

Univerzita Karlova v Praze
Pedagogická fakulta

Katedra občanské výchovy a filosofie

Bakalářská práce

Význam rodiny a její kombinace se zaměstnáním

Lucie Urbanová

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Zuzana Kubišová

Praha 2011

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně a pouze s využitím odborné literatury a pramenů uvedených v seznamu použitých zdrojů.
Listinná podoba práce se shoduje s elektronickou.

V Praze dne 15. 6. 2011

Lucie Urbanová

Poděkování

Na tomto místě bych chtěla poděkovat vedoucí práce paní PhDr. Zuzaně Kubišové za její věcné připomínky, rady a za ochotný přístup.

Obsah

ÚVOD.....	6
1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ A STAV BĀDÁNÍ	9
1.1 VYMEZENÍ RODINY	9
1.2 VYMEZENÍ ZAMĚSTNÁNÍ.....	10
1.3 SOCIÁLNÍ ROLE	10
1.4 ZÁKLADNÍ PŘÍSTUPY K PROPOJOVÁNÍ PĚČE O DĚTI A ZAMĚSTNÁNÍ	11
1.4.1 Konzervativní přístup.....	11
1.4.2 Neokonzervativní přístup.....	11
1.4.3 Egalitární přístup.....	12
1.4.4 Pojetí Ulricha Becka a Elisabeth Beck-Gernheimové	12
1.5 VÝZKUMY V DANÉ OBLASTI	13
2 RODINA Z POHLEDU SOCIOLOGIE.....	15
2.1 RODINA JAKO SPOLEČENSKÁ JEDNOTKA	15
2.2 SVAZEK MUŽE A ŽENY JAKO ZÁKLAD RODINY	15
2.2.1 Vymezení pojmu manželství	15
2.2.2 Vymezení pojmu kohabitace.....	16
2.3 ZÁKLADNÍ PROMĚNY RODINY OD TRADIČNÍ K POSTMODERNÍ.....	17
2.3.1 Tradiční rodina	17
2.3.2 Moderní rodina.....	18
2.3.3 Postmoderní rodina	18
3 RODINA A ZAMĚSTNÁNÍ.....	19
3.1 RODINA A ZAMĚSTNÁNÍ JAKO VÝZNAMNÉ HODNOTY V ŽIVOTĚ ČLOVĚKA	19
3.2 SFÉRA RODINY A ZAMĚSTNÁNÍ OD DOB MINULÝCH PO SOUČASNOST	20
3.3 VHODNOST KOMBINACE MATEŘSTVÍ SE ZAMĚSTNÁNÍM OPROTI VÝHRADNÍ PĚČI O DÍTĚ..	21
3.4 EFEKTIVNÍ SKLOUBENÍ RODINY A PRÁCE	22
3.5 RODIČOVSTVÍ A ZÁKON	23
3.5.1 Mateřská dovolená.....	23
3.5.2 Porodné	23
3.5.3 Peněžítá pomoc v mateřství.....	23
3.5.4 Rodičovská dovolená.....	23
3.5.5 Podoba rodičovské dovolené v České republice.....	24
3.5.6 Rodičovský příspěvek.....	24
3.5.7 Inspirativní příklady „prootcovských“ modelů rodičovské dovolené v evropských zemích .	24

4	ŽENY NA TRHU PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE	26
4.1	ZNOVUZAČLENĚNÍ NA TRH PRÁCE PO RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ.....	27
4.2	PŘÍSTUP K ZAMĚSTNANÝM MATKÁM V ČESKÉ REPUBLICE.....	28
4.2.1	<i>Role státu</i>	28
4.2.2	<i>Role zaměstnavatelů</i>	29
4.3	ZAJIŠTĚNÍ PÉČE O DÍTĚ MLADŠÍ TŘÍ LET	30
4.3.1	<i>Převzetí úlohy otcem</i>	30
4.3.2	<i>Pomoc ze strany prarodičů</i>	32
4.3.3	<i>Profesionální chůva</i>	33
4.3.4	<i>Jesle</i>	33
5	HOMEWORKING JAKO MOŽNÉ VÝCHODISKO U NĚKTERÝCH PROFESÍ.....	35
5.1	HOMEWORKING, HOME OFFICE	35
5.2	HOMEWORKING A JEHO VÝHODY Z HLEDISKA ZAMĚSTNANCŮ	36
5.3	HOMEWORKING A JEHO VÝHODY Z HLEDISKA ZAMĚSTNAVATELŮ	37
5.4	NEVÝHODY HOMEWORKINGU PRO ZAMĚSTNANCE	38
5.5	NEVÝHODY HOMEWORKINGU PRO ZAMĚSTNAVATELE	39
	ZÁVĚR	41
	POUŽITÉ ZDROJE A LITERATURA	45

Úvod

Téma významu rodiny a její kombinace s pracovním životem mě oslovilo především svou aktuálností, která pravděpodobně nezmizí, dokud se budou rodit lidé a budou muset pracovat, aby uživili sebe i své potomky a pokryli své materiální náklady na život. Dalším důvodem je i skutečnost, že se do dané otázky promítá i osobnostní založení jednotlivých lidí. Otázka vhodného skloubení rodiny a zaměstnání se dnes stává čím dál aktuálnější, důvodů je mnoho. V dobách dávno minulých byla životní náplní převážně většiny žen role matky a manželky, tedy péče o děti, jejich výchova a celková starost o domácnost.

V dnešní době mnoho žen touží po seberealizaci na poli profesním, což je jedním ze znaků moderní společnosti a z hlediska emancipace žen pozitivním stavem, žena má možnost využít svou inteligenci, schopnosti a v neposlední řadě vzdělání, které ještě u některých našich nejstarších dosud žijících předků bylo také spíše záležitostí mužů. Mnohdy se ale stává, že role matky a role ženy vykonávající nějaké zaměstnání na sebe značně narážejí, jedna ubírá prostor té druhé, v krajních případech se dokonce začnou zcela zřetelně vylučovat.

Nejde ale pouze o touhu po seberealizaci a o příležitost k ní. Existují také ženy, které nespátřují v profesním naplnění tak neoddělitelnou součást sebe samých, podobně jako někteří muži, kteří by dobrovolně a rádi naplno byli hlavními pečovateli o potomky, ale vyvstává tu otázka další, neméně podstatná, otázka ekonomického zajištění. Vzhledem k ekonomické situaci rodiny jako jednotky se stále více ukazuje nezbytnost druhého příjmu. Svůj vliv má i charakter pracovního trhu a jeho proměny v čase, pokud se jedná o pracovní pozice, jež často nebo skoro vždy otevírají nové možnosti ženám, a to například v sektoru služeb. Motivace co nejvhodněji skloubit rodičovství a zaměstnání se odráží v demografickém chování lidí, ve snižování porodnosti, ve zvyšování věku při zakládání rodin.

Ve většině aspektů zkoumaného tématu neexistuje jednoznačně správné či špatné řešení situace, navíc výchozí podmínky a možnosti různých rodičů jsou různé, a tak se snažím především poukázat na oblasti, s nimiž se potýká většina rodičů, uvádím častá řešení, která volí, přibližuji přístupy v některých jiných zemích, které u nás zatím jako jedna z možností chybí. V mnoha případech se

snažím vyzdvihnout klady i zápory dané strategie, abych ještě důrazněji poukázala na mnohdy nelehkou volbu.

Častěji než pojem mateřství, vztahující se na matky, hovořím ve své práci o rodičovství, jelikož se mnohdy jedná o jevy komplexnější, které se týkají obou rodičů, přestože v praxi se například více projeví na straně matky.

Cílem mé práce zabývající se sladčováním rodiny a zaměstnání je vyzdvihnout klíčové otázky, jež před rodiči v dané problematice obvykle vyvstávají, a jejich možná řešení, z nichž rodiče obvykle volí. Také chci poukázat na nástroje rodinné politiky či zaměstnavatelů, které mají řešení dané situace napomáhat.

Zaměřuji se na danou problematiku v České republice a snažím se představit způsoby, které by mohly situaci sladování rodiny a práce v této zemi zlepšit a které v praxi dobře fungují v některých jiných zemích. I zde se jedná v první řadě o opatření sociální politiky a dále pak také o strategii zaměstnavatelů. U možností řešení vhodného skloubení obou zmiňovaných oblastí lidského života si kladu za cíl být objektivní, snažím se poukázat na stránky kladné i záporné s jejich možnými důsledky.

Postupuji metodou textovou, vycházím z odborných publikací, které se zabývají danou problematikou.

Ve své práci nejprve uvádím vymezení základních termínů spojených s danou problematikou, poukazuji na základní přístupy v otázce slučování rodiny a práce. Zmiňuji se o některých u nás provedených výzkumech v dané oblasti. Poukazuji na svazek muže a ženy jako na základ rodiny. Z hlediska rozsahu práce nerozebírám homosexuální páry ani některá existující alternativní rodinná soužití. Uvažuji zde heterosexuální páry, jednak soužití tradičně formálně stvrzené, manželství, dále také nesezdané soužití neboli kohabitaci, která se v mnoha faktických ohledech dá přirovnat k soužití manželů, jde-li o svazky delšího trvání, kdy kohabitace není pouze vzájemným poznáváním a přechodným stupněm vedoucím ke sňatku. Dále poukazuji na hlavní proměny rodiny z hlediska historického, a to od rodiny tradiční přes moderní až k rodině postmoderní. Další kapitola již otevírá zkoumanou problematiku, jak vhodně sloučit rodinu a zaměstnání s nastíněním toho, jaká situace byla v minulých dobách. Uvádím, proč mezi odborníky převládá názor, že ideální je neupínat se výhradně ani na jednu z daných oblastí života, ale naopak usilovat o jejich co nejvhodnější propojení.

Dále práce přibližuje rodičovství v kontextu práva, zmíněna jsou základní opatření pro rodiče s dětmi. Následně stručně představuji fenomén takzvaných otcovských kvót, které ve své prorodinné politice uplatňují některé země, z nichž jsem se rozhodla uvést Island a Švédsko. Spatřuji v nich možnost, která by mohla být České republice inspirací.

Kapitola následná se zabývá ženami na trhu práce v rámci naší republiky, protože i přes nové trendy pronikající k nám z některých evropských zemí, kdy úlohu přejímá otec, jde převážně o ženy, kterých se otázka harmonizace úlohy rodiče a pracujícího více dotýká.

Dále uvádím základní možnosti, jež někteří čeští rodiče využívají pro zajištění péče o děti mladší tří let, pokud se rozhodnou nebo jsou z finančních či jiných důvodů nuceni pracovat dříve, než jak tomu standardně bývá z hlediska rodičovské dovolené. Následující kapitolu jsem věnovala takzvanému Homeworkingu, fenoménu, který zatím v naší zemi není příliš častou metodou v rámci firemních opatření a který může být v určitých případech značným přínosem pro zaměstnavatele i pro zaměstnance, který vychovává děti a stará se o domácnost.

1 Vymezení základních pojmů a stav bádání

1.1 Vymezení rodiny

Definice rodiny nacházíme v literatuře mnoho, ačkoliv většinou předjímají či dodávají nesnadnost definování něčeho na jednu stranu tak samozřejmého a prostého, co se týká každého z nás, a zároveň neopakovatelného, v čemž se odráží jedinečnost konkrétních lidí, jejich osudů a životních proměn. Těžko bychom hledali déle existující lidské společenství, než je rodina. Reprodukce jedinců a cíl zachování rodu byly tím prvotním, co vedlo ke vzniku instituce, kterou nazýváme rodina. V naší kulturní oblasti je mnohdy rodina chápána především v užším pojetí, a to jako takzvaná **nukleární rodina** představující soužití manželského páru a jeho svobodných dětí. V jiném případě se hovoří o takzvané **rodině širší**, kdy dochází k soužití i dalších členů rodiny. (Možný, 2006)

Předchozí dvě definice podle Možného vymezují rodinu z hlediska jejích konkrétních členů, z hlediska šíře rodiny. Následně uvádím jeho pojetí rodiny z hlediska jejího hlavního smyslu a poslání. Rodinu charakterizuje jako společenství, které si klade za cíl vytvořit soukromý prostor, který má jakoby vyvažovat zmatek okolního světa, světa veřejného. Narozdíl od neustálých změn, které se kolem nás dějí, rodina je místem bezpečí pro své členy, stability, neměnnosti, pokud jde o zvyky a vnitřní uspořádání, zároveň ale není něčím, co by daným změnám směrem k pokroku zabraňovalo. (Možný, 2006)

Zdá se, že tento fakt je jádrem výstižné definice rodiny, považují jej za spojující článek rodiny v jakékoliv době a navzdory probíhajícím změnám. Mezi přirozené funkce rodiny patří její funkce biologicko-reprodukční, socializační, výchovná a ekonomicko-zabezpečovací, z hlediska místního a časového se ale mohou některé tyto funkce měnit. Problematika, o níž pojednává má práce, se týká rodiny nukleární. (De Singly, 1999)

1.2 Vymezení zaměstnání

Zaměstnání či povolání definuje Geist v Sociologickém slovníku jako syntézu některých pojetí ostatních myslitelů, považuje jej za obor specifické činnosti či soubor činností v určitém oboru, pro který byl jedinec připraven a který obvykle za úplatu dlouhodobě vykonává. Zdůrazňuje několik hlavních složek povolání: specifickou činnost a schopnost ji vykonávat, výdělek a společenské postavení. Vyzdvihuje povolání jako určitou činnost, která uspokojuje některé společenské potřeby, a nejen jedince samotného.

Povolání představuje výsledek dělby práce a profesionalizace určitých souborů činností, jež byly zpočátku velmi široké, postupně se ale stále více diferencují a vedou ke specializaci. (Geist, 1992, s. 290)

1.3 Sociální role

Při sladování života rodinného a pracovního dochází u jedince k přechodům mezi jeho jednotlivými sociálními rolami, proto považují za vhodné termín *sociální role* vymežit. Každý člověk je již od útlého věku různými způsoby formován ke své úloze ve společnosti – tzv. společenské roli. V tomtéž okamžiku můžeme zastávat více rolí najednou (např. role rodiče, zaměstnance, syna,...).

Stručně by bylo možné říci, že role je soubor očekávání, který má společnost na daného jedince v závislosti na tom, jakou pozici zaujímá. Vedle toho také v každé společnosti existuje dualismus role mužské a ženské.

Role muže či ženy je z časového hlediska rolí dlouhodobou. Člověk se v průběhu života různým rolím učí skrze sociální zkušenosti. Každá role představuje množství práv a zároveň povinností, které se mohou dostat do rozporu a někdy spolu až soupeřit. K tomu mnohdy dochází v případě role matky a role zaměstnané ženy. (Nakonečný, 1970)

Sociální role je komplex sociálního chování, které je v určité sociální pozici očekávané a které je této sociální pozici a tím i roli připisováno jako standardní (přiměřené) členy sociálního útvaru ve smyslu sociální normy. Rolí, ve smyslu sociální normy, je jedinec přizpůsobován představám (normám) o chování v příslušné sociální pozici, zároveň však si sociální normy (představy), tj. ideální role, přizpůsobuje své osobnosti. (Geist, 1992, s. 349)

1.4 Základní přístupy k propojování péče o děti a zaměstnání

Následující teorie uváděné Ivem Možným v jeho *Sociologii rodiny* vycházejí z předpokladu, že hlavním pečovatelem je žena. I přes některé výjimky, kdy na sebe úlohu vezme otec, je v České republice v naprosté většině do dnešních dnů hlavní pečovatelkou o potomky žena.

1.4.1 Konzervativní přístup

Podle tohoto pojetí vdané ženy neměly pracovat, zvláště matky ne. Vdaná žena má pracovat pouze v domácnosti, nemá být zaměstnaná. Vychází z toho i výchova potomků v rodině, kdy jsou patrné významné rozdíly ve výchově chlapců a děvčat. Dívky jsou odmala vedeny k tomu, aby své matce pomáhaly v domácnosti a mimo jiné se tím i připravovaly na svůj dospělý život po svatbě. Dokud je dívka svobodná, zůstává v domácnosti se svými rodiči. Chlapci jsou vychováváni přesně opačně, rodnou domácnost opouštějí, mají se uplatnit v zaměstnání, aby uživilí rodinu, již založí. Celkově tedy platí, že ženy nemají konkurovat mužům na pracovním trhu, živitelem a hlavní osobou zodpovědnou za rodinu má být muž. (Možný, 2002, s.153)

1.4.2 Nekonzervativní přístup

Toto pojetí pokládá za samozřejmost práci žen bezdětných. Vychází z předpokladu, že žena získala před svatbou kvalifikaci v nějakém zaměstnání, již si i nadále udržuje, a to až do chvíle, než je z ní matka. Do práce se navrácí až v době, kdy jsou děti odrostlejší a ne tolik závislé na její péči. Fundamentálnější nekonzervativisté počítají s tím, že žena dává v životě přednost péči o své děti před prací, případně i o vnoučata, vyžaduje-li to situace. Práci podřizuje dokonce i péči o své či manželovy staré rodiče, a pokud je potřeba, zkrátí z těchto důvodů celkovou dobu svého zaměstnání. Věk, do kterého dítě potřebuje nepřerušovanou péči matky, nebo do něhož se to obecně předpokládá, je jedním z měřítek, nakolik je daný koncept konzervativní. (Možný, 2002, s.153)

1.4.3 Egalitární přístup

Toto pojetí tvrdí, že v případě takzvaného „třífázového modelu“ ženského životního cyklu, jenž je patrný u výše uvedeného neokonzervativního přístupu, kdy žena získává kvalifikaci v zaměstnání před svatbou, dále je nějaký čas doma s dítětem a následně se opět věnuje zaměstnání, dochází k devalvaci ženské kvalifikace. Děje se to zejména v případě delšího trvání pečovatelské fáze. Zvláště v případě kvalifikovanějších žen, jejichž obor zaměstnání se dynamičtěji rozvíjí, dochází ke ztrátě kontaktu s oborem a žena je odsouzena k méně kvalifikované práci v daném oboru, či je dokonce nucena daný obor opustit úplně. I v případě udržení kvalifikace dochází ke zpoždění několika let, které již nelze vyrovnat, čímž žena v soutěži s muži ztrácí možnost získání vyšší pozice. Egalitární postoj předpokládá, že tento handicap nelze sloučit s nárokem na rovnost životních šancí. (Možný, 2002, s.154)

1.4.4 Pojetí Ulricha Becka a Elisabeth Beck-Gernheimové

Němečtí sociologové Ulrich Beck a Elisabeth Beck-Gernheimová jsou tvůrci jednoho z hlavních současných přístupů. Jejich teorie poukazuje na protichůdnost požadavků pracovního trhu a rodinného života. Současní lidé mužského i ženského pohlaví usilují o pozici na pracovním trhu, což je v opozici vůči tradičnímu modelu, kdy obvykle muž podřizoval svůj život pracovnímu životu, zatímco žena rodině a starosti o domácnost. Za neodmyslitelné proto považují nové rozdělení rolí v otázce fungování rodiny. Situace již není taková, že by pouze muž pracoval (ve smyslu výdělečného zaměstnání) a žena pouze pracovala doma bez finanční odměny. Požadavky rodinného a pracovního života jsou předurčeny ke střetům, jelikož v této společnosti existuje jednak požadavek na dvoukariérové partnerství, zároveň ale zůstává nutné, aby jeden z partnerů pracoval v domácnosti. (Křížková, Dudová, Hašková, 2005)

1.5 Výzkumy v dané oblasti

Z českých institucí, které se otázkou kombinace rodinného a pracovního života zabývají, bych uvedla Gender Studies, o.p.s.

V roce 2006 provedla tato instituce rozsáhlý výzkum v dané oblasti. Součástí výzkumu byla řada kvalitativních i kvantitativních šetření. Za velmi přínosný považuji výzkum týkající se situace matek, které byly doma s dětmi po dobu tří let, ve vztahu k jejich zaměstnání v době, kdy jejich dítě dovršilo 3 roky věku. Ze závěrů šetření vyplývá, že u největšího procentuálního podílu matek, konkrétně v zastoupení 25%, došlo k návratu do původního zaměstnání. Dalších 20% žen zůstalo na mateřské/rodičovské dovolené s dalším dítětem. 18% žen zůstalo nadále doma s dítětem a pracovním poměr s původním zaměstnavatelem ukončilo. 15% žen původní pracovní poměr ukončilo a nastoupilo jinam, případně začalo podnikat. Dalších 12% se rozhodlo zůstat ještě doma a se svým původním zaměstnavatelem se dohodlo, že nastoupí později. Zbývajících 10% žen před narozením dítěte buď vůbec nepracovalo nebo podnikalo, po uplynutí rodičovské dovolené nebylo kam se vrátit.

Z výzkumů kvalitativních bych uvedla: *Uplatňování nároků na rodičovskou dovolenou, Volno na ošetřování člena rodiny v praxi, Přístup zaměstnavatelů k rodičům malých dětí, Otázka úprav pracovní doby, Management rodičovské/ mateřské dovolené*. Vedeny byly četné rozhovory s jednotlivými respondentkami, jejichž výsledky daly podnět k dalším kvantitativním výzkumům. Za ohrožené jedince v otázce kombinace pracovního a rodinného života byla vymezena skupina žen ve věku 24–35 let, matky či potencionální matky. Za hlavní činitele v otázce zlepšování podmínek pro kombinaci rodinného a pracovního života jsou považováni především zákonodárci a zaměstnavatelé, dále úřady, specialisté z oblasti práva a v neposlední řadě také média (Gender Studies, o.p.s., 2006)

Další významnou institucí, která se v rámci své práce zabývá mimo jiné i problematikou vztahu rodinného a pracovního života je oddělení *Gender & sociologie* při *Sociologickém ústavu AV ČR*. Oddělení bylo založeno na začátku devadesátých let minulého století s hlavním záměrem zkoumat postavení žen v české společnosti. Oddělení se zabývá genderově orientovanou sociologií a mezi jeho činnosti patří také vydávání časopisu s názvem *Gender*,

rovné příležitosti, výzkum. Uvedu zde několik výzkumů uskutečněných daným oddělením, které souvisejí s mým tématem a které se staly podkladem pro některé články a publikace, z nichž jsem čerpala.

Vedoucí oddělení a jednou z výzkumných pracovnic zde je PhDr. Alena Křížková, Ph.D. Z uskutečněných projektů a výzkumů, bych uvedla projekt z let 2002–2003 s názvem: *Profese ženy a rodinné soužití – rozdíly v názorech českých mužů a žen dvou věkových kategoriích* a projekt z let 2006–2007 nesoucí název *Kombinace pracovního a rodinného života v perspektivě genderových vztahů, sociální a zaměstnavatelské politiky ČR.* Za další z vědeckých pracovnic daného oddělení bych uvedla Mgr. Radku Dudovou, Ph.D. a výzkum, kterého se v rámci vědeckého kolektivu v roce 2006 účastnila a který byl nazván *Souvislosti proměn pracovního trhu a forem soukromého, rodinného a partnerského života v české společnosti* a dále z téhož roku odborný článek ve výše zmiňovaném časopise *Partnerský život a sladování práce a rodiny v páru u žen a mužů v manažerských pozicích.*

Dále chci uvést PhDr. Hanu Haškovou, Ph.D. a výzkum z let 2010–2013 s názvem *Proměny forem a uspořádání partnerského a rodinného života z hlediska konceptu životních drah.* Dále považuji za podstatné zmínit se o PhDr. Haně Maříkové, taktéž výzkumné pracovnici daného oddělení, v souvislosti z výzkumem provedeným v roce 1995 s názvem *Pracující žena a rodina* a taktéž výzkum z roku 2008 nazvaný *Mateřství, rodina a práce z pohledu matek malých dětí.*

2 Rodina z pohledu sociologie

2.1 Rodina jako společenská jednotka

Navzdory rychle probíhajícím změnám ve společnosti zvláště v posledních desetiletích je stále za prototyp a ideál rodiny považována rodina stojící na manželském svazku muže a ženy, která vychází z křesťanské tradice, jež pojímá manželství jako jednu z nejvyšších svátostí, jako něco nezrušitelného a nedotknutelného. Takový svazek stojí na hluboké lásce mezi partnery a stává se silným závazkem do konce života.

2.2 Svazek muže a ženy jako základ rodiny

Základem, na němž rodina stojí a bez kterého by nemohla vzniknout, je svazek muže a ženy. Jeho formálním zakotvením je instituce manželství, v posledních letech ale stále více dlouholetých partnerů žije společně, aniž by byli sezdáni, v tomto případě se hovoří o takzvané kohabitaci.

2.2.1 Vymezení pojmu manželství

Napříč různými disciplínami nacházíme mnoho definic manželství, přičemž můžeme narážet na posuny ve významech, a to v závislosti na době, v níž byly vysloveny, a na proměnách ve společnosti.

Sociologie hovoří o výběru partnera pro manželství a o samotném manželství jako o záležitosti soukromé, pokud jde o vyspělé moderní společnosti, v opozici k tomu vidí společnosti tradiční, venkovské či méně vyspělé, v jejichž kontextu je manželství ovlivněno aspekty ekonomickými a politickými. U Giddense nacházíme zajímavou definici: „Manželství můžeme definovat jako **sociálně akceptovaný a posvěcený** sexuální svazek mezi dvěma dospělými jedinci. Sňatkem dvou partnerů se **stávají příbuznými** nejen oni sami, ale i jejich rodiče, sourozenci a další pokrevní příbuzní každého z nich“ (Giddens, 1999, s. 156)

Autor poukazuje na fakt, že navzdory monogamnímu chápání a právnímu zakotvení rodiny v západních společnostech se v moderních společnostech čím dál častěji setkáváme s jevem, který nazývá sériová monogamie, při které konkrétní jedinec vystřídá za život více sexuálních partnerů, nikoliv však v téže době, ale následně za sebou, v několika dílčích vztazích.

Jinou definici uvádí Jandourek (2001). Manželství je podle něj „právní vztah zavazující muže a ženu ke společnému životu“. (Jandourek, 2001, s. 148)

O instituci manželství hovoří zákon č. 94/1963, zákon o rodině, který jej vymezuje následovně: „*Manželství je trvalé společenství muže a ženy založené zákonem stanoveným způsobem. Hlavním účelem manželství je založení rodiny a řádná výchova dětí.*“ (Zákon, 1963)

2.2.2 Vymezení pojmu kohabitace

Tento termín se už i u nás vžil jako označení pro soužití dvou partnerů bez uzavření manželského svazku. V hovorové řeči jsme již po mnoho desítek let zvyklí na sousloví jako „život na psí knížku“ či třeba „život na hromádce“. V oblasti sociologie a společenských věd vůbec se také setkáváme s dvouslovným označením „nesezdané soužití“. Jeho výhodou je jistě srozumitelnost, je ryze české, na první pohled říká, co vlastně zastřešuje, zároveň se mi ale zdá poměrně zdlouhavé v porovnání s pojmem „kohabitace“, u něhož spatřuji mimo jiné tu výhodu, že z něho lehce tvoříme sloveso a říkáme pak, že spolu určití lidé kohabituji. V odborné literatuře nacházíme řadu definic pro tento typ soužití, které se liší v míře své šířky či úzkosti, jak už tomu u definic bývá, v tom, co zmiňují a čím daný jev více či méně závazně ohraničují. Kohabitace je „*soužití dvou jedinců opačného pohlaví ve svazku podobném manželství bez formálního uzavření sňatku*“ (Kolektiv autorů, 1996, s. 1190). Jiné pojetí uvádí, že v případě kohabitace spolu muž a žena „*žijí a hospodaří ve společné domácnosti, aniž by spolu (zatím) uzavřeli sňatek*“ (Paloncyová, 2002, s. 26).

Obecně je možné rozdělit kohabituující páry do dvou podskupin, k čemuž nás mimo jiné přivádí i dvě uvedené definice, které jsem takto záměrně zvolila.

Některé páry spolu žijí způsobem, který se podobá manželskému soužití, ale sezdání nejsou, nicméně sňatek zvažují či ho přímo do budoucna v určitém časovém horizontu plánují, k čemuž nepřímo odkazuje slovo „zatím“ v případě druhé

citované definice. Jde zde tedy pouze o jakési období předcházející sňatku, kdy se lidé poznávají, prověřují charakterové a jiné vlastnosti partnera, ujišťují se, zda k němu má směřovat jejich volba pro sňatek, ke kterému směřují či chtějí v životě směřovat.

Vedle toho ale také existují dvojice, které sňatek nezvažují a často bývají pevně rozhodnuty, že jej ani v budoucnu neuskuteční. Daný stav partnery činí spokojenými a představuje v jejich případě určitou celoživotní strategii (Fialová, Hamplová, Kučera, Vymětalová, 2000)

2.3 Základní proměny rodiny od tradiční k postmoderní

Jakkoliv se společnost vyvíjela a jakkoliv na rodinu doléhaly vnější vlivy, neměnné zůstávají její hlavní úlohy a funkce – biologicko-reprodukční, socializační, výchovná a funkce ekonomicko-zajišťovací. Z hlediska časového však docházelo k určitým proměnám, jak byly dané funkce realizovány.

2.3.1 Tradiční rodina

Tradiční rodina existuje v době převládajícího zemědělství jako hlavního zdroje obživy a existence vůbec. Nejedná se zde pouze skupinu pokrevně příbuzných osob, nýbrž o soužití také například služebnictva a dalších v jednom společném obydlí. Tradiční rodinu by bylo možné popsat jako určité spolužití pod jednou střechou, jako společné hospodaření. Typické je zde patriarchální zakotvení, kdy hlava rodiny (muž, otec, hlavní hospodář) stojí v čele celého uskupení a autoritativně jej řídí. Primárním cílem rodiny je zajištění ekonomických potřeb, na němž stojí také zakládání nových rodin započaté sňatkem. Výběr budoucího partnera je úkolem rodičů ženicha či nevěsty. Není zde rozhodující romantický cit, tak jako je tomu v pozdějších dobách, ale pouze politické důvody a zajištění právě vznikající rodiny. (Možný, 2002, s.23–33)

2.3.2 Moderní rodina

Rychle se měnící podmínky ve společnosti dané industrializací se dotkly i podoby rodiny. (Matoušek, 2003) Zemědělství přestává být oproti minulým dobám klíčovými odvětvím a velkého významu začíná nabývat průmyslová výroba. Objevují se tedy jiné formy hospodaření, a to s podstatně větším počtem pracovníků. S rozvojem průmyslu se postupně i řada žen zapojuje do placené práce, a tak muž přestává být jediným živitelem rodiny. (Možný, 2002, s.23–33)

Běžné začíná být stěhování za prací do měst a zmenšuje se počet lidí, kteří hospodaří pospolu pod jednou střechou. Ke změně dochází i v otázce výchovy potomků. Zavedení povinné školní docházky mění situaci v tom ohledu, že rodina už není jediným místem, kde se dítě vzdělává a socializuje. (Matoušek, 2003) Výběr partnera teď není úlohou rodičů, tak jako tomu bylo v případě tradiční rodiny. Romantická láska už není tak jako dříve potlačována. Jakési posvěcení sňatku rodiči se děje spíše ze zvyku jako formální záležitost. U moderních rodin se setkáváme s novým fenoménem, který představuje takzvaná *univerzální neolokalita*, (Možný 2006, s. 252) kdy mladý pár zakládá rodinu na novém místě, jinde než v obydlí rodičů, jak bylo zvykem v tradiční společnosti.

2.3.3 Postmoderní rodina

V postmoderní době zesiluje důraz na jedince a na skutečnost, že má být prvotně spokojen sám se sebou. V žádném případě to ale neumenšuje důležitost a smysl instituce rodiny. Přechod od rodiny moderní k rodině postmoderní datujeme přibližně do 60. let 20. století. (Singly, 1999, s.90)

Objevují se kritiky modelu rodiny, kdy žena je pouze v domácnosti, a to hlavně ze strany feministicky smýšlejících. Stále častěji je možné pozorovat soužití mimo manželství, které přestává být něčím nepatřičným. Nejen ve vnímání společnosti, ale i třeba právě pro potřeby sociologického zkoumání začínají být legitimní i tyto jiné formy rodiny. Vezmeme-li v úvahu dnešní dobu, lze říci, že mnohé z těch poslání, která dříve ležela na rodině, přebírá stát, například pro potraviny si dnes jednoduše zajdeme do obchodu, hlídání i těch nejmenších dětí je možné zajistit prostřednictvím některé instituce. (Možný, 2006, s. 23–25) Vzniká tedy stále více prostoru pro možnost vlastního rozvoje, seberealizaci a pro soukromou sféru, ve které rozvíjíme mezilidské vztahy. Celkově roste množství možností, jak naplňovat svůj volný čas, jak se v rámci svých zájmů realizovat.

3 Rodina a zaměstnání

3.1 Rodina a zaměstnání jako významné hodnoty v životě člověka

U většinové populace v moderní společnosti lze říci, že právě rodina a zaměstnání jsou tím, co největší měrou určuje podobu života jedince a čemu je také přiřkládán velký význam. Práce je vnímána především jako zdroj finančního příjmu jako předpokladu existence a také nutnosti k udržení určité životní úrovně, zároveň poskytuje či může poskytovat možnost seberealizace uplatněním znalostí a schopností člověka. Vnímání práce v žebříčku hodnot většinou poněkud klesá směrem dolů po založení vlastní rodiny, kdy se otevírá nový prostor pro naplnění života. Toto pravidlo platí pro muže i ženy, nicméně určitá genderová polarita se zde objevuje. Žena vidí v rodině větší význam, a to již i ve fázi, než k samotnému založení dojde, a stejně tak i později v období existující rodiny s dětmi. U mužů je hodnotový postoj k rodině vcelku neměnný vzhledem k různým etapám života (plánování rodiny, rodina s různě starými dětmi, čas po odchodu dospělých potomků z domova), výjimku tvoří doba založení rodiny a několik prvních let jejího trvání. U žen je proměnlivost postojů dynamičtější a je logicky dána větší angažovaností žen v každodenní péči o děti. V prvních letech existence nové rodiny klesá potřeba seberealizace v oblasti zaměstnání a pozornost se soustřeďuje více směrem k soukromé sféře, k rodině. Odlišná důležitost zaměstnání ve všech fázích rodinného cyklu se také odvíjí od charakteru zaměstnání. V případě práce primárně vnímané jako zdroj příjmu, u něhož jedinec nikterak nerozvíjí svůj potenciál, nerealizuje sám sebe, nemůže nijak profesně růst, je pochopitelně význam zaměstnání redukován na nutnost obživy. Naopak v případě, kdy člověk nachází ve svém zaměstnání dalekosáhlejší smysl a vlastní naplnění, tam pak dochází k adekvátnímu vyměření prostoru pro práci, ve smyslu například času či energie, o něco jiným způsobem, a to nejen s ohledem na zajištění příjmu. Opomeneme-li tedy další možné faktory, které mají na rozložení preferencí v otázce „rodina a zaměstnání“ vliv, tím zásadním se jeví sociální pozice člověka. (Sirovátka, Hora, 2008)

3.2 Sféra rodiny a zaměstnání od dob minulých po současnost

Práce přinášející nějaký produkt byla po velmi dlouhou dobu spjata s pojmem domácnosti, pomineme-li některá zaměstnání nevážící se k domovu, například povolání vojenské. Řemeslo často přecházelo z otce na syna a pro rodinu mělo význam z hlediska ekonomického i společenského. Vedle řemesla byla také podstatná produkce potravin, ve které zaujímala žena důležité místo, když řídila hospodářství a dohlížela na chod domácnosti. V případě rodin zcela závislých na zemědělské produkci velice záleželo na vysokém počtu potomků, kteří byli od určitého věku zapojeni jako pracovní síly.

S příchodem novověké industrializace začíná být čím dál častěji pracovním místem továrna. S průmyslovou revolucí vznikají placená pracovní místa, na něž jsou přijímány ženy. Postupně dochází k zásadním proměnám předchozího modelu uspořádání, a to v několika zásadních směrech. (Možný, 2002)

Domácí práce je nyní chápána jako součást soukromé sféry a zeslabuje se její význam v tom ohledu, že nejde o činnost výdělečnou. Práce žen mimo domov také dala vzniknout otázce po tom, kde v danou dobu budou děti, myšleno děti předškolní, na které se zatím nevztahuje povinná školní docházka. Ačkoliv se to tedy nemusí v první chvíli zdát, otázka nejvhodnějšího řešení, jak oblast práce a rodiny vhodně sladovat, již existuje po mnoho století. Totalitní režimy si ve 20. století v různých obdobích různou měrou přisvojovaly právo zasahovat do otázek, které dnes považujeme za zcela soukromé, například počet dětí. Druhá polovina 20. století se vyznačovala tím, že matky byly po porodu s potomkem jen velmi krátkou dobu, v řádu měsíců, někdy dokonce jen týdnů, aby se záhy brzy navracely do zaměstnání. Dohled na děti v tu dobu obvykle zastaly veřejné instituce. Při hodnocení dané problematiky v rámci České republiky je třeba říci, že změna režimu vrátila v devadesátých letech toto množství otázek spjaté s rodičovstvím zpět do kompetence rodičů. Přesto ale záležitost počtu potomků s ohledem na ekonomickou a společenskou situaci rodiny zůstává pro mnohé rodiče či potenciální rodiče velkým otazníkem. Obava vyvstává s dlouhým odloučením ženy od svého oboru. Nejen pokud jde například o stávající zajímavou pracovní pozici v daném regionu, ale třeba i docela prostý strach, že po mnoha letech doma s několika dětmi,

kteřé třeba přijdou na svět krátce po sobě, čímž se doba péče o ně propojí v dlouhý časový úsek, žena začne ztrácet přehled o nejnovejším dění v daném oboru.

Podstatná je i otázka, nakolik bude postradatelný druhý plat, což bývá logicky naléhavější problém s každým dalším dítětem a jeho potřebami, například i ve sféře bytové, když začne rozrůstající se rodině chybět prostor pro každodenní život. Matoušek spatřuje v těchto záležitostech nejen budoucí výsledky demografických šetření zachycené v tabulkách a grafech, ale také podstatný rys dávající podobu celé společnosti a ovlivňující hodnotové vnímání jejich členů. (Matoušek, 2003)

3.3 Vhodnost kombinace mateřství se zaměstnáním oproti výhradní péči o dítě

Při plánování potomka či již přímo v době jeho očekávání je většina matek přesvědčena, že až jejich dítě přijde na svět, budou svůj čas a energii věnovat téměř výhradně jen jemu. Ve skutečnosti ale matky, které se na výchovu dítěte přehnaně upnou a na zbytek svých činností a zájmů rezignují, často škodí sobě i dítěti. Zvláště ženy, které jsou před mateřstvím aktivní se spoustou koníčků a přátel mohou s takovým přístupem k nové roli matky velmi brzy propadnout frustraci a pocitu izolace od okolního světa. Tato skutečnost je dána především stereotypem, na který pečující žena dříve či později narazí, a absencí rychle viditelných výsledků svého úsilí v péči o dítě a hlavně v jeho výchově. (Čermáková, 2000)

Výchova dítěte je nanejvýš dlouhodobou záležitostí, dílčí posuny jsou často nepatrné a těžko zaznamenatelné. Dalším problematickým okamžikem žen, jež svůj život zasvětili pouze dětem, je čas osamostatňování dětí a jejich odchodu z domu. Nastává nelehké uvědomění si, že soužití rodičů a dětí je něčím dočasným, a tyto ženy začnou pociťovat prázdnotu. Matka dospělého potomka pak často těžko nalézá novou formu seberealizace, přehnaně se upne na svého manžela, někdy také na novou rodinu svých dětí. Oproti tomu ženy, které si dokázaly po celou dobu výchovy dětí udržet své zájmy, kontakt s dosavadními přáteli a v neposlední řadě placené zaměstnání, tuto změnu neprožívají tak dramaticky. Kromě vyvarování se pocitu izolace má kombinace mateřství s jinými činnostmi i další podstatný důvod, kterým je uchování určité samostatnosti a nezávislosti. (Marksová-Tominová, 2009)

3.4 Efektivní skloubení rodiny a práce

Vztah rodiny a zaměstnání je v dnešní době čím dál diskutovanějším tématem, a to v mnoha vědních oborech včetně sociologie, která především hledá odpověď na otázku, jakým směrem se ubírá zájem zainteresovaných jedinců v této problematice, jimiž jsou na jedné straně rodiny a na druhé straně stát či soukromá sféra zaměstnavatelů.

Dalo by se říci, že pro většinu lidí jsou oblast rodiny a oblast zaměstnání dvěma hlavními body, které určují jejich život ve smyslu hodnotovém i v otázce reálně stráveného času. Pokud mezi těmito dvěma póly vzniká určité napětí či přímo disharmonie, výrazně to narušuje život jedince. Především věnovaný čas je tím, co je potřeba rovnoměrně dělit. Zaměstnavatelé i zaměstnanci jsou si dobře vědomi skutečnosti, že věnovat energii práci automaticky znamená odepírat ji jiným oblastem života, například právě rodině, a naopak. Zmíněné pravidlo pak má svůj dopad i na demografické procesy a následně na konečná zjištění demografických šetření. Jako typický příklad bychom mohli uvést klesající celkovou plodnost, úbytek a zároveň stárnutí obyvatelstva nebo třeba klesající solidaritu v rámci rodin zaviněnou často velkým pracovním nasazením s následkem nedostatku času na péči o rodiny a na osobní život jedince celkově, což vede k nutnosti vytvářet účinná opatření sociálního státu, a to především pokud jde o zabezpečení péče o nezletilé a v různé míře i o seniory. Pro svůj velký společenský význam se daná problematika stala i předmětem legislativy mnoha rozvinutých států i částí v některých mezinárodně přijatých dokumentů. Příkladem je *Maternity Protection Convention* z roku 2000, který se zabývá rozvojem ochrany mateřství jako takového v mezinárodním právu, konkrétně například situací ženské pracovní síly. Důležitá jsou také stále vznikající opatření státu i jednotlivých firem promýšlející problematiku skloubení role rodiče a pracovníka. Řeší pak například opětovné nastoupení jedince do zaměstnání například po skončení rodičovské dovolené. Obecně by bylo možné říci, že snahou většiny zmíněných opatření je, aby existující povinnosti a závazky ze strany pracovníka vůči jeho rodině nezakládaly důvody pro skončení zaměstnání. Vzhledem k dlouho zakotveným sociálním rolím muže a ženy společnost očekává větší kariérní ambice a zasvěcení života zaměstnání především u mužů. U žen je často velké nasazení v zaměstnání automaticky spojováno s nedostatečnou péčí o rodinu a děti. (Křížková, Dudová, Hašková, 2005)

Čermáková spatřuje pozitiva dvoukariérových manželství, kdy by logicky mělo docházet i k vzájemnému doplňování se muže a ženy v péči o děti a domácnost. Dva příjmy zároveň zajistí vyšší životní úroveň dané rodiny. (Čermáková, 2000)

3.5 Rodičovství a zákon

Podmínky pro rodiče jsou v čase velmi proměnlivé, ale uvedu zde několik základních pojmů souvisejících s rodičovstvím, které se kromě České republiky uplatňují i v jiných evropských státech a které je vhodné při plánování rodiny brát v úvahu. Vycházím z přehledu Marksové-Tominové.

3.5.1 Mateřská dovolená

Jedná se o období, které začíná několik týdnů před porodem, obvykle šest, a pokračuje několik prvních týdnů či měsíců po narození dítěte.

3.5.2 Porodné

Jde o jednorázovou částku, již matka obdrží po porodu. Porodné je zavedeno jen v některých zemích.

3.5.3 Peněžitá pomoc v mateřství

Peněžitá pomoc v mateřství je finančním obnosem, který matka pobírá v průběhu mateřské dovolené a který bývá čerpán z nemocenského pojištění. Obvykle matka dostává určitou procentuální část z předchozího platu, částka je ale omezena maximální horní hranicí.

3.5.4 Rodičovská dovolená

Rodičovská dovolená je doba po vypršení mateřské dovolené, která se obvykle bývá několik měsíců nebo i let, v každé zemi je určeno odlišně. U nás i jinde funguje model, kdy se matka předem může rozhodnout mezi několika určitými délkami rodičovské dovolené, od nichž se pak i odvíjí pobírání příspěvku, kdy obvykle platí,

že čím je zvolená doba kratší, tím je měsíční dávka procentuálně nejvyšší. Kromě toho platí, že během této doby musí zaměstnavatel dotyčné osobě takzvaně držet místo. (Marksová-Tominová, 2009)

3.5.5 Podoba rodičovské dovolené v České republice

V České republice je v současnosti možnost výběru ze tří různě dlouhých období rodičovské dovolené. Nejkratší je takzvané zrychlené čerpání rodičovské dovolené, kdy rodiči případně rodičovský příspěvek ve zvýšené výměře. Klasické čerpání rodičovské dovolené je v délce tří let a příspěvek je potom v takzvané základní výměře. Třetí možností je nejdelší časové období, a to do čtyř let věku dítěte. Do devíti měsíců jeho věku je měsíční příspěvek ve stejné výši jako u tříletého cyklu a ve zbývajícím čase je podstatně snížen, a to přibližně na poloviny. Přesné částky zde záměrně neuvádím, není to záměrem mé práce a navíc je jejich přesná výše značně pohyblivá. První variantu si lze zvolit nejpozději do dvaadvaceti týdnů věku dítěte, druhou do devíti měsíců věku dítěte. Třetí možnost, a sice rodičovská dovolená v délce čtyř let je zvolena automaticky, pokud rodič nezvolí žádnou z výše uvedených možností. Volbu délky rodičovské dovolené nelze po prvním zvolení znovu změnit na jinou variantu. Na rodičovskou dovolenou může nastoupit místo matky otec, nicméně nemohou se vystřídat, jako je tomu v některých jiných státech, které pro příklad uvedu, kde byly zavedeny takzvané „otcovské kvóty“. (Sirovátka, Hora, 2008)

3.5.6 Rodičovský příspěvek

Jde o finanční obnos, který matka nebo v posledních letech mnohdy i otec, který zůstane s dítětem, pobírají v průběhu rodičovské dovolené. Obvykle jde o jednotně stanovenou částku, někdy se může jednat o o procentuální část z předchozího platu. (Marksová-Tominová, 2009)

3.5.7 Inspirativní příklady „prootcovských“ modelů rodičovské dovolené v evropských zemích

V rámci zemí Evropské unie se již delší dobu diskutuje o otázce efektivního podpoření motivace otců, aby se vystřídali s matkami na rodičovské dovolené.

Z důvodu nízkého zastoupení mužů na rodičovské dovolené se v některých zemích přistoupilo na opatření, která mají vyšší podílu otců podpořit. Stanovili tedy určitou část rodičovské dovolené výhradně pro každého z rodičů, přičemž pokud není využita, propadá tato část bez náhrady. Tento způsob motivace je nazýván „otcovská kvóta“. Situaci přibližuje Sylva Höhne a taktéž se o ní zmiňuje Michaela Marksová-Tominová.

Island – na Islandu existuje nový model od roku 2000. Spočívá v tom, že rodičovská dovolená se dělí na tři úseky po třech měsících. Jeden je pro matku, další pro otce a poslední si mohou rodiče mezi sebou libovolně rozdělit. Koncept je zdůvodněn právem dítěte trávit čas s oběma rodiči a snahou umožnit lépe fungující sladování rodinného a pracovního života mužů a žen. Po uplynutí těchto tří cyklů je možné čerpat ještě neplacenou rodičovskou dovolenou v trvání třinácti týdnů. V čerpání rodičovské dovolené je patrná flexibilita, lze ji rozložit až do osmi let věku dítěte, přičemž časový úsek musí trvat vždy nejméně čtrnáct dnů. V současnosti si rodičovskou dovolenou vybírá kolem 90% otců, pokud se jedná o zmíněné tři měsíce vyhrazené výhradně jim. (Höhne, S., 2008. in KRÍŽKOVÁ, A., DUDOVÁ, R., HAŠKOVÁ, H.; Marksová-Tominová, 2009)

Švédsko – rodičovská dovolená ve Švédsku je v délce třinácti měsíců. Během této doby rodič pobírá 80% procent svého předchozího platu. Po skončení této doby mohou následovat další tři měsíce s paušální částkou. Z daných třinácti měsíců se vyděluje takzvaná „kvóta pro druhého rodiče“, která trvá dva měsíce, zbytek doby by si měli rodiče rozdělit napůl, je ale možnost, aby jeden druhému svůj díl přenechal, což je nutné písemně potvrdit. Tento švédský systém se vyznačuje vysokou flexibilitou, rodičovskou dovolenou lze rozložit až do osmi let věku dítěte, a to například tím způsobem, že se otec a matka střídají po měsíci, týdně či dokonce po dnech. Procentuální část otců na rodičovské dovolené se zde pohybuje nad 20%. (Höhne, S., 2008. in KRÍŽKOVÁ, A., DUDOVÁ, R., HAŠKOVÁ, H.; Marksová-Tominová, 2009)

4 Ženy na trhu práce v České republice

V důsledku socioekonomického vývoje české společnosti má postavení žen na trhu práce svá specifika. V minulém režimu musel být zaměstnaný prakticky každý občan v produktivním věku, a tak skoro celé tři poslední generace žen představují živitelky či spoluživitelky rodin, čímž se odlišují od žen ze zemí více na západ, které začaly na trh práce mohutněji pronikat až v sedmdesátých letech dvacátého století. V průběhu devadesátých let začaly ženy více než muži pociťovat negativní důsledky procesu transformace, která se odrazila na poklesu jejich zaměstnanosti. Mohly za to především předčasné odchody do důchodu, k nimž byly ženy nuceny, a dále prodloužení doby pobírání rodičovského příspěvku na čtyři roky.

V druhé polovině devadesátých let už byl zřetelně patrný rozdíl v nezaměstnanosti mužů a žen. Vedle toho měly ženy i nižší platové ohodnocení. (Křížková, Vohlídalová, 2008)

Důvodem obecně vysokého procenta participace žen na trhu práce je jednak potřeba druhého platu v konkrétní domácnosti, zároveň ale i větší osamostatňování žen, jejich ambice v případě prosazení na poli kariéry.

Vyšší míru zaměstnanosti vykazují dlouhodobě ženy s vyšším vzděláním, a to v případě žen bezdětných i matek, a to v případě částečných i plných úvazků. (Sirovátko, Hora, 2008)

Navzdory mnohaleté pracovní participaci českých žen zůstává ne zrovna ideální jejich pozice na pracovním trhu a vesměs neexistuje ani rovnoměrné rozdělení péče o domácnost a rodinu mezi muži a ženami. Ještě výraznější jsou celkové dopady na ženy s dětmi. Genderová segmentace pracovního trhu se projevuje v horizontální genderové segmentaci, jejímž projevem je rozdílná koncentrace žen a mužů v různých profesích. Odvětvími s výrazným zastoupením žen jsou v České republice zdravotnictví (81% žen) a vzdělávání (77% žen). (Krause, 2005)

Patrná je i vertikální genderová segmentace, kterou rozumíme nižší tarifní zařazení žen v rámci stejné profese, a pokud jde o vedoucí pozice, jsou ženy zastoupeny méně. (Kuchařová, 2000)

Nejpodstatnějším důsledkem genderové segmentace je platové znevýhodnění týkající se především žen v době, kdy jsou zatíženy výchovou nezletilých dětí. (Bartáková, 2006)

Obecně lze říci, že čím vyšší vzdělání, tím menší jsou genderové rozdíly v otázce mezd, ale přesto se podle výzkumů Českého statistického úřadu ukazuje, že v posledních letech ženy dosahují 81% hrubé měsíční mzdy oproti mužskému protějšku, konkrétně vysokoškolačky dokonce pouhých 75%. Pro kariéru české ženy je rovněž typická kolísavost v závislosti na rodinném cyklu. U žen s malými dětmi je patrná nižší zaměstnanost než u mužů či bezdětných žen. Jedná se o jakýsi model přerušované kariéry žen, pro něž je typická nízká míra zaměstnanosti žen především do tří až čtyř let věku dítěte. Situace České republiky v otázce vlivu dětí na zaměstnanost jejich matek je v porovnání se zeměmi Evropské unie nepříznivá, stejně je tomu i v dalších postkomunistických zemích. U takzvaných „západních“ evropských zemí je situace podstatně lepší. (Bartáková, 2006)

Tabulka 1: Míra zaměstnanosti podle pohlaví v závislosti na počtu dětí v roce 2006

Počet nezletilých dětí	Ženy 20 až 49 let	Muži 20 až 49 let
1 dítě	33,4	93,3
2 děti	36,7	95,0
3 děti a více	30,1	84,6

Zdroj: ČSÚ, 2009, Zaostřeno na ženy a muže 2008.

Z tabulky ČSÚ vyplývá klasický model rozdělení rolí muže a ženy, kdy po narození dítěte výrazně klesá zaměstnanost žen a naopak stoupá zaměstnanost mužů. U obou pohlaví je nejvyšší míra zaměstnanosti patrná v případě, kdy mají děti dvě. Se vzrůstajícím počtem potomků pozorujeme menší rozdíl v zaměstnanosti mužů a žen.

4.1 Znovuzačlenění na trh práce po rodičovské dovolené

V České republice je obvykle využívána rodičovská dovolená v plné délce, což je do tří let věku dítěte. Necelá třetina všech žen zůstává s dítětem déle, což bývá zvláště u druhých či dalších dětí. Obvyklé je přerušení pracovního procesu na tři až čtyři roky, výjimkou ale není ani třeba sedm let mimo trh práce v případě většího počtu dětí narozených krátce po sobě. Naopak extrémně krátkodobé přerušení

přerušeni kariéry se objevuje jen okrajově. Asi pouze 2% žen zůstává doma méně než půl roku, v těchto případech se většinou jedná o pracovnice s vysokou kvalifikací. Obecně platí, že vzdělanější ženy zůstávají na pracovním trhu častěji než matky s nižším vzděláním, přičemž tyto ženy mají sklony pokračovat v plných či alespoň v částečných úvazcích. Matky z nižších vzdělanostních skupin častěji opouštějí pracovní trh zcela. (OECD 2002). Pouze 25% žen se po skončení rodičovské dovolené vrací k původnímu zaměstnavateli. 13% všech žen se dohodne se zaměstnavatelem na pozdějším nástupu. (Kuchařová, 2000)

4.2 Přístup k zaměstnaným matkám v České republice

Plnit úlohu matky či otce je v české republice ve vztahu k trhu práce bohužel stále značným handicapem. V porovnání s vyspělými evropskými zeměmi, které jsou lépe nastaveny na paralelní plnění rolí rodiče i pracujícího, česká sociální politika je nastavena na určitém principu dvou oddělených a vzdálených sfér. Realita je ale obvykle odlišná od volby pouze jedné či druhé role.

4.2.1 Role státu

Rodinná politika a politika zaměstnanosti, které jsou v kompetenci státu, zatím nejsou nastaveny tak, aby umožňovaly trvalé a rovnoprávné začlenění žen na trh práce. Jako jedna z hlavních překážek se jeví velmi dlouhá rodičovská dovolená, špatně dostupná zařízení pro děti do tří let věku a zároveň velmi nepřizpůsobivý trh práce, který se v mnoha aspektech jeví jako dost nepřátelský vůči rodině. Od devadesátých let, kdy proběhla transformace společnosti, sleduje česká rodinná politika takzvaný „familistický“ trend, který usiluje, aby matky zůstávaly s dětmi v domácnosti dlouho. Mnoho jeslí bylo zavřeno a prodloužila se mateřská dovolená (později rodičovská dovolená) a ve společnosti stále zřetelněji vyvstávala otázka: práce, nebo rodina? V období transformace byla ženám spolu s muži otevřena možnost účastnit se soutěže na trhu práce, kde však byly oproti mužům výrazně zatíženy, a to faktem rodičovství, jelikož téměř vždy právě ženy zůstávaly s dětmi doma. Stát není tvůrcem vhodných opatření, která by handicap rodičovství

vyrovnala, a v případě, že se nějaká taková v malé míře vyskytnou, jsou přístupná například spíše ženám z vyšších příjmových skupin. Tímto se pak ještě více prohlubují rozdíly mezi mužskými a ženskými rolemi a navíc třeba ještě mezi jednotlivými skupinami žen, a to například podle různého stupně vzdělání. (Křížková, Vohlídalová, 2008. in Křížková, Dudová, Hašková)

4.2.2 Role zaměstnavatelů

Vysoké procento zaměstnavatelů diskriminuje ženy kvůli jejich existujícímu či potenciálnímu mateřství, kdy mají a priori představu, že je žena opustí až na tři roky na mateřskou a rodičovskou dovolenou, přičemž po uplynutí rodičovské dovolené nastává zaměstnavateli povinnost ženu znovu zaměstnat. Opatření nastavená státem, jež se týkají podmínek pro ženy, které se mohou stát matkami, jsou nevýhodná, a to například z hlediska velmi dlouhé rodičovské dovolené, což vede k diskriminaci žen ze strany zaměstnavatelů, někdy i v zaměstnání samotném při zacházení s nimi či přímo při snaze uplatnit nárok na opětovné přijetí po uplynutí rodičovské dovolené. Ukazuje se, že přibližně třetina matek se setkala s diskriminujícím přístupem i po zavedení zákazu diskriminace do Zákoníku práce roku 2001. U pracovních pohovorů se setkávaly s otázkami ohledně rodinné situace. Možným důvodem setrvávání této znevýhodňující pozice pro matky či potenciální matky je i fakt, že je velmi obtížné určit, jaké konkrétní otázky týkající se osobního života a rodiny uchazeče o zaměstnání jsou již za hranicí, za níž se nachází diskriminující přístup.

Čeští zaměstnavatelé nenabízejí skoro žádné alternativy k plným úvazkům s pevnou pracovní dobou, kdy by bylo možné vhodně skloubit zaměstnání i péči o děti, a to například v době postupného navracení se do zaměstnání po rodičovské dovolené. Výzkum českých rodičů ukázal, že volná pracovní doba se objevuje více na místech, kde pracují muži, jde zejména o volnou pracovní dobu, o zkrácený úvazek či o možnost vykonávat práci z domova. Z výzkumu vyplývá, že lepší podmínky pro kombinaci rodinného a pracovního života mají muži. Ženy často volí jedno ze dvou krajních řešení, buď osmihodinovou pracovní dobu, anebo zůstanou doma s dítětem. (Křížková, Vohlídalová, 2008. in Křížková, Dudová, Hašková)

Když se najde světlá výjimka mezi zaměstnavateli, může se zaměstnanec dočkat například některé z výhod, která napomáhá k snadnější harmonizaci práce a péče o děti. Nejčastěji se objevující zvýhodnění ze strany českých zaměstnavatelů uvádí ve svém přehledu Kuchařová (2000), jedná se o následující:

- Plně či částečně placené volno pro rodinné záležitosti
- Neplacené volno pro rodinné záležitosti
- Další příplatky na děti (mimo státních dávek)
- Zařízení pro péči o děti nebo dotace na jesle, mateřské školy
- Letní tábor pro děti
- Možnost zvyšování kvalifikace
- Vlastní zdravotní péči
- Ubytování pro rekreaci a sport

Pružná pracovní doba – představuje takový model, kdy si zaměstnanec dle svých potřeb sám určuje začátek i konec pracovní doby. Povinností pro něho však je odpracovat určený počet hodin. Například na rozdíl od zkráceného úvazku nepředstavuje tato forma žádnou ztrátu v příjmu rodiny. Národní zpráva o rodině) zveřejnila průzkum „Naše společnost 2003“, podle něhož patří toto prorodinné opatření k druhému nejběžnějšímu v České republice. S tímto konceptem pracovní doby se lze setkat hlavně u pracovníků v administrativě a v menších firmách s méně než padesáti zaměstnanci. (Kuchařová, 2000)

4.3 Zajištění péče o dítě mladší tří let

Některé ženy se rozhodnou vrátit do práce dříve než ve třech letech věku dítěte, což znamená, že mateřská škola zatím není řešením, kam umístit svého potomka v pracovní době. Některé ženy si mohou vybírat z více možností, jak zajistit hlídání, jiným zbude jediná, která ještě navíc může přinášet komplikace. Ty nejvyužívanější možnosti zde uvedu a pokusím se vystihnout jejich klady i zápory.

4.3.1 Převzetí úlohy otcem

S postupem času je v naší společnosti stále běžnější, že existují případy, kdy je vhodnější, aby na rodičovské dovolené zůstal muž. Médii jsou někdy takové případy prezentovány skoro jako módní záležitost. Z oficiálních výzkumů je patrné, že oficiálně 1% ze všech rodičů jsou právě otcové, kteří na sebe tuto rodičovskou

úlohu vzali. Proč není tento procentuální díl vyšší je dáno především několika důvody. Tím prvním je hledisko ekonomické. V celorepublikovém průměru mají muži průměrně vyšší plat než ženy, a tak i v případě rodin s dětmi je žádoucí, aby živitelem byl muž a příjem rodiny byl vyšší. Vedle toho má svou váhu i hledisko společenské atmosféry v České republice, kde přetrvává stále konzervativní názor, podle kterého není zcela v pořádku, když na rodičovské dovolené zůstane s dítětem otec. Výzkumný ústav práce a sociálních v roce 2004 provedl v této otázce šetření, přičemž zkoumal odděleně názory mužů a žen, z čehož u každého pohlaví vyšlo, že více než dvě třetiny dotázaných zastávají vůči otcům na rodičovské dovolené negativní názor, domnívají se, že to není zcela normální a určitým způsobem nepřírozené. Více než polovina z žen, které zastávají tento názor, také uvedla, že by dítě partnerovi do celodenní péče nesvěřila. (Hašková, Maříková, 2005)

Faktem také je, že pokud ženy přistoupí na to, že pečovat bude muž, jsou mnohdy společnostmi vnímány jako takzvané krkavčí matky s nedostatkem mateřského citu. Muži na rodičovské dovolené jsou většinou v případě, že jsou momentálně nezaměstnaní, pracují na volné noze nebo v případě, kdy jejich partnerka má výrazně vyšší příjem než oni, tudíž je situace pro rodinu z ekonomického hlediska výhodnější. Pokud muž odejde na rodičovskou dovolenou, je to většinou v případě starších dětí, zhruba od dvou let jejich věku. Zkušenost s péčí o děti vnímá většina otců, kteří čerpají rodičovskou dovolenou, kladně, poukazují na skutečnost, že si s potomkem vybudovali blízký vztah a že pocítují větší zásluhu na jejich výchově, než je tomu u rodin s obvykle rozdělenými rolemi, což jim přináší určitý druh satisfakce. Odborníci se často shodují v názoru, že pokud je možnost, aby se na rodičovské dovolené mohli partneři vystřídat, je to pro dítě i pro celkové fungování rodiny ideální.

Za hlavní výhody otců na rodičovské dovolené, kromě již zmíněného rozvíjení vztahu s dítětem, lze považovat skutečnost, že muž má možnost si uvědomit, co obnáší péče o dítě, což zvýší jeho úctu vůči partnerce. Platí to i z pozice ženy, na níž dolehne zodpovědnost živitele. Role se obrátí, což může významně přispět k vzájemnému pochopení a toleranci mezi partnery. Výzkumy ze zahraničí z České republiky ukazují, že manželství využívající tento model se méně rozvádějí. Příznivý vliv se projevuje i na postavení žen na pracovním trhu, mění to podvědomě vžitě vzorce zaměstnavatelů a jejich automatické očekávání, že odchod na mateřskou a rodičovskou dovolenou je pouze záležitost žen.

K záporným stránkám muže na rodičovské dovolené patří bezesporu reakce okolí, pro které je to neobvyklé, a tak zvláště na vesnicích či v menších městech se muž může stát podivínem. Někdy je naopak muž obdivován pro svou odvalu a schopnosti obstarat dítě, ale kritika se naopak může obrátit proti ženě, jak jsem již uváděla výše. Mnohdy také dochází k tomu, že otcové považují za svůj úkol pouze hlídání dětí a péči o ně, ale další domácí práce jako je například úklid či vaření ponechají ženě, která přichází vyčerpaná po celém dni v zaměstnání. Rodinní poradci a psychologové obvykle doporučují, aby si partneři jasně rozdělili všechny své povinnosti v domácnosti a dohodli se na tom, kdy bude mít každý z partnerů nějaký čas pro své zájmy, například jeden večer v týdnu. (Sirovátka, Hora, 2008)

4.3.2 Pomoc ze strany prarodičů

Velkou výhodou je, pokud mají rodiče malých dětí k dispozici ochotné rodiče, kteří jsou na tom ještě po zdravotní stránce dobře do té míry, že jsou schopni postarat se o dítě a kteří již nechodí denně do práce. V současné době se ale vzhledem k odsouvání doby odchodu do důchodu možná stane hlídání dětí prarodiči méně častým jevem, než tomu bylo doposud. Péče prarodičů je jednoznačně pozitivní v tom ohledu, že o dítě pečuje někdo z rodiny a jemu blízký, podobně jako je tomu v případě péče ze strany otce. S tím souvisí i fakt, že dítě se během doby hlídání pohybuje v dobře známém prostředí, ať už jde o byt rodičů či prarodičů. Ze strany rodičů zároveň nevzniká obava o majetek, jako tomu může být v případě profesionálních najatých chův. Pokud jde o finanční stránku, většinou jde o nulovou investici a prarodiči hlídají dobrovolně a rádi, ale i v případě příspěvku jde o obvykle o mnohem nižší částky než při najímání cizích pečovatelek. Problém může nastat, když si babička či dědeček přivyknou zasahovat do domácnosti svých dětí více, než by bylo žádoucí. Takový jev pak mnohdy vede k neshodám mladého páru a může vést až k rozvodu. U mladých rodičů může také vznikat pocit, jako by se od svých rodičů ještě zcela neosamostatnili, protože se jim v různé míře dostává nejrůznějších komentářů a doporučení ohledně výchovy potomků a vedení domácnosti. Pro dobré fungování této mezigenerační výpomoci bývá užitečné předem jasně vymezit pravidla, a to například v případě, kde rodiče dítěte mají vlastní specifickou představu o způsobu stravování potomka. (Sirovátka, Hora, 2008)

4.3.3 Profesionální chůva

V České republice není tento způsob hlídání dětí příliš rozšířen, a to zejména z důvodu vysokých finančních nákladů. Ženy, které se pro tuto možnost rozhodnou, v mnoha případech zaplatí najaté pečovatelce značnou část svého platu, což ale skrývá určitou investici do budoucna v tom smyslu, že matka si svou práci nejspíše udrží. Hledání vhodné chůvy je možné provést dvěma způsoby, buď přes agenturu, kdy se jedná o prověřené osoby, ale náklady jsou logicky vyšší, anebo si podat inzerát samostatně, kde je větší riziko, že osoba bude problémová. K nesporným pozitivům profesionální chůvy patří to, že všechny podmínky si kladou rodiče a nejsou nuceni uchýlovat se k nejrůznějším kompromisům, jako tomu může například v případě hlídání prarodiči, kdy často dochází k ústupkům z vlastních požadavků v zájmu zachování dobrých vztahů v rodině. V případě chůvy je přínosem i skutečnost, že dítě je v prostředí svého domova, na které je zvyklé. K záporným stránkám tohoto způsobu hlídání patří vysoká finanční náročnost a nejistota ve chvíli, kdy rodiče do svého bytu či domu a především ke svému dítěti pouštějí úplně neznámého člověka. Provozovatelé agentur zprostředkovávající paní či slečny na hlídání i pediatři a psychologové se shodují na tom, že je nutné zvoleného kandidáta pečlivě prověřit, a to nejprve pořízením referencí od předchozích klientů a zároveň následně během osobního kontaktu, kdy je nutné komunikovat a vypožorovat, zda chůva nemá sklony k nedbalosti a nehrozí chyba, která by mohla ohrozit dítě či majetek v bytě nebo domě. (Marksová, Tominová, 2009)

4.3.4 Jesle

Termínem jesle rozumíme zařízení pro péči o děti do tří let věku, personálem jsou zde především zdravotní sestry. Čeští psychologové často tato zařízení kritizují, čímž se odlišují od svých kolegů v jiných evropských zemích, kteří naopak zastávají kladný názor a tvrdí, že časné zařazení dítěte do kolektivu je pro něj prospěšné. Děti pak mívají lepší komunikační dovednostmi vyšší sebevědomí a vyšší míru empatie. Negativní postoj v České republice je pravděpodobně způsoben některými konkrétními případy z dob minulého režimu. V dnešních jeslích obvykle jedna sestra pečuje nanejvýš o pět svěřenců a veškerý personál je pečlivě proškolen.

Výhodou je tedy právě profesionalita personálu a četné zkušenosti se situacemi, jež mohou u jednotlivých dětí nastat. Z důvodu většího počtu pracovníků také dochází k určité nepřímé kontrole nad činností jednotlivých zaměstnankyň, což může eliminovat určité nežádoucí situace, než kdyby byla pečující žena s dítětem sama v bytě či domě. Za nevýhodu lze považovat již zmíněnou skutečnost, že jedna pečující osoba obvykle nemá na starosti pouze jedno dítě, jak tomu mnohdy bývá u najaté chůvy do domácnosti, a její pozornost je dělena počtem svěřenců.

(Marksová, Tominová, 2009; Křížková, Dudová, Hašková, 2005 in Dudová, Hašková, Maříková)

5 Homeworking jako možné východisko u některých profesí

Homeworking je v poslední době stále užívanější pojem, a to hlavně personalisty. Jak už nám anglický výraz prozrazuje, jedná se o práci z domova, která představuje alternativu pro zaměstnavatele, jak nastavit práci svým zaměstnancům a jak využít jejich potenciálu i jinak než osmihodinovou pracovní dobou. Práce z domova je dělena na několik podkategorií z hlediska toho, jak konkrétně je realizována. Při představení tohoto fenoménu vycházím z personalisticky zaměřených publikací kolektivu autorů Bláha, Mateicius, Kaňáková z roku 2005 a personalistického slovníku autora Martina z roku 2007. Při snaze vystihnout klady a zápory daného konceptu z různých hledisek pak také čerpám z informací od Martina Zikmunda dostupných na webových stránkách .

5.1 Homeworking, Home Office

Homeworking představuje trvalou práci z domova, přičemž daný zaměstnanec má svou primární kancelář doma.

Termín **Home Office** nese významy dva. Jednak jde o označení pro oblast menších firem označovaných SoHo (Small Office Home Office), kde právě druhá část spojení poukazuje na to, že podnikatel vykonává činnost ze svého domova. Druhým významem výrazu Home Office se rozumí zaměstnanecký benefit, kdy má zaměstnanec možnost část své pracovní doby absolvovat z domova. V praxi pak většinou jde buď o možnost předem termínově neurčenou práci vykonat z domova, například z důvodu nemoci pracovníka či **nemoci jeho dítěte**, anebo se může jednat o pravidelnou práci z domova danou například počtem takto odpracovaných dnů v měsíci či konkrétním určením dne v týdnu. Na začátku třetího tisíciletí takto ve Velké Británii pracovala čtvrtina všech zaměstnanců, v České republice zatím ještě k většímu rozšíření nedošlo. (Bláha, Mateicius, Kaňáková, 2005)

5.2 Homeworking a jeho výhody z hlediska zaměstnanců

Časová úspora – Dojíždění do místa zaměstnání zabere člověku v průměru třicet až stovacet minut denně, vezme-li se v úvahu cesta tam i zpátky, přičemž v případě žen je často přičtena ještě delší doba strávená líčením a úpravou zevnějšku včetně volby oděvu, který leckdy podléhá firemním úmluvám. V průběhu cestování se vyskytují nejrůznější nástrahy, jež člověka mohou potkat, například zvýšené riziko nákazy v chřipkovém období, jde-li o cestu hromadnou dopravou. Všechny tyto časové vklady i cestovní rizika pak nutně připadnou na dobu osobního volna, v případě homeworkingu je tento čas ušetřen. (Bláha, Mateicius, Kaňáková, 2005)

Úspora cestovních výloh – dojíždění do zaměstnání s sebou nese mnohdy nemalou finanční investici. Jedná se o opotřebení automobilu a z něho vyplývající poruchy a zejména pak o investici do pohonných hmot. V případě hromadné dopravy vlastní pravidelný cestující obvykle tramvajenku. Pouze v případě, že by jí daný jedinec pořizoval i bez ohledu na dojíždění do zaměstnání, by se jednalo o nulovou investici navíc kvůli cestě do zaměstnání.

Flexibilní rozvrhování času – zaměstnanci pracující doma bývají velmi často vázáni pouze povinnostmi být v určitou dobu dostupní na telefonu či se účastnit videokonference, jinak ale nejsou časově limitováni, což přináší velkou svobodu v plánování času, v efektivním propojení práce a osobního života, velký přínos je zde pro ženy, které v brzkých odpoledních hodinách vyzvednou dítě ze školy a případně doprovodí na zájmové kroužky, přičemž se ve zbytku dne mohou plynule navrátit ke svým pracovním povinnostem. (Bláha, Mateicius, Kaňáková, 2005)

Možnost domácí péče o děti – nespornou výhodou zvláště pro ženy je také možnost při práci doma současně pečovat o děti. Podmínkou v tomto případě je, že dítě nesmí svou přítomností práci narušovat, což ale jde jen velmi těžko kontrolovat a čehož není vždy možné zcela dosáhnout. Pokud se ale například jedná o velmi malé dítě, které velkou část dne spí, je situace snazší. (<http://businessvize.cz>.)

Možnost skloubení s drobnějšími domácími pracemi – práce z domova umožňuje využít drobné mezičasy například k tomu, aby žena naplnila pračku či použila myčku nádobí. Jedná se o časově nenáročné činnosti, ale je nutné být na jejich počátku i konci přítomen z důvodu manipulace se spotřebiči, což může být obtížnější, je-li žena denně většinu dne v zaměstnání. (Zikmund, 2011.)

5.3 Homeworking a jeho výhody z hlediska zaměstnavatelů

Úspora nákladů na provoz kanceláří – zaměstnavatel není nucen k tak velkým investicím do pracovních prostor, v souvislosti s tím dochází i k ušetření za energie, dále stačí pronajmout či jinak zajistit méně parkovacích míst. Dochází k úspoře za pracovní sídlo v mnoha směrech.

Spokojenost zaměstnanců – ze strany zaměstnanců je Home Office velice oblíbeným modelem, stejně tak i Homeworking. Spokojenost v propojení pracovního a osobního života obvykle přináší větší nasazení, motivaci a spokojenost se sebou samým.

Vyšší pravděpodobnost nárůstu produktivity práce – bývá obvyklé, že ve firmách, kde v rámci jedné kanceláře pracuje více osob, dochází ke komunikaci a o věcech s prací zcela nesouvisejících. Při práci doma tento aspekt není a navíc je u zaměstnanců, podle jejich slov, patrná větší motivace k brzkému zvládnutí práci, aby bylo možné zbylý čas věnovat například dětem.

Patrný nárůst ochoty pracovat přesčasy – v případě zaměstnanců, jež svou práci vykonávají z domova se zaměstnavatel častěji setká s ochotou pracovat přesčasy. Větší ochota k tomu je dána mimo jiné i ušetřením času za dojíždění do sídla firmy. (Zikmund, 2011)

Vyřešení problému špatné atmosféry pracovního kolektivu – osoby, které mají sklony k vytváření nepřátelských vztahů a napjaté atmosféry v pracovním týmu, přestávají být problémem. Stejně tak i stížnosti ostatních zaměstnanců. Mizí i možnost podrývání autority manažerů. Homeworking přináší ideální řešení v případě, že zaměstnavatel ani přes případné osobní nesympatie a konflikty nechce zaměstnance vyhodit, a to například pro jeho významné profesní kvality. (Zikmund, 2011)

Možnost získání levnější pracovní síly – Homeworking nabízí možnost většího výběru zaměstnanců, jelikož zde odpadá omezení místem bydliště, přestává být problém získat kvalifikovaného pracovníka, který žije například ve městě vzdáleném několik stovek kilometrů. Pro některé opravdu specifické pozice s požadavkem vysoké kvalifikace se může jednat i o člověka z jiného státu. Firmě se tak nabízí možnost získat snadno vhodnějšího zaměstnance za mnohem méně peněz.

Možnost zvolit si pracovní místo a následně jej libovolně měnit – mnozí zaměstnanci si kladou velké nároky na podobu svého pracovního místa, které jejich zaměstnavatel není schopen či ochoten přijmout. Při homeworkingu tento problém odpadá a zaměstnanec má možnost si své pracovní místo uzpůsobit podle představ. Předpokládá se, že když se člověk lépe cítí, je schopen podávat lepší pracovní výkon.

Možnost zvolit si vlastní vybavení – někdy bývá pro zaměstnancem rušivým elementem při práci skutečnost, že mu nevyhovuje některé vybavení k práci, jako je například zastaralá klávesnice, pomalý počítač a podobně, přičemž zaměstnavatel není ochoten situaci jakkoliv měnit. Homeworking tento problém řeší. Zaměstnanec může mít vybavení, jaké chce a do jakého se rozhodne investovat. V dnešní době je osobní počítač věcí, která se vyskytuje ve většině domácností lidí v produktivním věku. Předpokládám v tomto bodě především případ, kdy právě počítač je tím stěžejním nástrojem. U zaměstnání s jinými pomůckami by to bylo individuální případ od případu. (Zikmund, 2011.)

5.4 Nevýhody Homeworkingu pro zaměstnance

Finanční náklady na vytvoření pracovního místa – narozdíl od vybavení kanceláře v sídle firmy, které hradí zaměstnavatel, v případě Homeworkingu připadají výlohy za například stůl, židli, počítač, kancelářské potřeby a jiné na zaměstnance. Je navíc nutné si uvědomit, že zmíněným nákladem není pouze investice do nábytku a dalšího vybavení, ale i nutnost zmenšit svůj byt či dům o prostor potřebný k vykonávání práce. (Bláha, Mateicius, Kaňáková, 2005)

Ztráta kontaktu s kolegy a celkově sociálních kontaktů – zaměstnanec vykonávající doma ztrácí kontakt na skupinu lidí, což může být problematické hlavně v případě osob, které dříve pracovali v kanceláři s ostatními kolegy, kde hodně času strávili vzájemnou konverzací. (Zikmund, 2011)

Značná náročnost na sebedisciplínu – v domácím prostředí je člověk vystaven spoustě podnětů, které lákají k tomu využít čas jinak, ať už jde o děti, domácí zvířata či třeba televizi. Nemusí jít vždy o podněty k zábavě či odpočinku, ale třeba i neklid z domácích prací, které je nutné v blízké době zvládnout. Neznamena tedy, že když zaměstnanec v sídle firmy pracoval plynule a soustavně, že tomu tak bude i doma. Homeworking je extrémní zkouškou vlastní kázně

a disciplíny, která není únosná pro každého. Vhodné podmínky k tomu také má jen někdo, klidnost domácího prostředí pro práci a naopak množství rušivých elementů jsou u různých domácností rozdílné. (Bláha, Mateicius, Kaňáková, 2005)

Pochybovačné názory okolí – v české společnosti i ve světě se lidé využívající model Homeworkingu často setkávají s rozpačitými reakcemi okolí, které má dojem, že člověk pracující z domova vlastně nedělá nic pořádného. Je tomu tak i v případě, kdy daný „homeworker“ má nadprůměrné příjmy. Dochází tedy pak někdy k situaci, že jedinec je od Homeworkingu odrazován svým okolím.

Náročnost komunikace s kolegy – při Homeworkingu nelze jednoduše vstát a v okamžiku stát před kolegou či nadřízeným a projednat s ním pracovní problematiku. Pro komunikaci je nutné použít elektronickou poštu či mobilní telefon, které ovšem nejsou dostačující náhradou a komunikace skrze ně nikdy zcela nenahradí osobní kontakt. Navíc třeba v případě nutnosti ujasnit si s kolegou nějaký náskok je situace ještě obtížnější. Pokud si představím, že zaměstnanec v kanceláři během jedné hodiny jde třeba dvakrát za spolupracovníkem, nejeví se situaci nijak zvláštně. Pokud ale člověku dvakrát za hodinu vyzvání telefon od jedné osoby, vyrušení se mi jeví značnější. K tomu je třeba přičíst, že může volat více kolegů těsně za sebou. (Zikmund, 2011)

Zvýšení nákladů na pracovní prostředky – ve většině firem je běžné, že zaměstnanci mají k dispozici nejrůznější kancelářské potřeby, přístup ke kopírce a tiskárně, drobné občerstvení a podobně. V případě Homeworkingu jde vše toto na náklady zaměstnance. Světlou výjimkou bývá příspěvek na některou část vybavení či například na tisk. (Zikmund, 2011)

5.5 Nevýhody Homeworkingu pro zaměstnavatele

Menší prostor k působení na zaměstnance – zaměstnanci obývající různé části republiky má zaměstnavatel obtížněji k dispozici pokud jde o působení na ně v osobní rovině. Je obtížnější motivovat zaměstnance pracující doma než ty, které vidíte denně v kanceláři. To může mít dopad na pracovní výkony zaměstnanců a i na psychiku manažerů, kteří ztrácejí pocit kontroly nad svými podřízenými. V případě Homeworkingu je tedy ze strany zaměstnavatelů nezbytná velká dávka důvěry a specifické kontrolní a motivační principy.

Vyšší náklady na IT a telekomunikační služby – dobře koncipovaný Homeworking má vysoké nároky na IT vybavení a telekomunikační služby. Každý zaměstnanec pracující formou Homeworkingu potřebuje firemní mobilní telefon a dále je třeba zajistit dobře fungující IT infrastrukturu. (Bláha, Mateicius, Kaňáková, 2005; Martin, 2007; Zikmund, 2011)

Závěr

Rodina nepřestává být ani přes rychlý socioekonomický vývoj společnosti tím základním společenstvím, k němuž se vztahujeme, zázemím, do něhož se navracíme. Navzdory výrazné a rychlé proměnlivosti okolního světa je rodina něčím v zásadě stabilním, nebo přinejmenším tím může být. K plnohodnotnému fungování rodiny je nejobecněji řečeno potřebný společný čas, aby se dané mezilidské vztahy vůbec mohly realizovat. Tato skutečnost výrazně vyvstává v souvislosti s výdělečným zaměstnáním dospělých členů rodiny – rodičů. Objevuje se otázka, jak péči o rodinu a zaměstnání vhodně skloubit tak, aby v životě člověka tyto dvě podstatné oblasti nešly proti sobě, nevylučovaly se vzájemně, ale aby existovaly vedle sebe pokud možno v harmonii. Dnešní realita pro většinu lidí v České republice nejvíce odpovídá takzvanému neokonzervativnímu pojetí propojení rodičovství a zaměstnání, kdy žena přerušuje výkon svého zaměstnání na dobu nutnou pro péči o potomka, nejčastěji do období, než je dítě zralé pro docházku do mateřské školy. Tento přístup se zdá být vhodným řešením, jak dané sféry sladit.

Egalitární přístup poukazuje na příčiny nerovností šancí na pracovním trhu způsobené obtížným úkolem harmonizace rodinného a pracovního života. Toto pojetí přikládá oběma daným oblastem váhu a klade si za cíl nalézt mezi nimi soulad, což však spatřuje jako značně komplikované.

Němečtí sociologové Ulrich Beck a Elisabeth Beck-Gernheimová dle mého názoru vystihli ve svém pojetí vzájemný vztah péče o děti a práce zcela objektivně, a to jako protichůdné. I v případě skloubení téměř dokonalého, jaké jen si lze představit, logicky vyplývá, že čím více musí jedinec svůj čas, svou energii a svou pozornost dělit mezi více oblastí, tím méně připadne každé z nich. Před člověkem se objevuje otázka, vlastně řada otázek, jak svůj život zařídit tak, aby obsáhl obojí, rodinu i zaměstnání. Vztah mezi rodinou a zaměstnáním je ovlivněn celou řadou okolností, od individuálních odlišností jedince či rodiny až po skutečnosti týkající se celé společnosti. Rodiče či budoucí rodiče zvažující své možnosti v otázce sladění rodiny a práce musí posoudit stránku finanční. Musí se orientovat v jednotlivých termínech, které souvisejí s rodičovstvím, zjistit si aktuálně nastavenou výši příspěvků v jednotlivých etapách počínaje narozením dítěte. Nutné

je zvážit, jakou délku rodičovské dovolené bude nejvhodnější zvolit. Při volbě nejkratší varianty je vyměřena nejvyšší měsíční částka, naopak u nejdelší z nabízených variant je vyměřená částka nejnižší. Důležité je situaci zvážit jednak s ohledem na možnosti předchozího zaměstnání a případného následného návratu, dále s ohledem na plánování dalších potomků v následujících letech, kdy na sebe jednotlivé rodičovské dovolené mohou plynule navázat. V případě rodin, kde příjem ženy převyšuje příjem muže, anebo je z jiných důvodů žádoucí, aby žena v zaměstnání setrvala, se nabízí možnost, aby pečovatelem o dítě byl muž. Důsledkem takové volby je fakt, že dítě má možnost se s otcem více sblížit, někdy ale až na úkor vztahu vůči matce. Výměna rolí muže a ženy přispívá k uvědomění si závažnosti úkolů druhého partnera, což posiluje jejich vztah. Odklon od tradičního modelu muže-živitele ale může vést k pocitu méněcennosti u mužů. Reakce okolí bývají různé, od značného obdivu vůči muži, až přes odsouzení daného muže, který se zdá být podivínem, a odsouzení matky dětí, která je osočována z necitlivosti, když není dětem nablízku právě ona. V České republice je nutné volbu délky rodičovské dovolené i toho, kdo bude pečujícím rodičem, provést předem a následně není možné systém nějak flexibilně přenastavovat či přizpůsobovat momentální potřebě dané rodiny. Některé evropské země umožňují, aby si roli hlavního pečovatele na čas vyzkoušel i druhý rodič, obvykle otec. Motivující stránku konceptu takzvaných prootcovských kvót spatřuji v tom, že několik týdnů vyměřených otci je možností, která nenávratně propadne, není-li právě otcem využita, nelze ji převést na matku. Podněcuje tedy úsilí přeskupit na několik stanovených týdnů úlohy v rodině opačným směrem.

Pokud oba rodiče musí či chtějí pracovat již dříve než po uplynutí přinejmenším nejkratší možné doby rodičovské dovolené, musí řešit, kam svého potomka umístí po dobu, kterou tráví v zaměstnání. Za hlavní kritéria výběru zde lze považovat finanční náročnost a vhodnost či kompetenci náhradních pečovatelů. Často se jako ideální jeví možnost pomoci ze strany prarodičů dětí, kdy jde o rodinného příslušníka, odpadá obava o bezpečnost a zaopatření dítěte po čas nepřítomnosti rodičů, i po stránce nákladů toto řešení bývá příznivé, obvykle prarodiče chtějí pomáhat dobrovolně a bez nároku na finanční odměnu. S postupem času ale mnohdy dochází k situaci přílišného zasahování do chodu mladé rodiny, vyskytují se mezigenerační názorové odlišnosti na výchovu dětí, jejich stravu, na vedení domácnosti obecně. U placených chův či jeslí toto zasahování do vlastních

představ a pravidel odpadá, ale objevuje se obava, jak bude s dítětem nakládáno. Ani ty nejlepší reference na daná zařízení nebo dané jedince nezaručí, co se bude dít po dobu péče o dítě. Toto sice není stoprocentně jisté ani u rodinných příslušníků, ale podvědomá důvěra v ně je pochopitelně mnohem vyšší.

Vyřešením otázky rodičovské dovolené či zajištěním péče o dítě do tří let problematika sladování rodiny a práce zdaleka nekončí. Dalším výrazným momentem bývá opětovné začleňování pečovatele, obvykle ženy, na trh práce. Rodinná politika a politika zaměstnanosti v České republice přistupuje k oblasti rodiny a zaměstnání do velké míry tím způsobem, že se jedná o dvě velmi vzdálené oblasti života. Realita je ovšem jiná. Jako největší problémy se jeví dlouhá rodičovská dovolená a nedostatečná kapacita v zařízeních pro péči o předškolní děti. Přístup konkrétních zaměstnavatelů je řízen motivací najít zaměstnance, jehož pracovní proces nebude pokud možno ničím narušen či přerušen, což matky či potencionální matky nesplňují. Ani přes nejrůznější protidiskriminační opatření nelze zabránit tomu, aby při přijímání nových zaměstnanců zaměstnavatel jednoduchým úsudkem dospěl k přesvědčení, že u ženy v určitém věku přichází v úvahu mateřství, a z tohoto důvodu zvolí jiného uchazeče. Přesto ale u mnoha zaměstnavatelů existuje pozitivní přístup ke skutečnosti, že jejich zaměstnanci jsou také rodiči, a lze se v rámci jejich firem setkat s nejrůznějšími benefity pomáhajícími k harmonizaci rodiny a zaměstnání. Přístup dané firmy k otázce harmonizace rodiny a práce je tedy vhodné znát předem.

Za jednu z možností jak efektivně sladovat rodinu a zaměstnání je považován koncept takzvaného Homeworkingu, neboli práce z domova. Možnost ale lze využít jen u některých typů zaměstnání, a to převážně tehdy, když je práce vykonávána prostřednictvím počítače a data lze pomocí internetu odeslat. Ačkoliv to zpočátku nebývá příliš patrné, i tento způsob přináší vedle výhod i řadu nevýhod jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance. Tou nejméně předvídanou bývají vysoké nároky na sebedisciplínu, kdy je nutné si v prostředí domova jasně stanovit čas náležitě vykonávání práce a nenechat se rozptylovat velkým množstvím podnětů, které prostředí domácnosti přináší v podobě dosud nevykonaných domácích prací či nejrůznějších forem relaxace a zábavy.

Přístupy ke sladování rodiny a práce jsou u různých lidí různé. Vedle žebříčku uspořádání hodnot hrají značnou roli určité výchozí podmínky, které člověk v dané problematice má, a těch nacházíme plno jak v případě konkrétních

rodin, tak u jednotlivých pracovních pozic. U výpomoci v rámci rodiny jsou velkou výhodou prarodiče dětí, jež jsou schopni a ochotni pomoci. Někdy jsou ale prarodiče ještě relativně mladí a pracující, a tak pomoci z časových důvodů nemohou. Nebo třeba sice již nepracují, ale zdravotní omezení jim znemožňují pečovat o malé dítě. Další z překážek může být velká vzdálenost domovů dělicí mladou rodinu od prarodičů. Uvedené případy jsou jen zlomkem možností, jak může vypadat realita.

Možnosti dané pracovní pozicí skrývají také řadu odlišností. Jsou profese, kde je nutné stále sledovat aktuální dění a trendy, kde je potřeba se nadále průběžně vzdělávat. Profese, kde přerušování pracovního života na několik let může představovat z hlediska odbornosti pracovníka značné komplikace, což bývá jednou z choulostivých skutečností v otázce sladování rodiny s prací. V možnostech vykonávat svou práci nebo alespoň její část doma existují také velké rozdíly. Jsou odvětví, kde se nenabízí jiná možnost než docházet na pracoviště, někdy je nutné hovořit spíše o dojíždění, a to i v řádech desítek kilometrů, aby jedinec našel uplatnění pro své schopnosti a dovednosti. Jiné druhy práce, především ty vykonávané na počítači s využitím internetu, lze často vykonávat přímo z domova.

Problematika sladování rodiny a práce je velmi rozmanitá, nelze se dopátrat přesného ideálního návodu předem. Jako velmi užitečné se ukazuje zjišťovat si všemožné informace o dané otázce a možnosti v konkrétním případě daného člověka s předstihem a také vnímat zkušenosti lidí, kteří už podobnou situaci prošli.

V neposlední řadě je potřebná dobrá komunikace mezi osobami, kterých se situace týká či bude týkat, především komunikace mezi partnery. Takový přístup může výrazně napomoci tomu, aby člověk dokázal sladovat ke své celkové spokojenosti.

Použité zdroje a literatura

- BARTÁKOVÁ, H. 2006. Postavení žen na trhu práce v ČR a v dalších zemích EU. In SIROVÁTKA, T. et al. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Albert.
- BLÁHA, J. MATEICIUS, A., KAŇÁKOVÁ, Z. 2005. *Personalistika pro malé a střední firmy: zkvalitňování zaměstnanecké struktury firmy, řízení výkonu a odměňování, vzdělávání a rozvoj, utváření firemní kultury*. Brno: CP Books.
- ČERMÁKOVÁ, M. et al. 2000. *Proměny současné české rodiny: rodina – gender – stratifikace*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON.
- ČSÚ, 2009, *Zaostřeno na ženy a muže 2008*.
- DE SINGLY, F. 1999. *Sociologie současné rodiny*. Praha: Portál.
- FIALOVÁ, L. HAMPLOVÁ, H. KUČERA, M. VYMĚTALOVÁ, S. 2000. *Představy mladých lidí o manželství a rodičovství*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- GEIST, B. 1992. *Sociologický slovník*. Olomouc: Victoria Publishing.
- GENDER STUDIES, o.p.s., 2006, *Kariéra/Rodina/Rovné příležitosti*
- GIDDENS, A. 1999. *Sociologie*. Praha: Argo.
- HAŠKOVÁ, H., MAŘÍKOVÁ, H. 2005: *Sociologické studie – Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- HÖHNE, S., 2008. Raná fáze rodičovství – péče o děti ve vybraných evropských zemích. in KŘÍŽKOVÁ, A., DUDOVÁ, R., HAŠKOVÁ, H *Práce a péče*.
- JANDOUREK, J. 2001. *Sociologický slovník*. Praha: Portál.
- KOLEKTIV AUTORŮ. 1996. *Velký sociologický slovník A–O*. Praha: Karolinum.
- KRAUSE, D. 2005. *Analýza trhu práce České republiky z pohledu problematiky genderu se zaměřením na popis stavu a struktury zaměstnanosti žen v managementu*. Praha: VÚPSV.
- KŘÍŽKOVÁ, A., DUDOVÁ, R., HAŠKOVÁ, H. 2005. Vliv politik a podmínek pro kombinaci práce a rodiny na aktéry sociálních vztahů. In KŘÍŽOVÁ, A., DUDOVÁ, R., HAŠKOVÁ, H., MAŘÍKOVÁ, H. *Sociologické studie*
- KŘÍŽKOVÁ, A., VOHLÍDALOVÁ, M. 2008. Kdo se bojí zaměstnané matky? In KŘÍŽKOVÁ, A., DUDOVÁ, R., HAŠKOVÁ, H. et al. *Práce a péče*. Praha: SLON.

- KUCHAŘOVÁ, V. 2000. Předpoklady sňatkového a rodinného chování mladé generace in Sociální politika; Roč. 26, č.2.
- MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, M. 2009. *Rodina a práce*. Praha: Portál.
- MARTIN, D. 2007. *Personalistika od A do Z: Výkladový slovník důležitých pojmů*. Brno: Computer Press.
- MATOUŠEK, Oldřich. 2003. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON.
- MOŽNÝ, I. 2002. *Sociologie rodiny*. Praha: Sociologické nakladatelství SLON.
- MOŽNÝ, I. *Rodina a společnost*. 2006. Praha: Sociologické nakladatelství SLON.
- NAKONEČNÝ, M. 1970. *Sociální psychologie*. Svoboda, Praha.
- PALONCYOVÁ, J. 2002. *Rodinné chování mladé generace*. Závěrečná zpráva z „Biografického výzkumu mladé generace 2002“. VÚPSV.
- SIROVÁTKA, T., HORA, O. 2008. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Brno, FSS MU.
- ZÁKON. 1963. Zákon č. 94/1963 Sb., o rodině
- ZIKMUND, M. 2011. *Když se řekne Homeworking*. [10. 5. 2011]. Dostupné na World Wide Web: <http://businessvize.cz/rozvoj>

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá významem rodiny a otázkou harmonizace rodinného a pracovního života. Vymezuje rodinu a zaměstnání jako dvě významné součásti lidského života a poukazuje na hlavní přístupy k problematice sladování rodiny a zaměstnání. Naznačeny jsou proměny vztahu rodiny a práce v minulosti. Dále jsou uvedeny základní opatření státu podporující rodinu. Práce se zabývá také otázkou žen na trhu práce, kompetencemi státu a zaměstnavatelů v otázce návratu žen do zaměstnání po uplynutí rodičovské dovolené. Uvedeny jsou i nejčastěji využívané způsoby péče o děti mladší tří let. Představena je koncepce Homeworkingu jako alternativa v otázce harmonizace rodinného a pracovního života.

Abstract

This bachelor thesis considers the importance of a family and the question of harmonization of family and work life. It defines a family and work as very significant parts of a human life and points at some main attitudes towards the issues of putting family life and work together. Some transformations in terms of the relationship between a family and work in the past are suggested. There are also stated some basic measures of the state, which support a family. This thesis also considers the position of women in the labour market, the competence of the state and employers in the matter of women returning to work after parental leave. The most common methods of taking care of children younger than three years are also shown. There is a conception of Homeworking introduced as an alternative in the matter of harmonization of family and work life.