

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE
FILOZOFICKÁ FAKULTA
KATEDRA ANDRAGOGIKY A PERSONÁLNÍHO ŘÍZENÍ
bakalářské prezenční studium
2009-2012

Helena Hynková

Konflikt mezi rolemi u skupiny zaměstnanců-otců

Role conflict in the group of employed fathers

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Praha 2012

Vedoucí práce: PhDr. Michaela Tureckiová, CSc.

Konzultant práce: PhDr. Jiří Reichel, Ph.D.

Prohlašuji,

že tuto bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně, že v ní řádně cituji všechny použité prameny a literaturu a že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

.....

datum

.....

Helena Hynková

Abstrakt

Cílem bakalářské práce je zmapovat problémovou situaci, kterou zaměstnaným otcům přináší konflikt mezi rolemi a představit možná řešení této situace. Ke zpracování jsem využila informace z odborné literatury, výzkumu a vlastního terénního šetření.

Práce přibližuje problematiku konfliktu mezi rolemi, která se u zaměstnaných otců často vyskytuje a která má za následek to, že otcové musí mnohdy volit mezi prací a rodinou. Pojednává i o skutečnostech, které s touto problematikou souvisí, například o genderových stereotypech, rodinné politice organizací a o změně, kterou v posledních několika desetiletích prošla otcovská funkce. Poslední kapitola práce je zaměřena na vlastní terénní šetření, jehož cílem je zjistit postoj zaměstnaných otců k otci na rodičovské dovolené.

Abstract

This thesis concerns with the role conflict of employed fathers and introduces potential solution. I used the information from specialized literature, from research and from my own analysis.

This thesis focuses on the problems of the role conflict which appears at employed fathers very often and which causes that fathers have to choose between their work and their family. It also deals with other facts which are related to this issue, such as gender stereotypes, family politics and changes in the father's role which happened in last several decades. The last chapter is concerned with my own analysis, focused on attitude of employed fathers to the father on parental leave.

Klíčová slova:

Sociální role, konflikt mezi rolemi, otec-zaměstnanec, rodinná politika, rodičovská dovolená

Key words:

Social role, role conflict, employed father, family politics, parental leave

Obsah

0 Úvod.....	6
1 Role ve skupině a konflikty rolí.....	9
1.1 Sociální role.....	9
1.2 Konflikt v roli.....	12
1.3 Konflikt mezi rolemi.....	12
2 Převládající koncepce rodiny v české společnosti.....	16
2.1 Genderové stereotypy a jejich překonávání.....	16
2.2 Úloha žen a mužů v rodině.....	17
3 Historický vývoj otcovství.....	21
3.1 Předindustriální a industriální společnost.....	21
3.3 20. století a přelomová 70. léta.....	22
4 Změna otcovské role a faktory, které ji ovlivnily.....	26
4.1 Postavení ženy.....	27
4.2 Dvougariérová manželství.....	29
5 Podpora aktivního otcovství ze strany zaměstnavatelů.....	33
5.1 Rodinná politika firem.....	34
5.2 Flexibilní pracovní režimy.....	35
6 Terénní šetření a interpretace výsledků.....	38
6.1 Příprava terénního šetření.....	38
6.2 Vyhodnocení terénního šetření.....	40
7 Závěr.....	44
8 Soupis bibliografických citací.....	46
9 Bibliografie.....	48
10 Přílohy.....	49

0 Úvod

Otcové jsou v mnoha českých rodinách stále hlavními živiteli rodiny. Úlohou otce však není jen zajistit dostatek finančních prostředků pro rodinu, ale také pečovat o děti, vychovávat je a být jim k dispozici, když je potřebují. Čas samozřejmě nelze vrátit zpět a mnoho otců si neuvědomuje, že by je jednou mohlo mrzet, že si se svým dítětem nevytvořili vřelý vztah a že nemají žádné vzpomínky na jeho dětství, protože veškerý čas obětovali práci. Tato situace je složitá a vyřešit ji není jednoduché, neboť bez finančních prostředků se rodina bezpochyby neobejde.

Téma konfliktu mezi rolemi u skupiny zaměstnanců-otců jsem si vybrala proto, že dle mého názoru je tato problematika ve společnosti opomíjena. O konfliktu mezi rolemi se hovoří většinou v souvislosti s matkami, které musí skloubit mateřství s prací. V dnešní době se však tento konflikt objevuje v nemalé míře i u otců. V soudobé společnosti jsou stále zakořeněny tzv. genderové stereotypy, podle kterých je finanční zajištění rodiny především úlohou muže. Mnoho otců proto nemá dostatek času na to, aby se svým dětem mohli věnovat tak, jak by si představovali. Skupinu zaměstnaných otců jsem si pro svou práci vybrala z toho důvodu, že dle mého názoru se právě u ní objevuje konflikt mezi pracovními a rodičovskými rolemi nejčastěji. U otců, kteří jsou nezaměstnaní, tento typ konfliktu mezi rolemi nepřichází v úvahu a u mužů, kteří sice pracují, ale nejsou zaměstnaní, se tento jev nevyskytuje příliš často, neboť mnoho z nich je tzv. „pány svého času“ a mohou si sami určit, jak s časem naloží.

Cílem bakalářské práce je zmapovat problematickou situaci, kterou zaměstnaným otcům přináší výše zmíněný konflikt mezi pracovními a rodinnými rolemi, přiblížit změnu, která se v chápání otcovské role udála

zejména v posledních desetiletích a také naznačit možné způsoby, jak mohou otcové skloubit pracovní a rodinný život. Práce je rozdělena do několika částí. V rámci první kapitoly je stěžejním cílem představit klíčové pojmy pro tuto práci a zejména vysvětlit pojem *konflikt mezi rolemi*. Ve druhé kapitole se budu zabývat převládající koncepcí rodiny v české společnosti a zejména genderovými stereotypy, které ji výrazně ovlivňují. Třetí kapitola má osvětlit vznik genderových předsudků a je věnována vývoji otcovství od 18. století až do současnosti. Vzhledem k tomu, že otcovská role prošla od 70. let 20. století velkou změnou, zaměřila jsem se ve čtvrté kapitole především na tuto změnu a na faktory, které ji ovlivnily. Pátá kapitola pojednává o velmi důležité oblasti, a tou je rodinná politika v organizacích a podmínky, které zaměstnavatelé pro aktivní otcovství vytvářejí. Poslední, šestá kapitola, je věnována vlastnímu terénnímu šetření. Ve spolupráci s firmou Prockert a Hynek, a.s. jsem se snažila zjistit, jaký je postoj zaměstnaných otců k otci na rodičovské dovolené, a také ochotu otců nastoupit na rodičovskou dovolenou a přenechat finanční zajištění rodiny partnerce.

Doufám, že se mi podaří představit změnu, která v postavení otce nastala v posledních několika desetiletích a ukázat otce, který ač je zaměstnaný, má zájem vychovávat své děti, záleží mu na tom, aby je viděl vyrůstat, a proto se právě u něj objevuje konflikt mezi pracovními a rodičovskými rolemi. Zaměstnaný otec, který se chce angažovat ve výchově dětí a pečovat o ně, musí řešit problém, jak sobě a rodině zajistit finanční příjem, aniž by se tak dělo na úkor jeho dětí.

Zároveň bych touto cestou chtěla poděkovat PhDr. Michaele Tureckiové, CSc. za podnětné vedení, za ochotu, trpělivost a věnovaný čas. Dále bych ráda poděkovala PhDr. Jiřímu Reichlovi, Ph.D. za konzultace k terénnímu šetření. Děkuji také zaměstnancům firmy Prockert a Hynek, a.s. za jejich vstřícný

přístup a za to, že mi umožnili provést terénní šetření. Na závěr bych také ráda poděkovala svým blízkým za podporu během celého studia.

1 Role ve skupině a konflikty rolí

Cílem kapitoly je přiblížit teoretická východiska této práce a vysvětlit klíčové pojmy, kterými jsou zejména *role* a *rolové konflikty*, konkrétně tedy *konflikt mezi rolemi*.

1.1 Sociální role

Podle Jacksona a Tysona je typické, že téměř všechny sociální skupiny si přirozeně vytvářejí nějakou strukturu. Strukturu skupiny představuje relativně stabilní vzorec vztahů, které vznikají mezi jednotlivými členy skupiny, jako jsou např. uniformita chování, pravidla řízení, rozdělení pravomocí, komunikace apod. (Jackson, Tyson, 1997, s. 62).

Klíčovým pojmem při popisování těchto struktur je pojem *sociální role*. Jednotliví autoři (například Tureckiová, 2009, s. 50; Reichel, 2008, s. 137; Jackson, Tyson, 1997, s. 62) popisují sociální role různě. Dle mého názoru je nejvhodnější definovat sociální roli jako očekávané chování lidí, kteří zaujímají určité pozice ve skupině, přesněji chování, které je pro danou osobu v souvislosti s určitou skupinou charakteristické a očekává se od ní. Role nelze vnímat samostatně, vždy musí být zařazeny do určitého kontextu. Vytvářejí se spolu s formováním skupiny v procesu, který se nazývá „diferenciace rolí“ (Jackson, Tyson, 1997, s. 62). Jsou vždy utvářeny v určité hierarchii a je nepochybné, že čím je daná skupina větší, tím výraznější hierarchie pozic a rozmanitost rolí se v ní potom vytváří.

„Vykonávání, hraní sociálních rolí je důsledkem procesu socializace jedince a je jedním z významných projevů jeho sociálního života, tvoří podstatnou část jeho sociální existence.“ (Reichel, 2008, s. 137). K rolím se vždy vážou určitá očekávání spojená s tím, jak se bude dotyčná osoba v této roli chovat. Vykonávání rolí proto umožňuje určitou předvídatelnost lidského

chování, což je podle Reichela velkou výhodou pro jednotlivce i pro fungování dané skupiny (Reichel, 2008, s. 137). Každý člověk se v procesu socializace učí definovat různé situace, zjišťovat reakce a očekávání druhých a regulovat své chování v návaznosti na to, jak druzí na jeho chování reagují, čímž se vytváří sociální rozměr lidské osobnosti.

Během svého života člověk navazuje mnoho sociálních vztahů a stává se součástí nejrůznějších sociálních skupin. Pokud chce být jedinec členem těchto skupin, musí se přizpůsobit skupinovým podmínkám a splnit dané požadavky. Členství v sociální skupině je pro dotyčného výhodné, neboť mu umožňuje uspokojovat jeho vlastní potřeby, seberealizovat se a rozvíjet se. Je tedy nepochybné, že z členství ve skupinách plynou určité výhody, zároveň je však nutné, aby se pro čerpání těchto výhod člověk podřídil podmínkám skupiny a přijal její závazky. Je od něho tedy vyžadována určitá sociální konformita (Tureckiová, 2009, s. 53). Podle Nakonečného má skupinový konformismus významné funkce a je pro fungování skupiny nezbytný. Jednak udržuje ideovou a akční jednotu skupiny a dále potom zajišťuje dosahování skupinových cílů (Nakonečný, 2009, s. 391).

Vstupem do konkrétní skupiny člověk vždy přijímá určité role. Jak jsem již výše uvedla, každá role pomáhá utvářet osobnost jedince a také ovlivňuje role ostatních. To platí i naopak. Role, které zastávají ostatní lidé kolem nás, ovlivňují i tu naši. Filipová hovoří o tom, že sociální role jsou navzájem propojeny, a jako nejlepší příklad uvádí tzv. komplementární role (Filipová, 2011, s. 145). Tyto role jsou na sobě závislé jak existenčně, tak výkonově. V kontextu této práce je nejlepším příkladem vztah rodiče a dítěte. Tento vztah je na jedné straně založen na roli matky nebo otce, a na druhé straně na roli syna nebo dcery, přičemž bez jedné nebo druhé strany by tento vztah nepochybně nemohl vzniknout.

Role můžeme rozlišit podle toho, zdali jedinci vyhovují nebo ne, tedy na role divergentní a konvergentní. S konvergentní, tedy vyhovující rolí, se jedinec identifikuje, popřípadě ji částečně přetvoří. Na rozdíl od následující situace není tato nijak psychicky náročná. Divergentní role, tedy ta, se kterou se soba nespokojí, je buď přijata, nebo není. Jedinec, který roli přijme a navenek ji hraje, se s ní však vnitřně neidentifikuje. Naopak tuto roli odmítá a straní se jí. Podle Reichela nastává ještě složitější situace v případě, že dotyčný roli nepřijme. „Potom je adaptace na ni pouze vnějšková a roli vykonává, zatímco protestuje.“ (Reichel, 2008, s. 140). V těchto případech se objevuje vnitřní konflikt. Třetí možností je odmítnutí role, což má za následek nejen tento vnitřní konflikt, ale i konflikt vnější, tedy sociální. Výsledkem je rezignace na členství ve skupině, nebo dokonce vyloučení této osoby ze skupiny.

Na závěr této podkapitoly se zaměřím na důležitý jev, který s rolemi souvisí, a to je sociální kontrola. Je nepochybné, že způsob, jakým každý svou roli hraje, podléhá určité kontrole ze strany ostatních. Ve své podstatě zajišťuje sociální kontrola správné vykonávání rolí, kdy se porovnává očekávané chování jedince s tím skutečným. Tato očekávání jsou ovlivněna cíli a hodnotami, které tato sociální skupina sdílí. Se sociální kontrolou se člověk seznamuje již v rané fázi procesu socializace, kdy se učí hrát nejrůznější role a na základě reakce ostatních si „osvojuje základní struktury skupinových i obecně společensky platných hodnot a norem.“ (Reichel, 2008, s. 151). Tímto způsobem každý člověk získává představy o správném a žádoucím chování. Takto zakotvené principy formují osobnost jednotlivce a projevují se jako tzv. sebekontrola, která jedinci zůstává a souvisí také s motivací.

Existují dva typy mechanismů sociální kontroly. Jednak neformální, které se uplatňují v neformálních skupinách, kde jsou hodnoty a cíle dány shodou všech členů a kontrola tedy probíhá stejným způsobem. Naproti tomu ve formálních skupinách se uplatňují jak mechanismy kontroly neformální, tak

formální, neboť cíle skupiny jsou institucionalizovány a mezi jednotlivými členy nemusí ohledně těchto cílů panovat úplná shoda. Formální kontrolou se rozumí například povinnost vedoucích zaměstnanců kontrolovat své podřízené apod. V těchto případech je důležitá také sebekontrola, zvláště v tom případě, pokud je jedinec k členství v této organizaci nějakým způsobem motivován, například finančně.

1.2 Konflikt v roli

Rolové konflikty, ke kterým v sociálních vztazích dochází, nejsou ničím neobvyklým. Naopak se staly poměrně diskutovaným tématem a v publikacích, které se týkají organizačního chování a sociologie, je jim věnována velká pozornost. Podle Reichela je samotná míra závažnosti rolového konfliktu závislá na motivaci jedince určitou roli vykonávat a také na tom, do jaké míry se v ní osobně angažuje (Reichel, 2008, str. 141). V určitých případech dochází k tomu, že daná role není pro člověka důležitá a tak se jí vzdává, aniž by došlo ke konfliktu. Některých rolí se však nelze snadno vzdát. V jistých případech nejde roli nepřijmout, a tak dochází k rolovému konfliktu. Podle Tureckiové lze rolové konflikty rozdělit na konflikty v roli a konflikty mezi rolami (Tureckiová, 2009, s. 51).

Jak jsem již výše uvedla, vznik každé sociální role je ovlivněn působením jiných nositelů rolí. První z rolových konfliktů, tedy konflikt v roli, se obecně vytváří z rozporuplných požadavků na jednu roli samu o sobě. Jedním ze způsobů jak tento konflikt může vzniknout, je tedy nesoulad, nebo dokonce rozpor mezi očekávaným a skutečným chováním nositele role. Další situace, která může vyústit v tento typ konfliktu, souvisí s kompetentností dané osoby. Pokud motivace stát se nositelem této role nekoresponduje s jejími schopnostmi, nazývá Tureckiová tento stav „osobní nekompetencí nebo

sníženou, či nadbytečnou kompetentností vykonavatele role.“ (Tureckiová, 2009, s. 51). Tato situace se podle Tureckiové v praxi objevuje ve dvou variantách. První z nich se vyznačuje tím, že jedinec svou roli nezvládá, nestačí na ni a je tedy nekompetentní. Tento stav nastává například při uplatnění tzv. Peterova principu, kdy je dotyčný pracovník, je-li schopný, povyšován tak dlouho, až dosáhne postavení, na které už nestačí, a pro které již není kompetentní. Druhou možností je pak opačná situace, kterou lze nazvat jako překvalifikovanost. Schopný jedinec pracuje dlouhodobě na pozici, na které nemůže uplatnit své znalosti a kompetence a rozvinout tak svůj potenciál. Pak dochází ke stagnaci, nebo dokonce ke snížení potenciálu tohoto pracovníka (Tureckiová, 2009, s. 51).

Konflikt v roli se může také podle Tureckiové projevit jevem, který je nazýván *kognitivní disonance* (Tureckiová, 2009, s. 51). V tomto případě jde o vnitřní rozpor mezi očekávaným chováním v dané roli a postoji jednotlivce. Tento pojem použil poprvé v roce 1957 Leon Festinger. Podle Janouška lze kognitivní disonanci charakterizovat jako napětí mezi protikladnými a navzájem se vylučujícími obsahy vědomí (Janoušek, 2007, s. 92). Výsledkem této situace je, že jedinec raději změní obsah vědomí, aby odpovídal jeho chování, namísto toho, aby přizpůsobil své chování tak, aby odpovídalo obsahům vědomí. Plháková tvrdí, že pokud se jedinec setká s opačnými poznatky, než jsou ty, které doposud měl, může tento stav vyvolat nesoulad, tedy disonanci, kterou se snaží dotyčný odstranit pomocí změn v postojích a chování (Plháková, 2006, s. 147).

1.3 Konflikt mezi rolemi

Klíčovým pojmem pro tuto práci, a zároveň dalším typem rolového konfliktu, je *konflikt mezi rolemi*. Základem toho konfliktu je fakt, že jedinec ve

svém životě zastává mnoho nejrozličnějších rolí současně. Podle Reichela je běžné, že sociálně zdravý jedinec je v průměru nositelem 20-40 rolí (Reichel, 2008, s. 139). Tyto role se vzájemně kříží, narušují se, ovlivňují a mohou se i vylučovat a právě v tomto případě dochází ke konfliktu mezi těmito rolemi.

Tureckiová hovoří o tom, že Merton, Jackson a Schuler na základě výzkumů definovali tři případy konfliktů mezi rolemi. První situace nastává ve chvíli, kdy je jednotlivec nositelem více rolí najednou a dochází tak k tzv. přetížení rolí. Důvodem může být nekompetentnost, špatná práce vedoucího apod. Druhou možností je opačná situace, kdy dochází k nevytížení rolemi, tedy nebyla naplněna představa nositele role. Třetím konfliktem, který je pro tuto práci stěžejní, je situace, kdy dochází ke konfliktu mezi různými sociálními rolemi, který plyne z rozdílného očekávání na chování v různých rolích, které se navzájem ovlivňují, popř. i vylučují (Tureckiová, 2009, s. 51).

Některé z těchto konfliktů jsou podle mého názoru v našem životě běžné. Citově nás nijak výrazně nezasahují a pramení z toho, že jedinec nemůže v jednu chvíli zvládat obě role, nemůže být na dvou místech najednou a jednu roli si musí zvolit. Existují ovšem i konflikty, u kterých není jednoduché si vybrat mezi rolemi, které se střetly a dotýčným se pak snaží zvládnout obě role najednou. V kontextu této práce může být příkladem právě konflikt mezi pracovními a rodičovskými rolemi, který vzniká u otců. Otec má v tomto případě dvě povinnosti. Na jednu stranu musí zajistit pro rodinu dostatečné finanční prostředky, na druhou stranu je ale také rodičem a jeho posláním je starat se o své děti, vychovávat je, pomáhat jim, být jim oporou a nepochybně i dobrým příkladem. Z mého pohledu může být pro mnoho otců tato situace velmi frustrující, zvláště pokud se jim nedaří obě role skloubit a otcovská úloha je zanedbávána. V důsledku toho se svými dětmi vídají stále méně a nakonec mohou mít pocit, že jim „vyrostly před očima“. Ovšem i opačný případ, kdy u muže převažuje jeho otcovská role, pro něj nemusí být dostatečně uspokojivý.

Práce je oblast, kde se většina mužů realizuje, a finanční zajišťování rodiny dává muži pocit, že je pro rodinu užitečný a nepostradatelný. Proto podle Maříkové ani v dnešní době, i přes vzrůstající počet angažovaných otců, není mnoho mužů, kteří by byli ochotni vzdát se své práce a kariéry a nastoupit namísto své partnerky například na rodičovskou dovolenou. Většina z nich také není smířena s tím, že by žena měla finančně zajišťovat rodinu. Tato oblast zůstává stále doménou mužů (Maříková, 2000, s. 66).

Cílem této kapitoly bylo objasnit klíčové pojmy práce, zejména tedy *sociální role a rolové konflikty*. Konflikty rolí se staly určitým fenoménem, zvláště pak konflikty mezi rolemi. Každý člověk je ve svém životě nositelem mnoha rolí a zkoordinovat je není občas jednoduché. Situace je pak o to komplikovanější, pokud tento konflikt vzniká u osoby, která je rodičem a má velkou zodpovědnost. Vytváří se tak konflikt mezi pracovními a rodinnými rolemi. Rodiče musí jednak najít způsob, jak své děti finančně zajistit, a na druhé straně si najít dostatek času na jejich výchovu, na péči o ně, na společné koníčky apod. Objevuje se zde tedy nutnost skloubit pracovní a rodinný život, což mnohým mužům činí nemalé problémy.

2 Převládající koncepce rodiny v české společnosti

Model západní rodiny směřuje v mnoha ohledech k rovnému přístupu v kariéře a v seberealizaci, s čímž souvisí také dělba práce v domácnosti a péče o děti. Oproti některým evropským zemím, kde je dokonce zákonem upravena doba, kterou musí otec strávit na rodičovské dovolené, je Česká republika teprve na půli cesty k novému chápání genderových rolí a téměř úplnému stírání rozdílů mezi nimi. Velký vliv zde stále mají genderové stereotypy, kterým se budu více věnovat v první podkapitole. Ač můžeme v dnešní společnosti vidět určitou snahu o překonání těchto stereotypů, podle Rotreklové Česká republika zatím model moderního soužití partnerů nemá (Rotreklová, 2005, s. 21). V dnešní koncepci české rodiny můžeme spatřovat jak prvky tradičního, tak i moderního modelu. Podle Maříkové je pro tento model charakteristické, že oba rodiče se podílejí na finančním zajištění rodiny. Pro oba dva je práce důležitá, i když pro muže mívá větší hodnotu, a je to právě muž, kdo se případně věnuje kariéře. Žena je naopak tím rodičem, který častěji pečuje o děti, neboť všechny její zájmy jsou stále ještě realizovány s ohledem na ženské rodinné role (Maříková, 2000, s. 98).

2.1 Genderové stereotypy a jejich překonávání

Genderové stereotypy lze definovat jako tradiční, často i diskriminační představy o typicky mužských a ženských vlastnostech, rolích a také pozicích žen a mužů ve společnosti. Tyto stereotypy se na první pohled jeví jako reálné charakteristiky. Ve skutečnosti jde ale o „zjednodušené soudy, zakládající se na různých, vesměs zastaralých a neopodstatněných představách.“ (Křížková, Pavlica, 2004, s. 76). Tyto kulturní předsudky vznikají z názoru, že ženy si nejsou v životě schopny poradit bez pomoci mužů (Křížková, Pavlica, 2004, s.

76). O historickém vzniku genderových předsudků budu více pojednávat ve třetí kapitole.

„Genderové stereotypy jsou spojeny s tlakem na sociální závislost a jednoznačně představují překážku individuálního rozvoje lidské osobnosti.“ (Křížková, Pavlica, 2004, s. 76). K jejich odstranění však nestačí jen zpochybnit jejich rozumový základ, ale je nutné také provést skutečné změny v oblasti dělby práce na základě pohlaví. S tím se pojí i otázka výchovy. Již od narození by děti neměly být vychovávány rozdílně, jako muži a ženy, ale především jako individuální osobnosti. Dále je důležité vštěpovat dětem myšlenku, že různost pohlaví má význam především biologický, ale výrazně neovlivňuje to, čím se chtějí a mohou stát. Děti se v tomto ohledu mnoho učí od svých rodičů, proto je pro ně důležité, aby jejich výchova byla co nejrovnoměrněji rozložena mezi matku a otce. Dítěti, které žije s oběma rodiči ve společné domácnosti, ale otce vídá většinou jen večer nebo o víkendech, se jistě bude velmi těžko vysvětlovat, že rodiče jsou si v těchto ohledech rovni. Rodičovství by proto dle mého názoru mělo být společnou odpovědností a ne jen ryze ženskou záležitostí. Zapojení otce do péče o dítě je z mého pohledu klíčové nejen pro vztah otce a dítěte. Upevňuje také partnerský vztah rodičů, ukotvuje postavení muže v rodině a pozitivně ovlivňuje celkovou funkčnost a stabilitu rodiny. Rotreklová poukazuje na to, že pokud se do výchovy a péče o děti vhodně zapojuje i muž, má žena více času na sebe a své zájmy a je tak nepochybně spokojenější, než když musí kromě své vlastní práce zvládat ještě výchovu dětí. Rodiče se také naučí lépe spolu komunikovat, jelikož společná výchova bezpochyby vyžaduje domluvu a spolupráci (Rotreklová, 2005, s. 20).

2.2 Úloha žen a mužů v rodině

Pokud jde o některé činnosti, je genderové rozdělení rolí v současné české společnosti stále postaveno na přesvědčení o nezastupitelnosti žen. (Maříková, 2000, s. 66). Většina mužů je stále toho názoru, že v péči o rodinu jsou některé úkoly ryze ženské a je tedy normální, že tyto činnosti vykonávají jen ženy. Toto přesvědčení, které vytváří určitý systém ženských rodinných rolí, v zásadě vychází z podmíněné schopnosti žen rodit děti.

Na základě genderových stereotypů o vlastnostech, různých schopnostech a především rolích žen a mužů, existuje i typické rozdělení prací v domácnosti. V naprosté většině je nejčastější prací pro ženy praní, žehlení, vaření, úklid, nákupy atd., naproti tomu muži se soustředí spíše na drobné opravy, zahradní práce, opravy auta a podobně. Podle mého názoru, je typickým znakem pro ženské práce jejich časté, mnohdy každodenní opakování, můžeme je popsat jako rutinní. Na druhé straně mužské práce jsou spíše nárazového charakteru a vyžadují určitou dávku kreativity. Právě tvořivost a nepravidelnost mužských prací má z mého pohledu za následek to, že jsou tyto činnosti často oceňovány více, než ty ženské.

Ve většině rodin jsou ženy odpovědné za domácí práce a za organizaci chodu domácnosti. Muži jim pouze občas pomáhají. Mnoho mužů si neuvědomuje, že právě plná zodpovědnost ženy za domácnost vytváří ideální podmínky pro jejich pracovní aktivitu. „Doposud je starost partnerky o domácnost podmínkou pro intenzivní profesní nebo kariérové dráhy mnohých mužů.“ (Křížková, Pavlica, 2004, s. 71).

Na druhou stranu si myslím, že rodinný model, kde by žena byla ekonomicky a společensky závislá na muži a zaujímala výlučně roli pečovatelky o děti a domácnost, není v současné době v naší zemi příliš rozšířen. Podle Možného stále pokračuje emancipace žen, ženy dosahují vyššího vzdělání a tím mají i větší společenské a profesní ambice (Možný, 2008, s. 181). To má za následek, že muži se do péče o děti začínají zapojovat

více, což však nemění nic na tom, že tato oblast zůstává stále doménou žen (Maříková, 2000, s. 98). V důsledku toho musí ženy řešit problém slučitelnosti rodinného života a zaměstnání mnohem častěji než muži.

Idea zastoupení matky v domácnosti otcem vznikla ve Švédsku v 70. letech minulého století. Tento koncept umožňuje rozložit péči o dítě mezi oba rodiče, což je velmi žádoucí. Vzniká tu nový prostor pro ženy, které chtějí budovat kariéru. Otec může také převzít i hlavní část péče o dítě a umožnit tak matce dřívější návrat do zaměstnání. V České republice byla mateřská dovolená změněna na rodičovskou v roce 2001. Dle mého názoru tuto podporu ale pobírají stále většinou ženy. Otců, kteří čerpají rodičovskou dovolenou, zatímco žena chodí do práce, je stále málo. I když podle Možného většina žen nevidí velký problém v tom, že by jejich partner nastoupil na rodičovskou dovolenou, většina mužů jejich názor nesdílí a mnohdy raději, než toto uspořádání, volí celoživotní bezdětnost. To podle Možného naznačuje i současný trend snižování porodnosti a fenomén „singlovství“ (Možný, 2008, s. 197).

Tito muži jsou jednostranně zaměřeni na svou práci a kariéru, neuzavírají manželství, nežijí dlouhodobě v páru a nezakládají rodiny. Práce je jejich náplní života a mnohdy i největším smyslem. Jsou toho názoru, že děti by je omezovaly a zpomalovaly, nebo dokonce znemožňovaly jejich kariérní postup. Podle Maříkové mnoho takovýchto mužů chápe děti jako překážku a brzdu kariéry (Maříková, 2000, s. 103). Tato situace je „výsledkem vývoje moderní, tržní, konzumně orientované společnosti, která klade hlavní důraz na individuum, individuální svobodu a na ni ničím a nikým neomezovanou možnost volby každého jedince.“ (Maříková, 2000, s. 103). Ve větší míře se tento trend objevuje právě u mužů, i když ho stále častěji můžeme spatřovat také u žen. Důsledkem této tendence je zvyšující se podíl svobodných a bezdětných a stárnutí populace.

Podle Možného lze i přesto všeobecně pozorovat, že rodinný cyklus pomalu ztrácí svoji zakořeněnou stereotypnost. Celoživotní orientace muže na profesi a dilema ženy, zda obětovat vzdělání a kariéru potřebám dětí, se postupně rozložily v sadu strategických rozhodnutí, které rodinný život v nebývalé míře individualizují (Možný, 2008, s. 197). Dle mého názoru se mění podoba rodiny a tradiční rozdělení rodinných rolí ztrácí svůj význam. Každá rodina je individuální, již nelze ve všech rodinách spatřit typický model, ve kterém otec chodí do práce a matka pečuje o děti. Podle Maříkové existují kromě tradičních rodin i takové, kde se oba rodiče podílejí stejnou měrou na výchově dětí a finančním zajištění rodiny, nebo dokonce i takové kde do práce chodí žena a muž doma pečuje o děti (Maříková, 2000, s. 107).

V této kapitole jsem se snažila přiblížit převládající koncepci rodiny v české společnosti. Velký vliv zde stále mají tzv. genderové stereotypy. I přesto, že vývoj ve společnosti směřuje k jejich překonání, je zřejmé, že v soudobé české společnosti stále existují a ještě nějakou dobu existovat budou. Rodinný a profesní život jsou velmi provázané systémem mužských a ženských rolí. Rostoucí emancipace žen spojená s tím, že ženy se již nespokojí s prací hospodyňky, ale touží po vzdělání, kariéře apod., se postupně projevuje také tím, že ženy mají méně času na domácnost a na péči o děti a právě to vyžaduje nové zapojení mužů do každodenních činností, které byly dlouhou dobu považovány za ryze ženské.

3 Historický vývoj otcovství

Význam otce a jeho postavení v rodině se v historii vyvíjely spolu s proměnami společnosti. Jako každá sociální role, i role otce byla ovlivňována mnoha kulturními a sociálními faktory, které určovaly jak postavení otce ve společnosti i v rodině, tak jeho práva a povinnosti. Cílem této kapitoly je zmapovat roli otce tak, jak se v Evropě proměňovala od 18. století až do současnosti, včetně postavení otce v rodině a vlivu na výchovu dětí. Dle mého názoru není nutné se v kontextu této práce zabývat dobou před tímto obdobím, neboť je to doba příliš vzdálená, a je spíše vhodné přiblížit změny, které se v postavení otce udály během průmyslové revoluce a po ní.

3.1 Předindustriální a industriální společnost

Do konce 18. století byl muž, pokud jde o výchovu dětí, plně nadřazen ženě, jejímž nejdůležitějším úkolem, bylo dítě porodit. Jelikož na ženy bylo v tomto období nahlíženo tak, že samy potřebují ochranu mužů, na výchově dětí se příliš nepodílely. Ještě v 17. a 18. století pracoval muž doma na svém hospodářství, a tak mohl bez problémů dohlížet na výchovu svých dětí. Otec byl nezpochybnitelnou autoritou a hlavou rodiny a byl považován za všeobecně důležitějšího rodiče pro péči o dítě a jeho výchovu, jeho vzdělávání a vývoj. U starších dětí byl otec odpovědný za jejich morální a náboženské poučení a připravoval je též pro jejich povinnosti, které je čekaly v dospělosti. Podle Deylové byl až do konce 18. století muž považován za toho, kdo utváří své dítě a kdo je přirozeným rodičem (Deylová, 2007, s. 7). Otec byl naprosto nadřazen matce ve věcech, které se týkaly vedení dítěte. Postupně ale začala být otcovská role pod vlivem sociálních a kulturních proměn v Evropě oslabována a naopak se do popředí dostala role matky.

Během 19. století se otcovská role téměř úplně proměnila. Otec přestal být nenahraditelným vůdcem rodiny a ochráncem a postupně přestal děti vychovávat (Sedláček, Plesková, 2008, s. 28). Naopak do popředí se dostala role ženy jako matky dětí, pečovatelky a vychovatelky. Změnu v postavení otce v průmyslové společnosti zapříčinil ekonomický rozvoj, kdy byl otec najednou nucen pracovat mimo domov a tak nemohl dohlížet na výchovu svých dětí. Tím došlo také k vytvoření nových rolí v rodině a ta tak dostala zcela jiný charakter. Podle Deylové došlo postupně k tomu, že veškerá výchova, kterou měl předtím pod záštitou otec, se stala doménou matky. Z otce se postupně stala vzdálená osoba, o jejíž práci děti nic nevěděly a kterou vídaly daleko méně než matku. Žena začala být považována za ideální bytost pro péči o děti a jejich výchovu a později i pro vzdělávání. Od té doby začal otec zasahovat do výchovy dítěte jen v případech, kdy matka selhala, aby obnovil kázeň (Deylová, 2007, s. 8).

Tím, že muži začali trávit mnoho času prací mimo domov, jejich realizace se přesunula zejména do pracovní sféry a právě tam začali hledat smysl a naplnění svého života. Podle Sedláčka a Pleskové hodnota rodičovství pro muže postupně klesala a pro jejich sebeurčení začaly být důležitější individuální ambice a pracovní úspěch (Sedláček, Plesková, 2008, s. 29). Můžeme říci, že otcovství se v tomto období stalo méně významnou sociálně rolí.

3.2 20. století a přelomová 70. léta

Deylová uvádí, že ve 20. století se koncepce rodiny výrazně nezměnila. Rodičovské povinnosti stále vykonávaly především ženy. Muži byli považováni za hlavu rodiny, ale v rodičovství se příliš neangažovali. Jejich

otcovská role se uplatňovala jen v případech, kdy bylo třeba pevnou rukou napravit disciplínu dítěte (Deylová, 2007, s. 9).

Naopak se do popředí dostal vztah matky a dítěte, což velmi ovlivnila, v té době populární, psychoanalýza Sigmunda Freuda. Jeho následovníci dále zkoumali vztah matky a dítěte a označili ho za stěžejní. Otce přitom často opomíjeli, i když Freud ho ve svých úvahách považoval za velmi důležitou osobu ve vývoji dítěte. „Pozornost byla věnována zejména intimnímu a intenzivnímu vztahu matky a malého dítěte, ze kterého byl otec v raném stádiu vývoje dítěte v podstatě vyloučen, protože se předpokládalo, že jen matka dokáže optimálně vnímat potřeby dítěte.“ (Sedláček, Plesková, 2008, s. 30).

Právě psychoanalýza a její myšlenky ovlivnily vznik tzv. kultu mateřství, který výrazně podceňoval roli otce při vývoji a výchově dítěte. Podle Sedláčka a Pleskové tento kult přetrval i do současnosti, je v mentalitě společnosti silně zakořeněn a přesto, že ho nelze racionálně zdůvodnit, se odráží ve veřejném mínění. Jeho podstatou jsou dvě nepodložené myšlenky, podle kterých je matka pro dítě důležitější než otec, a zároveň je od přírody lepším rodičem. Poměrně dlouhou dobu trvalo, než byly tyto myšlenky vyvráceny seriózními výzkumy a bylo potvrzeno, že otec může být stejně dobrým rodičem jako matka a má tytéž předpoklady poskytnout dětem adekvátní péči (Sedláček, Plesková, 2008, s. 30).

Po druhé světové válce se výrazně prosadila tzv. *teorie attachmentu*, jejímž autorem je John Bowlby (Deylová, 2007, s. 10). Možný uvádí, že tato teorie označuje primární citové přilnutí dítěte k matce. U malého dítěte může mít případná absence matky vážné důsledky pro jeho charakter. Principem této teorie je, že pokud je chování osoby nekonzistentní, vzniká tzv. nejistá vazba, která má několik typů. Výsledkem mohou být například přehnaně intenzivní projevy dítěte, nebo stav, kdy se dítě naučí nedávat najevo negativní emoce, popřípadě i chronická úzkost dítěte. Bowlby zdůrazňoval důležitost vazby

mezi matkou a dítětem a poukazoval na negativní projevy, které přináší narušení této vazby (Možný, 1999, s. 156).

Bowlby však sám později přiznal, že se mýlil, když do svých závěrů o attachmentu nezahrnul důsledky absence otců. Podle Deylové však společnost přijala z větší části pouze jeho první teorii, která dobře zapadala do tehdejšího kulturního a sociálního klimatu (Deylová, 2007, s. 10).

Plesková a Sedláček uvádějí, že v 70. letech 20. století nastal přelom a role otce se pomalu začala dostávat do popředí. Byly vydávány nejrůznější studie a články poukazující na to, že rodiče mají stejné genetické dispozice k dobré výchově dětí, že úloha otce v životě dítěte je důležitá již v rané fázi vývoje, nikoli až ve starším věku a že mnoho otců má zájem podílet se na výchově a péči o své děti už od jejich narození, a to stejnou mírou jako matka (Sedláček, Plesková, 2008, s. 31).

Toto období ovšem nepřineslo jen pozitivní změny. Podle Sedláčka a Pleskové začala být pod vlivem proměn společnosti narušována poměrně stabilní pozice muže ve společnosti (Sedláček, Plesková, 2008, s. 31). I když byl muž mnohdy vyloučen z intenzivních vztahů se svými dětmi, měl své jasně určené místo alespoň jako živitel a hlava rodiny. V těchto oblastech se také realizoval. S rozvojem feministického hnutí a vzrůstající emancipací žen však otec ztratil svou jasně definovanou pozici.

Právě pro 70. léta 20. století jsou charakteristické první konflikty. Vznikaly jednak mezi silnými genderovými stereotypy na jedné straně, a snahou se od těchto stereotypů oprostit na straně druhé. Dále mezi požadavky společnosti a jednotlivce a také mezi dobovým uspořádáním rodiny a mnohými muži, kteří byli s touto situací nespokojeni. Podle Možného se v 70. letech 20. století objevil nový model otce. Postupně začal převládat

názor, že muž je stejně schopným rodičem jako žena a že vztah otce a dítěte je nenahraditelný a prospěšný jak pro otce, tak pro dítě (Možný, 2008, s. 195).

Cílem této kapitoly bylo zmapovat, jak se od 18. století proměňovala role otce v souvislosti s kulturními a společenskými změnami, které se odehrály v Evropě a přiblížit, z čeho vycházejí genderové stereotypy, které v dnešní době stále ještě přežívají v naší společnosti. Nepochybně největší změnu v postavení otce přinesla průmyslová revoluce. Pro mnoho mužů znamenala přechod k práci mimo domov, a tím i menší možnost dohlížet na výchovu svých dětí. Tím se do popředí dostala role ženy.

Druhým důležitým obdobím byla 70. léta 20. století. V této době začaly, v souvislosti s feministickým hnutím a emancipací žen, postupně mizet nejméně opodstatněné genderové rozdíly. Ženy se začaly více prosazovat v oblastech, které byly do té doby doménou mužů a neměly již tolik času na péči o děti a jejich výchovu. To mělo za následek postupné zdůrazňování role otce a jeho nezastupitelné úlohy v životě dítěte. Je zřejmé, že tento koncept, přijatý v 70. letech 20. století, přetrval s určitými obměnami až do současnosti.

4 Změna otcovské role a faktory, které ji ovlivnily

Osoba otce participujícího na výchově svých dětí se poprvé výrazněji projevila v 70. letech 20. stol., kdy došlo k významnému posunu v chápání otcovské role. V tomto období se dostal otec, angažovaný ve výchově dětí, do centra pozornosti odborné veřejnosti. 70. léta 20. století můžeme označit jako přechod od tradičního pojetí otce, jakožto výhradního živitele rodiny, který se do péče o děti nebo domácnost výrazným způsobem nezapojoval, k modernímu pojetí, kdy je muž ve výchově dětí chápán jako rovnocenný partner matky a považován za stejně schopného a kompetentního.

V tomto období přestal být otec jediným živitelem rodiny, naopak se do popředí začala dostávat dvoukariérová manželství založená na tom, že oba rodiče chodí do práce a podílejí se na finančním zajišťování rodiny. Úloha otce při výchově dětí byla postupně vnímána jako nezastupitelná a otec si tak vytvořil své ustálené místo v přímé péči o děti. Podle Barclay a Lupton se v tomto období stalo otcovství novým fenoménem (Barclay, Lupton, 1997, s. 9).

Průkopníkem v pojetí aktivního otcovství bylo Švédsko, kde se podle Možného prvně objevila idea zastoupení matky otcem (Možný, 2008, s. 195). Postupně byla tato myšlenka převzata do několika zákonů, což umožnilo fakticky rozložit péči o děti mezi oba rodiče. Mateřské dávky, vyhrazené pouze matkám na mateřské dovolené, byly později nahrazeny rodičovskými, které začal pobírat i otec. Změnu, která se v chápání otcovské role udála, ovlivnily mimo jiné dva důležité faktory, kterým se budu podrobněji věnovat v této kapitole, a sice změna v postavení ženy a vznik tzv. dvoukariérových manželství.

Český sociolog Možný tvrdí, že je nesporné, že děti mají k otci mnohem volnější vztah než k matce (Možný, 1990 s. 154). Tato situace je podmíněna

také tím, že žena je biologicky předurčena k tomu rodit děti a má možnost vytvořit si s dítětem hlubší vztah než otec. Volnější vztah se projevuje například tím, že se otec méně zajímá o jejich školu, méně s dětmi řeší jejich problémy. Děti také nevědí mnoho o jeho zaměstnání, koníčkách apod. Otcové mají k dětem sice jiný vztah než matky, ale podle Maříkové se jejich účast na výchově v posledních desetiletích zvýšila. „Žena kombinuje práci s rodinou, pracovní role s rodinnými, ale muž již není ten, kdo stojí stranou, nýbrž je vtažen do víru nové organizované struktury (Maříková, 1999, s. 98). Otec je nyní zaměřen mnohem více dovnitř rodiny. Jeho postavení se částečně proměnilo z otce, který je sice formálně hlavou rodiny, ale v podstatě se dá říci, že stojí mimo její dění, v otce, který se angažuje ve výchově svých dětí a mnohem více se zapojuje do každodenních aktivit, které jsou s péčí o děti spojeny.

4.1 Postavení ženy

Role nového, angažovanějšího otce se projevuje zejména jeho podílem na výchově dítěte a péči o něj. Tento fakt významně ovlivňuje, mimo jiné faktory, také rodina. Množství času stráveného s dětmi je sice v každé rodině specifické, ale nepochybně existují určité skutečnosti, které výrazně ovlivňují míru účasti otce na výchově dítěte a zároveň způsobily i změnu v postavení otce, ke které nesporně došlo. Za tyto skutečnosti můžeme označit jednak proměny, které v současné rodině během posledních desetiletí nastaly, a také nový postoj zaměstnavatelů k aktivnímu otcovství. Možnostem, které nabízejí zaměstnavatelé pro otce, nebo všeobecně pro rodiče, se budu věnovat v páté kapitole, nyní se zaměřím na změnu, která nastala v postavení ženy a výrazně tak ovlivnila roli otce. Již ve druhé kapitole jsem se zabírala postupným

proměňování pohledu na typicky ženské a mužské role a stíráním genderových rozdílů. S nimi souvisí také změna, která se udála v postavení ženy.

V posledních desetiletích se zvýšil počet žen, které chtějí v životě mnoho dokázat, budují kariéru, cestují, vzdělávají se a tak nemohou zvládnout péči o domácnost a děti bez pomoci mužů. „Právě vyšší zaměstnanost žen a rostoucí počet dvoukariérových manželství výrazně ovlivňuje rozvoj aktivního otcovství.“ (Rotreklová, 2005, s. 17). Zaměstnanost matky dítěte má velký vliv na to, do jaké míry se otec angažuje ve výchově dítěte. Pokud je příjem matky přibližně stejně velký jako příjem otce, podílí se otec v mnoha případech na výchově svého dítěte více, než v rodinách, kde je příjem matky výrazně nižší než příjem otce (Rotreklová, 2005, s. 17). Jak jsem již uvedla, zaměstnané a vytížené ženy hůře zvládají péči o děti a chod domácnosti samy, a bez pomoci mužů se ve většině případů neobejdou. Pak nastupuje právě úloha aktivního otce, který se stává při výchově dětí a péči o ně rovnocenným partnerem matky dítěte.

Sociolog Možný však upozorňuje na mnohdy ambivalentní postoj žen k rozdělení rodinných rolí. Podle jeho názoru si ženy na jednu stranu přejí, aby se muži více zapojovali do výchovy jejich dětí, na druhou stranu ale nechtějí, aby muž převzal zodpovědnost a rozhodování v oblasti, kterou považují za svou tradiční sféru (Možný, 1999, s. 169). Tento stav je z mého pohledu silně nevyhovující, neboť brání mužům v plnohodnotném zapojení se do výchovy dětí a zároveň podporuje nespokojenost žen, které ač by si přály, aby muži na výchově dětí participovali více, musí tuto činnost zastat samy.

Podle mého názoru však nelze říci, že pokud se muži nepodílí na výchově svých dětí v ideální míře, je to dáno tím, že jim není od žen dán prostor. Angažovanost otce ovlivňují i další faktory, na které se zaměřím v páté kapitole.

Je nepochybné, že aktivní otcovství vyžaduje změnu v chápání mužských i ženských rolí na obou stranách. Záleží výhradně na rodičích, jak si své role při výchově dětí rozdělí. Obecně si ale myslím, že nejšťastnější jsou níže zmiňovaná dvoukariérová manželství, kdy jsou oba rodiče rovnocennými partnery a dokážou si rozdělit svoje povinnosti rovnoměrně, nikoli podle mužských a ženských rolí. Aktivní otec je nepochybně přínosem pro rodinu. Rodičovská odpovědnost tak v mnoha ohledech neleží jen na ženě a to jí umožňuje mít tak více času na sebe, na kariérní růst, vzdělávání apod. Je také zřejmé, že větší zapojení otce do výchovy dětí a rovnoměrnější rozdělení rodinných rolí může mít příznivý dopad na vzájemné partnerské vztahy mezi rodiči.

4.2 Dvoukariérová manželství

Další jev, který nesporně souvisí s rozmachem angažovaného otcovství, je dvoukariérové manželství. Rozvoj těchto manželství, který nastal v 60. letech 20. století, měl výrazný vliv na změnu otcovské role.

Vznik dvoukariérových manželství byl doprovázen popřením tradičních představ o ženských rolích. Do té doby převládal názor, že žena, která pracuje, nemůže mít rodinu a děti. Postupně se však vyvířely stereotypy jiné. Usuzovalo se, že pracující žena nemůže být dobrou matkou, že není možné, aby zaměstnaná žena měla dobře fungující rodinu a dokonce panoval názor, že rodina a děti trpí, pokud je žena zaměstnána na plný úvazek. V tomto období se zaměstnaná žena dostala do centra pozornosti odborné veřejnosti. Zejména bylo zkoumáno to, jak matka dokáže zkoordinovat pracovní a rodinný život, jaký vliv na děti má její zaměstnanost apod. Právě na roli zaměstnané matky byla mnohými odborníky ilustrována teorie konfliktu mezi rolemi.

„Zatímco v prvním období (tj. ve druhé polovině 50. a po celá 60. léta) existence a identifikace dvoukariérových manželství (či rodin) se teorie i praxe vyrovnává s faktem, že žena pracuje, v následujícím období (v 70. a 80. letech) se pak pozornost sociologů zaměřuje hlavně na vzájemné uspořádání vztahů mezi mužem a ženou v rodině, na to, zda dochází k narušování tradičních genderových schémat v soukromé sféře a zákonitě se pak sleduje, zda, případně jak se konstituují vztahy nové.“ (Maříková, 2000, s. 102). Veřejnost se tak začíná zaměřovat na muže, také jako na otce a manžela.

Důležitý pojem, jehož chápání prošlo určitou změnou, je *kariéra*. Maříková popisuje, že při sociologických výzkumech, které se týkaly dvoukariérových manželství, většina dotazovaných označila své manželství právě za dvoukariérové, ale zároveň třetina dotazovaných žen a mužů uvedla, že kariéra je nezajímá. Tento rozpor lze vysvětlit zejména tím, že v dnešní době je pojem kariéra chápán spíše pejorativně. Podle Maříkové výraz „dělat kariéru“ většina lidí vnímá v negativním slova smyslu (Maříková, 2000, s. 105). V sociologickém významu však nemá tento výraz hodnotící charakter a vyjadřuje, že „výkon daného povolání či profese vyžaduje kontinuálně rekvalifikaci, předpokládá neustálé sebevzdělávání, vysokou pracovní angažovanost a exponovanost a v případě některých povolání či profesí kariéra zahrnuje rovněž institucionalizovaný systém profesionální dynamiky.“ (Maříková, 2000, s. 105).

Předpoklady pro dvoukariérová manželství nejlépe splňují vysokoškolsky vzdělané manželské páry. Maříková zdůrazňuje, že vysokoškolsky vzdělanými páry se ve svých studiích zabýval sociolog Možný. Podle studie *Rodina vysokoškolsky vzdělaných manželů*, stojí právě vysokoškolsky vzdělané páry u velké kulturní změny a jsou určitým předvojem ve formování nového životního stylu. Možný předpokládal, že tlak

na změnu rodinných rolí i tradičních vzorců rodinného chování je právě u této skupiny nejsilnější (Maříková, 2000, s. 107).

Osobně si myslím, že u párů s vyšším vzděláním se vytvářejí lepší podmínky pro vznik dvoukariérového manželství. Dle mého názoru zde ale hraje také důležitou roli přibližně stejná úroveň vzdělání u obou partnerů. Pokud je rozdíl ve vzdělání větší než jeden stupeň, dvoukariérové manželství bude vznikat jen ojediněle, neboť je pravděpodobné, že příjem vzdělanějšího partnera bude výrazně vyšší. Maříková uvádí, že z Možného studie *Rodina vysokoškolsky vzdělaných manželů* vyplývá, že vysokoškolsky vzdělaný pár má nejlepší předpoklad k tomu, aby bylo postavení muže a ženy v domácnosti i v pracovním životě poměrně vyrovnané (Maříková, 2000, s. 108). Vysokoškolsky vzdělané ženy vykonávají práce, které jsou velmi dobře finančně ohodnocené, častěji, než ženy s nižším vzděláním. Tyto ženy se také více zaměřují na kariéru, na pracovní růst, na vlastní seberealizaci a spíše se s danou prací identifikují. Tím se žena dostává na pomyslnou úroveň muže. V takovémto manželství již přestávají existovat typicky ženské a mužské role, jelikož mizí ekonomický důvod, proč by se žena měla rodině věnovat více než muž. Tento typ manželství je výhodný i z ekonomického hlediska. Logicky má takováto rodina vyšší příjem než ta, kde příjem zajišťuje jen jeden z manželů. Další výhodou je ekonomická i společenská nezávislost obou partnerů.

Ačkoli mají ke vzniku dvoukariérového manželství pravděpodobně nejlepší předpoklady vysokoškolsky vzdělané páry, předpoklad, že oba partneři s vysokoškolským vzděláním se v rodině angažují naprosto stejně, se zatím úplně nepotvrdil (Maříková, 2000, s. 108). I v rodině, která má nejlepší podmínky pro rovnost obou partnerů, stále přetrvává určité tradiční rozdělení rolí na mužské a ženské. Podle Možného se v prvních letech manželství, dokud nemají manželé děti, uplatňuje tzv. egalitární model dělby prací. Ten

bývá částečně opouštěn s narozením prvního dítěte a definitivně potom s narozením dalších dětí (Možný, 2008, s. 181). „V této fázi se obvykle nedá hovořit o dvoukariérovém manželství, ale o manželství dvou vysokoškolsky vzdělaných partnerů, i když s trvalým zaměstnáním ženy, ale s tradičním rozdělením odpovědnosti, povinností a „práv“.“ (Maříková, 2000, s. 108). Toto rozdělení vyhovuje logicky více mužům a je zdrojem určitého trvalého napětí. Manželé se nedokážou rozumně dohodnout na dělbě domácích povinností, spojených s péčí o děti a jejich výchovou. Výsledkem toho je, že muž se do chodu domácnosti nezapojuje dostatečným způsobem. Maříková uvádí, že podle Možného není tento nesoulad zapříčiněn osobní neschopností a nezájmem mužů, ale právě rolovým konfliktem, u kterého se vzájemně vylučují jednotlivá očekávání (Maříková, 2000, s. 108).

I přesto, že se v rodinách vysokoškolsky vzdělaných manželů stále setkáváme s tradičním rozlišováním mužských a ženských rolí, má takové manželství nejbližší k ideálnímu a rovnému soužití, kde je postavení muže a ženy v pracovním i rodinném životě vyrovnané. Také zde lze pozorovat největší odklon od tradičního pojmání mužských a ženských rolí, který ovlivnil vznik nového, angažovaného otce.

Cílem této kapitoly bylo představit změnu, která se v posledních desetiletích udála v postavení otce a zaměřit se na dva důležité faktory, které ji ovlivnily. Jedná se zejména o postavení ženy a vznik tzv. dvoukariérových manželství. Je nepochybné, že postavení muže a ženy se jak v pracovním, tak v osobním životě během posledních desetiletí alespoň částečně vyrovnalo. Muži přestali být výhradními živiteli rodiny a začali se více zapojovat do péče o potomky a do jejich výchovy. Ženy se naopak začaly více zaměřovat na kariéru a na osobní rozvoj. I když v mnoha rodinách většinu tzv. ženských prací stále vykonávají především ženy, rozdělení rodinných rolí na mužské a ženské už není samozřejmostí, ani pravidlem.

5 Podpora aktivního otcovství ze strany zaměstnavatelů

Mnoho otců by rádo věnovalo svým dětem více času, ale často to není zejména z pracovních důvodů možné. Muži tráví v práci většinu dne, domů chodí obvykle až večer, kdy již není prostor pro nějaké společné aktivity. Proto má mnoho mužů možnost trávit s dětmi více času společně až o víkendech. Tento problém pomáhá alespoň částečně vyřešit kladný postoj zaměstnavatele k potřebám rodičů a rodinná politika organizace, která bere ohled na zaměstnané matky a otce. Je nutné si ale uvědomit, že velmi záleží na druhu vykonávané práce. Mnoho zaměstnavatelů nabízí nejrozumnější možnosti skloubení pracovního a rodinného života, ale pokud práce otce vyžaduje pevnou pracovní dobu, nebo je časově velmi náročná, nemůže zaměstnaný otec tyto nabízené možnosti mnohdy využít.

Cílem této kapitoly je přiblížit postoje zaměstnavatelů k aktivnímu otcovství a zmapovat, jaké možnosti a případné benefity jsou zaměstnaným otcům nabízeny a které z nich otcové využívají. Údaje získané z relevantní literatury jsem porovnávala se sociologickým výzkumem, nazvaným *Podoby otcovství v ČR*. Byl proveden v roce 2009 a údaje zpracovala společnost MEDIARESEARCH, a.s. Výzkum se zabýval se podobami otcovství v České republice a byl součástí dvouleté veřejné informační kampaně na podporu otcovství, realizované z prostředků Evropského sociálního fondu. Jeho hlavním cílem bylo získat informace využitelné pro vhodné nastavení této kampaně. Skládal ze tří okruhů. První z nich nesl název *Otcovství jako životní projekt*, druhý *Potřeby mužů ve sladování rodinného a pracovního života* a třetí se nazýval *Postoje zaměstnavatelů vůči specifické podpoře otců* (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009). K porovnání jsem využila informace právě z třetího výzkumného okruhu.

5.1 Rodinná politika firem

Politika firem podporující aktivní otcovství se řídí především zákonem a benefity nad rámec zákona zaměstnavatelé většinou neposkytují. Mnoho organizací se v oblasti rodinné politiky orientuje na krátkodobé cíle. Otázkami souvisejícími s potřebami otců se zabývají individuálně až ve chvíli, kdy nastane problém, který je nutno vyřešit. Podle Koubka se v závislosti na měnících se provozních požadavcích a požadavcích pracovníků stále více využívají pružné, neboli flexibilní pracovní režimy (Koubek, 2009, s. 346). Je nesporné, že dobrá rodinná politika zvyšuje atraktivnost organizace a může přinést její konkurenční zvýhodnění na trhu. Lidé, kteří mají nebo plánují rodinu, se spíše budou ucházet o místo v organizaci, která je rodině příznivě nakloněna. Hošková odkazuje na Habische a tvrdí, že prorodinná opatření, jako je volná pracovní doba nebo práce z domova, budou mít efekt v podobě větší identifikace s organizací a klesající absence u pracovníků, kteří mají děti (Hošková, 2011, s. 70).

Výzkum však ukazuje, že podpora rodičovství nepatří mezi oblasti, které firmy považují za podstatné v kontextu prosperity organizace. Zaměstnavatelé nevnímají potřebu zlepšit podmínky rodičů jako významný problém. Podpora aktivního otcovství nepatří ve firmách k ústřednímu tématu, naopak je záležitostí spíše okrajovou a ani v budoucnu se v této problematice nepočítá s větší změnou. Zaměstnavatelé mají pocit, že řešení těchto problémů na individuální úrovni je dostačující, protože mnoho otců o výhody spojené s péčí o děti ani nežádá. Organizace má tak pocit, že jsou se stávající situací spokojeni a výhody nepotřebují. Na druhou stranu výzkum potvrdil, že většině zaměstnavatelů záleží na tom, aby pracovníci byli spokojeni, a jsou ochotni se v individuálních případech snažit vyjít vstříc potřebám zaměstnaných otců, spojených se skloubením rodinného a pracovního života (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009).

5.2 Flexibilní pracovní režimy

Jednou z možností řešení problému koordinace rodinného a pracovního života je práce na částečný pracovní úvazek. Na základě ujednání se zaměstnavatelem může být pravidelná, kdy pracovník denně odpracuje stanovený počet hodin, nebo nepravidelná, kdy se počet hodin stanoví na určité časové období a odpracovává se podle dohody. Podle Koubka má tato forma pracovní doby ale jen omezené využití, je vhodná pro takové typy prací, které mohou být vykonávány relativně samostatně a nenavazují na ně, zejména u druhého typu, jiné práce (Koubek, 2009, s. 346). Nevýhodou částečného pracovního úvazku je ale samozřejmě nižší příjem. Z výsledků výše zmíněného výzkumu vyplývá, že firmy toto řešení nabízejí poměrně často, ale je využíváno zejména ženami, muži o tyto úvazky většinou nežadají (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009). Dle mého názoru je hlavním důvodem právě nižší příjem.

Klouzavá, neboli pružná pracovní doba je založena na tom, že si pracovník sám volí začátek a konec směny. Tento typ flexibilního pracovního režimu se podle Koubka vyskytuje ve dvou variantách. Jedná se o pružný pracovní den, kdy musí pracovník odpracovat normální pracovní dobu během jednoho dne, a pružný pracovní týden, založený na povinnosti při rovnoměrné pracovní době odpracovat normální týdenní pracovní dobu (Koubek, 2009, s. 347). Pracovník si tedy sám zvolí začátek a konec směny, kterou odpracuje v rámci denní provozní doby. Tento typ pracovní doby je dle mého názoru otci poměrně často využíván, ale umožňuje spíše částečně se podílet na péči o děti, vozit je například ráno do škol a školek, vyzvedávat je, chodit s nimi na kroužky atd., ale příliš neřeší problém společného trávení času, ani zapojení otce do výchovy.

Z výsledku výzkumu vyplývá, že v polovině firem měli zaměstnanci možnost klouzavé pracovní doby. Tento typ pracovní doby je tedy zřejmě využíván poměrně často. Nevýhodou je však omezené využití, stejně jako u částečného pracovního úvazku. Klouzavá pracovní doba je nerealizovatelná zejména pro pracovníky s pevnou pracovní dobou (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009).

Třetí možností, jak vyřešit problém otce, který má kvůli zaměstnání nedostatek času na děti, může být distanční práce. V tomto případě nedochází pracovník na pracoviště, ale pracuje z domova a má povinnost být dosažitelný buď kdykoli během pracovní doby, nebo jen v některém jejím úseku. Spojení s organizací zajišťuje nejčastěji telefon, počítačová síť nebo fax. „Distanční práci si však nelze plést s tradiční domáckou prací, kdy nejsou stanoveny žádné podmínky týkající se pracovní doby či dosažitelnosti a jde v podstatě o odvádění práce, jejíž množství je buď závislé na dohodě, nebo je určováno pracovníkem podle jeho momentálních možností.“ (Koubek, 2009, s. 349).

Výhodou je jistě práce z pohodlí domova, otec se může věnovat svým dětem a zabezpečovat chod rodiny a domácnosti. Hlavní nevýhodou je však ztráta bezprostředního kontaktu s ostatními pracovníky, což by dle mého názoru mohlo mnohým mužům vadit, a také menší klid na práci, který bude otec při práci s dětmi doma mít.

Je nepochybné, že zaměstnavatel a rodinná politika mnohou pozitivně ovlivnit zapojení otce do péče o děti a také vytvořit více prostoru pro společné trávení volného času. Rodinné politiky organizací se liší, všeobecně lze ale říci, že tato problematika nepatří k hlavnímu okruhu zájmů organizace. Výhody spojené s péčí o děti využívají i v dnešní době zejména ženy a myslím si, že ani do budoucna se situace příliš nezmění. Zaměstnavatelé počítají s tím, že muži o benefity tohoto typu žádají jen v malé míře a nepředpokládají, že by se situace

v nejbližší době nějak zásadně proměnila. Organizace nejsou připraveny na náhlé využívání těchto výhod muži. Přesto tu určité možnosti řešení, jak skloubit rodinný a pracovní život existují a některé z nich muži využívají, jako například klouzavou pracovní dobu. Dle mého názoru jde ale většinou o taková řešení, jejichž důsledkem není snížení výdělku.

6 Terénní šetření a interpretace výsledků

Cílem terénního šetření, které jsem provedla, bylo získat názory otců na muže na rodičovské dovolené a zjistit, jak se oni sami osobně staví k tomu, že by po narození dítěte mohli zůstat doma na rodičovské dovolené a pečovat o dítě, zatímco jejich partnerka by chodila do práce a finančně zajišťovala rodinu. Terénní šetření má za cíl naznačit určité tendence související s touto situací. Již několikrát jsem v této práci zmínila, že i přes postupné stírání generových rozdílů a vzrůstající počet například angažovaných otců, kteří zůstávají s dětmi na rodičovské dovolené, nelze v současné době v České republice hovořit o úplné rovnosti žen a mužů v této oblasti. V soudobé společnosti jsou stále zakořeněny určité role, které jsou považovány za ženské, a jiné, které naopak společnost považuje za mužské. Právě tato stereotypnost se odráží v konfliktu mezi rolemi, kdy jsou muži na jedné straně stále považováni za živitele rodiny, na druhé straně se však mají také zapojovat do výchovy dětí, což mnohdy není lehké skloubit.

6.1 Příprava terénního šetření

Terénní šetření probíhalo u zaměstnanců firmy Prockert a Hynek, a.s. Tuto firmu jsem zvolila zejména z důvodu velkého věkového rozptylu zaměstnanců, neboť si myslím, že bude zajímavé sledovat, jak se liší jednotlivé odpovědi u respondentů různého věku. Předpokládám, že mladší muži budou ochotnější nastoupit na rodičovskou dovolenou. Starší muži mohou být ovlivněni dobou, ve které byli vychováváni a ve které byla mateřská dovolená jedinou možností jak pečovat o malé dítě.

Sonda byla provedena formou dotazníků, které obsahovaly deset volných otázek. Dotazník, který byl použit ke sběru dat, lze najít v plném znění v přílohách této práce, jako Příloha 1. V úvodu dotazníku měl každý uvést

svůj věk, dosažené vzdělání a počet a věk jeho dětí. Dle mého názoru bylo v této situaci dotazníkové šetření nejvhodnějším způsobem sběru dat, neboť respondenti mohli nad otázkami v klidu uvažovat a své odpovědi si tak dobře rozmyslet. Všichni účastníci vyplňovali dotazníky najednou, v jedné místnosti, během pracovní doby. Pokud nerozuměli otázkám, mohli se kdykoli zeptat. Soubor se skládal z 24 mužů ve věku od 20 do 50 let, kteří měli jedno až pět dětí. Jediným kritériem, kterým byl vzorek omezen, byl požadavek na to, aby respondenti měli alespoň jedno dítě, a tudíž zkušenost s otcovskou rolí. Jiná omezení nebyla dána.

Pro terénní šetření jsem zvolila kvalitativní přístup, neboť je dle mého názoru nutno šetřenou situaci pochopit, podívat se na ni z různých úhlů pohledu a zaměřit se na ni v různých kontextech. Cílem terénního šetření bylo zjistit na malém vzorku respondentů určité tendence související s šetřenou situací.

V souladu s cílem šetření jsem vypracovala základní otázky, na které chci najít odpověď. V nejobecnější rovině hledám odpověď na otázku, *jak se otcové staví k jevu muž na rodičovské dovolené*. Další otázky, na které chci odpovědět, se zaměřují na tuto problematiku podrobněji. Ptám se tedy: *Činil by mužům nástup na rodičovskou dovolenou problémy? Jaké faktory by je přiměly nastoupit na rodičovskou dovolenou? Je pro muže přirozené zůstat doma a pečovat o dítě, zatímco partnerka finančně zajišťuje rodinu? Závěrem mě zajímají ještě odpovědi na otázky. Vyvolává tato situace v mužích pocit méněcennost? Považují muži situaci, kdy z důvodu lépe placeného zaměstnání partnerky nastoupí na rodičovskou dovolenou za osobní selhání?*

V souvislosti se zkoumáním postoje respondentů k otcům na rodičovské dovolené jsem se tázala také na oblasti, které s touto problematikou souvisí. Například na množství a způsob trávení volného času s dětmi, na míru zapojení do každodenní péče o ně apod. Tyto okruhy jsou dle mého názoru

spjaty s tématem terénního šetření a odpovědi na ně mi pomáhaly při vyhodnocování dotazníků.

Všichni respondenti byli seznámeni s cíli a účelem výzkumného šetření a bylo jim nabídnuto, že pokud budou mít zájem, mohou být informováni o jeho výsledcích. Respondenti byli na začátku šetření upozorněni na to, že dotazníky jsou přísně anonymní a je nežádoucí, aby je podepisovali. Účastníci byli dále ujištěni, že informace získané z tohoto šetření budou použity jen k účelu této práce a nebudou zveřejňovány na jiných místech.

6.2 Vyhodnocení terénního šetření

Ze zjištěných výsledků vyplývá, že dotazovaní otcové se k otci na rodičovské dovolené staví v celku pozitivně. Přes dvě třetiny respondentů nejrůznějšího věku odpověděly, že se s touto situací již setkaly a že jim na ní nepřijde nic divného. Tento výsledek byl pro mě poměrně překvapivý. Mé očekávání, že se objeví zvláště starší otcové, kteří budou zásadně proti tomu, aby muž nahradil ženu v péči o malé dítě a nastoupil na rodičovskou dovolenou, se nepotvrdilo. Nikdo z dotazovaných se k tomuto jevu nepostavil úplně negativně. Již z tohoto výsledku můžeme u respondentů usuzovat na určité tendence, směřující k překonání tradičních předsudků, spojených s pevným rozdělením pracovních a rodinných rolí.

V odpovědích na osobnější otázky, které se týkaly přímo respondentů a toho, jestli by právě oni byli ochotni nastoupit na rodičovskou dovolenou, již taková jednota nepanovala. Přibližně jen třetina z nich uvedla, že by jim nečinilo problémy vzdát se práce a zůstat doma s dítětem. Myslím si, že z toho lze usuzovat na to, že tito muži se s jevem otec na rodičovské dovolené setkávají, pomalu si na něj zvykli, ale pokud by tato situace měla nastat v jejich rodině a týkala by se konkrétně jich osobně, nejsou dle mého názoru

úplně připraveni opustit své zaměstnání a začít se naplno věnovat péči o dítě a domácnost. Tento můj úsudek koresponduje s názorem Rotreklové, který jsem výše zmiňovala, podle které v České republice zatím neexistuje čistě moderní model soužití partnerů, ale lze zde pozorovat prvky jak tradičního, tak moderního modelu (Rotreklová, 2005, s. 21). Pokud jde o věkové složení respondentů, kteří na tuto otázku odpovídali kladně, byly zde zastoupeny všechny věkové kategorie. Nemohu tedy říci, že by se v této oblasti stanoviska dotazovaných otců lišila podle věku účastníků šetření.

Více než polovina otců uvedla jako faktor, který by ovlivnil jejich rozhodnutí nastoupit na rodičovskou dovolenou, finanční situaci rodiny. Tito respondenti uváděli, že by byli ochotni nastoupit na rodičovskou dovolenou v případě, že by jejich příjem byl nižší než příjem partnerky. Tento ekonomický důvod v odpovědích výrazně převažoval u všech věkových kategorií. Pět respondentů uvedlo, že by jejich rozhodnutí ovlivnila také pracovní spokojenost. Ze zjištěného šetření vyplývá, že u těchto otců je bezpochyby nejvýraznějším faktorem, který by ovlivnil jejich rozhodnutí nastoupit na rodičovskou dovolenou, vyšší příjem partnerky. Ostatní účastníci na tuto otázku odpověděli buď tak, že nevědí, nebo že neexistuje žádná okolnost, která by přispěla k tomu, aby se rozhodli zůstat na rodičovské dovolené. Dle mého názoru je všeobecně právě ekonomická situace a znatelný rozdíl v platovém ohodnocení obou partnerů tím, co prvotně vede rodiče k uvažování o tom, že by rodičovskou dovolenou mohl nastoupit otec.

Na otázku, zda by považovali situaci, kdy jejich partnerka finančně zajišťuje rodinu, zatímco oni pečují o dítě, za osobní selhání, odpověděla čtvrtina dotázaných otců kladně. Podle převládajícího názoru těchto respondentů, je především úkolem muže živit rodinu. Pokud by tomu tak v jejich případě nebylo, připadali by si v porovnání s jinými muži méně schopní. Tento názor je pochopitelný, ale byl v menšině a zastávali ho, krom

dvou případů, otcové starší 45 let. Ostatní dotazovaní, všech věkových kategorií, se shodli na tom, že ač by jim tato situace mohla hlavně na začátku působit určité obtíže a v porovnání s jinými muži, kteří pracují a budují kariéru, by si mohli připadat méněcenně, za osobní selhání by tuto situaci nepovažovali. Podle názoru který převažoval, odpovídají za dítě oba rodiče stejně, oba se mají rovným dílem podílet na jeho výchově a péči o něj, není tedy důvod spatřovat v této situaci osobní selhání muže. Zde je vidět, že se stanoviska respondentů lišila podle jejich věku.

Odpovědi na otázky týkající se zapojení otce do péče o dítě nebyly příliš překvapivé. Osobně jsem očekávala, že muži budou spatřovat v úloze otce důležitou a nezastupitelnou roli. To se také potvrdilo. Téměř všichni dotazovaní označili otcovskou roli za stejně důležitou jako mateřskou, někteří ji považují i za důležitější, například v otázce výchovy. Sonda také ukázala, že tito otcové stojí o to, aby mohli s dětmi trávit volný čas, podílet se na jejich výchově a rozvoji. Tři z nich přiznali, že je občas problém se dětem věnovat v takové míře, jak by chtěli, a to zejména z důvodu pracovní vytíženosti a nepružné pracovní doby. Terénní šetření zde ukázalo, že tito otcové nepovažují otázku výchovy a péče o děti za ženskou záležitost, nýbrž na společnou věc obou rodičů, na které by se měli podílet stejnou měrou.

Výsledky terénního šetření ukázaly, že otcové v této organizaci se již s otcem na rodičovské dovolené setkali a nemají s tímto stavem v zásadě žádné problémy. Je však patrné, že pokud by se tato situace měla týkat jich osobně, většina z nich není připravena opustit své zaměstnání a zůstat s dětmi doma. Dle mého názoru je to pochopitelné, pracovní oblast je místem, kde se mnoho mužů realizuje.

Předpokládala jsem, že odpovědi na jednotlivé otázky se budou lišit podle věku respondentů. To se však nepotvrdilo. Jen v jednom případě byl patrný výrazný rozdíl v odpovědích, pokud jde o věk účastníků. Jednalo se o

poměrně citlivou otázku, zdali by muži považovali situaci, kdy partnerka finančně zajišťuje rodinu, za osobní selhání. Čtvrtina otců odpověděla kladně, ale byli mezi nimi jen dva otcové mladší 45 let. Dle mého názoru jsou starší otcové ovlivněni dobou, ve které vyrůstali a ve které byla mateřská dovolená jedinou možností, jak pečovat o malé dítě.

Z šetření vyplývá, že tito dotazovaní otcové mají zájem angažovat se ve výchově dětí a považují otcovskou roli za velmi důležitou, ale na druhou stranu nejsou příliš ochotni vzdát se práce a kariéry a nastoupit na rodičovskou dovolenou. V podstatě jediná okolnost, která by je přiměla zůstat doma s dětmi, je vyšší příjem jejich partnerky.

7 Závěr

Cílem bakalářské práce bylo zmapovat problematickou situaci, kterou zaměstnaným otcům přináší konflikt mezi pracovními a rodičovskými rolmi, přiblížit změnu, která se v posledních desetiletích v chápání otcovské role udála a také naznačit možné způsoby, jak mohou otcové skloubit pracovní a rodinný život. Práce měla také představit změnu otcovské funkce, která v posledních několika desetiletích nastala a ukázat otce, který ač je zaměstnaný, má také zájem vychovávat své děti, a proto se právě u něj objevuje konflikt mezi rolmi. Je zřejmé, že konflikt mezi rolmi se v dnešní hektické době vytváří téměř u každého zaměstnaného otce a je mnohdy spojen s velkým citovým zásahem, neboť otcové musí často volit mezi zaměstnáním, které je pro ně nejen existenčně důležité, a mezi svými dětmi.

Tato práce ukazuje, že se stále více mužů zapojuje do výchovy svých dětí a do péče o ně, ať už proto, že sami chtějí, nebo proto, že se musí přizpůsobit rodinným podmínkám. Souvisí to s tím, že koncepce české rodiny se v posledních několika desetiletích změnila a velký vliv na tuto proměnu měl nárůst emancipovaných žen-matek, které za svou životní náplň již nepřijaly jen péči o děti, ale začaly se orientovat na kariéru, sebevzdělávání a vlastní rozvoj. Stěžejním obdobím pro změnu v chápání otcovské funkce byla 70. léta 20. století. Otcovská role začala být vnímána jako velmi důležitá pro vývoj dítěte, a pokud jde o výchovu dětí a péči o ně, otcové začali být považováni za stejně schopné jako matky.

Česká republika nyní patří mezi země, které se alespoň v dílčích ohledech snaží zdůrazňovat roli otce a vytvářet při výchově dětí rovné podmínky pro oba rodiče. Dokládá to například změna mateřské dovolené na dovolenou rodičovskou, ke které došlo v roce 2001 a nahrazení mateřských

dávek rodičovskými, aby i otec mohl tyto dávky pobírat a bylo mu tak případně umožněno nastoupit na rodičovskou dovolenou.

Je zjevné, že angažované otcovství souvisí s genderovými stereotypy. V dnešní době můžeme spatřovat tendence k překonávání těchto předsudků a tím se mění i otcovská role. Společnost pomalu upouští od tradičního rozdělování rodinných rolí na mužské a ženské, a naopak se začíná klást důraz na rodičovství jako na společnou úlohu matky a otce, kdy se oba podílejí na výchově dítěte a na péči o něj stejnou měrou. Zatím však nelze říci, že tento rodinný koncept se pravidelně vyskytuje u všech českých rodin. I když je v naší zemi běžným jevem tzv. dvoukariérové manželství, kdy oba rodiče pracují a pro oba dva je práce důležitá, ani v těchto typech manželství nelze pozorovat opravdovou rovnost matky a otce, pokud jde o péči o děti a jejich výchovu.

Dle mého názoru je jednou z možností, které by mohly pomoci zmírnit psychické dopady konfliktu mezi rolemi na zaměstnané otce, změna rodinné politiky organizací. Právě pracovní vytížení znemožňuje otcům věnovat se dětem v takové míře, jak by sami chtěli. Myslím si, že by bylo užitečné, aby zaměstnavatelé změnili svou rodinnou politiku a začali jí v kontextu prosperity organizace přikládat větší význam. Správná rodinná politika pomáhá vytvářet dobré jméno organizace, stabilizuje pracovníky a napomáhá k jejich spokojenosti. Pro zaměstnané otce by pak bylo snazší skloubit pracovní a rodičovskou roli a lze předpokládat, že by se zmírnily negativní dopady, které výše zmíněný konflikt nyní má.

8 Soupis bibliografických citací

BARCLAY, L., LUPTON, D. *Constructing Fatherhood: Discourses and Experiences*. London: Sage Publications Ltd, 1997. ISBN 0 7619 5340 X

DEYLOVÁ, H. *Strachy otcovství: analýza diskurzů, konstituujících významy zkušenosti rodičovství*. Brno, 2007. Diplomová práce (Mgr.) Masarykova univerzita v Brně, Fakulta sociálních studií, Katedra psychologie. Vedoucí diplomové práce prof. PhDr. Ivo Čermák, CSc.

FILIPOVÁ, A. *Umění prodávat*. Praha: Grada Publishing a.s., 2011. ISBN 978-80-247-3511-5

HOŠKOVÁ, A. *Rodinná politika na úrovni obcí*. Praha, 2011. Diplomová práce (Mgr.). Univerzita Karlova v Praze, Fakulta sociálních věd, Katedra veřejné a sociální politiky. Vedoucí diplomové práce Mgr. Ph.D. Miriam Kotrusová

JANOUSEK, J. *Verbální komunikace a lidská psychika*. Praha: Grada Publishing a.s., 2007. ISBN 978-80-247-1594-0

KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 2009. ISBN 978-80-7261-168-3

KŘÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K. *Management generových vztahů-postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004. ISBN 80-7261-117-8

MAŘÍKOVÁ, H. *Proměny současné české rodiny*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2000. ISBN 80-85850-93-1

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Podoby otcovství- sociologický výzkum*, [elektronická prezentace]. 2009 [cit. 2012-06-01].

Dostupné z WWW <http://www.tatojaknato.cz/images/docs/podoby-otcovstvi.pdf>

MOŽNÝ, I. *Moderní rodina*. Brno: Blok, 1990. ISBN 80-7029-018-8

MOŽNÝ, I. *Rodina a společnost*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2008. ISBN 978-80-86429-87-8

MOŽNÝ, I. *Sociologie rodiny*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1999. ISBN 80-85850-75-3

NAKONEČNÝ, M. *Sociální psychologie*. Praha: Academia, 2009. ISBN 978-80-1679-9a

PLESKOVÁ, K., SEDLÁČEK, L. *Aktivní otcovství*. Brno: Nesehnutí, 2008. ISBN 978-80-903228-9-1

PLHÁKOVÁ, A. *Dějiny psychologie*. Praha: Grada Publishing a.s., 2006. ISBN 80-247-0871-X

REICHEL, J. *Kapitoly systematické sociologie*. Praha: Grada Publishing a.s., 2008. ISBN 978-80-247-2594-9

ROTREKLOVÁ, K. *Úloha otce při výchově dítěte – angažované otcovství*. Brno, 2005. Bakalářská práce v ústavu pedagogických věd FF MU v Brně. Vedoucí bakalářské práce Mgr. Klára Šedřová

TURECKIOVÁ, M. *Organizační chování. Teoretická východiska a trendy personálního managementu*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2009. ISBN 978-80-86723-66-2

TYSON, S., JACKSON, T. *Organizační chování*. Praha: Grada Publishing a.s., 1997. ISBN 80-7169-296-4

9 Bibliografie

GULLOTTA, T., GERALD, A., SHARON, A. *Today's marriages and families*. California: Wadsworth, Inc, 1986. ISBN 0-534-05580-b

MAŘÍKOVÁ, H., VOHLÍDALOVÁ, M. *Sociologické studie. Trvalá nebo dočasná změna? Uspořádání generových rolí v rodinách s pečujícími otci*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007. ISBN 978-80-7330-135-4

10 Přílohy

Příloha 1

DOTAZNÍK

Tento dotazník je zaměřen na Váš postoj k otci, který se rozhodl nastoupit na rodičovskou dovolenou. Odpovídejte prosím co nejuvěstižněji. Dotazník je anonymní, **prosím nepodepisujte se!**

Věk:

Počet dětí:.....

Věk dětí:

Dosažené vzdělání:.....

1

Jak trávíte s dětmi/dítětem společný volný čas?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2

Popište prosím, jakým způsobem se zapojujete do péče o Vaše děti/dítě.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3

Jaký je Váš názor na otce, kteří nastupují na rodičovskou dovolenou? Setkali jste se již někdy s touto situací?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4

Byli byste ochotni nastoupit na rodičovskou dovolenou a přenechat finanční zajištění rodiny partnerce?

.....

.....

.....
.....
.....
.....
.....

5

Uved'te prosím jaké okolnosti, které by Vás přiměly případně nastoupit na rodičovskou dovolenou.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

6

Vnímáte otce na rodičovské dovolené jako přirozený jev?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

7

Jak byste osobně vnímali skutečnost, že po dobu, kterou trávíte na mateřské dovolené, rodinu finančně zajišťuje Vaše partnerka?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

8

Vyvolala by ve Vás situace v předešlé otázce pocit méněcennosti?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

9

Jste spokojen s množstvím času, které trávíte se svými dětmi/dítětem?

.....
.....
.....

.....
.....
.....
.....

10

Považujete roli otce za stejně důležitou, jako roli matky?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....