však ještě méně využívány než již zmíněný částečný pracovní úvazek, přestože mohou být velmi efektivní. Jsou jimi například firemní školky, příplatky na au-pair, job sharing (sdílení pracovního místa dvěma a více zaměstnanci), komunikace s matkou v době, kdy je na mateřské či rodičovské dovolené, aby neztrácela přehled o dění ve firmě, nebo například stlačený pracovní týden či účty pracovní doby a práce z domova, tzv. home office. O těchto alternativách se více rozvádím níže (viz. „*Nástroje zaměstnavatele*“). Krátký vhled do toho, s jakými těmito formami se české ženy setkávají, respektive nesetkávají, nabízím prostřednictvím úryvků z rozhovorů:

*„Ocenila bych ty firemní školky, což mi přijde jako úžasná věc. (...) Třeba naše školka je do pěti a teď než dojedete z práce, tak to chvíli trvá, proto se mi líbí firemní školky.“ (Daniela, 32)*

*„No, nikdy jsem nepracovala u zaměstnavatele, kde by byly školky. (...) Jinak současný zaměstnavatel s ženami na mateřské nijak nekomunikuje, třeba je nezve na firemní večírky a podobně.“ (Gabriela, 29)*

*„A jedna má třeba možnost pracovat částečně home office (pozn. aut. kamarádka)- když jsou pro zaměstnavatele ženy pracovníě zajímavé, tak jim vyjde vstříc. Ale s tímhle jsem se setkala jen jednou a bylo to vykoupeno tím, že se vrátí z mateřské po třech měsících.“ (Gabriela, 29)*

*„Můj současný zaměstnavatel se snaží vyjít matkám vstříc. Po mateřské mají možnost nastupovat na zkrácený úvazek, máme možnost pracovat z domova, školku sice nemáme, uvažovalo se o tom, ale nemáme, ale snaha je vybalancovat ten soukromý a pracovní život. To, že se to nedaří, je druhá věc, ale firma by ráda, aby to tak bylo. Co se týče kontaktu v době, kdy jsem byla na mateřské, tak já jsem nastoupila z první po osmi a z druhé po šesti měsících a ještě jsem někdy vypomáhala z domova, takže jsem s prací byla v kontaktu, ale myslím si, že firma sama od sebe žádné novinky neposílá.“ (Romana, 42)*

K výše uvedenému je třeba dodat, že podpora harmonizace práce a rodiny nemusí v zaměstnání vždy pocházet jen od zaměstnavatele, ale může se projevat také na úrovních nižších. To znamená, že se může zaměstnankyně osobně domluvit na nějakém alternativním pracovním plánu například s přímým nadřízeným nebo i s ostatními pracovníky v rámci pracovního týmu. Nutno dodat, že se však většinou jedná o výjimečné situace, kdy je například potřeba něco operativně vyřešit apod., a tak si kolegové vypomohou prostřednictvím výměny směn. [Věra Kuchařová a kol. VÚPSV v Sokačová 2006a: 11]

V České republice je samozřejmě také rozšířená síť institucí péče o děti, i o nich podrobněji pojednávám níže (viz. *Zařízení péče o děti*). České ženy mají dále k dispozici poměrně velké množství dávek od státu, ty jsou však ve velké míře testované, i o nich pojednávám níže (viz. *Rodinná a sociální politika ČR*). Tyto dva

důležité segmenty jsou charakteristické pro rodinnou politiku České republiky a ostatních postkomunistických zemí po roce 1989, tento model bývá nazýván jako *rodově implicitní familialismus* či jako *postkomunistický model*. Mimo již zmíněné je charakteristický také vysokou zaměstnaností žen a dlouhou dobou trvání rodičovské dovolené. [Sirovátka 2008: 1] I přes pomoc státu v oblasti dlouhé rodičovské dovolené a široké sítě institucí péče o děti v Čechách absentuje mnoho západních prvků, jak jsem zmínila výše, jejichž nabídka by měla pocházet od zaměstnavatelů.

Jak jsem již uvedla, je Česká republika jednou ze zemí s nejdělsí rodičovskou dovolenou. Matky si mohou navíc vybrat, v jakém rozmezí ji budou čerpat, maximem jsou čtyři roky, ve čtvrtém roce však již netrvá ochrana pracovního místa zaměstnance. Většina žen využívá maximální dobu rodičovské dovolené, po kterou jim je garantována ochrana pracovního místa, kterou jsou tři roky. Nejrozšířenější strategií tedy je nástup na mateřskou a posléze rodičovskou dovolenou v trvání tří let. Po skončení této doby využívají ženy služeb státních zařízení péče o děti a nastupují do zaměstnání, zároveň však svůj čas rozdělují mezi domácnost a rodinu a zaměstnání, tedy snaží se harmonizovat soukromou a veřejnou sféru svého života. [Křížková 2005: 42]

Pokud tedy budu sumarizovat aktuální trendy v oblasti harmonizace práce a rodiny, pak mohu říci, že nejrozšířenější strategií českých žen je zastávání placené práce v kombinaci s péčí o rodinu a domácnost v uspořádání, které trefně vystihuje Sirovátka: „V České republice se ustálil a posílil model ‚přerušované kariéry‘ žen, jenž se vyznačuje kombinací relativně vysoké míry participace žen na trhu práce obecně s nízkou mírou jejich zaměstnanosti v době, kdy vychovávají děti ve věku do tří/čtyř let.“ (Sirovátka 2008: 15)

### **5.1.1 Matky samoživitelky**

Mluvíme-li o ženách, které jsou ekonomicky aktivní a vedle docházení do práce se starají o domácnost a rodinu, je třeba vymezit zcela specifickou kategorii žen, která sem v naprosté většině případů spadá – matky samoživitelky. Ženám, které vychovávají dítě samy, bez manžela či partnera, většinou nezbývá jiná možnost, než docházet do zaměstnání, aby mohly sobě a svému dítěti, popřípadě dětem, zajistit minimálně základní lidské potřeby.

V současné české společnosti se na ženy, které samy vychovávají dítě, nepohlíží s despektem, naopak jsou přijímány bez problémů, velkým problémem však stále zůstává jejich ekonomická situace. Dále jsou více než kdo jiný závislé na státním systému sociálního zabezpečení, ten jim však poskytuje především záchrannou síť v nouzi a neumožňuje jim, aby dosáhly průměrné životní úrovně. [Čermáková a kol. 2002: 42] Proto není překvapující, že 89 % osaměle žijících žen považuje za správné, aby stát zvýhodňoval osamělé matky samoživitelky před úplnými rodinami, a 79% považuje současná opatření sociální politiky ČR řešící situaci samoživitelek za nedostatečná. [Höhne 2010: 96]

Žen samoživitelek se ještě více týká diskriminace na pracovním trhu, se kterou se ženy obecně setkávají více než muži. Zde je nutné dodat, že existují také neúplné rodiny s dětmi vedené mužem – otcem samoživatelem, v drtivé většině neúplných rodin je však živitelkou žena. [MPSV 2005: 43] Dle dat z minulého Sčítání lidu stojí ženy v čele 84,6% neúplných rodin. [ČSÚ 2001: 11] Vzhledem k tomu, že je v České republice průměrný plat mužů vyšší než průměrný plat žen, mají situaci matky samoživitelky i v tomto ohledu těžší než muži a ostatní ženy. Dalším problémem jsou mnohonásobně vyšší obavy zaměstnavatele při přijímání samoživitelky do práce než při přijímání matek z úplných rodin, přestože už s tím mají mnozí zaměstnavatelé problémy. Je tomu tak proto, že matky samoživitelky postrádají nejen finanční oporu muže, nýbrž také možnost komplementarity při péči o dítě, kterou v úplných rodinách poskytuje právě manžel a zaměstnavatelé se tak obávají jejich častějšího uvolňování z práce.

O tom, že mají matky samoživitelky nelehkou situaci, vypovídají i následující zkušenosti mých respondentek:

*„Ale pak znám zase jiné (pozn. aut. jiné ženy), co žijí samy a musí živit ty děti a ta práce není moc dobře placená a musí se strašně moc ohánět.“ (Romana, 41)*

*„Jedna jediná (pozn. aut. kamarádka), co mám, je samoživitelka a ta tedy si musí platit paní na hlídání, protože to samozřejmě nezvládá“ (Daniela, 32)*

Že je nutné rozvíjet diskusi o této kategorii žen, potvrzuje také údaj, který sděluje, že téměř 27 % závislých dětí žije v neúplných rodinách. [Křížková 2005: 51]

Jelikož mnoho samoživitelek není schopno zajistit finančně sebe a navíc dítě, využívají často pomoci svých primárních rodin nebo přátel a bydlí s nimi v jedné domácnosti. A tak zatímco pouze 13,7% úplných rodin sdílí domácnost ještě s další domácností, v případě rodin neúplných je toto číslo téměř dvojnásobné a činí 26,7%. [Křížková 2005: 25]

Zajímavou informací je, že přestože jsou tyto ženy nejvíce závislé na svých příjmech, jsou pro udržení zaměstnání právě ony nejméně ochotné dělat ústupky na úkor rodiny. [Höhne 2010: 102] Logickým vysvětlením těchto faktů by mohlo být to, že ženy, které jsou se svým dítětem samy, postrádají oporu v manželovi či partnerovi, a tak více směřují svoji energii a zájem na dítě, kterému se snaží vynahradiť absenci otce v domácnosti svou zvýšenou péčí a zájmem. Přesto zde vzniká paradox, že žena, která by potřebovala naopak více času na vykonávání placené práce za účelem ekonomického zajištění rodiny, musí trávit více času s dítětem z důvodu nepřítomnosti muže jakožto dalšího pečovatele o dítě v rodině. Právě tento fakt činí matky samoživitelky jednou z nejohroženějších skupin na trhu práce.

## 5.2 Ženy v domácnosti

Dalším ideálním typem, který jsem si vytyčila, jsou ženy v domácnosti. Tato skupina žen je oproti ženám starajícím se o domácnost a děti a zároveň ekonomicky aktivním naopak nejméně početnou skupinou. Český statistický úřad uvádí hodnotu 8,9% žen v domácnosti, přičemž tento údaj zahrnuje také ženy na mateřské a rodičovské dovolené. [ČSÚ 2008: 36]

To, že je tato skupina žen v české společnosti nejméně zastoupena, neznamená, že by byla tato životní strategie žen nepreferovanou či neatraktivní. Potvrzují to výsledky výzkumů poukazující na to, že většina žen preferuje rodinu, popřípadě by ráda svůj čas dělila mezi rodinu a práci. Přičemž právě ženy, které by se chtěly realizovat v obou sférách, činí 16-29% a ženy, které by preferovaly pouze práci, jsou v české společnosti zastoupeny minimálně. [Höhne 2010: 67] Vysvětlením této difference mezi faktickou situací a představami žen je pravděpodobně opět ekonomická nutnost většiny českých rodin, která vyžaduje dva příjmy do rozpočtu domácnosti.

O tom, že ženy většinou, alespoň hodnotově, v případě, že nemohou časově, preferují rodinu před prací a často by si přály trávit více času s rodinou, jsem se přesvědčila také v rozhovorech s mými respondentkami:

*„Hodnotově určitě rodina (pozn. aut. co je její preferencí- rodina či práce). Časově je teď období zrovna, kdy mi to moc nevychází a jsem hodně v práci, ale rodina je pro mě to, kam směřuji. I jsem si říkala, že bych to v práci zkrátila pod těch osm hodin, ale nedaří se mi to, je tam toho moc. (Romana, 41)*

*„Určitě je rodina na prvním místě, ale pro mě i ta práce je hodně důležitá. Já se snažím v rodině relaxovat od práce a v práci od rodiny. Když člověk nemá nějaký stres, tak to jde dobře.“ (Julie, 35)*

*„Určitě preferuji rodinu. Ta práce je spíš o tom, že se člověk odreaguje a přijde na jiné myšlenky.“ (Jana, 31)*

Ovšem je nutné dodat, že ženy, které touží po tom být v domácnosti, si však často neuvědomují, že ani tato pozice není příliš lehkou. Například z důvodu, který

uvádí Ulrich Beck: „Šťastně provdané ženy v domácnosti trpí nedostatkem kontaktů a sociální izolací.“ (Beck 2004: 187) Tím se opět vracíme k předešlé podkapitole, kde jsem zdůrazňovala, že pro ženy je realizace v zaměstnání důležitá mj. kvůli sociálním kontaktům a interakcím, o které bývá často žena v domácnosti ve velké míře ochuzena. Z tohoto důvodu ženy vyhledávají zaměstnavatele poskytující částečné úvazky- mohou být více s rodinou a zároveň živit svoji emancipaci realizací na trhu práce.

I v moderních industriálních společnostech stále přetrvává profesní dělení na základě genderu. A právě jedna oblast, Oakley ji dokonce nazývá „profesí“, je vyloženě ženská – je jí právě „žena v domácnosti“. [Oakley 2000: 116] Toto potvrzují i data shrnující, že průměrně 90% objemu běžných prací v domácnosti vykonává žena a práce, kterou v domácnosti vykonává muž se nerovná ani pěti procentům. [Čermáková a kol. 2002:18] Je však také důležité zdůraznit, že statut „žena v domácnosti“ je často konotován péčí o děti. A právě péči o děti přisuzuje moderní společnost především ženám. Oakley uvádí, že současná společnost preferuje sociální aspekt mateřství a tím pádem je přesvědčena o tom, že pro dítě je základem duševní a psychické harmonie v dospělosti jeho vztah s matkou, který se vytváří v prvních letech života dítěte. [Oakley 2000: 103]

O tom, že je nejen česká společnost vůči otázce výchovy dětí a starání se o domácnost stále velmi konzervativně a stereotypně naladěna svědčí i fakt, že drtivou většinou osob na rodičovské dovolené jsou ženy. A to i přesto, že od roku 2001 platí možnost čerpat rodičovskou dovolenou do čtyř let věku dítěte také pro muže. Jejich zastoupení na rodičovské dovolené je však spíše výjimečné a většinou odráží ekonomickou situaci rodiny, kdy například žena pobírá větší mzdu, nebo je muž nezaměstnaný. Na rodičovské dovolené také bývají muži, kteří vykonávají svoji práci z domova, například „svobodná povolání“, tedy převážně umělci.

Zatímco jednoho konzervativního názoru (otázka starání se o domácnost a děti je doménou ženy), se společnost stále nezbavila, další si vytvořila. Je jí názor, že práce žen v domácnosti není prací. Je to zřejmě zapříčiněno tím, že v moderní době ženy participují na trhu práce a zároveň se ve zbylém čase věnují domácím povinnostem, a tak je práce v domácnosti brána jako doplňková. Další příčinou tohoto názoru je fakt, že domácí práce není placenou, jak ji vhodně popisuje Čermáková: „Práce v domácnosti je neplacená práce vykonávána v domácnosti, která produkuje zboží nebo služby výhradně pro potřeby jejích členů.“ (Čermáková a kol. 2002: 17) Stále častěji si však rodiny



najímají placené síly na výpomoc v domácnosti, nebo s hlídáním dětí, což svědčí o tom, že práce v domácnosti je náročnější, než si někteří lidé myslí. O tom, že trend najímání „paní na úklid“ a „paní na hlídání“ se v českých rodinách ujal, svědčí také výpovědi dvou mých respondentek, které dochází do práce a občas využívají těchto služeb za účelem snazší harmonizace:

*„Ano, mám paní na úklid. A občas nám hlídá jedna studentka dětí.“ (Julie, 35)*

*„Občas nám uklízí a hlídá děti jedna paní za úplatu.“ (Romana, 41)*

Nutno dodat, že pro některé ženy je tato představa nepřijatelná. A to hned z několika důvodů. Jedním z nich je například ten, že se obávají nechat dítě s cizí osobou, dalším například, že jim je nepříjemné, aby se v jejich domácnosti pohybovala jiná žena, a to často bez dozoru. Častým důvodem také bývá ohled na okolí, kdy se ženy obávají soudu ostatních lidí. A setkala jsem se také s překážkou, kdy by ženě vadilo, že by ona vydělávala na to, aby mohla platit někomu jinému za výchovu dětí. Toto bylo však z výpovědi respondentky na rodičovské dovolené, která plánuje nastoupit do práce na částečný úvazek. Zde se samozřejmě předpokládá nižší plat, ale v případě zaměstnání na plný pracovní úvazek ženy vydělávají většinou tolik, aby jejich plat převyšil odměnu, kterou vyplácí najatému člověku. Zde uvádím výše zmíněný názor mé respondentky:

*„abych vydělávala na paní na hlídání, to nechceme ani jeden.“ (Daniela, 31)*

Samotné ženy v domácnosti většinou svůj status chápou jako profesy. Můžeme se o tom přesvědčit u následující výpovědi respondentky, která je ženou v domácnosti:

*„Nikoho takového nemáme a nepotřebujeme (pozn. aut. výpomoc v domácnosti), zastanu to všechno sama, je to moje práce.“ (Lenka, 35)*

*„V domácnosti nepomáhá (pozn. aut. manžel), ale my to takhle máme rozdělené – já mám prostě tu práci „žena v domácnosti“ a on nás finančně drží prací v zaměstnání. Vyhovuje nám to oběma.“ (Lenka, 35)*

### 5.3 Ženy upřednostňující kariéru

Posledním ideálním typem, který jsem si pro svoji práci vytyčila, jsou ženy upřednostňující kariéru. V první řadě bych ráda upozornila na to, že tento název je pro danou skupinu pouze zastřešujícím a nemám v úmyslu, aby působil jako hodnotově zabarvený. To znamená, že tyto ženy nemusí kariéru upřednostňovat hodnotově, ale například jen časově. S tím souvisí i fakt, že to, že nemají děti, nemusí být jejich vlastní rozhodnutí, ale může to být například tím, že nemají vhodného partnera, nebo neshledávají svoji ekonomickou situaci natolik kvalitní, aby byly schopny uživit dítě. Samozřejmě sem však spadá také skupina žen, které dítě neplánují a nechtějí a jejich životní prioritou je čistě budování vlastní kariéry. Ráda bych tedy tuto mnou vytyčenou skupinu shrnula jako skupinu žen, které se fakticky věnují práci, přičemž nemají děti, ale jejich priority mohou být odlišné od jejich faktické situace.

Žen, které nemají, nechtějí nebo nemohou mít děti, přibývá, což má výrazný vliv na natalitní politiku státu. Proto zřejmě nikoho nepřekvapí, že se v souvislosti s otázkou žen, které se rozhodnou vybudovat si kariéru a až poté pomýšlet na založení rodiny, ustálil nový pojem tzv. *oddalovací efekt*. Mnozí by mohli namítat, že oddálení reprodukčního období znamená pouze narození dětí po delší době, a tak by se tento efekt neměl projevovat na národní úrovni. Tento předpoklad je však mylný. Problém, který s sebou oddalovací efekt přináší je ten, že se snižuje počet dětí z důvodu kratšího reprodukčního období, které partneři mají na zplození potomků. [Valentová 2004: 48]

Odkládání založení rodiny mívá hned několik důvodů. Prvním je již zmíněná potřeba vybudovat si kariéru a snaha postupovat výše na profesním žebříčku. [Valentová 2004: 48] Další příčinou oddalovacího efektu je odkládání rodičovství z důvodu předcházení šoku z vysokých výdajů spojených s narozením potomka tím, že se partneři nejdříve dostatečně finančně zajistí. S tím také souvisí nedostatečná valorizace dávek pro rodiny s dětmi, která neodpovídala celkovému navyšování nákladů a významně tak přispěla k poklesu porodnosti v České republice. [MPSV 2005: 19] Dalším rozhodujícím faktorem odložení rodičovství může být také dostupnost, respektive nedostupnost, vhodného bydlení. [Valentová 2004: 50] Na tomto faktoru si zakládají především mladé rodiny, které v souvislosti s plánováním narození dítěte přemýšlí také o dostupnosti institucí pro výchovu dětí, dětských hřišť, lékařských

zařízení, ale také obchodů, přírody apod. O svých důvodech pro odkládání mateřství hovoří i respondentka Jana:

*„Hm, já si myslím, že kariérně ani tak ne (pozn. aut. neodkládala mateřství kvůli kariéře), ale tím, že jsme opravovali ten barák a vzali jsme si na to půjčku, tak jsem věděla v tu chvíli, že kdybych tu rodinu měla, tak že to neutáhneme. Takže jsem se v tu chvíli snažila vydělávat co nejvíc, dělala jsem i ty vedlejšáky, abychom to zaplatili co nejdříve. A já jsem nechtěla mít to dítě s vědomím „ježišmarjá, vždyť máme tolik splátek“ a proto mám to dítě až ve třiceti letech.“ (Jana, 31)*

O tom, že je právě budování kariéry důležitým faktorem pro odkládání rodičovství vypovídají i zjištění, která potvrzují, že ženy s vyšším vzděláním odkládají narození dítěte významně častěji než ženy s nižším vzděláním. To potvrzuje také údaj, že mezi třicetiletými vysokoškolačkami je téměř třetina bezdětných žen, zatímco mezi třicetiletými ženami s nižším vzděláním je pouze desetina žen bez dětí. [Křížková 2005: 41] Tento fakt je pochopitelný hned z několika důvodů. Prvním je ten, že uvážíme-li delší dobu studia vysokoškolaček, je logické, že potřebují delší čas na zajištění ekonomické situace docházením do zaměstnání než méně vzdělané ženy, které mohou do práce nastoupit dříve. Dále se u vysokoškolaček více předpokládá, že budou postupovat na profesním žebříčku, což jim zabere více času, než méně vzdělaným ženám, které takové ambice nemají. S tím je také spojena vidina vysokoškolaček dosažení lépe ohodnoceného, jak finančně, tak co se týče prestiže, pracovního postu, díky které se hůře vzdávají pracovní aktivity nástupem na mateřskou dovolenou. To, že obecně mají vysokoškolsky vzdělaní lidé vyšší příjmy než lidé s nižším vzděláním, potvrzují také data Českého statistického úřadu: „U nejnižších platů na pětiprocentním percentilu je mzda vysokoškoláka 2,2krát vyšší proti zaměstnanci se základním vzděláním, zatímco u nejvyšších na 95 procentním percentilu je vyšší 3,8krát.“ (ČSÚ 2010: 4.mzdy)

Již několikrát jsem se zmiňovala o tom, že spolu s emancipací žen, ale také spolu se stále většími životními výdaji, vzrůstá participace žen na trhu práce. Přestože jsou české ženy v evropském měřítku jedny z pracovně nejvytíženějších, jejich zastoupení na trhu práce představuje polovinu pracující populace a polovina z ekonomicky aktivních žen pracuje i více než na 40 hodin týdně, není jejich postavení

na trhu práce oproti jejich mužským protějškům úplně lehké. [Sokačová 2006b: 11] Proto není překvapivé, že mnoho žen sdílí názor, že pro muže je lehčí vypracovat se v kariérním žebříčku než pro ženy. Jako hlavní rozdíl vidí ženy především předsudky zaměstnavatelů vůči profesním kvalitám žen, ale také obavy z odchodu žen na mateřskou dovolenou, nutnost pečovat o nemocné děti a podobně. Zde předkládám několik výpovědí mých respondentek na otázku „*Myslíte si, že je v Čechách jednodušší budovat kariéru, když jste muž, než když jste žena?*“:

*„Určitě muži to mají jednodušší. Ženy jsou právě kvůli té rodině a dětem víc diskriminované.“ (Daniela, 32)*

*„Myslím si, že je jednodušší budovat kariéru, když jste muž. Pohled zaměstnavatele na muže je, že jsou flexibilnější, že prostě s těmi ženskými počítají, že jednou prostě na mateřskou půjdou a nebo, že mají děti a jsou brány tak, že mají určitý závazek a že když musí děti zůstat doma, tak s nimi většinou zůstane ta žena. Myslím si, že je pro zaměstnavatele jednodušší vzít muže. Ale osobně jsem se s tím nesetkala. Možná proto, že když jsem se ucházela o tuhle práci, tak jsem byla mladší a nedívali se na mě jako na někoho, kdo bude mít brzo rodinu.“ (Gabriela, 29)*

*„Myslím si, že je to jednodušší pro muže, určitě. Protože oni se nemusí soustředit na to všechno si zorganizovat dohromady. Protože v situaci, ve které teď jsem, že mám rodinu a pracuji, tak nemám ani sílu ještě dělat kariéru.“ (Julie, 35)*

*„Určitě je to pro mužského lehčí. Hlavně proto, že se nemusí starat o děti a domácnost. Dál taky proto, že u chlapů se prostě počítá s tím, že půjdou výš, než ženské.“ (Lenka, 35)*

*„Muž to má asi jednodušší- není omezen věkem, pokud chce rodinu.“ (Martina, 39)*

*„Já si myslím, že pořád to zůstává, že je to jednodušší pro toho chlapa. Protože když vidím, jak jdu třeba s dítětem k doktorce, tak tam jsou vlastně jenom matky a to povědomí tady pořád je, že chlap má budovat kariéru a ženská se má starat a ještě mít práci.“ (Romana, 41)*

Ženy mají na trhu práce těžší situaci především z toho důvodu, že subjektem trhu práce je stále mobilní, samostatný jedinec, kterému nebrání ve výkonu ekonomické

aktivity partnerské, respektive manželské povinnosti spojené s výchovou dětí a péčí o domácnost, tak jak jej definuje Ulrich Beck ve své *Rizikové společnosti*. [Beck 2004: 190] Z výše uvedených argumentů a faktů tedy vyplývá, že pokud má někdo šanci tyto charakteristiky splňovat, pak je touto osobou většinou muž. Těchto překážek, které jsou ženám kladeny na trhu práce, si všímají mnohé instituce, které se snaží situaci žen řešit a pomáhat jim, jsou to subjekty, které zastávají politiku rovných příležitostí. Takovouto organizací jsou například již zmíněné Gender Studies, ale také Ministerstvo průmyslu a obchodu, které již řadu let věnuje pozornost rovným příležitostem. Hlavní jeho snahou je podpora rozvoje podnikání žen v oblastech obchodu, služeb a průmyslu. [Sokačová 2006b: 9] O tom, že se tato podpora poměrně dobře daří, vypovídá také údaj, že ze všech vydaných živnostenských listů pro fyzické osoby vlastní 29% ženy. A dále, že ženy představují 26,3% z celkového počtu podnikatelských subjektů. (Sokačová 2006b: 9) Je nutno však dodat, že mnohé ženy se chtějí realizovat i v jiných sférách a neprovazovat podnikatelskou činnost, ale například jejich zastoupení na řídicích pozicích je stále velmi nízké, jak se přesvědčíme v následující podkapitole.

### **5.3.1 České ženy v řídicích pozicích**

Specifickou skupinou, která spadá pod tuto kategorii, jsou ženy v řídicích pozicích. Přestože tato skupina není v České republice příliš zastoupena, je velmi důležitou, hlavně z toho důvodu, že vypovídá mnohé o charakteru pracovního trhu v té které zemi, o jeho otevřenosti ženským subjektům v řídicích pozicích a v managementu celkově. Pro moji bakalářskou práci je tato skupina důležitá především z pohledu harmonizace pracovních a rodinných rolí u těchto žen. Velké množství z nich totiž buď děti nemá vůbec, nebo využívá, ve větší míře než ostatní ženy, různých alternativních nabídek péče o děti – tedy mimo státních institucí jako jsou mateřské školy například ještě soukromé au-pair a „paní na hlídání/uklizení/péči o domácnost“ apod. Ale dle výsledků sociologických výzkumů žen v managementu se ukazuje, že ženy v řídicích pozicích jsou nejčastěji svobodné, popřípadě rozvedené a v naprosté většině případů bezdětné. [Sokačová 2006b: 13]

Tyto ženy se svým rozhodnutím nemít děti, popřípadě odložit mateřství na pozdější dobu, snaží eliminovat bariéry pro výkon manažerských pozic, přesto, nejen v české společnosti, existuje široká síť bariér, které jim v kariérním postupu brání.

Soubor těchto bariér je nazýván *skleněný strop*. To z toho důvodu, že faktory bránící jejich postupu jsou na první pohled neviditelné a jejich existence se projevuje až při snaze tuto hranici překročit. [Křížková 2004, online] tato hranice je přitom většinou budována mužským vedením firem, které mezi sebe zřídka kdy propouští také ženy. Proto se zdá být logické zjištění, že prezidenty velkých průmyslových podniků jsou převážně muži a ženy stojí na vrcholu pyramidy vedení hotelů a podniků zabývajících se službami. [Sokačová 2006b: 11] Jelikož jsou tato odvětví velmi feminizována, často se zde také předpokládá, že budou ve vedení ženy. Šetření Štěpána Jurajdy a Daniela Münicha také ukazuje, že ženy mají daleko větší šanci uchytit se ve středním a nižším průmyslu, kde jsou zastoupeny téměř třetinově, než v úzkém vedení středních a velkých firem, zde představují pouhých 7%. [Jurajda, Münich v Sokačová 2006a: 17]

Názor, že řízení společnosti patří výhradně do rukou mužů, se však ukazuje jako ne vždy rozumné řešení ani jako nejvhodnější obchodní strategie pro podnik. Ukazuje se totiž, že zatímco dříve byly preferovány vlastnosti vhodné pro vedení firmy především maskulinní, dnes vstupuje do popředí také význam emoční stránky vedle racionálního a logického chování. [Křížková 2005: 20] A právě v této oblasti vedou ženy nad muži, proto mohou vnést do vedení firmy nové úhly pohledu, které s mužským přístupem mohou tvořit komplexní a především efektivnější celek. To potvrzuje také studie realizovaná americkou organizací Catalyst, která prokázala, že „společnosti, které mají vyšší zastoupení žen v manažerských pozicích, vykazují lepší finanční výkonnost ve srovnání s těmi, kde je žen v řídicích úrovních nejméně.“ (Velíšková 2007: 9)

Nutno dodat, že zatímco pro ženy, které se snaží dosahovat lepších pracovních postů a budovat kariéru nejsou na českém trhu práce zatím příliš vhodné podmínky, společnost je již většinou přijímá jako normální součást pracovního trhu a nenahlíží na ně s velkými předsudky, spíše se je snaží nehodnotit, jak potvrzují i výpovědi mých respondentek. Odlišně však lidé situaci vidí a hodnotí v případě, kdy v životě těchto žen figurují také děti. Jednak z toho důvodu, že vysoký věk matky dítěte při porodu může mít negativní dopad na zdraví dítěte a jednak proto, že tyto ženy se většinou vrací z obavy ztráty lukrativního pracovního postu do práce brzy a zanedbávají tak výchovu dítěte. Zde předkládám několik názorů získaných z rozhovorů s aktérkami:

*„Já se k tomu negativně nestavím (pozn. aut. k odkládání rodičovství) . Je to věc každého. Jen mi přijde třeba z lékařského hlediska kvůli rizikům dobré stihnout to do určitého věku, ale jinak to neodsuzuji.“ (Daniela 31)*

*„V okolí pár takových vidím (pozn. aut. žen odkládajících rodičovství) , je to sice jejich věc, ale až budou staré a vzpomenou si, že nestihly mít rodinu, tak tím ubližují akorát tomu dítěti, protože bude mít staré rodiče, kteří nemusí být schopní zajistit mu dobrý život, až budou starší.“ (Lenka, 35)*

*„Je docela zajímavé, že tím, že pracuji ve sdružení, které sdružuje hodně velkých podniků, tak je tam hodně manažerek, které se třeba vracejí z mateřské po šesti, pěti měsících. A myslím, že tam je to otázka toho, že odkládají ty děti, protože jsou na takových postech, které se snaží udržet.“ (Julie, 35)*

*„Znám lidi, který rodičovství odkládají kvůli kariéře. Shodou okolností ke mně na pedikúru chodí dost manažerek a stěžují si, že vidí, že už všichni mají dítě a oni ho nemají. Říkají, že šly pořád za tou kariérou, teď jsou ve stavu, kdy to dítě chtějí, ale už se nechtějí vzdát práce. Ještě je další věc, že to jsou fakt hezké holky, ale tím, jak tráví plno času v práci, tak třeba nemají ani přítele. Nijak je neodsuzuju, spíš je mi jich líto.“ (Jana, 31)*

*„Já osobně neodkládám rodičovství kvůli kariéře. Můj názor je „Proč ne?“, ale jak jsem už řekla, nemělo by se to odkládat moc dlouho.“ (Martina, 39)*

*„Myslím si, že ženy rodí dost pozdě a to není v pořádku. Dále chápu jako problém, že když chtějí dělat kariéru a přesouvají děti od chůvy ke chůvě-není to ok.“ (Martina, 39)*

### **5.3.2 Singles**

Společně s novými alternativními formami partnerského soužití vykristalizovala také specifická skupina singles. Singles jsou charakterističtí tím, že nemají sekundární rodinu, tedy děti ani manžela, respektive manželku a žijí bez partnera, často ve vlastním bytě osamostatněni od své primární rodiny, to však nemusí být podmínkou. Dříve byli singles chápáni jako všichni celoživotně svobodní, ale také ovdovělí a rozvedení v danou chvíli bez partnera. V dnešní době je toto pojetí podstatně užší a termín singles

zahrnuje pouze jedince, kteří jsou dobrovolně bez stálého partnera a splňují kritérium věku 25-40 let.

Nejčastějšími důvody pro tzv. singlovství jsou budování kariéry, touha po samostatnosti, a nebo vášeň pro cestování, kterou je těžké kombinovat s rodinnými povinnostmi. Mezi ženami singles a muži singles jsou velké diference, zatímco mužští singles bývají většinou nižšího vzdělání a žijí na venkově, singles ženy jsou ve většině případů vysokoškolačkami, především pedagogického zaměření.

Nejaktivnějším výzkumníkem pohybujícím se v oblasti singles je v České republice Marcel Tomášek, který definuje singles jako skupinu dvacátníků a třicátníků charakteristickou tím, že v jejich životě chybí určité elementy definičních charakteristik, které bývají spojovány se stádiem dospělosti, kdy tyto charakteristiky představuje vlastní rodina a děti. Právě z tohoto důvodu bývá životní fáze, v níž se singles nacházejí, nazývána „pozdní mladost“, „mladou dospělostí“ či „post-adolescencí“. [Tomášek 2006: 82]

Z výše uvedených důvodů absence rodiny, tedy absence péče o děti a rodinu, zahrnují tuto specifickou skupinu právě k ideálnímu typu žen budujících kariéru – tedy k ženám, které odkládají, popřípadě odmítají rodičovství a realizují se ve sféře zaměstnání, nikoli rodiny a domácnosti. Singles ženy také mají ve větší míře čas na aktivity, které ženy v domácnosti, popřípadě harmonizující ženy nemohou z důvodu nedostatku času realizovat a absenci manžela či partnera většinou kompenzují širším okolím přátel než ostatní ženy, hovoří o tom také moje respondentka Martina, která je single:

*„Jsem spokojená. Pracuji, sportuji, chodím za kulturou, studuji a mám hromadu přátel.“ (Martina, 39)*

Problémem u singles je však ten, že čím déle žijí sami, tím více ztrácí schopnost partnerského soužití a přizpůsobení se životu nového partnera. [Tomášek 2006: 93] Z toho důvodu mnozí singles prožívají s tímto statutem celý život, přestože je tato skupina vymezena věkem pouze mezi 25-40 lety.



## **6 MOŽNOSTI HARMONIZACE PRÁCE A RODINY V ČR**

Je samozřejmé, že samotné rozhodnutí, v jakém poměru harmonizovat práci s rodinou a domácností a zda vůbec participovat v obou sférách, je především rozhodnutím té které ženy. Ženy mají možnost zvolit si své osobní strategie, rozvrhnout si čas dle svých potřeb a využít všech jim dostupných prostředků, které jim k úspěšné harmonizaci pracovní a rodinné sféry mohou pomoci. Právě tyto prostředky představují různá nastavení státní sociální a rodinné politiky, popřípadě možnosti využívání výhod u konkrétních zaměstnavatelů. Z toho důvodu do své práce zahrnují také následující část, která se věnuje jak nástrojům, které napomáhají a ulehčují sladování práce a rodiny českých žen, a to ze strany státu i zaměstnavatele, tak překážkám, které naopak ztěžují ženám obě sféry skloubit.

### **6.1 Nástroje podporující skloubení práce a rodiny V ČR**

Co se týče sociální podpory a pomoci, tedy různých finančních kompenzací pro rodiny s dětmi, je v České republice jejich hlavním poskytovatelem stát. Jedná se o doménu především sociální a rodinné politiky České republiky, v rámci nichž mohou být poskytovány finanční prostředky ze tří systémů, kterými jsou systém sociálního pojištění, systém sociální podpory a do třetice systém sociální péče. Tyto tři systémy představují jakousi hierarchickou pomoc, která je poskytována dle vážnosti situace, ve které je třeba daným subjektům pomoci. Pro řešení situací s nejnižším stupněm vážnosti slouží systém sociálního pojištění, který poskytuje ochranu před sociálními událostmi, na které se většinou lze připravit, jedná se tedy o jakousi prevenci předvídatelných sociálních událostí. Dalším stupněm je systém sociální podpory, ten zahrnuje spektrum dávek, které působí za účelem eliminace již uskutečněných nepříznivých sociálních událostí a jejich dopadů, kdy se jedná o události, na které se ve většině případů nelze připravit podobnými preventivními opatřeními jako na události, proti kterým se lidé pojišťují v rámci systému sociálního pojištění. Posledním stupněm v záchranné síti je systém sociální pomoci. Sociální pomoc slouží občanům, kteří již nemají žádnou jinou možnost, pomocí níž by zlepšili svoji situaci. [Čermáková kol. 2002: 49]

Zaměstnavatel disponuje oproti státu jinými důležitými prostředky, pomocí nichž může svým zaměstnancům ulehčit harmonizaci pracovní a rodinné sféry. Oproti státu, který poskytuje finanční kompenzace, může zaměstnanec vypomáhat především

v oblasti časových možností zaměstnanců, které může svými rozhodnutími rozšiřovat a poskytovat tak zaměstnancům více času na mimopracovní aktivity. Dále může disponovat různými alternativními formami pracovního úvazku, či podporou péče o děti zaměstnanců, především tedy zaměstnankyň.

Více se o nástrojích obou těchto subjektů zmiňuji níže.

### **6.1.1 Nástroje státu**

V prvním oddíle této kapitoly se věnuji již zmíněným nástrojům státu, které mohou rodinám s dětmi, především matkám, ulehčovat kombinaci pracovních a rodinných povinností. Tyto nástroje jsou ukotveny převážně v sociální a rodinné politice státu a jmenovitě o nich pojednávám níže.

#### **6.1.1.1 Rodinná a sociální politika ČR**

Co se týče základních a nejdůležitějších legislativních úprav souvisejících se skloubením práce a rodiny, je důležité zmínit následující zákonná opatření:

- mateřská dovolená a peněžitá pomoc v mateřství pro ženy
- rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek, který v současnosti mohou čerpat také muži
- přestávky na kojení
- možnost zkrácené pracovní doby pro ženy s dětmi mladšími 15 let a těhotné ženy (v § 156/2 ZP)
- nárok na čerpání placeného nebo neplaceného volna při ošetřování člena rodiny, a to jak pro ženy, tak pro muže
- zákaz výpovědi z pracovního poměru pro ženu čerpající mateřskou dovolenou a pro ženu, či muže, čerpající rodičovskou dovolenou a trvale pečující o dítě do věku 3 let. [Křížková 2005: 28]

O výše zmíněných nástrojích státu pro podporu a ulehčení harmonizace práce a rodiny konkrétněji a hlouběji pojednávám níže, kde rámcově rozebírám jednotlivá opatření.

### *Mateřská dovolená*

Prvním nástrojem státu, který napomáhá českým ženám v harmonizaci rodiny a práce je institut mateřské dovolené. Záměrně ji zmiňuji na prvním místě, jelikož se jedná o první pomoc, která se ženě dostane po narození potomka. Smysl mateřské dovolené v harmonizaci práce a rodiny je takový, že žena zůstává zaměstnankyní ve své stávající práci, ale může pobývat s dítětem doma. V této době se na ni vztahuje pracovněprávní ochrana, kdy nemůže dostat výpověď ze zaměstnání a pobírá měsíční příjem.

Na mateřskou dovolenou má žena nárok v době minimálně 14 týdnů, přičemž nemůže být čerpána méně než šest týdnů, a to ode dne porodu. Průměrně bývá čerpána v délce 28 týdnů, která začíná od začátku 6. týdne, maximálně týdne 8., před plánovaným dnem porodu. [Čermáková a kol. 2002: 40] Co se týče situace osamělých matek, bývá tato pomoc vyplácena po dobu 37 týdnů od počátku jejího poskytování. [Křížková 2005: 33]

Jak jsem již zmínila, v průběhu mateřské dovolené matka pobírá příjem, jedná se o tzv. peněžitou pomoc v mateřství, tedy dávku vyplácenou z nemocenského pojištění. Jak již z uvedeného vyplývá, má na tuto dávku nárok pouze ta žena, která byla před porodem nemocensky pojištěna, konkrétně se jedná o délku minimálně 270 dní v průběhu posledních dvou let. Výše dávky činí 69 % denního vyměřovacího základu z předchozího platu. [Křížková 2005: 33]

### *Rodičovská dovolená*

Na mateřskou dovolenou navazuje dovolená rodičovská, která se v mnoha ohledech od dovolené mateřské liší. Jak již z názvu vyplývá, není totiž určena pouze ženám, nýbrž také mužům. Tato legislativní změna umožňující mužům čerpat rodičovskou dovolenou je v České republice uzákoněna od roku 2001, jednalo se o krok, který měl přispět k vyrovnání genderových rozdílů. Přesto však stále tato možnost není využívána ve velké míře a otcové na rodičovské dovolené tvoří zhruba 1% osob, které ji čerpají. [Věra Kuchařová a kol. VÚPSV v Sokačová 2006a: 8]

V období, kdy je žena či muž na rodičovské dovolené, pobírá dávku nazývanou rodičovský příspěvek. Od roku 1995 je rodičovský příspěvek jednou z dávek státní sociální podpory (zakotveno v zákoně č. 117/1995). Rodičovský příspěvek je sociálním příjmem rodiče v době, kdy pečuje o dítě a to až do čtyř let jeho věku. [Čermáková a

kol. 2002: 25] Dříve tato doba činila tři roky, ale na podstatě této dávky se spolu s jejím prodloužením o jeden rok příliš nezměnilo. Pracovníprávní ochrana, která pečujícímu rodiči zajišťuje ochranu před udělením výpovědi a před přeřazením na jiné pracovní místo, totiž stále trvá pouze po dobu prvních tří let a nevztahuje se na čtvrtý rok.

Oproti tomuto nepříliš přínosnému kroku lze však pozitivně hodnotit změnu, ke které došlo 1.1.2004. Jedná se o zrušení podmínky, dle které rodič ztrácel nárok na čerpání rodičovského příspěvku v případě, že byl výdělečně činný a jeho příjmy z této ekonomické aktivity přesahovaly určenou hranici. Zrušení této podmínky znamená, že se po uplynutí mateřské dovolené může matka vrátit do zaměstnání, popřípadě pobírat podporu v nezaměstnanosti a k tomu současně až do čtyř let věku dítěte pobírat rodičovský příspěvek. To je však ještě podmíněno tím, že matka zajistí celodenní péči o dítě jiným způsobem než jeho umístěním do státem dotované instituce péče o děti. [Křížková 2005: 46] Tento krok je velmi pozitivním, uvažíme-li, že pro současné rodiny je nutnost dvou příjmů často nezbytnou, jak jsem již několikrát zmínila výše. Z toho důvodu, že výše rodičovského příspěvku v naprosté většině případů zdaleka nedosahuje platu ženy, je možnost navrácení se do zaměstnání a současného pobírání rodičovského příspěvku příjemnou vítanou změnou.

A konečně co se týče výše rodičovského příspěvku, liší se dle typu čerpání a výměry, kdy je vyplácen v pevných měsíčních částkách. Výměry jsou následující: zvýšená (11 400 Kč), základní (7 600 Kč), snížená (3 800 Kč) a nižší (3 000 Kč). Rodič si pak může sám zvolit, délku čerpání rodičovského příspěvku, kdy má na výběr ze tří variant – čerpání po dobu dvou, tří nebo čtyř let. Rychlejší čerpání, které představuje délku pobírání rodičovského příspěvku dvou let, zaručuje rodiči příjem 11 400 Kč. Klasické čerpání, tedy tříleté, představuje příjem 7 600 Kč a pomalejší čerpání v délce čtyř let představuje 7 600 Kč do 9 měsíců věku dítěte a dále 3 800 Kč až do 48 měsíců věku dítěte.<sup>4</sup>

#### *Peněžitá podpora při ošetřování člena rodiny*

Dalším důležitým ustanovením pomáhajícím v oblasti harmonizace práce a rodiny je peněžitá podpora při ošetřování člena rodiny. Tu často využívají matky

---

<sup>4</sup> Zdroj: Oficiální stránky ministerstva práce a sociálních věcí. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/2#dsp>. Citováno 17.4.2011.

s malými dětmi, u kterých je v nízkém věku nutná neustálá péče a dohled v době nemoci.

Tato dávka spadá pod nemocenské pojištění a je vyplácena po dobu prvních devíti kalendářních dnů, v případě osamělých rodičů 16 dnů. [Křížková 2005: 33] Zároveň je v této době zaměstnavatel povinen uvolnit zaměstnankyni, popřípadě zaměstnance z práce. Tato podpora se vztahuje pouze na ošetřování dítěte, či jiného člena domácnosti, mladšího deseti let.<sup>5</sup>

### *Přídavky na děti*

Důležitou finanční pomocí pro rodiny s dětmi jsou také přídavky na děti. Avšak přídavky na děti jsou v České republice adresnou sociální dávkou, což znamená, že nejsou poskytovány všem rodinám, jak tomu bylo před rokem 1995, kdy byly dávkami plošnými. Mají na ně nárok pouze rodiny s příjmy do maximální výše trojnásobku životního minima. Za účelem poskytnutí dávky jsou testovány příjmy rodiny v předchozím kalendářním roce a na základě výsledků je poskytnut přídavek, a to ve třech možných úrovních stanovených dle výše příjmu a věku dítěte. Tyto úrovně jsou následující: do 1,1, od 1,1 do 1,8 a od 1,8 do 3 násobku životního minima rodiny. [Křížková 2005: 33]

Uvedené nástroje státu pro ulehčení slučitelnosti pracovních a rodinných rolí samozřejmě nejsou jedinými, které v České republice existují, avšak jsou to ty nejvýznamnější, s nejsilnějším vlivem a nejčastěji využívané a z toho důvodu jsem je uvedla.

Dále existují opatření jako například přestávky na kojení, úprava pracovní doby, pružná pracovní doba, práce z domova apod., na která také existují nařízení ze strany státu, ale tato nařízení v praxi často nejsou dodržována a záleží na vůli zaměstnavatele, zda je bude respektovat a nabízet svým zaměstnancům, či nikoli. Z toho důvodu jsem tyto nástroje zařadila do podkapitoly nástroje zaměstnavatele, kterou se zabývám níže.

---

<sup>5</sup> Zdroj: Oficiální stránky ministerstva práce a sociálních věcí. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/4#fpr>. Citováno 17.4.2011.

### 6.1.1.2 Zařízení péče o děti

Dalším důležitým nástrojem státu pro pomoc ženám v oblasti sladování pracovních a rodinných rolí, vedle poskytování finančních kompenzací, je provozování zařízení péče o děti. Tuto možnost záměrně uvádím samostatně, jelikož tyto instituce nemusí být vždy pouze státní, ale bývají také provozovány soukromými subjekty.

Obecně se péče o děti mimo instituci rodiny rozčleňuje do následujících tří kategorií:

- *Jesle a mateřské školy* jsou státní i soukromé instituce péče o děti, které poskytují každodenní péči o děti před nástupem do školy, většinou s výjimkou víkendů a svátků. Co se týče jeslí, v současné době materiály Ústavu zdravotnických informací a statistiky položku jesle nevidují. Do roku 2002 byla tato položka součástí výčtu zvláštních zdravotnických zařízení, které zahrnují kojenecké ústavy, stacionáře pro děti a dospělé apod., od roku 2003 však již v tomto výčtu jesle absentují. Jesle však stále existují, většinou jsou provozovány soukromně, výjimečně je provozují obce, někdy kraje. [Křížková 2005: 22] Nutno dodat, že instituce jeslí pro děti do tří let jsou dětskými psychology odmítány jako nevhodné pro rozvoj dětské duše, oproti tomu mateřské školy jsou dle jejich mínění pro rozvoj dětí nápomocné. [Jurajda in Bosničová 2010: 26]
- *Mateřská centra*, která jsou založena výhradně na bázi dobrovolnictví jednotlivých matek, které zde také využívají nabídky péče o vlastní děti. První mateřské centrum bylo v České republice založeno v polovině 90. let a využívalo německého vzoru. [Čermáková a kol. 2002: 55]
- *Soukromá péče o děti*, tedy hlídání dětí prostřednictvím tzv. au-pair, často nazývaných jako „paní na hlídání“. Tyto osoby mohou buď provozovat činnost hlídání dětí na živnostenský list, nebo jsou najímány prostřednictvím hlídacích agentur.

Z uvedených možností zajištění péče o děti jsou jednoznačně nejvíce využívány mateřské školy. Zde však v posledních letech nastává problém, kdy mnohé „školky“ nejsou schopny pojmout všechny děti, které se do nich hlásí, a tak musí rodiče hledat jiné alternativy, či dojíždět s dětmi do školek mimo jejich obec, kam většinou bývá

složitější dítě zapsat než do školky ve vlastní obci. Mateřské školy upřednostňují děti předškolního věku a dále děti, jejichž matky pracují. Zde je však problém s tím, že ženy nemohou nastoupit do zaměstnání, když nemají zajištěnou péči o dítě a zároveň, když jsou v domácnosti, nechce jejich děti školka přijmout z důvodu, že se ženy mohou o děti starat samy. To zapříčiňuje vznik bludného kruhu, který mnohé matky nejsou schopny vyřešit. Například ve výsledcích šetření Ministerstva školství z roku 2006 se ukazuje, že polovina obecních školek nepřijímá více než polovinu dětí ve věku tři až pěti let, které se do nich hlásí. [Jurajda in Bosničová 2010: 27]

Nicméně právě mateřské školy a ostatní zařízení péče o děti jsou velmi důležitým nástrojem, který pomáhá českým ženám v harmonizaci práce a rodiny, a to nejen časově, ale také ve výchově dětí a v tom, že zde děti mají možnost konfrontovat se s chováním jejich vrstevníků a navazovat sociální kontakty.

### **6.1.2 Nástroje zaměstnavatele**

Dalším subjektem, který může ve velké míře ovlivnit možnost harmonizace práce a rodiny u žen je zaměstnavatel. Jak jsem již psala, je mnoho zákonných opatření, které mají mj. za cíl pomoci rodinám se sladováním práce a rodiny, mezi tato opatření patří například přestávky na kojení, úprava pracovní doby, pružná pracovní doba, práce z domova apod. Přestože jsou tyto úpravy podnětem státu, v praxi nejsou vždy dodržovány a záleží na vůli konkrétního zaměstnavatele, z toho důvodu je zařazuji do této podkapitoly věnující se nástrojům podpory harmonizace pracovních a rodinných rolí poskytovaných zaměstnavatelem.

Zaměstnavatel má široké spektrum možností, kterými může ulehčit rodinám s dětmi v kombinování pracovní a rodinné sféry, ne každý bohužel tyto možnosti svým zaměstnancům poskytuje. Škála možností flexibilních pracovních podmínek je přitom velmi široká. Mezi nejvyskytovanější úpravy délky a podoby pracovní doby patří například různé formy pružné pracovní doby, zkrácená pracovní doba a částečné úvazky, projektové úvazky (kdy zaměstnanec participuje pouze na určitém časově omezeném projektu), práce z domova (tzv. home office), teleworking (práce po telefonu), sdílení pracovního místa (také nazýváno jako job sharing, kdy se dva lidé střídají na jednom pracovním úvazku). [Velíšková 2007: 16] Dále je v kompetenci zaměstnavatelů poskytovat mnohé formy výhod, pro mé téma jsou stěžejní tzv. rodinné

benefity, které zahrnují například firemní školky či jesle v místě pracoviště, příspěvky na hlídání dětí či na péči o nemohoucí osoby, placená volna z rodinných důvodů, akce pro volný čas dětí, například víkendové výlety či letní a zimní tábory, pomoc při výběru pečovatelské služby, firemní rekreační zařízení a další. Často se v této oblasti také operuje s termínem “kafetérie“, kdy si zaměstnanci vybírají z výčtu benefitů ty, které jsou pro ně žádoucí. [Velíšková 2007: 35]

V současnosti u zaměstnavatelů převládají tři hlavní formy benefitů pro zaměstnance. Jsou jimi uvolnění zaměstnanců v případě naléhavých rodinných záležitostí, dále finanční příspěvky na kulturu, sport a rekreaci, často ve formě poukázek a nakonec podpora studia stávajícího zaměstnance, což jsou často jazykové či jiné vzdělávací benefity. Obecně v rámci uvedených benefitů nebývají zvýhodňováni rodiče závislých dětí před ostatními zaměstnanci.

Například firemní školky a ostatní denní zařízení péče o děti bývají velmi žádané, avšak se v nabídce benefitů pro zaměstnance v českých společnostech vyskytují jen zřídka, to je oproti době před rokem 1990 poměrně velký krok zpět. Zatímco zanikla podpora denní péče o děti, která byla před rokem 1990 hojně využívána, nyní se nerozvinuly její nové formy. [Věra Kuchařová a kol. VÚPSV v Sokačová 2006a: 8]

Nyní se budu zabývat krátkým popisem vybraných benefitů, které jsou v České republice buď nejvíce využívány, nebo žádány ze strany zaměstnanců.

### *Zkrácené úvazky*

Zkrácené pracovní úvazky představují vhodný prostředek pro udržení žen na trhu práce i v ranějších fázích jejich mateřství. Toto se jeví jako vhodné opatření jak pro ženu, tak pro zaměstnavatele. Zaměstnavatel nepřichází zcela o kvalifikovanou pracovní sílu a žena, tedy zaměstnankyně, udržuje kontakt s prací a neztrácí tak svoji dosavadní kvalifikaci. V tomto směru je flexibilní pracovní forma v podobě zkráceného úvazku výhodným řešením pro obě strany. Co se však týče finanční otázky, je toto opatření většinou pro obě strany spíše nevýhodné. Zaměstnanci, kteří takto pracují, nebývají často přiměřeně finančně ohodnoceni oproti zaměstnancům na plný úvazek. Pro zaměstnavatele je toto nevýhodné z toho důvodu, že odvody jsou v případě částečného úvazku počítány z minimální mzdy a to i v tom případě, že je reálná mzda za částečný úvazek nižší než tato hladina. [Sirovátka 2008: 14]



Ani fakt, že pro zaměstnance často zkrácený úvazek nebývá finančně výhodným oproti plnému pracovnímu úvazku, nesnižuje jeho atraktivitu a poptávku po něm. Jelikož jej využívají především ženy s malými dětmi, je logické, že mimo finanční přísun do rodinného rozpočtu na částečném úvazku oceňují také možnost odreagování se od rodiny, zachování si kvalifikace a přítomnost sociálních interakcí s kolegy, popřípadě zákazníky. O tom, že je zkrácený úvazek často ženami vyhledáván, jsem pojednávala již výše (viz. *Ženy sladující pracovní a rodinnou sféru*).

Spolu se zkrácenými úvazky jsou velmi žádané také stlačené pracovní týdny, kdy zaměstnanec odpracuje potřebný počet pracovních hodin v kratším časovém intervalu, než bývá klasických pět pracovních dní a má tak například jeden pracovní den v týdnu volný.

### *Práce z domova*

Další možností podporující harmonizaci práce a rodiny spadající mezi alternativní formy výkonu práce je home office. I tato forma práce je pro mnohé ženy s dětmi přijatelnou vidinou pro umožnění vhodné kombinace obou sfér, jak rodinné, tak pracovní. U této formy práce je však důležitým, a pro mnohé ženy spíše negativním aspektem, absence sociálních kontaktů, které obyčejně v práci mívají. Navíc je podstatně těžší domluvit si se zaměstnavatelem tento způsob výkonu práce, a to hlavně z toho důvodu, že je přijatelný pouze pro specifické charaktery prací, které nevyžadují například přístup do interních databází společností, fyzických kartoték, fyzickou spolupráci s kolegy apod. Proto není překvapivé, že tuto formu práce u nás v současnosti využívají především zaměstnanci ve vysoce kvalifikovaných profesích, jako jsou vědečtí pracovníci, právníci, překladatelé, projektanti, manažeři, počítačovní specialisté apod.

Problémem práce z domova je také ten, že zaměstnanec nemívá přesně určenou pracovní dobu, a tak se namísto toho, aby byla žena více s dětmi, může situace obrátit a zaměstnankyně tráví výkonem práce více času, než kolik by jí zabrala v zaměstnání. [Čermáková a kol. 2002: 72] Je tomu tak i z toho důvodu, že v domácím prostředí pracujícího vyrušují podněty, se kterými by nebyl v zaměstnání konfrontován a dochází tak k prodlevám v jeho práci.

### *Dny pracovního volna*

Často používaným nástrojem, který je fakticky v rukou zaměstnavatele, je poskytování dnů pracovního volna. Tento prostředek nepodporuje harmonizaci práce a rodiny ve stejném měřítku jako například zkrácený úvazek, tj. dlouhodobě, ale má za cíl pomoci ženám nárazově v nepředpokládaných situacích, kdy se objeví problémy v rodině a je potřeba je ihned řešit. Dny pracovního volna jsou poskytovány většinou zaměstnavatelů.

Dny pracovního volna nejsou vždy nutně finančně kompenzovány, to znamená, že ne vždy a u všech zaměstnavatelů přísluší zaměstnancům za dobu jejich čerpání náhrada mzdy. Konkrétně mají být tyto dny využívány především pro rodinné účely zaměstnanců. Jedná se o volno na ošetřování člena rodiny, což znamená uvolnění zaměstnance z práce po dobu nejvýše 9 kalendářních dnů, které je doprovázeno částečnou finanční kompenzací, v případě osamělé matky/otce s dítětem předškolního věku je doba prodloužena o 7 dnů. Dále toto opatření zahrnuje pracovní volna, která jsou upravována v rámci kolektivních smluv, tedy například doba potřebná na vyšetření zaměstnance ve zdravotnickém zařízení, doprovod rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení, převoz rodící manželky či družky do zdravotnického zařízení apod. Dále se jedná o pracovní volna v den pohřbu blízké osoby, či v den vlastní svatby či svatby nejbližších příbuzných. [Čermáková a kol. 2002: 47-48] Jak jsem již ale uvedla, toto opatření je sice jedním z nejrozšířenějších, ale harmonizaci práce a rodiny současných českých žen v dlouhodobém měřítku příliš nepřispívá.

### *Přestávky na kojení*

Poskytnutí přestávek na kojení je povinností zaměstnance vůči denně kojícím zaměstnankyním s dítětem do jednoho roku. Zaměstnanec musí poskytnout na plný úvazek pracující zaměstnankyni dvě půlhodinové přestávky denně. Přestávky na kojení jsou započítávány do pracovní doby zaměstnance, a přísluší tak za ně náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. [Čermáková a kolo. 2002: 45]

Tato varianta je problematická z toho důvodu, že v podmínkách pro poskytnutí je uvedena nutnost práce matky na plný úvazek, což je pro matku dítěte mladšího jednoho roku poměrně nelehký jak časový, tak psychický úkol. A dále je tento způsob realizovatelný pouze za předpokladu přítomnosti firemních jeslí na pracovišti, popřípadě s realizací dovedení dítěte za matkou na pracoviště a jeho následného

odvedení. Nebo je tato možnost praktikovatelná pro matky, které bydlí nedaleko svého zaměstnání, popřípadě jsou jejich děti po dobu jejich pracovního dne v péči nedaleko jejich zaměstnání.

### *Firemní školky*

Poslední dobou ženami poměrně žádaným opatřením je zřízení firemních školek. Přesto zatím firemní zařízení péče o děti nejsou v České republice ve velké míře poskytovány. Je tomu tak hlavně z toho důvodu, že oproti flexibilním pracovním uspořádáním, které nevyžadují velké finanční investice, jsou zařízení péče o děti ve firmách poměrně finančně nákladnou záležitostí. [Sokačová in Bosničová 2010: 4]

Na druhou stranu má zřízení firemního zařízení péče o děti dle školského zákona jednu nespornou výhodu, jíž je ta, že zaměstnavatel v případě jeho zřízení získává na každé zde umístěné dítě dotaci od státu. Další výhodou je, že zřízení firemní školky podle školského zákona, si může zaměstnavatel odečíst z daní. [Kolářová in Bosničová 2010: 24]

Zatímco v roce 2008 a 2009 vzniklo mnoho firemních zařízení péče o děti jakožto odpověď na baby boom a tedy silný odchod zaměstnankyň na mateřskou dovolenou, v současné době zaměstnavatelé od těchto programů upouští, jelikož jsou finančně nejnáročnější a firmy si je v době krize nemohou dovolit. [Sokačová in Bosničová 2010: 7 a 13]

Jak jsem zmínila již výše, mnoho žen by ocenilo větší nabídku částečných úvazků, které by jim napomáhaly v lepší harmonizaci práce a rodinné sféry. V současné době také vzrůstá počet žen, které by ocenily větší přítomnost firemních zařízení péče o děti. Také v rozhovorech s aktérkami, které jsem v rámci této bakalářské práce provedla, se několikrát objevilo, že by ženy tuto možnost u svých zaměstnavatelů uvítaly (viz. *Ženy sladující pracovní a rodinnou sféru*). Výhodou těchto zařízení je, že jsou matky v blízkosti svých dětí pro případ, že nastane nějaký problém, dále ztrácí méně času přesunem pro dítě do školky a ze školky domů a navíc má žena jistotu, že pro dítě sežene místo ve školce, což je v poslední době čím dál tím těžším úkolem.

## 6.2 Překážky sladování práce a rodiny v ČR

Pro úplnost a komplexnost celé problematiky uvádím na tomto místě také překážky sladování práce a rodiny, které vychází buď z explicitně špatně nastavených pravidel, nebo jsou důsledkem jejich špatné implementace či nedodržování v praxi. Opět tuto část člením na oblast působnosti státu a na překážky na straně zaměstnavatele.

### 6.2.1 Překážky na straně státu

Na tomto místě uvedu zásadní problematické faktory pocházející ze strany státu, které často ve velké míře zapříčiňují nelehkou situaci žen, které se snaží skloubit pracovní oblast s oblastí soukromou, tedy rodinnou.

#### *Řetězení termínovaných pracovních smluv*

V současnosti je stále častějším trendem zaměstnávat nejen ženy na dobu určitou. Zaměstnavatel se tak neváže přijetím zaměstnance na dlouhou dobu a eliminuje tak problémy s vypovězením některého ze zaměstnanců. Po skončení platnosti pracovní smlouvy na dobu určitou má buď možnost smlouvu obnovit, nebo zaměstnance jednoduše znovu nepřijme do zaměstnání, čímž ho de facto propustí bez nepříjemností, které by s propouštěním v případě smlouvy na dobu neurčitou mohl mít. Přestože se zdá být tento krok spíše problémem na straně zaměstnavatele, pochází od státu, kdy se do novely Zákoníku práce nepodařilo prosadit omezení počtu řetězení pracovních smluv na dobu určitou. [Čermáková a kol. 2002: 43] Tento problém se častěji vyskytuje právě u žen, kdy zaměstnavatel může předpokládat, že mladá žena porodí a odejde na mateřskou dovolenou.

#### *Nerovnost mezi muži a ženami*

Dalším problémem, se kterým se ženy při harmonizaci práce a rodiny potýkají je nerovnost mezi pohlavími. Toto souvisí nejen s trvajícím rozdílem mezi odměňováním žen a mužů, kdy ženy bývají často závislé na platu partnera či manžela a jejich zaměstnání přináší spíše doplňkový plat do rodinné kasy. Tradiční dělbu rolí stále ještě podporují i mnohá opatření rodinné a sociální politiky, což často brání ženám v lepší koordinaci práce a rodiny. Jedná se například o trvalou diference mezi oběma pohlavími

v otázce mateřské dovolené, absenci otcovské dovolené, nestabilní koncepci u rodičovské dovolené, ale také nerovné možnosti v případě využívání paragrafu na ošetřování nemocného člena rodiny oběma partnery, nebo struktura dávek státní sociální podpory, které jsou nezávislé na ušlých příjmech, ale naopak jsou odvozovány od aktuálních příjmů rodiny a zároveň testují příjmy z předchozího období. [Věra Kuchařová a kol. VÚPSV v Sokačová 2006a: 7]

#### *Nepřítomnost služeb pro děti do tří let*

Zásadním problémem je v České republice také to, že zde prakticky neexistují finančně a teritoriálně dostupné služby péče o děti, které nedosáhly věku tří let. [MPSV 2005: 30]. Jedná se například o velmi nízké procento jeslí, o kterém jsem se zmiňovala již výše. O tom, že by rodiče tuto možnost uvítaly, vypovídá také údaj Ministerstva práce a sociálních věcí, který říká, že mateřské školy navštěvuje až 25% dětí mladších 3 let. [MPSV 2005: 30]

#### *Nízká finanční podpora*

Je danou věcí, že skloubení pracovní a rodinné složky života žen je z velké části také otázkou finančních prostředků. A právě ty českým rodinám pečujícím o malé děti často chybí, což zapříčiňuje například to, že mají ženy méně času pro výchovu dětí a musí se více věnovat práci, aby je finančně zajistily. Řešení problému harmonizace práce a rodiny je totiž ponecháno především na nákladech rodičů a chybí zde silná legislativní a ekonomická podpora státu, ale také soukromého sektoru a občanské společnosti. [MPSV 2005: 7]

#### *Nedostatek zařízení péče o děti*

Také problémem nedostatku zařízení péče o děti jsem se zabývala již výše. Nejen, že v České republice povětšinou absentují jesle a zařízení péče o děti mladší tří let, ale jsou zde také problémy s umístováním starších dětí do mateřských škol. Mateřské školy mívají často plno, a tak se uchylují k preferenci předškoláků a mladší děti přijímají pouze v případě, že bydlí ve stejné obci a že je jejich matka pracující, a tedy se jim nemůže stoprocentně věnovat. Zde však začíná bludný kruh, kdy matka nemůže jít do práce, dokud si není jista tím, že se o jejího potomka někdo postará. I v této sféře jsou tedy stále v České republice patrné nedostatky.

## 6.2.2 Překážky na straně zaměstnavatele

Stejně tak, jako v části, kde jsem se zabývala nástroji zaměstnavatele ulehčujícími harmonizaci rodiny a práce se budu i zde zabývat takovými opatřeními, které mohou vycházet primárně od státu, ale jejich nedodržování či špatná implementace zaměstnavatelem z nich teprve dělá překážky pro sladování rodinných a pracovních rolí. I zde se bude blíže zabývat jednotlivými faktory, které ztěžují ženám sladování.

### *Absence family friendly přístupu*

Velkým problémem je, že současní čeští zaměstnavatelé se příliš nesnaží pomáhat matkám s dětmi a nevychází jim vstříc, čímž by jim mohly ulehčit harmonizaci pracovních a rodinných úkolů. Je to způsobeno tím, že na straně zaměstnavatelů v současnosti zatím není rozvinut „family friendly“ přístup, který je založen na principu vzájemného respektu obou stran, jenž by měl a mohl vést ke spokojenosti obou subjektů. [Věra Kuchařová a kol. VÚPSV v Sokačová 2006a: 12] Právě z této primární neexistence family friendly přístupu u zaměstnavatelů vyplývají všechny další překážky, které uvádím níže.

### *Úzká nabídka flexibilních pracovních úvazků*

Již několikrát zmíněnou překážkou žen, které se snaží kombinovat čas na práci a čas na rodinu je malá nabídka flexibilních pracovních úvazků, kterými jsou job sharing, home office, stlačený týden, pružná pracovní doba, osobní konta pracovní doby a především zkrácené úvazky, které by ženám velice pomohly s organizací času, avšak jsou v České republice nabízeny jen málo. Více jsem se o problémech s tímto spojených zmiňovala již výše (viz. *Zkrácené úvazky* v části *Nástroje pomáhající sladovat práci a rodinu v ČR*).

### *Nedostatek firemních školek*

Také nedostatek firemních školek ztěžuje ženám kombinaci práce a rodiny. I o tomto problému jsem se však zmiňovala již výše. (viz. *Firemní školky* v části *Nástroje pomáhající sladovat práci a rodinu v ČR*)

### *Nedostatečná dovolená*

České děti mají průměrně 12-13 týdnů prázdnin ročně. Průměrný český rodič však disponuje čtyřmi, někdy i pěti týdny dovolené ročně. [Čermáková a kol. 2002: 67] To znamená, že je zde rozdíl sedmi až devíti týdnů mezi dobou volna dětí a rodičů. Rodiče se tak nemohou věnovat svým dětem po celou dobu času, kdy nemají školní povinnosti a často se tak uchylují k výběru různých dětských táborů, či se obrací na hlídání v řadách členů rodiny a přátel.

### *„Švarcsystém“*

Dalším problémem, který pochází ze strany zaměstnavatele je tzv. „švarcsystém“. Přesto, že jeho využívání porušuje zákon, je stále v některých oblastech rozšířen. I ženy, které pracují za těchto podmínek, mívají velké problémy s harmonizací a to především z toho důvodu, že za těchto okolností nemůže najatá osoba využívat výhod, tedy opatření, které jí skloubení práce a rodiny usnadňují a jsou jí garantovaná zejména Zákoníkem práce a kolektivní smlouvou daného podniku. [Čermáková a kol. 2002: 64]

### 6.2.3 Diskriminace žen

Harmonizace práce a rodiny současných českých žen je stále ovlivňována diskriminací, s níž se mnohé ženy musí potýkat především na trhu práce. Ženy jsou na trhu práce diskriminovány na základě pohlaví, což je úzce spojeno s konzervativními postoji, které jsou živeny představou tradičního modelu muž-živitel a žena-pečovatelka, kdy je jako hlavní doména žen chápána oblast rodiny a domácnosti, a muž participuje na trhu práce. Přestože již většina společností přijímá dvoupříjmový model rodiny, je starost o domácnost a děti připisována v naprosté většině případů ženám. To zapříčiňuje, že zaměstnavatelé pohlížejí na zaměstnankyně, či potenciální zaměstnankyně jako na ty osoby, které nesou oproti mužům břímě v podobě dětí. Toto je jedním důvodem diskriminace žen na trhu práce v České republice. Dalším podnětem pro diskriminační chování je přetrvávání genderových stereotypů, kdy jsou ženám připisovány spíše vlastnosti emočního rázu a mužům racionální myšlení, které je v oblasti zaměstnání upřednostňováno.

Pro přesné vymezení pojmu diskriminace uvádím následující definice:

- „Diskriminace na základě pohlaví nepřímá= „nepřímou diskriminací“ se rozumí takové jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byly znevýhodněny osoby jednoho pohlaví v porovnání s osobami druhého pohlaví, ledaže takové ustanovení, kritérium nebo zvyklost jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné.“ (Český statistický úřad 2008: 84)
- „Diskriminace na základě pohlaví přímá= „přímou diskriminací“ se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci. Za diskriminaci z důvodu pohlaví se považuje i diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství a z důvodu pohlavní identifikace.“ (Český statistický úřad 2008: 84)

#### *Diskriminace na základě genderových stereotypů*

Přestože je do českého právního systému po vstupu do Evropské unie zavrhována řada opatření ve formě euronovel Zákoníku práce, které se týkají mimo jiné zákazu jakékoliv diskriminace z důvodu pohlaví, zásady stejné odměny za stejnou vykonanou



práci, zásada rovného zacházení s oběma pohlavími v otázce odborné přípravy, přístupu k zaměstnání, služebního povýšení a pracovních podmínek [Velišková 2007: 9], praxe vypadá jinak a jedna třetina žen přiznává, že se v zaměstnání s diskriminací na základě pohlaví setkala. [Křížková 2005: 12] Také v některých rozhovorech s mými respondentkami se objevila zmínka o diskriminaci jich samotných nebo některé ženy z jejich okolí:

*„Kamarádce se stalo, že kvůli tomu, že byla žena, ji nechtěli vzít na vyšší pozici.“  
(Andrea, 33)*

*„Ikdyž u nás v práci se mi tohle stalo s nástupem na vyšší pozici (pozn. aut. nemožnost pracovního postupu na základě pohlaví). V mých sedmadvaceti se už čekalo, že budu mít dítě, a tak pozice, kterou bych si zasloužila, připadla klukovi, kterého jsem dokonce zaučovala. Tohle tam takhle fungovalo běžně.“ (Daniela, 32)*

*„Takhle, s tím jsem se setkala třeba u těch vedoucích (pozn. aut. s nemožností pracovního postupu na základě pohlaví). Když chcete dělat vedoucího, tak ho chlap dostane snadněji, než žena, protože ta už musela něco předvést, že na to má. Ale tomu chlapovi to prostě dají spíš, protože vedoucí spíš chtějí chlapy, protože jich tolik není. (pozn. aut. Jana dělala vedoucí na pobočce České pošty)“ (Jana, 31)*

Mužský model pracovní dráhy, kdy je zaměstnání vykonáváno od ukončení studia, až po důchod bez přestávek způsobených rodičovskými povinnostmi, je na trhu práce v České republice stále preferovaným. [Křížková 2005: 15] A tak i přesto, že jsou české ženy jedněmi s největším podílem plných úvazků, nemohou splňovat zásady bezproblémové mobility dle potřeb zaměstnavatele tak, jako muži a navíc u nich nejsou předpokládány maskulinní charakteristiky, které jsou stále pro výkon například vedoucích pozic předpokládány, což zapříčiňuje jejich diskriminaci v mnohých odvětvích, pozicích a také obecně v otázce platů. Česká republika se totiž vyznačuje oproti ostatním evropským zemím vysokým rozdílem mezi platy mužů a žen [Sokačová in Bosničová 2010: 6]. Tyto platové rozdíly přetrvávají i navzdory tomu, že jsou ženy srovnatelně vzdělané jako muži. Navíc mají ženy oproti mužům vedle nižších platů také

pozvolnější kariéru, to především proto, že jsou podrobovány delším prověřovacím procesům než muži.

Výše uvedené trefně shrnuje Ulrich Beck následujícím: „(...) čím je nějaká oblast pro společnost „centrálnější“ (a je takto definována), čím je nějaká skupina „mocnější“, tím méně jsou v ní zastoupeny ženy, a naopak: čím je nějaká oblast úkolů „marginálnější“, čím méně „vlivná“ je nějaká skupina, tím větší je pravděpodobnost, že ženy si v těchto sektorech vydobýly možnosti zaměstnání.“ (Beck 2004: 166)

### *Diskriminace na základě mateřství*

Vedle předpokladů, že ženy nemají takové schopnosti jako muži je dalším podnětem pro diskriminaci spojování žen s úlohou mateřství. A to nejen žen, které již děti mají, zaměstnavatelé myslí do budoucna a mívají obavy z toho, že žena otěhotní a zaměstnání opustí, i z toho důvodu na určité pozice vyhledávají pouze muže, aniž by se přesvědčili o kvalitách žen, které se o práci také uchází.

O tom, že je vnímání žen na trhu práce doprovázeno obavou z nutnosti její mateřské role závažným problémem, který je potřeba řešit a diskutovat o něm vypovídá také bod Národní koncepce rodinné politiky vydané Ministerstvem práce a sociálních věcí, ve kterém se mluví o nezbytnosti zásahu do chápání dítěte jakožto překážky pracovních šancí jeho rodičů. Tato změna by spolu s dalšími opatřeními měla vést k plynulé eliminaci diskriminace na trhu práce právě z důvodu rodičovství. [MPSV 2005: 11]

Faktor mateřství znesnadňuje působení na trhu práce nejen ženám s dětmi, ale ovlivňuje také pozici bezdětných žen, a to právě z důvodu obavy z potenciálního mateřství v budoucnu. [Čermáková a kol. 2002: 24] Přesto se však s diskriminací setkávají především matky s malými dětmi, u kterých se zaměstnavatelé obávají časté nutnosti pracovního volna. Organizace Gender Studies, o.p.s. uskutečnila výzkum, jehož respondentkami bylo 605 matek s dětmi do deseti let, ze kterého vzešel údaj, že se 54% z dotázaných žen setkalo s diskriminací, buď přímo u zaměstnavatele, nebo během procesu hledání zaměstnání, na základě svého mateřství a 70% respondentek odpovědělo, že se s touto diskriminací setkalo u někoho ze svého okolí. [Doleželová in Bosničová 2010: 33] Oproti ženám se u většiny mužů spolu se vstupem do společné domácnosti nijak nemění jejich pozice na trhu práce, často naopak jejich šance spolu s existencí rodiny vzrůstají. Zatímco tedy 20% žen uvádí, že založení rodiny mělo

negativní dopad na jejich šanci získat zajímavou práci a 21% žen hodnotí tuto skutečnost v důsledku jako negativní vliv na šanci pracovního postupu, u mužů se jedná pouze o 7% a v druhém případě 5%. [Höhne 2010: 16] Co se týče založení rodiny, pro 80% mužů se s narozením prvního dítěte možnosti na pracovním trhu nijak nezužují, zatímco pro zhruba polovinu jejich partnerek znamená tato skutečnost negativní vliv jak na šanci získání zajímavé práce, tak na kariérní postup. [Höhne 2010: 32]

Co se týče konkrétních diskriminačních praktik, jak legálních, tak nelegálních, setkávají se ženy nejčastěji s uzavíráním pracovních smluv na dobu určitou a jejich řetězením dle potřeby, dále s řetězením smluv na zkušební dobu tří měsíců, najímání pouze na určité časově omezené projekty a zaměstnávání na živnostenské listy. V těchto zmíněných případech se však nejedná o nelegální praktiky, o to těžší je je postihnout. Mezi diskriminační praktiky nelegální patří například diskriminační jednání při najímání nových zaměstnanců, kdy jsou na výběrovém řízení ženám kladeny osobní dotazy související s jejich soukromým životem, především s oblastí rodiny [Křížková 2005: 48], ale také časté diskriminační praktiky vůči ženám s malými dětmi, které jsou například automaticky vyřazovány z výběrového řízení nebo diskriminace žen vracejících se z mateřské či rodičovské dovolené zpět do zaměstnání. [Velíšková 2007: 7]. U matek po příchodu z mateřské nebo rodičovské dovolené zpět do práce se zaměstnavatelé obávají především častých absencí v zaměstnání z důvodu péče o nemocné potomky, ale také neochoty pracovat přesčas, jezdit na služební cesty a toho, že u žen matek přes dobu mateřské a rodičovské dovolené došlo ke stagnaci jejich kvalifikace. [Velíšková 2007: 19]

## 7 ZÁVĚRY

Hlavním cílem mé bakalářské práce bylo odhalit, jaké strategie v oblasti harmonizace pracovních a rodinných rolí využívají a preferují současné české ženy. Pro zjednodušení a zpřehlednění jsem si stanovila tři kategorie, respektive tři ideální typy, do kterých jsem populaci současných českých žen rozdělila. Tři ideální typy jsem volila podobně jako Catherine Hakim, autorka, která se zabývá mj. otázkou harmonizace práce a rodiny u současných žen. Při rozdělení na ideální typy jsem vycházela z Weberovy definice ideálního typu a vytvořila jsem tak následující tři skupiny žen. Ženy v domácnosti, které neparticipují na trhu práce, ženy, které působí v obou sférách a snaží se tak skloubit péči o domácnost společně s placenou prací a konečně ženy nemající sekundární rodiny, které se realizují pouze na trhu práce a často je jejich preferencí budování kariéry či udržení lukrativního pracovního postu. Upozorňuji na to, že jsem se zabývala faktickou situací žen, nikoli hodnotovou. Tedy tím, jak mají ženy své životní role nastaveny, nikoli jak by to chtěly.

Vzorci, dle kterých ženy řídí své životy, jsou velmi těsně spjaty se strategiemi budování rodiny oběma partnery a často jsou proto životní dráhy žen uskutečňovány s ohledem na ostatní členy rodiny, především partnera. Jedním z hlavních faktorů, který ovlivňuje strategii, kterou si daná žena zvolí je finanční situace partnerů. Právě v důsledku finančního faktoru převažují v České republice v současnosti rodiny se dvěma příjmy, tedy ty, kde placenou práci vykonávají oba partneři. Je tomu tak z nezbytnosti dvou příjmů pro uživení domácnosti. Z tohoto logicky vyplývá, a potvrzují to také výzkumy, že **nejčastěji volenou strategií současných českých žen je sladování pracovní a rodinné sféry**, kdy ženy participují na trhu práce a navíc se starají o děti a domácnost. Spolu s ekonomickým faktorem tuto skutečnost ovlivňuje faktor sociální, kdy ženy pečující o menší děti vítají zaměstnání také díky přístupu k sociálním kontaktům.

Přestože je tato strategie nejrozšířenější, bývá, alespoň co se týče časového vytížení, také tou nejnáročnější. Ženy de facto zastávají dvě práce současně a hlavním rozdílem mezi nimi je ten, že jedna je placená a druhá neplacená. A bohužel, právě z toho důvodu, že práce v domácnosti není placená, nastává situace, že není adekvátně doceňována a nestaví se na roveň práci, ze které plyne příjem do rodinného rozpočtu. A tak zatímco na trhu práce oproti minulosti již funguje egalitární model, alespoň co se

týče participace na trhu práce, v oblasti rodiny stále přetrvává model tradiční, tedy ten, ve kterém zastává většinu domácích prací žena. V této oblasti se tak začíná rýsovat jeden z mnoha aspektů, které zapříčiňují nerovnost mužů a žen, které se má práce rovněž dotýká.

Co se týče ostatních dvou ideálních typů žen, **nejméně jsou v české populaci zastoupeny ženy v domácnosti a hned po nich ženy bez sekundární rodiny**, kam spadá také stále se rozšiřující skupina Singles. Skupina žen oddalujících, či vůbec neplánujících a posléze neuskutečňujících, mateřství narůstá, což se projevuje na národní úrovni snižováním fertility. Žen v domácnosti je oproti minulosti podstatně méně, především kvůli již zmíněnému finančnímu hledisku, kdy je u stále většího počtu rodin vyžadován také druhý příjem, ale má na tom svůj nezanedbatelný podíl také emancipace žen, tolik typická pro moderní dobu.

Dále jsem si kladla za cíl analyzovat prostředky harmonizace, které mají české ženy k dispozici, popřípadě které by chtěly využívat a je obtížné se k nim dostat. Tyto prostředky jsem rozdělila do dvou skupin, se kterými se setkáváme nejčastěji, a které mají největší vliv na to, aby ženám harmonizaci ulehčily. Jsou jimi nástroje státu a nástroje zaměstnavatele. Při rozboru opatření, které ženám pomáhají, je důležité neopomenout také překážky, které jim naopak v harmonizaci brání, a které pramení buď ze špatné implementace nástrojů či nedodržování některých opatření, nebo z úplné absence určitých prostředků, které by sladování obou sfér usnadnily.

Z prostředků, jejichž poskytovatelem je stát, jsem se věnovala především těm, které by měly být garantovány všem ženám. Jsou jimi v první řadě **mateřská a rodičovská dovolená, které bezesporu patří mezi nejdůležitější nástroje pro ulehčení harmonizace práce a rodiny pro matky s malými dětmi**. Dále jsem pojednávala o **peněžité podpoře při ošetřování člena rodiny a o přídavcích na děti**. Tato opatření ulehčují rodinám, respektive ženám, pouze v kratších časových úsecích a nemají nijak markantní vliv na sladování pracovních a rodinných rolí, rozhodně ne takový, jako již zmíněná mateřská a rodičovská dovolená. Samostatný prostor jsem také věnovala **zařízením péče o děti, která taktéž zásadně ulehčují ženám a celým rodinám ve sladování pracovních a rodinných povinností**. Záměrně jsem je oddělila z toho důvodu, že tato zařízení mohou být provozována státem, ale také soukromými subjekty. O dalších nástrojích, byť jsou některé z nich státními opatřeními, jsem pojednávala ve spojitosti se zaměstnavatelem. Učinila jsem tak z toho důvodu, že

některé nástroje sice primárně vzejdou od státu, ale reálně záleží na zaměstnavateli, zda je bude implementovat a dodržovat.

**Zaměstnavatel má možnost významně pomoci ženám v oblasti harmonizace především poskytováním alternativních pracovních úvazků a flexibilních pracovních forem. Nejvíce je mezi ženami zájem o rozšíření nabídky zkrácených či částečných pracovních úvazků, dále je vítána možnost home office nebo stlačeného pracovního týdne apod. Dále zaměstnavatel disponuje udělováním dnů pracovního volna a poskytováním přestávek na kojení, tyto nástroje však nemají velký podíl na ulehčování harmonizace pracovních a rodinných rolí v širším kontextu. Nástrojem, který by naopak mnohé ženy u zaměstnavatele hodnotily jako velmi pozitivní a značně by jim pomohl s harmonizací pracovních a rodinných rolí, jsou firemní zařízení péče o děti.**

Přestože se však situace okolo harmonizace pracovních a rodinných rolí zlepšuje a rozšiřuje se spektrum vhodných prostředků pro její ulehčení, **existuje stále velké množství problémů, jak s implementací některých opatření, tak s jejich dodržováním, ale také s absencí některých nastavení.**

Stejně tak, jako může stát i zaměstnavatel ulehčit ženám se sladováním práce a rodiny, mohou oba tyto subjekty ženám jejich snažení znesnadnit, nebo nepodniknout potřebné kroky, tudíž nepříspět v pozitivním směru. **Překážkami sladování práce a rodiny českých žen na straně státu jsou: řetězení termínovaných smluv, kdy se do Záköníku práce nepodařilo prosadit omezení jejich počtu, dále absence služeb pro děti do tří let, tak, jak byly známy v minulosti, tedy například absence jeslí.** Další bariérou pro rodiny s malými dětmi je **nedostatečná finanční podpora od státu, ale také nedostatek zařízení péče o děti,** se kterým se potýkají mnohé oblasti České republiky.

**Na straně zaměstnavatele jsou pak hlavními překážkami pro snadnou harmonizaci pracovní a rodinné sféry především problémy v oblasti nabídky flexibilních pracovních úvazků, která je oproti ostatním západním zemím velmi úzká, dále nedostatek firemních školek, po kterých je v poslední době stále větší poptávka, nedostatečná délka dovolené, „švarcsystém“.** A především **absence family friendly přístupu, z níž plyne většina bariér pro sladování, které pochází od zaměstnavatele.**

Konečně jsem věnovala zvláštní pozornost **diskriminaci žen.** To z toho důvodu, že i z ní pramení mnoho bariér, které musí ženy překonávat na své cestě za

bezproblémovým vyvážením obou sfér. V rámci tématu diskriminace jsem si stanovila dvě oblasti, tedy **diskriminaci na základě genderových stereotypů a diskriminaci na základě mateřství**. Přestože každá vychází z jiných základů, v důsledku obě **znesnadňují ženám možnost skloubení rodiny a zaměstnání**, minimálně tím, že musí vynakládat energii na řešení nepříjemných situací s ní spjatých či na snahu odbourávání stereotypních názorů. Energií, kterou by jinak mohly věnovat na odvádění kvalitních výkonů v zaměstnání a v rámci plnohodnotné péče o děti a domácnost.

Přestože je tedy otázka harmonizace práce a rodiny tématem stále většího množství odborných článků, publikací a knih, jsou na ni prováděny mnohé výzkumy a šetření, zabývá se jí nejedna instituce v Čechách i ve světě a je jedním z běžných témat hovoru laické veřejnosti, což potvrzují i masová média, jako je televize, internet, rádio a nejen dámské magazíny, stále ženy nemají úplně „volnou cestu“ v bezproblémovém sladění rodinných a pracovních povinností, ale také radostí a starostí. Nejen z tohoto důvodu je potřeba i nadále od tohoto tématu neupouštět a apelovat tak na uvolnění bariér, které ženám v mnohých oblastech doposud stojí v cestě.

## 7 SUMMARY

The main goal of my Bachelor thesis was to discover which strategies for reconciliation of work and family roles contemporary Czech women prefer. I found that the most widespread strategy is combination of work and family life, when woman goes to work and at the same time she takes care of her children and household. The smallest group of women is women in household and then women working only in the sphere of employment, without family life.

My second goal was to analyze tools which could help balance the work-life in the Czech Republic, namely the tools provided by two subjects, which are the state and employers. I found that the most important tools provided by state are: maternity and parental leave, children's allowance and fees for taking care of the member of family. I also focused on institution of childcare, which could be run by state or private organization. Then, I analyzed the tools provided by employers, which are: alternative and flexible work load, home office, job sharing, breastfeeding breaks, time off from work and very popular company institution of childcare.

I also focused on barriers which prevent women from successful reconciliation of private and public life. These barriers are also divided into those that come from the state and those from employers. Barriers that come from the state are: chaining of fixed-term contracts, absence of services for children under three years (for example nursery), low financial support from the state and lack of state institution of childcare. Barriers that come from the employer are: low offer of flexible work load, lack of company institution of childcare, short holidays, „schwarzsystem“ and absence of family friendly approach.

At last I paid attention to discrimination of women, because many of barriers could be caused by this discrimination. I focused on maternity based discrimination and gender stereotypes based discrimination.



## 8 POUŽITÉ ZDROJE

BECK, U. 2004. *Riziková společnost: na cestě k jiné moderně*. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-86429-32-6.

BOSNIČOVÁ, N. 2010. *Rovné příležitosti do firem*. Čtvrté speciální vydání. Praha: Gender Studies, o.p.s. ISBN 978-80-86520-32-2.

CROMPTON, R. LYONETTE, C. 2006. *Work–Life ‘Balance’ in Europe*. London: Department of Sociology, City University. [PDF]

ČERMÁKOVÁ, M. HAŠKOVÁ, H. KŘÍŽKOVÁ, A. LINKOVÁ, M. MAŘÍKOVÁ, H. 2002. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR. ISBN 80-7330-026-5.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2001. *Život žen a mužů z pohledu SLDB 200*. Praha: ČSÚ. [PDF]

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2006. *Porodnost a plodnost 2001 – 2005*. Praha: ČSÚ. Citováno 25.3.2011. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2006edicniplan.nsf/p/4008-06>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2008. *Ženy a muži v datech 2008*. Praha: ČSÚ. Citováno 27.3.2011. Dostupné : <http://czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/publ/1415-08-2008>.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. 2010. *Ročenka statistiky trhu práce 2010*. Praha: ČSÚ. [PDF]

GIDDENS, A. 1999. *Sociologie*. Příbram: Argo. ISBN 80-7203-124-4.

HAKIM, C. 2000. *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century*. Oxford: Oxford University Press.

HÖHNE , S. KUCHAROVÁ, V. SVOBODOVÁ, K. ŠŤASTNÁ, A. ŽÁČKOVÁ, L. 2010. *Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus. [Family and Employment with respect to the family cycle.]*. Praha: VÚPSV. ISBN 978-80-7416-059-2.

KŘÍŽKOVÁ, A. 2004. *Ženy v managementu*. Praha: HR SERVER (online). Citováno 3.4.2011. Dostupno z: [http://www.hr-server.cz/common/vlastni\\_clanek\\_detail.asp?c\\_id=123&o\\_id=1466](http://www.hr-server.cz/common/vlastni_clanek_detail.asp?c_id=123&o_id=1466)

KŘÍŽKOVÁ, A. DUDOVÁ, R. HAŠKOVÁ, H. MAŘÍKOVÁ, H. 2005. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd české republiky. ISBN 80-7330-077-X.

LIPPA, R. A. 2009. *Pohlaví. Příroda a výchova*. Praha: Academia. ISBN 978-80-200-1719-2.

- MPSV. 2005. *Národní koncepce rodinné politiky*. Praha: MPSV. [PDF]
- OAKLEY, A. 2000. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-403-6.
- PETRUSEK, M. 1996. *Velký sociologický slovník. I. svazek (A-O)*. Praha: Karolinum. ISBN 80-7184-164-1.
- REICHEL, J. 2009. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada Publishing, a.s. ISBN 978-80-247-3006-6.
- RENZETTI, C. M. CURRAN, D. J. 2003. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Nakladatelství Karolinum. ISBN 80-246-0525-2.
- SIROVÁTKA, T. BARTÁKOVÁ, H. 2008. *Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky*. Pp. 63–96 in Hora, O., Sirovátka, T. (eds.) *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Brno: František Šalé/Albert.
- SOKAČOVÁ, L. 2006a. *Kariéra – rodina – rovné příležitosti. Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha: Gender Studies. ISBN 80–86520–12–9.
- SOKAČOVÁ, L. 2006b. *Ženy v řídicích pozicích*. Praha: Gender Studies. ISBN 80-86520-13-7.
- ŠMAUSOVÁ, G. *Kdopak by se genderu bál?* [online]. Citováno 12.3.2011. Dostupné z: <http://www.cec-wys.org/prilohy/1dc3aec4/Kdopak%20by%20se%20genderu%20bal.pdf>
- TOMÁŠEK, M. *Singles a jejich vztahy; kvalitativní pohled na nesezdané a nekohabituující jednotlivce v České republice*. In *Sociologický časopis*, 2006, Vol. 42, No. 1: 81–105.
- VALENTOVÁ, M. 2004. *Rovnováha mezi rodinným životem a pracovní kariérou v kontextu ženské zaměstnanosti*. Praha: VÚPSV. [PDF]
- VELÍŠKOVÁ, H. 2007. *Rovné šance jako konkurenční výhoda*. Praha: Česká společnost pro rozvoj lidských zdrojů, Gender Studies. [PDF]

## **9 SEZNAM PŘÍLOH**

Příloha č.1 Přepis rozhovoru s Martinou

Příloha č.2 Přepis rozhovoru s Gabrielou

Příloha č.3 Přepis rozhovoru s Lenkou

Příloha č.4 Přepis rozhovoru s Andreou

Příloha č.5 Přepis rozhovoru s Danielou

Příloha č.6 Přepis rozhovoru s Julií

Příloha č.7 Přepis rozhovoru s Janou

Příloha č.8 Přepis rozhovoru s Ivanou

Příloha č.9 Přepis rozhovoru s Romanou

## 10 PŘÍLOHY

### Příloha č.1 Přepis rozhovoru s Martinou

*Ptal se Vás některý ze zaměstnavatelů/ potencionálních zaměstnavatelů při výběrovém řízení zda máte/očekáváte/plánujete děti a na Váš rodinný stav? Měla jste to uvedeno v CV?*

Martina: V životopise mám svobodná. Ptali se, zda děti mám, ale jestli plánuji děti, se mě nikdy neptali.

*Podporuje/podporoval některý z Vašich zaměstnavatelů harmonizaci práce a rodiny? Jak?*

Např: firemní školka/jesle, bonusy pro zaměstnance i v době RD/MD, informace o aktuálních firemních aktivitách i v době na MD/RD, možnost práce z domova, částečné úvazky, job-sharing, příplatek na au-pair...

Martina: Dříve jsem pracovala v sexshopu, tam byla pracovní doba dle dohody.

Nyní mám pružnou pracovní dobu a možnost pracovat z domova.

*Ucházela jste se někdy o práci, do které Vás nepřijali a myslíte si, že to bylo kvůli tomu, že jste žena?*

Martina: To nevím, práci neměním často. Když jsem byla mladší, tak asi předpokládali, že budu chtít děti, ale nebyla to, myslím, překážka. Když teď přemýšlím, tak jsem každou práci dostala, o kterou jsem se ucházela.

*Myslíte si, že je v Čechách jednodušší budovat kariéru, když jste muž, než když jste žena? Proč?*

Martina: Muž to má asi jednodušší- není omezen věkem, pokud chce rodinu. Myslím si, že pokud je žena schopná a chce budovat kariéru, lze to, dnes ty možnosti má. Buduje kariéru, děti si pořizuje později a když, tak má chůvu, babičky atd. Příkladem je má ředitelka, která se do práce vrátila po 2 měsících.

*Setkala jste se někdy s názorem, že na nějakou práci „nemáte“, protože jste žena (od někoho z rodiny, přátel apod.)?*

Martina: Myslím, že ne.

*Bavíte se s kamarádkami o možnostech harmonizace práce a rodiny? Jaký názor na to mají kamarádky a „jak na tom jsou“? Jsou spokojeny se zaměstnavatelem (ty, které mají/očekávají děti)?*

Martina: Asi se o tom nijak zásadně nebavíme. Kamarádky mají většinou již děti dospělé. Co vím, tak pokud žena má malé dítě, jisté problémy najít práci má. Problém je třeba s částečným úvazkem- zaměstnavatelé ho nenabízí.

*Myslíte si, že jsou v ČR vhodné podmínky pro harmonizaci práce a rodiny?*

Např: co se týče rodinné politiky, politiky zaměstnanosti, ale také širšího společenského pohledu a vnímání.

Martina: Myslím si, že ženy rodí dost pozdě a to není v pořádku. Dále chápu jako problém, že když chtějí dělat kariéru a přesouvají děti od chůvy ke chůvě- není to ok. Problém vidím také v tom, že pokud mají pracovat například od 7 hod, je nedostatek školek a tak dále. Můj názor je, že moc nejde skloubit být dobrou matkou a zároveň dělat kariéru.

*Jaké ženy to podle Vás mají v ČR nejsnadnější (pokud si myslíte, že to některé nejsnadnější mají)? Ty, které se snaží budovat kariéru, ty které se věnují rodině a*

*domácnosti a nechodí do práce, nebo ty, které pracují a zároveň se starají o rodinu a domácnost? Proč?*

Martina: Těžká otázka. Myslím, že ty co budují kariéru. Není to pro ně závazek jako rodina, děti, starost o děti, manžela a dům a tak dále.

*Existují nějaká opatření ze strany státu, jejichž zavedení by změnila Váš názor na založení rodiny?*

Martina: Mně chybí hlavně větší zodpovědnost, ale ze strany muže. Ze strany státu a zaměstnavatele si myslím, že je problém v nedostatku částečných pracovních úvazků a nedostatek školek a toho, jak dlouho jsou otevřeny.

*Odkládáte rodičovství kvůli kariérnímu růstu/pokračování v kariéře? Pokud ne, jaký na to máte názor? Znáte osobně někoho takového?*

Martina: Dá se říct, že nikoho takového neznám. Mám kolem sebe kamarádky, které spíš mají problém, že nemají partnera, s kterým by chtěly rodinu založit. Já osobně neodkládám rodičovství kvůli kariéře. Můj názor je „Proč ne?“, ale jak jsem už řekla, nemělo by se to odkládat moc dlouho.

*Myslíte si, že Vaše matka či babičky měly v oblasti péče o rodinu a v zaměstnání lepší, horší či stejné podmínky? Proč?*

Martina: Myslím, že k té době, v které rodily, ano. Pomoc rodičů, neb rodily poměrně brzy. Dále bezúroční půjčky, jistotu v zaměstnaneckém poměru, školky zdarma, žádné drogy. Kariéru tenkrát ženy moc nedělaly. Otázkou je, co je lepší? Je to vlastně filosofická otázka.

*Vypomáhá Vám někdo s péčí o domácnost? Kdo? Jak konkrétně pomáhá? Pokud ne, plánujete si někoho takového najít?*

Např: paní na žehlení/uklizení/vaření apod.

Martina: Nikoho takového nemám a zatím neplánuji.

*Plánujete dítě? Proč ano/proč ne?*

Martina: Neplánuji. Zaprvé nemám s kým, také si myslím, že už jsem stará a taky jsem neměla šťastné dětství a děti jsem nikdy spíš nechtěla.

*Jste spokojena s tím, jak máte v současnosti nastaven poměr práce/domácnost? Plánujete do budoucna nějaké změny?*

Martina: Jsem spokojená. Pracuji, sportuji, chodím za kulturou, studuji, mám hromadu přátel a odpovídám na dotazníky.

## **Příloha č.2 Přepis rozhovoru s Gabrielou**

*Ptal se Vás některý ze zaměstnavatelů/ potencialních zaměstnavatelů při přijímacím řízení zda máte/očekáváte/plánujete děti a na Váš rodinný stav? Měla jste to uvedeno v CV?*

Gabriela: Nikdy se mě žádný zaměstnavatel neptal na rodinný stav, ale určitě se mě ptal, jestli plánuju rodinu a jestli mám děti. V životopise mám napsáno akorát, že jsem svobodná, ale nemám tam napsáno, že jsem bezdětná.

*Podporuje/podporoval některý z Vašich zaměstnavatelů harmonizaci práce a rodiny? Jak?*

Např: firemní školka/jesle, bonusy pro zaměstnance i v době RD/MD, informace o aktuálních firemních aktivitách i v době na MD/RD, možnost práce z domova, částečné úvazky, job-sharing, příplatek na au-pair...

Gabriela: No, nikdy jsem nepracovala u zaměstnavatele, kde by byly školky. Ale třeba u současného zaměstnavatele je možný dohodnout si individuální pracovní dobu třeba na zkrácený úvazek, ale celkově se na matky s dětma moc zaměstnavatel netváří. Nejsou tam úplně vítány a většinou, když se vrátěj z mateřský dovolený, tak nedostávají jim odpovídající pracovní pozici a většinou potom stejně ve finále skončej. Minulý zaměstnavatelé to spíš nepodporovali, ale možná, že jsem to moc nevnímala, protože mě to moc nezajímalo a nebyla jsem tam tak dlouho, abych to viděla.

Jinak současný zaměstnavatel s ženami na mateřské nijak nekomunikuje, třeba je nezve na firemní večírky a podobně.

*Ucházela jste se někdy o práci, do které Vás nepřijali a myslíte si, že to bylo kvůli tomu, že jste žena?*

Gabriela: Myslím si, že ne.

*Myslíte si, že je v Čechách jednodušší budovat kariéru, když jste muž, než když jste žena?*

Gabriela: Myslím si, že je jednodušší budovat kariéru, když jste muž. Pohled zaměstnavatele na muže je, že jsou flexibilnější, že prostě s těma ženskýma počítají, že jednou prostě na mateřskou půjdou a nebo, že maj děti a jsou braný tak, že maj určitej závazek a že když musej děti zůstat doma, tak s nima většinou zůstane ta žena. Myslím si, že je pro zaměstnavatele jednodušší vzít muže. Ale osobně jsme se s tím neseťkala. Možná proto, že když jsem se ucházela o tuhle práci, tak jsem byla mladší a neřídali se na mě jako na někoho, kdo bude mít brzo rodinu.

*Setkala jste se někdy s názorem, že na nějakou práci „nemáte“, protože jste žena?*

Gabriela: Ne.

*Bavíte se s kamarádkami o možnostech harmonizace práce a rodiny? Jaký názor na to mají kamarádky a „jak na tom jsou“? Jsou spokojeny se zaměstnavatelem (ty, které mají/očekávají děti)?*

Gabriela: Zase tolik kamarádek, který maj děti nemám, ale mám pár, s kterýma jsem se o tom bavila. A jedna má třeba možnost pracovat částečně home office- když jsou pro zaměstnavatele ženy pracovně zajímavý, tak jim vyjde vstříc. Ale s tímhle jsem se setkala jen jednou a bylo to vykoupený tým, že se vrátí z mateřský po třech měsících.

*Myslíte si, že jsou v ČR vhodné podmínky pro harmonizaci práce a rodiny?*

Např: co se týče rodinné politiky, politiky zaměstnanosti, ale také širšího společenského pohledu a vnímání

Gabriela: Na to já právě nemůžu odpovědět, protože do toho nevidím a ani jsem se o to vůbec nezajímala zatím. Netýkalo se mě to a ani jsem neplánovala v brzký době mateřskou, tak jsem to neřešila, no.

*Jaké ženy to podle Vás mají v ČR nejsnadnější? Ty, které se snaží budovat kariéru, ty které se věnují rodině a domácnosti a nechodí do práce, nebo ty, které pracují a zároveň se starají o rodinu a domácnost? Proč?*

Gabriela: myslím si, že tohle je hrozně individuální. Záleží to na schopnostech ženských a třeba na tom, jestli je podporuje manžel.

*Pomáhá Vám přítel s péčí o domácnost? Jak? Pokud ano, chtěla byste, aby Vám pomáhal více?/ Pokud ne, uvítala byste to?*

Gabriela: Já s ním zatím nežiju ve společný domácnosti, žiju ještě u rodičů, takže na to nedokážu odpovědět.

*Odkládáte rodičovství kvůli kariérnímu růstu/pokračování v kariéře? Pokud ne, jaký na to máte názor? Znáte osobně někoho takového?*

Gabriela: Neplánuju děti, protože v současný době plánuju bydlení a věnuju veškerý finanční prostředky a svůj volný čas na zařízení bydlení se svým přítelem, takže to pro mě, v současný době, není priorita.

*Myslíte si, že Vaše matka či babičky měly v oblasti péče o rodinu a v zaměstnání lepší, horší či stejné podmínky? Proč?*

Gabriela: Myslím si, že to měly lehčí.

*Plánujete dítě? Proč ano/proč ne?*

Viz. výše

*Jste spokojena s tím, jak máte v současnosti nastaven poměr práce/domácnost? Plánujete do budoucna nějaké změny?*

Gabriela: V současný době je mojí prioritou bydlení. Vzhledem k tomu, že mám barák na hypotéku, tak si chci hlavně nejdřív trochu odlehčit hypotéku a pak plánovat dál. Pochopitelně, že bych do budoucna děti chtěla, ale třeba tak za tři roky.

### **Příloha č.3 Přepis rozhovoru s Lenkou**

*Ptal se Vás některý ze zaměstnavatelů/ potencionálních zaměstnavatelů při přijímacím řízení zda máte/očekáváte/plánujete děti a na Váš rodinný stav? Měla jste to uvedeno v CV?*

Lenka: V životopise jsem měla vždy uvedeno, že jsem svobodná, děti jsem neměla a stav bezdětná jsem si tam nikdy nepsala. Na pohovoru se mě většinou ptali, ale nevadilo mi to, protože jsem vždy, když jsem sháněla práci, byla bezdětná a svobodná. Potom jsem otěhotněla, vzala si svého muže a od té doby jsem v domácnosti a na žádném pracovním pohovoru jsem nebyla.

*Podporuje/podporoval některý z Vašich zaměstnavatelů harmonizaci práce a rodiny? Jak?*

Např: firemní školka/jesle, bonusy pro zaměstnance i v době RD/MD, informace o aktuálních firemních aktivitách i v době na MD/RD, možnost práce z domova, částečné úvazky, job-sharing, příplatek na au-pair...

Lenka: jak říkám, teď jsem v domácnosti. V dřívějších pracích jsem si toho moc nevšimla, ale vím, že třeba školky nikde nebyly a kolegyně na mateřský taky žádné informace o dění v práci nedostávaly.

*Ucházela jste se někdy o práci, do které Vás nepřijali a myslíte si, že to bylo kvůli tomu, že jste žena?*

Lenka: To ani ne, já jsem vždycky dělala v administrativě, hlavně účetnictví, o to se chlapi moc neucházejí ani.

*Myslíte si, že je v Čechách jednodušší budovat kariéru, když jste muž, než když jste žena?*

Lenka: určitě je to pro mužského lehčí. Hlavně proto, že se nemusí starat o děti a domácnost. Dál taky proto, že u chlapů se prostě počítá s tím, že půjdou výš, než ženský.

*Setkala jste se někdy s názorem, že na nějakou práci „nemáte“, protože jste žena?*

Lenka: To ne, v práci jsem neměla nijak velké ambice. Jak říkám, dělala jsem administrativu, tam se předpokládá, že ji dělají ženský.

*Bavíte se s kamarádkami o možnostech harmonizace práce a rodiny? (Ať už má nebo nemá manžela/děti) Jaký názor na to mají kamarádky a „jak na tom jsou“? Jsou spokojeny se zaměstnavatelem (ty, které mají/očekávají děti)?*

Lenka: O tom se bavíme dost. Ty co pracují a mají menší děti si stěžují, že to nejde stíhat. Jedna má home office, takže je spokojená, ostatní nesehnaly tak dobrou práci a většinou nemají částečný úvazky, takže jim hlavně pomáhají babičky, nebo mají chůvy a děti ve školce do zavíračky, no. Nejvíce mají prostě problémy v práci, tam na to, jestli mají rodinu nebo ne nikdo moc nekouká.

*Myslíte si, že jsou v ČR vhodné podmínky pro harmonizaci práce a rodiny?*

Např: co se týče rodinné politiky, politiky zaměstnanosti, ale také širšího společenského pohledu a vnímání.

Lenka: Já jsem v domácnosti a mám práci akorát, zaměstnání bych k tomu stíhala jen těžko. A když, tak nějak zkrácený úvazek a ten vám moc nedá. Takže si myslím, že podmínky vhodné nejsou, buď budete dobrá máma a hospodyňka, nebo dobře vydělávající workoholička, od které dostanou děti pusku na dobrou noc a tím to končí. Nevím, jestli je to chyba státu, ale asi nějakýho všeobecného vnímání lidí, který se pak právě přenáší k zaměstnavatelům a tak.



*Jaké ženy to podle Vás mají v ČR nejsnadnější? Ty, které se snaží budovat kariéru, ty které se věnují rodině a domácnosti a nechodí do práce, nebo ty, které pracují a zároveň se starají o rodinu a domácnost? Proč?*

Lenka: Asi ty, co mají kariéru a jsou mladý, takže ještě nemusej a nechtěj mít děti. Nebo takový, jako jsem já, ale musí je zajistit manžel finančně. Myslím si, že harmonizovat oboje tu moc nejde.

*Jaká opatření by Vám konkrétně umožnila lépe skloubit pracovní a rodinné povinnosti?*

Lenka: Tak já mám jen ty rodinné, do práce nechodím. Ale co slyším a vidím v okolí, pomohly by ty kratší úvazky, práce z domova a školky do více hodin.

*Pomáhá Vám manžel/přítel s výchovou dětí/péčí o domácnost? Jak? Pokud ano, chtěla byste, aby Vám pomáhal více?/ Pokud ne, uvítala byste to?*

Lenka: Když není zrovna v práci, tak pomáhá s Terezkou. Jezdíme o víkendech na výlety, dělá s ní úkoly a vozí jí do školy. V domácnosti nepomáhá, ale my to takhle máme rozdělený – já mám prostě tu práci „žena v domácnosti“ a on nás finančně drží prací v zaměstnání. Vyhovuje nám to oběma.

*Odkládáte/ Odkládala jste rodičovství kvůli kariérnímu růstu/pokračování v kariéře? Pokud ne, jaký na to máte názor? Znáte osobně někoho takového?*

Lenka: Neodkládala. V okolí pár takových vidím, je to sice jejich věc, ale až budou starý a vzpomenu si, že nestihly mít rodinu, tak tím ubližujou akorát tomu dítěti, protože bude mít starý rodiče, který nemusej být schopný zajistit mu dobrou život, až budou starší.

*Myslíte si, že Vaše matka či babičky měly v oblasti péče o rodinu a v zaměstnání lepší, horší či stejné podmínky? Proč?*

Lenka: Asi trochu lepší, protože se víc koukalo na to, že mají rodinu, takže musej třeba dřív chodit domů z práce a podobně.

*Pomáhá Vám s výchovou dětí/péčí o domácnost jiný člen rodiny než manžel? Popřípadě hlídá někdy vaše děti? Kdo? Jak konkrétně pomáhá?*

Např: maminka, babička, tatínek, děda, sestra...

Lenka: Občas mi Terezku hlídala mamka a tchýně, teď už chodí do školy, ale hlídají jí třeba večer, když někam jdeme s manželem.

*Vypomáhá Vám v domácnosti/s dětmi někdo jiný? Kdo? Jak konkrétně pomáhá? Pokud ne, plánujete si někoho takového najít?*

Např: paní na hlídání/žehlení/uklizení/vaření apod.

Lenka: Nikoho takového nemáme a nepotřebujeme, zastanu to všechno sama, je to moje práce.

*Věnujete svůj volný čas pouze rodině a dětem, nebo máte také své vlastní aktivity, které děláte bez nich? Pokud ano, jaké?*

Lenka: Ráda a pravidelně chodím s kamarádkami cvičit, na kosmetiku, nakupovat, na večere a tak. Čas pro sebe mám.

*Plánujete další dítě? Proč ano/proč ne?*

Lenka: ještě bychom jedno chtěli, hlavně kvůli Terezce, ale už je mi dost, měli bychom se rychle rozmyslet.

*Jste spokojena s tím, jak máte v současnosti nastaven poměr práce/rodina? Plánujete do budoucna nějaké změny?*

Lenka: Teď jsem spokojená. Co se týče změn, tak možná to druhé dítě. A jednou, až budou děti velké a nebudou potřebovat moji starost třeba zase nějaké zaměstnání, ale to je otázka delší doby.

## **Příloha č.4 Přepis rozhovoru s Andreou**

*Ptal se Vás některý ze zaměstnavatelů/ potencialních zaměstnavatelů při přijímacím řízení zda máte/očekáváte/plánujete děti a na Váš rodinný stav? Měla jste to uvedeno v CV?*

Andrea: Neptal se mě předtím nikdo. V životopise jsem měla, že jsem svobodná. Podporuje/podporoval některý z Vašich zaměstnavatelů harmonizaci práce a rodiny? Jak?

Např: firemní školka/jesle, bonusy pro zaměstnance i v době RD/MD, informace o aktuálních firemních aktivitách i v době na MD/RD, možnost práce z domova, částečné úvazky, job-sharing, příplatek na au-pair...

Andrea: Já si myslím, že ne. Já jsem totiž pracovala ve firmě, kde byl jenom jeden zaměstnavatel a měl jen jednoho zaměstnance, tak to by ani nešlo.

*Ucházela jste se někdy o práci, do které Vás nepřijali a myslíte si, že to bylo kvůli tomu, že jste žena?*

Andrea: Ne, to si nemyslím. Ale kamarádce se stalo, že kvůli tomu, že byla žena, tak jí nechtěli vzít na vyšší pozici.

*Myslíte si, že je v Čechách jednodušší budovat kariéru, když jste muž, než když jste žena?*

Andrea: Já si myslím, že to mají jednodušší muži.

*Setkala jste se někdy s názorem, že na nějakou práci „nemáte“, protože jste žena?*

Andrea: To asi ne.

*Bavíte se s kamarádkami o možnostech harmonizace práce a rodiny? (Ať už má nebo nemá manžela/děti) Jaký názor na to mají kamarádky a „jak na tom jsou“? Jsou spokojeny se zaměstnavatelem (ty, které mají/očekávají děti)?*

Andrea: Bavíme se o tom. Kamarádky s tím nemají vůbec problém a mají ještě to štěstí, že se jim podařilo najít práci na šest hodin denně. Ale až po dlouhém hledání.

*Myslíte si, že jsou v ČR vhodné podmínky pro harmonizaci práce a rodiny?*

Např: co se týče rodinné politiky, politiky zaměstnanosti, ale také širšího společenského pohledu a vnímání

Andrea: Já si myslím, že je dobrý, že máme teď na výběr. Kdo chce pracovat, tak si vezme mateřskou na chvíli, ale na ty tři roky mně to přijde, že to je krátká doba. Dobrý je na ty čtyři roky, ale bohužel tam je už strašně málo peněz. A při dvou dětech mi ty čtyři roky přijdou jako krátká doba. Kvůli škole. Myslím si, že bude těžký práce a malý dítě ve škole. Ale myslím si, že jsme na tom ještě líp než v nějakých cizích evropských zemích.

*Jaké ženy to podle Vás mají v ČR nejsnadnější? Ty, které se snaží budovat kariéru, ty které se věnují rodině a domácnosti a nechodí do práce, nebo ty, které pracují a zároveň se starají o rodinu a domácnost? Proč?*

Andrea: Já si myslím, že to nemá nikdo snazší.

*Jaká opatření by Vám konkrétně umožnila lépe skloubit pracovní a rodinné povinnosti?*

Viz. výše.

*Pomáhá Vám manžel/přítel s výchovou dětí/péčí o domácnost? Jak? Pokud ano, chtěla byste, aby Vám pomáhal více?/ Pokud ne, uvítala byste to?*

Andrea: Ano, pomáhá a stačí mi to.

*Odkládáte/ Odkládala jste rodičovství kvůli kariérenímu růstu/pokračování v kariéře? Pokud ne, jaký na to máte názor? Znáte osobně někoho takového?*

Andrea: Ne, já jsem neměla kariéru ani žádnou vysokou pozici. Já jsem se necítila na to mít děti dřív.

Nikoho takového neznám.

*Myslíte si, že Vaše matka či babičky měly v oblasti péče o rodinu a v zaměstnání lepší, horší či stejné podmínky? Proč?*

Andrea: Myslím si, že lepší, protože měly babičky, které nepracovaly a mohly jim hlídat častěji děti.

*Pomáhá Vám s výchovou dětí/péčí o domácnost jiný člen rodiny než manžel? Popřípadě hlídá někdy vaše děti? Kdo? Jak konkrétně pomáhá?*

Např: maminka, babička, tatínek, děda, sestra...

Andrea: Nepomáhají mi s domácností, ale s hlídáním dětí ano. Někdy by mi to pomohlo i víc, ale protože pracuji, tak není ta možnost.

*Vypomáhá Vám v domácnosti/s dětmi někdo jiný? Kdo? Jak konkrétně pomáhá? Pokud ne, plánujete si někoho takového najít?*

Např: paní na hlídání/žehlení/uklizení/vaření apod.

Andrea: Ne.

*Věnujete svůj volný čas pouze rodině a dětem, nebo máte také své vlastní aktivity, které děláte bez nich? Pokud ano, jaké?*

Andrea: Mám čas i pro sebe, ale potřebovala bych ho víc. Hodně se scházím s kamarádkami a občas chodím cvičit.

*Plánujete další dítě? Proč ano/proč ne?*

Andrea: Zůstaneme u dvou, dvě nám stačí.

*Jste spokojena s tím, jak máte v současnosti nastaven poměr práce/rodina? Plánujete do budoucna nějaké změny?*

Andrea: Zatím se na práci necítím. Elišce jsou dva roky a já si ji chci užít. Já mám prostě děti, protože je chci a nechci, aby mi je vychovával někdo jinej. Takže zatím velké změny neplánuju.

## **Příloha č.5 Přepis rozhovoru s Danielou**

*Ptal se Vás některý ze zaměstnavatelů/ potencialních zaměstnavatelů při přijímacím řízení zda máte/očekáváte/plánujete děti a na Váš rodinný stav? Měla jste to uvedeno v CV?*

Daniela: S tím jsem se opravdu nikdy neseetkala. Když jsem hledala práci, tak jsem ještě děti neměla, takže jsem to neuváděla do životopisu.

*Podporuje/podporoval některý z Vašich zaměstnavatelů harmonizaci práce a rodiny? Jak?*

Např: firemní školka/jesle, bonusy pro zaměstnance i v době RD/MD, informace o aktuálních firemních aktivitách i v době na MD/RD, možnost práce z domova, částečné úvazky, job-sharing, příplatek na au-pair...

Daniela: Vůbec to nepodporoval. Hodně se pracovalo na třísměnný provoz a vůbec nikoho třeba nepouštěli dřív kvůli dětem a podobně.

*Ucházela jste se někdy o práci, do které Vás nepřijali a myslíte si, že to bylo kvůli tomu, že jste žena?*

Daniela: Ne, to ne. To spíš bylo, když jsem se ucházela o práci letušky, ale to bylo kvůli dispozicím- že musí být štíhlý a vysoký. Tak to byla největší diskriminace, která se mě týkala. Ikdyž u nás v práci se mi tohle stalo s nástupem na vyšší pozici. V mých sedmadvaceti se už čekalo, že budu mít dítě, a tak pozice, kterou bych si zasloužila, připadla klukovi, kterýho jsem dokonce zaučovala. Tohle tam takhle fungovalo běžně.

*Myslíte si, že je v Čechách jednodušší budovat kariéru, když jste muž, než když jste žena?*

Daniela: Určitě muži to maj jednodušší. Ženy jsou právě kvůli tý rodině a dětem víc diskriminovaný.

*Setkala jste se někdy s názorem, že na nějakou práci „nemáte“, protože jste žena?*

Daniela: Tak já jsem si většinou vybírala práci spíš pro ženy, takže jsem se s tím neseetkala. I když jsem pak pracovala ve firmě, kde jsem byla jediná holka, protože se to týkalo počítačů a ženský tam nedělaly moc. Ale i jako ženská jsem to zvládla a nikdo mě od toho neodrazoval.

*Bavíte se s kamarádkami o možnostech harmonizace práce a rodiny? (Ať už má nebo nemá manžela/děti) Jaký názor na to mají kamarádky a „jak na tom jsou“? Jsou spokojeny se zaměstnavatelem (ty, které mají/očekávají děti)?*

Daniela: Musím říct, že většina kamarádek, co se vracely po mateřský, tak si hledaly rovnou práci na částečný úvazek, protože věděly, že ten chlap třeba nemůže moc pomáhat, nebo si musely najít někoho na hlídání. Musely si prostě oni samy skloubit práci s rodinou. Většina kamarádek, co mám, pracuje na ten zkrácený úvazek, jedna jediná, co mám, je samoživitelka a ta tedy si musí platit paní na hlídání, protože to samozřejmě nezvládá. A ta dělá na osm hodin, ale zase dělá obchodního zástupce, takže si to trošičku může regulovat.

*Myslíte si, že jsou v ČR vhodné podmínky pro harmonizaci práce a rodiny?*

Např: co se týče rodinné politiky, politiky zaměstnanosti, ale také širšího společenského pohledu a vnímání

Daniela: Já na tohle moc nehledím, protože je tam fungující ten chlap, takže na dávky moc nekoukám. Třeba zrovna na přídavky my jsme se nikdy nedostali, protože máme vyšší příjem, takže nám je nikdy nedali a teď už to ani nezkouším. Jinak rozdělená mateřská na 2,3,4 roky, to docela rozumný je, to mi nepřijde špatný. Já bych řekla, že to nastavený docela dobře je, nevím, jestli by to šlo nějak líp. Asi nejde v rámci naší republiky očekávat něco lepšího.

*Jaké ženy to podle Vás mají v ČR nejsnadnější? Ty, které se snaží budovat kariéru, ty které se věnují rodině a domácnosti a nechodí do práce, nebo ty, které pracují a zároveň se starají o rodinu a domácnost? Proč?*

Daniela: Tak to je o tom, co si každá sama vybere. Já si myslím, že se dá skloubit rodina a práce, tak já sama bych to chtěla dělat. Mně to vyhovuje nejvíc, já bych ani nechtěla budovat jen kariéru, ani být s dětma doma pořád. Ale nemyslím si, že je něco nejlehčí.

*Jaká opatření by Vám konkrétně umožnila lépe skloubit pracovní a rodinné povinnosti?*

Daniela: S tím by mi asi nepomohl moc stát, ale já bych ocenila víc firem, který nabízejí právě zkrácený úvazek. Nebo třeba ty firemní školky, což mi přijde jako úžasná věc. Tak to by mi asi nejvíc pomohlo. Ale jestli do tohohle může zasáhnout stát, to netuším. Třeba naše školka je do pěti a teď než dojedete z práce, tak to chvíli trvá, proto se mi líbí firemní školky.

*Pomáhá Vám manžel/přítel s výchovou dětí/péčí o domácnost? Jak? Pokud ano, chtěla byste, aby Vám pomáhal více?/ Pokud ne, uvítala byste to?*

Daniela: Nepomáhá mi. Chtěla bych, aby pomáhal víc.

*Odkládáte/ Odkládala jste rodičovství kvůli kariéernímu růstu/pokračování v kariéře? Pokud ne, jaký na to máte názor? Znáte osobně někoho takového?*

Daniela: Já jsem rodičovství neodkládala. Myslím si, že to přišlo v normální dobu. Já jsme si vždycky říkala od pětadvacítky do třicítky, to mi přišel ideální věk a v tom jsem to splnila. Takže jsem to určitě neodkládala a určitě ne kvůli práci, ani kvůli ničemu jinému.

A mám kamarádku, která odkládala rodičovství kvůli práci. Ale jen do třiceti, pak už měla dítě.

Já se k tomu negativně nestavím. Je to věc každého. Jen mi přijde třeba z lékařského hlediska kvůli rizikům dobrý stihnout to do určitýho věku, ale jinak to neodsuzuju.

*Myslíte si, že Vaše matka či babičky měly v oblasti péče o rodinu a v zaměstnání lepší, horší či stejné podmínky? Proč?*

Daniela: Třeba zrovna moje maminka rozhodně ne. My jsme byly tři děti a musela mít dvě práce, takže tam jsme se my děti staraly spíš samy o sebe. V sedm odešla a vracela se v šest večer. Určitě to neměla jednodušší.

*Pomáhá Vám s výchovou dětí/péčí o domácnost jiný člen rodiny než manžel? Popřípadě hlídá někdy vaše děti? Kdo? Jak konkrétně pomáhá?*

Např: maminka, babička, tatínek, děda, sestra...

Daniela: S domácností vůbec, to mi nikdo nepomáhá. Hlídnání docela je. Nevím, jak to bude vypadat, až půjdu do práce, zatím jsem na mateřský, tak tu pomoc tolik nevyžaduju. Teď si to hodně obstarávám sama, ale předpokládám, že mi budou pomáhat víc, až půjdu do té práce. Všichni- včetně manžela!

*Vypomáhá Vám v domácnosti/s dětmi někdo jiný? Kdo? Jak konkrétně pomáhá? Pokud ne, plánujete si někoho takového najít?*

Např: paní na hlídání/žehlení/uklizení/vaření apod.

Daniela: ne, nikoho takovýho nemám.

*Věnujete svůj volný čas pouze rodině a dětem, nebo máte také své vlastní aktivity, které děláte bez nich? Pokud ano, jaké?*

Daniela: Věnuji čas sobě, ale uvítala bych ho víc. Chodím například cvičit, nebo s kamarádkami.

*Plánujete další dítě? Proč ano/proč ne?*

Daniela: ne, dvě mi stačí.

*Jste spokojena s tím, jak máte v současnosti nastaven poměr práce/rodina? Plánujete do budoucna nějaké změny?*

Daniela: Určitě bych chtěla jít pracovat. Mateřská mi končí v září, ale nevím, jestli to půjde tak jednoduše, že bych nastoupila hned v září. Určitě bych nechtěla jít pracovat na osm hodin denně, chtěla bych se těm dětem ještě minimálně tři roky věnovat. A hlavně, když půjdou do první třídy- mít na ně hodně času, být třeba ve tři hodiny doma, učit se s nimi a pomáhat jim s věcmi do školy. Musíme si hlavně s Radkem (manžel) vyzkoušet, jak to bude fungovat u nás, abychom to utáhli i finančně, protože on vydělá za kratší dobu víc peněz než já za šest hodin někde v práci asi. My to budeme mít asi hodně složitý. Babičky ještě pracujou obě, a abych vydělávala na paní na hlídání, to nechceme ani jeden.

## **Příloha č.6 Přepis rozhovoru s Julií**

*Ptal se Vás některý ze zaměstnavatelů/ potencialních zaměstnavatelů při přijímacím řízení zda máte/očekáváte/plánujete děti a na Váš rodinný stav? Měla jste to uvedeno v CV?*

Julie: Ano, to se mě ptali, ale ne ve smyslu, jestli plánuju/očekávám děti, protože já jsem byla tenkrát svobodná, a tak se mě ptali, jestli se budu vdávat v horizontu třeba pěti let a jestli si myslím, že budu mít děti- takhle se mě ptali. To, že se mě na to ptali mi nebylo úplně příjemný, ale zase jsem si říkala, že v horizontu pěti let tam už třeba taky pracovat nebudu, takže jsem to nějak moc neřešila, ale přišlo mi to zvláštní.

V životopise jsem údaje neměla, protože jsem byla svobodná. Když jsem se ucházela o další zaměstnání, tak už jsem byla vdaná, ale bylo to na doporučení, takže už jsme neprocházela přes pohovor. Ale vadilo by mi, kdyby se mě ptali, zda mám děti, jestli jsou zdravé a podobně.

*Podporuje/podporoval některý z Vašich zaměstnavatelů harmonizaci práce a rodiny? Jak?*

Např: firemní školka/jesle, bonusy pro zaměstnance i v době RD/MD, informace o aktuálních firemních aktivitách i v době na MD/RD, možnost práce z domova, částečné úvazky, job-sharing, příplatek na au-pair...

Julie: My jsme hodně malá firma, je nás asi deset zaměstnanců a zaměstnavatel podporuje částečný úvazky. U nás je několik matek s dětma, který mají třeba poloviční úvazek, nebo dokonce nějaký třetinový úvazky. A většinou se kolegyně vracejí i na to místo, které opustily.

Když jsem byla na mateřské, tak se mnou firma komunikovala, ale my jsme spíš takový malý, skoro rodinný podnik s výbornou atmosférou- takže mě zvali na různé akce. Ale to děláme i teď, že zveme bývalé zaměstnance, nebo i stážisty, kteří pro nás pracovali.

*Měla jste někdy v práci nějaké potíže kvůli tomu, že máte rodinu/děti?*

Např: nutnost péče o nemocné dítě/rodinného příslušníka, kterou zaměstnavatel shledával jako problém

Julie: Ne. Mám hodně možnost využívat home office, takže když jsou děti nemocný, tak si nenechám psát paragraf, ale pracuju z domova.

*Ucházela jste se někdy o práci, do které Vás nepřijali a myslíte si, že to bylo kvůli tomu, že jste žena?*

Julie: Ne, to jsem se neucházela.

*Myslíte si, že je v Čechách jednodušší budovat kariéru, když jste muž, než když jste žena?*

Julie: Myslím si, že je to jednodušší pro muže, určitě. Protože oni se nemusí soustředit na to všechno si zorganizovat dohromady. Protože v situaci, ve které teď jsem, že mám rodinu a pracuju, tak nemám ani sílu ještě dělat kariéru.

*Setkala jste se někdy s názorem, že na nějakou práci „nemáte“, protože jste žena?*

Julie: No tak vzhledem k tomu, že moje rodina částečně podnikala ve stavebnictví, tak to si myslím, že je mužská práce, ale já jsem se teda do toho nijak nehrnula a myslím si, že bych se v tom asi neuplatnila. Ale nikdo mě od toho neodrazoval- sama jsem viděla, že bych do toho opravdu nechtěla jít.

*Jakým způsobem jste se vracela zpět na trh práce po skončení rodičovské dovolené? (Pracovala jste nejprve na částečný úvazek? Vyšel Vám zaměstnavatel vstříc? Jak jste se cítila znovu v zaměstnání po odborné stránce? apod.)*

Julie: Na mateřské jsem byla šest let. Nejdřív jsem pracovala na kratší úvazek, než mám teď, ale teď si přesně nemůžu vybavit, kolik to bylo. Možná, že to bylo 16, ale nevím přesně, ale zaměstnavatel mi vyšel vstříc. Po odborné stránce jsem měla potíže hlavně s jazykem, protože v práci používám hodně francouzštinu a na té mateřské jsem ji tak dva roky nepoužívala, takže jsem byla taková zpomalenější. A to samý třeba práce na počítači. Ale zase jsem si hodně rychle vzpomněla. Protože jsem dělala produkci časopisu a ta kolegyně, po které jsem to přebírala, odešla hned, jak jsem nastoupila, takže jsem jedno číslo dělala úplně sama a to bylo, myslím si, dost problematický.

*Bavíte se s kamarádkami o možnostech harmonizace práce a rodiny? (Ať už má nebo nemá manžela/děti) Jaký názor na to mají kamarádky a „jak na tom jsou“? Jsou spokojeny se zaměstnavatelem (ty, které mají/očekávají děti)?*

Julie: Myslím si, že s tím určitě mají problémy, ale hodně záleží na tom zaměstnavateli. Mám hodně kamarádek, který pracují v bankovním sektoru, třeba dělají obchodní zástupce různých firem, tak tam určitě ti zaměstnavatelé tak vstřícní nejsou. Konkrétně, když má třeba ta obchodní zástupkyně nemocný dítě, tak si sice vezme ten paragraf, ale stejně musí pracovat z domova a to už vlastně zadarmo. Pak v tom bankovníctví vím, že se teď dávají kratší úvazky, ale není to tak vstřícný, protože se tam pracuje hodně i na směny, tak to není tak vstřícný, jako u nás.

*Myslíte si, že jsou v ČR vhodné podmínky pro harmonizaci práce a rodiny?*

Např: co se týče rodinné politiky, politiky zaměstnanosti, ale také širšího společenského pohledu a vnímání

Julie: No, tak já si myslím, že právě ty dávky jsou dost malé. Protože pokud třeba ženy chtějí pracovat, tak nemají finanční prostředky třeba na jesle, nebo na nějaké hlídání. Takže pokud nepracují z domova, tak to dávky moc nepokryjou. Takže podmínky by mohly být určitě lepší, ale další problém je třeba v tom, že je nedostatek jeslí, málo míst ve školkách, nebo je problém s tím, že na základních školách je družina jenom do čtvrté třídy.

*Jaké ženy to podle Vás mají v ČR nejnanejlepší? Ty, které se snaží budovat kariéru, ty které se věnují rodině a domácnosti a nechodí do práce, nebo ty, které pracují a zároveň se starají o rodinu a domácnost? Proč?*

Julie: No, já si myslím, že ta žena, která buduje kariéru to má nejjednodušší. Z mého pohledu už teda asi jo. Protože žena, která je svobodná a má možnost volby, si opravdu může dělat úplně co chce. Když je žena v domácnosti a má děti, tak už nemá jinou volbu než se věnovat dětem, nebo může harmonizovat, ale nebude nikdy už ta svobodná, která si může dělat, co chce.

*Jaká opatření by Vám konkrétně umožnila lépe skloubit pracovní a rodinné povinnosti?*

Julie: To teď vůbec netuším. Ze strany státu mě nic nenapadá. Akorát nevím, jak je to třeba, když je žena OSVČ. Tam má možná nějaké problémy se sladováním a stát by jí mohl nějak pomoci. Ale myslím si, že tady se státu moc dovolat nemůžeme.

*Jak dlouho po narození posledního dítěte jste se vrátila na TP? Hodnotíte to zpětně jako správně načasované?*

Julie: Vrátila jsem se po šesti letech. Já si myslím, že jsem to měla načasované dobře, vlastně jsem to tak měla i naplánované. Dokonce, když jsem odcházela na mateřskou, tak se mě zaměstnavatel ptal, na jak dlouho to vidím a kolik chci mít dětí. Takhle přesně se mě ptali. Já jsem říkala, že bych chtěla dvě a on se mě vždycky tak po roce zeptal, jak to teda vypadá, tak to bylo trochu zvláštní. Ale



zase to chápu, protože tam bylo víc kolegyň, které průběžně odcházely na mateřskou, tak aby věděl, jestli si má hledat někoho dalšího, nebo jestli někoho nahradím třeba já.

*Pomáhá Vám manžel/přítel s výchovou dětí/péčí o domácnost? Jak? Pokud ano, chtěla byste, aby Vám pomáhal více?/ Pokud ne, uvítala byste to?*

Julie: Ano, pomáhá mi manžel v domácnosti a s dětmi. Manžel je vlastně OSVČ, takže nemá úplně pevnou pracovní dobu, takže se vlastně střídáme třeba ve vyzvedávání ze školy, ze školky a jinak teda nemám vlastně nikoho, kdo by mi pomáhal. Takže musíme s manželem to pokrýt všechno sami.

Já bych ještě potřebovala někoho dalšího, kdo by nám pomáhal.

*Odkládala jste rodičovství kvůli kariérnímu růstu/pokračování v kariéře? Pokud ne, jaký na to máte názor? Znáte osobně někoho takového?*

Julie: Ne, to jsem nikdy neodkládala, plánovala jsem to takhle. Slyšela jsem o hodně lidech, kteří to takhle dělají, ale konkrétně mě nikdo nenapadá. Ikdyž je docela zajímavý, že tím, že pracuji ve sdružení, které sdružuje hodně velkých podniků, tak je tam hodně manažerek, který se třeba vracejí z mateřský po šesti, pěti měsících. A myslím, že tam je to otázka toho, že odkládají ty děti, protože jsou na takových postech, který se snažej udržet.

*Myslíte si, že Vaše matka či babičky měly v oblasti péče o rodinu a v zaměstnání lepší, horší či stejné podmínky? Proč?*

Julie: No, nad tím vždycky přemýšlím. No, připadá mi, že možná to bylo lehčí. Protože ty rodiny jakoby držely při sobě. Právě tím, jak jsou teď ty rodiny hodně jako oddělený od sebe, tak to asi teď je těžší. Protože tenkrát vím, že moje babička chodila hlídat každý odpoledne, protože měla už kratší pracovní dobu, takže to všechno fungovalo líp.

*Pomáhá Vám s výchovou dětí/péčí o domácnost jiný člen rodiny než manžel? Popřípadě hlídá někdy vaše děti? Kdo? Jak konkrétně pomáhá?*

Např: maminka, babička, tatínek, děda, sestra...

Julie: Pouze manžel.

*Vypomáhá Vám v domácnosti/s dětmi někdo jiný? Kdo? Jak konkrétně pomáhá? Pokud ne, plánujete si někoho takového najít?*

Např: paní na hlídání/žehlení/uklizení/vaření apod.

Julie: Ano, mám paní na úklid. A občas nám hlídá jedna studentka děti.

*Věnujete svůj volný čas pouze rodině a dětem, nebo máte také své vlastní aktivity, které děláte bez nich? Pokud ano, jaké?*

Julie: Jako já se snažím si dělat čas na sebe, protože si myslím, že nejsem ten typ, který by se obětoval jenom rodině a práci. Takže se snažím vyčlenit si třeba jeden den pro sebe, protože vím, že děti jsou ve škole a snažím se dělat jenom věci, při kterých relaxuji.

*Plánujete dítě/další dítě? Proč ano/proč ne?*

Julie: Ne, neplánuji další dítě. Rozhodla jsem se, že chci mít jenom dvě děti.

*Je vaší prioritou budování kariéry nebo realizace v rámci rodiny a dětí? A)časově, B)hodnotově.*

Julie: Určitě je rodina na prvním místě, ale pro mě i ta práce je hodně důležitá. Já se snažím v rodině relaxovat od práce a v práci od rodiny. Když člověk nemá nějaký stres, tak to jde dobře.

*Jste spokojena s tím, jak máte v současnosti nastaven poměr práce/rodina? Plánujete do budoucna nějaké změny?*

Julie: No, chtěla bych asi víc času pro sebe akorát, ale nevím, na které straně bych to teda ubírala. Takže jsem spokojená, ale možná na obou stranách trošičku ubrat.

## Příloha č.7 Přepis rozhovoru s Janou

*Ptal se Vás některý ze zaměstnavatelů/ potencionálních zaměstnavatelů při přijímacím řízení zda máte/očekáváte/plánujete děti a na Váš rodinný stav? Měla jste to uvedeno v CV?*

Jana: Vzhledem k tomu, že jsem nastupovala v osmnácti letech do práce, tak se mě zaměstnavatel neptal a pracovala jsem u jednoho podniku dvanáct let. Práci vedoucí jsem dostala během tří let, co jsem nastoupila a pak už jsem v tom pokračovala. Jinak v životopise jsem uváděla, že jsem svobodná.

*Podporuje/podporoval některý z Vašich zaměstnavatelů harmonizaci práce a rodiny? Jak?*

Např: firemní školka/jesle, bonusy pro zaměstnance i v době RD/MD, informace o aktuálních firemních aktivitách i v době na MD/RD, možnost práce z domova, částečné úvazky, job-sharing, příplatek na au-pair...

Jana: Nepodporuje. Vůbec, vlastně tam máte daný, co musíte vykonat a ohledy na vás neberou, to si všechno musíte zařídit sama.

*Ucházela jste se někdy o práci, do které Vás nepřijali a myslíte si, že to bylo kvůli tomu, že jste žena?*

Jana: No, to spíš ani nějak ne. Ale když jsem si hledala práci, tak tam spíš byl problém v tom, že když jde člověk po škole, tak nemá žádný zkušenosti. Jo, že třeba chtěli určitou praxi, která se prostě po škole nedá získat. Tak třeba z tohoto důvodu, ale s tím, že jsem žena jsem jakoby nikdy neměla problém. Tak já jsme jakoby všechno hledala určitéj čas po škole a pak jsem byla na tom jednom místě, že jsem třeba změnila pozice, ale furt v jednom podniku.

+ *A víte například o některé kamarádce, která by měla tento problém?*

Jana: Takhle, s tím jsem se setkala třeba u těch vedoucích. Když chcete dělat vedoucího, tak ho chlap dostane snadnějš, než žena, protože ta už musela něco předvést, že na to má. Ale tomu chlapovi to prostě dají spíš, protože vedoucí spíš chtěj chlapy, protože jich tolik není. (Pozn. Aut.: Jana dělala vedoucí na pobočce České pošty)

*Setkala jste se někdy s názorem, že na nějakou práci „nemáte“, protože jste žena?*

Jana: To ne. Tak já jsem vždycky dělala i mužský práce. Třeba když jsme stavěli barák, když řeknu vyloženě mužský, tak třeba bourání. Ale nikdy jsem se s tím názorem nesetkala. Třeba co mi z mužských prací jde špatně, ale to vím sama, je, že mi třeba nejde řídit auto. Já jsem na to prostě levá, nemám odhad a nemám orientační smysl. Ale tak s tím může mít problém jak chlap, tak ženská.

*Jakým způsobem jste se vracela zpět na trh práce po skončení rodičovské dovolené? (Pracovala jste nejprve na částečný úvazek? Vyšel Vám zaměstnavatel vstříc? Jak jste se cítila znovu v zaměstnání po odborné stránce? apod.)*

Jana: Já vlastně od začátku, co se narodila Eliška, jsem měla furt dost kontaktů třeba přes tu poštu, že si třeba holky chodily pro rady, že potřebujou s něčím pomoc. Takže jsem z toho úplně nevypadla. On ten návrat není tak těžkej, ale jde o to, že vždycky musíš mít někoho, kdo se prostě postará o to dítě. Najednou jste závislá, předtím jste mohla dělat cokoli, teď jste závislá. Dřív to bylo tak, že potřebuju být dýl v práci, tak tam prostě zůstanu, to už teď nejde.

*Bavíte se s kamarádkami o možnostech harmonizace práce a rodiny? (Ať už má nebo nemá manžela/děti) Jaký názor na to mají kamarádky a „jak na tom jsou“? Jsou spokojeny se zaměstnavatelem (ty, které mají/očekávají děti)?*

Jana: Tak víceméně co jsme slyšela, tak tohle ze zaměstnavatelů nikdo neřeší. Že buď s nima ukončej pracovní poměr, když skončí ta mateřská, protože už se tý práci nemůžou věnovat tak, jako předtím. Protože nechtějí dát děti do jeslí, chtějí s nima zůstat. Já bych ho tam třeba taky nedala. Dítě si člověk nepořídí proto, aby ho pak někam uklidil a najel na svůj předchozí život. A proto možná i já dělám tohle, protože já už vím, že tu vedoucí taky nebudu moc dělat. Protože jsem tam byla furt do noci, o víkendu jsem dělala a já teď chci s tím dítětem nějakým způsobem prožít to dětství. Takže co znám, co ostatní pracují, tak nikdo – žádnéj zaměstnavatel- nebere ohledy. Prostě „zařid' si to, jak chceš“. Takže nastupujou babičky, dědečkové a tety a hlídaj, aby se to dalo nějak skloubit. Třeba ty firemní školky mně přijdou jako výborný. Já jsem třeba teď slyšela, moje mamka dělá v nemocnici Na Homolce, a tam právě chtěj tu školku dělat a že už tam právě bude od dvou let. A ty lidi tam pracují většinu času, takže si tam to dítě ráno daj a večer ho vyzvednou, když půjdou z práce. Takže jako tohle je výhoda. Ale zase to musí bejt velkej podnik, malej podnik to neudělá žádnéj. Oni i říkaj, že na to budou dost velký dotace, co jsem slyšela, na ty školky. Ale prostě musí to být velkej podnik, umět to zkoordinovat a hlavně zaplatit. A taky by museli o ty zaměstnance stát. Jenže tady o ty zaměstnance nikdo nestojí. Jim je to jedno, kdo to dělá, hlavně, že to někdo udělá- to je ten problém.

*Myslíte si, že jsou v ČR vhodné podmínky pro harmonizaci práce a rodiny?*

Např: co se týče rodinné politiky, politiky zaměstnanosti, ale také širšího společenského pohledu a vnímání

Jana: Hm, já si myslím, že nejsou, protože ani neznám nikoho, kdo by to zvládal bez problémů. Takhle, já to řeknu úplně jinak- dřív třeba byly obchody, všechno se zavřelo ve čtyři hodiny a ty školky byly tomu přizpůsobený. Dělal se třeba od osmi a školky byly tomu přizpůsobený a byly třeba od sedmi. Ale teď třeba se dělá od šesti od rána do deseti do večera a školka je od půl osmý do půl pátý. To pak není pořádně možný to skloubit. Já samozřejmě chápu, že doba je úplně někde jinde, ale nemůžou chtít po těch lidech, aby pořád byli jen v práci a s tou rodinou nebyli. Takže právě proto si ostatní lidi berou buď práci, která není tak náročná, na půlúvazky zaměstnavatelé moc lidí nechtějí přijímat, protože s jim to nevyplatí a potřebujou stejně na zbytek tý doby někoho jinýho- takže radši zaměstnaj někoho na plnej úvazek. Jo, jako brigádníky dobrý, ale jinak ne. Proto já jsme šla vyzkoušet třeba živnost. Můžu si to vyzkoušet, teď nebudu platit daně- protože kdybych to zkoušela pak, tak můžu být bez peněz. Ale teď to vyzkouším a buď to půjde, nebo nepůjde.

*Jaké ženy to podle Vás mají v ČR nejsnadnější? Ty, které se snaží budovat kariéru, ty které se věnují rodině a domácnosti a nechodí do práce, nebo ty, které pracují a zároveň se starají o rodinu a domácnost? Proč?*

Jana: Nejsnadnější, já si myslím, že ani jedna. Protože často se třeba věnují jen budování kariéry a pak třeba zjistí, že už je pozdě a to, co chtěla už nestihne. Takže pak má sice peníze, ale nemá dítě. Ta, co chodí do práce a má i tu rodinu, tak má zase jiný problémy.

*Jaká opatření by Vám konkrétně umožnila lépe skloubit pracovní a rodinné povinnosti?*

Jana: No, tak on si člověk většinou musí pomoci sám. Ale co by mě hrozně pomohlo by byly ty firemní školky. Co se týče přijímání zaměstnanců, tak to zatím nemůžu posoudit, protože já jsem ještě po mateřský nikam nenastupovala, ale slyším to všude jinde, že ženám říkají „děti pořád budou marodit a vy s nima

budete doma“ – tak třeba tady bych byla pro ty částečný úvazky, nebo třeba jen směny, kdy přesně vím, v kolik odejdu. Takže by mi pomohly spíš opatření od zaměstnavatele než od státu. Já si totiž myslím, že nějaký třeba sociální podpory nejsou tolik potřeba- když lidi chtějí pracovat, a zaměstnavatel by jim vyšel vstříc, tak by to šlo.

*Jak dlouho po narození posledního dítěte jste se vrátila na TP? Hodnotíte to zpětně jako správně načasované?*

Jana: Tak přivydělávat jsem si začala teď tak po roce a čtvrt. Co se týče načasování, dřív určitě ne. Záleží hodně na tom dítěti. Já teď dělám jen dva dny v týdnu, což znamená středa a sobota a jeden den se postará mamka, jeden den manžel a Eliška si to užije a nijak nestrádá. Ale myslím si, že záleží na tom dítěti, nemůžu proto třeba říci, že ve dvou letech je to akorát, záleží prostě na dítěti.

*Pomáhá Vám manžel/přítel s výchovou dětí/péčí o domácnost? Jak? Pokud ano, chtěla byste, aby Vám pomáhal více?/ Pokud ne, uvítala byste to?*

Jana: Ano, pomáhal, když neměl berle. Třeba já jsem měla víceméně od začátku rizikový těhotenství, takže vždycky třeba uklidil, protože jsem byla i hodně v práci a dělala jsem na vedlejšák kvůli tomu, abychom splatili ten barák, takže mi byl zvyklej pomáhat od začátku. Takže vždycky, když já jsem nemohla, tak mě zastoupil. Třeba neuvařil, maximálně tak čaj, ale člověk taky nemůže chtít všechno. Ale práce máme třeba rozdělený. Když on třeba dělá něco na baráku, nebo opravuje auto, tak já už po něm samozřejmě nechci, aby mi tu s něčím pomáhal. Ale aby jeden seděl a druhý makal, tak to u nás není. Jako třeba teď má ty berle, tak já dělám všechno a on skoro nic, ale to je jenom přechodný. Ale třeba s Eliškou si určitě taky dobře poradí. Třeba se i ptá, kdy jí má dát jíst a podobně, takže zájem má a není problém, aby se o ní postaral.

*Odkládala jste rodičovství kvůli kariérnímu růstu/pokračování v kariéře? Pokud ne, jaký na to máte názor? Znáte osobně někoho takového?*

Jana: Hm, já si myslím, že kariérně ani tak ne, ale tím, že jsme opravovali ten barák a vzali jsme si na to půjčky, tak jsem věděla v tu chvíli, že kdybych tu rodinu měla, tak že to neutáhneme. Takže jsem se v tu chvíli snažila vydělávat co nejvíc, dělala jsem i ty vedlejšáky, abychom to zaplatili co nejdříve. A já jsme nechtěla mít to dítě s vědomím „ježišmarjá, vždyť máme tolik splátek“ a proto mám to dítě až ve třiceti letech.

Znám lidi, který rodičovství odkládají kvůli kariéře. Shodou okolností ke mně na pedikúru chodí dost manažerek a stěžují si, že vidí, že už všichni mají dítě a oni ho nemají. Říkají, že šly pořád za tou kariérou, teď jsou ve stavu, kdy to dítě chtějí, ale už se nechce vzdát práce. Ještě je další věc, že to jsou fakt hezký holky, ale tím, jak tráví plno času v práci, tak třeba nemají ani přítele. Nijak je neodsuzuju, spíš je mi jich líto.

*Myslíte si, že Vaše matka či babičky měly v oblasti péče o rodinu a v zaměstnání lepší, horší či stejné podmínky? Proč?*

Jana: Tak myslím si, že co se týče skloubení práce s rodinou, tak to měli lehčí, ale zase měly těžší jiné věci. Třeba máma říká, jak pořád musely prát plíny, přiklášat do kotle a plno věcí, který mi teď dělat nemusíme.

*Pomáhá Vám s výchovou dětí/péčí o domácnost jiný člen rodiny než manžel? Popřípadě hlídá někdy vaše děti? Kdo? Jak konkrétně pomáhá?*

Např: maminka, babička, tatínek, děda, sestra...

Jana: Maminka mi pomáhá s hlídáním. Jinak nikdo. Táta třeba přijde na návštěvu, chová se k ní úžasně, ale nehlídá. Vím, že až bude třeba větší, že spolu půjdou na hřiště nebo na procházku, ale teď ještě není moc zodpovědný. Tachýně spíš slibuje, než aby pohlídala. Když je nejhůř, tak mi pohlídá třeba kamarádka. Ale jinak nemám nikoho, kdo hlídá pravidelně.

*Vypomáhá Vám v domácnosti/s dětmi někdo jiný? Kdo? Jak konkrétně pomáhá? Pokud ne, plánujete si někoho takového najít?*

Jana: Nemám a neplánuju. To jsem dřív dělala já.

*Věnujete svůj volný čas pouze rodině a dětem, nebo máte také své vlastní aktivity, které děláte bez nich? Pokud ano, jaké?*

Jana: Jo, to určitě. Třeba si chodíme každý úterý posedět s kamarádkama. Jako takhle, do toho roku to moc nešlo, protože jsem kojila, ale když to přestalo a dítě je zdravý, tak se to už dá zařídit.

*Plánujete dítě/další dítě? Proč ano/proč ne?*

Jana: No, zatím jsme říkali, že se o tom bavit moc nebudeme, protože budeme právě přemýšlet, abychom vyšli s penězi, což je důležitý. Takže váháme spíš kvůli finančním důvodům- protože ve chvíli, kdy já budu mít druhý dítě, tak budu muset přerušit i tu živnost. Jako určitě bychom chtěli dvě děti, aby Eliška nebyla sama, protože ty děti pak jsou trošku jiný- nejsou třeba sobecký, hrajou si spolu a všechno. Ale teď opravdu nevím.

*Je vaší prioritou budování kariéry nebo realizace v rámci rodiny a dětí? A)časově, B)hodnotově.*

Jana: Určitě preferuju rodinu. Ta práce je spíš o tom, že se člověk odreaguje a přijde na jiný myšlenky. Takhle doma je to třeba tak, že člověk sedí a říká si „ještě dvě hodiny, pak půjdu kojit“. Tak ta práce je pak o tom, že člověk na chvíli vypadne a dostane se mezi lidi.

*Jste spokojena s tím, jak máte v současnosti nastaven poměr práce/rodina? Plánujete do budoucna nějaké změny?*

Jana: Ty dva dny jsou ideální. Jako v tý práci si opravdu odpočinu, nemusím v tu chvíli myslet na to dítě, manžela mám na telefonu. Takže já si dva dny v týdnu v práci odpočinu, jí to rozhodně nijak neublíží, když nejsou po sobě jdoucí. Myslím si, že tohle je akorát, teď bych rozhodně nechtěla pracovat víc.

## **Příloha č.8 Přepis rozhovoru s Ivanou**

*Ptal se Vás některý ze zaměstnavatelů/ potencialních zaměstnavatelů při přijímacím řízení zda máte/očekáváte/plánujete děti a na Váš rodinný stav? Měla jste to uvedeno v CV?*

Ivana: Ne, nikdy se mě neptal. V životopise jsem měla uvedeno, že jsem svobodná- pouze stav.

*Podporuje/podporoval některý z Vašich zaměstnavatelů harmonizaci práce a rodiny? Jak?*

Např: firemní školka/jesle, bonusy pro zaměstnance i v době RD/MD, informace o aktuálních firemních aktivitách i v době na MD/RD, možnost práce z domova, částečné úvazky, job-sharing, příspěvek na au-pair...

Ivana: Ve všech mých zaměstnáních nabízeli půlúvazky.

*Ucházela jste se někdy o práci, do které Vás nepřijali a myslíte si, že to bylo kvůli tomu, že jste žena?*

Ivana: Ne.

*Myslíte si, že je v Čechách jednodušší budovat kariéru, když jste muž, než když jste žena?*

Ivana: Nemyslím si, že je něco jednodušší.

*Setkala jste se někdy s názorem, že na nějakou práci „nemáte“, protože jste žena?*

Ivana: Ne, s tím jsem se nesečkala.

*Bavíte se s kamarádkami o možnostech harmonizace práce a rodiny? Jaký názor na to mají kamarádky a „jak na tom jsou“? Jsou spokojeny se zaměstnavatelem (ty, které mají/očekávají děti)?*

Ivana: Všechny kamarádky, které mám, to musí skloubit hlavně s partnerem, aby vše zvládaly. Jinak nevím o tom, že by některá měla problémy se zaměstnavatelem.

*Myslíte si, že jsou v ČR vhodné podmínky pro harmonizaci práce a rodiny?*

Např: co se týče rodinné politiky, politiky zaměstnanosti, ale také širšího společenského pohledu a vnímání

Ivana: Myslím si, že hodně záleží na oboru a místě bydliště. Třeba v tý Praze to určitě není takovej problém jako na venkově.

*Jaké ženy to podle Vás mají v ČR nejnásnadnější? Ty, které se snaží budovat kariéru, ty které se věnují rodině a domácnosti a nechodí do práce, nebo ty, které pracují a zároveň se starají o rodinu a domácnost? Proč?*

Ivana: To je asi individuální, každý si to nastaví potom, co má rodinu a snaží se to nějak skloubit. Ty ženský, co nemaj děti neznaj, jaký to je, takže to nemůžu posoudit.

*Existují nějaká opatření, jejichž zavedení by změnila Váš názor na založení rodiny?*

Ivana: určitě by mohly bejt vyšší příspěvky na rodinu a celkově na zabezpečení. Teď zase nějaký ubraly, to je taky problém. Ale tím, že nemám dítě, tak se v tomhle moc neorientuju. Ale výše těch mateřských, to je prostě zoufalý. Když někdo opravdu, jak jsme říkala, bydlí jinde, než v tý Praze- nebo vlastně i v tý Praze, tak všude dostávají stejně, tady je draž a ty podmínky pro to bytí jsou tu daleko nákladnější než na vesnici.

*Pomáhá Vám přítel s péčí o domácnost? Jak? Pokud ano, chtěla byste, aby Vám pomáhal více?/ Pokud ne, uvítala byste to?*

Ivana: Sice spolu nebydlíme, ale pomáhá mi. Jsem spokojená s tím, jak mi pomáhá, nepotřebuji, aby to bylo víc.

*Odkládáte rodičovství kvůli kariéernímu růstu/pokračování v kariéře? Pokud ne, jaký na to máte názor? Znáte osobně někoho takového?*

Ivana: To rozhodně ne, zatím dítě nechci.

Určitě jsem o někom takovém slyšela, ale není to žádná moje známá.

*Myslíte si, že Vaše matka či babičky měly v oblasti péče o rodinu a v zaměstnání lepší, horší či stejné podmínky? Proč?*

Ivana: To nevím, nedokážu to posoudit.

*Vypomáhá Vám někdo s péčí o domácnost? Kdo? Jak konkrétně pomáhá? Pokud ne, plánujete si někoho takového najít?*

Např: paní na žehlení/uklizení/vaření apod.

Ivana: Co se úklidu týče, tak to ne. Na manuální práce a různé opravy si samozřejmě někoho vždy zavolám, ale většinou z přátel.

*Plánujete dítě? Proč ano/proč ne?*

Ivana: Možná do budoucnosti, teď nad tím nepřemýšlím.

*Jste spokojena s tím, jak máte v současnosti nastaven poměr práce/domácnost? Plánujete do budoucna nějaké změny?*

Ivana: Mně to vyhovuje. Kdyby mi to nevyhovovalo, tak to změním.



## **Příloha č.9 Přepis rozhovoru s Romanou**

*Ptal se Vás některý ze zaměstnavatelů/ potencialních zaměstnavatelů při přijímacím řízení zda máte/očekáváte/plánujete děti a na Váš rodinný stav? Měla jste to uvedeno v CV?*

Romana: Tak to si nepamatuju, já jsem u týhle firmy už 15 let. Ale u nás se na to nesmí ptát.

*Podporuje/podporoval některý z Vašich zaměstnavatelů harmonizaci práce a rodiny? Jak?*

Např: firemní školka/jesle, bonusy pro zaměstnance i v době RD/MD, informace o aktuálních firemních aktivitách i v době na MD/RD, možnost práce z domova, částečné úvazky, job-sharing, příplatek na au-pair...

Romana: Můj současný zaměstnavatel se snaží vyjít matkám vstříc. Po mateřský mají možnost nastupovat na zkrácený úvazek, máme možnost pracovat z domova, školku sice nemáme, uvažovalo se o tom, ale nemáme, ale snaha je vybalancovat ten soukromej a pracovní život. To, že se to nedaří je druhá věc, ale firma by ráda, aby to tak bylo. Co se týče kontaktu v době, kdy jsem byla na mateřské, tak já jsem nastoupila z první po osmi a z druhé po šesti měsících a ještě jsem někdy vypomáhala z domova, takže jsem s prací byla v kontaktu, ale myslím si, že firma sama od sebe žádný novinky neposílá.

*Měla jste někdy v práci nějaké potíže kvůli tomu, že máte rodinu/děti?*

Např: nutnost péče o nemocné dítě/rodinného příslušníka, kterou zaměstnavatel shledával jako problém

Romana: To jsem nikdy neměla.

*Ucházela jste se někdy o práci, do které Vás nepřijali a myslíte si, že to bylo kvůli tomu, že jste žena?*

Romana: Ne, to ne.

*Myslíte si, že je v Čechách jednodušší budovat kariéru, když jste muž, než když jste žena?*

Romana: Já si myslím, že pořád to zůstává, že je to jednodušší pro toho chlapa. Protože když vidím, jak jdu třeba s dítětem k doktorce, tak tam jsou vlastně jenom matky a to povědomí tady pořád je, že chlap má budovat kariéru a ženská se má starat a ještě mít práci.

*Setkala jste se někdy s názorem, že na nějakou práci „nemáte“, protože jste žena?*

Romana: Nic takového si nevybavuju.

*Jakým způsobem jste se vracela zpět na trh práce po skončení rodičovské dovolené? (Pracovala jste nejprve na částečný úvazek? Vyšel Vám zaměstnavatel vstříc? Jak jste se cítila znovu v zaměstnání po odborné stránce? apod.)*

Romana: Na to můj kolega říkal, že je to jako ty brazilský novely- pořád se tam něco děje, ale když půl roku ten seriál nevidíš a vidíš ho po půl roce, tak je to pořád to samý. Zase do toho zapluješ tak, jakoby nic nebylo. Ale ta moje přestávka nebyla tak dlouhá, abych nemohla v pohodě navázat- to bylo jednoduchý, po třech letech je to určitě úplně jiný. A šla jsem rovnou na plný úvazek. S tím, že po Barunce jsme měla domluvenou dvakrát týdně práci z domova, po Kubíkovi už ne.

*Bavíte se s kamarádkami o možnostech harmonizace práce a rodiny? (Ať už má nebo nemá manžela/děti) Jaký názor na to mají kamarádky a „jak na tom jsou“? Jsou spokojeny se zaměstnavatelem (ty, které mají/očekávají děti)?*

Romana: Tak ty, co znám, tak jsou často zabezpečený, takže si můžou dovolit na poloviční úvazky. Takže ty to v souladu maj. Ale pak znám zase jiný, co žijou

samy a musej živit ty děti a ta práce není moc dobře placená a musí se strašně moc ohánět.

*Myslíte si, že jsou v ČR vhodné podmínky pro harmonizaci práce a rodiny?*

Např: co se týče rodinné politiky, politiky zaměstnanosti, ale také širšího společenského pohledu a vnímání

Romana: Myslím si, že pro lidi, který jsou na nějakým minimu, tak jim to stačit nemůže. Ale vzhledem k tomu, že s tím nemám zkušenost, tak to moc neřeším. Já si myslím, že ta mateřská byla dostatečná, nějakou chvíli. Teď už ale nevím, jak je vysoká. Předtím to bylo dobrý, že si při tom mohly matky ještě přivydělávat.

*Jaké ženy to podle Vás mají v ČR nejsnadnější? Ty, které se snaží budovat kariéru, ty které se věnují rodině a domácnosti a nechodí do práce, nebo ty, které pracují a zároveň se starají o rodinu a domácnost? Proč?*

Romana: Tak nejsnadnější to mají určitě ty, který do tý práce nechodí, tam si myslím, že je to nejjednodušší. Když jsou zabezpečený a nemusej chodit do práce, tak to mají nejlehčí.

*Jaká opatření by Vám konkrétně umožnila lépe skloubit pracovní a rodinné povinnosti?*

Romana: Já si myslím, že by úplně stačilo, kdyby byly nižší daně. Já nic jinýho nepotřebuju od státu.

*Jak dlouho po narození posledního dítěte jste se vrátila na TP? Hodnotíte to zpětně jako správně načasované?*

Romana: (Návrat z MD po 8 a po 6 měsících- viz. výše). Jo, to hodnotím jako správně načasovaný, určitě.

*Pomáhá Vám manžel/přítel s výchovou dětí/péčí o domácnost? Jak? Pokud ano, chtěla byste, aby Vám pomáhal více?/ Pokud ne, uvítala byste to?*

Romana: Jo, pomáhá. Ale chtěla bych, aby pomáhal víc s péčí o domácnost.

*Odkládala jste rodičovství kvůli kariéernímu růstu/pokračování v kariéře? Pokud ne, jaký na to máte názor? Znáte osobně někoho takového?*

Romana: Jako vyloženě ne, spíš to bylo, protože jsem neměla partnera, se kterým bych chtěla mít děti. A potom, když už jsem ho měla, tak jsem to nijak neodkládala. Ikdyž na druhou stranu, když jsme potom otěhotněla, tak jsem si říkala „Ježišmarja, abych neztratila tu práci.“ Takže mi o tu práci pak docela šlo, ale kvůli ní bych to neodkládala.

A holky, který to prošvihly něco mezi třicítkou a výš, který znám, tak ty to odkládaj furt a znám jich hodně. V práci je spoustu holek, který už jsou po pětatřicítce a furt jsou bezdětný, ale přitom mluvěj o tom, že to dítě by chtěly. Pak je tam pár těch, který se ke čtyřicítce rozhoupaly, ale zase si říkají „teď přece nepůjdu na mateřskou, když jsem se dostala až sem.“

*Myslíte si, že Vaše matka či babičky měly v oblasti péče o rodinu a v zaměstnání lepší, horší či stejné podmínky? Proč?*

Romana: Tak třeba zrovna moje maminka to moc jednoduchý neměla, protože vystudovala medicínu a potom jí naveleli, že bude jezdit někam do Pardubic, aniž by chtěla, takže v tomhle směru to nebylo jednoduchý, protože lid neměli moc svobodu. Babička zase, to bylo v poválečným období- no, nemyslím si, že to bylo jednoduchý. Takže si myslím, že teď je to jednodušší.

*Pomáhá Vám s výchovou dětí/péčí o domácnost jiný člen rodiny než manžel? Popřípadě hlídá někdy vaše děti? Kdo? Jak konkrétně pomáhá?*

Např: maminka, babička, tatínek, děda, sestra...

Romana: Ano, s výchovou a hlídáním dětí pomáhají babičky. A to hlídání mi hodně pomáhá, to je tady u nás výjimečný, málokdy se stane, že nemají čas.

*Vypomáhá Vám v domácnosti/s dětmi někdo jiný? Kdo? Jak konkrétně pomáhá? Pokud ne, plánujete si někoho takového najít?*

Např: paní na hlídání/žehlení/uklizení/vaření apod.

Romana: Občas nám uklízí a hlídá děti jedna paní za úplatu.

*Věnujete svůj volný čas pouze rodině a dětem, nebo máte také své vlastní aktivity, které děláte bez nich? Pokud ano, jaké?*

Romana: Věnuji čas sobě a to v měřítku, které je pro mě adekvátní.

*Plánujete dítě/další dítě? Proč ano/proč ne?*

Romana: To už ne. Takhle to stačí.

*Je vaší prioritou budování kariéry nebo realizace v rámci rodiny a dětí? A)časově, B)hodnotově.*

Romana: Hodnotově určitě rodina. Časově je teď období zrovna, kdy mi to moc nevychází a jsem hodně v práci, ale rodina je pro mě to, kam směřuju. I jsem si říkala, že bych to v práci zkrátila pod těch osm hodin, ale nedaří se mi to, je tam toho moc. Na druhou stranu mě ta práce zase baví. Takže je to pro mě vybalancovaný. Děti si užijou s babičkou a potom si je užijeme my.

*Jste spokojena s tím, jak máte v současnosti nastaven poměr práce/rodina? Plánujete do budoucna nějaké změny?*

Romana: Jak jsem říkala, není to úplně ideální, chtěla bych být víc s rodinou. Ale to je teď těžký období v práci, tak do května, pak to zase bude lepší, ale teď momentálně bych si uměla představit, že bych byla víc s rodinou.