

Vysoká škola ekonomická v Praze

Diplomová práce

2016

Nikola Nováková

Vysoká škola ekonomická v Praze

Fakulta podnikohospodářská

Studijní obor: Podniková ekonomika a management



Harmonizace práce a rodinného života u žen zaměstnankyň a podnikatelek

Autor diplomové práce: Nikola Nováková

Vedoucí diplomové práce: doc. PhDr. Daniela Pauknerová, Ph.D.

P r o h l á š e n í

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma
„Harmonizace práce a rodinného života u žen zaměstnankyň a podnikatelek“
vypracoval/a samostatně s využitím literatury a informací,
na něž odkazuji.

V Praze dne 9. května 2016

Podpis

Poděkování

Děkuji paní doc. PhDr. Daniele Pauknerová, Ph.D., vedoucí diplomové práce, za odbornou pomoc, cenné rady, připomínky a veškerý strávený čas při tvorbě této práce.

Název diplomové práce:

Harmonizace práce a rodinného života u žen zaměstnankyň a podnikatelek

Abstrakt:

Cílem práce je zjišťování dat v rámci procesu harmonizace rodinného a pracovního života v oslovených rodinách, ve kterých figuruje žena v roli zaměstnankyně a v roli podnikatelky. Teoretická část pojedná o aspektech, které ženám dopomáhají k snadnějšímu sladování dvou životních oblastí – rodinné a pracovní. Konkrétně se tato část zabývá jednotlivými formami péče o dítě a typy finančních podpor ze strany státu. V neposlední řadě také pojednává o flexibilních formách pracovního úvazku s důrazem na jejich aktuální využívání napříč jednotlivými státy Evropské unie. Praktická část je zaměřena na zmapování strategií u vybraných rodin s ženou v pracovně právním vztahu a rodin s ženou podnikatelkou. Pro tyto účely byly s vybranými rodinami (muži i ženami) použity rozhovory a dotazníková šetření zaměřená na časovou dotaci jednotlivých úkonů v průběhu jednoho dne.

Klíčová slova:

Harmonizace, institucionální péče o děti, soukromá péče o děti, flexibilní formy pracovního úvazku, volný čas, work life balance, well being, time management, kariéra.

Title of the Master's Thesis:

Harmonization between work and family life of employed women and businesswomen

Abstract:

The aim of this thesis is to gather data within the harmonization process between work and family life at addressed families where is the woman's role either an employee or businesswoman. The theoretical part deals with aspects which help women with easier harmonization between two lifes areas – work and family. Specifically, this part deals with various forms of child care and types of financial support provided by the state. The thesis also solves the forms of flexible working hours, with emphasis on their current use across the European Union countries. The practical part is focused on mapping strategies in addressed families with a woman who is in labour-law relation and families with a businesswoman. For these purposes were chosen families (men and women) with which we were making inteviews and questionnaires focused on the time allocated to various tasks in one day.

Key words:

Harmonization, Institutional child care, Private child care, Flexible working hours, Leisure time, Work life balance, Well being, Time management, Career.

OBSAH

ÚVOD.....	1
TEORETICKÁ ČÁST	3
1 ZÁKLADNÍ TERMINOLOGIE	3
2 HISTORIE TRHU PRÁCE	4
2.1 Historický kontext v oblasti trhu práce od počátku 21. století.....	5
3 ZAJIŠTĚNÍ PÉČE O DĚTI.....	7
3.1 Institucionální péče o děti	7
3.1.1 Jesle.....	8
3.1.2 Mateřské školy.....	10
3.1.3 Školní družiny.....	12
3.2 Soukromá péče o děti	13
3.3 Hlídaní dětí.....	13
3.4 Firemní a soukromé mateřské školy	15
4 PODPORA RODINY	16
4.1 Podpora rodiny ze strany státu	16
4.1.1 Porodné	17
4.1.2 Peněžitá pomoc v mateřství	17
4.1.3 Rodičovský příspěvek.....	18
4.1.4 Sociální dávky.....	20
4.2 Podpora rodiny ze strany zaměstnavatele	21
4.2.1 Zkrácená pracovní doba – poloviční úvazek	22
4.2.2 Sdílené pracovní místo.....	23
4.2.3 Pružná pracovní doba.....	24
4.2.4 Práce z domova.....	24
4.2.5 Finanční a nefinanční benefity.....	26
5 OSOBNÍ SFÉRA.....	27
5.1 Work life balance a well being.....	29
5.2 Volný čas.....	30

5.3	Time management.....	31
5.4	Dělba práce.....	33
6	PRACOVNÍ SFÉRA	35
6.1	Kariéra.....	36
6.1.1	Dvoukariérová manželství	37
6.2	Podnikání.....	38
7	VÝZKUM KOMBINACE RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA ŽEN.....	40
	PRAKTICKÁ ČÁST	41
8	METODOLOGIE	41
8.1	Charakteristika výzkumného vzorku.....	43
8.2	Statistické údaje o Středočeském kraji.....	45
9	VÝSLEDKY VÝZKUMU A JEJICH INTERPRETACE	46
9.1	Výsledky rozhovorů z pohledu žen zaměstnankyň a žen podnikatelek.....	46
9.2	Výsledky dotazníkového šetření u žen zaměstnankyň a žen podnikatelek.....	63
9.3	Výsledky rozhovorů z pohledu žen a mužů	66
9.4	Výsledky dotazníků z pohledu žen a mužů.....	80
10	SHRNUTÍ	85
11	ZÁVĚR	87
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	90
	Seznam použitých knižních zdrojů	90
	Seznam použitých internetových zdrojů.....	92
	SEZNAM ZKRATEK	95
	SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ A TABULEK.....	95
	Seznam obrázků	95
	Seznam grafů.....	95
	Seznam tabulek	96
	SEZNAM PŘÍLOH.....	96

ÚVOD

Autorka si zvolila téma Harmonizace práce a rodinného života žen zaměstnankyň a podnikatelek. Důvodem výběru je v první řadě aktuálnost daného tématu nejen pro autorku práce samotnou, ale i pro současnou postmoderní společnost. V dnešní době není nic neobvyklého vidět ženy na vyšších postech různých nadnárodních společností, v politice či jako majitelky soukromých firem. Proto je důležité, aby tyto ženy dokázaly nalézt takovou cestu, která jim umožní dostat spokojenosti a úspěchu nejen v oblasti pracovního, ale i rodinného života. Spokojenost, úspěch či naopak nespokojenost a neúspěch v jedné se automaticky a nevědomě promítá do oblasti druhé. Existuje zde velmi výrazná a zároveň nepříliš viditelná provázanost těchto dvou oblastí. Můžeme tedy říci, že dosažení harmonie mezi dvěma životními sférami je podmíněna separátní spokojeností v každé zvlášť.

Hlavním cílem práce bude zmapování strategií sladování rodinného a pracovního života oslovených žen zaměstnankyň a podnikatelek. Tyto strategie se budou týkat především shodných a rozdílných přístupů, které ženy v průběhu života využívají či mají možnost využívat. Dílčím cílem práce bude porovnání názoru na danou problematiku z pohledu mužů a z pohledu žen v rámci jedné rodiny.

V teoretické části práce si nejprve vysvětlíme základní pojmy související s touto problematikou a popíšeme si významné historické mezníky vztahující se k trhu práce a podnikání. Dále se budeme zabývat službami, které zajišťují péči o děti, konkrétně službami institucionálními a soukromými. Další část práce bude věnována druhům podpor ze strany státu a ze strany zaměstnavatele. Popíšeme si státní finanční příspěvky, které by měly sloužit nejen ke zlepšování ekonomické situace rodiny, ale také k rychlejšímu návratu ženy na trh práce. V rámci zaměstnavatelských podpor se zaměříme především na jednotlivé flexibilní formy pracovních úvazků. Další dvě kapitoly budou věnovány osobní a rodinné sféře, která je autorkou práce považována za stěžejní, vzhledem k tématu práce. V rámci těchto kapitol se zmíníme o problematice Time managementu, mimopracovních aktivitách, tedy o volném čase, ale také zabrousíme do oblasti kariéry a problémů, které se pojí s dvoukariérovým manželstvím. Poslední kapitola bude věnována výzkumu strategie sladování rodinného a pracovního života žen a mužů, na který bude autorka práce volně navazovat v rámci praktické části.

V této části tedy budou vyhodnoceny rozhovory a dotazníková šetření, které bude provádět autorka práce na vybraném vzorku rodin. Konkrétně se empirického výzkumu zúčastní deset rodin, přičemž polovina z nich budou rodiny, ve kterých figuruje žena v roli drobné podnikatelky a druhá polovina budou rodiny s ženou zaměstnankyní. Rozhovory a dotazníková šetření budou koncipovány tak, aby bylo dosaženo dílčího a hlavního cíle práce.

Tato práce by tedy měla odhalit strategie harmonizace rodinného a pracovního života u vybraných rodin a také zjistit, jak hluboko je zakořeněno či naopak překonáno klasické vnímání generových rolí.

Na závěr je třeba zmínit, že napříč celou prací bude autorka práce mnohokrát zmiňovat pojem „sladčování“ v souvislosti s rodinným a pracovním životem. Vzhledem k tomu, že se jedná o synonymum, respektive o český překlad pojmu „harmonizace“, budou tato slova zaměňována z důvodu stylistického, aby autorka práce neopakovala stále tatáž slova.

TEORETICKÁ ČÁST

1 ZÁKLADNÍ TERMINOLOGIE

Nejprve je zapotřebí, abychom si vysvětlili základní terminologii, kterou autorka práce považuje za stěžejní vzhledem k tématu diplomové práce. Jedná se o následující pojmy:

Harmonizace – synonyma pro pojem harmonizace jsou dle Nového akademického slovníku následující (2007): sladění, zjednání, či uvedení v soulad.

Rodina – jednodušší definice pojednává o rodině jako o základní jednotce sociální organizace. Rozsáhlejší definice hovoří o rodině jako o institucionalizovaném sociálním útvaru, který se skládá nejméně ze tří osob, které jsou spojeny například pokrevním, adoptivním či sociálním vztahem (Geist, 1992, s. 344).

Rodinná politika – politika státu, která by měla podporovat muže ve větším zapojení do péče o děti a zároveň by měla podporovat matky na trhu práce, kupříkladu prostřednictvím zřizování dostupných a kvalitních zařízení pečujících o jejich děti (Křížková, 2010, s. 25).

Gender – pojem, který je převzat z angličtiny, občasně a velmi jednoduše překládán jako „rod“. Označuje sociální rozdíly mezi ženami a muži, které se liší v rámci jednotlivých kultur. Formuje a odráží individuální vlastnosti, schopnosti a názory konkrétních žen a mužů (Maříková, 2000, s. 11).

Genderová rovnost – jedná se o jeden ze základních principů rodinné politiky, která je klíčová pro demokratickou zemi. Hlavním cílem genderové politiky je odstraňování existujících nerovností a nevyvážeností v přístupu k mužům a ženám (Křížková, 2010, s. 24).

Work-life Balance – pojem používaný od 70. let minulého století, který se zabývá vyvážeností pracovního a rodinného života (Bedrnová a kol., 2009, s. 286).

Well being – stav úplné fyzické, psychické a sociální pohody, která nesestává pouze z absence nemoci nebo vady (WHO, in Bedrnová a kol., 2009, 288).

Time management – zabývá se optimálním řízením vlastního času (Bedrnová a kol., 2009, s. 62).

Kariéra – profesní dráha jedince, během které získává nové zkušenosti, dovednosti a zároveň realizuje svůj potenciál (Bělohlávek, 1994, s. 11).

2 HISTORIE TRHU PRÁCE

Dříve než se budeme blíže zabývat vývojem trhu práce v letech 2002 – 2013, zmíníme pár slov o úplném prvopočátku legislativy v oblasti trhu práce a o počátku podnikání na našem území.

První dokument, který se zabýval prací jako takovou, byl zákoník Václava II., zvaný „*lus regale montanorum*“, který vznikl v letech 1300 až 1305. Zákoník obsahoval informace o pracovní době, vyplácené mzdě, ale zabýval se také problematikou výběru pracovních sil. Je důležité zmínit, že není možné jednoznačně říci, zda se pracovníkům dostávalo spravedlivého odměňování tak, jak to známe dnes (Bělecký, 2008, s. 13).

S postupem času se jednotlivé zákony novelizovaly, vznikaly nové a zanikaly staré. Tyto změny probíhaly vzhledem k sociálnímu statusu jednotlivých zemí a k obrazu aktuálních vůdců.

Jedním z velmi důležitých mezníků v oblasti legislativy Československé republiky bylo období druhé světové války a poválečné období. V tomto období se poprvé otevřel pracovní trh i ženám. Ty začaly pracovat na pozicích, které byly dříve typicky mužské. Jednalo se například o řidičky tramvají či průvodčí. V této době také vznikl nový zákon o rodině, který začal platit v roce 1949. Na jeho vzniku se podílela i významná představitelka ženského hnutí Milada Horáková. Hlavní přínos tohoto zákona spočíval v zrovnoprávnění obou pohlaví ve všech oblastech rodinného života (Tamtéž, s. 19).

Dalším velmi důležitým mezníkem bylo období vstupu České republiky do Evropské unie, kdy bylo zapotřebí posoudit, zda české pracovněprávní předpisy vyhovují cílům a dokumentům Evropského společenství. Tehdy proběhla novela zákoníku práce, přičemž pro naše účely je především důležitý fakt, že do zákoníku práce byla poprvé zakotvena zásada rovného zacházení pro muže i ženy a zákaz diskriminace (Tamtéž, s. 25).

V současné době se zaměstnavatelé řídí zákoníkem práce č. 262/2006 Sb. (Business Center, 2016).

Výše jsme popsali vznik legislativního opatření týkající se trhu práce zaměřeného na jedince v pracovně právním vztahu (zaměstnané), je tedy namístě zhodnotit i vývoj trhu práce z druhé, v současné době, poměrně rozsáhlé a stále se rozvíjející oblasti trhu práce, oblasti podnikání.

Počátky samotného podnikání sahají do 10. století. V této době bylo podnikání rovno řemeslu. Každý, kdo uměl a vykonával určité řemeslo, byl považován za podnikatele. Tamní občané ale samotné slovo „podnikatel“, tak jak ho používáme

my, ještě neznali. Poprvé byl totiž pojem definován až v 18. století, konkrétně v roce 1755 Richardem Cantillonem (Zichová, 2009, s. 29).

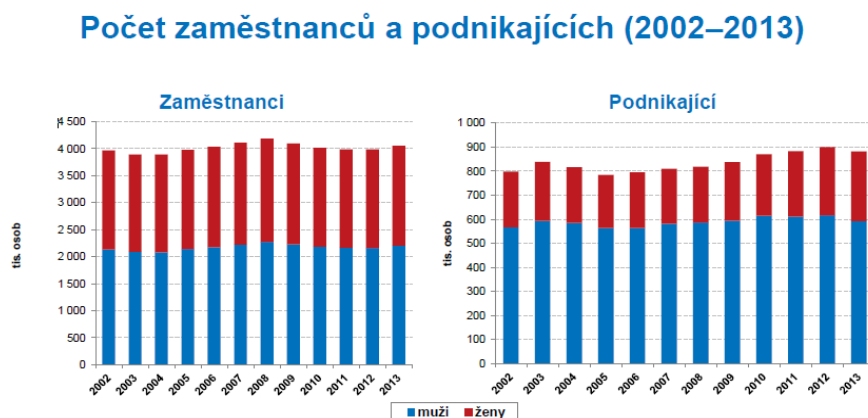
Za důležitý mezník českých dějin v rámci této oblasti, můžeme považovat rok 1860, kdy byl vydán živnostenský řád, na jehož základě bylo legalizováno podnikání a hospodářská politika. Ve zmíněném dokumentu můžeme nalézt první záznam o označování provozoven či hygieně na pracovišti. Tento řád byl v platnosti až do roku 1965, kdy byla dočasně přerušena celá oblast podnikání. Další rozmach nastal až po roce 1989, tedy po pádu komunistického režimu. S rychlým rozvojem se začaly pojit určité problémy. Konkrétně v druhé polovině 20. století se začala objevovat korupce a vzniká pojem „tunelování“, který můžeme definovat jako rozkrádání majetku společnosti. I přes tyto ohrožující faktory se podnikání stále rozvíjí a zkvalitňuje. Což také potvrzují známá jména, která známe v české historii. Za zmínku určitě stojí Tomáš Baťa či zakladatelé významného podniku Laurin&Klement, Václav Laurin a Václav Klemen, kteří díky své šikovnosti a praktikám posunuli podnikání o žebříček výše (Mladý podnikatel, 2013).

2.1 Historický kontext v oblasti trhu práce od počátku 21. století

Nyní se blíže podíváme na strukturu trhu práce, tedy z pohledu zaměstnaných jedinců a podnikatelů. Konkrétně si ukážeme počty mužů a žen, jakožto zaměstnaných a oproti tomu podnikatelů v letech 2002 – 2013.

Na níže uvedeném grafu můžeme vidět dva grafy, první se zaměřuje na počet zaměstnanců a druhý na počet podnikatelů. Z celkového počtu občanů České republiky, který byl podle Českého statistického úřadu k 1. 1. 2015 10 538 275, necelou polovinu tvoří zaměstnanci (Český statistický úřad, 2015). Přičemž muži tvoří větší část než ženy, která je ale z pohledu autorky zanedbatelná.

Graf 1: Ženy a muži v pozicích zaměstnanců a podnikatelů v letech 2002-2013



Zdroj: Český statistický úřad (2014)

Pokud srovnáme oba grafy a blíže se podíváme na statistický vývoj od roku 2008, můžeme zde vidět pomalý růst počtu podnikatelů a zároveň nejvyšší dosažený počet zaměstnaných jedinců. Nárůst počtu podnikatelů je zřejmý jak z hlediska mužů, tak z hlediska žen podnikatelek. Dle Strašilová (2014) byl v letech 2002 až 2013 zaznamenán nárůst žen podnikatelek o 33,3 %.

Důvod počátku růstu počtu podnikatelů právě od roku 2008 je dle České národní banky (2016) zapříčiněn zpomalujícím vývojem v oblasti ekonomické aktivity. Důsledek ekonomické recese se projevil ve změně struktury trhu práce. To se odrazilo v meziročním poklesu zaměstnanosti v zaměstnaneckém poměru a zároveň růstem podnikatelské sféry. Od roku 2008 do roku 2011 došlo k nárůstu počtu podnikatelů o 78,4 tisíc a zároveň proporcionálně rostl i podíl žen podnikatelek, jak již bylo zmíněno výše.

Autorka práce se domnívá, že takto rapidní růst u žen podnikatelek je důsledkem tlaku okolí na důležitost vzdělání dnešní postmoderní společnosti. Zájem o vysokoškolské vzdělání roste. Dle Českého statistického úřadu (2014) vzrostl počet studentů na terciální úrovni od roku 2001 přibližně o 150 tis. Roste také popularita zakládání drobného podnikání na prodeji výrobků ručně vyráběných, kupříkladu domácí kosmetiky, módy apod. Na základě tohoto zjištění autorku práce nárůst žen v roli podnikatelek o výše zmíněné procento příliš nepřekvapuje.

Ženy po absolvování vysoké školy přemýšlí, jakým směrem se vydají a na jakých základech budou budovat svou kariéru. Postupem času a s přibýváním věku začínají ženám, jak se říká, tikat biologické hodiny. Začínají nejen plánovat ale i zakládat rodinu. Některé z nich také zvažují své kariérní možnosti nejen jakožto zaměstnankyně v pracovně právním vztahu, ale také jaké možné budoucí podnikatelky. Při výběru zaměstnání mimo jiné také zvažují, jaké možnosti jim poskytne zaměstnavatel, stát či jiné instituce, tak aby lépe sladily rodinný a pracovní život (viz kapitola 3 a 4).

3 ZAJIŠTĚNÍ PÉČE O DĚTI

V předcházející kapitole jsme zmínili možnost využívání externích služeb rodinami, kterým tyto služby pomáhají při sladování a koordinaci pracovního a rodinného života.

V dnešní době existuje celá řada externích služeb, které jsou zaměřené na pomoc rodinám. Jednou z nejznámějších a nejvíce diskutovanou službou je služba zajišťující péči o děti různých věkových kategorií. Právě z tohoto důvodu se budeme v následujících podkapitolách zaměřovat na jednotlivé typy. Následně se budeme snažit odkrýt problémy, které se s jejich využíváním velmi úzce pojí. Konkrétně se budeme zabývat financováním a četností využívání.

Je zřejmé, že se jedná o služby, které vznikly mimo jiné za účelem přebírání části povinností pojících se s rodinou. Otázkou však zůstává, proč je tedy třeba se samotným sladováním a harmonizací pracovního a rodinného života zabývat. Proč rodiny nevyužívají různé kombinace externích služeb v takové míře, aby odlehčili tíhu, která se pojí právě se zmíněnou harmonizací, která zahrnuje převážně péči o rodinu.

Na tyto otázky existuje celá řada různých odpovědí. První z nich může tkvít v samotném financování. Externí služby nejsou vždy plně hrazeny ze státního rozpočtu, rozpočtu obcí, či jiných veřejných zdrojů, ale rodiny jsou nuceny je hradit z vlastních zdrojů. V lepším případě hradí rodiny pouze část nákladů, v některých případech ale i celkové náklady spojené s využíváním služby. Dalším důvodem může být například dostupnost či lokalita jednotlivých institucí.

Nyní se zaměříme na jednotlivé druhy služeb zajišťujících péči o děti. Pro lepší přehlednost si je rozčleníme do dvou větších kategorií: institucionální péče o děti a soukromá péče o děti. U vybraných institucí si popíšeme způsob fungování, financování a také poptávku po nich.

3.1 Institucionální péče o děti

Mezi nejznámější typy institucionální péče řadíme jesle, jakožto první institucionální zařízení, které může dítě navštěvovat, a to již od 6 měsíců. Následuje mateřská škola, kam jsou přijímány děti přibližně od 3 až 4 let věku a posledním typem institucionální péče je školní družina, kterou dítě může navštěvovat až po nástupu do základní školy.

3.1.1 Jesle

Jesle jakožto jedna z forem institucionálního zajištění péče o děti jsou v dnešní době stále méně populární. Studie „Péče o děti předškolního a raného školního věku“, jejímž hlavním účelem byl výzkum zaměřený na statistická data, poptávku, ale také znalost jednotlivých forem péče o děti, potvrzuje právě zmíněnou klesající poptávku.

Z výzkumu bylo zjištěno, že 70 % obcí, jakožto zřizovatelů jeslí, uvádí nezájem rodičů o tuto formu péče o dítě. Důvodem takto vysokého čísla může být fakt, že pokud rodiny využívají tento druh služby, ztrácí tak nárok na rodičovský příspěvek (Kuchařová a kol, 2009).

Dle Ministerstva práce a sociálních věcí má na rodičovský příspěvek nárok rodič, jehož dítě navštěvuje jesle v maximálním rozsahu 46 hodin nebo 5 dní za kalendářní měsíc (více o rodičovském příspěvku viz podkapitola 4.1). Takto malý počet hodin neumožňuje oběma rodičům zároveň být zaměstnání na plný úvazek, dokonce ani možnost využívání polovičního úvazku alespoň u jednoho z nich. Tedy pokles poptávky po tomto typu institucionálního zabezpečení je zřejmý (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016).

Druhým z důvodů snížení zájmu o jesle může být zakotven ve způsobu financování. Rodiče se na financování podílí různou výší, která se odvíjí od počtu hodin, které v jeslích dítě stráví. Horní hranice financování ze strany rodiny se pohybuje okolo 11 000Kč za dítě za kalendářní měsíc. Tato výše měsíčních nákladů se vztahuje k veřejným jeslím. U soukromých jeslí se náklady pohybují kolem 13 000Kč také za jedno dítě za kalendářní měsíc. Na první pohled se může zdát, že náklady spojené se zařazením dítěte do jeslí jsou příliš vysoké na to, aby byly plně hrazeny ze státního či jiného veřejného rozpočtu. Pokud budeme náklady se zařazením dítěte do jeslí považovat za náklady státního rozpočtu, je třeba se zaměřit i na jeho výnosové položky, které nejsou na první pohled zřejmé, ale jednoznačně se s nimi pojí. Nyní se proto na jednotlivé výnosové položky blíže podíváme, abychom mohli vyhodnotit, jak razantní zásah do státního rozpočtu by tzv. „školné“ jeslí způsobilo v případě, že by z něj bylo financováno.

Současný zákon hovoří o ztrátě rodičovského příspěvku v případě nástupu dítěte do jeslí, zde se jedná o jednoduchý výpočet: 11 000Kč (náklady státu na celoměsíční péči dítěte v jeslích) – 7 600Kč (výnosy v podobě ušetřeného rodičovského příspěvku) = 3 400Kč. Jedná se o velmi jednoduchý výpočet, u kterého jsme použili horní hranici nákladů spojených se zařazením dítěte do státních jeslí a sazbu rodičovského příspěvku pro základní výměr (viz podkapitola 4.1). Aby byl výpočet kompletní, musíme vzít v úvahu i další výnosy, o které se nám částka 3 400Kč sníží. Je třeba podotknout, že možnost dalšího snižování nákladů souvisí se zaměstnáním rodiče pobírajícího rodičovský příspěvek. Jedná se o výnosy pojící se nejen se zdravotním a sociálním pojištěním, které platí zaměstnavatel, ale také s daněmi, které jsou odváděny ze mzdy

zaměstnanec. Ve 3. čtvrtletí roku 2015 byla průměrná hrubá měsíční mzda 26 072Kč (Český statistický úřad, 2015). Z této měsíční hrubé mzdy zaplatí zaměstnanec 1 760Kč na sociálním pojištění, 1 219Kč na zdravotním pojištění a zálohu na daň ve výši 5 445Kč (Měšec, 2016). Je třeba zmínit, že se jedná o výpočet pomocí jednoduché internetové kalkulačky, ve které jsme neuvažovali žádnou slevu na dani vyjma slevy na poplatníka. Dále je třeba zdůraznit, že výše zálohy na daň se nemusí v součtu přesně rovnat celkové výši daně za kalendářní rok. Na základě daňového přiznání, ve kterém může zaměstnanec doložit další slevy, které se nezapočítávají do měsíčního výpočtu čisté mzdy (například sleva na penzijním či důchodovém pojištění) a získat tak zpět finanční přebytek zaplacený na daních během celého roku. Tato částka je tedy tvořena rozdílem mezi zálohou na dani a skutečnou výší daně za kalendářní rok.

Můžeme tedy konstatovat, že ve skutečnosti by stát za dítě nehradil plnou výši nákladů, ale pouze zanedbatelnou částku. V případě, že se budeme považovat za optimisty, můžeme tvrdit, že by stát mohl dosahovat i nepatrného zisku.

Vzhledem ke skutečnosti, že stát na tento druh zařízení nepřispívá, náklady spojené s péčí o dítě v jeslích jsou velkým zásahem do rodinného rozpočtu a ve většině případů je rodič nucen zůstat s dítětem doma a dále pobírat rodičovský příspěvek. Tímto se znovu dostáváme na samotný počátek řešení problému souvisejícího s nízkou poptávkou po jeslích.

Další příčina snížení zájmu o jesle může být také zakotvena v psychologickém pojetí jeslí. Jedna z hlavních českých osobností v oblasti psychologie, Zdeněk Matějček, se touto tematikou zabývá, i přesto, že jeho hlavní oblastí zájmu jsou zejména děti týrané, zneužívané či nechťené. Na problematiku jeslí má Matějček jednoznačnou odpověď. Z Matějčkova výzkumu vyplývá, že týdenní jesle (jesle, kde dítě tráví dvacet čtyři hodin denně pět dní v týdnu) mají negativní účinky na vztah mezi matkou a dítětem. Naopak vývoj dítěte, které navštěvuje jesle v maximální délce 10 hodin denně, se podstatně neliší od vývoje dítěte, o které pečuje jeden z rodičů samostatně a celodenně. I přes zjištěné výsledky, které jsou podloženy výzkumy, se mohou někteří rodiče domnívat o opaku a tudíž jesle nevyužívají (Hašková, Saxonberg a Mudrák, 2012, s. 48-50).

Jedno z možných řešení snižování nezájmu o jesle je popsáno ve výzkumu „Péče o děti předškolního a raného školního věku“, skrze rychlejší čerpání rodičovského příspěvku bez právních podmínek pro získání zvýšené formy čerpání (viz podkapitola 4.1). V takovém případě by se více rodičů mohlo daleko dříve vrátit na trh práce a plně se věnovat své profesní a kariérní dráze (Kuchařová a kol., 2009).

V souvislosti s touto problematikou zákon stanovuje výjimku, na základě které se může rodič plnohodnotně vrátit do svého zaměstnání, aniž by ztratil nárok na rodičovský příspěvek. Výjimka spočívá v zajištění celodenní péče o dítě jinou zletilou osobou. Tento typ péče o dítě s sebou nese určité nevýhody, především v oblasti

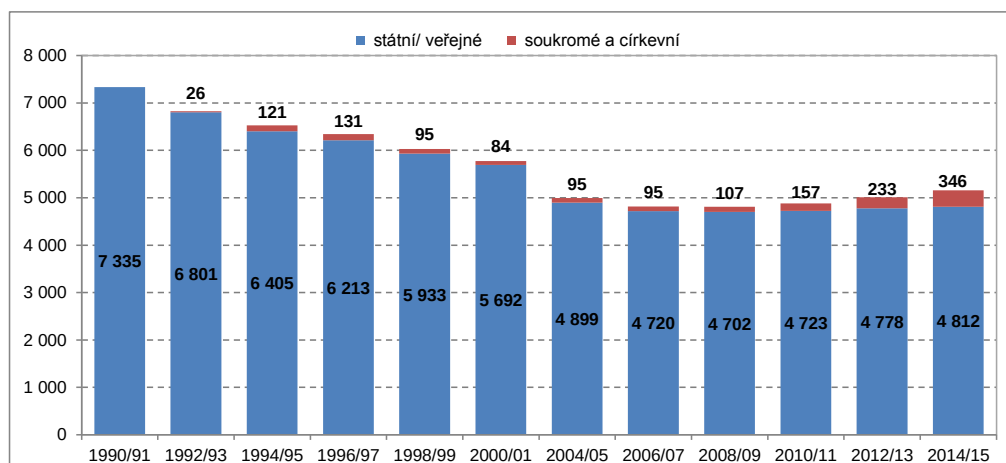
financí. Blíže se této problematice budeme věnovat v podkapitole 3.2 (Fialová, Štěpánková a Marksová-Tominová, 2010, s. 21).

3.1.2 Mateřské školy

Dalším typem institucionální péče o děti jsou mateřské školy. Co se týče financování a poptávky, kterou jsme se zabývali u jeslí, je u mateřských škol problém spíše opačného charakteru. Mateřské školy jsou stejně jako jesle zřizovány městem, krajem, obcí, svazkem obcí či státem, ale poptávka po nich v tomto případě převyšuje nabídku. V roce 2013 bylo odmítnuto téměř 59. 000 žádostí o zařazení dítěte do mateřské školy, přitom v roce 2005 jich bylo odmítnuto pouze 6. 810 (EurActiv, 2013).

Na níže uvedeném grafu je uveden počet mateřských škol dle zřizovatele od školního roku 1990/1991 až do školního roku 2014/2015. Z grafu je patrný rapidní pokles v období 1990 až 2000, což není pro naše účely příliš významné. Zajímavý je více méně trvalý stav počtu mateřských škol zřízených státem a to od školního roku 2004/2005 do roku 2014/2015. Jak jsme výše zmínili, ne vždy jsou všechny děti přijaty do mateřských škol na základě žádosti rodičů. Z tohoto důvodu vznikají mateřské školy soukromé a církevní, které nabízejí volná místa pro nepřijaté děti. Je třeba opět podotknout, že financování soukromých mateřských škol je velkým zásahem do rodinného rozpočtu, jak jsme již zmínili u jeslí. Tuto péči o děti si mohou dovolit v převážné většině případů pouze rodiny s vyššími příjmy.

Graf 2: Vývoj počtu mateřských škol podle zřizovatel (vybrané školní roky)



Zdroj: Český statistický úřad (2016)

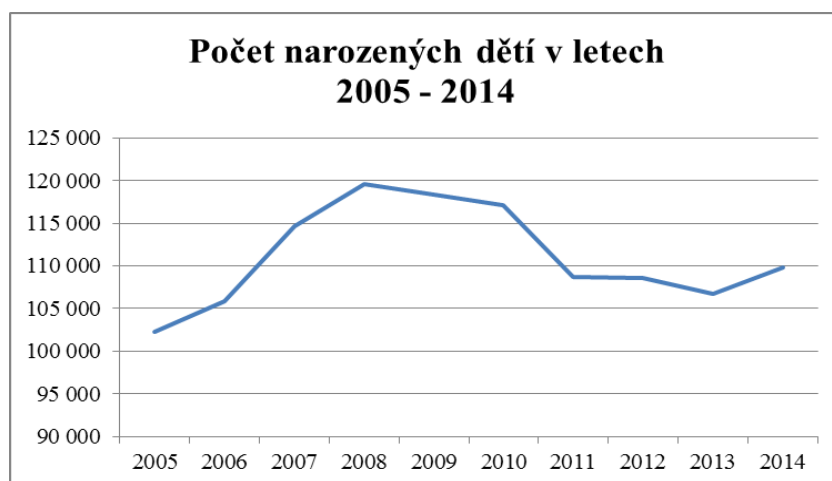
Dle autorů publikace „Dostaňte zákon na svou stranu: Jak sladit rodinu a práci“ (2010, s. 56-57) je nejčastějším argumentem obcí, jakožto jedním ze

zřizovatelů mateřských škol, k nedostatečnému počtu demografický vývoj. Demografové se odkazují na tzv. babyboom (vysoký počet narozených dětí během krátkého časového úseku), který je ale pouze dočasný ráz. Na základě tohoto zjištění jsou názory obcí následující: Investice do rozšiřování či výstavby nových mateřských škol nejsou v současné situaci efektivní.

Na následujícím grafu můžeme vidět počet narozených dětí od roku 2005 do roku 2014. Na první pohled je zřejmé, že od roku 2008 dochází k poměrně výraznému poklesu porodnosti. Jedním z možných vysvětlení může být počátek světové finanční krize, která měla dopad i na českou ekonomiku (Český statistický úřad, 2015).

Z grafu je také patrné tvrzení demografů o tzv. babyboom. Dále si můžeme povšimnout nepatrného růstu počtu narozených dětí od roku 2013. Vzhledem k neúplným údajům za rok 2015 můžeme vývoj v tomto a dalších letech pouze odhadovat. Na základě získaných dat můžeme posoudit argument obcí vztahující se k nedostatečnému počtu míst v mateřských školách. Za předpokladu, že výsledky za rok 2015 a následně za rok 2016 ukáží další růst počtu narozených dětí, bylo by vhodné stanovisko obcí přehodnotit. Především začít s výstavbou či rozšiřováním mateřských škol v takové míře, aby došlo k uspokojení poptávky po těchto zařízeních.

Graf 3: Počet narozených dětí v letech 2005 - 2014



Zdroj: Vlastní zpracování dle Českého statistického úřadu (2016)

Nemožnost umístění dítěte do předškolního zařízení způsobuje jednoznačné komplikace rodiče pro vstup na trh práce. Nejen z tohoto důvodu se problematikou zabývá dokument „Strategie vzdělávací politiky v ČR do roku 2020“, ve kterém je popisována problematika kvality a dostupnosti předškolního vzdělávání tak, „aby kvalitní předškolní vzdělávání bylo dostupné všem dětem starším čtyř let bez ohledu na zaměstnanost matky či jiné okolnosti na straně rodiny dítěte“ (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2013, s. 8).

Výše uvedený zdroj poukazuje na velmi nízké procento pracujících matek v porovnání s jinými zeměmi. „V České republice pracuje pouze 36 % matek vychovávajících dítě mladších 15 let, zatímco například v zemích Skandinávie toto číslo přesahuje 70 %“ (EurActiv, 2013).

V souvislosti s touto problematikou je ze zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon) stanovena povinnost mateřských škol přijmout přednostně dítě předškolního věku. Tato povinnost je dána dosažením šestého roku dítěte. Avšak období mezi 4. a 6. rokem dítěte není zákonně ošetřeno. Je tedy na rodinách, jak tuto situaci vyřeší (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2016).

Tímto se opět dostáváme k problematice související se sladováním soukromého a pracovního života. V případě, že dítě není přijato do státní mateřské školy a rodiny nejsou ochotny či schopny hradit náklady související s péčí o dítě v soukromých mateřských školách, zůstává celodenní péče o dítě pouze na nich. V tomto případě je jeden z rodičů nucen zůstat s dítětem doma a věnovat se péči o něj. Ve většině případů rodič již nemá nárok na rodičovský příspěvek. Ten je možný pobírat maximálně do čtyř let věku dítěte (viz podkapitola 4.1).

3.1.3 Školní družiny

Posledním typem institucionální péče o dítě jsou školní družiny. Oproti dvěma předchozím typům zařízení se jedná o zařízení, které není příliš častým tématem k diskuzi. Důvodem je, že převážnou část péče o děti zajišťuje již základní škola, kterou dítě navštěvuje. Jedná se nejen o samotné vyučování, ale také různé druhy zájmových kroužků, které škola poskytuje za poplatek.

Nyní si stručně popíšeme, o jaký druh služby se jedná, v jakých případech je mohou rodiče dětí využívat a z jakých finančních prostředků jsou hrazeny.

Školní družiny jsou služby, které poskytuje škola rodičům, jejichž děti školu navštěvují. Jedná se o službu, na kterou zřizovatel školy získává dotaci ze státního rozpočtu, proto i poplatky nejsou příliš vysoké, v některých případech mohou být i nulové (Kuchařová a kol., 2009).

Otevírací doba školních družin se odvíjí dle zájmu rodičů, ale také kapacity naplnění. Pohybuje se v rozmezí od sedmé do začátku vyučování a následně od ukončení vyučování do 16. - 17. hodiny. Rodiče tak mohou využít kombinace ranní a odpolední školní družiny spolu se zájmovými kroužky tak, aby doba, kterou dítě stráví ve školním zařízení, pokryla co největší část, v ideálním případě celou pracovní dobu rodiče.

Výše popsané typy institucionální péče o děti jsou rodiči využívány v různé míře vzhledem k dostupnosti, finanční náročnosti či lokalitě. Vzhledem ke skutečnosti, že se nacházíme na trhu nedokonalé konkurence, kde se poptávka přesně nerovná nabídce, ať už z jakéhokoli, nejen výše zmíněného důvodu, jsou v některých případech rodiče nuceni využít i soukromých služeb. Jednotlivé typy neinstitucionální (soukromé) péče o děti včetně úklidových služeb jsou popsány v následující podkapitole.

3.2 Soukromá péče o děti

V případě, že rodina není schopna zajistit celodenní péči o dítě, ať z důvodů plné zaměstnanosti či jiného, například zdravotního důvodu, v první řadě se obrací na ostatní členy rodiny, kteří by je mohli plnohodnotně zastoupit. V případě, že ostatní členové rodiny nemohou nebo nejsou schopni péči o dítě zajistit, přichází na řadu institucionální či soukromá (neinstitucionální) péče o ně. Jednotlivé typy institucionální péče jsme si již popsali v předchozí kapitole, nyní se tedy budeme věnovat problematice soukromé péče o děti. Popíšeme si hlídání dětí, pár slovy se zmíníme také o úklidu domácnosti a nakonec se budeme zabývat firemními a soukromými mateřskými školami.

Na úvod je třeba ještě dodat, že firemní školky jsou na rozmezí mezi institucionální a soukromou péčí o děti. Pro lepší přehlednost a obdobu se soukromými mateřskými školami se autorka práce rozhodla zařadit tuto problematiku do kategorie soukromé péče.

3.3 Hlídání dětí

K nejrozšířenější formě neinstitucionální péče o dítě je dle autorčina názoru hlídání dětí, které zabezpečuje soukromá firma či osoba. Tato služba je poskytována v různých formách, kombinacích a na různých místech za úplatek. V současné době je velmi náročné se orientovat v nabídkách jednotlivých firem, především z toho důvodu, že trh zaměřený na tuto externí službu je přehlcený různými druhy nabídek.

Pro lepší orientaci rodičů při hledání vhodné osoby, která má celodenně pečovat o jejich dítě, si definujeme rozdíly mezi jednotlivými typy podnikání v rámci této oblasti, a to z pohledu živnostenského zákona (zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání). Hlídání dětí je zde rozděleno na dvě skupiny, přičemž jejich pomyslná hranice je dána věkem dítěte. Pokud se jedná o hlídání dětí starších 3 let, budoucí podnikatel musí požádat o živnost volnou, se kterou se neváží žádné specifické požadavky, jako tomu je v případě živnosti vázané. O vázanou živnost musí požádat osoba pečující o dítě do 3 let věku. Specifické požadavky, které jsme zmínili výše, jsou

dány mimo jiné odbornou způsobilostí žadatele. I přes tuto zákonnou povinnost je trh zaměřený na poskytování této služby přesycený (Business Center, 2016).

V současné době se poměrně rychle rozvíjí portál „Hlídačky.cz“, který se zaměřuje nejen na hlídání dětí, ale také na úklid domácností. Společnost figuruje na trhu přibližně tři roky a v současné době disponuje přibližně 4 195 hlídačkami po celé České republice. Tato společnost pomáhá rodinám při výběru „hlídaček“ nejen tím, že prověřuje jejich trestní rejstřík, ale také poskytuje informace o věku, praxi v oblasti hlídání dětí či vzdělání. Významná výhoda je dle autorky práce zaměřena na hodnocení jednotlivých „hlídaček“ rodinami, které s nimi měli nebo stále mají zkušenosti. Toto sdílení zkušeností se označuje jako tzv. word-of-mouth. Jedná se o jednu z forem marketingových nástrojů společnosti (Hlídačky.cz, 2016).

Podle tohoto nástroje se řídí valná většina občanů, tedy i rodin při nákupu statků a služeb. Je třeba zdůraznit, že každý jedinec má různé očekávání, zkušenosti či požadavky. Jinak řečeno, to co je pro někoho naprosto bezchybné, může být pro druhého nepřijatelné. Přesto, že word-of-mouth je vyhledávaným a oblíbeným marketingovým nástrojem, má také charakter ovlivnitelnosti, který může působit nejen pozitivně, ale také negativně. V souvislosti s negativním ovlivněním, se dá říci, že jeden komentář či doporučení zaměřený tímto směrem může zásadně změnit chování a rozhodování další jedinců. Proto je důležité brát některá doporučení s nadhledem a snažit se nenechat ovlivnit. Je důležité, abychom také dbali na vlastní rozum, názor a předtuchu.

V souvislosti s hlídáním dětí se poměrně často pojí i služba zajišťující úklid domácnosti. Jedná se převážně o běžný úklid, zahrnující luxování, vytírání, utírání prachu apod. Rodina si také může objednat nepravidelné služby, například žehlení či mytí oken. Firmy nabízejí tyto dvě služby nejen separátně, ale i paralelně. Souběh hlídání dětí a úklidu domácnosti v praxi probíhá následujícím způsobem. Najatá osoba zajišťuje dítěti celodenní program, který může, ale nemusí být přesně stanoven rodiči dítěte. V době jeho odpočinku, se stará o úklid domácnosti. Další možností, jak tyto dvě služby propojit je ve volném navázání nebo předcházení úklidu samotnému hlídání dítěte. V tuto dobu má najatá osoba na starosti pouze úklid domácnosti a o dítě pečuje jeden z rodičů.

Dle internetových serverů se ceny služeb týkající se hlídání dětí a úklidu domácností pohybují v rozmezí 150 – 200Kč za hodinu. Vzhledem k tomu, že jsou tyto služby často vykonávány tzv. „na černo“, jejich cena se reálně pohybuje na nižších úrovních.

3.4 Firemní a soukromé mateřské školy

Firemní školky jakožto další typ zajišťující péči o dítě jsou zřizovány jako alternativa k mateřským školám. Jsou založeny firmou nebo skupinou firem za účelem poskytnout celodenní péči a vzdělávání pro děti svých zaměstnanců. Zřízení a vedení firemních školek autorka práce považuje za jeden z nefinančních benefitů, které společnost může poskytovat svým zaměstnancům. Zároveň zaměstnanci (rodiče) tuto službu u zaměstnavatelů v poslední době stále více vyhledávají a pozitivně hodnotí.

V rámci novely školského zákona č. 561/2004 (účinná od 1. 1. 2012) se Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy (dále jen MŠMT), začalo podílet na zřizování firemních školek. Jedná se o určitý druh spolupráce mezi firmami a MŠMT. Firmy od něj mohou získat finanční dotaci ve výši 60 % a zároveň musí dodržovat zákonem stanovené podmínky. Tyto podmínky jsou shodné jako pro zřizovatele soukromých mateřských škol. Týkají se například dodržování hygienických norem, zajištění kvalifikovaného personálu apod. Dá se říci, že obě strany z této spolupráce mohou mít určitý prospěch. Firmy, které svým zaměstnancům nabízejí možnost využívání firemních školek, mohou být pro jedince (rodiče) hledající zaměstnání více lukrativní. Otázkou je zda tento druh benefitu přiláká i více kvalifikované zaměstnance. O tom bychom mohli spíše spekulovat. Na druhé straně máme Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, které musí řešit nepřiměřené množství volných míst ve veřejných mateřských školách vzhledem k počtu žadatelů, jak jsme již popsali v podkapitole 3.1.2. Na závěr tedy můžeme konstatovat, že tento druh spolupráce je prospěšný pro obě zúčastněné strany (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, 2016).

V rámci problematiky firemních školek jsme se zmínili o soukromých mateřských školách, které fungují na velmi podobném principu jako státní mateřské školy s tím rozdílem, že péče o děti je poskytována za úplatek. Výše tzv. „školného“ je různá, například vzhledem k lokalitě či k četnosti docházky dítěte. Například u „Zámecké školičky“, kterou má autorka práce v blízkosti svého bydliště, se školné pohybuje v rozmezí od 4 550Kč do 7 450Kč za kalendářní měsíc (MŠ Zámecká školička, 2016).

Jednotlivých typů soukromé péče o děti je celá řada, za zmínku stojí různé druhy zájmových kroužků, dětská centra, ale také například specifický druh mateřské školy, tzv. lesní mateřská škola. Autorka práce považuje tyto typy soukromé péče za doplňkové, tudíž se jimi blíže nebudeme zabývat. To, co je ale pro naše účely stěžejním tématem, jsou různé typy podpor rodiny, jak ze strany státu, tak ze strany zaměstnavatele. Jeden typ podpory ze strany zaměstnavatele jsme si již výše popsali. Jedná se o firemní školky. V následující kapitole se tedy budeme zabývat dalšími jednotlivými typy.

4 PODPORA RODINY

Rodinu lze považovat za jednu z nejdůležitějších sociálních skupin ve společnosti. Dá se říci, že společnost je tvořena převážně rodinami, jejichž struktura je dána matkou, otcem a alespoň jedním dítětem. Typy rodin mohou být různé, pro naše účely je postačující rozdělení na rodiny úplné a neúplné. Úplné rodiny jsou rodiny, ve kterých je zastoupen otec i matka, oproti tomu v neúplných rodinách je absence jednoho z rodičů - v převážné většině případů se jedná o absenci otce. Rodinu budeme zmiňovat napříč celou prací, v různých souvislostech a kontextech, pro naše účely je důležité zmínit, že vždy budeme rodinu považovat rodinu úplnou (Geist, 1992, s. 345).

V dobře fungující rodině je třeba dodržovat určitá pravidla zaměřená nejen na vzájemnou toleranci, vstřícnost, ale i poslušnost (především ve vztahu rodič-dítě), poskytování lásky a pochopení mezi všemi členy rodiny. Je důležité také zmínit, že na její vývoj a stabilitu působí různé vnější vlivy, které ovlivňují její vnitřní harmonii a spokojenost.

Na rodinu můžeme nahlížet nejen ze sociologického pohledu, který jsme popsali výše, ale také z pohledu ekonomického. V tomto případě tvoří dospělí členové rodiny fakticky dva velmi podstatné faktory ekonomického koloběhu. Jedinci (dospělí členové v rodině) docházejí do zaměstnání, ve kterém jsou různou výší finančně ohodnoceni. Za tyto finanční prostředky nakupují statky a služby, které produkují firmy prostřednictvím svých zaměstnanců (dospělých členů rodiny). Jedná se o neustále se rotující koloběh, během kterého je třeba, aby jedinci dokázali naplnit svůj život radostí a spokojeností, ale také dosáhli svých životních cílů. Důležité také je, aby dokázali nastolit harmonii mezi rodinným a pracovním životem, což se na první pohled může zdát jako jednoduchý proces. Opak je ale pravdou. Jedná se o proces celoživotní, během kterého na sobě jedinci musí neustále pracovat (Hořejší, Macáková, Soukup a Soukupová, 2011, s. 17 – 20).

Dosažení harmonie je možné dopomoci prostřednictvím podpory ze strany státu a zaměstnavatele. Jednotlivé typy podpor si popíšeme v následujících dvou podkapitolách, kde se zmíníme jak o finančních, tak i nefinančních prostředcích, které mohou rodiny využívat.

4.1 Podpora rodiny ze strany státu

V této podkapitole se budeme blíže zabývat jednotlivými druhy státních podpor směřujících na pomoc rodinám při sladování pracovního a rodinného života. Podpory, které popíšeme, budou pouze finančního charakteru. Je třeba zmínit, že stát neposkytuje

pouze finanční pomoc, ale také se například podílí na zřizování a financování institucionální péče pro děti.

Níže uvedené druhy finančních podpor na sebe chronologicky navazují. První tři typy, které může rodina od státu získat, jsou spjaty nejen se samotným příchodem dítěte do rodiny, ale také s následujícím obdobím. Jedná se o porodné, peněžitou pomoc v mateřství a rodičovský příspěvek. Následovat budou další druhy finančních podpor, které souhrnně zařadíme pod pojem sociální příspěvky. Jak již samotný název napovídá, jedná se o příspěvky určené převážně rodinám sociálně slabším nebo také rodinám neúplným či se zdravotně postiženými dětmi.

4.1.1 Porodné

V případě tohoto typu podpory ze strany státu se jedná pouze o finanční podporu rodiny, nikoli podporu ve formě rychlejšího návratu žen na trh práce. Z tohoto důvodu si porodné stručně popíšeme pouze v teoretické rovině.

Porodné je dávka, která je poskytována ženám v závislosti na jejich příjmu. Jinak řečeno, ne každý má na tento typ finanční podpory nárok. Jedná se o jednorázovou dávku, kterou rodina obdrží po narození prvního nebo druhého dítěte. Konkrétně jde o částku, která činí u prvního narozeného dítěte 13 000Kč a u druhého narozeného dítěte 10 000Kč (Jirková, 2016).

Vzhledem k tomu, že tento typ podpory je primárně určen ke zlepšení ekonomické situace rodiny, nebudeme se jím již dále zabývat. Spíše se zaměříme na podpory, které nejsou čistě finančního charakteru, ale určitým způsobem napomáhají k rychlejšímu návratu ženy na trh práce. Jedná se o peněžitou pomoc v mateřství a rodičovský příspěvek.

4.1.2 Peněžitá pomoc v mateřství

Nyní si blíže popíšeme peněžitou pomoc v mateřství, nejprve se zmíníme o tom, za jakých podmínek má rodina na tento druh podpory nárok, její délce, ale také komu může být vzhledem k současné legislativě přiznána. V závěru této části ukážeme výsledky výzkumu, který se touto problematikou zabýval.

Za předpokladu, že rodina nemá nárok na porodné, které jsme popsali výše, je peněžitá pomoc v mateřství považována za primární podporu rodin související s příchodem dítěte na svět. Tento příspěvek se řídí zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Pro získání této peněžité podpory je třeba dodržet následující podmínky:

- rodič pobírající tento příspěvek musí být po dobu alespoň 270 dnů za poslední dva roky před dnem, od kterého se dávka přiznává, účastníkem nemocenského pojištění,
- a zároveň musí být účastníkem nemocenského pojištění v den, ve kterém je mu dávka přiznána.

Z výše uvedených podmínek je zřejmé, že rodič pobírající peněžitou pomoc v mateřství musí být v pracovně právním vztahu. Osoba, která není zaměstnaná a je evidována na úřadu práce, nemá nárok na tento typ příspěvku a automaticky začíná čerpat následnou podporu, rodičovský příspěvek.

Hovořili jsme o rodiči, který může pobírat peněžitou pomoc v mateřství. Je třeba uvést, že rodič může být v tomto případě pouze matka. V případě rodičovského příspěvku, kterým se budeme zabývat v následující podkapitole, může příspěvek čerpat kterýkoli z rodičů. Ze zákona dále vyplývá, že mateřská dovolená nesmí být kratší než 14 týdnů. Jedná se o jediné zákonné omezení. Dá se tedy říci, že se žena může vrátit do zaměstnání již po třech a půl měsících. Můžeme pouze spekulovat, zda návrat žen do zaměstnání je plnohodnotný vzhledem k věku novorozence. Je třeba, aby si žena takto brzký návrat na trh práce důkladně promyslela a prodiskutovala se zbývajících členy rodiny. Přece jen miminka v tomto věku potřebují nepřetržitou péči a pozornost. Je tedy na ženách, zda se dokáží myšlenkami odloučit od dítěte již takto brzy po jeho narození a v průběhu pracovní doby se plně věnovat svým povinnostem (Hamplová, 2016).

Výzkumu „Zaměstnání a péče o děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů“ (2006), který se zabýval opětovným návratem matek z mateřské dovolené, se zúčastnilo 829 respondentek, které mají dítě ve věku od tří do deseti let. Z výzkumu vyplývá, že pouze 1 % matek nastoupilo na trh práce ihned po ukončení mateřské dovolené (tzn. ženy již nepokračovaly v rodičovské dovolené).

Procento žen, které nastoupilo na trh práce dříve, než byly dítěti tři roky, je podle výsledků výzkumu 16 %. Překvapující je procento matek (28 %), které po rodičovské dovolené zůstalo s dítětem doma a věnovalo se péči o domácnost. Pro účely této práce by bylo zajímavé zjištění individuálních důvodů jejich rozhodnutí. Nejen jejich poměrně brzkého vstupu na trh práce (ihned po skončení mateřské dovolené), ale i rozhodnutí zůstat v domácnosti a věnovat se péči o dítě (Kuchařová, 2006).

4.1.3 Rodičovský příspěvek

Rodičovský příspěvek oproti peněžitě pomoci v mateřství umožňuje rodičům možnost volby, který z nich bude celodenně pečovat o dítě, a tedy příspěvek pobírat.

Celková výše finanční podpory činí 220 000Kč, přičemž maximální délka čerpání je stanovena hranicí 4 let věku dítěte (Tamtéž, s. 6).

Výše rodičovského příspěvku je závislá na výši mzdy či platu, obdobně jak tomu bylo u peněžité podpory v mateřství. Rozdíl mezi výpočtem rodičovského příspěvku a peněžité podpory závisí na denním vyměřovacím základu. Ten se u tohoto typu příspěvku stanovuje v závislosti na výši peněžité pomoci v mateřství. Dále bychom mohli popsat, jakým způsobem se přesně stanovuje denní vyměřovací základ, ale pro naše účely je výše popsána problematika dostačující. Co je ale dle autorky práce důležité zmínit, jsou tři způsoby čerpání rodičovského příspěvku:

- zvýšený – o tuto formu čerpání může zažádat pouze rodič, jehož 70 % 30násobek denního vyměřovacího základu je vyšší než 7 600Kč. V tomto případě se může rodič rozhodnout o velikosti svého příspěvku a zároveň o jeho délce trvání.
- základní – jedná se o klasickou délku příspěvku, která je poskytována rodiči, u kterého 70 % 30násobku denního vyměřovacího základu je nižší nebo rovno 7 600Kč za kalendářní měsíc.
- snížený – v tomto případě se jedná o nejpomalejší formu čerpání příspěvku. Do 9 měsíců věku dítěte rodič pobírá částku 7 600Kč a následně do 4let věku dítěte pobírá příspěvek ve výši 3 800Kč za kalendářní měsíc. Nejpomalejší forma čerpání je automaticky přiřazována rodiči, u kterého není možné stanovit denní vyměřovací základ (Jirková, 2016).

Z výše uvedených typů čerpání je zřejmé, že v určitých případech není v možnostech rodiče zvolit si způsob a výši rodičovského příspěvku. Můžeme tedy říci, že v určitých případech není možné urychlit návrat jedince na trh práce. Jedním z řešení může být využívání institucionální či soukromé péče o dítě (viz kapitola 3) nebo zvážení, který z rodičů bude o dítě a domácnost pečovat.

Dle Českého statistického úřadu, v roce 2012 čerpalo rodičovskou dovolenou 301 163 tisíc žen a 5 249 mužů, což je přibližně 1,74 % mužů z celkového počtu žen (Sullivan, 2016). Oproti tomu například v roce 2001 byl počet žen čerpajících rodičovský příspěvek 263 600 a mužů 2 100, což přibližně odpovídá 0,80 % (Právo, 2014). Procentní podíl počtu mužů čerpajících rodičovskou dovolenou vzhledem k počtu žen v příslušném roce je zajímavý. Během 11 let se počet mužů více než zdvojnásobil. Díky tomuto zjištění můžeme říci, že muži se čím dál tím více zapojují do péče o děti a ženy se věnují své kariéře a profesnímu růstu. Opět se zde naskytuje otázka, proč tomu tak je, zda žena vydělává více peněz nebo muž má povolání, které mu umožňuje pracovat z domova a zároveň se věnovat péči o děti atd. Odpovědi na otázky může být nespočet, v tuto chvíli můžeme pouze spekulovat. Přesto je zřejmé, že dochází k určitému progresu v oblasti genderových rovností.

Nakonec je třeba zdůraznit, že doposud jsme se nezabývali rozdíly mezi rodinami, ve kterých je žena podnikatelkou a ženou zaměstnankyně. Důvod je jednoduchý, mezi těmito dvěma skupinami nebyly až doposud žádné rozdíly. V případě rodičovského příspěvku a peněžitě podpory v mateřství je ale třeba tyto dvě skupiny potenciálních příjemců podpory oddělit. Za předpokladu, že žena podniká, je tedy osobou samostatně výdělečně činnou (dále jen OSVČ), automaticky jí nevzniká nárok ani na jeden ze zmíněných příspěvků. Nárok na peněžitou podporu v mateřství má OSVČ pouze v případě, že je účastníkem nemocenského pojištění, které je pro podnikatele dobrovolné. Vzhledem k výpočtu rodičovského příspěvku, který se odvíjí od výše peněžitě podpory v mateřství, je nárok na něj zřejmý. Pokud tedy žena (OSVČ) nemá nárok na peněžitou podporu v mateřství, nevzniká jí nárok ani na rodičovský příspěvek. Proto je důležité, aby žena zvážila, zda se jí účast na nemocenském pojištění vyplatí či nikoli (Fialová, Štěpánková a Marksová-Tominová, 2010, s. 23-24).

4.1.4 Sociální dávky

V poslední skupině, která je nedílnou součástí podpor rodiny ze strany státu, se velmi stručně zmíníme o sociálních dávkách. Hned na úvod této části je třeba zmínit, že do této skupiny dávek řadíme mimo jiné také porodné a rodičovský příspěvek, které jsme popsali jako dvě samostatné části (viz podkapitola 4.1.1 a 4.1.3). Dle autorky práce se jedná o stěžejní sociální dávky vzhledem k tématu práce, a proto se rozhodla se jimi zabývat separátně.

Krom výše zmíněných sociálních dávek tato skupina zahrnuje širokou škálu dalších druhů finančních podpor. Jedná se například o příspěvek na dítě či příspěvek na bydlení.

System státní sociální podpory je upraven zákonem č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů. Pro naše účely je vhodné zmínit, co stát rozumí pod pojmem dávky a komu jsou určeny. Dle portálu Ministerstva práce a sociálních věcí (2015), jsou „*dávky poskytované osobám (rodinným příslušníkům) ve společensky uznaných sociálních situacích, kdy stát skrze jejich vyplácení z části přebírá spoluzodpovědnost za vzniklou sociální situaci*“ (Jirková, 2015).

Z výše uvedené definice je zřejmé, že se jedná o dávky, které rodina získává pouze při určité výši jejich příjmu. Přesně tak, jak jsme popsali v předcházejících podkapitolách (4.1.1 porodné a 4.1.3 rodičovský příspěvek). Blíže se touto problematikou zabývat nebudeme, protože jednotlivé příspěvky nenapomáhají rodiči k opětovnému vstupu na trh práce, ale pouze přispívají ke zlepšení ekonomické situace rodiny.

Nyní se budeme zabývat typy podpor ze strany zaměstnavatele, které autorka práce považuje za klíčové.

4.2 Podpora rodiny ze strany zaměstnavatele

Již z názvu kapitoly je zřejmé, že se nyní budeme zabývat podporami rodin, ve kterých je alespoň jeden dospělý jedinec v pracovně právním vztahu, tedy zaměstnancem. Pro účely této práce budeme předpokládat, že v roli zaměstnance je žena. Autorka práce klade velký důraz na tuto kapitolu, protože ji považuje za stěžejní při sladění osobního a pracovního života zaměstnaných žen.

Obsahem této kapitoly tedy budou především jednotlivé typy flexibilních forem pracovního úvazku. Stručně se ale také zmíníme o finančních a nefinančních benefitech.

Základní druhy flexibilní formy práce jsou: Zkrácená pracovní doba (částečný úvazek), pružná pracovní doba, práce z domova a sdílené pracovní místo. Jednotlivé typy si nyní popíšeme a u vybraných uvedeme výsledky ze statistických šetření, které zkoumají jejich míru využití nejen v rámci České republiky, ale také v porovnání s Evropskou unií (Hora a Sirovátka, 2008, s. 226-237).

Na první pohled se může zdát, že zaměstnavatelé z flexibilních forem pracovního úvazku prakticky nemají žádné výhody, především z toho důvodu, že se s jejich úpravou pojí celá řada organizačních nákladů. Jak to ale opravdu zaměstnavatelé vnímají, zkoumal výzkum s názvem „Rodinné potřeby zaměstnanců“ (2007), do kterého se zapojilo 1 019 zástupců organizací a podniků z celé České republiky (Haberlová a Kyzlinková, 2007).

Z výzkumu vyplynulo, že 75 % dotázaných firem se domnívá, že přizpůsobovat podmínky a organizaci práce rodinám není zatěžující, ale naopak efektivní, protože napomáhá k identifikaci zaměstnanců s firmou a vede k lepšímu vztahu k práci. Z výzkumu také vyplynulo, že 72 % oslovených považuje zohledňování rodinných potřeb zaměstnanců za konkurenční výhodu. V návaznosti na toto zjištění je zajímavá otázka zabývající se počtem firem, které nabízejí jeden z typu flexibilní pracovní doby, konkrétně zkrácené úvazky. V soukromém sektoru tento typ pracovního úvazku nabízelo pouze 56 % firem svým zaměstnancům přesto, že se dle jejich názoru jedná o konkurenční výhodu. Nabízí se tedy otázka, proč firmy svým zaměstnancům neposkytují flexibilní formy pracovních úvazků v souvislosti s jejich názorem.

Další zajímavá otázka, která se v rámci tohoto výzkumu zkoumala, se týkala predikce budoucnosti. Zda potřeba určitých druhů úlev pro zaměstnance ze strany zaměstnavatele do budoucna poroste. Více než polovina oslovených firem se domnívá, že tato potřeba poroste (Tamtéž, s. 9 a 23).

V současné chvíli můžeme jejich odpovědi potvrdit. Procentní vývoj počtu zaměstnanců (mužů i žen) pracujících na zkrácený úvazek každým rokem vzrůstá, což potvrzují následující čísla. V roce 2004 pracovalo v České republice na poloviční úvazek 4,4 % zaměstnaných (mužů i žen). V roce 2009 o 0,4 % více a nakonec v roce 2014 pracovala na zkrácený úvazek 5,8 % zaměstnanců. Blíže se problematikou zkrácených úvazků budeme věnovat v následující části (Eurostat, 2015).

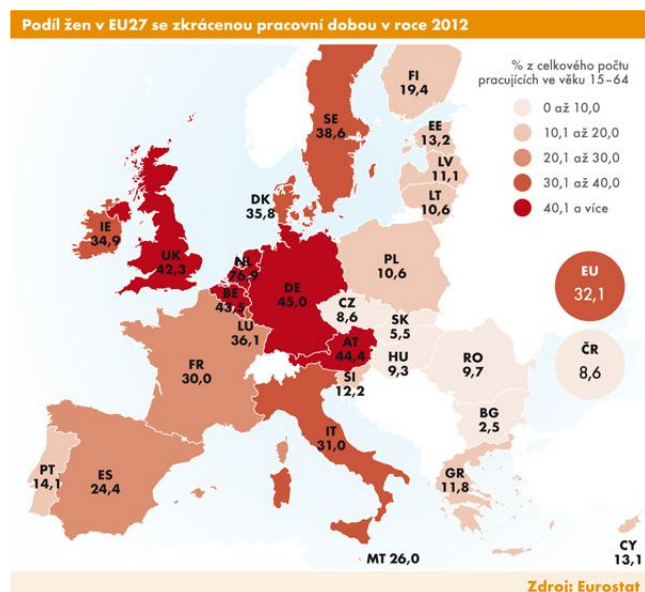
4.2.1 Zkrácená pracovní doba – poloviční úvazek

V rámci flexibilních pracovních úvazků si jako první popíšeme zkrácenou pracovní dobu. V nadpisu této podkapitoly si můžeme všimnout také doplňujícího nadpisu „poloviční úvazek“. V současné době existuje celá řada různých druhů úvazků, které spadají do kategorie „zkrácené pracovní úvazky“, například šestinový, čtvrtinový, ale i zmíněný poloviční, který autorka práce považuje za nejznámější. Ostatní typy nejsou příliš známé a jejich využití se nedá aplikovat na všechny pracovní pozice. Využitelné jsou například pro profesi učitele. My se ale nyní budeme zabývat úvazkem polovičním.

Přestože se jedná o jednu z nejznámějších forem flexibilních úvazků, není její využívání v České republice příliš časté. Tuto problematiku jsme již zmínili v úvodu této podkapitoly, nyní se proto zaměříme na četnost využívání v rámci vybraných států Evropské unie.

Na níže uvedeném obrázku je vidět procento pracujících žen na zkrácený úvazek v rámci České republiky, v porovnání s ostatními státy Evropy v roce 2012. Česká republika je v těsném závěsu za Bulharskem a Slovenskem na třetím místě s nejmenším počtem pracujících žen na zkrácený úvazek (8,6 %). Z obrázku je také patrné číslo 32,1 %, které nám ukazuje průměrný počet takto pracujících žen napříč Evropskou unií. Je tedy otázka, proč Česká republika vykazuje takto malé číslo oproti například sousednímu Německu či Rakousku (Český statistický úřad, 2014).

Obrázek 1: Podíl žen v rámci Evropské unie se zkrácenou pracovní dobou v roce 2012



Zdroj: Český statistický úřad (2014)

4.2.2 Sdílené pracovní místo

Sdílené pracovní místo je velmi úzce spojeno s předchozím typem flexibilní formy práce. Vyznačuje se tím, že více zaměstnanců (nejčastěji dva), pracující na poloviční úvazek, se dělí o jedno pracovní místo. Tato forma pracovního úvazku velmi dopomáhá ženám při harmonizaci pracovního a soukromého života a z určitého úhlu pohledu i zaměstnavatelům. Jsou určité pracovní pozice, se kterými se pojí obsah práce, který není možný tzv. „stlačit“ na polovinu pracovní doby. Proto sdílené pracovní místo je ideálním řešením jak uspokojit zájmy zaměstnavatele i zaměstnance.

Využívání sdíleného pracovního místa je velmi různorodé nejen v České republice, ale i napříč Evropou. Poměrně zajímavé je jeho využívání v sousedním Rakousku. Zde si může zaměstnanec dobrovolně zkrátit pracovní dobu v případě, že si zajistí pracovníka z řad nezaměstnaných, který ho bude zbytek pracovní doby plnohodnotně zastupovat. Navíc budou oba pracovníci po dobu dvou let pobírat finanční podporu. V tomto případě se jedná o určitou formu motivace nejen finanční, ale můžeme říci i lidskou (Polívka, 2000, s. 11).

Se sdíleným pracovním místem se dle autorčina názoru pojí i jedna významná nevýhoda v podobě odpovědnosti za plnění pracovních úkolů a jejich dělení. Dle autorčina názoru záleží na osobnostech zaměstnanců a především na vzájemné komunikaci, protože dobře fungující komunikace může předcházet vzniku konfliktů.

4.2.3 Pružná pracovní doba

Pružná, neboli klouzavá pracovní doba, je jedna z dalších typů flexibilní formy práce, kterou může zaměstnavatel svým zaměstnancům nabídnout. Tato forma pracovního úvazku je specifická tím, že umožňuje zaměstnanci volbu příchodu a odchodu ze zaměstnání. Povinností zaměstnance je rozvrhnout si obsah práce tak, aby plnil veškeré své pracovní povinnosti. U vybraných zaměstnavatelů se můžeme setkat také s tzv. „poloviční pružnou pracovní dobou“, při které zaměstnanec má určené časové rozmezí, během kterého musí být přítomen na pracovišti. Zbytek pracovní doby si zaměstnanec určuje sám (Maule, Šimková a Vašková, 2007, s. 2).

Tuto formu pracovního úvazku velmi oceňují zaměstnanci (muži i ženy) s dětmi. I přesto, že část pracovní doby může být pevně daná zaměstnavatelem (například od 09:00 do 14:00), je tato forma flexibilního pracovního úvazku poměrně oblíbená. Především z toho důvodu, že zbytek pracovní doby si může zaměstnanec koordinovat sám, dle aktuálního denního programu (odvedení dítěte do mateřské školy, návštěva lékaře apod.).

Podle autorčina názoru je pružná pracovní doba jedna z nejpřínosnějších flexibilních forem práce a to hned z několika důvodů. První je důvod sociální. U práce z domova, kterou se budeme zabývat v následující podkapitole, pracovník naprosto postrádá jakýkoli sociální kontakt se svými spolupracovníky. Absence mezilidských vztahů může vést k rozvoji uzavřenosti, bojácnosti a pocitu samoty člověka nejenom v pracovním prostředí, ale i v oblasti běžného rodinného života. Druhý, také velmi významný důvod, je zakotven v kvalitaci pracovníka. Jedincům, kteří jsou zaměstnáni na poloviční úvazek, či využívají práci z domova, může hrozit ztráta či zmrazení části kvalifikačních znalostí. Poslední důvod je spjat s kariérou. U zaměstnanců pracujících na plný úvazek je umožněn kariérní postup. Je třeba si uvědomit, že plný pracovní úvazek se automaticky nerovná stoupání po kariérním žebříčku vzhůru, ale můžeme říci, že je daleko více pravděpodobný než například u zaměstnanců, kteří pracují z domova.

4.2.4 Práce z domova

Poslední z flexibilních forem práce, který může zaměstnavatel svým zaměstnancům umožnit, je práce z domova, neboli tzv. „homeworking“. Jak jsme již zmínili v předcházející části, významnou nevýhodou této formy pracovního úvazku je přerušení sociálních kontaktů. Naopak za výhodu můžeme považovat například ušetření času, který jedinec stráví dojížděním do zaměstnání, což může dopomoci k lepší koordinaci pracovního a rodinného života. Otázkou je, zda práce z domova opravdu přispívá k snadnější harmonizaci, či ji naopak zhoršuje. Dle autorky může totiž

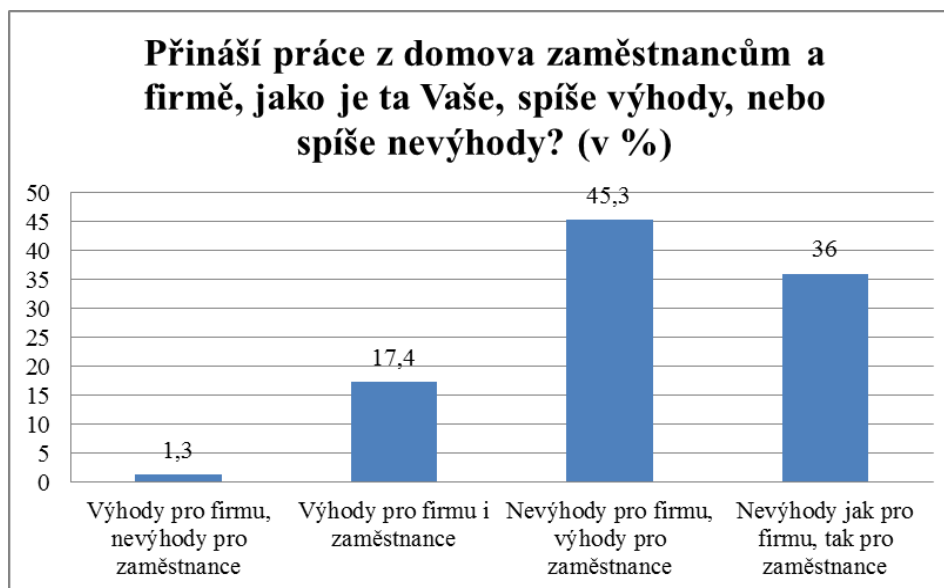
docházet k prolínání pracovních povinností s péčí o děti a domácnost. V tomto případě je důležité, aby si žena dokázala již předem určit, jakou část během dne bude věnovat pracovním povinnostem a jakou část péči o rodinu. V určitých případech může docházet k nadřazování péče o děti nad aktuálními pracovními úkoly. Ty následně žena tzv. „dohání“ ve svém volném čase, například ve večerních či nočních hodinách, popřípadě o víkendech. Takto nesystematická práce může vést k pocitu nespokojenosti a vyčerpání (Maříková, 2002, s. 72).

Je důležité si uvědomit, že tuto formu pracovního úvazku nelze aplikovat na všechny typy zaměstnání. Není tedy překvapením, že nejčastěji je práce z domova umožňována zaměstnancům v oboru pojišťovnictví, vzdělávání a v neziskovém sektoru. Toto zjištění je výsledkem výzkumného projektu s názvem „Rodina, zaměstnání a vzdělání“ (Haberlová a Kyzlinková, 2007).

Zajímavé jsou také výsledky získané ze zmíněného výzkumu, které se týkají dosaženého vzdělání zaměstnanců vykonávající práci z domova. Z celkového počtu 1 019 zaměstnavatelů jich 93,8 % odpovědělo, že nenabízejí práci z domova zaměstnancům s nízkou kvalifikací. Oproti tomu pouze 23,4 % nabízí tuto formu pracovního úvazku vysoko kvalifikovaným zaměstnancům. Hned na první pohled si můžeme všimnout poměrně výrazného rozdílu mezi dvěma druhy odpovědí. Ze zjištěných výsledků můžeme usoudit, že práce z domova není příliš oblíbenou a tedy i využívanou formou pracovních úvazků (Tamtéž, s. 38-39).

Dále výzkumníci zjišťovali názory zaměstnavatelů týkající se výhod či nevýhod práce z domova. Výsledky můžeme vidět na níže přiloženém grafu. Z grafu je patrné, že pouze 17,4 % dotázaných se domnívá, že práce z domova přináší výhody jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Naopak 36 % respondentů vnímají tuto flexibilní formu pracovního úvazku jako nevýhodnou pro obě strany. Výzkum se již nezabýval konkrétními výhodami či nevýhodami. Autorka práce se domnívá, že by argumenty firem byly v tomto případě přínosné nejen pro účel této práce, ale i pro další rozvoj tohoto druhu formy pracovního úvazku (Tamtéž, s. 41).

Graf 4: Odpovědi na otázku: Přináší práce z domova zaměstnancům a firmě, jako je ta Vaše, spíše výhody, nebo spíše nevýhody? (v %)



Zdroj: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí (2007)

4.2.5 Finanční a nefinanční benefity

Nyní se dostáváme k problematice finančních a nefinančních benefitů, které může zaměstnavatel poskytovat svým zaměstnancům. Důvod poskytování jednotlivých benefitů či jejich kombinací je především ve snaze udržet a získat kvalitnější zaměstnance. Jedná se o vyjádření loajality od zaměstnavatele vzhledem ke svým podřízeným. Můžeme říci, že dnes si firmy konkurují nejen na trhu statků a služeb, ale i na trhu práce. Zaměstnavatel, který nabídne lepší finanční a nefinanční benefity získává určitou konkurenční výhodu, která může, ale nemusí přilákat kvalifikovanější pracovníky.

V současné době existuje celá řada finančních i nefinančních benefitů. Jeden z nejznámějších druhů finančního benefitu jsou stravenky. Jedná se o specifický druh, protože se na něm zaměstnanci finančně podílí. Mezi finanční benefity dále řadíme například příspěvek na kulturu, penzijní či nemocenské pojištění aj. Oproti tomu do nefinančních benefitů můžeme zařadit například dny dovolené navíc či možnost využití práce z domova, tzv. „home office“ (Ipodnikatel, 2011).

Jednotlivými benefity se nebudeme blíže zabývat, protože přímo nenapomáhají k efektivnějšímu sladování rodinného a pracovního života, ale jejich primární funkcí je zlepšit ekonomickou situaci rodiny.

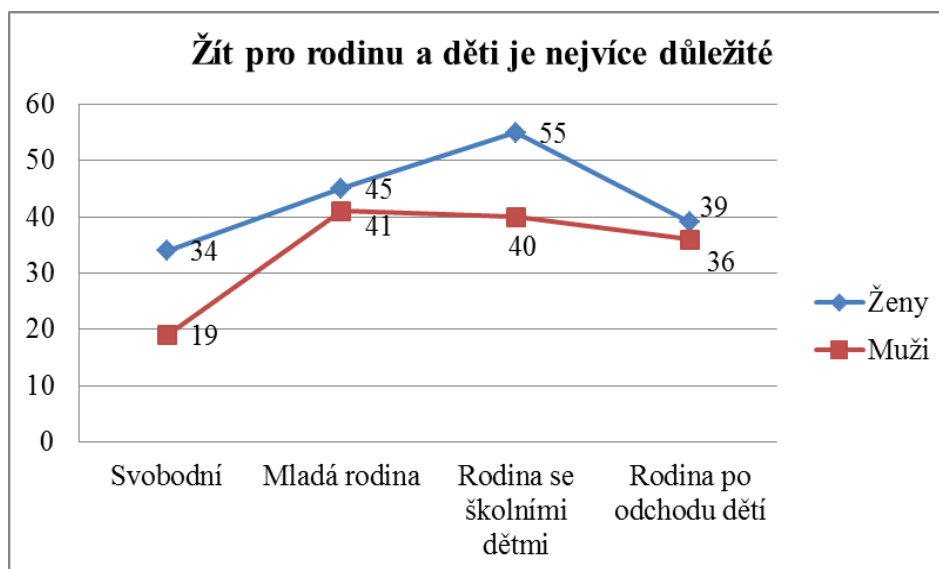
5 OSOBNÍ SFÉRA

Každý jedinec, jakožto individuum, má své hodnoty a postoje, které jsou typické pro jeho osobnost a které mu dopomáhají k utváření si komplexní představy o jeho současném a budoucím životě. V průběhu života se jedinci rozhodují nejen o svém vzdělání, povolání, hobby, ale i o rodinném životě. A právě o rozhodování v osobním životě pojednává tato kapitola.

Prvotní představy o sociální roli ženy, jakožto hospodyně a pečovatelky a muže, jakožto ztotožnění veškeré pracovní síly a morálky, jehož hlavním úkolem je zabezpečení rodiny, jsou již dávno překonané. V současné době hoříme o tzv. univerzalitě mužských a ženských rolí. Nejčastěji přijaté postoje pojednávají o rovných možnostech a příležitostech v oblasti volného času a volbě zaměstnání. V souvislosti se vstupem ženy na trh práce se utvořily postoje, které se zabývají spolupodílnictvím na rodinném rozpočtu rodiny. Je třeba si uvědomit, že tyto postoje nejsou obecně aplikovatelné (Hora a Sirovátka, 2008, s. 54).

V rámci životního cyklu jsou zajímavá hodnotová postavení žen a mužů, která jsou uvedena na níže vyobrazeném grafu. Jedná se o záznam odpovědí respondentů, pro něž je teze „*žít pro rodinu a děti*“ nejvíce důležitá. Můžeme říci, že poměrně jednoznačně se zde názory mužů i žen shodují. Nepatrného rozdílu si můžeme povšimnout u mužů a žen majících rodinu se školními dětmi. Můžeme říci, že pro ženy je v této fázi životního cyklu stále důležitá péče o rodinu, oproti mužům, kteří se od ní nepatrně odprošťují a více se věnují například svému kariérnímu rozvoji.

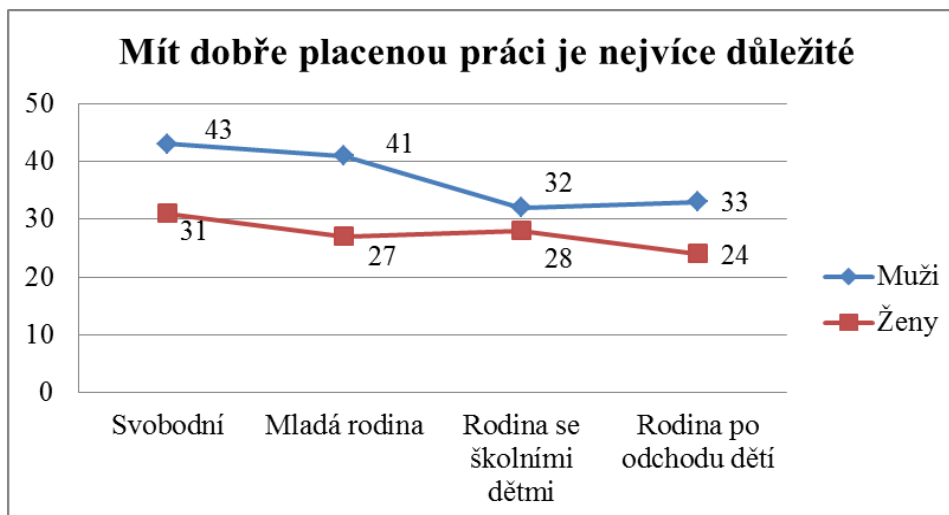
Graf 5: Genderové porovnání: Žít pro rodinu a děti je nejvíce důležité



Zdroj: Hora a Sirovátka (2008, s. 44)

S výše zmíněnou hodnotou velmi úzce souvisí i následující graf. Opět se jedná o zobrazení názoru mužů a žen v průběhu životního cyklu. V tomto případě se respondenti vyjadřovali k hodnotové tezi „mít dobře placenou práci“. Znovu jsou zde uvedené odpovědi respondentů, pro které je výše popsaná teze nejvíce důležitá jako v předcházejícím grafu.

Graf 6: Genderové porovnání: Mít dobře placenou práci je nejvíce důležité



Zdroj: Hora a Sirovátka (2008, s. 45)

Nejen z výše uvedených grafů, ale i z dalších výsledků výzkumu empirických sond projektu Rodina, zaměstnání a vzdělání můžeme konstatovat, že péče o rodinu a domácnost je stále zakotvena především v ženské roli (Hora a Sirovátka, 2008, s. 47-51). Mimo jiné můžeme konstatovat, že hodnoty lidí se v průběhu života mění, což potvrzují výše vyobrazené grafy. Není tedy překvapením, že svobodní lidé se více orientují na profesní rozvoj než například rodiny s malými dětmi.

Je také důležité si uvědomit, že životní cyklus každého jedince není tvořen pouze ze dvou sfér: pracovní a rodinnou, jak se může na první pohled zdát. Obsahuje také další podstatné části, jako jsou zájmy jedince nebo jeho fyzické a duševní zdraví. Fyzické a duševní zdraví jedince je mnohdy podceňováno a zanedbáváno. Přitom dlouhodobě vysoké nároky v pracovní a rodinné sféře způsobují přetížení organismu, což může mít za následek celkové psychické a fyzické vyčerpání. Toto vyčerpání se výrazně projeví v kvalitě rodinného a pracovního života. Můžeme říci, že se jedná o tzv. pyramidu, přičemž na spodní části se nachází právě fyzické a duševní zdraví jedince a vyšší linii tvoří pracovní a rodinné zázemí. V případě, že je podstavec pyramidy jakkoli poškozen, okamžitě dochází k jejímu celkovému zhroucení, v našem případě tedy k výraznému negativnímu zásahu do pracovního a rodinného života. (Bedrnová a kol., 2009, s. 331).

5.1 Work life balance a well being

Dosažení harmonizace v oblasti rodinného a pracovního života je velmi náročný a nepřetržitý proces. V souvislosti s touto problematikou se pojí pojem „work life balance“, který se zabývá právě vyvážeností rodinného a pracovního života, jak jsme uvedli v první kapitole.

Pojem work life balance vznikl přibližně v 70. letech minulého století kvůli neustále se zvyšujícím nárokům v oblasti pracovní sféry a postupného sbližování mužských a ženských sociálních rolí. Pro účely této práce je třeba zmínit, že problematika vyváženosti se týká jak žen v pracovně právním vztahu (zaměstnaných), tak žen podnikatelek.

Ženské sociální role jsou a dle autorky práce vždy budou nuceny koordinovat dvě kariéry – pracovní a rodinnou. Při této koordinaci pomáhá ženám nejen systém státní podpory (viz podkapitola 4.1), benefiční programy ze strany zaměstnavatele (viz podkapitola 4.2) a v neposlední řadě také pomoc a podpora partnera, který tvoří nedílnou součást celého procesu (Bedrnová a kol., 2009, s. 286).

Můžeme říci, že work life balance řeší problematiku času a snaží se nalézt takovou časovou kombinaci pracovního a rodinného života, aby bylo dosaženo již několikrát zmíněné vyváženosti. V roce 2012 byla provedena analýza napříč Evropskou unií, která se zabývala mimo jiné genderovými rozdíly v počtu hodin strávených v zaměstnání. Výsledky jsou vyobrazeny v grafu, který je uveden v příloze 1. Na první pohled je zřejmé, že ženy napříč celou Evropou tráví v zaměstnání méně hodin než muži. Což je vzhledem k dalším povinnostem, jako je především péče o děti a domácnost, pochopitelné. Zajímavý je ale rozdíl v počtu hodin strávených v zaměstnání u žen v různých zemích. Pokud se blíže podíváme na jednotlivé údaje, je zřejmé, že počet hodin, které žena v České republice stráví v zaměstnání je poměrně vyšší oproti sousednímu Rakousku či Německu. Otázkou zůstává, jaký je důvod delšího setrvání v zaměstnání. Touto otázkou se analýza nezabývala, proto nám nezbyvá nic jiného než o odpovědi pouze spekulovat.

Je zřejmé, že čím více času tráví žena v zaměstnání či práci (OSVČ), tím méně času může trávit péčí o rodinu nebo volným časem (viz následující podkapitola). Je důležité si uvědomit, že méně času s rodinou nemusí vždy znamenat nižší spokojenost nejen ženy, ale i zbytku rodiny. Touto problematikou času se zabývá tzv. well being, který říká, že sladění pracovní a rodinné sféry nemusí vždy souviset pouze se samotným faktorem času, ale především s jeho kvalitou (Bedrnová a kol., 2009, s. 287).

„Rodič může s dětmi trávit méně času než prací, ale pokud ho s nimi tráví aktivně a intenzivně, může to děti obohatit mnohem více než pouhá pasivní péče ze strany matky na mateřské dovolené, která by nejraději trávila svůj čas úplně jiným způsobem“ (Tamtéž, s. 287).

Tímto se dostáváme k problematice volného času, kterým se budeme zabývat v následující podkapitole.

5.2 Volný čas

Když se řekne volný čas, každý z nás si představí aktivity, které jsou specifické pro jeho osobnost. Mohou se více či méně prolínat s pracovními či rodinnými zkušenostmi, ale mohou být i zcela odlišného charakteru. Důležitost volného času je dána především tím, že formuje osobnost člověka stejně jako například práce. To je jeden z hlavních důvodů, proč bychom neměli upřednostňovat ostatní aktivity právě na úkor volného času. Druhý důvod je zakotven v jeho stylu trávení, především proto, že zasahuje prostřednictvím jedince do vývoje celé společnosti, ovlivňuje konzum, zaměstnanost a v neposlední řadě i model rodinného života (Filipcová, 1966, s. 9).

Velmi zajímavou myšlenku, která vystihuje mínění o volném čase současnou společností, popisuje Filipcová (1966, s. 13): „Řeknete-li někomu, že se zabýváte zkoumáním volného času, většinou zjistíte, že vás pokládá za člověka ne zcela normálního. Jak se lze zabývat něčím, co prostě není“. Přesto je volný čas, jakožto forma odpočinku, nedílnou součástí biologického rytmu. Dokládá to i fakt, že o něm v různých kontextech hovořil již Aristoteles či Karel Marx (Šerák, 2009, s. 25).

Nyní je třeba, abychom si definovali, co se pod samotným pojmem skrývá. Dříve než si uvedeme definici, se ale zmíníme o aktivitách, které někteří jedinci do volného času řadí, avšak chybně.

Den můžeme rozdělit na tři sféry, část pracovní, mimopracovní a spánek. Co se týče časového rozvržení mezi tyto aktivity, tak jedinec v bdělém stavu (část pracovní a mimopracovní) tráví přibližně dvě třetiny dne. Tedy na spánek zbývá přibližně jedna třetina. Je ale důležité podotknout, že potřeba spánku je velmi individuální. Závisí na zdravotním stavu jedince, kvalitě nervové soustavy apod. (Bedrnová a kol., 2009, s. 47).

Nyní se tedy dostáváme k tomu, co vše do mimopracovních aktivit zahrnujeme. Jedná se o několik denně se opakujících činností, například cesta do práce a z práce, stravování (včetně přípravy), osobní hygiena, spánek a v neposlední řadě zajištění chodu domácnosti. Je důležité, aby ženy dokázaly oddělit mimopracovní aktivity od aktivit volnočasových a pevně si stanovily dobu, která bude určena pouze pro ně a jejich zájmy (Filipcová, 1966, s. 18).

Výzkumu Večerníka (in Maříková, Kostelecký a Lebeda, 2010, s. 90), který se sice nezabýval genderovými odlišnostmi trávení volného času, ale diferenciací vzhledem k sociálním vrstvám, můžeme zmínit aktivity typické pro jednotlivé sociální vrstvy. Bylo zjištěno, že u jedinců z nižší sociální třídy je vykazována spíše pasivita

trávení volného času, konkrétně se například jedná o aktivitu sledování televize. Oproti tomu lidé s vyšším sociálním statutem častěji navštěvují kulturní události a více se věnují sportu. Na základě výsledků z tohoto výzkumu můžeme konstatovat, že dosažené vzdělání a výše příjmu mají vliv na trávení volného času.

Nakonec by autorka práce ráda zmínila myšlenku Šeráka (2009, s. 42), který říká, že volný čas se v dnešní době stává společenskou hodnotou a především předmětem obchodu, s čímž autorka práce bez pochyb souhlasí. Potřeba volného času a nároky na něj rostou stále rychlejším tempem, co je ale především důležité je, že volný čas každého z nás lze do určité míry ovlivnit. Především skrze různé reklamní spoty, módní trendy ale také finanční náročnosti jednotlivých aktivit. Přesto, že je tedy volba volnočasových aktivit dobrovolná, je na pováženou, zda se opravdu jedná o svobodné rozhodování jedinců.

5.3 Time management

V předcházejících podkapitolách jsme se zmínili o tom, že pro spokojený a kvalitní život není důležité pouze rozhodnutí dělat očitě věci jen proto, že se od nás vyžadují, ale především z toho důvodu, že je opravdu dělat chceme. Protože „*vědět a opravdu jednat má k sobě stejně daleko jako den a noc*“ (Pacovský, 2006, s. 193). Je tedy třeba si stanovit hodnoty a priority, na základě kterých budeme plánovat a řídit svůj každodenní život, včetně volnočasových aktivit. A právě problematikou řízení vlastního času se zabývá Time management.

Samotnému řízení času předchází více či méně detailní plánování. V současné postmoderní společnosti existuje nespočet elektronických diářů, mobilních či tabletových aplikací apod. Stále se ale mezi námi objevují jedinci, kteří nedají dopustit na „obyčejný“ papírový diář, přičemž samotný způsob, jakým lidé zaznamenávají své denní, týdenní, měsíční či dokonce roční aktivity nemají na jeho kvalitě žádný výrazný podíl. Spíše je důležité si uvědomit, že každý jedinec si více či méně plánuje, i přesto, že se někteří jedinci považují za spontánní osobnost. Plánování je běžné a přirozené, zahrnujeme do něj návštěvu lékaře, dovolenou, rozvržení pracovních povinností aj., což potvrzuje tezi, že každý z nás více či méně plánuje. Otázkou však zůstává, jaký typ plánování využívá a jaký je nejvhodnější: Denní, týdenní či měsíční.

Dle Pacovského (Tamtéž, s. 193-196) je týdenní plánování nejefektivnějším typem ze všech výše zmíněných. Na denní či měsíční se váže hned několik nevýhod, které si nyní popíšeme. Přestože si jedinec detailně rozvrhne své denní aktivity, v mnoha případech se stává, že veškeré naplánované úkoly nejsou splněny. Tyto nesplněné úkoly následně odkládá na další a další dny, až do té doby než se z nich stanou úkoly, které je třeba vyřešit ihned, bez jakéhokoli dalšího odsunu. Můžeme tedy

řící, že denní plánování na sebe velmi často váže stres. Druhou, velmi významnou nevýhodou, je absence odstupu, jinak řečeno nedostatečné vazby mezi jednotlivými dny. Naopak měsíční plánování nám umožňuje vidět propojenost jednotlivých dní, ale příliš vzdáleně. Z tohoto nyní můžeme vyvodit výhody týdenního plánování, kam řadíme jednoduchost, přehlednost, flexibilitu či nadhled. Jednou z nejvýznamnějších výhod, kterou nám právě týdenní plánování umožňuje, je zpětné hodnocení. To by nám mělo dopomoci k nalezení lepší a efektivnější cesty ke splnění nezdařilých úkolů a naopak poskytnout sami sobě pochvalu a uznání za splnění mnohdy i náročných úkolů.

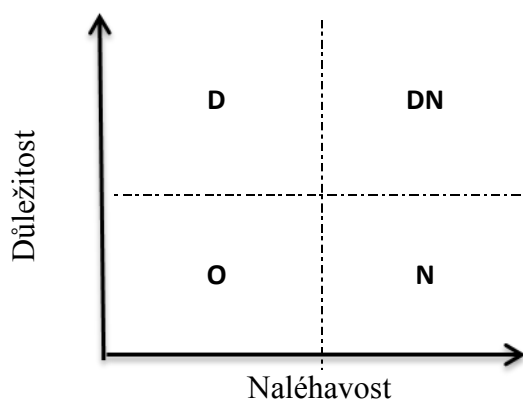
V souvislosti s Time managementem se poměrně často dočítáme o stresu, o kterém jsme se i my výše zmínili. Z hlediska teorie stresu rozlišujeme dva typy, eustres (stres s pozitivními účinky) a distres (stres s negativními důsledky). Jednotlivé definice stresu se nepatrně liší v závislosti na autorovi. Křivohlavý (1994, s. 10, in Bedrnová a kol., 2009, s. 74) definuje stres jako „*vnitřní stav člověka, který je buď přímo něčím ohrožován, nebo takové ohrožení očekává a přitom se domnívá, že jeho obrana proti nepříznivým vlivům není dostatečně silná*“.

Je zřejmé, že v rámci plánování času hovoříme o distresu. Jednou z možných cest, jak se mu alespoň částečně vyvarovat, je dle Pacovského (2006, s. 199-203) rozčlenění si jednotlivých denních aktivit z hlediska naléhavosti a důležitosti. Na základě těchto dvou hledisek stanovil níže uvedený graf, kde na ose x se nachází „naléhavost“ a na ose y „důležitost“. Uvnitř grafu se vytvoří čtyři kvadranty:

- **D** – důležité a nenaléhavé úkoly
- **DN** – důležité a naléhavé úkoly
- **O** – nedůležité a nenaléhavé úkoly
- **N** – nedůležité a naléhavé úkoly

Až 80 % české populace začíná řešit problémy v okamžiku, kdy nastanou, tedy mají tendenci upřednostňovat kvadrant „DN“ před všemi ostatními. Díky tomu se dostávají poměrně často do časového presu, se kterým se pojí právě vznik stresu. Je tedy důležité přenést pozornost na řešení problémů a úkolů v kvadrantu „D“ a nenechat je následně pokračovat do kvadrantu „DN“. Jedním z klíčů, jak se toto naučit, spočívá v důkladném zvážení důležitosti jednotlivých úkolů tak, abychom dokázali odmítnout či vyřadit úkoly s velmi malou důležitostí. Pro někoho se tato metoda může zdát velmi jednoduchá, opak je ale pravdou.

Graf 7: Graf důležitosti a naléhavosti každodenních aktivit



Zdroj: Pacovský (2006, s. 199)

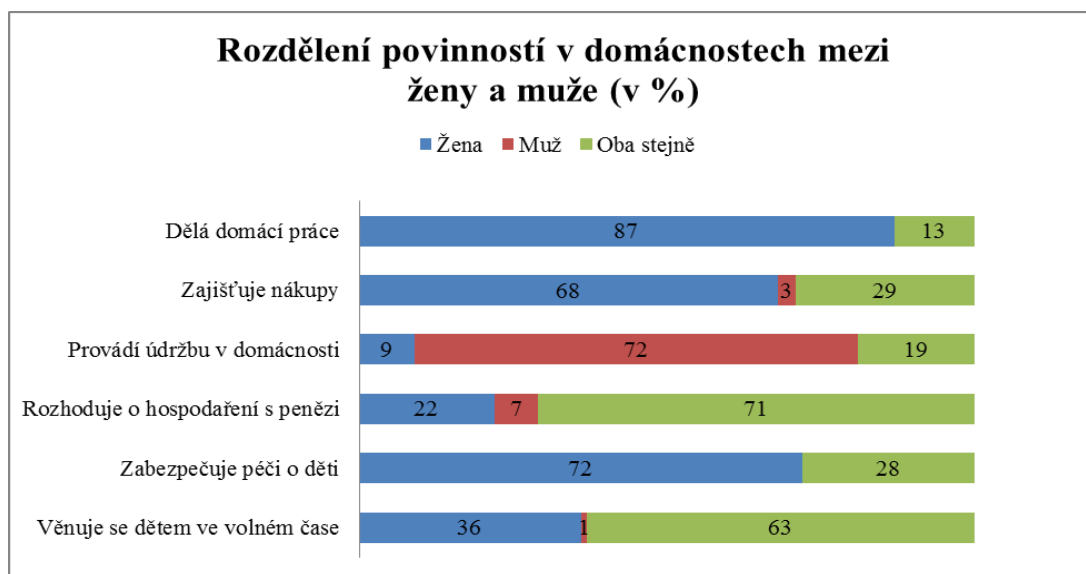
5.4 Dělbá práce

V předcházející kapitole jsme se zabývali Time managementem, který může být těžko osvojitelný pro mnohé z nás. Pro ženy, které potřebují sladit pracovní a rodinný život, je ale prakticky nepostradatelný. Je třeba si uvědomit, že i v případě kvalitně sestaveného Time managementu se jedinci (v našem případě ženy) mohou dostat do stresových situací. Nejen v těchto případech je třeba, aby se do činností spojených s péčí o rodinu zapojili i její ostatní členové. V převážné většině se jedná o výpomoc partnera, ale může se jednat i o výpomoc dospívajících dětí.

Rozhodnutí o dělbě práce není podmíněna pouze a výlučně časovou tísni. Právě naopak, rozdělení činností může být ze strany partnera dobrovolná a sjednaná ještě dříve, než k časovému presu vůbec dojde. Dělbá práce je v současné době velmi důležitým úkonem při harmonizaci práce a rodiny. Z výzkumu „Zaměstnání a péče o děti“ vyplynulo, že ve většině domácností stále převládá tzv. tradiční rozdělení genderových rolí. Žena upřednostňuje péči o domácnost a děti před zaměstnáním, muž naopak preferuje zaměstnání za účelem finančního zabezpečení rodiny.

Na níže uvedeném grafu jsou zobrazené jednotlivé povinnosti v domácnosti s procentuálním zastoupením u mužů, žen a obou současně. Přesto, že se muži na domácích pracích prakticky nepodílejí, při údržbě domácnosti jsou naopak velmi dominantní.

Graf 8: Genderové rozdělení rolí v domácnosti (v %)



Zdroj: Jurajda, Š., Kuchařová, V., Machovcová, K. & kol. (2006, s. 7)

Je třeba si uvědomit, že dělba práce v rodině je velmi individuální a záleží na jednotlivých partnerech, jak se o úkoly spojené s péčí o rodinu a domácnost podělí. My se budeme v praktické části mimo jiné touto tematikou také zabývat. Nyní problematiku osobního života již opustíme a přejdeme k druhé, pro naše účely velmi důležité části, která se zabývá pracovním životem žen.

6 PRACOVNÍ SFÉRA

Celkový pracovní život jedince může být více či méně poměrně proměnlivý. Dle autorky práce není variabilita práce pro ženy mající rodinu nijak zvlášť překvapující. Důvodů zmíněné variability je nespočet, může se jednat o absenci flexibilních forem pracovních úvazků, změnu bydliště, ale také zkušenost s diskriminací. Z výzkumu, který provedla společnost Ipsos, vyplynulo, že 54 % dotázaných žen mělo pocit, že jsou diskriminovány na základě rodičovství. Z výzkumu také vyplynulo, že 70 % respondentů má v okolí alespoň jednu osobu, která se s diskriminací zapříčenu právě rodičovstvím setkala. Mezi nejčastější diskriminační situace patří:

- otázky ohledně počtu dětí při přijímacím pohovoru,
- nepřijetí do zaměstnání,
- nepovolení flexibilního pracovního úvazku.

Mezi méně časté, ale přesto zmíněné argumenty respondentek byly: pokrácena mzda, omezení kariérního postupu, či dokonce bránění v nástupu na mateřskou dovolenou (Ipsos, 2009).

Touto problematikou se zabývá zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016).

I přes toto zákonné opatření se ženy s diskriminací setkávají, jak dokládají výsledky výše zmíněného výzkumu. Stávají se obětí zaměstnavatelů, kteří neberou ženy jako bytosti, mající na svých bedrech obrovskou tíhu nejrůznějších problémů spojených se sladčováním pracovního a rodinného života, ale jsou pro ně pouze prostředkem k dosažení větších zisků. V případě mateřství se pro ně stávají méněcennými a v některých případech jsou přesunuty na jinou, mnohdy i podřadnou pracovní pozici a nahrazeny jinými zaměstnanci. Na závěr této části týkající se diskriminace je třeba zmínit, že výše zmíněná tvrzení není možné aplikovat celoplošně na všechny zaměstnavatele. Naopak se spíše jedná o výjimky. Otázka spočívá v tom, zda je možné tyto výjimky odhalit, aby se vyvarovalo dalšímu porušování antidiskriminačního zákona.

Jedním z mnoha možných řešení reakce zaměstnance na diskriminaci od svých nadřízených může být změna zaměstnavatele, což v některých situacích není příliš snadné převážně z finančních důvodů. V těchto případech by měl zasáhnout antidiskriminační zákon. Druhou možností je opuštění zaměstnanecké role a vstoupit do podnikání, což může být mnohdy náročnější než první návrh řešení.

Při hledání nového zaměstnání se ženy mohou rozhodovat dle formy pracovního úvazku, která je pro ně a pro sladčování pracovního a rodinného života vyhovující nebo dle finančního ohodnocení či možnosti kariérního postupu. Kariérním postupem se

budeme zabývat v následující podkapitole, kde si definujeme, co pojem kariéra znamená a také co se skrývá pod problematikou dvoukariérových manželství. Následně se budeme také zabývat podnikáním, včetně nejrůznějších náležitostí a předpokladů, které jsou jeho nedílnou součástí.

6.1 Kariéra

Dříve, než si definujeme, co se pod pojmem kariéra skrývá, je třeba si říci, že kariérní postup a rozvoj není primárně určen pouze pro zaměstnané jedince, ale je určena i pro podnikatele. Tuto tezi si nyní vysvětlíme a ověříme prostřednictvím samotné definice kariéry. Bělohlávek (1994, s. 9-11) definuje kariéru nejprve jako jakoukoli profesionální dráhu či postup odehrávající se na určité časové ose, během které jedinec získává nové zkušenosti, znalosti a dovednosti.

Z definice tedy vyplývá, že kariéru nemůžeme považovat pouze za postup v zaměstnání (povýšení), ale za rozšiřování a rozvoj zkušeností, které následně dokážeme aplikovat v běžném i profesním životě (Tamtéž, s. 61).

Nyní se dostáváme k problematice časového horizontu kariéry. Můžeme říci, že prvotní uvědomění přichází již mezi čtrnáctým a patnáctým rokem jedince, který se rozhoduje o směru svého dalšího studia a následného zaměstnání. Právě tato volba spadá do tzv. přípravného období životní kariéry, které definoval Bělohlávek (Tamtéž, s. 30) ve své publikaci „*Osobní kariéra*“. Dále definoval další tři po sobě jdoucí kariérní etapy, které jsou uvedeny níže:

- přípravné období (nástup do prvního zaměstnání),
- počátek kariéry (od nástupu do prvního zaměstnání do 35 let),
- střední věk (období od 35 do 55 let),
- starší věk (období od 55 let).

První etapu přípravného období jsme již popsali výše, nyní si stručně popíšeme, co se skrývá pod ostatními etapami.

S prvním nástupem do zaměstnání se pojí mnoho osobních změn, proto se jedná o jedno z nejrůznorodějších období v životě jedince. Přestává být více či méně závislý na rodičích, buduje si vlastní domácnost a následně zakládá rodinu. V oblasti práce postupují jedinci stále výše, prakticky bez větších obtíží.

Další, třetí období, se vyznačuje relativní stálostí pracovního postavení. Během tohoto období se jedinci snaží těžit z dosavadních znalostí a zkušeností.

V rámci poslední etapy, etapy středního věku, jedincům ubývá energie a flexibilita, která je vykompenzována bohatšími zkušenostmi a rozhledem. Jedinci

opouštějí vrcholové posty a stávají se mentory pro své mladší spolupracovníky. Co se týče rodinného života, děti jsou již více či méně odrostlé, začínají žít vlastní život a opouštějí domácnost rodičů. V tomto období vzniká tzv. syndrom prázdného hnízda, během kterého jsou rodiče nuceni přesunout orientaci ze svých dětí zpět na sebe (Tamtéž, s. 40-45).

6.1.1 Dvougariérová manželství

V předcházející kapitole jsme si popsali kariéru jedince, pro naše účely je mimo jiné velmi důležitá koordinace pracovního a rodinného života dvou jedinců v rámci jedné rodiny. V případě, že se muž i žena rozhodnou budovat vlastní kariéru, je pro ně harmonizace dvou zmíněných sfér náročnější než u rodin, kde jeden z partnerů (nejčastěji žena) obětuje svou profesní dráhu péčí o děti a domácnost. Ženy jsou tedy postaveny před velmi důležité rozhodnutí, můžeme říci i dilema mezi založením rodiny a budováním kariéry. Ze zahraničních studií vyplývá, že pokud ženy rozvíjí profesní kariéru ještě před nástupem na mateřskou dovolenou, je větší pravděpodobnost, že se po ukončení mateřské či rodičovské dovolené rychleji vrátí na trh práce (Křížková, Dudová, Hašková a Maříková, 2005, s. 64).

V současné době není výjimkou vyjíždění jedinců na různě dlouhé pracovní cesty v rámci svého zaměstnání. Například při dlouhodobém pobytu v zahraničí se statutem expatriantky se žena musí přestěhovat do zahraničí a začít prakticky nový život. A právě dvougariérová manželství jsou jednou z překážek vyslání ženy do zahraničí. Důvod je jednoduchý, vedení společností se obává, že muži nebudou ochotni vzdát se své vlastní profesní dráhy a odcestovat po boku své ženy do zahraničí (Dvořáková a kol, 2007, s. 424-426).

Při srovnání žen a mužů jakožto dvou bytostí, které mají potřebu seberealizace nejen v rodinném, ale i v pracovním životě, získáváme poměrně odlišné náhledy v oblasti kariérové motivace. Při zakládání rodiny žena obvykle (nikoli výlučně) přesouvá svou orientaci z profesní kariéry na rodinnou. Oproti tomu muži směřují spíše k samostatnosti a nezávislosti. Jedná se tedy o to, že žena (v některých případech i muž) obětuje svou kariéru ve prospěch rodiny. Tento odstup jednoho z partnerů označuje Bělohlávek (1994, s. 95-97) za rodinu přizpůsobivou. Opakem jsou rodiny soupeřící, kdy se oba jedinci zaměřují na vlastní kariéru, kterou nehodlají díky rodinným povinnostem jakkoli omezit. V těchto typů rodin nastávají problémy v případě, že jeden z manželů je více úspěšný než druhý. Posledním typem jsou rodiny spojenecké, které se vyznačují tolerancí v obou sférách. V těchto typech rodin jsou více či méně využívané externí služby, které jsme popsali v kapitole 3.

Na závěr je třeba si uvědomit, že dvougariérová manželství mají i své výhody. V první řadě se jedná o dva příjmy, které výrazně zlepšují ekonomickou situaci rodiny.

Pokud jeden z partnerů začne podnikat, může více či méně riskovat, protože ví, že na jeho příjmu nezávisí celý chod rodiny. Druhou významnou výhodou je pocit nezávislosti, který vede k pocitu rovnoprávnosti mezi dvěma partnery (Clark, 1992 in Bělohlávek, 1994, s. 98).

Na podporu sladování profesního a rodinného života a zároveň na podporu rozvoje ženské kariéry je každoročně pořádána mezinárodní konference „*Equal pay/day*“. V rámci této konference si ženy vyměňují své zkušenosti nejen z oblasti profesní, ale právě i z oblasti harmonizace pracovního a rodinného života. Ženy se zde snaží motivovat, inspirovat a zvyšovat svou potřebu seberealizace (Equal pay day, 2016).

V rámci této problematiky je třeba si uvědomit, že s nástupem rodičovství se žena automaticky nestává v profesním životě méněcennou osobou a je nucena svou kariéru ukončit. Zde je naopak velmi důležitá komunikace mezi partnery a vzájemná tolerance. Harmonizaci pracovního a rodinného života mohou podpořit služby zabývající se péčí o děti či domácnost, ale také formy podpory ze strany zaměstnavatele nebo státu. V případě, že se žena rozhodne stát se podnikatelkou, je třeba, aby zvážila nejen své osobnostní předpoklady, ale také úroveň motivace a časovou náročnost této profesní kariéry (více viz následující podkapitola).

6.2 Podnikání

Důvodů, proč se jedinci (muži i ženy) rozhodují podnikat, je nespočet. Může se jednat o nespokojenost s rolí zaměstnance, o splnění snu, ale také o přebírání rodinné firmy či touha zkusit něco nového. V souvislosti s posledním zmíněným bodem se v psychologii objevuje pojem „flow efekt“, který se definuje jako absolutní ponoření se do toho, co děláme. Křivohlavý (2004, s. 173), tento efekt popisuje na příkladu s dítětem „*toto uchvacující nadšení určitou činností lze dobře pozorovat u dětí, kdy si hrají. Hra je pohltí a mají-li hru ukončit, brečí*“. I toto tedy může být jeden z důvodů, proč lidé chtějí podnikat.

Podnikání, jakožto inovativní a jedinečná činnost, je spojeno s osobností podnikatele. Přičemž definicí podnikání a podnikatele je celá řada. Pro naše účely bude postačující velmi jednoduchá definice, která říká, že podnikatel je jedinec, který vlastní a vede podnik (Zichová, 2008, s. 28-29).

Je důležité si uvědomit, že ne každé podnikání je automaticky úspěšné. Dle Zichové (Tamtéž, s. 31-33) jsou faktory úspěšného podnikání trojího typu:

- osobnost podnikatele (věk, pohlaví, vzdělání, pracovní zkušenosti aj.), jeho předpoklady a vlastnosti,

- podnikatelské prostředí, tedy prostředí, ve kterém se jedinec rozhodne podnikat,
- management firmy.

Dalším, méně významným faktorem, je například životní situace jedince, kam řadíme založení rodiny, rozpad rodiny, ztrátu zaměstnání, ale i odchod do penze.

Zde je na místě podotknout, že i přes touhu vstoupit do podnikání by si jedinec (v našem případě žena) měl uvědomit a důkladně zvážit faktory úspěšného podnikání, které jsme uvedli výše. Na první pohled se může zdát, že podnikání je pro ženy lépe skloubitelné s rodinným životem než zaměstnání. Dle autorky práce se jedná o velmi častý omyl, který je zakotvený v některých jedincích a díky kterému ne všechny podnikatelské záměry jsou úspěšné. Otázkou důvodu vstupu do podnikání se budeme zabývat i v praktické části práce v rámci empirického výzkumu.

Ve všech předcházejících kapitolách jsme si probrali aspekty nejrozumnějšího typu, které by měly ženám dopomoci k lepší harmonizaci rodinného a pracovního života. Zda, proč a do jaké míry je využívají, budeme zjišťovat v následující, praktické části práce.

7 VÝZKUM KOMBINACE RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA ŽEN

Na závěr teoretické části si popíšeme vybrané výsledky výzkumů, který se zabýval kombinací rodinného a pracovního života žen a mužů.

Co se týče tradičních genderových rolí v oblasti trhu práce, výzkum „Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě českých rodin: Plány vs. realita“ (2006, s. 29-31) poukazuje na viditelné difference právě v této oblasti. Bylo zjištěno, že ženy mající děti by ideálně chtěly pracovat na zkrácený úvazek nebo zůstat s dítětem doma, ale naopak muži preferují práci na plný v některých případech i více než na plný úvazek. Krom rozsahu práce se výzkum také zabýval formou práce, kterou jedinci preferují. Z výzkumu vyplynulo, že 57,6 % rodičů (otců i matek) chtějí pracovat se statutem zaměstnance a pouze 21,9 % jako podnikatel/ka (tedy OSVČ). Poslední možností byla příležitostná práce, kterou zvolilo 14,5 % oslovených. Je třeba zmínit, že výzkumu se zúčastnilo 1990 respondentů.

Z výše uvedených výsledků můžeme potvrdit silné zakořenění tradičního pojetí mužských a ženských rolí na trhu práce. Oproti tomu povinnosti v oblasti rodiny jsou následující. Z výzkumu vyplynulo jednoznačné přesvědčení respondentů, že o dítě má celodenně pečovat žena. Avšak více než 80 % rodičů (mužů i žen) souhlasí nebo spíše souhlasí se střídáním rodičů při péči o dítě. Je třeba vysvětlit interpretaci tohoto výroku, aby nedošlo k mylnému pochopení. Jedná se o střídání v podobě prokazatelné aktivity věnované dětem, nikoli o celodenní péči o dítě. Ta stále zůstává v rukou ženy.

Z výzkumu dále vyplývá, že rodičovství má velmi výrazný vliv na zaměstnanost žen. „Podle indikátoru, který měří rozdíl míry zaměstnanosti mezi ženami (resp. muži) ve věku 20 až 50 let, které mají děti do šesti let, a ženami (resp. muži), které děti nemají, je ústup českých žen-matek v této době z trhu práce nejvyšší v Evropě“ (Tamtéž, s. 43). Příčina tohoto problému je zakořeněna v dlouhé rodičovské dovolené a zároveň v nepřizpůsobivosti trhu práce ženám s dětmi.

Poslední část výzkumu, o které se zmíníme, je kombinace předchozích oblastí, tedy kombinace práce a rodiny. Přibližně polovina mužů i žen odpověděla, že povinnosti spojené s rodinou a prací zvládají prakticky bez problému. Téměř 30 % mužů odpovědělo, že zvládají práci jen na úkor rodiny a naopak necelých 25 % žen přiznalo, že zvládají oboje pouze napůl. Přičemž za hlavní příčinu nezvládání povinností považují nedostatek financí. Následovala nemocnost dítěte, nedostupnost výpomoci od prarodičů a neochota partnera (Tamtéž, s. 45).

Z výzkumu vyplývá mnoho dalších zajímavých závěrů, pro které ale není v rámci této práce prostor. Autorka práce tedy vybrala takové výsledky, které se váží k výzkumu, který bude proveden v rámci následující praktické části.

PRAKTICKÁ ČÁST

8 METODOLOGIE

Autorka práce považuje problematiku sladování rodinného a pracovního života za velmi ožahavé téma nejen z toho důvodu, že v současné době není neobvyklé vidět ženy ve vedoucích pozicích různých typů společností. Druhým z důvodů je vzájemná provázanost soukromého a rodinného života. Tedy úspěch či zklamání jedince v jedné z těchto oblastí se automaticky promítá do oblasti druhé. Pro spokojený život nejen jedince samotného, ale i celé jeho rodiny je důležitá vyváženost mezi rodinným a pracovním životem.

Na základě zmíněných důvodů autorka práce sestavila rozhovor tak, aby zjistila, jak oslovené rodiny sladují svůj rodinný a pracovní život, jaká je jejich pracovní kariéra, koníčky apod. Cílem práce je tedy odhalit odlišnosti či podobnosti ve sladování rodinného a pracovního života žen v pracovně právním vztahu (tedy v roli zaměstnance) a žen podnikatelek.

Dílčím cílem práce je zjištění genderových odlišností na danou problematiku v rámci jedné rodiny. Jinak řečeno, jaký názor na danou problematiku mají muži v porovnání s ženami.

Na základě výše zmíněného dílčího cíle, sestavila autorka práce otázky v rozhovoru tak, aby bylo možné dostat hlavního cíle práce.

Obecně můžeme empirický výzkum rozdělit na kvalitativní a kvantitativní. Hned na začátek je důležité zmínit, že jednotlivých metod a technik, kterými se výzkum provádí je mnoho a nelze je striktně přiřadit s přívlastkem kvalitativní nebo kvantitativní. Spíše je ale možné je chápat jako dvě etapy, které na sebe mohou více či méně navazovat. Významný rozdíl mezi těmito dvěma výzkumy je ve zkoumaných jevech. Kvantitativní výzkum se zabývá jevy stabilizovanými oproti kvalitativnímu, který zkoumá spíše jevy dynamické (Bedrnová, Nový a kol., 2009, s. 724).

Obecně mezi metody empirického výzkumu řadíme:

- dotazování,
- pozorování,
- experiment.

Metoda dotazování je jednou z nejběžnějších a nejčastěji užívaných metod, která je založena na výpovědích dotazovaných. Pozorování je naopak metoda, která

zachycuje chování lidí a jejich reakce na různé podněty. Poslední zmíněná metoda je experiment, ve kterém jsou zkoumány reakce osoby na měnící se situace. Probíhá jak v přirozeném, tak v laboratorním prostředí (Tamtéž, s. 725).

Bedrnová a Nový (Tamtéž s. 744-749) výše popsané metody výzkumu člení následujícím způsobem. Do kvalitativního výzkumu řadí: Nestandardizovaný hloubkový rozhovor, psychologickou exploraci a skupinový rozhovor. Oproti tomu za kvantitativní metody výzkumu považují mimo jiné dotazování na ulici, písemné dotazování, experiment a standardizovaný individuální rozhovor.

Standardizovaný individuální rozhovor se vyznačuje naprogramovanou interakcí mezi tazatelem a dotazovaným, přičemž tazatel se snaží odhalit to, co má dotazovaný na mysli. Mezi výhody patří možnost získat hlubší informace než například u dotazování. Významnou výhodou je také přítomnost tazatele, která umožňuje eliminovat nežádoucí vlivy, dovysvětlit či objasnit špatné pochopení otázky apod. Naopak mezi nevýhody řadíme především časovou a finanční náročnost. Naopak metoda individuálního hloubkového rozhovoru se vyznačuje závislou interakcí mezi oběma stranami. Množství a kvalita získaných informací jsou závislé na schopnostech tazatele, který má již předem připravené osnovy a definovaný cíl rozhovoru, nikoli konkrétní otázky (Tamtéž, s. 731-732, 744).

Po důkladném zvážení zvolila autorka práce pro empirický výzkum techniku standardizovaného individuálního rozhovoru a dotazníku s uzavřenými otázkami. Z výše uvedeného členění můžeme konstatovat, že obě techniky spadají do výzkumu kvantitativního.

Rozhovor (viz Příloha 2) tvoří čtrnáct otázek, z nichž některé obsahují jednu či více podotázek tak, aby autorka práce co možná nejpřesněji pochopila podstatu dané věci. Rozhovory byly prováděny v rámci jedné rodiny jak u mužů, tak u žen za účelem zjištění nejen možných genderových odlišností či shod, ale také pro celistvější náhled na danou rodinu a jejich strategie harmonizace.

Otázky byly sestaveny tak, aby bylo možné jejich využití jak u mužů, tak u žen podnikatelek i zaměstnankyň. Důvod je prostý, v první řadě kvůli dosažení lepší transparentnosti, ale také snadnějšímu vyhodnocení a interpretaci výsledků. U mužů byla vynechána otázka číslo devět, jejíž odpověď byla postačující pouze u jednoho z partnerů.

Otázky v rozhovoru byly koncipovány do dvou oblastí, rodinné a pracovní. V rozhovoru se vyskytuje i otázka zabývající se jejich vzájemnou harmonizací a provázaností. Odlišná je otázka číslo jedna, která se zaměřuje na samotné představení respondenta, které zahrnuje vzdělání, počet dětí, typ úvazku, aj. (blíže viz následující podkapitola).

Před nebo po rozhovoru autorka práce požádala respondenta o vyplnění krátkého dotazníku (viz Příloha 3), který se zaměřuje na procentuální zastoupení základních

aktivit, které naplňují den prakticky každého z nás. Jedná se o spánek, práci, péči o rodinu a domácnost a volný čas. Dotazník byl koncipován do dvou částí, nejprve respondent charakterizoval svůj typický den a následně den ideální. Druhá část otázek byla prakticky totožná, vyjma toho, že se otázky netýkaly respondenta samotného, ale jeho partnera. Lépe řečeno domněnek a představ o aktivitách, které se u jeho partnera či partnerky vyskytují nebo které by se vyskytovaly během typického a ideálního dne.

Rozhovory v jednotlivých rodinách prováděla autorka práce osobně a to v horizontu jednoho měsíce, konkrétně na přelomu února a března 2016. Rozhovory probíhaly separátně nejdříve s ženou a následně s mužem z toho důvodu, aby se jednotlivými odpověďmi partneri neovlivňovali a nepodněcovali k odpovědím. Nejen pro jeho snadnější a přirozenější průběh, ale také z časových důvodů byly rozhovory nahrávány na diktafon a následně autorkou přepisovány. Vzhledem k rozsáhlým údajům jsou veškeré přepsané záznamy přístupné pouze v elektronické verzi práce. V tištěné verzi je v přílohách (vid Příloha 4) uveden pouze záznam respondentů z jedné rodiny.

8.1 Charakteristika výzkumného vzorku

Výzkumu se zúčastnilo celkem deset rodin, přičemž v polovině z nich figuruje žena v roli podnikatelky a v druhé polovině v roli zaměstnankyně. Pro účely této práce nebyl druh zaměstnání u mužů rozhodujícím faktorem, jako tomu bylo u žen. Níže jsou uvedené charakteristiky, podle kterých autorka práce jednotlivé rodiny vybírala a oslovila. Pořadí charakteristik nemá na jejich důležitost žádný význam:

- žena zaměstnankyně/podnikatelka,
- zaměstnaný muž,
- úplná rodina,
- alespoň jedno dítě do osmnácti let.

Jednotlivé rodiny byly vybrány, osobně osloveny a požádány autorkou práce o spolupráci v rámci výzkumu diplomové práce. Žádná z rodin účast neodmítla, tudíž můžeme hovořit o stoprocentní návratnosti. Podnikatelky, které se výzkumu zúčastnily, můžeme zařadit do takzvaného drobného podnikání, převážně v oblasti služeb. Nejedná se tedy o rozsáhlé podnikatelské záměry, které mají tendenci každý rok proporcionálně růst, ale vyznačují se spíše meziroční stabilitou. Co se týče počtu zaměstnanců, jedná se o podniky nepřekračující hranici čtyř podřízených.

Při výběru rodin autorka práce použila takzvanou „snow ball“ metodu, která je charakteristická tím, že současní respondenti poskytují kontakty na další možné účastníky výzkumu. Důvodů pro volbu této metody je hned několik. Nejdůležitější důvod dle autorky práce je zakotven v důvěře a otevřenosti respondentů k tazatelce.

Otázky týkající se rodiny a zaměstnání jsou poměrně choulostivým tématem a není v povaze každého z nás o svém soukromí hovořit před cizím člověkem. Proto když rodina ví, že jejich známí, přátelé či sousedé se výzkumu již zúčastnili, přece jen je větší pravděpodobnost, že budou s výzkumem souhlasit, ale také že budou při jeho realizaci více otevřenější.

Všichni zúčastnění respondenti pocházejí ze Středočeského kraje (více číselných údajů o Středočeském kraji nalezneme v následující podkapitole). Důvodem výběru je snaha o zachycení co možná nejvíce shodných parametrů pro všechny zúčastněné rodiny, například bydlení na vesnici či v malém městě, v domě, dojíždění do zaměstnání (autem či hromadnou dopravou) apod. Bližší charakteristiku jednotlivých rodin (respondentů) ukazuje následující tabulka.

Tabulka 1: Charakteristika výzkumného vzorku

	Rodina	Vzdělání	Povolání	Úvazek/druh podnikání	Počet a věk dětí	Povolání manžela
Žena v roli zaměstnankyně	1.	SŠ s maturitou	Odborná referentka	plný úvazek	2 děti (13 a 17 let)	podnikání
	2.	VŠ	Pedagožka	úvazek 0,8 + vedení kroužků	2 děti (11 a 9 let)	zaměstnání
	3.	SŠ s maturitou	Zdravotní sestra	plný úvazek	2 děti (8 let)	zaměstnání
	4.	VŠ	Mediální podpora	úvazek 0,6	2 děti (3 a 4 roky)	zaměstnání
	5.	SŠ s maturitou	Technická asistentka	plný úvazek	2 děti (11 a 6 let)	podnikání
Žena v roli podnikatelky	6.	SŠ bez maturity	Kadeřnice	Poskytování služeb	2 děti (9 a 5 let)	zaměstnání, podnikání
	7.	SŠ bez maturity	Kadeřnice	Poskytování služeb	2 děti (11 a 5 let)	podnikání
	8.	VŠ	Psycholožka	Poskytování služeb	3 děti (12, 10 a 5 let)	podnikání
	9.	VŠ	Maloobchodnice	Nákup a prodej	3 děti (11, 8 a 6 let)	zaměstnání
	10.	VŠ	Majitelka fitcentra	Poskytování služeb	2 děti (10 a 12 let)	zaměstnání

Zdroj: Vlastní zpracování (2016)

8.2 Statistické údaje o Středočeském kraji

Vzhledem k shodnému trvalému bydlišti všech respondentů považuje autorka práce za vhodné zmínit některé statistické údaje charakteristické právě pro tuto část území, tedy pro Středočeský kraj.

V současné době je tento kraj považován za nejlidnatější v rámci celé České republiky, konkrétně k 31. 12. 2015 bylo vykazováno 1 326 876 obyvatel. Takto vysoký počet osob je mimo jiné způsoben nejvyšším přírůstkem stěhování, který byl v roce 2015 zaznamenán. Konkrétně se jednalo o příliv 10 024 osob (Český statistický úřad, 2016).

Zajímavé je, že rozloha Středočeského kraje se k poslednímu dni roku 2015 zmenšila o 87,9 km², tedy na 10 928 km². I přes toto zmenšení se celkový počet obyvatel zvýšil. Důvodem zmenšení rozlohy bylo zrušení vojenského území Brdy a přerozdělení jednotlivých obcí mezi Středočeský a Plzeňský kraj. V současné době je tedy na území Středočeského kraje 55 okresů, mezi něž patří například okres Benešov, Beroun či Kladno (Český statistický úřad, 2016).

Výše jsme popsali statistiky obecnějšího charakteru vztahující se ke Středočeskému kraji. Nyní se dostáváme ke statistikám konkrétnějším, které mají sloužit k jasnější představě o výzkumném vzorku osob. Jedná se o statistiky týkající se jedinců v pracovně právním vztahu a podnikatelů.

V roce 2015 byl celkový počet zaměstnanců přibližně 380 600, jejich průměrná hrubá měsíční mzda činila 26 527 Kč. Počtem zaměstnaných osob se Středočeský kraj umístil na čtvrtém místě s největším počtem zaměstnanců. První příčku obsadilo hlavní město Praha s téměř 777 000 zaměstnanci. Následoval kraj Jihomoravský a po něm kraj Moravskoslezský (Český statistický úřad, 2016).

Co se týče počtu ekonomických subjektů, bylo jich v roce 2015 ve Středočeském kraji evidováno 325 905, z nich byli téměř dvě třetiny živnostníci. Do této skupiny subjektů (živnostníků) řadíme i polovinu našich respondentek, tedy ženy podnikatelky.

Poslední statistický údaj, který je třeba zmínit v souvislosti s danou problematikou, je podíl nezaměstnaných osob. Ten byl v prosinci roku 2015 taktéž ve Středočeském kraji 5,4 % (Český statistický úřad, 2016).

Nakonec je třeba zdůraznit, že všechny výše uvedené statistiky nejsou genderově diferencované, tedy zahrnují podíl mužů i žen současně.

9 VÝSLEDKY VÝZKUMU A JEJICH INTERPRETACE

V předcházející kapitole jsme si popsali metodologii výzkumu a celkovou charakteristiku výzkumného vzorku. Nyní se tedy dostáváme k samotnému vyhodnocování získaných dat. Popis výsledků výzkumu si rozdělíme do čtyř podkapitol tak, abychom dosáhli lepší přehlednosti. Jedná se o výsledky rozhovorů z pohledu žen zaměstnankyň a žen podnikatelek a jim odpovídající výsledky z dotazníkového šetření, což odpovídá hlavnímu cíli práce. Pro připomenutí - hlavní cíl se zaměřuje na odhalení shodných a rozdílných strategií při sladění rodinného a pracovního života právě u žen zaměstnankyň a podnikatelek. Respektive, jaké aspekty, které jsme popsali v teoretické části práce, ženy využívají a proč nebo naopak co by jim k lepší harmonizaci již několikrát zmíněných sfér dopomohlo.

Následovat budou rozборы odpovědí mužů a žen v rámci jedné rodiny a jim odpovídající dotazníková šetření, což odpovídá dílčímu cíli práce. Jinak řečeno budeme zkoumat, do jaké míry jsou genderové role v jednotlivých rodinách hluboce zakořeněny.

9.1 Výsledky rozhovorů z pohledu žen zaměstnankyň a žen podnikatelek

První otázka v rozhovoru sloužila pro celkové představení rodiny. Některé údaje jsou již zaznamenány v tabulce č. 1. Pro lepší přehlednost a představu čtenáře o výzkumném vzorku se autorka práce rozhodla jednotlivé rodiny znovu, rozsáhleji představit.

Nejprve představíme rodiny (ženy i muži), ve kterých je žena zaměstnankyní, ty budou označeny číslicí jedna až pět a rodiny, ve kterých je žena podnikatelkou (šest až deset).

Žena z **rodiny č. 1** se charakterizovala jako žena pracovně vytížená, s dvěma dospívajícími dětmi a manželem podnikatelem v oboru stavebnictví. Pracuje v státním sektoru, v jedné nejmenované firmě v Praze. Svoji pracovní vytíženost konkretizovala tak, že samotný obsah práce ji uspokojuje, ale více než hodinové dojíždění hromadnou dopravou ji velmi vyčerpává.

Žena z **druhé rodiny** o sobě říká, že je spokojená manželka, matka dvou dětí, které navštěvují základní školu, ve které pracuje jako pedagožka, konkrétně učí děti tělesnou výchovu a angličtinu. V současné době hovoří o spokojeném a vyváženém životě, na čemž má velkou zásluhu změna zaměstnání jejího manžela.

V **rodině č. 3** je žena povoláním zdravotní sestra, což považuje za důležitou profesi, která ji baví a naplňuje. Svůj současný život popsala jako chaotický a nesystematický vzhledem k aktuálnímu životnímu období. Má dva kluky, dvojčata, kteří začali navštěvovat první třídu základní školy. Její manžel je pracovně vytížen, čas od času pracuje i doma po večerech či o víkendech a dálkově si doplňuje vysokoškolské vzdělání.

Rodinu č. 4 představila žena, která má vysokoškolské vzdělání a uplatňuje se na pozici mediální asistentky. I přesto, že má dvě malé děti, pracuje na více než poloviční úvazek. Říká, že díky podpoře rodiny a manžela se cítí naprosto vyrovnaně, protože se může angažovat nejen v roli matky a manželky, ale také v roli zaměstnankyně, což její život naplňuje radostí a spokojeností.

Rodina č. 5, která je poslední rodinou, ve které je žena v roli zaměstnankyně, byla popsána ženou následovně: „*Jsem matka a otec v jednom, manžel je často pracovně mimo Českou republiku, takže musím zastávat roli milující a opatrující matky a zároveň výchovně rázného ale i milujícího otce, což není vždy snadné.*“

Nyní se dostáváme k rodinám, ve kterých figuruje žena v roli podnikatelky.

V **rodině č. 6** žena podniká v prodeji služeb, konkrétně vlastní a provozuje kadeřnický salon. Její manžel pracuje na plný úvazek a zároveň podniká. Sebe žena popsala následujícím způsobem: „*Jsem žena mnoha tváří a dovedností, protože to, co si doma neudělám, to nemám,*“ dodává s úsměvem.

V **rodině č. 7** žena vlastní také svůj kadeřnický salón obdobně jako v předcházející rodině. Svoji rodinu popisuje jako tradiční, klasickou rodinu, ve které se žena stará o rodinu a domácnost a muž ji finančně zabezpečuje. I přesto, že by mohla být ženou v domácnosti, potřebuje být v kontaktu s lidmi a mít pocit soběstačnosti, což jí její současná práce umožňuje.

V **8. rodině** žena podniká v oboru dětské psychologie, kterou aplikuje v nedaleké základní škole, kterou navštěvují její dva starší synové. Svou práci má velice ráda, což specifikuje následujícím způsobem: „*Z práce mám pocit uspokojení především z toho důvodu, že mohu pomáhat druhým.*“ Její manžel podniká v oblasti autodopravy prakticky od konce studia na vysoké škole.

V **9. rodině** žena popisuje svůj současný život jako poměrně vyvážený i přesto, že je péče o děti a domácnost ve velké části na ní. Její manžel pracuje na plný úvazek v jedné nejmenované firmě v Praze, do které se dopravuje hromadnou dopravou, což mu zabírá mnoho času, který by se dle jeho slov mohl využít daleko lépe.

Žena v **rodině č. 10** i přes své pedagogické vzdělání a mnohaletou profesi v roli pedagožky si poměrně nedávno splnila svůj sen a založila vlastní fitcentrum. Práce ji naplňuje, ale dle jejích slov by se jednou ráda vrátila zpět do školství alespoň na částečný úvazek. Její manžel je zaměstnán na plný úvazek v jedné společnosti se sídlem v Praze.

Nyní jsme si blíže představili jednotlivé rodiny a můžeme se tedy pustit do samotného vyhodnocování jednotlivých odpovědí. Pro lepší čtenářskou přehlednost budeme pro jednotlivé ženy (v následujících podkapitolách i muže) používat číselné označení, které odpovídá označení výše popsaným a představeným rodinám.

Otázka č. 2 se zaměřovala na asociace spojené se slovem práce, konkrétně co pro ženu samotná práce znamená. Odpovědi, u žen v zaměstnaneckém poměru jsou následující:

„Vydělání peněz.“ (žena č. 1)

„Pro mě je práce vlastně zábava, jsem mezi lidmi, vydělám si nějaké peníze, vzdělávám se tam.“ (žena č. 2)

„V první řadě výdělek a způsob zabezpečení rodiny, ale taky i určité poslání vzhledem k tomu, že jsem zdravotní sestra. A taky ta samotná práce mě baví.“ (žena č. 3)

„Povinnost a rozptýlení“ (žena č. 4)

„Vzhledem k tomu, že obsah mé práce se odvíjí podle ročního období, v létě rozmnožuju kytky, starám se o ně, sleduju jejich vývoj, prostě pracuji na zahradě. V zimě se vše eviduje a zaznamenává do počítače, což je část práce, která mě příliš nebaví. Takže v létě pro mě práce znamená zábavu a rozptýlení, během zimy ji vnímám jako nutnost, povinnost a samozřejmě prostředek k získání financí.“ (žena č. 5)

Odpovědi u žen podnikatelek:

„Zábava, koníček, relaxace.“ (žena č. 6)

„Možnost seberealizace, být ve styku s lidmi, ale také způsob obživy.“ (žena č. 7)

„Uspokojení z pocitu platnosti těm, kterým mohu pomoci. Uplatnění svých nastudovaných i v průběhu života získaných znalostí a dovedností v praxi.“ (žena č. 8)

„V první řadě obživa, ale i odpočinek od rodiny a realizace sebe sama.“ (žena č. 9)

„Výdělek, sebeuplatnění, radost.“ (žena č. 10)

Z výše uvedených odpovědí můžeme říci, že u žen podnikatelek i zaměstnankyň se vyskytují slova jako prostředek k získání financí a s tím související zabezpečení rodiny, zábava, relaxace ale i rozptýlení. Nelze tedy jednoznačně říci, že u jedné kategorie více či méně převládají kladná nebo záporná slova asociující se při slově práce. To je pro autorku práce překvapením, protože její prvotní představa o odpovědích zaměstnankyň a podnikatelek byla značně odlišná. Domnívala se, že odpovědi podnikatelek na tuto otázku budou obsahovat více kladných slov a naopak u odpovědí žen v pracovně právním vztahu se budou vyskytovat slova negativního charakteru. Výsledky ukázaly, že u obou kategorií převládají spíše slova kladná nebo slova s neutrálním charakterem.

Třetí otázka se zaměřovala na dosavadní kariérní postup respondentů. U žen v pracovně právním vztahu byly odpovědi následující:

„O kariéru nestojím, takže jsem stále na stejné pracovní pozici. I přesto, že jsem za svůj život vyzkoušela tři zaměstnání, všechny byly obdobného typu a také bez tendence kariérního postupu“ (žena č. 1)

„U mne bohužel žádný kariérní postup nebyl, od té doby, co jsem nastoupila, jsem stále na stejné pozici. Profese učitelky nemá prakticky žádnou možnost kariérního postupu, proto jsem začala vést kroužky angličtiny, abych měla nějakou změnu, rozptýlení.“ (žena č. 2)

„U mě postup určitě byl, dosáhla jsem vedoucí funkce z řadové sestry na staniční. Další postup už ale nepředpokládám, protože ten by byl podmíněn dalším studiem, magisterským a vzhledem k tomu, že mám dvě malé děti, tak další studium v blízké době neplánuju.“ (žena č. 3)

„Začínala jsem pracovat na plný úvazek ještě před ukončením školy a i po jejím ukončení jsem byla stále na stejné pozici. Následně jsem odešla na mateřskou, která v mém případě trvala necelé 4 roky, a následně jsem se vrátila na tu samou pozici. A asi po čtyřech měsících mě povýšili, údajně proto, že jsem se na mateřské změnila.“ (žena č. 4)

„Od školy jsem měla dvě zaměstnání, první byla zlatnice a druhou mám nyní jako technická asistentka v botanickém ústavu. Takže žádný kariérní postup jsem neměla a v současné práci ani žádný možný není.“ (žena č. 5)

Zatímco ženy podnikatelky odpověděly následovně:

„Jako kadeřnice nemám moc kam růst, byla jsem dvakrát zaměstnaná v salónech v Praze. Když jsem otěhotněla, tak jsem se postavila na vlastní nohy a od té doby podnikám.“ (žena č. 6)

„Po škole jsem nastoupila do jednoho luxusnějšího salónu v Praze na pozici pomocnice kadeřnice, kde jsem měla na starost pouze mytí hlav zákazníků a drobný úklid. Následně jsem se vypracovala na pozici kadeřnice, kde jsem setrvala do nástupu na mateřskou. Do narození druhého dítěte jsem byla doma a starala se o rodinu. Následně jsem se vrátila pouze na poloviční úvazek, který mi ale příliš nevyhovoval, a tak jsem se rozhodla založit si vlastní salón.“ (žena č. 7)

„Po studiu jsem pracovala jako psycholog u policie ČR a následně jako školní psycholog.“ (žena č. 8)

„Po škole jsem pracovala ve dvou zaměstnáních na plný úvazek v oboru, který jsem vystudovala. Pracovala jsem s nebezpečnými chemikáliemi, takže v době, kdy jsem se rozhodovala o založení rodiny, jsem musela skončit. Následně jsem byla několik let na mateřské a během této doby začala podnikat.“ (žena č. 9)

„Podnikám sama na sebe, takže postup není možný. Dříve jsem pracovala jako učitelka na prvním stupni, kde kariérní postup taktéž nebyl možný.“ (žena č. 10)

Z výše uvedených odpovědí nelze vyvodit jednoznačnou korelaci ani diferenciaci mezi podnikatelkami a zaměstnankyněmi. U žen zaměstnankyň se objevují názory všech možných odpovědí v oblasti kariéry: nezájem, nemožnost kariérního postupu vzhledem k profesi, ale i povýšení. Za zmínku stojí odpověď ženy č. 4, která byla povýšena i v rámci polovičního úvazku a poměrně brzy po návratu do zaměstnání po mateřské dovolené, což autorku práce velmi mile překvapilo. Z této odpovědi můžeme usoudit, že někteří zaměstnavatelé si váží a dokáží ocenit práci jedinců nezávisle na druhu úvazku.

Oproti tomu odpovědi podnikatelek se shodly na nemožnosti kariérního postupu, protože v rámci podnikání nemají kam postupovat. Tyto odpovědi odráží mylné vnímání slov kariéra, které se autorka práce snažila objasnit v podkapitole 6.1. Přejít ze zaměstnaneckého poměru do podnikání je také brán jako postup po kariérním žebříčku.

Další otázka, **otázka č. 4**, byla obdobně formulována jako otázka první s tím rozdílem, že se zaměřovala do oblasti soukromého života, tedy co pro ženy znamená rodina a péče o rodinu.

„Rodina pro mě znamená vše, s čímž souvisí můj nevelký zájem o kariérní postup. Péče o rodinu pro mě představuje spokojený život, rodinu ale také dobré vztahy v rodině.“ (žena č. 1)

“Rodina pro mě znamená smysl života a péče o rodinu je určitý druh povinnosti, ale příjemné povinnosti, bez které to v životě nejde. Přichází automaticky s narozením dítěte.“ (žena č. 2)

„Rodina pro mě znamená všechno, lásku, strach, zodpovědnost, smysl života. No a péče o rodinu, to je něco neskutečně náročného, co si člověk uvědomí, až potom, co to zažije.“ (žena č. 3)

„Rodina je pro mě to hlavní, byť ne to jediné v životě, jako například práce, která je pro mě taky velmi důležitá, ale rodina je vždy na prvním místě. Péči o rodinu beru jako povinnost, která k rodině ale samozřejmě patří. Já osobně si pod péčí o rodinu představím vše, co musím udělat pro to, aby rodina fungovala, tedy uvařit, vyžehlit, vyprat apod.“ (žena č. 4)

„Rodina pro mě znamená všechno. Budoucnost, samozřejmost a v určitém slova smyslu i povinnost péče o ně a zabezpečit je. Bez rodiny by prostě život neměl žádný smysl.“ (žena č. 5)

Odpovědi podnikatelek:

„Štěstí, spokojenost a zázemí. Péče je vše, co souvisí s denní péčí o děti, vaření, úklid.“ (žena č. 6)

„Rodina pro mě znamená všechno, budoucnost, radost, smysl života. A když se řekne péče o rodinu, napadají mě slova jako povinnost, samozřejmost, trpělivost, ale i únava a radost.“ (žena č. 7)

„Rodina má pro mě zcela zásadní význam, je pro mě citové i hmotné zázemí, jistota, zodpovědnost, radost, ale také starost, o děti, prarodiče. Jsme rodina značně rozvětvená, péče je tedy opravdu pestrá. Zahrnuje kromě denních povinností i řešení různých neočekávaných situací. Mimo jiné ale také pravidelné denní povinnosti, které se týkají školy, zájmových kroužků, návštěvy lékařů, povinnosti spojené s domácností, péče o seniory. To vše je lehce komplikováno vzdálenější MHD, protože žijeme na okraji vesnice.“ (žena č. 8)

„Rodina pro mě znamená smysl života a i přesto, že mám ráda svou práci, přizpůsobuji ji rodině.“ (žena č. 9)

„Rodina znamená štěstí a domov. Péče o rodinu především každodenní zajištění chodu celé domácnosti a dětí.“ (žena č. 10)

Z výše uvedených odpovědí můžeme vyvodit poměrně jednoznačný výsledek. Pro všechny ženy bez rozdílu v typu povolání či práce rodina představuje základ a smysl života. Názory žen se shodují i v problematice péče o rodinu. Obecně můžeme říct, že všechny respondentky si pod péčí o rodinu představují určitý druh povinnosti a zabezpečení každodenního chodu domácnosti. Zajímavá je odpověď ženy č. 8, která v souvislosti s péčí o rodinu nehovoří pouze o nejužší rodině, ale o rodině rozšířené, kam zahrnuje i péči o seniory. Důvod může být zakotven například ve značné časové náročnosti samotné péče o ně, proto si žena pod péčí o rodinu představuje i tuto aktivitu.

Otázka č. 5 zjišťovala, jak ženy vnímají svou roli v péči o rodinu. Ženy v pracovně právním vztahu odpověděly následovně:

„Cítím se jako nepostradatelný článek celé rodiny. Během jednoho dne musím umět vystřídat různé role, například ve vztahu ke svým dcerám, musím být pro ně kamarádka, ale někdy i přísná maminka. A zároveň zastávat roli manželky a partnerky.“ (žena č. 1)

„Jako roli matky, manželky, ale zároveň hospodyně a kuchařky.“ (žena č. 2)

„Svoji roli vnímám jako důležitou a naprosto nepostradatelnou. Důležitou ve smyslu té opravdové péče o ně, protože manžel i děti spoléhají prakticky ve všem na mě, ať doma jsem nebo nejsem.“ (žena č. 3)

„Svoji roli matky nevnímám nijak zvlášť odlišně od role otce. S manželem se plnohodnotně zastupujeme v případě jakékoli potřeby.“ (žena č. 4)

„Svoji roli vnímám jako roli matky i otce zároveň. Vzhledem k tomu, že můj manžel je často pracovně v zahraničí, tak se musím o děti i domácnost postarat sama. Někdy je toho až příliš, protože si uvědomuji, že nemůžu ani na chvíli polevit a věnovat se sama sobě.“ (žena č. 5)

Oproti tomu, odpovědi na čtvrtou otázku ženami podnikatelkami jsou následující:

„Rozhodně jako zásadní a naprosto nepostradatelnou.“ (žena č. 6)

„Nezbytnou a nepostradatelnou. Děti i manžel jsou zvyklí, že se o ně starám vždy a za jakýchkoliv okolností.“ (žena č. 7)

„Především jako úklidovo-organizačně-laskavou-občas i ječící.“ (žena č. 8)

„Svou roli vnímám jako zásadní, nepostradatelnou. Především vzhledem k věku dětí a k místu našeho bydliště. Bydlíme ve vesnici, v chatové oblasti, odkud se děti beze mě a bez auta nedostanou do školy, na koníčky, vlastně prakticky nikam.“ (žena č. 9)

„Jako nejhlavnější a nejdůležitější roli v mém životě.“ (žena č. 10)

Obdobně jako v předcházející otázce se ženy podnikatelky i zaměstnankyně více méně shodují na názoru, že jejich role v rodině je důležitá a nepostradatelná. Tedy můžeme říci, že i v tomto případě nemá druh práce na jejich odpovědi žádný význam. Z výše uvedených odpovědí se liší odpověď ženy č. 4, která svojí roli nevnímá nijak zvlášť odlišně od role otce, což vysvětluje skrze vzájemnou zastupitelnost partnerů. Autorka práce se domnívá, že se jedná o velmi ojedinělý životní přístup, který by se dle jejího názoru měl čím dál tím více rozšiřovat i do ostatních rodin. Především z toho důvodu, aby se mohla žena více angažovat na trhu práce bez špatného pocitu, že tak činí na úkor své rodiny.

Otázka č. 6 se zabývala příchodem dítěte, konkrétně tím, co se s jeho příchodem změnilo. Ženy v pracovně právním vztahu odpověděly následovně:

„Ohromný pocit zodpovědnosti, vnímala jsem se jako poslední nejdůležitější článek celého procesu péče o ně.“ (žena č. 1)

„Příchodem dítěte se změnilo úplně všechno. Narůstal pocit zodpovědnosti, starosti, ale i spousty krásných zážitků a památky. Život se nám obrátil vzhůru nohama, vše děláme pro děti, přizpůsobujeme se jim.“ (žena č. 2)

„Naprosto všechno, život se obrátil vzhůru nohama. V té době jsem ještě měla rok studia před sebou, takže jsem potřebovala zajistit hlídání na dva víkendy v měsíci. V tuto chvíli mi strašně pomohli rodiče, kteří se mnou jezdili do školy a hlídali v Praze, o přestávkách jsem chodila kojit. Polovina mé mateřské a rodičovské byla strašně náročná.“ (žena č. 3)

„Tak u mě prakticky všechno, především to, že jsem musela přestat chodit do práce, musela jsem si zvyknout být doma, což mi dělalo z počátku velké problémy, následně jsem se tomu přizpůsobila, ale nemůžu říct, že bych si na to zvykla. Naopak těšila jsem se, až mateřská skočí a budu moct zase nastoupit do zaměstnání.“ (žena č. 4)

„Když přišlo první dítě, tak nic zásadního, krom zodpovědnosti a menšího omezení, ale žádné velké změny jsem nezaznamenala. S příchodem druhého dítěte, to už začalo být náročnější, zkoordinovat dvě děti, sebe a práci.“ (žena č. 5)

Co se změnilo u žen podnikatelek je uvedeno na následujících řádcích.

„Všechno, jak v osobním životě, tak v pracovním. Příchod dětí nám obrátil život vzhůru nohama.“ (žena č. 6)

„Tak jako asi u všech se změnilo úplně všechno. Život se mi obrátil vzhůru nohama. Nejvýraznější změnu, kterou si pamatuji, byla v oblasti práce. Byla jsem zvyklá být denně v kontaktu s lidmi a najednou jsem byla prakticky celý den doma sama, navíc v domě za Prahou, na což jsem si musela dlouho zvykat.“ (žena č. 7)

„Všechno, především jsem musela přestat chodit do denního zaměstnání a s manželem jsme se přestěhovali na venkov.“ (žena č. 8)

„Naprosto všechno, život dostal konečně ten správný smysl.“ (žena č. 9)

„Naprosto všechno.“ (žena č. 10)

Všechny oslovené ženy hovoří o komplexní životní změně, myšleno v pozitivním slova smyslu. Mnohokrát se v odpovědích objevuje slovo „zodpovědnost“, které samozřejmě s příchodem dítěte velmi úzce souvisí. Avšak pouze tři ženy (dvě podnikatelky a jedna zaměstnankyně), ve své odpovědi zmínily, že příchod dítěte jim zasáhl i do pracovního života. U dvou z nich byl důvod dále specifikován jako nedostatečný sociální kontakt, což byl důvod jejich dřívějšího návratu na trh práce. Přesto že se jedná o odpovědi žen zastupující obě skupiny respondentek, není možné jejich odpovědi nijak zobecňovat, jedná se pouze o individuální postoje a názory konkrétních žen.

Otázka č. 7 zjišťovala, zda partneři zvažovali možnost výměny rolí v rámci rodičovské dovolené.

„Ne, vůbec. Pro mě je to jasně rozdělený, já jako žena doma a manžel v práci.“ (žena č. 1)

„Ne, absolutně.“ (žena č. 2)

„Padl doma takový návrh, ale ne z mé hlavy. Byla jsem proti, protože bych měla dvě plnohodnotná zaměstnání. Z práce bych volně přešla do druhé domácí práce. Protože manžel by byl opravdu na rodičovské dovolené, od slova dovolená. Vím, že by se dětem věnoval, možná i víc než já, ale všechna práce okolo by stála, nic jiného by v domácnosti nedělal.“ (žena č. 3)

„Ano, ale spíše s nadsázkou. Když přišlo na lámání chleba, jak se říká, tak jsem zůstala doma s dětma já a to především z finančních důvodů. Po pár letech, co jsem byla doma, jsem opravdu chtěla už jít do práce a manžel by rád zůstal s dětmi doma, ale

z finančních důvodů to možné nebylo. Ale přišla možnost nastoupit do práce na šestinový úvazek a vše bylo vyřešeno.“ (žena č. 4)

„Ne, absolutně ne.“ (žena č. 5)

Odpovědi žen podnikatelek jsou uvedeny níže:

„Ne, pracovala jsem i s dětma, takže jsem tohle vůbec nemusela řešit. Na mateřské jsem byla pouze 14 dní s každým dítětem, pak už jsem začala pracovat doma.“ (žena č. 6)

„Ne, to mě ani nenapadlo. Jsem zastánce klasické rodiny, muž se stará o finance a žena o domácnost.“ (žena č. 7)

„Nezvažovali.“ (žena č. 8)

„Ne, absolutně ne. Chtěla jsem si to užít a taky jsem si to užila, se všemi třemi dětmi.“ (žena č. 9)

„Ne.“ (žena č. 10)

Odpovědi všech žen se v tomto případě jednoznačně shodují na názoru, že o výměně rolí v rámci rodičovské dovolené neuvažovaly, vyjma respondentky č. 4. Žena sice zůstala s jedním a následně i druhým dítětem na rodičovské dovolené, ale rozhodujícím faktorem byl příjem partnerů. Ten je dle autorky práce jedním z nejčastějších důvodů, podle kterého se partneři rozhodují, který z nich bude celodenně pečovat o děti a domácnost. Samozřejmě pouze za předpokladu, že s výměnou rolí oba souhlasí. Jedním z možných řešení je umožnění flexibilní formy pracovního úvazku, tak jak to bylo vyřešeno i u naší respondentky.

Otázka č. 8 zjišťovala rozdělení povinností mezi partnery.

„Spíše podle potřeby, když jsem byla sama doma, byla všechna práce jasně na mě, a když přišel manžel, tak rád vykoupal děti nebo uvařil. Když viděl, že jsem unavená, nebylo pro něj problém vytrít, vyžehlit, dokonce i umýt okna. Nikdy jsem ho do ničeho nenutila, sám vypožoroval, kdy je potřeba pomoc s domácností.“ (žena č. 1)

„Povinnosti jsme si nerozdělovali, tím, že jsem zůstala doma, jsem o domácnost pečovala já a manžel byl ten, kdo vydělával peníze. V době kdy jsem byla na rodičovské dovolené, pracoval manžel od pondělí do pátku v zahraničí, takže jsem se musela o všechno co se dětí a domácnosti týče postarat sama.“ (žena č. 2)

„Vzhledem k tomu, že jsem ještě studovala, tak jsme se snažili rozdělit si povinnosti tak, že já budu obstarávat děti a jídlo a manžel vypomůže s domácností. Nikdy to ale nefungovalo. Všechno jsme řešili za pochodu.“ (žena č. 3)

„Ne, tak to opravdu nemáme. Prakticky se ve všem dokážeme zastoupit. Jediná výjimka je ve vaření a praní. Já více vařím a manžel více pere, ale neznamená to, že já nikdy neperu a manžel nikdy nevaří. Spíše se to tak nějak ustálilo a my jsme si toho po delší době začali všimnout.“ (žena č. 4)

„S domácností mi nepomáhá nikdo, krom mé maminky. Jezdí k nám především v době, kdy je manžel služebně pryč a pomáhá mi s dětma a domácností. Nejedná se ale o žádné pravidlo. Jiné služby nevyužívám z prostého důvodu, domácnost a rodina je určitý druh povinnosti, kterou má na starosti žena. I když by mi pomoc pomohla, nechci je využívat, protože pak by se nejednalo o moji péči o domácnost a připadala bych si postradatelně a nepotřebně.“ (žena č. 5)

Na stejnou otázku odpovídaly ženy podnikatelky následovně:

„Ne, o děti a domácnost se starám prakticky já.“ (žena č. 6)

„Tak vzhledem k tomu, že jsem zůstala s dětma doma, tak bylo jasné, že rodinu a péči jsem měla na starost já, oproti tomu manžel se staral o finance a náročnější práci kolem domu. A vlastně to tak mám až doteď.“ (žena č. 7)

„Předem jsme si nic nerozdělovali, každý udělal, co bylo třeba, ale v zásadě funguje klasické dělení na mužské a ženské práce, kromě toho, že manžel hodně vaří a já se víc starám o děti.“ (žena č. 8)

„Prakticky vše je v domácnosti na mně, ale manžel pomáhá, pokud je potřeba. Vzhledem k tomu, že bydlíme v domě, tak těžkou práci kolem domu zastává povětšinou on a na mě je ten zbytek.“ (žena č. 9)

„Partner po dobu trvání mateřské i rodičovské vydělával peníze a já se starala o děti i celou domácnost. Od té doby, co chodím do práce, se o starost o děti dělíme, ale starost o domácnost je stále na mně.“ (žena č. 10)

Z výše uvedených odpovědí můžeme usoudit, že ve všech oslovených rodinách probíhá klasické dělení na ženské a mužské role a z nich vyplývající povinnosti. Tedy ženy se starají o děti a domácnost a muži o finanční zabezpečení rodiny. Neznamená to, že muži nezastávají žádné domácí práce, ale spíše ženám vypomáhají v případě potřeby či nutnosti. Tato výpomoc je ženami hodnocena kladně. Ve výzkumu se ale vyskytly odpovědi respondentek, které zdůrazňují, že jsou na celou domácnost a péči o rodinu samy, což je způsobeno pracovní vytížeností jejich partnerů. Na tuto otázku navazuje další, **otázka č. 9**, která se zaměřovala na zjištění zda, popřípadě kdo ženám s péčí o rodinu a domácnost pomáhal/pomáhá (vyjma partnera). Dále se také zaměřovala na využívání externích služeb spojených právě s péčí o děti a domácnost.

„Pomáhali mi prarodiče z obou stran, když jsem byla nemocná nebo si potřebovala něco vyřídit, vždy byli ochotní a rádi pohlídali. Žádná pravidelnost v tom ale nebyla. Jinak kromě školky jsem nikdy žádné služby nevyužívala.“ (žena č. 1)

„S péčí o rodinu mi zpočátku vůbec nikdo nepomáhal, především proto, že žijeme kousek od Prahy, rodiče mám na Moravě a rodiče manžela žijí v Anglii. Když ale byly holky větší, začala jsem si využívat občasné hlídání. Potom jsem začala využívat i služby úklidu domácnosti a péče o zahradu, abych měla více času na děti a na sebe a musím říct, že jsem naprosto spokojená.“ (žena č. 2)

„Strašně mi pomáhají rodiče, nejen první rok, když jsem studovala, ale i teď. Když jsou kluci nemocní, tak si je k sobě berou klidně i na celou dobu, co marodí. Někdy i na čtrnáct dní. Krom školky jsem využívala a stále i využívám občasně hlídání, o prázdninách nebo nějaký večer v týdnu, když si chceme někam s manželem vyrazit. Co se týče pomoci s domácností, tak zatím máme paní, která nám žehlí. Plánujeme, i že nám bude uklízet, alespoň jeden krát týdně, abych se více mohla věnovat dětem a sobě.“ (žena č. 3)

„Vzhledem k tomu, že jsou děti malé a do školky nám je nevzali, tak navštěvují tři dny v týdnu soukromou mateřskou školku a v těchto dnech já chodím do práce. Když jsou děti nemocný, tak hlídá prakticky vždycky jedna z babiček, ještě se nám nestalo, že bych musela s dětmi zůstat doma a vzít si paragraf.“ (žena č. 4)

„S domácností mi nepomáhá nikdo, krom mé maminky. Jezdí k nám především v době, kdy je manžel služebně pryč a pomáhá mi s dětma a domácností. Nejedná se ale o žádné pravidlo. Jiné služby nevyužívám z prostého důvodu, domácnost a rodina je určitý druh povinnosti, kterou má na starosti žena. I když by mi pomoc pomohla, nechci je využívat, protože pak by se nejednalo o moji péči o domácnost a připadala bych si postradatelně a nepotřebně.“ (žena č. 5)

„Ano, změnila jsem úvazek, z plného na poloviční. Děti nebyly úplně jediným důvodem této volby. Hlavním důvodem bylo stěhování z Prahy na vesnici a dlouhé dojíždění do práce. Strávila jsem přibližně dvě a půl hodiny denně v autě a díky tomu jsem nestíhala už žádnou práci doma. Nakonec jsem práci změnila úplně a nyní pracuji na úvazek plný, ale 10 minut autem od domu a kdykoli potřebuji volno, přijet dále nebo odjet dříve vyjdou mi vstříc. Čehož si vážím daleko více než polovičního úvazku v předchozím zaměstnání.“ (žena č. 6)

Zda využívaly či využívají ženy podnikatelky externí služby spojené s péčí o děti a domácnosti se dozvíme z následujících odpovědí:

„Ne, nikdo. Občas požádám o hlídání babičky, ale nejedná se o nic pravidelného. Na úklid domácnosti nikoho nemám a to z prostého důvodu, kdybych měla, tak bych byla nervózní, že to neudělá tak, jak chci a uklízím já.“ (žena č. 6)

„S péčí o domácnost mi zpočátku nepomáhal nikdo, krom občasného hlídání od babičky. Když jsem nastoupila na poloviční úvazek, tak mě doma plnohodnotně zastoupila právě ona. Což bylo možné jen proto, že je již v důchodu. Nyní už děti chodí do školy a do školky, takže využíváme pouze občané hlídání, ale nic pravidelného. Po pár měsících, co jsem si zřídila vlastní podnik, jsme se rozhodli najmout paní na úklid domu a žehlení, s čímž jsem naprosto spokojená. Ušetří mi to mnoho času, který můžu věnovat dětem nebo sobě.“ (žena č. 7)

„Pomáhají nám moji i manželovi rodiče, žijeme všichni v jedné vesnici. Občas využívám služby jako mytí oken či hlídání dětí, ale nic pravidelného, využívám to především pro lepší zvládnutí domácnosti.“ (žena č. 8)

„S péčí o domácnost i rodinu mi nepomáhá nikdo. I přesto, že v současné době máme krom domácnosti a dětí menší farmu (slepice, králíky, koně a dvě ovečky), vše zastávám sama. Beru to jako moji povinnost a moje království, o které se chci starat a budovat si ho sama.“ (žena č. 9)

„Občas děti hlídaly babičky nebo paní na hlídání, ale nic pravidelného. Jednalo se spíše o večerní hlídání, abychom si mohli s manželem někam vyrazit někam za kulturou.“ (žena č. 10)

Ani u této otázky není možné jednoznačně říci, zda ženy podnikatelky využívají více či naopak méně externích služeb. Odpovědi respondentek si můžeme rozdělit do dvou skupin, avšak druh práce na toto rozdělení nemá žádný vliv. Ženy využívají občasné hlídání dětí (nikoli hlídání od členů rodiny - nejčastěji prarodičů), aby se mohly více věnovat sobě nebo strávit nějaký čas pouze se svým manželem. Tyto ženy také využívají výpomoc v domácnosti za účelem lepšího využití času. Tyto ženy řadíme do jedné kategorie. Následně se vyskytly odpovědi respondentek, které služby spojené s péčí o domácnost nevyužívají. Obecně můžeme říci, že důvod je zakotven ve vnímání těchto služeb jako zásah do soukromí a povinností žen.

Otázka č. 10 zjišťovala, zda ženy zvažovaly s příchodem dítěte změnu zaměstnání či pracovního úvazku.

„Ne pro mě bylo absolutně normální být doma a plně se věnovat dítěti po celé čtyři roky. Asi před pěti lety jsem vyzkoušela pracovat na poloviční úvazek. Pracovala jsem tak přibližně půl roku, vzhledem k tomu, že mi byly finanční prostředky pokráceny, ale obsah práce ne, byla jsem nucena vrátit se na plný úvazek.“ (žena č. 1)

„Před tím, než se mi narodila dcera, jsem nepracovala, cestovala jsem s manželem, tehdy ještě přítelem za prací, takže změnu zaměstnání ani úvazku jsem neřešila. Ale po skončení rodičovské dovolené mladší dcery, jsem nastoupila na poloviční úvazek, jako učitelka a když byly holky větší, úvazek jsem si navýšila.“ (žena č. 2)

„Změnu zaměstnání ne, ale pracovní úvazek jsem po rodičovské dovolené změnila. Než jsem měla děti, tak jsem pracovala na směnný provoz (noční a denní). Po návratu z rodičovské mi bylo dovoleno pracovat pouze v týdnu a maximálně 8,5 hodiny denně jako staniční sestra.“ (žena č. 3)

„Věděla jsem, že se chci vrátit do zaměstnání co nejdříve, tedy využila jsem tu nejkratší možnost na čerpání dávek. Také jsem ale věděla, že nechci nastoupit ihned na plný úvazek. V zaměstnání mi bylo vyhověno, takže v současné době mám úvazek šestinový, který je pro mě naprosto vyhovující.“ (žena č. 4)

„Ano, změnila jsem úvazek, z plného na poloviční. Děti nebyly úplně jediným důvodem této volby. Hlavním důvodem bylo stěhování z Prahy na vesnici a dlouhé dojíždění do práce. Strávila jsem přibližně dvě a půl hodiny denně v autě a díky tomu jsem nestíhala už žádnou práci doma. Nakonec jsem práci změnila úplně a nyní pracuji

na úvazek plný, ale 10 minut autem od domu a kdykoli potřebuji volno, přijet dále nebo odjet dříve vyjdou mi vstříc. Čehož si vážím daleko více než polovičního úvazku v předchozím zaměstnání.“ (žena č. 5)

Na totožnou otázku odpovídaly ženy v roli podnikatelky.

„Ano, přestala jsem pracovat na plný úvazek a založila jsem si vlastní kadeřnictví. Hlavně, abych nemusela daleko odjíždět a mohla si přizpůsobit práci dětem a rodině.“ (žena č. 6)

„Ano určitě, po konci druhé mateřské, jsem se chtěla vrátit do práce, ale dceru mi nevzali do školky, takže jsme poprosili babičku o pravidelné hlídání dvou dnů v týdnu, protože mi zaměstnavatel umožnil pouze poloviční úvazek. I přes tuto pomoc, jsem trávila spousty času na cestách, což byl hlavní důvod, proč jsem se rozhodla skončit a postavit se na vlastní nohy. Zřídila jsem si tedy salón v blízkosti bydliště.“ (žena č. 7)

„Po prvním dítěti jsem se vrátila do práce na plný úvazek, po třetím jsem začala podnikat. Především kvůli časové náročnosti péče o rodinu.“ (žena č. 8)

„Ano, především z toho důvodu, že práce s nebezpečnými chemikáliemi nelze provozovat v těhotenství. Tuto profesi jsem musela opustit již v době, kdy jsme se s manželem rozhodli založit rodinu a já jsem následně začala podnikat.“ (žena č. 9)

„Ano, přestala jsem pracovat jako učitelka a po rodičovské dovolené jsem začala podnikat. Mým snem vždy bylo vlastnit fit centrum, a když se naskytlá příležitost, využila jsem ji.“ (žena č. 10)

U všech žen můžeme zaznamenat buď i minimální změnu úvazku či povolání (přechod z pracovně právního vztahu na podnikání) a to v období následujícím po rodičovské dovolené. Můžeme říci, že u všech žen, které se rozhodly podnikat, tak učinily právě v tomto období. Důvody jsou různého charakteru: Splněný sen, neumožnění flexibilního pracovního úvazku, časová náročnost péče o rodinu apod. V tomto případě je třeba podotknout, že se jedná o podnikatelské záměry (aktivity) menšího charakteru, nikoli o středně velké až velké podniky s rostoucím potenciálem.

Otázka č. 11 byla koncipována následovně: *Jak sladíte rodinný a pracovní život?* Ženy v pracovně právním vztahu odpověděly následovně:

„Sladit v dnešní době rodinný a pracovní život je strašně těžké. Vlastně nemožné, vždy se musí jedna část ošidit, nejde prostě dělat oboje na 100 %. Asi by mi k tomu pomohlo, kdybych začala využívat nějaké externí služby, jako úklid domácnosti, občasné vaření apod. Ale to už by nebyla moje péče o rodinu. Takže proto tyto služby nevyužívám.“ (žena č. 1)

„No sladovat pracovní a rodinný život je těžké, ale vzhledem k tomu, že pracuji ve stejné základní škole, kterou moje holky navštěvují, je to mnohem lehčí. Jezdíme

do školy i ze školy společně, holky mají poměrně stejné koníčky, takže i odpolední aktivity nemáme příliš hektické.“ (žena č. 2)

„Velice těžko, manžel si dodělává vysokou školu, což je určitá komplikace. O víkendu, když není ve škole, tak se věnuje školním povinnostem, na které se potřebuje soustředit, proto se snažím s kluky jezdit k babičkám nebo na výlety. Ale to pouze o víkendu, v týdnu krom základního úklidu, vaření a dělání domácích úkolů už nestíháme nic.“ (žena č. 3)

„Pro mě je sladování práce a rodiny nyní naprosto ideální. Mohla jsem zůstat doma a věnovat se pouze dětem, ale rozhodla jsem se pracovat, a mohu říct, že jsem naprosto spokojená. Kdybych byla v práci méně než 3 dny v týdnu, nemohla bych dělat tak důležitou práci jako dělám a kdybych tam byla častěji, tak už bych musela omezit rodinu a to nechci. Potřebuji mít pocit, že rodině dávám alespoň o maličko více než té práci. Pro mě je nyní proces sladování rodiny a práce v naprosté rovnováze.“ (žena č. 4)

„Nyní sladuju práci a rodinu celkem dobře, což je zapříčiněno především výhodami, které mi nabízí můj zaměstnavatel.“ (žena č. 5)

Jak vnímají proces sladování rodinného a pracovního života ženy v roli podnikatelky, si ukážeme nyní.

„Z počátku jsem pracovala doma, měla jsem tomu uzpůsobenou místnost v baráku, ale nedělalo to dobrotu. Proto jsem si pronajala nebytový prostor a zřídila si vlastní opravdové kadeřnictví. Dneska mám pracovní dobu jasně stanovenou, takže se mi rodinný a osobní život sladuje daleko lépe. Dříve se mi prolínali a přišlo mi, že nedělám ani jedno na sto procent.“ (žena č. 6)

„Nyní bych řekla, že dobře. Klientky si objednávám podle dětí, když mají kroužky déle, tak pracuji déle, jinak pracuji tak, abych je stihla vyzvedávat ze školy. Jednou až dvakrát týdně pracuji až do večera, což se o děti stará babička nebo manžel.“ (žena č. 7)

„Většinou bez problémů.“ (žena č. 8)

„Už dobře, zpočátku to bylo náročné, nyní hodně vedu děti k samostatnosti. Jsou naučené se o sebe postarat samy v době, kdy pracuji. I přesto, že pracuji doma, to u nás vypadá, jako kdybych byla v zaměstnání mimo domov.“ (žena č. 9)

„Můžu říct, že sladování rodinného a pracovního života nevnímám příliš dramaticky. Rodinný život má samozřejmě přednost, ale seberealizace je pro mě také důležitá“ (žena č. 10)

Odpovědi jednotlivých respondentek na otázku sladování rodinného a pracovního života autorku práce velmi překvapily. U žen podnikatelek se nesetkáváme ani s jednou negativní odpovědí. Co je ale zajímavé, že u převážné většiny z nich si můžeme povšimnout určitého vývoje, lépe řečeno pokroku v souvislosti s touto

problematikou. Díky stanovení pravidel či výpomoci prarodičů a partnera se ženy z více či méně problémového sladování sfér dostaly až do stádia prakticky bezproblémového. Pokud se blíže podíváme na odpovědi žen zaměstnankyň, větší část z nich se také řadí k výše popsané skupině žen. Nalezneme zde ale i ženy, pro které je dosažení harmonie rodinného a pracovního života problematické, dokonce až nemožné. Důvody jsou různé, například časová náročnost partnerova zaměstnání či dlouhé dojíždění do zaměstnání.

Další otázka, **otázka č. 12**, se zaměřovala na názor související s typem práce. Konkrétně, který z nich (zaměstnání nebo povolání) je dle jejich názoru vhodnější k vyrovnané harmonii rodinného a pracovního života.

„Záleží hodně na druhu práce a na zainteresovanosti jedince. Ale asi se to nedá úplně globálně určit. Já sama pořád o podnikání uvažuji, ale myslím si, že to zabere daleko více času, než když je člověk zaměstnaný a má pevnou pracovní dobu.“ (žena č. 1)

„No, to je těžké. Zaměstnání má velkou výhodu v garanci stabilního příjmu, ale zase má pevně stanovenou pracovní dobu, kterou musí dodržovat. Naopak když člověk pracuje sám na sebe, tak může být více flexibilní a více si práci koordinovat podle potřeby.“ (žena č. 2)

„Nad tím jsem asi nepřemýšlela, vzhledem k tomu, že mám povolání, ve kterém podnikat prakticky nejde, tak jsem neměla důvod zvažovat tuhle možnost. Ale co se týče snadnější harmonizace, tak rozhodně zaměstnání je podle mě snažší pro sladování rodiny, protože člověk má jasně stanovenou pracovní dobu a každý měsíc mu přijde stejná výplata, takže se ani nemusí bát, že nezvládne uživit rodinu.“ (žena č. 3)

„Uvažovali jsme o společném podnikání, ale zakládat podnik, když jsou děti malé, je nereálné. Při důkladnějším zvažování jsme zjistili, že by nám podnikání zabralo daleko více času, než teď a to v současné chvíli nejde. Možná bychom měli dohromady více času, ale nemohli bychom ho trávit dohromady. Takže s malými dětmi je rozhodně výhodnější být zaměstnaný.“ (žena č. 4)

„Ano, zvažovala jsem, dokonce jsem chvíli podnikala (přibližně 4 měsíce). Měla jsem svůj eshop a následně kamenný obchod s oblečením. Moje práce spočívala převážně v objednávání zboží, plánování služeb apod., což jsem dělala z domova. Tahle práce se mi ale bohužel neosvědčila, nedokázala jsem si nastavit pravidla, odkdy dokdy budu pracovat a především jsem potřebovala být více v kontaktu s lidmi. Proto si myslím, že pro snadnější harmonizaci je lepší zaměstnání.“ (žena č. 5)

Ženy v roli podnikatelek odpověděly následovně:

„Rozhodně podnikání, zkusila jsem si oboje a už bych se zaměstnat nechtěla nechat. Především proto, že jsem pánem svého času, když potřebuji dovolenou, tak si ji udělám. Klienty si objednávám dle potřeby.“ (žena č. 6)

„Hodně závisí na oboru, ve kterém podnikáte. Za sebe mohu říci, že podnikání. Jsem pánem svého času, což mi s dětmi naprosto vyhovuje. Je pravda, že na mé výplatě

není rodina příliš závislá. V případě, že by byla, určitě bych musela pracovat každý den do večera, což už by bylo daleko komplikovanější.“ (žena č. 7)

„Záleží na mnoha faktorech (stáří dětí, finanční zabezpečení rodiny, prarodičebud' nemohoucí nebo aktivní pomocníci aj.). Vzhledem ke své aktuální situaci, mohu říct, že podnikání.“ (žena č. 8)

„Pro lepší sladění práce a rodiny je podle mě lepší být podnikatelkou, mám jasně stanovená pravidla, odkdy dokdy pracuji, které nejen já, ale i děti a manžel respektují.“ (žena č. 9)

„Nemyslím si, že je možné rozhodnout, zda je lepší zaměstnání nebo podnikání. Záleží na mnoha aspektech. Za sebe ale mohu říct, že lépe slad'uji rodinu v tomto období, když podnikám.“ (žena č. 10)

V rámci této problematiky se všechny oslovené respondentky více či méně shodují, že závisí na mnoha faktorech, tedy nelze jednoznačně určit, který druh práce je pro slad'ování pracovní a rodinné sféry vhodnější. Překvapením je, že všechny podnikatelky se shodly na stejném závěru, že pro jejich osobní životy je lepší podnikání. Oproti tomu, když se podíváme na odpovědi žen zaměstnankyň, ty mají poměrně různorodé odpovědi. Zajímavé je zjištění, že některé ženy o podnikání přemýšlely či stále přemýšlejí, ale domnívají se, že pro ně řízení podniku bude časově náročnější než být zaměstnaná. Otázkou je, zda by se tato domněnka stala realitou, kdyby opravdu podnikat začaly. V tomto případě také záleží na mnoha faktorech, velikosti podniku, počtu zakladatelů, ale i na osobnosti ženy.

Předposlední otázka, **otázka č. 13**, zjišťovala, co ženy dělají ve volném čase, jaké mají koníčky.

„Na koníčky moc čas nemám, ale jinak si ráda čtu, koukám na filmy nebo pletu drátěné košíky. A asi koníčkem bych i nazvala výlety s rodinou. Navštěvujeme převážně české hrady, zámky a zříceniny.“ (žena č. 1)

„Ve volném čase se asi nejvíce věnuji dětem, jezdíme na výlety, chodíme do kina, do divadla. Jediným mým koníčkem, který mám, je scrapbook, ale na něj už v poslední době nemám příliš času, protože jdu raději s dětma na kolo nebo na procházku.“ (žena č. 2)

„Koníčkem je pro mě volný čas strávený s dětmi ve smyslu výletů, hraní her a dovolených. Ráda bych chodila cvičit po práci, ale to už bych nestíhala děti vyzvednout ze školy, takže bohužel zatím nechodím. Možná až nám začne paní i uklízet a ne jen žehlit, tak bude více času.“ (žena č. 3)

„Ve volném čase cestujeme, snažíme se s dětmi být co nejvíce venku. Co se týče koníčků bez dětí, tak skládám puzzle, sice složit mi je trvá klidně i dva měsíce, ale je to zábava, která mě opravdu uklidňuje a během které naprosto vypnu. A co se týče času, který trávíme s manželem, tak našimi společnými aktivitami jsou návštěvy kina a restaurací.“ (žena č. 4)

„Ve volném čase odpočívám. Ráda pečů a zdobím dorty, které dělám na zakázku, ale baví mě to, takže to považuji za svůj koníček.“ (žena č. 5)

„Ve volném čase se věnuju dětem a chodím na jógu. Na nic jiného už nezbyvá čas.“ (žena č. 6)

„Ve svém volném čase se ráda vzdělávám ve svém oboru, chodím na různé veletrhy a kurzy a také ráda běhám.“ (žena č. 7)

„Četba, filmy, sport, přátelé, ale především jsou to děti.“ (žena č. 8)

„Mými koníčky je naše malá farma, především projížďky na koni a procházky se psy.“ (žena č. 9)

„Volný čas ráda trávím výlety do přírody, procházkami se psem, posezením s kamarády. Cvičím nebo si čtu.“ (žena č. 10)

Z výše uvedených odpovědí je zřejmé, že trávení volného času je individuální. Nelze tedy jednoznačně říci, jaké aktivity zastávají ženy podnikatelky oproti ženám zaměstnaným. Jak jsme zmínili v podkapitole 5.2, na trávení volného času se podílí různé faktory, osobnost jedince, výše příjmu aj., což potvrzuje výše zmíněnou myšlenku. Z odpovědí můžeme vypožorovat, že převážná většina žen do svého volného času zahrnuje i čas strávený s dětmi, což je pochopitelné. Autorka práce se ale snažila o zjištění koníčků a zálib, které jsou charakteristické pouze pro ženy samotné. V odpovědích se mimo čas trávený s dětmi objevují sportovní aktivity, četba, ale i různé formy ručních prací. Jedná se o aktivity, u kterých ženy relaxují a snaží se odprostit od každodenních povinností spojených nejen s rodinou, ale i s prací.

V rámci poslední otázky, **otázky č. 14**, měly ženy popsat svůj typický týden. Odpovědi jednotlivých žen jsou následující:

„Od pondělí do pátku jsem v práci, domů se chodím akorát vyspat. Rodinně žijeme vlastně jen o sobotách a nedělích, což je pro mě hodně málo.“ (žena č. 1)

„Od pondělí do pátku je honička, od rána do večera se prakticky nezastavím. Víkendy se věnuju rodině a snažím si s nimi užít všechn volný čas.“ (žena č. 2)

„Od pondělka do pátku práce a neustálý koloběh doma, úkoly, večere, úklid a jít spát. A o víkendech občas jedeme na nějaký výlet nebo pracujeme na zahradě.“ (žena č. 3)

„Pondělí až středa chodím do práce a jiné aktivity se během těchto dnů nedají zvládat. Zbytek týdne se věnuju dětem, jezdíme na výlety, chodíme ven apod.“ (žena č. 4)

„Od pondělí do pátku jsem v práci a obstarávám děti, odvoz na kroužky, doma úkoly, uvařit a spát. Víkendy spíše odpočíváme nebo obstaráváme barák. Než se zmátoříme, je neděle večer a koloběh začíná nanovo. Za sebe mohu říci, že všední dny

v týdnu jsou pro mě dosti stresové, i proto jsem loni přendala děti do církevní školy, která mi vyjde více vstříc, než škola státní.“ (žena č. 5)

„Každý týden je u mě stejný, pracovní dobu si přizpůsobuji dětem, jeden den pracuji do večera, protože jsou klientky, které nemají čas v dopoledních hodinách. V této době funguje doma manžel. Jednu sobotu v měsíci také pracuji, ale jinak se o víkend věnuji dětem a domácnosti.“ (žena č. 6)

„Každý den pracuji, dva dny do večera, ale manžel a babička mě plnohodnotně zastupují, s úkoly, vařením apod. Zbytek dní se po práci starám o domácnost a zahradu, popřípadě různé výlety s dětmi. Víkend trávím převážně s dětmi, manžel jezdí poměrně často na služební cesty či za zábavou.“ (žena č. 7)

„Pracovní den začíná poměrně brzy a končí vcelku pozdě, není to ale pravidlem. Přibližně dvě až tři odpoledne máme s dětmi volno a můžeme si někam vyrazit. O víkend se snažíme o různé kulturní aktivity, chodíme na návštěvy, věnujeme se sportovním činnostem, doháníme školu, apod.“ (žena č. 8)

„Pondělí až pátek pracuji z domova, od té doby, co děti odvezu do školy do cca 15:30, kdy je ze školy vyzvedávám, následuje příprava dětí do školy a péče o rodinu. Když přijde manžel z práce jedu jednou až dvakrát týdně s koněm na vyjížďku. Víkendy věnuji rodině, práci v domácnosti, a když zbyde čas, trénuji koně.“ (žena č. 9)

„Všední dny trávím dopoledne v práci, odpoledne rozvozem dětí na kroužky, nákupem, vařením, úklidem, večer pak většinou odpočinkem u televize.“ (žena č. 10)

Při prvním pohledu na jednotlivé odpovědi je zřejmé, že pracovní část týdne (od pondělí do pátku) je pro všechny ženy bez rozdílu v povolání především pracovní a můžeme říci i hektická. Víkendy jsou naopak spíše odpočinkové a věnované dětem. Při hlubším zamyšlení si ale můžeme povšimnout, že ženy podnikatelky mají pracovní týden pestřejší. Zmiňují, že během této části týdne mají i volný čas, který věnují nejen dětem, ale i vlastním koníčkům. Naopak ženy v pracovně právním vztahu (vyjma ženy č. 4) pocítují naprostý volnočasový deficit právě během pracovního týdne. Dle autorky práce může vést nedostatek volnočasových aktivit k nespokojenosti nejen v pracovním, ale i v soukromém životě.

9.2 Výsledky dotazníkového šetření u žen zaměstnankyň a žen podnikatelek

V předcházející podkapitole jsme porovnali a vyhodnotili jednotlivé odpovědi v rámci individuálních rozhovorů u žen podnikatelek a zaměstnankyň. Nyní se tedy můžeme pustit do vyhodnocování dotazníkového šetření, které se zabývá srovnáváním čtyř denních aktivit. Jedná se o spánek, práci, péči o děti a domácnost a volný čas.

Respondentky určovaly procentní zastoupení jednotlivých aktivit v rámci jejich typického a ideálního dne. Další dvě otázky byly koncipovány obdobně, ale s tím rozdílem, že byly směřovány na typický a ideální den jejich partnera. V rámci této části se budeme zabývat pouze odpověďmi zaměřenými na typický a ideální den žen. Zbylé otázky budou zpracovány v podkapitole 9.4, ve které se budeme zaměřovat na problematiku sladění rodinného a pracovního života z pohledů mužů a žen.

Na níže uvedeném grafu (graf č. 9) můžeme vidět výsledky z dotazníkového šetření týkající se jednotlivých aktivit, které ženy provozují během svého typického dne. Pouze pro připomenutí, ženy označené číslicí 1 až 5 jsou v roli zaměstnankyně a ženy 6 až 10 v roli podnikatelek.

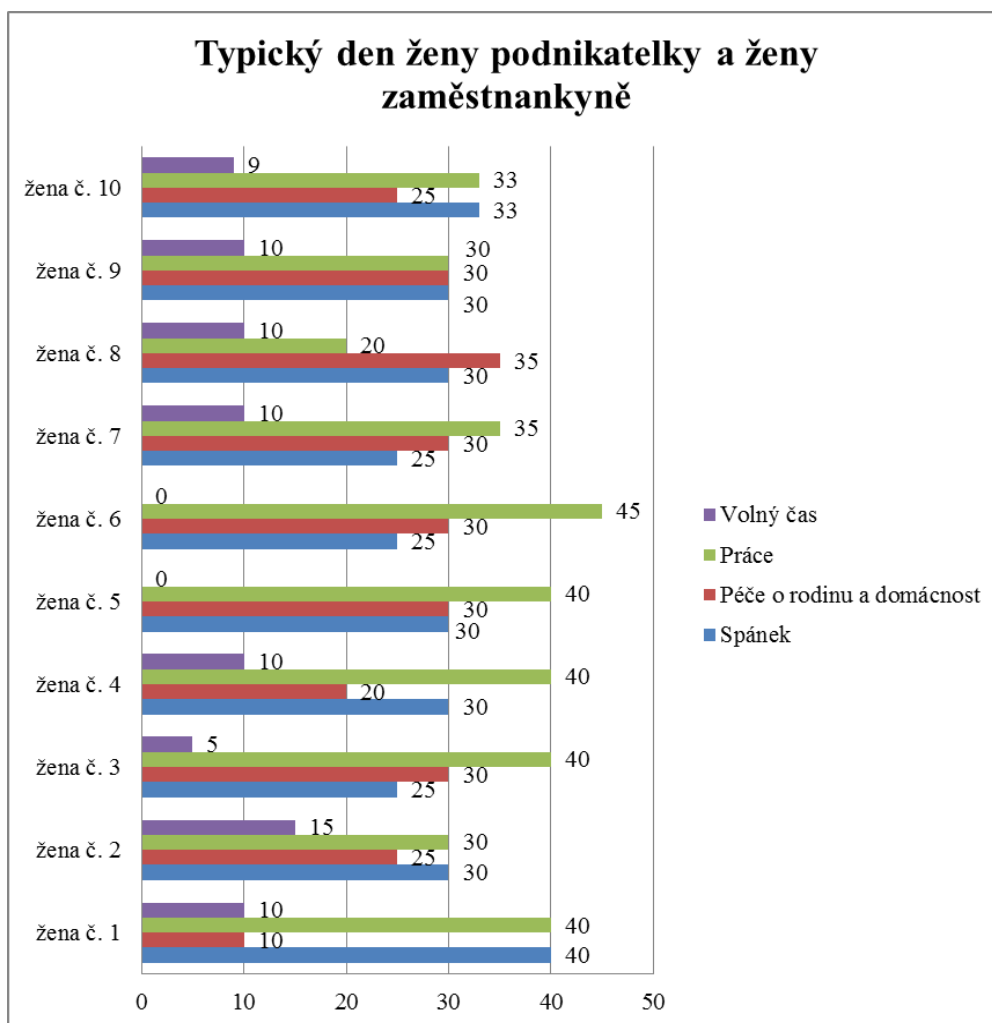
Co se týče spánku jako jedné ze zjišťovaných aktivit, je na první pohled zřejmé, že jeho délka je individuální, jak jsme uvedli v podkapitole 5.2. Nejnižší časová dotace přiřazovaná spánku je přibližně 6,5 hodiny, což je dle autorky práce dolní hranice, kterou by jedinec (v našem případě žena) měl spát, protože kvalitní a dostatečný spánek je základem pro nastartování organismu.

Druhou kategorií je péče o rodinu a domácnost. Z grafu si můžeme povšimnout pouze nepatrného rozdílu mezi dvěma skupinami žen. Ženy podnikatelky se věnují péči o rodinu a domácnost v nepatrné míře více než ženy v pracovně právním vztahu. Tento rozdíl může být způsoben například častější péčí o děti a domácnost v průběhu dne. Především v případě, kdy žena pracuje z domova nebo v jeho blízkosti.

Další kategorií, která získala největší denní časovou dotaci, je práce. Z našeho výzkumu vyplynulo, že ženy podnikatelky (vyjma jedné ženy) tráví prací méně času než ženy zaměstnankyně. Dle autorky práce může být nižší časová dotace zakotvena v jasně stanovených a dodržovaných pravidlech právě u žen podnikatelek. Všimněme si, že čtyři z pěti zaměstnaných žen uvedly, že tráví více než devět a půl hodiny denně prací. Z našeho výzkumu tedy vyplývá, že podnikání je pro nastavení harmonie mezi rodinným a pracovním životem výhodnější. Avšak tuto myšlenku nelze aplikovat celoplošně, ale pouze pro našich deset respondentek.

Poslední kategorií, na kterou ženy odpovídaly, byl volný čas. Z dotazníku vyplynulo, že na množství volného času se druh práce nijak výrazně nepodílí. U osmi žen je procentuální zastoupení této aktivity během dne více méně obdobné. Spíše je zajímavé zjištění, že během typického dne nemají dvě respondentky žádný volný čas. U ženy č. 6 můžeme říci, že její volný čas je nahrazen prací, což ale u ženy č. 5 nelze jednoznačně říci. Spíše můžeme konstatovat, že část dne určená volnočasovým aktivitám je rozprostřena mezi aktivity ostatní, tedy mezi spánek a péči o děti a domácnost.

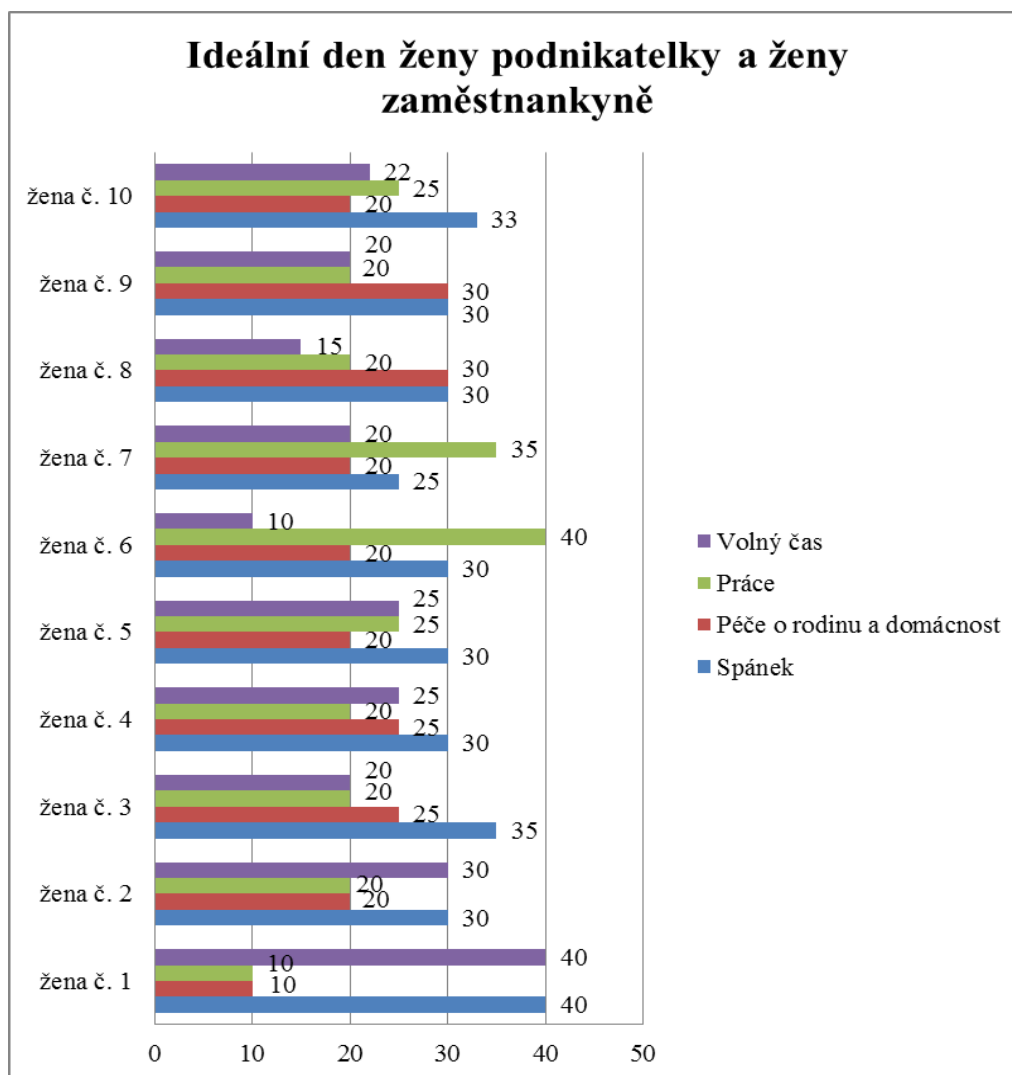
Graf 9: Typický den ženy podnikatelky v porovnání s ženou zaměstnankyní



Zdroj: Vlastní zpracování (2016)

Nyní se podívám, jak by dle respondentek měl vypadat jejich ideální den (graf č. 10). Již na první pohled je zřejmé, že rozvržení dvaceti čtyř hodin mezi aktivity je odlišné v porovnání s předcházejícím grafem. Jinak řečeno, časové dotace jednotlivých aktivit jsou vyváženější, tedy žádná není příliš upřednostňována ani naopak vynechávána, vyjma ženy č. 1 a ženy č. 6. Z výsledků můžeme vyvodit následující závěr: Dle oslovených žen bez rozdílu v druhu zaměstnání, by ideální den měl zahrnovat všechny zjišťované aktivity, přičemž každá by měla zabírat přibližně jednu čtvrtinu dne.

Graf 10: Ideální den ženy podnikatelky v porovnání s ženou zaměstnankyní



Zdroj: Vlastní zpracování (2016)

9.3 Výsledky rozhovorů z pohledu žen a mužů

Nyní se dostáváme k vyhodnocování výsledků, které odpovídají dílčímu cíli práce. Jedná se o ucelenější pohled na problematiku sladování rodinného a pracovního života v souvislosti s genderovými rolemi. Vzhledem k rozsáhlejším datům získaným z individuálních rozhovorů a dotazníkového šetření se autorka práce rozhodla vyhodnotit pouze otázky, které jí připadají vzhledem k tématu klíčové. Na odpovědi vybraných otázek se podíváme z pohledu rodin (žen a mužů), ve kterých je žena v roli zaměstnankyně a rodin s ženou podnikatelkou. Jednotlivé číslování respondentů odpovídá pořadí, které je zaznamenané v tabulce č. 1 (viz podkapitola 7.1).

Nejprve si porovnáme výsledky zjištěné z **otázky č. 2** a **otázky č. 4**.

Otázka č. 2 zkoumala, co si jedinec představí pod pojmem práce, jinak řečeno, co pro něj samotná práce znamená. Niž jsou uvedeny odpovědi rodin, ve kterých figuruje žena v roli zaměstnankyně.

„Vydělání peněz.“ (žena č. 1)

„Radost“ (muž č. 1)

“Pro mě je práce vlastně zábava, jsem mezi lidmi, vydělám si nějaké peníze, vzdělávám se tam.“ (žena č. 2)

“Práce je pro mě něco, kam musím pravidelně chodit, abych měl peníze a uživil rodinu. Kdybych nepotřeboval peníze, tak bych chodil do práce pouze na poloviční úvazek a zbytek času věnoval rodině.“ (muž č. 2)

„V první řadě výdělek a způsob zabezpečení rodiny, ale taky i určité poslání, vzhledem k tomu, že jsem zdravotní sestra. A taky ta samotná práce mě baví.“ (žena č. 3)

„Cestu, smysl života.“ (muž č. 3)

„Povinnost a rozptýlení“ (žena č. 4)

„Práce pro mě znamená zdroj obživy, ale také seberealizaci.“ (muž č. 4)

„Vzhledem k tomu, že obsah mé práce se odvíjí podle ročního období, v létě rozmnožuju kytky, starám se o ně, sleduju jejich vývoj, prostě pracuji na zahradě. V zimě se vše eviduje a zaznamenává do počítače, což je část práce, která mě příliš nebaví. Takže v létě pro mě práce znamená zábavu a rozptýlení, během zimy jí vnímám jako nutnost, povinnost a samozřejmě prostředek k získání financí.“ (žena č. 5)

“Prostředek k získání peněz, povinnost, náročnost ale i určitý druh rozptýlení.“ (muž č. 5)

Odpovědi rodin, ve kterých je žena v roli podnikatelky, jsou následující:

„Zábava, koníček, relaxace.“ (žena č. 6)

„Povinnost, stres, zabezpečení rodiny.“ (muž č. 6)

„Možnost seberealizace, být ve styku s lidmi, ale také způsob obživy.“ (žena č. 7)

„Povinnost, díky které finančně zajišťuju rodinu. Seberealizace, rozptýlení, ale i možnost učit se novým věcem.“ (muž č. 7)

„Uspokojení z pocitu platnosti těm, kterým mohu pomoci. Uplatnění svých nastudovaných i v průběhu života získaných znalostí a dovedností v praxi.“ (žena č. 8)

„Relaxace, prostředek k získání financí na obživu rodiny, seberealizace, zábava.“ (muž č. 8)

„V první řadě obživa, ale i odpočinek od rodiny a realizace sebe sama.“ (žena č. 9)

„Práce pro mě znamená prostředek k získání peněz nejen pro své účely, ale i pro zabezpečení rodiny.“ (muž č. 9)

„Výdělek, sebeuplatnění, radost.“ (žena č. 10)

„Budoucnost, seberealizace, způsob zabezpečení rodiny, odreagování, ale i povinnost.“ (muž č. 10)

Při pohledu na výše uvedené odpovědi je zřejmé, že z nich není možné vyvodit jednoznačný závěr. Důvod může být dle autorky práce zakotven v kombinaci typů práce u jedinců v rámci jedné rodiny. Například v první rodině si žena figurující v roli zaměstnankyně pojmem práce představila finance, oproti tomu jejímu partnerovi, jakožto podnikateli, se vybavilo slovo radost. Naopak v šesté rodině, ve které jsou pracovní role partnerů prohozené, jsou značně viditelné i opačné náhledy na danou skutečnost. Závěrem je tedy možné konstatovat, že asociace spojené se slovem práce mají více či méně výrazný vliv na pracovní spokojenost jedince.

Nyní se dostáváme k **otázce č. 4**, která zkoumala, co pro jedince znamená rodina a především péče o rodinu. Vzhledem k rozsáhlým odpovědím uvedeme pouze části odpovědí, které jsou pro naše účely podstatné.

„Rodina pro mě znamená vše.... Péče o rodinu pro mě představuje spokojený život, rodinu ale také dobré vztahy v rodině.“ (žena č. 1)

„Rodina...., no, vlastně všechno. Péče o rodinu považuju za kompletní servis, který děláme jeden pro druhého.“ (muž č. 1)

„Rodina pro mě znamená smysl života a péče o rodinu je určitý druh příjemné povinnosti....“ (žena č. 2)

„Rodina znamená budoucnost a péče spočívá ve finančním zabezpečení.“ (muž č. 2)

„Rodina pro mě znamená všechno, lásku, strach, zodpovědnost, smysl života. No a péče o rodinu, to je něco neskutečně náročného....“ (žena č. 3)

„Radost, zodpovědnost a budoucnost. Péče je povinnost finančního zabezpečení dětí a příprava na život.“ (muž č. 3)

„Rodina je pro mě to hlavní, byť ne to jediné v životě, jako například práce, která je pro mě taky velmi důležitá, ale rodina je vždy na prvním místě. Péči o rodinu beru jako povinnost, která k rodině ale samozřejmě patří....“ (žena č. 4)

„Rodina je základ života... Pod péčí o rodinu si představím různé povinnosti, jako aby měly děti co jíst, aby bylo uklizeno apod.“ (muž č. 4)

„Rodina pro mě znamená všechno. Budoucnost, samozřejmost a v určitém slova smyslu i povinnost péče o ně a zabezpečit je...“ (žena č. 5)

„Rodina je budoucnost, samozřejmost a pod péčí o rodinu si představím povinnost finančně je zabezpečit. Spéčí o ně si vybavím nutnost chodit do práce, abychom měli co jíst, oblékat se apod.“ (muž č. 5)

Odpovědi podnikatelek:

„Štěstí, spokojenost a zázemí. Péče je vše, co souvisí s denní péčí o děti, vaření, úklid.“ (žena č. 6)

„Rodina je budoucnost, samozřejmost a pod péčí o rodinu si představím povinnost finančně ji zabezpečit.“ (muž č. 6)

„Rodina pro mě znamená všechno, budoucnost, radost, smysl života. A když se řekne péče o rodinu, napadají mě slova jako povinnost, samozřejmost, trpělivost, ale i únava a radost.“ (žena č. 7)

„Rodina je pro mě na jednu stranu něco samozřejmého, ale na druhou stranu něco, čeho si vážím, cením a bez čeho si nedovedu představit život. Péče spočívá ve finančním zabezpečení všech.“ (muž č. 7)

„Rodina má pro mě zcela zásadní význam, je pro mě citové i hmotné zázemí, jistota, zodpovědnost, radost, ale také starost, o děti, prarodiče..... péče je tedy opravdu pestrá.... zahrnuje pravidelné denní povinnosti, které se týkají školy, zájmových kroužků, návštěvy lékařů, povinnosti spojené s domácností, péče o seniory... (žena č. 8)

„Rodina pro mě znamená zázemí, stabilitu, lásku a právě i péči. Péči ve smyslu pomoc a podpora jeden druhého.“ (muž č. 8)

„Rodina pro mě znamená smysl života a i přesto, že mám ráda svou práci, přizpůsobuji ji rodině.“ (žena č. 9)

„Rodina je základ a smysl života. V určitém slova smyslu i rozptýlení od pracovního režimu.“ (muž č. 9)

„Rodina znamená štěstí a domov. Péče o rodinu především každodenní zajištění chodu celé domácnosti a dětí.“ (žena č. 10)

„Zázemí, relaxaci, zábavu, ale i strach a zodpovědnost. Moje péče spočívá především ve finančním zabezpečení rodiny.“ (muž č. 10)

Co se týče asociací spojených se slovem rodina, u všech dotázaných se setkáváme s prakticky totožnými odpověďmi. Můžeme konstatovat, že genderové role ani typologie práce nemají na tuto oblast prakticky žádný vliv. Jiné závěry můžeme ale vyvodit z podotázky, která se zabývala představami spojenými s péčí o rodinu. Zde jsou vidět poměrně výrazné genderové rozdíly. Převážná většina mužů si pod tímto pojmem představila finanční zabezpečení všech členů rodiny, oproti tomu ženy hovoří o celkovém zabezpečení chodu domácnosti, kam řadí mimo jiné vaření a uklízení. Opět zde můžeme konstatovat, že rozdíly v dvou typech rodin (s ženou podnikatelkou a zaměstnankyní) nezaznamenáváme.

S výše uvedenou otázkou souvisí i **otázka č. 5**, která zkoumala, jak respondenti vnímají svojí roli v péči o rodinu. Odpovědi jsou následující:

„Cítím se jako nepostradatelný článek celé rodiny. Během jednoho dne musím umět vystřídat různé role, například ve vztahu ke svým dcerám, musím být pro ně kamarádka, ale někdy i přísná maminka. A zároveň zastávat roli manželky a partnerky.“ (žena č.1)

„Moje role v rodině je samozřejmá, když je potřeba uvařit, uvařím, když uklidit, uklidím. Pracuju, abych vydělal peníze, za které stavíme dům, plánuju společné výlety, takže všechno, co dělám, dělám pro ně, tak jak by to každý chlap měl dělat.“ (muž č. 1)

„Jako roli matky, manželky, ale zároveň hospodyně a kuchařky.“ (žena č. 2)

Svoji roli otce vnímám jako důležitou a nepostradatelnou, protože když nebudu pečovat o své děti, nenaučím je pracovní morálky, správnému chování, nebudu mít na co být pyšný, nebudu mít žádnou budoucnost.“ (muž č. 2)

„Svoji roli vnímám jako důležitou a naprosto nepostradatelnou. Důležitou ve smyslu té opravdové péče o ně, protože manžel i děti spoléhají prakticky ve všem na mě, ať doma jsem nebo nejsem.“ (žena č. 3)

„Moje role, jako role chlapa je jasně daná ve finančním zabezpečení rodiny, aby nestrádali a měli vše, co potřebují.“ (muž č. 3)

„Svoji roli matky nevnímám nijak zvlášť odlišně od role otce. S manželem se plnohodnotně zastupujeme v případě jakékoli potřeby.“ (žena č. 4)

„Vzhledem k tomu, že moje žena pracuje a finančně se podílí na chodu domácnosti a já naopak pomáhám s péčí o rodinu, svou roli nevnímám nijak zvlášť výrazně.“ (muž č. 4)

„Svoji roli vnímám jako roli matky i otce zároveň. Vzhledem k tomu, že můj manžel je často pracovně v zahraničí, tak se musím o děti i domácnost postarat sama. Někdy je toho až příliš, protože si uvědomuji, že nemůžu ani na chvíli polevit a věnovat se sama sobě.“ (žena č. 5)

„Jako roli otce, který se musí postarat o blaho všech a finančně je zabezpečit.“ (muž č. 5)

„Rozhodně jako zásadní a naprosto nepostradatelnou.“ (žena č. 6)

„Pečovatel, bavič, rozptylovač, oproti mojí ženě, ta děti vychovává a já je spíše rozmazluju.“ (muž č. 6)

„Nezbytnou a nepostradatelnou. Děti i manžel jsou zvyklí, že se o ně starám vždy a za jakýchkoliv okolností.“ (žena č. 7)

„Asi jako každý otec cítím zodpovědnost za všechny členy rodiny. Nejen ve smyslu finančního zabezpečení, ale i ve smyslu ochránářství.“ (muž č. 7)

„Především jako úklidovo-organizačně-laskavou-občas i ječící.“ (žena č. 8)

„Jako tradiční roli otce. V jakém světle se budu dětem ukazovat já, v takovém se zase oni budou ukazovat svým dětem. Cítím zodpovědnost za položení základů mravní a hodnotové stránku v rámci jejich rozvíjející se osobnosti.“ (muž č. 8)

„Svou roli vnímám jako zásadní, nepostradatelnou...“ (žena č. 9)

„Jsem zastávce klasického rozdělení rolí, tedy moje žena se stará o rodinu, o výchovu dětí a já mám na starost finance, abychom měli co jíst a občas si vyjet i na nějaký výlet.“ (muž č. 9)

„Jako nejhlavnější a nejdůležitější roli v mém životě.“ (žena č. 10)

„Otce, manžela, kamaráda, ochránce.“ (muž č. 10)

Výše uvedené odpovědi jednotlivých rodin nám potvrzují závěry specifikované v předcházející otázce (otázce č. 4). Opět zde tedy můžeme postřehnout poměrně výrazné rozdíly v odpovědích mužů a žen. Pokud se ale na jednotlivé odpovědi zaměříme blíže, můžeme zde nalézt i nepatrné výjimky. Konkrétně v rodině č. 1 a č. 4. V těchto rodinách nejenom muži, ale i ženy hovoří o vzájemné zastupitelnosti a pomoci v oblasti péče o domácnost. Toto zjištění je zajímavé především u ženy č. 4, která využívá flexibilní formy pracovního úvazku a i přesto se oba partneři v péči o domácnost dělí. Autorka práce se domnívá, že i přes vnímání tradičního rozdělení rolí a z nich vyplývajících povinností se najdou rodiny, které určitým způsobem tuto tradici narušují (myšleno v pozitivním slova smyslu). I přesto, že obě výše uvedené rodiny spadají do kategorie rodin s ženou zaměstnankyní, dle autorky práce nelze obecně konstatovat, že vzájemná zastupitelnost muže a ženy v domácích pracích vychází pouze z rodin zaměstnankyň.

Další otázka, kterou se budeme zabývat, je **otázka č. 7**, která zní: *Zvažovali jste možnost, že by byl Váš partner (vy) na rodičovské dovolené?* Odpovědi rodin jsou následující:

„Ne, vůbec. Pro mě je to jasně rozdělený, já jako žena doma a manžel v práci.“ (žena č. 1)

„Napadlo mě to, ale myslím si, že málo mužů je tak trpělivých jako ženy, aby se dokázali s rozvahou postarat o dítě. Takže je lepší když to dělají ženy a chlapi radši budou chodit do práce a budou vydělávat peníze.“ (muž č. 1)

„Ne, absolutně.“ (žena č. 2)

„Ne, vůbec ne.“ (muž č. 2)

„Padl doma takový návrh, ale ne z mé hlavy. Byla jsem proti, protože bych měla dvě plnohodnotná zaměstnání. Z práce bych volně přešla do druhé domácí práce. Protože manžel by byl opravdu na rodičovské dovolené, od slova dovolená. Vím, že by

se dětem věnoval, možná i víc než já, ale všechna práce okolo by stála, nic jiného by v domácnosti nedělal.“ (žena č. 3)

„Ano, já jsem chtěl zůstat na rodičovské dovolené, vedli jsme o tom několikahodinové debaty, protože manželka byla zásadně proti. No a proč jsem chtěl s nimi zůstat doma, tak to je jednoduchý, vím, že dětem mám co dát a co je naučit.“ (muž č. 3)

„Ano, ale spíše s nadsázkou. Když přišlo na lámání chleba, jak se říká, tak jsem zůstala doma s dětma já a to především z finančních důvodů. Po pár letech, co jsem byla doma, jsem opravdu chtěla už jít do práce a manžel by rád zůstal s dětmi doma, ale z finančních důvodů to možné nebylo. Ale přišla možnost nastoupit do práce na šestinový úvazek a vše bylo vyřešeno.“ (žena č. 4)

„Ano, zvažovali, ale z finančních důvodů to nebylo možné.“ (muž č. 4)

„Ne, absolutně ne.“ (žena č. 5)

„Ne. Ani jsem nad tím nikdy nepřemýšlel.“ (muž č. 5)

„Ne, pracovala jsem i s dětma, takže jsem tohle vůbec nemusela řešit. Na mateřské jsem byla pouze 14 dní s každým dítětem, pak už jsem začala pracovat doma.“ (žena č. 6)

„Ne.“ (muž č. 6)

„Ne, to mě ani nenapadlo. Jsem zastávce klasické rodiny, muž se stará o finance a žena o domácnost.“ (žena č. 7)

„Ne, to rozhodně ne. Podle mě má být na mateřské žena, už to tak bylo od jaktěživa, takže nevidím důvod tento zvyk měnit.“ (muž č. 7)

„Nezvažovali.“ (žena č. 8)

„Ne, to ne. Myslím si, že je důvod, proč již od začátku lidské existence bylo ustáleno, že s dítětem zůstává doma žena.“ (muž č. 8)

„Ne, absolutně ne. Chtěla jsem si to užít a taky jsem si to užila, se všemi třemi dětmi.“ (žena č. 9)

„Rozhodně ne, podle mě by měla být na rodičovské dovolené žena. Ale na druhou stranu, nemuset chodit 4 roky do práce taky nezní špatně.“ (muž č. 9)

„Ne.“ (žena č. 10)

„Ne, to rozhodně ne, myslím, že je důvod proto, aby na mateřské zůstávaly ženy.“ (muž č. 10)

Z odpovědí na výše uvedenou otázku můžeme konstatovat následující závěry. Pouze u rodiny č. 4 se opravdu potvrzuje nabourávání tradičních genderových rolí. Důkazem toho je uvažování nejen o prolínání rolí v oblasti péče o domácnost (viz otázka č. 5), ale i v oblasti péče o děti.

Zajímavé je také zjištění, že někteří muži o setrvání s dítětem na rodičovské dovolené uvažují, ale jejich partnerky nikoli. Dle autorčina názoru by si někteří z nich rádi tuto činnost vyzkoušeli především proto, aby mohli zhodnotit, jaké povinnosti se s péčí o dítě pojí. Otázkou je, zda si dovedou představit opravdu všechny aktivity, které z této povinnosti vyplývají, například vzdělávání dětí, vaření, úklid domácnosti apod.

Na závěr je třeba zmínit, že i přesto, že si rodina č. 4 opravdu výměnu rolí dokáže představit, rozhodujícím faktorem o zamítnutí této varianty byla výše příjmu každého z partnerů. Ten je dle autorky práce jeden z nejčastějších důvodů neuskutečnění této výměny.

Další otázka, **otázka č. 8**, zjišťovala, zda a popřípadě jak si partneři rozdělili povinnosti spojené s péčí o domácnost.

„Spíše podle potřeby, když jsem byla sama doma, byla všechna práce jasně na mě, a když přišel manžel, tak rád vykoupal děti nebo uvařil. Když viděl, že jsem unavená, nebylo pro něj problém vytrít, vyžehlit, dokonce i umýt okna. Nikdy jsem ho do ničeho nenutila, sám vyzoroval, kdy je potřeba pomoc s domácností.“ (žena č. 1)

„Za pochodu.“ (muž č. 1)

„Povinnosti jsme si nerozdělovali, tím, že jsem zůstala doma, jsem o domácnost pečovala já a manžel byl ten, kdo vydělával peníze.“ (žena č. 2)

„Ne, povinnosti jsme si nestanovili, vzešlo to podle potřeby.“ (muž č. 2)

„Vzhledem k tomu, že jsem ještě studovala, tak jsme se snažili rozdělit si povinnosti tak, že já budu obstarávat děti a jídlo a manžel vypomůže s domácností. Nikdy to ale nefungovalo. Všechno jsme řešili za pochodu.“ (žena č. 3)

„Nějaké povinnosti jsme si rozdělovali, ale vzhledem k tomu, že manželka chtěla zůstat na rodičovské dovolené, tak pro mě bylo jasné, že o děti i domácnost bude pečovat ona. (muž č. 3)

„Ne, tak to opravdu nemáme. Prakticky se ve všem dokážeme zastoupit. Jediná výjimka je ve vaření a praní. Já více vařím a manžel více pere, ale neznamená to, že já nikdy neperu a manžel nikdy nevaří. Spíše se to tak nějak ustálilo a my jsme si toho po delší době začali všimnout.“ (žena č. 4)

„Povinnosti rozdělené nemáme, vzhledem k tomu, že manželka pracuje tři dny v týdnu, tak se o povinnosti dělí dle potřeby a únavy. Je pravda, že jsme si poslední dobou začali všimnout toho, že já více peru a oproti tomu manželka tráví více času v kuchyni.“ (muž č. 4)

„Povinnosti jsme si nerozdělovali, vzhledem k tomu, že můj manžel je často pracovně mimo Českou republiku, zastávám veškeré povinnosti o domácnost a péči o děti já. Když je manžel doma, je dost unavený, ale snaží se pomáhat.“ (žena č. 5)

„Povinnosti jsme si nijak zvlášť nerozdělovali, vše vyplynulo ze situace. Je pravda, že pracuji hodně často v zahraničí, kde pobývám někdy i tři týdny v kuse, tak se manželka musí postarat o všechno, co je potřeba. Méně důležité povinnosti zůstávají na mě a ty plním po návratu.“ (muž č. 5)

„Ne, o děti a domácnost se starám prakticky já.“ (žena č. 6)

„Ne, o domácnost a o děti se stará především moje žena. Ale když je potřeba, tak jí kdykoli zaskočím a pomůžu.“ (muž č. 6)

„Tak vzhledem k tomu, že jsem zůstala s dětma doma, tak bylo jasné, že rodinu a péči jsem měla na starost já, oproti tomu manžel se staral o finance a náročnější práci kolem domu. A vlastně to tak mám až doteď.“ (žena č. 7)

„Striktně jsme si povinnosti nerozdělovali. Když jsme oba v práci, tak nám pomáhá babička, která naprosto plnohodnotně zastupuje moji ženu především v péči o děti a domácnost.“ (muž č. 7)

„Předem jsme si nic nerozdělovali, každý udělal, co bylo třeba, ale v zásadě funguje klasické dělení na mužské a ženské práce, kromě toho, že manžel hodně vaří a já se víc starám o děti.“ (žena č. 8)

„Povinnosti jsme si předem nerozdělovali. Ale funguje u nás klasické členění na ženské a mužské práce. Žena se stará o děti a o domácnost, náročnější práci zastávám já.“ (muž č. 8)

„Prakticky vše je v domácnosti na mně, ale manžel pomáhá, pokud je potřeba.“ (žena č. 9)

„Povinnosti jsme si nijak striktně nerozdělovali. Péče o děti a domácnost je spíše v rukách mé ženy, já mám na starosti finance....“ (muž č. 9)

„Partner po dobu trvání mateřské i rodičovské vydělával peníze a já se starala o děti i celou domácnost. Od té doby, co chodím do práce, se o starost o děti dělíme, ale starost o domácnost je stále na mně.“ (žena č. 10)

„Povinnosti vyplynuly ze situace, ale považuji nás za klasickou rodinu, žena se stará o domácnost a děti, já jsem spíše v práci. Zastávám doma spíše tu klasickou mužskou práci. Myslím, že vždycky když je potřeba, tak manželku dokážu zastoupit.“ (muž č. 10)

I v tomto případě nelze jednoznačně určit rozdíl či shodu mezi rodinami podnikatelek a zaměstnankyň. Co ale z odpovědí vyhodnotit můžeme, jsou pohledy mužů a žen na danou problematiku. I přesto, že se v převážné většině rodin oba partneři shodli, že povinnosti spojené nejen s péčí o domácnost, ale i o děti vyplynuly ze situace, tak z odpovědí je stále vidět již několikrát zmíněné tradiční rozdělení rolí. Žena se věnuje spíše péči o domácnost a o každodenní potřeby všech členů rodiny a naopak muž zastává spíše tu těžší práci, v našem případě převážná většina mužských respondentů hovoří o práci spojené s péčí o rodinný dům.

Otázka č. 10 zjišťovala, zda respondent zvažoval s příchodem dítěte změnu zaměstnání či pracovního úvazku.

„Ne, pro mě bylo absolutně normální být doma a plně se věnovat dítěti po celé čtyři roky. Asi před pěti lety jsem vyzkoušela pracovat na poloviční úvazek. Pracovala jsem tak přibližně půl roku, vzhledem k tomu, že mi byly finanční prostředky pokráčeny, ale obsah práce ne, byla jsem nucena vrátit se na plný úvazek.“ (žena č. 1)

„To mě se netýkalo. Rozhodnutí o tom, že začnu podnikat, nemělo žádný vliv na to, že máme děti.“ (muž č. 1)

„Před tím, než se mi narodila dcera, jsem nepracovala, cestovala jsem s manželem, tehdy ještě přítelem, za prací, takže změnu zaměstnání ani úvazku jsem neřešila. Ale po skončení rodičovské dovolené mladší dcery jsem nastoupila na poloviční úvazek, jako učitelka a když byly holky větší, úvazek jsem si navýšila.“ (žena č. 2)

„S příchodem dětí jsem chtěl změnit zaměstnání, protože jsme se usadili v jedné vesnici kousek za Prahou a já tehdy pracoval od pondělí do pátku ve Švédsku, ale nikde jsem nedostal platové a jiné podmínky, které by pro mě byly výhodné. Až teprve před dvěma lety jsem našel zaměstnání v České republice, v Praze, které mi nabízí prakticky stejné podmínky jako firma v zahraničí.“ (muž č. 2)

„Změnu zaměstnání ne, ale pracovní úvazek jsem po rodičovské dovolené změnila. Než jsem měla děti, tak jsem pracovala na směnný provoz (noční a denní). Po návratu z rodičovské mi bylo dovoleno pracovat pouze v týdnu a maximálně 8,5 hodiny denně jako staniční sestra.“ (žena č. 3)

„Ne, vůbec, to mě ani nenapadlo. Děti mě nijak při práci neomezují.“ (muž č. 3)

„Ano, ale věděla jsem, že nechci nastoupit ihned na plný úvazek. V zaměstnání mi bylo vyhověno, takže v současné době mám úvazek šestinový, který je pro mě naprosto vyhovující.“ (žena č. 4)

„Ne, ne. Příchod dětí na mou práci či úvazek neměly žádný vliv.“ (muž č. 4)

„Ano, změnila jsem úvazek z plného na poloviční. Děti nebyly úplně jediným důvodem této volby. Hlavním důvodem bylo stěhování z Prahy na vesnici a dlouhé dojíždění do práce....“ (žena č. 5)

„V práci, v roli zaměstnance jsem skončil chvíli po tom, co se nám narodilo druhé dítě, ale s tím to nemělo co do činění. Začal jsem podnikat z toho důvodu, že už mě role zaměstnance nevyhovovala a potřeboval jsem změnu.“ (muž č. 5)

Odpovědi rodin, ve kterých je žena v roli drobné podnikatelky, jsou uvedeny níže.

„Ano, přestala jsem pracovat na plný úvazek a založila jsem si vlastní kadeřnictví. Hlavně, abych nemusela daleko dojíždět a mohla si přizpůsobit práci dětem a rodině.“ (žena č. 6)

„Změnu úvazku jsem zvažoval, ale nemělo to s dětmi co do činění. K plnému úvazku jsem začal ještě podnikat, což bylo jednak kvůli financím a jednak kvůli rozptýlení a získání nových zkušeností.“ (muž č. 6)

„Ano, po konci druhé mateřské jsem se chtěla vrátit do práce, ale dceru mi nevzali do školky, takže jsme poprosili babičku o pravidelné hlídání dvou dnů v týdnu, protože mi zaměstnavatel umožnil pouze poloviční úvazek. I přes tuto pomoc jsem trávila spousty času na cestách, což byl hlavní důvod, proč jsem se rozhodla skončit a postavit se na vlastní nohy. Zřídila jsem si tedy salón v blízkosti bydliště.“ (žena č. 7)

„Ne nezvažoval. Příchod ani jednoho dítěte neměl na mou práci žádný vliv.“ (muž č. 7)

„Po prvním dítěti jsem se vrátila do práce na plný úvazek, po třetím jsem začala podnikat. Především kvůli časové náročnosti péče o rodinu.“ (žena č. 8)

„Nezvažoval. Narození dětí se na mé práci nijak neodrazilo.“ (muž č. 8)

„Ano, především z toho důvodu, že práce s nebezpečnými chemikáliemi nelze provozovat v těhotenství. Tuto profesi jsem musela opustit již v době, kdy jsme se s manželem rozhodli založit rodinu a já jsem následně začala podnikat.“ (žena č. 9)

„Ne, rozhodně ne. Finanční ohodnocení za poloviční úvazek by rozhodně na obživu domácnosti nestačily.“ (muž č. 9)

„Ano, přestala jsem pracovat jako učitelka a po rodičovské dovolené jsem začala podnikat. Mým snem vždy bylo vlastnit fit centrum, a když se naskytla příležitost, využila jsem ji.“ (žena č. 10)

„Ne, to se mě nijak netýkalo.“ (muž č. 10)

Z výše uvedených odpovědí je na první pohled zřejmé, že všechny ženy musely s příchodem dítěte změnit pracovní úvazek, zaměstnavatele či typ práce (z role zaměstnankyně přešly do role podnikatelky). Oproti tomu na zaměstnání či podnikání mužů neměl příchod dítěte vliv žádný. Z výše uvedených výroků se nám opět potvrzuje myšlenka pevně zakořeněných genderových rolí a povinností z nich vyplývajících. Otázkou však zůstává, jak by vypadaly odpovědi rodin, u kterých by role byly prohozené již v období rodičovské dovolené.

Otázka č. 11 zkoumala, jak respondenti sladují pracovní a osobní život.

„Sladit v dnešní době rodinný a pracovní život je strašně těžké. Vlastně nemožné, vždy se musí jedna část ošidit, nejde prostě dělat oboje na 100 %. Asi by mi k tomu pomohlo, kdybych začala využívat nějaké externí služby, jako úklid domácnosti,

občasné vaření apod. Ale to už by nebyla moje péče o rodinu. Takže proto tyto služby nevyužívám.“ (žena č. 1)

„Za pochodu.“ (muž č. 1)

„No slad'ovat pracovní a rodinný život je těžké, ale vzhledem k tomu, že pracuji ve stejné základní škole, kterou moje holky navštěvují, je to mnohem lehčí. Jezdíme do školy i ze školy společně, holky mají poměrně stejné koníčky, takže i odpolední aktivity nemáme příliš hektické.“ (žena č. 2)

„V týdně chodím z práce poměrně dost pozdě, takže o veškerou práci v domácnosti, péče o holky, rozvoz po kroužkách, dělání domácích úkolů, zastává moje žena. Takže rodinný a pracovní život mi slad'ovat příliš nejde, nemít ženu, která vše zastane, tak bych to sám nezvládl. Ale o víkendu se jim vše snažím vynahradit, snažím se občas něco uvařit a věnovat se holčákům a manželce.“ (muž č. 2)

„Velice těžko, manžel si dodělává vysokou školu, což je určitá komplikace. O víkendu, když není ve škole, tak se věnuje školním povinnostem, na které se potřebuje soustředit, proto se snažím s kluky jezdit k babičkám nebo na výlety. Ale to pouze o víkendu, v týdně krom základního úklidu, vaření a dělání domácích úkolů už nestíháme nic.“ (žena č. 3)

„No, jak slad'uju pracovní a osobní život.... chodím do práce a večer, když je čas, tak se s kluky učím angličtinu nebo si něco zahrajeme. O víkendu chodím do školy, doplňuji si vysokoškolské vzdělání, takže není moc čas na nějaké rodinné výlety apod.“ (muž č. 3)

„Pro mě je slad'ování práce a rodiny nyní naprosto ideální. Mohla jsem zůstat doma a věnovat se pouze dětem, ale rozhodla jsem se pracovat a mohu říct, že jsem naprosto spokojená.....Pro mě je nyní proces slad'ování rodiny a práce v naprosté rovnováze.“ (žena č. 4)

„No tak snažím se, chodit co možná nejdřív domů z práce a večer se věnuju dětem. Koupu je, čtu jim pohádku a ukládám ke spánku. Ne vždy to ale jde. Občas se stane, že přijdu domů, když už děti spí, a když se to opakuje více dní za sebou, děti začínají být nervózní, roztěkaný, protože jim někdo narušil ten jejich standart.“ (muž č. 4)

„Nyní slad'uju práci a rodinu celkem dobře, což je zapříčiněno především výhodami, které mi nabízí můj zaměstnavatel.“ (žena č. 5)

„Pro mě je slad'ování rodinného a pracovního života prakticky nemožné. Když přijmu zakázku, odjedu do zahraničí, povětšinou na jeden až tři týdny. Po návratu mám přibližně stejnou dobu volna a pak zase znovu a pořád takto dokola. Kdybych tedy neměl ženu, která se postará o děti a je takto tolerantní, nemohl bych tuto práci v žádném případě dělat.“ (muž č. 5)

„...Dneska mám pracovní dobu jasně stanovenou, takže se mi rodinný a osobní život slad'uje daleko lépe. Dříve se mi obojí prolínalo a přišlo mi, že nedělám ani jedno na sto procent.“ (žena č. 6)

„Poměrně těžko, když nejsem v práci, tak jsem na střeše a připojuji antény. Děti během týdne prakticky nevidím a víkendy jsou různé. Někdy pracuji, někdy mám volno, tak se snažím vypomoci doma.“ (muž č. 6)

„Nyní bych řekla, že dobře. Klientky si objednávám podle dětí, když mají kroužky déle, tak pracuji déle, jinak pracuji tak, abych je stihla vyzvedávat ze školy....“ (žena č. 7)

„V týdnu se věnuju převážně práci, která mi zabírá opravdu mnoho času. O víkendu se snažím věnovat dětem. Je to náročné, ale dá se to, když si člověk stanoví nějaká jasná pravidla.“ (muž č. 7)

„Většinou bez problémů.“ (žena č. 8)

„Myslím, že dobře. Skoro všechnen volný čas se snažíme trávit s rodinou dohromady, výlety, dovolenými apod.“ (muž č. 8)

„Už dobře, zpočátku to bylo náročné, nyní hodně vedu děti k samostatnosti. Jsou naučené se o sebe postarat samy v době, kdy pracuji. I přesto, že pracuji doma, to u nás vypadá, jako kdybych byla v zaměstnání, mimo domov.“ (žena č. 9)

„Rodinný a pracovní život se slad'uje poměrně těžce. Je potřeba, aby člověk měl ještě nějaký svůj volný čas, aby se zrelaxoval, odpočinul si a nabil energii na další týden. Během pracovního týdne je prakticky nereálné se věnovat rodině a dětem, takže se snažím, abychom o víkendu měli nějaké společné aktivity.“ (muž č. 9)

„Můžu říct, že slad'ování rodinného a pracovního života nevnímám příliš dramaticky. Rodinný život má samozřejmě přednost, ale seberealizace je pro mě také důležitá“ (žena č. 10)

„Tak nějak normálně, jak mi práce dovolí. Snažím se co nejvíce volného času trávit s dětmi, ale ne vždy mi to pracovní povinnosti dovolí.“ (muž č. 10)

Z výše uvedených opovědí je zřejmé, že pouze dvě rodiny se shodují na bezproblémovém slad'ování rodinného a pracovního života. V ostatních případech muži hovoří o časové tísní a z ní vyplývající náročnosti, mnohdy dokonce hovoří až o nemožnosti nastavení harmonie. Z odpovědí v rámci jednotlivých rodin si můžeme také povšimnout snahy žen využívat dostupné možnosti právě pro nalezení harmonie, například změnu práce či úvazku. Z odpovědí mužů tato snaha viditelná není. Spíše naopak, můžeme si povšimnout určitého smíření až stagnace v rámci této problematiky. Na závěr můžeme konstatovat, že rodiny, které se shodují na klidné až bezproblémové harmonizaci, jsou rodiny s ženou podnikatelkou. Co je ale třeba podotknout, že práce či povolání jejich partnerů jsou různorodé (podnikání i zaměstnání). Tedy obecný závěr

z tohoto zjištění vyvodit nelze, především proto, že nastavení harmonie je podmíněno individuálními přístupy obou partnerů.

Poslední otázkou, kterou se budeme v rámci této části zabývat, je **otázka č. 14**. Smyslem této otázky je zjistit shody a rozdíly v typickém týdnu žen a mužů. Rodiny, ve kterých figuruje žena v roli zaměstnankyně, odpověděly následovně:

„Od pondělí do pátku jsem v práci, domů se chodím akorát vyspat. Rodinně žijeme vlastně jen o sobotách a nedělích, což je pro mě hodně málo.“ (žena č. 1)

„Já nemám typický týden. Když mám hodně práce, tak pracuju od svítání do tmy ať je týden nebo víkend a když je špatné počasí nebo není práce, tak dělám něco doma nebo si pustím pěkný film.“ (muž č. 1)

„Od pondělí do pátku je honička, od rána do večera se prakticky nezastavím. Víkendy se věnuji rodině a snažím si s nimi užít všechnen volný čas.“ (žena č. 2)

„Pracovní týden je velmi tvrdý, od pondělí do pátku nic jiného krom práce nestíhám. Víkendy jsou pro mě svaté, snažíme se být co nejvíce času všichni pohromadě.“ (muž č. 2)

„Od pondělka do pátku práce a neustálý koloběh doma, úkoly, večeře, úklid a jít spát. A o víkendech občas jedeme na nějaký výlet nebo pracujeme na zahradě.“ (žena č. 3)

„Od pondělí do pátku jsem v práci, někdy soboty pracuju z domova nebo jsem ve škole.“ (muž č. 3)

„Pondělí až středa chodím do práce a jiné aktivity se během těchto dnů nedají zvládat. Zbytek týdne se věnuju dětem, jezdíme na výlety, chodíme ven apod.“ (žena č. 4)

„Týden bych rozdělil na pondělí až pátek pracovní a večery se věnuju dětem. A když to jde, tak na víkendy odjíždíme z Prahy a jezdíme různě po výletech.“ (muž č. 4)

„Od pondělí do pátku jsem v práci a obstarávám děti, odvoz na kroužky, doma úkoly, uvařit a spát. Víkendy spíše odpočíváme nebo obstaráváme barák....“ (žena č. 5)

„Já prakticky nemám typický týden. Buď jsem v zahraničí a pracuji, a nebo jsem celý týden doma.“ (muž č. 5)

„Každý týden je u mě stejný, pracovní dobu si přizpůsobuji dětem...“ (žena č. 6)

„Pracovní týden je velmi hektický, po pracovní době ještě vyřizuji soukromé zakázky, které když nestihnu, tak musím vyřizovat o víkendu. Práce je mnoho, času pro rodinu a děti příliš málo.“ (muž č. 6)

„Každý den v týdnu pracuji, dva dny do večera, ale manžel a babička mě plnohodnotně zastupují, s úkoly, vařením apod. Zbytek dní se po práci starám o domácnost a zahradu, popřípadě různé výlety s dětmi. Víkend trávím převážně s dětmi, manžel jezdí poměrně často na služební cesty či za zábavou.“ (žena č. 7)

„Tak asi jaké každého pracujícího, je od pondělí do pátku v práci a víkendy doma, s dětmi na výletě nebo někde s kamarády. Občas se stává, že musím pracovat i o víkendu, ale to je spíše výjimečné.“ (muž č. 7)

„Pracovní den začíná poměrně brzy a končí vcelku pozdě, není to ale pravidlem. Přibližně dvě až tři odpoledne máme s dětmi volno a můžeme si někam vyrazit. O víkendu se snažíme o různé kulturní aktivity, chodíme na návštěvy, věnujeme se sportovním činnostem, doháníme školu, apod.“ (žena č. 8)

„Klasicky, od pondělí do pátku jsem v kanceláři a víkendy trávíme s rodinou.“ (muž č. 8)

„Pondělí až pátek pracuji z domova, od té doby, co děti odvezu do školy do cca 15:30, kdy je ze školy vyzvedávám, následuje příprava dětí do školy a péče o rodinu... Víkendy věnuji rodině, práci v domácnosti, a když zbyde čas, trénuji koně.“ (žena č. 9)

„Běžný týden bych rozdělil na pracovní a odpočinkový. Pondělí až pátek je pracovní, přibližně do čtyř jsem v práci, pak ale přichází čas na práci doma kolem domu a na farmě. O víkendu se snažím věnovat dětem nebo chodím lézat.“ (muž č. 9)

„Všední dny trávím dopoledne v práci, odpoledne rozvozem dětí na kroužky, nákupem, vařením, úklidem, večer pak většinou odpočinkem u televize.“ (žena č. 10)

„Tak to je jednoduché, pondělí až pátek jsem naprosto pracovní vyčerpán a víkend věnuji rodině.“ (muž č. 10)

Z výše uvedených odpovědí je zřejmé, že typický týden respondentů výrazně ovlivňuje druh práce (podnikání či zaměstnání). Ženy podnikatelky hovoří o určitých pravidlech, které je třeba si stanovit především z toho důvodu, aby zvládly péči o děti a domácnost. Muži naopak hovoří o nepravidelných pracovních aktivitách. Je tedy zřejmé, že druh práce či povolání v určitém slova smyslu nutí muže spoléhat se s péčí o rodinu a děti na své partnerky.

Co se týče volnočasových aktivit, rodiny zaměstnankyň mají čas na své koníčky či rodinné výlety především o víkendech. Všední dny jsou pro ně spíše hektické a náročné. Jaké ale konkrétní aktivity zastávají respondenti během jejich typického dne, se dozvíme v následující podkapitole.

9.4 Výsledky dotazníků z pohledu žen a mužů

Nyní se dostáváme k problematice časové dotace určitých aktivit, které respondenti během dne zastávají. Jedná se o spánek, práci, volný čas a péči o děti a domácnost. Jednotliví respondenti byli dotázáni, jak vypadá jejich typický den a jak by měl vypadat jejich den ideální. Z těchto dvou srovnání můžeme vyvodit závěry

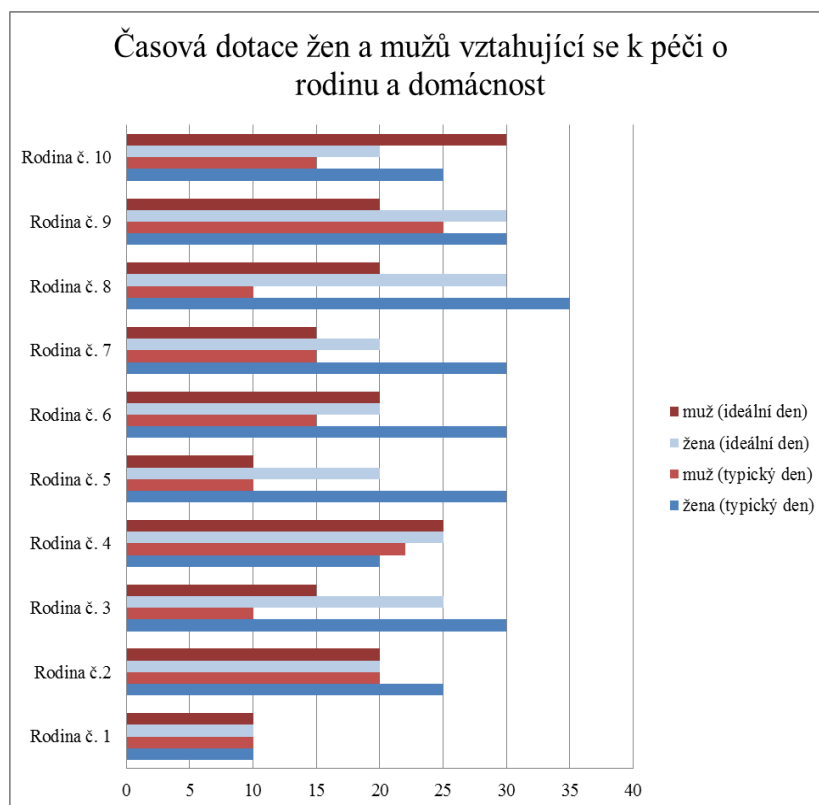
týkající se spokojenosti s časovými dotacemi jednotlivých aktivit. Dále bylo zjišťováno, jak dle respondenta vypadá typický a ideální den jejich partnerky/partnera.

Vzhledem k rozsáhlým datům, které byly získány, se autorka práce rozhodla zaměřit pouze na vybrané.

Na níže uvedeném grafu (graf č. 11) si můžeme povšimnout časové dotace zahrnující péči o rodinu a domácnost u oslovených mužů a žen. Jedná o srovnání reálných a ideálních hodnot u jednotlivých rodin. Pro připomenutí, rodiny číslo jedna až pět jsou rodiny s ženou zaměstnankyní v ostatních figuruje žena v roli podnikatelky. Z důvodu lepší přehlednosti se autorka práce rozhodla do grafů neuvádět konkrétní číselné hodnoty.

Na níže uvedeném grafu si na první pohled můžeme všimnout, že ženy věnují péči o rodinu a domácnost v převážné většině více času než muži. Což je zcela pochopitelné. Zajímavý je ale rozdíl v časové dotaci vztahující se k typickému a ideálnímu dni u žen a mužů. Dle získaných dat je zřejmé, že by ženy v rámci svého ideálního dne snížily časovou dotaci související s péčí o rodinu a domácnost a naopak muži by časovou dotaci v souvislosti s touto aktivitou zvýšili. Ať už je důvod jakýkoli, můžeme hovořit o určitém posunu v oblasti genderových rolí. Je ale zřejmé, že i přesto, že by se muži do této aktivity chtěli více angažovat, existují faktory, které jim v tom brání (například pracovní závazky).

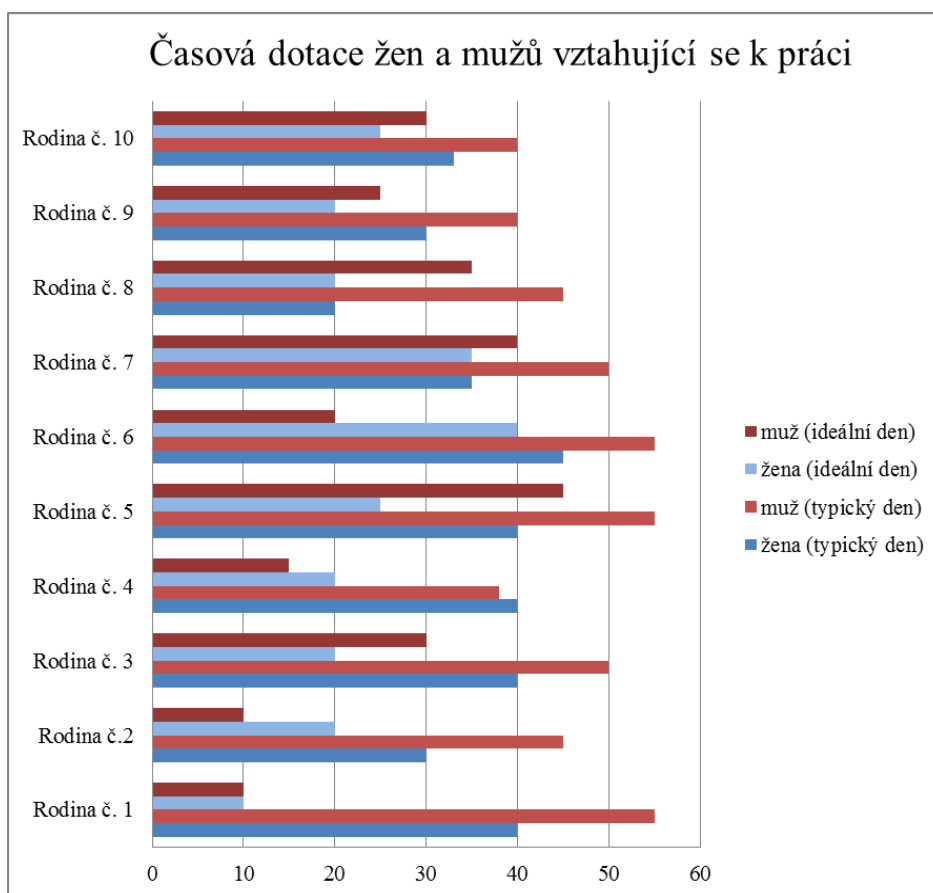
Graf 11: Časová dotace žen a mužů vztahující se k péči o rodinu a domácnost



Zdroj: Vlastní zpracování (2016)

Nyní se podíváme na graf, který ukazuje srovnání dat získaných od respondentů zaměřující se na aktivitu „práce“. Jedná se o obdobný graf, který jsme popsali výše, avšak z níže uvedeného grafu můžeme vyvodit jednoznačný závěr. Muži i ženy by v rámci svého ideálního dne snížili čas věnovaný práci. Tento závěr je aplikovatelný na všechny oslovené rodiny bez ohledu na typ práce. Při srovnání obou grafů můžeme tedy říci, že muži by mohli ušetřený čas strávený v práci více či méně vykompenzovat péčí o rodinu a domácnost a zároveň tak pomoci ženám, aby se i jejich časová dotace věnována péči vyrovnala té ideální. Jednoznačně můžeme říci, že spokojenost všech respondentů by se tímto výrazně zvýšila. Realita je bohužel jiná. Rodiny mají různé vysoké finanční závazky, které musí každý měsíc dostát, tudíž není možné, aby omezili práci, se kterou se pojí finanční ohodnocení.

Graf 12: Časová dotace žen a mužů vztahující se k práci



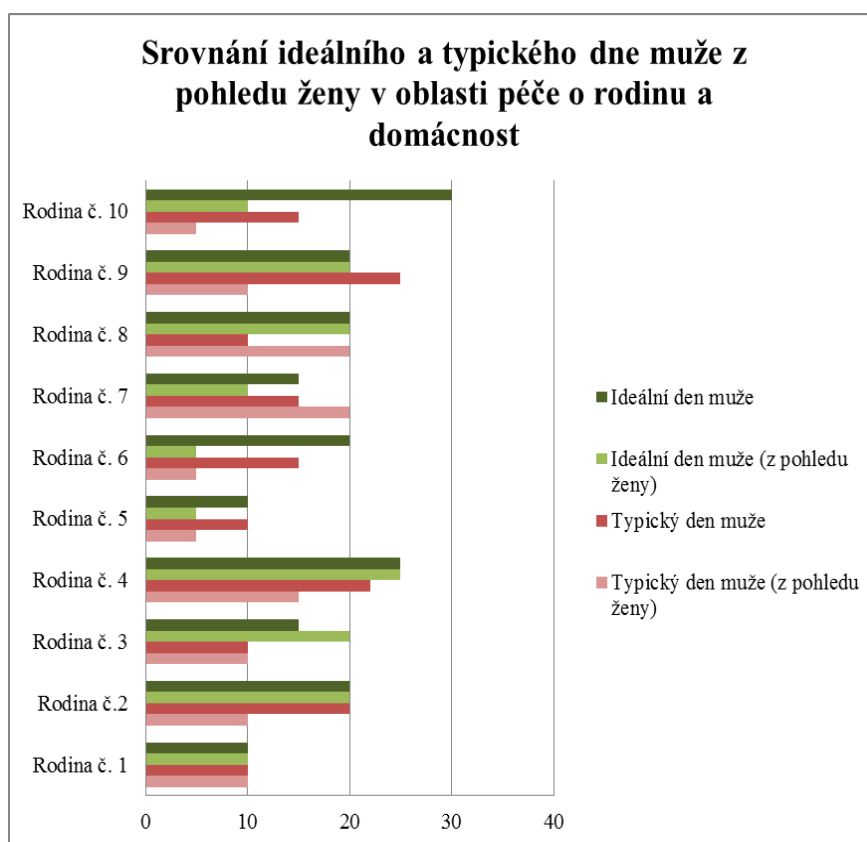
Zdroj: Vlastní zpracování (2016)

Nyní se dostáváme k problematice srovnávání typického a ideálního dne z pohledu jednoho z partnerů. Vzhledem k tématu práce autorka vybrala srovnání té aktivity, která se s ním velmi úzce pojí, tedy s péčí o rodinu a domácnost. Na níže uvedeném grafu (graf č. 13) jsou zobrazena data získaná z odpovědí mužů na otázku, jak vypadá jejich typický den a jak by měl vypadat jejich den ideální. Tato data jsou srovnána s odpověďmi žen, konkrétně, jak se ženy domnívají, že vypadá a měl by

vypadat den typický a ideální jejich partnera. Z grafu můžeme určit, že v otázce ideálního dne se polovina odpovědí žen shoduje s odpověďmi mužů. V otázce typického dne se shodují pouze rodiny dvě.

Extrémní hodnoty můžeme zaznamenat u rodin číslo pět a šest, u kterých jsou odpovědi naprosto rozdílné. Naopak u rodiny číslo jedna můžeme nalézt naprostou shodu. Jeden z možných důvodů jak shodných, tak rozdílných odpovědí může být zakotven v procesu komunikace. Tedy že jednotliví partneři mezi sebou více či méně hovoří právě na téma spojené s péčí o rodinu a domácnost.

Graf 13: Srovnání ideálního a typického dne muže z pohledu ženy v oblasti péče o rodinu a domácnost

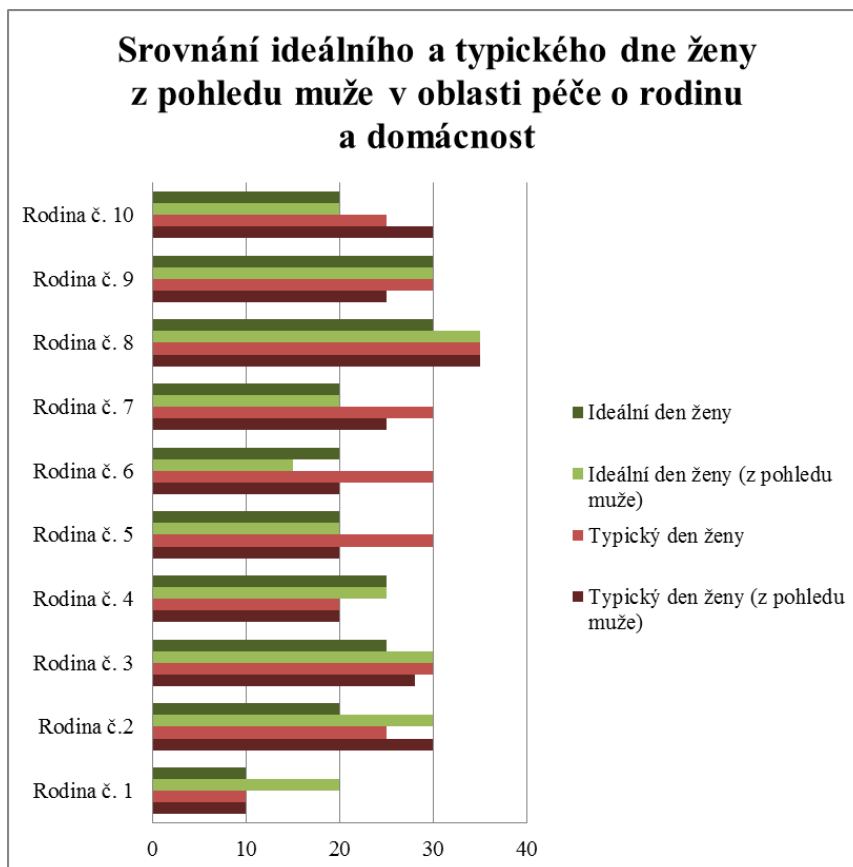


Zdroj: Vlastní zpracování (2016)

Nyní se podíváme na obdobný graf (graf č. 14) s tím rozdílem, že nebudeme porovnávat odpovědi mužů a žen z ženského pohledu, ale naopak. Můžeme říci, že vyjma dvou rodin se odpovědi mužů a žen vždy alespoň v jednom dnu (typickém nebo ideálním) shodují. Pokud tedy porovnáme graf č. 13 a graf č. 14, dojdeme k závěru, že muži vědí v této oblasti o ženách více než ženy o nich. I v tomto případě se autorka práce domnívá, že důvod může být zakotven v komunikaci. Je obecně známo, že ženy jsou více komunikativní než muži. Naopak o mužích se povídá, že ženy při jejich debatách příliš neposlouchají. Pokud je ale důvod výše uvedených výsledků opravdu zakotven v komunikaci, nebude na obecně známých tezích mnoho pravdy.

Nyní se zaměříme na srovnání jednotlivých rodin z obou pohledů (graf č. 13 a graf č. 14). Po bližším porovnání zjistíme, že v rodině č. 6 se partneři neshodli ani v jednom bodě a naopak v rodině č. 1 se shodují partneři téměř stoprocentně.

Graf 14: Srovnání ideálního a typického dne ženy z pohledu muže v oblasti péče o rodinu a domácnost



Zdroj: Vlastní zpracování (2016)

V tomto duchu bychom mohli dále pokračovat ve všech zjišťovaných aktivitách (spánek, práce a volný čas). Jak ale již bylo zmíněno, vzhledem k rozsáhlým údajům získaným z našeho výzkumu, vybrala autorka práce pouze ty výsledky, které jí přijdou nejdůležitější vzhledem k tématu práce. Všechny odpovědi z časového dotazníku jsou umístěny v příloze 5, tedy v případě potřeby a zájmu je kdykoli možné s nimi dále pracovat.

Nyní se dostáváme k poslední kapitole celé práce, která komplexně shrne všechna data získaná z empirického výzkumu.

10 SHRnutí

V předcházející kapitole jsme vyhodnotili výsledky výzkumu, který se skládal ze dvou částí. První část tvořily rozhovory a dotazníková šetření s ženami podnikatelkami a s ženami v pracovně právním vztahu a druhá část se zaměřovala na rozhovory a dotazníková šetření obou skupin žen spolu s jejich partnery. Můžeme tedy říci, že jsme provedli komplexní analýzu za účelem odhalení strategií sladování deseti oslovených rodin.

V podkapitole 9.1 a 9.2 jsme se zaměřili na shody a odlišnosti ve strategiích žen podnikatelek a žen zaměstnankyň. V rámci rozhovorů ženy odpovídaly na otázky vztahující se ke dvěma oblastem - rodinné a pracovní. Co se týče oblasti práce, není možné jednoznačně konstatovat, že ženy podnikatelky jsou v této oblasti spokojenější než ženy zaměstnané, jak se autorka práce prvotně domnívala. Asociace spojené se slovem práce byly velmi individuální bez jakékoli závislosti na typu práce.

Výsledky zjištěné z rodinné oblasti jsou jednoznačnější. Všechny oslovené ženy tuto oblast více či méně upřednostňují na úkor práce, přičemž důvod výraznějšího či méně výrazného protěžování je dle autorky práce zakotven ve věku dětí. Ženy mající starší děti, které již pomalu začínají vést vlastní život a více tíhnou ke svým vrstevníkům než k rodičům, řadí rodinu na první místo v hodnotovém žebříčku, ale ne tak striktně a neústupně jako ženy s dětmi poněkud mladšími.

V případě, že se na oblast rodiny a práce podíváme celistvě, můžeme konstatovat, že ženy podnikatelky, jsou v životě vyrovnanější než ženy zaměstnané. Tyto závěry autorka práce vyvozuje nejen z otázky zaměřené na sladování rodinného a pracovního života, ale také z dotazníkového šetření zaměřujícího se na procentuální zastoupení jednotlivých aktivit v průběhu typického a ideálního dne respondentek. Obecně můžeme říci, že pracovní týden žen podnikatelek je pestřejší. Důkazem toho je větší množství času nejen na péči o rodinu a domácnost, ale i na své koníčky a záliby v průběhu pracovního týdne.

Je třeba zdůraznit, že výše uvedený závěr není možné obecně generalizovat na všechny podnikající ženy. Vztahuje se pouze na respondentky, které se zúčastnily našeho výzkumu. Důvodem je zařazení jednotlivých podniků oslovených žen do takzvaného drobného podnikání co do velikosti a šíře podnikatelského záměru. V této souvislosti tedy nehovoříme o středně velkých až velkých podnikatelských záměrech.

Co se týče sladování rodinného a pracovního života, ženy podnikatelky ho považují za normální až bezproblémový oproti některým ženám v pracovně právním vztahu. Můžeme říci, že určitý návod na bezproblémovou harmonizaci je skryt v jednotlivých odpovědích těchto žen. Konkrétně si můžeme povšimnout určitého vývoje, který nynějšímu spokojenému stavu předcházel. Ženy tedy hovoří nejen o nastavení jasných pravidel souvisejících s jejich podnikáním (konkrétně pracovní

doby), ale také o využívání různých druhů externích služeb. Je třeba upozornit, že využívání externích služeb není dominantou pouze u podnikatelek. Některé z nich totiž tyto služby naprosto odmítají, především z toho důvodu, že je vnímají jako zásah do svého soukromí. Tedy nelze jednoznačně říci, že pouze a výlučně externí služby ženám dopomohly k snadnější harmonizaci, ale spíše se jedná o kombinaci více aspektů. Mezi ně řadíme: Styl výchovy dětí, pomoc partnera či ostatních členů rodiny, ale také jasné stanovení pravidel, které souvisejí především s pracovní dobou podnikajících, jak jsme již zmínili výše. V souvislosti s touto problematikou můžeme navázat na výzkum, který jsme popsali v kapitole 7. Zde sice nebyl popsán návod na bezproblémovou harmonizaci, ale překážky, které ji neumožňují. Externí služby v tomto případě zmíněny nebyly, ale naopak za jeden z problémů byla popsána absence pomoci od prarodičů.

Pro celistvější pohled na problematiku sladování jsme uskutečnili rozhovory a dotazníková šetření i s partnery oslovených žen. Cílem tohoto dílčího výzkumu bylo zjistit, jaký je přístup k tradičnímu pojetí genderových rolí. Z výzkumu, který jsme vyhodnotili v podkapitole 9.3 a 9.4, můžeme vyvodit poměrně jednoznačný závěr. Genderové role a z nich vycházející povinnosti jsou v jedincích (mužích i ženách) stále hluboce zakořeněny. Můžeme konstatovat, že vyjma jedné rodiny (tedy v 90 % oslovených rodin) přetrvává tradiční pojetí rolí. Ženské povinnosti spočívají v setrvání s dítětem na rodičovské dovolené, během které se ve většině případů osobně starají o rodinu a domácnost. Po jejím skončení následně dochází k opětovnému návratu ženy na trh práce, přičemž ale povinnosti spojené s rodinou a péčí o domácnost jsou stále v jejích rukou. Toto zjištění odpovídá výsledkům výzkumu, který jsme popsali v kapitole 7. Tedy ženy výlučně pečují o děti, ale zároveň vyžadují alespoň částečné zapojení mužů především z toho důvodu, aby neměly tyto povinnosti pouze na svých bedrech. Obecně tedy můžeme konstatovat, že ženy se orientují na povinnosti spojené s péčí o domácnost a děti a muži naopak na finanční zabezpečení rodiny i přesto, že oba jedinci se angažují na trhu práce. Jak bylo zmíněno, jedna z rodin díky svému vnitřnímu uspořádání do výše popsaného nezapadá. V této rodině můžeme nalézt určitý posun právě v oblasti genderových rolí. Oba partneři se nejen finančně podílí na chodu domácnosti, ale také se podílí na povinnostech vyplývajících z péče o rodinu a děti. Můžeme tedy konstatovat, že k určitému posunu v této oblasti dochází, avšak nijak zvlášť výraznému. Spíše v nás přetrvává tradiční rozdělení povinností právě dle genderových rolí.

Na závěr by autorka práce ráda konstatovala, že nastavení bezproblémové a spokojené harmonie mezi osobním a rodinným životem nelze uskutečnit ze dne na den. Jedná se o dlouhodobý proces, do kterého by se měli zapojit oba partneři s cílem nalézt takovou kombinaci nabízených možností, které jim k celkové harmonii mohou více či méně dopomoci. Z výzkumu tedy vyplývá, že dosažení harmonie mezi rodinným a pracovním životem není nemožné, ale je třeba se na její dosažení zaměřit a pracovat se všemi dostupnými možnostmi.

11 ZÁVĚR

Problematika nastavení harmonie mezi osobním (rodinným) a pracovním životem žen vzniká v době, kdy se trh práce poprvé otvírá ženám. I přesto, že od tohoto významného okamžiku uplynulo již mnoho desítek let, během kterých se trh práce vyvíjel, je tato problematika stále aktuální. Vzhledem k vzrůstajícímu postupu žen v rámci organizační struktury v jednotlivých firmách se o sladování rodinného a pracovního života hovoří stále častěji.

Převážná většina těchto žen je postavena do pozice, ve které je nucena řešit dilema, kterou oblast upřednostní na úkor té druhé. Tato myšlenka vychází ze studií týkajících se genderové diskriminace na trhu práce, z finanční náročnosti pojící se se zakládáním rodiny, ale také z obecně negativního názoru na flexibilní formy pracovních úvazků v rámci České republiky.

Cílem práce tedy bylo zmapování strategií u žen podnikatelek a žen zaměstnankyň za účelem nalezení shodných a rozdílných přístupů, které ženy podnikatelky a ženy v pracovně právním vztahu využívají. Pro komplexnější náhled na danou problematiku byl stanoven dílčí cíl práce, který zkoumá danou problematiku z pohledu mužů a žen v rámci jednotlivých rodin.

Na úvod teoretické části byly vysvětleny pojmy, které se úzce pojí s tématem práce a o které se v celém jejím obsahu několikrát opíráme. Jedná se například o Time management, generovou a rodinnou politiku či kariéru. Následně autorka práce popsala jedny z nejdůležitějších historických mezníků v oblasti trhu práce, konkrétně jeho přístupnost ženám a počátky podnikání. Dále byly zmíněné typy institucionální a rodinné péče o děti tak, jak jdou chronologicky za sebou, tedy o jeslích, mateřských školách, firemních mateřských školách, družinách apod. Následovaly dvě velké kapitoly zabývající se jednotlivými podporami ze strany státu a ze strany zaměstnavatele. V nich byly probrány nejen finanční podpory, jejichž účelem je především zlepšení ekonomické situace rodiny, ale také podpory nefinanční, které slouží k rychlejšímu návratu žen na trh práce. Jedná se především o flexibilní formy pracovního úvazku.

Předposlední dvě kapitoly byly věnovány soukromé a pracovní oblasti, ve kterých byla popsána problematika Time managementu, volného času, ale i dělby práce a kariéry. Teoretická část byla uzavřena krátkou kapitolou, která se věnovala výzkumu sladování harmonizace práce a rodiny, na kterou navazoval vlastní výzkum, který byl vyhodnocen v rámci praktické části.

V rámci celé teoretické práce byla jednotlivá fakta získaná z odborných publikací podložena výzkumy a aktuálními problémy v dané oblasti nejen v rámci České republiky, ale i napříč Evropskou unií za účelem získání aktuálních dat zabývajících se danou problematikou.

V rámci praktické části byl proveden výzkum skládající se z individuálních rozhovorů a dotazníkových šetření. Výzkumu se zúčastnilo deset rodin (žen i mužů), přičemž polovina z nich byly rodiny s ženou podnikatelkou a druhá polovina s ženou zaměstnankyní. Otázky v rozhovoru byly zaměřeny na oblast práce a rodiny tak, aby bylo možné dostat hlavního a dílčího cíle práce.

Z výzkumu vyplynuly dva závěry. Jeden v oblasti strategií sladování rodinného a pracovního života žen podnikatelek a žen zaměstnankyň a druhý v oblasti generových rolí. V otázce generových rolí výzkum prokázal stále přetrvávající tradiční rozdělení na mužské a ženské role a z nich vyplývající povinnosti. Tedy ženy starající se převážně o domácnost a děti a muži naopak zajišťující finanční zabezpečení rodiny. I přes snahu některých jedinců prolomit bariéry této tradice, například prostřednictvím výměny rolí v průběhu rodičovské dovolené, vzhledem k finančnímu ohodnocení jejich zaměstnání, jsou donuceni se k nim navrátit.

Co se týče závěru týkajícího se strategií sladování rodinného a pracovního života žen, dospěli jsme k názoru, že není možné konstatovat, že ženy podnikatelky mají více či méně problémové nastavení harmonie než ženy zaměstnankyně. Avšak z výsledků vyplynulo, že ženy podnikatelky jsou vyrovnanější a spokojenější než ženy v pracovně právním vztahu. V souvislosti s tímto zjištěním je třeba připomenout typ podnikání, ve kterém se respondentky angažují. Jedná se o takzvané drobné podnikání co do velikosti a širě podnikatelského záměru a zároveň o podnikání v oblasti poskytování služeb (např. kadeřnictví, fit centrum aj.) s maximálně čtyřmi podřízenými. Proto závěry uvedené výše není možné zobecňovat, týkají se pouze našeho výzkumného vzorku. Dále je třeba konstatovat, že ve výzkumném vzorku se neobjevily ženy výhradně profesně zaměřené, což dokládá i výzkum uvedený na konci teoretické části práce, ze kterého vyplývá, že takto zaměřené ženy tvoří spíše výjimku.

I přes výše popsané zjištění je možné nalézt určité podobnosti v jednotlivých strategiích sladování rodinného a pracovního života žen podnikatelek a žen zaměstnankyň, které se zúčastnily výzkumu této práce, nikoli však v návaznosti na typ práce. Je tedy zřejmé, že strategie harmonizace jsou velmi individuální. Respondentky, které hovoří o bezproblémovém sladování, využívají v různé míře externí služby spojené s péčí o rodinu a domácnost, pomoc členů rodiny či flexibilních forem pracovních úvazků.

Můžeme tedy konstatovat, že pro lepší harmonizaci pracovního a rodinného života žen je třeba zapojení nejen jejich individuální snahy, ale také zapojení jejich partnerů, státu a zaměstnavatelů, jak bylo také zjištěno z výzkumu této práce. Důvod je jednoduchý, separátní spokojenost v zaměstnání či rodině nezmůže téměř nic, ale kooperace a angažovanost všech zainteresovaných subjektů způsobí spokojenost nejen v obou oblastech, ale zároveň docílí i nastavení harmonie.

Tato práce slouží jako přehled aktuálních možností, které ženy využívají napříč rodinnou i pracovní oblastí ale také jako podklad pro další, konkrétnější a rozsáhlejší

výzkum zabývající se obdobnou tematikou. Autorka si je vědoma limitu spočívajícího v nízkém počtu zúčastněných respondentů (žen), který se snažila vykompenzovat rozhovory s jejich partnery a dosáhnout tak komplexnějšího náhledu na danou problematiku.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých knižních zdrojů

Bedrnová, E. a kol. (2009). *Management osobního rozvoje: Duševní hygiena, sebeřízení a efektivní životní styl*. Praha: Management Press.

Bedrnová, E., Nový, I. a kol. (2007). *Psychologie a sociologie řízení*. Praha: Management Press.

Bělecký, M. (2008). *Zákoník práce o ženách a pro ženy: první úprava od 1. ledna 2008*. Praha: VOX.

Bělohlávek, F. (1994). *Osobní kariéra*. Praha: Grada.

Bierzová, J., Hašková, H., Křížková, A. & Maříková, H. (2006). *Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě českých rodin: plány vs. realita*. [cit. 2016-04-12]. Dostupné z WWW: <http://www.soc.cas.cz/publikace/pracovni-rodinne-role-jejich-kombinace-v-zivote-ceskych-rodicu-plany-versus-realita>

Dudová, R., Hašková, H., Křížková, A. & Maříková, H. (2005). *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. [cit. 2016-04-10]. Dostupné z WWW: <http://www.soc.cas.cz/publikace/kombinace-pracovniho-rodinneho-zivota-v-cr-politiky-cas-penize-individualni-rodinne>.

Dvořáková, Z. a kol. (2007). *Management lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck

Fialová, E., Štěpánková, M. & Marksová-Tominová, M. (2010). *Dostaňte zákon na svou stranu: Jak sladit rodinu a práci?* Praha: Gender Studies.

Filipcová, B. (1966). *Člověk, práce, volný čas*. Praha: Svoboda.

Geist, B. (1992). *Sociologický slovník*. Olomouc: Victoria publishing.

Haberlová, V., & Kyzlinková, R. (2007). *Rodinné potřeby zaměstnanců*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. [cit. 2016-02-12]. Dostupné z WWW: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_304.pdf.

Hašková, H., Mudrák, J., & Saxonberg, S. (2012). *Péče o nejmenší – boření mýtů*. Praha: Slon.

Hora, O., & Sirovátka, T. (2008). *Rodina, děti a zaměstnání v České společnosti*. Brno: Albert.

Hořejší, B., Macáková, L., Soukup, J. & Soukupová, J. (2011). *Mikroekonomie*. Praha: Management Press.

Jurajda, Š., Kuchařová, V., Machovcová, K. & kol. (2006). *Kariéra, rodina, rovné příležitosti. Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. [cit. 2016-03-12]. Dostupné z WWW: http://www.feminismus.cz/download/Kariera_rodina_rovne_prilezitosti.pdf.

Kostelecký, T., Maříková, H., Lebeda T. & Škodová, M. (2010). *Jaká je naše společnost? Otázky, které si často klademe...* Praha: Slon.

Krause, J. a kol. (2007). *Nový akademický slovník cizích slov*. Praha: Academia.

Křivohlavý J. (2004). *Pozitivní psychologie*. Praha: Portál.

Křížková, A. (2010). Návrh základních principů rodinné politiky respektující principy rovných příležitostí žen a mužů. In S. Sokačová (Ed.), *Rodinná politika: rodičovská a mateřská v kontextu sladování rodinného a pracovního života a rovných příležitostí žen a mužů* (pp. 23-27). Praha: Gender Studies.

Kuchařová a kol. (2009). *Péče o děti předškolního a raného školního věku*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. [cit. 2016-01-23]. Dostupné z WWW: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_299.pdf.

Kuchařová, V. (2006). *Zaměstnání a péče o děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. [cit. 2016-02-12]. Dostupné z WWW: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_195.pdf.

Maříková, H. (2000). *Proměny současné české rodiny*. Praha: Slon.

Maříková, H. (2002). Problematická či chybějící opatření ke sladění práce a rodiny. In *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha: Sociologický ústav Akademie Věd ČR.

Maule, J., Šimková, J., & Vašková, D. (2007). *Ženy, IT a trh práce*. České Budějovice: Attavena, o.p.s. [cit. 2016-02-27]. Dostupné z WWW: http://www.attavena.cz/storage/1_144_zenyit.pdf.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. (2013). *Hlavní směry vzdělávací politiky do roku 2020*. [cit. 2016-02-12]. Dostupné z WWW: http://www.vzdelavani2020.cz/images_obsah/dokumenty/hlavni-smery-strategie-vzdelavaci-politiky-cr-2020.pdf.

Pacovský, P. (2006). *Člověk a čas - Time management IV. generace*. Praha: Grada Publishing.

Polívka, M. (2000). *Vytváření odpovídajících podmínek pro uplatňování pružných forem*

organizace práce a pracovní doby jako součást politiky zaměstnanosti. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. [cit. 2016-02-27]. Dostupné z WWW: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/uloha.pdf>.

Šerák, M. (2009). *Zájmové vzdělávání dospělých*. Praha: Portál.

Zichová, J. (2008). *Živnostenské podnikání*. Ostrava: KEY Publishing.

Seznam použitých internetových zdrojů

Business Center. (2016). *Zákoník práce*. [cit. 2015-12-12]. Dostupné z WWW: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>.

Business Center. (2016). *Živnostenský zákon*. [cit. 2016-01-24]. Dostupné z WWW: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zivnost/>.

Česká národní banka. (2016). *Vývoj na trhu práce během ekonomické recese a následného oživení*. [cit. 2015-12-12]. Dostupné z WWW: https://www.cnb.cz/cs/menova_politika/zpravy_o_inflaci/2011/2011_III/box_a_prilohy/zoi_2011_III_box_2.html.

Český statistický úřad. (2012). *Pracovní doba v České republice je v rámci EU jedna z nejdelších*. [cit. 2016-02-14]. Dostupné z WWW: <http://statorg.cmkos.cz/dokumenty/%C4%8CS%C3%9A%20-%20Pracovn%C3%AD%20doba%20v%20%C4%8CR%20je%20v%20r%C3%A1mci%20EU%20jedna%20z%20nejdel%C5%A1%C3%ADch.pdf>

Český statistický úřad. (2014). *V délce pracovní doby patříme mezi rekordmany*. [cit. 2016-02-22]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/csu/czso/ea002b5945>.

Český statistický úřad. (2015). *Počet obyvatel v regionech soudržnosti, krajích a okresech České republiky k 1. 1. 2015* [cit. 2015-12-12]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/documents/10180/20556287/1300721501.pdf/80844cbf-66bb-42ec-816a-69668d3f0631?version=1.1>.

Český statistický úřad. (2016). *Pohyb obyvatelstva – měsíční časové řady*. [cit. 2016-01-24]. Dostupné z WWW: https://www.czso.cz/csu/czso/oby_cr_m.

Český statistický úřad. (2015). *Průměrná hrubá měsíční mzda ve 3. čtvrtletí 2015*. [cit. 2016-01-23]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/csu/xs/prumerna-hruba-mesicni-mzda-ve-3-ctvrtleti-2015>.

Český statistický úřad. (2015). *Školy a školská zařízení – za školní rok 2014/2015*. [cit. 2016-01-24]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/csu/czso/skoly-a-skolska-zarizeni-za-skolni-rok-20142015>.

Český statistický úřad. (2016). *Pohyb obyvatelstva ve Středočeském kraji v roce 2015*. [cit. 2016-04-14]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/csu/xs/pohyb-obyvatelstva-ve-stredoceskem-kraji-v-roce-2015>.

Český statistický úřad. (2016). *Územní změny a změny hranic Středočeského kraje k 1. 1. 2016*. [cit. 2016-04-14]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/csu/xs/uzemni-zmeny-a-zmeny-hranic-stredoceskeho-kraje-k-1-1-2016>.

Český statistický úřad. (2016). *Průměrná mzda ve Zlínském kraji v roce 2015 byla druhá nejnižší mezi kraji*. [cit. 2016-04-14]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/csu/xz/prumerna-mzda-ve-zlinskem-kraji-v-roce-2015-byla-druha-nejnizsi-mezi-kraji>.

Český statistický úřad. (2016). *Podíl nezaměstnaných osob v březnu 2016 ve Středočeském kraji*. [cit. 2016-04-14]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/csu/xs/podil-nezamestnanych-osob-2016-ve-stredoceskem-kraji>.

Equal pay day. (2016). [cit. 2016-03-13]. Dostupné z WWW: <http://www.equalpayday.cz/>.

EurActiv. (2013). *Komise: ČR by měla více investovat do předškolní péče*. [cit. 2016-01-23]. Dostupné z WWW: <http://www.euractiv.cz/print-version/clanek/komise-cr-by-mela-vice-investovat-do-predskolni-pece-csr-cr-ms-simunkova-zakon-o-detske-skupine-010931>.

Eurostat. (2015). *Statistika zaměstnanosti*. [cit. 2016-02-21]. Dostupné z WWW: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/cs

Hamplová, E. (2016). *Peněžitá pomoc v mateřství*. [cit. 2016-02-11]. Dostupné z WWW: <http://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/penezita-pomoc-v-materstvi.htm>.

Hlídačky.cz. (2016). [cit. 2016-02-14]. Dostupné z WWW: <https://www.hlidacky.cz/>.

Ipodnikatel. (2011). *Zaměstnanecké benefity-výhody pro zaměstnance i zaměstnavatele*. [cit. 2016-02-28]. Dostupné z WWW: <http://www.ipodnikatel.cz/Pece-o-zamestnance/zamestnanecke-benefity-vyhody-pro-zamestnance-i-zamestnavatele.html>.

Ipsos. (2009). *Sladění pracovního a rodinného života*. [cit. 2016-03-14]. Dostupné z WWW: http://aa.ecn.cz/img_upload/8b47a03bf445e4c3031ce326c68558ae/V_zkum_mezi_matkami_d_t_do_deseti_let.pdf

Jaroněk, P. (2013). *Historie podnikání v Čechách: Jak to všechno začalo a kdy vznikly první podniky?* [cit. 2015-12-12]. Dostupné z WWW: <http://mladypodnikatel.cz/historie-podnikani-v-cechach-t4444>.

Jirková, K. (2015). *Informace pro občany*. [cit. 2016-02-20]. Dostupné z WWW: <https://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane>.

Jirková, K. (2016). *Porodné*. [cit. 2016-02-07]. Dostupné z WWW: <https://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/porodne>.

Jirková, K. (2016). *Rodičovský příspěvek*. [cit. 2016-01-23]. Dostupné z WWW: https://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/rodicovsky_prisp.

Měšec. (© 1998–2016). *Mzdová kalkulačka: čistá mzda*. [cit. 2016-02-02]. Dostupné z WWW: <http://www.mesec.cz/kalkulacky/vypocet-ciste-mzdy/>.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. (© 2013 – 2016). *Nejčastější dotazy k předškolnímu vzdělávání a zahájení povinné školní docházky*. [cit. 2016-02-12]. Dostupné z WWW: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/predskolni-vzdelavani/nejcastejsi-dotazy-k-predskolnimu-vzdelavani>.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. (© 2013 – 2016). *Firemní školky – základní informace*. [cit. 2016-02-27]. Dostupné z WWW: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/predskolni-vzdelavani/firemni-skolky-zakladni-informace?highlightWords=firemn%C3%AD+%C5%A1kolky>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí. (2016). *Zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)*. [cit. 2016-03-12]. Dostupné z WWW: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009.

MŠ Zámecká školička. (2016). [cit. 2016-02-27]. Dostupné z WWW: <http://www.zameckaskolicka.cz/>.

Právo. (2014). *Rodičovskou si loni vzalo jen 5200 mužů. 50krát méně než žen*. [cit. 2016-02-11]. Dostupné z WWW: <http://www.mpsv.cz/cs/16093>.

Strašilová, G. (2014). *Ženy a muži na trhu práce*. [cit. 2015-12-12]. Dostupné z WWW: <https://www.czso.cz/documents/10180/23191652/csu+ks+zeny+podnikatelky.pdf/>

Sullivan, M. (2014). *Ženy a muži na trhu práce pohledem statistik*. [cit. 2016-02-11]. Dostupné z WWW: <http://www.aperio.cz/598/zeny-a-muzi-na-trhu-prace-pohledem-statistik>.

Švecová, K. (2014). *Studenti a absolventi terciárního stupně vzdělávání*. [cit. 2015-12-12]. Dostupné z WWW: https://www.czso.cz/csu/czso/studenti_a_absolventi_terciarniho_stupne_vzdelavani.

SEZNAM ZKRATEK

OSVČ - Osoba samostatně výdělečně činná

MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

SEZNAM OBRÁZKŮ, GRAFŮ A TABULEK

Seznam obrázků

Obrázek 1: Podíl žen v rámci Evropské unie se zkrácenou pracovní dobou v roce 2012..... 23

Seznam grafů

Graf 1: Ženy a muži v pozicích zaměstnanců a podnikatelů v letech 2002-2013 5

Graf 2: Vývoj počtu mateřských škol podle zřizovatel (vybrané školní roky)..... 10

Graf 3: Počet narozených dětí v letech 2005 - 2014..... 11

Graf 4: Odpovědi na otázku: Přináší práce z domova zaměstnancům a firmě, jako je ta Vaše, spíše výhody, nebo spíše nevýhody? (v %) 26

Graf 5: Genderové porovnání: Žít pro rodinu a děti je nejvíce důležité..... 27

Graf 6: Genderové porovnání: Mít dobře placenou práci je nejvíce důležité..... 28

Graf 7: Graf důležitosti a naléhavosti každodenních aktivit..... 33

Graf 8: Genderové rozdělení rolí v domácnosti (v %)..... 34

Graf 9: Typický den ženy podnikatelky v porovnání s ženou zaměstnankyní 65

Graf 10: Ideální den ženy podnikatelky v porovnání s ženou zaměstnankyní 66

Graf 11: Časová dotace žen a mužů vztahující se k péči o rodinu a domácnost 81

Graf 12: Časová dotace žen a mužů vztahující se k práci 82

Graf 13: Srovnání ideálního a typického dne muže z pohledu ženy v oblasti péče o rodinu a domácnost..... 83

Graf 14: Srovnání ideálního a typického dne ženy z pohledu muže v oblasti péče o rodinu a domácnost.....	84
--	----

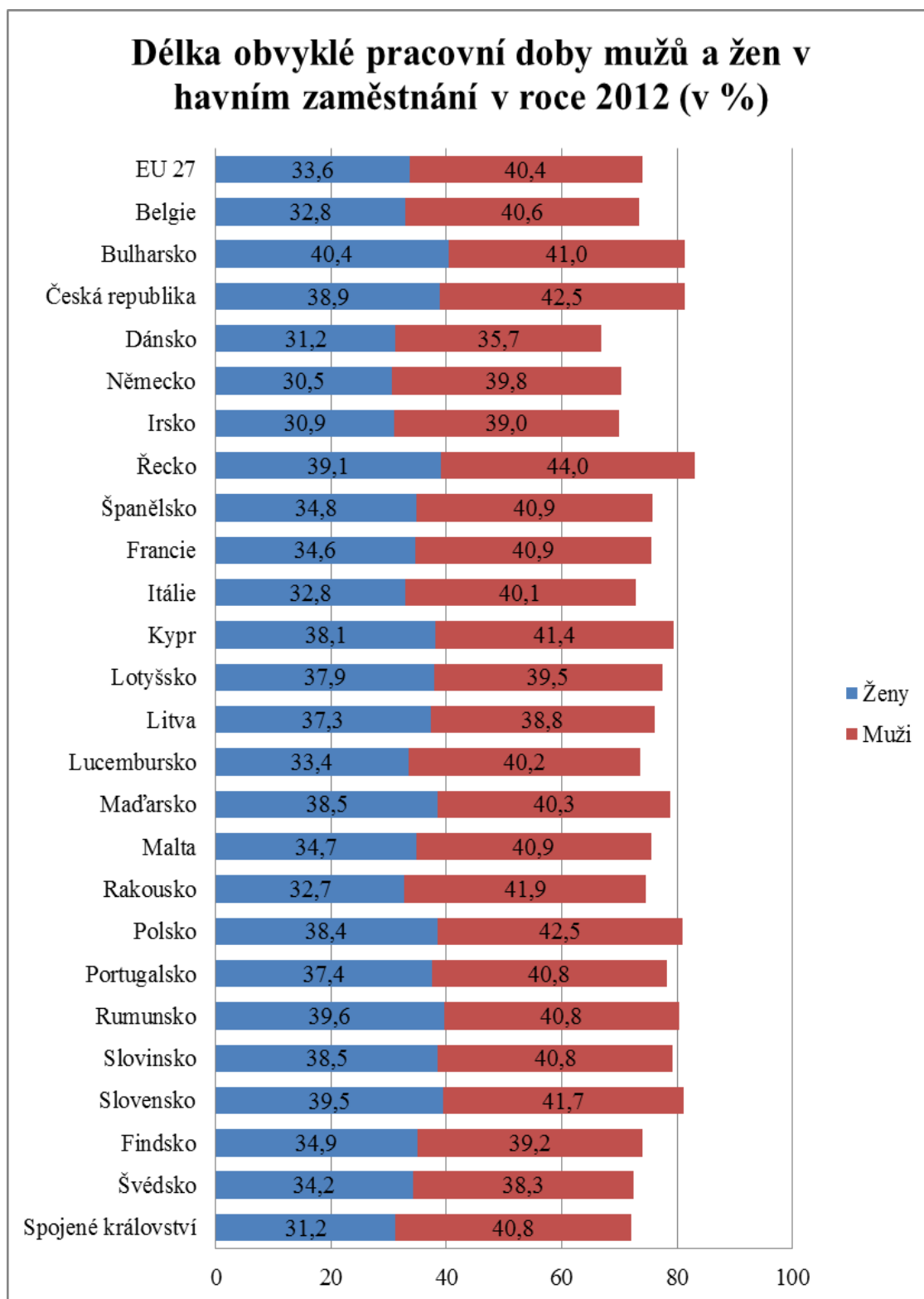
Seznam tabulek

Tabulka 1: Charakteristika výzkumného vzorku	44
--	----

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1: Délka obvyklé pracovní doby mužů a žen v hlavním zaměstnání v roce 2012 (v %).....	97
Příloha 2: Otázky rozhovoru k praktické části.....	98
Příloha 3: Dotazník k praktické části.....	99
Příloha 4: Záznam z rozhovoru rodiny č. 1 (V případě zájmu, jsou záznamy rozhovrů se všemi respondenty přístupné v elektronické podobě)	100
Příloha 5: Záznamy z dotazníků	102

Příloha 1: Délka obvyklé pracovní doby mužů a žen v hlavním zaměstnání v roce 2012 (v %)



Zdroj: Český statistický úřad (2012)

Příloha 2: Otázky rozhovoru k praktické části

- 1) Představení (vzdělání, počet dětí, věk dětí, druh zaměstnání popř. úvazek)
- 2) Co pro Vás znamená práce?
- 3) Jak vypadal váš dosavadní kariérový postup?
- 4) Co pro Vás znamená rodina? A když se řekne péče o rodinu?
- 5) Jak vnímáte svou roli v péči o rodinu?
- 6) Co se u Vás změnilo s příchodem dítěte?
- 7) Zvažovali jste možnost, že by byl Váš partner (vy) na rodičovské dovolené?
- 8) Jak jste si s partnerem rozdělili povinnosti spojené s péčí o rodinu a domácnost?
- 9) Kdo Vám pomáhal či pomáhá s péčí o rodinu a domácnost? (otázka určená pouze pro ženy)
Využíváte/využívali jste externí služby spojené s péčí o rodinu a domácnost?
- 10) Zvažoval(a) jste s příchodem dítěte změnu zaměstnání nebo pracovního úvazku a co Vás k tomu vedlo?
- 11) Jak sladíte rodinný a pracovní život?
- 12) Jaký druh práce (zaměstnání, podnikání) je dle Vašeho názoru vhodnější k vyrovnané harmonizaci práce a rodiny?
- 13) Co děláte ve volném čase? Jaké máte koníčky?
- 14) Jak vypadá Váš typický týden?

Zdroj: Vlastní zpracování (2016)

Příloha 3: Dotazník k praktické části

1) Jak vypadá Váš typický den? (v %)

Spánek

Péče o rodinu a domácnost

Práce

Volný čas

2) Jak by podle Vás měl vypadat ideální den? (v %)

Spánek

Péče o rodinu a domácnost

Práce

Volný čas

3) Jak vypadá typický den Vaší partnerky/Vašeho partnera? (v %)

Spánek

Péče o rodinu a domácnost

Práce

Volný čas

4) Jak by měl vypadat ideální den Vaší partnerky/Vašeho partnera? (v %)

Spánek

Péče o rodinu a domácnost

Práce

Volný čas

Zdroj: Vlastní zpracování (2016)

Příloha 4: Záznam z rozhovoru rodiny č. 1

Žena č. 1, 43 let, 2 děti (13 a 17 let), pracuje na pozici odborné referentky ve státním sektoru, v současné době na plný úvazek

ad2) „*Vydělání peněz*“

ad3) „*O kariéru nestojím, takže jsem stále na stejné pracovní pozici. I přesto, že jsem za svůj život vyzkoušela tři zaměstnání, všechny byly obdobného typu a také bez tendence kariérního postupu*“

ad4) „*Rodina pro mě znamená vše, s čím souvisí můj nevelký zájem o kariérní postup. Péče o rodinu pro mě představuje spokojený život, rodinu ale také dobré vztahy v rodině.*“

ad5) „*Cítím se jako nepostradatelný členek celé rodiny. Během jednoho dne musím umět vystřídat různé role, například ve vztahu ke svým dcerám, musím být pro ně kamarádka, ale někdy i přísná maminka. A zároveň zastávat roli manželky a partnerky.*“

ad6) „*Ohromný pocit zodpovědnosti, vnímala jsem se jako poslední nejdůležitější členek celého procesu péče o ně.*“

ad7) „*Ne, vůbec. Pro mě je to jasně rozdělený, já jako žena doma a manžel v práci.*“

ad8) „*Spíše podle potřeby, když jsem byla sama doma, byla všechna práce jasně na mě, a když přišel manžel, tak rád vykoupal děti nebo uvařil. Když viděl, že jsem unavená, nebylo pro něj problém vytrít, vyžehlit, dokonce i umýt okna. Nikdy jsem ho do ničeho nenutila, sám vypožadoval, kdy je potřeba pomoc s domácností.*“

ad9) „*Pomáhali mi prarodiče z obou stran, když jsem byla nemocná nebo si potřebovala něco vyřídit, vždy byli ochotní a rádi pohlídali. Žádná pravidelnost v tom ale nebyla. Jinak kromě školky jsem nikdy žádné služby nevyužívala.*“

ad10) „*Ne pro mě bylo absolutně normální být doma a plně se věnovat dítěti po celé 4 roky. Asi před pěti lety jsem vyzkoušela pracovat na poloviční úvazek. Pracovala jsem tak přibližně půl roku, vzhledem k tomu, že mi byly finanční prostředky pokráceny, ale obsah práce ne byla jsem nucena vrátit se na plný úvazek.*“

ad11) „*Sladit v dnešní době rodinný a pracovní život je strašně těžké. Vlastně nemožné, vždy se musí jedna část ošidit, nejde prostě dělat oboje na 100 %. Asi by mi k tomu pomohlo, kdybych začala využívat nějaké externí služby, jako úklid domácnosti, občasné vaření apod. Ale to už by nebyla moje péče o rodinu. Takže proto tyto služby nevyužívám.*“

ad12) „*Záleží hodně na druhu práce a na zainteresovanosti jedince. Ale asi se to nedá úplně globálně určit. Já sama pořád o podnikání uvažuji, ale myslím si, že to zabere daleko více času, než když je člověk zaměstnaný a má pevnou pracovní dobu.*“

ad13) „Na koníčky moc čas nemám, ale jinak si ráda čtu, koukám na filmy nebo pletu drátěné košíky. A asi koníčkem bych i nazvala výlety s rodinou. Navštěvujeme převážně české hrady, zámky a zříceniny.“

ad14) „Od pondělí do pátku jsem v práci, domů se chodím akorát vyspat. Rodinně žijeme vlastně jen o sobotách a nedělích, což je pro mě hodně málo.“

Muž č. 1, 50 let, podniká v oblasti stavebnictví

ad2) „Radost“

ad3) „Po škole jsem byl 11 let zaměstnaný, byla to výborná zkušenost, ale už bych nechtěl. Nejsem zaměstnanecký typ, rád si řídím práci a volný čas podle sebe.“

ad4) „Rodina..., no, vlastně všechno. Péče o rodinu považuju za kompletní servis, který děláme jeden pro druhého.“

ad5) „Moje role v rodině je samozřejmá, když je potřeba uvařit uvařím, když uklidit uklidím. Pracuju, abych vydělal peníze, za které stavíme dům, plánuju společné výlety, takže všechno co dělám, dělám pro ně, tak jak by to každý chlap měl dělat.“

ad6) „Více méně se pro mě nezměnilo nic. Horší bylo období před tím, když jsme se rozhodovali, že je tedy čas na rodinu, tak bylo pro mě těžký přiznat si, že teď už přijde ta opravdová zodpovědnost.“

ad7) „Napadlo mě to, ale myslím si, že málo mužů je tak trpělivých jako ženy, aby se dokázali s rozvahou postarat o dítě. Takže je lepší když to dělají ženy a chlapi radši budou chodit do práce a budou vydělávat peníze.“

ad8) „Všechno vyplynulo ze situace, ale každý vlastně umí plnohodnotně zastoupit toho druhého.“

ad9) „To mě se netýkalo. Rozhodnutí o tom, že začnu podnikat, nemělo žádný vliv na to, že máme děti.“

ad10) „Za pochodu.“

ad11) „Rozhodně podnikání, protože já si řídím sám svůj volný čas, takže když je manželka v zaměstnání, je potřeba něco zařídit, tak já tak v 99 % můžu vždycky. Jsem naučený, domlouvat si termíny práce v takovém rozsahu, aby to bylo variabilní.“

ad12) „Stavím dům, to je můj koníček :) Ale rád sportuju, jezdím na kole a lezu po skalách. S kamarády jednou za čas vyrážíme na pár dní lézt do zahraničí, Španělsko, Turecko apod.“

ad13) „Já nemám typický týden. Když mám hodně práce, tak pracuju od svítání do tmy ať je týden nebo víkend a když je špatné počasí nebo není práce, tak dělám něco doma nebo si pustím pěkný film.“

Zdroj: Vlastní zpracování (2016)

Příloha 5: Záznamy z dotazníků

Respondent		ad otázka číslo 1				ad otázka číslo 2			
		Spánek	Péče o rodinu a domácnost	Práce	Volný čas	Spánek	Péče o rodinu a domácnost	Práce	Volný čas
Rodina č. 1	Žena č. 1	40	10	40	10	40	10	10	40
	Muž č.1	30	10	55	5	30	10	10	50
Rodina č. 2	Žena č. 2	30	25	30	15	30	20	20	30
	Muž č.2	30	20	45	5	30	20	10	40
Rodina č. 3	Žena č. 3	25	30	40	5	35	25	20	20
	Muž č.3	25	10	50	15	35	15	30	20
Rodina č. 4	Žena č. 4	30	20	40	10	30	25	20	25
	Muž č.4	30	22	38	10	35	25	15	25
Rodina č. 5	Žena č. 5	30	30	40	0	30	20	25	25
	Muž č.5	30	10	55	5	35	10	45	10
Rodina č. 6	Žena č. 6	25	30	45	0	30	20	40	10
	Muž č.6	30	15	55	0	30	20	20	30
Rodina č. 7	Žena č. 7	25	30	35	10	25	20	35	20
	Muž č.7	25	15	50	10	25	15	40	20
Rodina č. 8	Žena č. 8	30	35	25	10	30	30	25	15
	Muž č.8	30	10	45	15	30	20	35	15
Rodina č. 9	Žena č. 9	30	30	30	10	30	30	20	20
	Muž č.9	25	25	40	10	35	20	25	20
Rodina č. 10	Žena č. 10	33	25	33	9	33	20	25	22
	Muž č.10	30	10	50	10	30	15	40	15

Zdroj: Vlastní zpracování (2016)

Příloha 5: Záznamy z dotazníků

Respondent		ad otázka číslo 3				ad otázka číslo 4			
		Spánek	Péče o rodinu a domácnost	Práce	Volný čas	Spánek	Péče o rodinu a domácnost	Práce	Volný čas
Rodina č. 1	Žena č. 1	40	10	40	10	40	10	10	40
	Muž č.1	30	10	50	10	40	20	10	30
Rodina č. 2	Žena č. 2	30	10	45	15	20	20	30	30
	Muž č.2	30	30	30	10	30	30	10	30
Rodina č. 3	Žena č. 3	35	10	50	5	40	20	20	20
	Muž č.3	30	28	35	7	30	30	25	15
Rodina č. 4	Žena č. 4	25	15	50	10	30	25	20	25
	Muž č.4	35	20	25	20	35	25	15	25
Rodina č. 5	Žena č. 5	30	5	50	15	35	5	45	15
	Muž č.5	30	20	40	10	35	20	15	30
Rodina č. 6	Žena č. 6	30	5	50	15	40	5	15	40
	Muž č.6	30	20	30	20	30	15	30	25
Rodina č. 7	Žena č. 7	25	10	55	10	30	10	40	20
	Muž č.7	25	25	30	20	25	20	30	25
Rodina č. 8	Žena č. 8	30	20	40	10	30	20	40	10
	Muž č. 8	30	35	25	10	30	35	25	10
Rodina č. 9	Žena č. 9	25	10	40	25	30	20	30	20
	Muž č. 9	30	25	30	15	35	30	20	15
Rodina č. 10	Žena č. 10	33	5	50	12	33	10	40	17
	Muž č.10	30	30	30	10	30	20	30	20

Zdroj: Vlastní zpracování (2016)