

Editorial

## **Gender: práce, soukromí, rodina a možnosti jejich kombinace**

Letošní vydávání Sociowebu bylo zahájeno genderovou tematikou a také jí končí. V prosincovém čísle najdete články, které se genderu věnují ve vztahu k práci, soukromému životu i jejich vzájemné kombinaci.<sup>1</sup>

Společný příspěvek Zuzany Uhde a Hany Víznerové nazvaný „Nadnárodní souvislosti práce žen v České republice“ tvoří přemostění mezi tématem minulým, tj. migrací, a současným, neboli genderem. Autorky se v něm věnují fenoménu deformalizace práce, nájemní pečovatelské práci vykonávané v rámci bohatších zemí imigrantkami i možností kloubení práce a rodiny v rodinách imigrantů, resp. imigrantek.

Následující dva příspěvky se zaměřují více na soukromý život lidí. Příspěvek „Kdo s kým žije, aneb rodiny a jiné způsoby uspořádání soukromého života v ČR“ od Radky Dudové se zabývá postoji lidí k různým možnostem organizace soukromého života a bydlení. Autorka v něm prostřednictvím shlukové analýzy identifikuje 4 skupiny respondentů reprezentující odlišné postoje k organizaci soukromí a intimity. Marta Vohlídalová se v článku „Pracovní život a partnerské rozchody“ zabývá otázkou, nakolik se práce, resp. tlak na vlastní rozvoj a seberealizaci ve sféře placené práce v rámci naší společnosti promítá do partnerských krizí, rozchodů a rozvodů. Předposlední příspěvek od Hany Maříkové nazvaný „Kombinace práce, rodiny a osobního života v praxi zaměstnavatelských subjektů“ ve věnuje uvedenému tématu na základě výsledků některých domácích výzkumů i na základě zahraničních zkušeností. Prosincové vydání Sociowebu uzavírá reakce na cyklus dokumentů filmové a televizní společnosti Febio a MPSV ČR o pečujících otcích od Jovanky Lánské s názvem „Partnerství spočívá v rovných šancích a povinnostech“.

Příjemnou četbu prosincového vydání Sociowebu vám přeje

Hana Maříková  
[hana.marikova@soc.cas.cz](mailto:hana.marikova@soc.cas.cz)

*První číslo příštího roku, které připravujeme na 1. ledna 2007, bude věnováno plodnosti.*

<sup>1</sup> Celé číslo prosincového Sociowebu vzniklo v rámci projektu „Podpora společenské akceptace a efektivního prosazování genderové rovnosti ve veřejné sféře“ financovaném programem podpory projektů cíleného výzkumu AV ČR (reg. č. S700280503).

## **«Teorie pro všechny»**

»

### **Nadnárodní souvislosti práce žen v České republice<sup>2</sup>**

*Klíčová slova: deformalizace práce, nájemní pečovatelská práce, kombinace práce a rodiny v rodinách imigrantů*

Současný vývoj společnosti v kontextu globalizující se kapitalistické modernizace je charakteristický dvojnásobnými vývojovými tendencemi. Na poli emancipace žen a demokratizace genderových rolí je možné zaznamenat určitý pokrok, nicméně tyto pozitivní změny jsou doprovázeny řadou dalších, které negativně ovlivňují životy velkého počtu jedinců a skupin. Postupné oslabování západního modelu sociálního státu, sílící neoliberalní globalizace a s tím související deregulace pracovních trhů a globální ekonomická migrace vede k vyostřování sociálních nerovností a novým formám marginalizace a exkluze. Pracovní trh je pod taktovkou neoliberalní ideologie polarizován: na jedné straně existuje poptávka po vysoce kvalifikované pracovní síle a na straně druhé v západních státech roste poptávka po nekvalifikované a levné práci, která se ve velké míře odehrává v rámci šedé ekonomiky mimo možnou kontrolu státu a bez jakéhokoli sociálního zabezpečení, zdravotního pojištění, ochrany proti diskriminaci a porušování lidských práv. Fenomén deformalizace práce se tak stává jedním z určujících rysů současnosti (Falquet 2006: 16). V důsledku nemožné či složité koordinovatelné odborové organizovanosti v neformální ekonomice, kde lidé buď pracují doma bez kontaktu s ostatními či jsou prostřednictvím ekonomického tlaku a hrozby ztráty pracovního místa odrazováni od zakládání odborů, jsou zaměstnanci a zaměstnankyně v šedé zóně vystaveni ekonomickému vykořisťování a často i porušování základních lidských práv. Toto je pak dále vyostřeno v situaci nelegálních imigrantů či imigrantek, nad kterými visí hrozba vyhoštění a kteří jsou ve svém důsledku zbaveni občanských a často i lidských práv. U cizinců a cizinek, kteří v zemi pobývají legálně, pak působí jako negativní faktor snižující možnost obrany proti vykořisťování vázanost pracovního povolení na konkrétního zaměstnavatele, určitý druh práce a časové omezení tohoto povolení (Burčíková: 7). Závislost povolení k pobytu na zaměstnání tak představuje závažný faktor zvyšující závislost

<sup>2</sup> Tento článek vznikl za podpory projektu „Podpora společenské akceptace a efektivního prosazování genderové rovnosti ve veřejné sféře“ financovaném programem podpory projektů cíleného výzkumu AV ČR (reg. č. S700280503).

imigrantů a imigrantek na svévolí zaměstnavatele. Pokud je totiž s cizincem, který zde žije na základě pracovního povolení, rozvázan pracovní poměr, automaticky ztrácí rovněž nárok na povolení k pobytu (viz Leontijeva 2005).

Mezi nekvalifikované a málo placené práce v neformální ekonomice patří i nájemní pečovatelská práce, kterou vykonávají především ženy a zejména v západních bohatých státech imigrantky. Práce, která byla dříve vykonávána v bohatých západních státech ženami, případně v rámci sociálního systému zajišťována státem dotovanými veřejnými službami, je nyní zajišťována levnou ženskou pracovní silou, často z chudých zemí globálního Jihu. Nízké symbolické ohodnocení péče definované jako femininní práce a ospravedlňované hierarchicky definovanou dichotomií maskulinity a femininity je nyní reprodukováno v pozměněné podobě prostřednictvím nízkého finančního ohodnocení pečovatelské práce v rámci neformální ekonomiky, které je ospravedlňováno charakteristikou péče jako nekvalifikované práce vykonávané zejména ženami a imigrantkami (viz Hochschild 2002). Genderové nerovnosti jsou tak dále posilovány třídními, etnickými, národnostními a rasovými nerovnostmi a útlak žen je reprodukován prostřednictvím genderové a rasové dělby práce.

Symbolické a ekonomické ohodnocení péče a redefinice genderové dělby placené a neplacené práce proto představuje zásadní moment pro eliminaci společenských nerovností mezi muži a ženami. Péče jako jedna ze základních lidských hodnot, aktivita posilující mezilidské vazby, umožňující rozvoj individuální i kolektivní identity a zajišťující právo každé lidské bytosti na důstojný život přitom představuje nepostradatelné, stále ovšem neviditelné pilíře zachování společností. Iris Young argumentuje pro přehodnocení zjednodušujícího dělení lidských aktivit na kreativní produktivní práci a repetitivní reproduktivní práci, které se rovněž odráží v rozdělení práce na placenou a neplacenou, případně finančně podhodnocenou. „Zejména moderní, do budoucnosti orientované společnosti znehodnocují tuto práci [typicky ženskou práci], zároveň jsou ale závislé na neustávající péči o subjektivitu a smysl historické kontinuity.“ (Young 1997: 156, překlad – aut.) Nedostatečné ohodnocení péče a pečovatelské práce je hluboce zakořeněno v strukturách moderních společností. Arlie Hochschild analyzuje proměny pečovatelské práce v globálním kontextu a uzavírá, že „když se neplacená práce výchovy dětí stala placenou prací péče o děti, její tržní hodnota poukázala na stále nízkou hodnotu pečovatelské práce obecně – a dále ji snížila“ (Hochschild 2002: 29, překlad – aut.). Nízká tržní hodnota péče tak udržuje nízký status žen, které ji zastávají a potažmo všech žen; na druhou stranu ale nelze zvýšit tržní hodnotu péče (plat za pečovatelskou práci), pokud se nezvýší její symbolické ocenění uvnitř společnosti. Tento zdánlivě bludný kruh je možné prolomit novým přehodnocením vztahu

péče a ekonomické produkce (placená péče umožňuje vysoce kvalifikovaným ženám participovat na trhu práce a podílet se tak na ekonomickém zisku společnosti, zároveň je péče nepostradatelnou aktivitou v procesu společenské reprodukce), a redefinicí politického kontextu péče v globálním měřítku ve spojení s otázkami globální migrace žen. Symbolické i finanční ocenění péče a uznání společenské hodnoty uchovávaní individuální a kolektivní kontinuity proto představuje zásadní faktor pro překonání ekonomické závislosti žen a odstranění genderových nánosů dělby práce ve společnosti.

Stále přetrvávající tradiční model genderové dělby práce, kde péče o závislé členy rodiny a domácí práce leží ve velké míře na ženách, spolu s tendencemi snižování sociálních výdajů dopadá ve svém důsledku zejména na ženy a děti. Životaschopnost společnosti při prosazování instrumentálního důrazu na konkurenceschopnost ekonomiky a krácení sociálních přídavků a veřejných služeb je umožňována prací žen, které suplují systém sociálního zajištění, jeden z výdobytků minulého století. Tato jejich pozice je předurčuje často pouze k dočasné práci na částečný úvazek či nájemní práci z domova za nízkou mzdu bez garance sociálních jistot. Ačkoli je vývoj v postkomunistických zemích střední Evropy v řadě ohledů odlišný od vývoje západních států, zejména v důsledku kontinuální a vysoké ženské zaměstnanosti, vykořisťování ženské práce a dvojí směna je v České republice jednoznačně zcela aktuálním problémem. I přesto, že ekonomická situace českých rodin jim v mnoha případech neumožňuje placenou pomoc v domácnosti, zaměstnávání žen v neformální ekonomice jako pečovatele lze vysledovat také v České republice. Pracovní vykořisťování a nucená práce imigrantů a imigrantek, zejména z Ukrajiny a Vietnamu, se zde s příchodem nového tisíciletí rovněž stala realitou. Česká republika ale slouží také jako zdrojová a tranzitní země (viz Burčíková). Právě globální propojení jednotlivých ekonomik a rozvírající se nůžky znázorňující nerovnoměrné a nespravedlivé rozdělení světového bohatství zapříčiňují nevyhnutelný nadnárodní pohyb emigrantů. Restriktivní imigrační politiky tak vedou ve svém důsledku spíše ke zhoršení situace imigrantů a imigrantek, nikoli k eliminaci či snížení počtu imigrantů.

Zkušenost migrace a život v cizí zemi přináší řadu problémů, znevýhodnění a bariér, kterým musí cizinci a cizinky čelit. Ztížený život mají ženy, které jsou znevýhodněny a často diskriminovány nejen kvůli svému etnickému či národnostnímu původu, ale rovněž z důvodu pohlaví a dalších sociálních kategorií, mezi něž patří také mateřství. Ženy, které migrují se svými dětmi, nebo kterým se děti v imigraci narodily, se potýkají s nedostatečnou podporou a pomocí, jak ze zdrojů soukromých, tak veřejných. Pro pracující matky-cizinky jsou možnosti a strategie skloubení rodinných a pracovních povinností značně omezené. Je to však zejména pobytový status cizince/cizinky,

který zásadním způsobem ovlivňuje jeho/její pozici v hostitelské zemi a s ní spojená práva a nároky. Omezené jsou například dávky sociální péče, na které mají nárok pouze cizinci s trvalým pobytem v ČR. Závažným problémem jsou rovněž systémové nedostatky zdravotního pojištění dlouhodobě pobývajících cizinců ze třetích zemí a jejich dětí (viz Zpráva o stavu lidských práv 2005). Významnou oblast z hlediska podpory rodin s dětmi představuje státní sociální podpora.<sup>3</sup> Nicméně i v případech, kdy cizinec má na podporu od státu nárok, se situace často komplikuje nedostatečnou informovaností cizinců, obavami ze ztráty pracovního povolení či povolení k pobytu a také složitým administrativním procesem a přístupem úřadů a institucí vycházejícím ze stereotypního a diskriminujícího vnímání cizinců.

Získat pracovní povolení je velice zdlouhavý a administrativně náročný proces, navíc je pro cizince mnohem obtížnější najít si práci v zaměstnaneckém poměru než na živnostenský list. Charakteristickou tendencí u cizinců a cizinek, na které se vztahuje vízová povinnost a kteří nemají trvalý pobyt, je proto podnikatelská činnost na základě živnostenského oprávnění, podnikání či účasti v právnické osobě (viz Leontiyeva 2005). Tato situace je častá v České republice například u ukrajinských imigrantů, kteří vedle Slováků představují nejpočetnější skupinu cizinců v ČR. Práce na základě živnostenského oprávnění, která představuje v řadě případů práci pro jediného zaměstnavatele a jedná se tudíž o tzv. schwarzsystém, je ale doprovázena řadou znevýhodnění a oproti zaměstnaneckému poměru také mimo jiné ztrátou nároku na placenou dovolenou, možnost placeného volna pro potřeby ošetřování člena rodiny a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.

Práce v domácnosti a péče o děti je také v imigraci ponechávána často na starost výhradně ženám-matkám, kterým však chybí dostatečné sítě podpory a pomoci. Soukromé strategie při péči o děti, které mohou ve své vlastní zemi využívat ženy, na kterých stále i v české společnosti leží odpovědnost za rodinné povinnosti, cizinkám chybí. Rodiče, příbuzní, blízcí a přátelé žijí v zemi původu. Otázkou zůstává, do jaké míry je v imigraci podporou partner/manžel a jakým způsobem se podílí na dělbě práce v domácnosti a při výchově a péči o děti. V české společnosti mezi skupiny výrazně ohrožené rizikem sociální exkluze, patří matky samoživitelky, a životní situace cizinky-matky,

<sup>3</sup> Dávky státní sociální podpory, které zahrnují například přídavek na dítě, rodičovský příspěvek či příspěvek na bydlení, „náleží při splnění dále stanovených podmínek pro jednotlivé dávky pouze fyzické osobě, jestliže osoba i osoby společně s ní posuzované jsou na území ČR hlášeny k trvalému pobytu nebo pobývají na území ČR na dlouhodobé vízum nebo mají-li povolení k dlouhodobému pobytu nebo mají uznaný azyl a ode dne hlášení pobytu uplynulo min. 365 dnů; podmínka uplynutí 365 dnů ode dne hlášení se nezkoumá u dětí cizinců hlášených k pobytu na území ČR a narozených na území ČR, do 1 roku jejich věku.“ (více informací viz [www.domavcr.cz](http://www.domavcr.cz))

která se sama musí starat o dítě je o to obtížnější, protože jí chybí jak „tradiční“ zdroje podpory v soukromé sféře, tak podpora státu, zaměstnavatele a dalších zdrojů z veřejné, státní či občanské sféry.

Vzhledem k genderové, rasové a třídní dimenzi systematického nedocení péčovatské práce a práce žen je nutný integrativní přístup komplexně analyzující souvislosti genderové konstrukce péče a nezapojení mužů do péče a domácích prací, rasové konstrukce péče a domácích prací jako práce pro nelegální imigrantky a třídní konstrukce péče a tradiční ženské práce jako málo placené práce v rámci neformální ekonomiky. Právě sociální status žen, který se u imigrantek odvíjí jak od genderové, tak etnické, třídní či národnostní odlišnosti, poukazuje na provázání finančního podcenění práce žen na pracovním trhu a v soukromé sféře, kde na nich leží velká část zodpovědnosti za závislé členy rodiny. Nucenou a vykořisťující práci, na které jsou ženy a jejich děti v mnoha případech, a to zejména v cizí zemi, existenčně závislé, proto nelze chápat odděleně od fenoménu nízké společenské hodnoty péče jakožto tradičně femininní činnosti. Ve svém důsledku může ocenění péče jako kreativní a produktivní lidské aktivity otevřít cestu k přehodnocení genderových hierarchií na lokální úrovni i reflexi neoliberalního systému na nadnárodní rovině.

**Zuzana Uhde, Hana Víznerová**

[zuzana.uhde@soc.cas.cz](mailto:zuzana.uhde@soc.cas.cz),  
[hana.viznerova@soc.cas.cz](mailto:hana.viznerova@soc.cas.cz)

## Literatura

- Burčíková, P. *Obchod s lidmi a nucená či vykořisťující práce v České republice*. Praha: La Strada Česká republika, o.p.s.
- Falquet, J. 2006. „Hommes en armes et femmes « de service »: tendances néolibérales dans l'évolution de la division sexuelle et internationale du travail.“ *Cahier du Genre*, n° 40 (Travail et mondialisation. Confrontations Nord/Sud), Paris: L'Harmattan.
- Hochschild, A. R. 2002. „Love and Gold.“ Pp. 15–30 in Ehrenreich, B., Hochschild, A. R. *Global Woman. Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy*. New York: A Metropolitan/OWL Book.
- Leontiyeva, Y. 2005. „Ukrajinci v ČR.“ *Socioweb* 5/2005.
- Young, I. M. 1997. „House and Home: Feminist Variations on a Theme.“ Pp. 134–185 in táž. *Intersecting Voices. Dilemmas of Gender, Political Philosophy, and Policy*. Princeton: Princeton University Press.
- Zákon č. 117/ 1995 o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.
- Zpráva o stavu lidských práv v České republice v roce 2005. Dostupná na <http://www.vlada.cz/assets/cs/rvk/rlp/dokumenty/zpravy/zprava2005.pdf> (naposledy navštíveno 21. 11. 2006).

»

## **Kdo s kým žije, aneb rodiny a jiné způsoby uspořádání soukromého života v ČR<sup>4</sup>**

*Klíčová slova: nukleární rodina, organizace soukromého života*

Rodina je instituce, která prochází neustálým vývojem, a ačkoli v každodenním životě každý ví, co rodina je, sociologie měla a má s jejím uchopením nemalé problémy. To vede mimo jiné k tomu, že se již od prvopočátků sociologie hovoří o tom, že rodina je v „křizi“. V současné době je podoba českých rodin ovlivňována mnoha faktory: podmínkami a požadavky světa práce, zvyšující se individualizací a autonomií mužů i žen, novými očekáváními od partnerských vztahů. O podobách současných rodin vypovídají výsledky kvantitativního výzkumu provedeného v minulém roce v SOU, zaměřeného na zkoumání souvislostí proměn pracovního trhu a soukromého života obyvatel ČR. Toto šetření proběhlo v posledním čtvrtletí roku 2005 v Sociologickém ústavu AV ČR a zahrnovalo 5510 respondentů ve věku 25–54 let (2778 mužů, 2732 žen) vybraných metodou kvótního výběru. Toto šetření bylo uskutečněno v rámci projektu Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života v ČR, financovaném programem Moderní společnost a její proměny.

Náš výzkum potvrzuje, že úplná nukleární rodina je stále nejpreferovanějším způsobem organizace intimity – tři čtvrtiny české populace ji hodnotí pozitivně a považují takovéto uspořádání intimity za ideální. Dotazník obsahoval baterii nabízející 11 možných způsobů organizace soukromého života a bydlení, která zjišťovala, jak je respondenti/čky hodnotí. Úplná nukleární rodina získala bezkonkurenčně nejlepší známku, ostatní možnosti získaly vždy minimálně o stupeň horší hodnocení, a to u obou pohlaví a u všech věkových skupin. Přesto je možné identifikovat určité rozdíly v jednotlivých skupinách populace z hlediska hodnocení úplné nukleární rodiny. Nejvýše je hodnocena mladou generací, s věkem se známka zhoršuje – pravděpodobně tedy platí, že mladí si tento způsob organizace soukromého života idealizují; s tím, jak přibývají zkušenosti, je častěji hodnocen jako spíše špatný. U mladých (25–34 let) panují největší rozdíly mezi muži a ženami. Zatímco muži se blíží průměru celého vzorku, nukleární rodinu nejpozitivněji hodnotí mladé ženy. V dalších věkových kategoriích je již rozdíl mezi muži a ženami zanedbatelný – ženy si tedy úplnou nukleární rodinu idealizují nejvíce, ale zdá se, že také rychleji přicházejí o iluze.

Abychom zjistili, zda ve zkoumaném souboru existují nějaké skupiny či segmenty populace, které hodnotí jednotlivé alternativy organizace intimity podobně a vzájemně se odlišují, provedli

<sup>4</sup> Tento článek vznikl v rámci projektů „Souvislosti proměn pracovního trhu a forem soukromého, rodinného a partnerského života v české společnosti“ podpořeného MPSV ČR (reg. č. 1J034/05-DP2) a „Podpora společenské akceptace a efektivního prosazování genderové rovnosti ve veřejné sféře“ financovaného programem podpory projektů cíleného výzkumu AV ČR (reg. č. S700280503).

jsme shlukovací analýzu. Takto jsme dospěli k závěru, že v české populaci můžeme odlišit 4 typy postojů k různým možnostem organizace soukromého života, které byly pracovním nazvány jako „tradicionalisté“, „tolerantní“, „příznivci modernizovaného manželství“ a „solitéři“.

### **Tradicionalisté:**

Jedná se o skupinu příznivců nukleární úplné rodiny, přičemž jen tento způsob organizace soukromého života hodnotí velmi pozitivně a ke všem ostatním se staví negativně. Na druhém místě pro ně stojí soužití nukleární rodiny s prarodiči, nenegativněji hodnotí život single a střídavé bydlení sám a s partnerem. Mají také nejvíce ze všech negativní postoj k nesezdanému soužití, ať s dětmi nebo bez dětí. Jsou to tedy oproti ostatním shlukům jednoznační příznivci úplné nukleární rodiny, kde rodiče uzavřeli manželství, případně žijí ještě společně s rodiči jednoho či druhého partnera. Jiné, novější či alternativní formy organizace intimity hodnotí negativně. Do této skupiny patří 25 % respondentů a převažují zde ženy, nejčastěji ze střední a starší generace.

### **Tolerantní:**

Jedná se o lidi, kteří hodnotí většinu nabízených způsobů soužití spíše pozitivně, nejspíše podle zásady, že je to každého věc. Vůči všem nabízeným možnostem jsou pozitivnější než ostatní skupiny – ovšem kromě nukleární úplné rodiny, ke které jsou kritičtější než tradicionalisté a příznivci modernizovaného manželství. Na rozdíl od ostatních skupin berou na milost i soužití s kamarády či život bez partnera. K této skupině patří 22 % respondentů – převažují zde muži z mladé či střední generace.

### **Příznivci modernizovaného manželství:**

Tato skupina hodnotí jednoznačně pozitivně nukleární úplnou rodinu, dokonce lépe či stejně dobře jako tradicionalisté. Oproti tradicionalistům ale nejsou takovými příznivci soužití rodiny s prarodiči, naopak mají pozitivní postoj k nesezdanému soužití, a to dokonce i v případě nesezdaného soužití, ve kterém se narodí děti. Spíše pozitivně hodnotí i manželství s dětmi z předchozích partnerství. Jednoznačně negativně ale nahlízejí na život o samotě – ať už život single, život osamělého rodiče nebo bydlení bez partnera. Jsou to tedy lidé, pro které je prioritou společný život s partnerem a případně s dětmi, v lepším případě se sňatkem, v horším v nesezdaném soužití. K tomuto typu patří 31 % respondentů. V této skupině významně převažují ženy z mladé generace, jsou zde ale i muži z mladé a střední generace.

### **Solitéři:**

Skupina označená jako solitéři je oproti ostatním nejkritičtější k úplné nukleární rodině. Kritická je ostatně ke všem nabízeným možnostem – žádný způsob organizace soukromého života nehodnotí jednoznačně pozitivně. Jako spíše dobré hodnotí bydlení s partnerem bez dětí a oddělené bydlení partnerů – to znamená, že i solitéři chtějí mít partnera, ale ne děti nebo manželství; jsou

ovšem ve srovnání s jinými skupinami relativně vstřícní i k životu single, k bydlení s kamarády a k životu osamělého rodiče. Do této skupiny patří 22 % respondentů – převažují rozvedení lidé (muži i ženy) ze starší generace, případně mladí muži a ženy.

### Jací lidé tvoří tyto shluky?

V *mladé generaci* jsou nejvýrazněji zastoupeni příznivci modernizovaného manželství – to znamená, že mladší generace je tolerantnější k nesezdanému soužití jako manželství na zkoušku, případně i s dětmi, a ke znovusloženým rodinám. Zároveň nejvýše ze všech skupin hodnotí úplnou nukleární manželskou rodinu. Mezi mladými se ale častěji jedná o ženy nežli o muže – mladé ženy patří častěji k příznivcům modernizovaného manželství, zatímco muži spíše k tolerantním. Mladé ženy tedy hodnotí partnerství a rodinu výše než mladí muži.

*Střední generace* není tolik vyhraněná, rozděluje se mezi tradicionalisty, tolerantní a modernizované; je zde ale oproti mladší a starší generaci nejméně solitérů – lidé v tomto věku nechtějí žít bez partnera. Příslušnost k té či oné skupině ve střední generaci závisí na pohlaví – muži patří častěji k tolerantním nebo k příznivcům modernizovaného manželství; ženy jsou nejčastěji tradicionalistky, případně solitérky (tj. pravděpodobně ženy, které si již prošly rozvodem a nemají důvěru k zakládání nového partnerství).

*Starší generace* se rozděluje na tradicionalisty a na solitéry. Vzhledem k tomu, že je zde prokázána závislost na rodinném stavu – ženatí a vdané se řadí k tradicionalistům, zatímco rozvedení k solitérům – je možné říci, že rozdělení na tradicionalisty a solitéry v této generaci odpovídá rozdělení na ty, kterým se manželství vydařilo a trvá, a na ty, kteří se se svým partnerem rozešli.

Zajímavé je, že nebyla odhalena souvislost příslušnosti k určitému typu podle vzdělání ani podle příjmu. A co je podstatnější z hlediska hypotéz, na kterých byl náš výzkum založen, neprokázala se ani souvislost s typem povolání a s postavením respondenta na pracovním trhu. Postoje k různým alternativním uspořádání soukromého života jsou tedy v první řadě ovlivněny věkem a pohlavím. Zdá se tedy, že v České republice zatím není třeba obávat se rozpadu rodinných forem soužití způsobenému zvyšujícím se tlakem pracovního trhu, jak mnozí varují. Naopak – mladí stále a dokonce více než střední a starší generace jednoznačně preferují manželství a úplnou nukleární rodinu, i když v modernizované podobě – s nesezdaným soužitím jako přípravnou fází a s možností nového založení rodiny po rozvodu. Zejména mladé ženy jsou stále dychtivé žít v manželství, i když dnes se může jednat jen o manželství faktické a může být uzavřeno významně později, než bylo zvykem v předchozích generacích. Jak ale ukazují další výsledky analýzy, časem se u nich dostavuje částečné rozčarování – s postupujícím časem ženám život v manželství a nukleární rodině nevyhovuje tolik jako mužům.

Muži naopak jako mladí tolik netouží po partnerství a rodině, později se ale hůře než ženy vyrovnávají s rozchodem a s životem bez partnerky.

Radka Dudová  
[radka.dudova@soc.cas.cz](mailto:radka.dudova@soc.cas.cz)

»

### Pracovní život a partnerské rozchody<sup>5</sup>

*Klíčová slova: organizace soukromého života, rozchody/rozvody*

Česká republika patří v evropském měřítku mezi země s nejvyšší úrovní rozvodovosti. V současné době se intenzita rozvodovosti pohybuje kolem 0,47<sup>6</sup> (údaje za rok 2005), což znamená, že rozvodem dnes končí přibližně polovina původně uzavřených manželství. V mezinárodním srovnání za rok 2003 dosáhlo vyšších hodnot úhrnné rozvodovosti pouze Švédsko (0,54), Belgie (0,54) a Finsko (0,51)<sup>7</sup>. Nejnižší úroveň rozvodovosti pak v rámci Evropy vykazují země se silnou katolickou tradicí – Polsko (0,20), Chorvatsko (0,17), Itálie (0,13) a Španělsko (0,10). Také nám kulturně blízké Slovensko (úhrnná rozvodovost 0,32) patří, patrně díky své katolické orientaci, k zemím s relativně nižší úrovní rozvodovosti v rámci Evropy. Ukazatel úhrnné rozvodovosti v ČR přitom od 90. let po současnost nepřetržitě stoupal a nyní se ustálil na poměrně vysokých hodnotách. Zatímco v roce 1993 byla úhrnná rozvodovost 0,36, v roce 2000 to bylo 0,41 a v roce 2004 už 0,49 (zdroj: ČSÚ).

Sociální normy spojené s rozvody a rozchody se přitom výrazně liší, a to jak z kulturního, tak i z historického hlediska. „*Různé společnosti, ba i různé společenské vrstvy, se od sebe dosti podstatně liší ve vymezení toho, co všechno má či musí spolknout anebo snášet manželský partner, než začne hledat formální řešení svých manželských problémů.*“ (Možný 2006: 204). Vedle společností, které mají tradičně nižší míru rozvodovosti a kde je rozvod považován za něco nepřijatelného, tak existují i civilizace, kde byla a je „stabilizovaná vysoká rozvodovost“ (např. Čína a Japonsko) (Možný 2006:213).

Německý sociolog Ulrich Beck spolu s Elizabeth Beck-Gernsheim se ve své práci *The Normal Chaos of Love* zaměřili na vyspělé západní společnosti, kde došlo v několika posledních desetiletích k výraznému vzestupu

<sup>5</sup>Tento článek vznikl v rámci projektů „Souvislosti proměn pracovního trhu a forem soukromého, rodinného a partnerského života v české společnosti“ podpořeného MPSV ČR (reg. č. 1J034/05-DP2), jehož řešitelkou je Mgr. Radka Dudová (SOÚ AV ČR), a „Podpora společenské akceptace a efektivního prosazování genderové rovnosti ve veřejné sféře“ financovaného programem podpory projektů cíleného výzkumu AV ČR (reg. č. S700280503).

<sup>6</sup> V roce 2003 byla úhrnná rozvodovost v ČR 0,48, v roce 2004 pak 0,49 (zdroj: ČSÚ).

<sup>7</sup> Zdroj: Eurostat, ČSÚ



rozvodovosti. Hovoří o tom, že za množícím se počtem partnerských krizí a selhání, která se odráží mimo jiné také ve zvyšujícím se počtu rozvodů v těchto zemích, stojí jakási vnitřní rozporuplnost těchto společností. Rostoucí individualizace mužů a žen a s ní spojený společenský tlak na vlastní rozvoj a seberealizaci ve veřejné pracovní sféře totiž naráží na bariéry společenského systému, který v důsledku způsobu organizace zaměstnání a podmínek na trhu práce předpokládá, že jeden z partnerů – většinou žena - je finančně závislý na partnerovi a pečuje o domácnost. Rozchod dvou partnerů tedy Beckovi nenahlíží optikou individuálního selhání jedinců, ale snaží se ho vysvětlit jako strukturální problém zakotvený v samých základech naší společnosti (Beck, Beck-Gernsheim 1995).

Problém sladování dvou pracovních kariér a profesních životů s péčí o děti a domácnost a soukromým životem obecně jistě může vést ke vzniku mnoha konfliktních situací mezi partnery, jejichž následkem pak může být rozchod nebo rozvod. Lze však práci a pracovní život označit za významnou příčinu rozpadu manželství a partnerství v ČR?

Jak vyplynulo z analýzy aktuálních dat pocházejících z reprezentativního kvantitativního šetření 5510 respondentů ve věku 25–54 let realizovaného v posledním čtvrtletí roku 2005 v Sociologickém ústavu AV ČR<sup>8</sup>, přibližně 30 % respondentů se domnívá, že práce, ať už jejich nebo partnerova, byla jednou z příčin, proč se s bývalým partnerem rozešli nebo rozvedli. Většina respondentů (cca 69 %) ovšem nepovažuje problémy způsobené svým nebo partnerovým profesním životem za příčinu partnerských rozchodů nebo rozvodů v minulosti (viz tab. 1).

Příčinou rozchodů, pokud souvisejí alespoň částečně s pracovním životem, pak bývá spíše pracovní kariéra muže než ženy. Zatímco cca 13 % respondentů uvedlo, že alespoň jeden z partnerských rozchodů byl zapříčiněn profesním nasazením muže, pouze necelých 7 % respondentů uvedlo, že na vině byl pracovní život ženy. Jak se ukázalo v další analýze, souvisí to patrně s faktem, že ženy jsou v kontextu budování své profesionální kariéry daleko více než muži ochotny ke kompromisům a daleko častěji také nejrůznější ústupky ve svých pracovních kariérách dělají. Proto také jejich pracovní život nevede k tolika potenciálně konfliktním situacím v životě páru, jako pracovní kariéra muže.

Z hlediska dalších socio-demografických charakteristik je pak odpověď respondenta na tuto otázku statisticky významně determinována profesí, časovou a stresovou náročností vykonávané práce a v rámci skupiny žen pak ještě vzděláním<sup>9</sup>.

Nejčastěji uváděli jako příčinu některého z partnerských rozchodů svůj nebo partnerův pracovní život lidé, kteří zastávají nadprůměrně stresově a časově náročné zaměstnání. Mezi lidmi s nadprůměrně stresově náročnou prací označilo svůj, partnerův nebo pracovní život obou za jednu z příčin partnerského rozchodu celých 45,5 % dotázaných, přičemž ve skupině lidí s podprůměrně nebo průměrně stresově náročnou prací takto odpovídala jen asi čtvrtina respondentů. Obdobné jsou přitom výsledky i v případě vlivu časové náročnosti práce na odpovědi respondentů. Lidé vykonávající nadprůměrně časově náročná zaměstnání totiž označují svůj, partnerův nebo oba profesní životy za příčinu rozchodu nebo rozvodu daleko častěji, než lidé s průměrně nebo podprůměrně

**Tabulka 1: Profesní život jako příčina partnerského rozchodu/rozvodu (údaje v procentech)**

<b>Příčinou některého z rozchodů/rozvodů byly alespoň částečně problémy způsobené:</b>	<b>muž</b>	<b>žena</b>	<b>celkem</b>
<b>profesionálním životem respondenta/ky.</b>	15,7	6,1	11,0
<b>profesionálním životem partnera/ky.</b>	6,7	11,3	8,9
<b>profesionálním životem obou.</b>	11,7	10,3	11,0
<b>Příčinou žádného rozvodu/rozchodu nebyly problémy způsobené profesionálním životem respondenta/ky, ani jeho partnera/ky.</b>	65,9	72,3	69,0
<b>celkem</b>	100,0	100,0	100,0
<b>N</b>	1646	1574	3220

Pozn.: Odpovídali pouze lidé, kteří uvedli, že zažili alespoň jeden partnerský rozchod nebo rozvod.

<sup>8</sup> Veškerá zde analyzovaná data pochází z reprezentativního kvantitativního šetření provedeného v rámci výzkumu „Souvislosti proměn pracovního trhu a forem soukromého, rodinného a partnerského života v české společnosti“, které zahrnovalo 2778 mužů a 2732 žen.

časově náročným zaměstnáním. Z těchto zjištění pak nepřímo vyplývá i to, že u vedoucích a řídicích pracovníků a pracovníků je výrazně zvýšený podíl těch, kteří zažili partnerský rozchod nebo rozvod, ať už v důsledku vlastní

<sup>9</sup> Testováno chí-kvadrát testem na hladině významnosti  $\alpha = 5\%$ .

nebo partnerovy práce (46,3 % mužů, 40 % žen). Vedle těchto lidí pak v tomto smyslu k „nejrizikovější“ skupině patří muži, kteří pracují jako provozní pracovníci ve službách a obchodě (36,3 %) a ženy pracující na pozici vědeckých a odborných duševních pracovníků (36,6 %).

Ve skupině žen pak podíl lidí, kteří za jednu z příčin partnerského rozchodu považují profesní život, stoupá s rostoucím vzděláním. Zatímco pracovní kariéru označilo jako jednu z příčin partnerského rozchodu téměř 40 % žen s vysokoškolským nebo vyšším odborným vzděláním, u středoškolaček s maturitou to bylo 30 % dotázaných, u středoškolaček bez maturity pak 23,8 % a u žen se základním vzděláním to bylo pouze 19 %.

Zkušenost partnerského rozchodu nebo rozvodu, který by alespoň částečně souvisel s profesním životem respondenta/ky, jeho partnera/ky, nebo by byl zapříčiněn souhrou profesních životů obou partnerů, se tedy týká především žen-vysokoškolaček, lidí v časově stresově náročných pracovních pozicích, zejména pak vedoucích a řídicích pracovních a pracovníků a žen ve vědeckých a odborných profesích. Tuto skupinu tedy tvoří většinou lidé, u nichž lze mimo jiné očekávat i vyšší míru individualizace, menší ochotu ke kompromisům a výrazné zaměření na práci, kariéru a profesní život.

Ukázalo se tedy, že ačkoliv údaje za populaci jako celek nepoukazují na výraznější vliv pracovního života na rostoucí počet partnerských krizí v ČR, v případě takto definované skupiny lidí lze pracovní život považovat za skutečně významnou příčinou partnerských a manželských rozpadů. Beckovy předpoklady a závěry tedy v českých podmínkách odpovídají spíše životní realitě této skupiny lidí, než že by odrážely situaci majoritní české populace.

Marta Vohlídalová  
[marta.vohlidalova@soc.cas.cz](mailto:marta.vohlidalova@soc.cas.cz)

#### Literatura a internetové zdroje:

Beck, U., Beck-Gernsheim, E. 1995. *The Normal Chaos of Love*. Cambridge: Polity Press.  
Možný, I. 2006. *Rodina a společnost*. Praha: SLON.  
Webové stránky Eurostatu  
(<http://epp.eurostat.cec.eu.int>)  
Webové stránky ČSÚ (<http://www.czso.cz>)

»

#### **Kombinace práce, rodiny a osobního života v praxi zaměstnavatelských subjektů<sup>10</sup>**

*Klíčová slova: kombinace práce, rodinného a osobního života, rovné příležitosti ve firmách, „family-friendly“ opatření*

<sup>10</sup> Tento článek vznikl v rámci řešení grantového projektu GA AV ČR „Změny v uspořádání genderových rolí v rodině...“, reg. č. A700280504 za podpory projektu „Podpora společenské akceptace a efektivního prosazování genderové rovnosti ve veřejné sféře“ financovaném programem podpory projektů cíleného výzkumu AV ČR (reg. č. S700280503).

Problematika kombinace (nebo také balancování, kloubení, sladování či harmonizace<sup>11</sup>) práce, rodinného a osobního života začala být v poslední době sledována v sociologických výzkumech naší provenience i na úrovni zaměstnavatelsko-institucionální, tj. podnikové, firemní v souvislosti s problematikou genderové rovnosti a rovných příležitostí žen a mužů<sup>12</sup> ve firmách, podnicích a institucích.<sup>13</sup>

Zatímco obecně je problematika rovných příležitostí ve firmách, podnicích a institucích těmito subjekty považována za něco nadstandardního, za luxus, za nepotřebnou věc, neboť zaměstnavatelé zpravidla vůbec nevědí, jaký prospěch - užitek by ze sledování a aplikace tohoto tématu do fungování firmy či instituce mohly mít (nemluvě v daném kontextu o absenci reflexe etického rozměru), téma kombinace práce a rodiny patří ke „klasickým“ tématům personální práce ve firmách - narozdíl od sledování otázky kombinace práce a soukromého života, jež je zpravidla považována za marginální, a tudíž není sledována téměř vůbec. Co vyplývá z výsledků doposud provedených výzkumů?

Mimo jiné je z nich zřejmé, že firmy u nás vnímají **otázku kombinace práce a rodiny genderově asymetricky, tedy výlučně jako problém či otázku žen-matek**, muži-otcové nebývají zpravidla ve firemní kultuře považováni za „rovnocenné“ rodiče,<sup>14</sup> tím jsou směrem k rodině znevýhodněni ve svých právech, stejně tak jako ženy jsou v tomto ohledu znevýhodněny ve svých povinnostech.<sup>15</sup> Tento genderově „jednostranný“ přístup u nás mnohdy zastávají i zahraniční (nadanárodní) firmy, které ve svých mateřských firmách aplikují zpravidla „genderově senzitivní“ a genderově více symetrický přístup.<sup>16</sup>

V mnohých firmách je **patrná tendence k „setrvačnosti“** v zavádění „novinek“, pokud jde

<sup>11</sup> Terminologická nejednost v označení tématu poukazuje na hlubší problém v jeho percepci. Nejde totiž o označení samo (o označení samo o sobě), ale o přístup k jeho řešení, které je v termínech explicitně obsaženo, a do značné míry pak předurčuje úspěšnost či neúspěšnost tohoto řešení.

<sup>12</sup> Viz například *Rovné příležitosti mužů a žen v českých firmách*. Závěrečná zpráva SC&C pro Gender Studies, o.p.s. Praha: 2006 nebo *Kampaň pro rovné šance*. Závěrečná zpráva z výzkumu. Praha: OSF, 2006.

<sup>13</sup> I když otázka kombinace práce a rodiny bývá často ve společnosti, a to jak jedinci, tak i institucemi vnímána především jako „osobní“, „soukromý“ problém každého jedince, jedná se o problematiku přesahující možnosti řešení pouze v individuální rovině. Jedná se tak o širší sociální či společenský problém - otázku - téma, které se váže jak k prorodinnému klimatu ve společnosti, tak k (efektivnímu) fungování rodin i jednotlivých zaměstnavatelských subjektů, proto je nutné toto téma sledovat v širších sociálních souvislostech.

<sup>14</sup> Za rodiče je implicitně považována žena-matka.

<sup>15</sup> Zrcadlově pak totéž platí pro sféru práce - kde jsou muži coby rodiče obvykle stále zvyhodňováni, zatímco ženy bývají i nadále znevýhodňovány.

<sup>16</sup> I když v některých případech zahraniční firmy plní úlohu vzoru, jindy setrvávají na pozici respektující, případně i využívající daný status quo.

o kombinaci práce, osobního života a rodiny. **Firmy jsou obecně málo flexibilní a inovativní** v zavádění nových, zatím „netradičních“ postupů či opatření. Chovají se v tomto směru často značně konzervativně. **Jednou zavedená možnost či opatření je realizována stále, tedy v „duchu tradice“ firmy.** Takové chování firem je možné označit za „firemní konzervativismus“.

Přitom opatření týkající se kombinace práce a rodiny mohou být v různém rozsahu využívány různými skupinami zaměstnanců podle jejich potřeb a nároků, jak se v souhrnu ve výzkumech prokázalo, a to i s ohledem na respektování potřeb a požadavků zaměstnavatele. V mnoha případech **existuje ve firmách velký** (zatím však obvykle ne plně využitý, ale do budoucna zpravidla bez problémů využitelný) **potenciál pro variabilní využívání různých opatření usnadňujících a podporujících kombinaci práce a rodiny, stejně tak jako kombinaci práce a osobního života** u osob zaměstnaných v rámci té které konkrétní firmy či organizace.

V rámci šetření byly **identifikovány rezervy ohledně sladění práce a rodiny** zejména pokud jde o udržování kontaktu s osobami (tedy matkami) na mateřské a rodičovské dovolené, jejich návrat zpět do práce a o usnadnění péče o předškolní děti.

V souvislosti s otázkami kombinace práce a rodiny je alarmující skutečnost, že ve firmách se věnuje vcelku **velmi nízká pozornost školení k této problematice** (nejnižší v rámci jiných sledovaných témat – resp. oblastí rovných příležitostí).<sup>17</sup>

**Opatření ke kombinaci práce a rodiny** nejčastěji vytyčují či formulují personální oddělení, za nimi následují odbory (pokud existují), pak se uplatňují sami zaměstnanci a zaměstnankyně a až na **samém konci jsou** (údajně) **zaměstnavatelé.**

V souvislosti se sledováním tématu kloubení práce, osobního života a rodiny se objevil nejen problém malé iniciativnosti firem, ale také **problém neznalosti, nedostatečné informovanosti o možných výhodách a přínosech pro firmu, stejně tak jako problém malé iniciativnosti a nízkého nárokování ze strany zaměstnaných osob.**<sup>18</sup>

Mnohé firmy se domnívají, že faktickým (někdy však i jen zcela formálním) naplňováním litery zákona čili zákonem daných prorodinných opatření, si dostatečně splnily svou povinnost vůči zaměstnaným osobám. Jak však upozorňuje jedna ze zahraničních studií (Evans a Callan, 2003), legislativa zpravidla vytváří pouze

minimální bázi základních opatření, která nemohou zcela naplnit všechny cíle obvykle spojované a vážící se k problematice kloubení práce, rodiny a osobního života.

Firmy u nás vykazují tendenci přenášet zodpovědnost v dané oblasti na stát<sup>19</sup> (zejména u malých a středních firem) nebo v případě dceřinných poboček zahraničních firem na firmy mateřské. Důraz vedení firem, ale často i zaměstnanců samých na princip zavádění a uplatňování opatření „shora“, je však v rozporu se zkušenostmi z ekonomicky vyspělých zemí, kde prorodinná nebo také „family-friendly“ opatření bývají výsledkem dialogu, vyjednávání mezi vedením firmy a zaměstnanci, resp. jejich zástupci (odbory) a kde dochází ke kompromisům mezi potřebami a požadavky firmy a potřebami jejích zaměstnanců.<sup>20</sup>

V případě zaměstnavatelských subjektů v ekonomicky vyspělých zemích se rozhodování firem o opatřeních tohoto druhu odehrává nejen na základě přímo a bezprostředně měřitelného ekonomického přínosu (zisku) pro firmu, ale i toho dlouhodobějšího, kromě toho do něho intervenuje i „kalkul“ o sociálním ocenění firmy, tzv. social labelling. Ten navyšuje přidanou hodnotu dané firmě. Firma aplikující opatření k usnadnění kloubení práce, rodiny a osobního života se stává na trhu práce atraktivnější, tím se zvyšují její šance vybírat si zaměstnance ze širšího spektra zájemců a firma se tak v konečném důsledku stává konkurenceschopnější.

Co to vůbec znamená být „family-friendly“ firma, „family-friendly“ zaměstnavatel?

Taková firma či zaměstnavatelský subjekt zná povinnosti, závazky svých zaměstnanců vůči jejich rodině (ať orientační nebo prokreační) a je si vědom/a toho, že mohou mít vliv na jejich práci (výkonnost i spokojenost) „Family-friendly“ organizace se snaží ulehčit svým zaměstnancům kloubení práce, rodiny a osobního života. Být však family-friendly organizací znamená být nejen vstřícný/á, přátelský/á vůči ženám a jejich dětem, resp. rodičům a jejich dětem, ale tento koncept je širší, neboť zahrnuje nejen vztah práce a rodiny, ale širší a obecnější vztah práce a života. Proto opatření tohoto druhu by neměla být směřována jen na osoby, které mají pečovatelské závazky vůči komukoli v rodině, ale měla by umožňovat „důstojně žít“ i mimo oblast práce - po práci kterékoli zaměstnané osobě (management firmy nevyjímaje).

Opatření umožňující kloubit práci s mimopracovním životem by měla zaměstnaným osobám napomoci zejména:

<sup>17</sup> Viz průzkum Kampaň pro rovné šance.

<sup>18</sup> V této souvislosti vzniká otázka, zda zaměstnané osoby skutečně nemají zájem o nejrůznější opatření, případně výhody usnadňující kloubení práce a mimopracovního života, zda pro ně nejsou z nějakého důvodu výhodné, nebo zda nejsou dostatečně informovány o svých možných právech nebo zda zásadní roli hraje loajalita vůči zaměstnavateli nebo dokonce obava či strach z toho, cokoli vůči němu nárokovat.

<sup>19</sup> Stejně tak jako se na institucionální úrovni firmy profiluje určité konzervativní jednání ve vztahu k prorodinným opatřením, obdobné jednání se profiluje i na úrovni státu, resp. veřejných politik, a to i těch, které se týkají kombinace práce a rodiny, takže se v tomto smyslu dá hovořit o „institucionálním nacionalismu“.

<sup>20</sup> V angličtině v této souvislosti bývá používán termín „win-win situation“ evokující, že nikdo není poražený a že získat mohou nakonec obě strany – v daném případě nejen zaměstnanci, ale i zaměstnavatelé.



- snižovat stres plynoucí z konfliktu mezi povinnostmi a závazky v práci, rodině, osobním životě

- zvyšovat spokojenost s prací, což se zpravidla zpětně promítá do vyšší produktivity, loajality, iniciativnosti, spolupráce osob zaměstnaných ve firmách.

Z hlediska zaměstnavatelů pak prostředím vstřícné a podporující zaměstnance, pokud jde o jejich soukromý život, usnadňuje týmovou práci, přispívá k její větší efektivitě, snižuje fluktuaci pracovních sil, tím se snižují náklady na přijímání a zaškolování těch nových pracovníků a pracovníc, snižuje se absence zaměstnanců z rodinných a osobních důvodů, zvyšuje se spolupráce a motivace zaměstnanců, což v konečném důsledku opět vede k větší konkurenceschopnosti firmy, jak již bylo zmíněno.

### **Která opatření bývají považována za family-friendly?**

Jsou to opatření, která vytvářejí rámec pro vybalancování práce a soukromého života zaměstnaných osob. I když toto vymezení působí staticky, mělo by se vždy jednat o proces průběžného monitorování potřeb a požadavků zaměstnanců, ale i zaměstnavatelů a proces modifikace tohoto rámce, je-li to nutné a žádoucí pro obě strany pracovní právního vztahu.

Konkrétní rámec těchto opatření bývá tvořen:

- organizací a uspořádáním pracovní doby a pracovního úvazku (jako je flexibilní pracovní doba, částečný pracovní úvazek, sdílení pracovního místa, práce z domova, teleworking, fond pracovní doby apod.)

- opatřeními vztahujícími se k péči o děti, staré lidi a ostatní závislé členy rodiny (podnikové jesle, školky, podpora zařízení péče o děti v okolí zaměstnavatelského subjektu, koutky pro děti na pracovišti, příspěvky na péči o závislé členy rodiny apod.)

- zákonnými opatřeními i opatřeními jdoucími nad rámec zákona v případě mateřské, rodičovské „dovolené“, resp. volna či volna potřebného k ošetřování člena rodiny (nárok na den neplaceného volna za měsíc v případě rodičů malých dětí, umožnění práce z domova apod.)

- informačním servisem a školeními týkajícími se této oblasti (informační sítě, kontakty s rodiči na mateřské či rodičovské „dovolené“, jejich školení během této doby, práce na částečný úvazek či práce z domova během těchto období apod.).

Opatření ke kombinaci práce a rodiny, či šířeji práce a osobního života se mohou stát účinným nástrojem pro redukci genderových nerovností mezi muži a ženami, stejně tak jako nerovností mezi rodiči a nerodiči ve sféře placené práce i

mimo ni, tedy domácnosti a rodině. Tato opatření mohou mít i výrazný přínos pro firmu, pokud jsou vhodně vybalancována práva a povinnosti obou stran, tj. zaměstnaných osob a zaměstnavatelů. „Lidsky vstřícná“ opatření na úrovni firmy nemusí být tedy nutně jednostranná, tj. výhodná či nevýhodná jen pro jedny, ale mohou se stát reprezentantem oné zmíněné „win-win situation“. Aby však tato opatření mohla v uvedených dimenzích fungovat, je třeba být informovaný/á, neboli vědět, umět vyjednávat a projevit schopnost se dohodnout.

Hana Maříková

[hana.marikova@soc.cas.cz](mailto:hana.marikova@soc.cas.cz)

### **Literatura a zdroje:**

Evans, J. M., S. Callan. 2003. „Firms' Contribution to the Reconciliation between Work and Family.“ *CESifo DICE Report* 4/2003.

*Kampaň pro rovné šance. Závěrečná zpráva z výzkumu.* Praha: OSF, 2006.

<http://www.genderstudies.cz>

*Rovné příležitosti mužů a žen v českých firmách. Závěrečná zpráva SC&C pro Gender Studies, o.p.s.*

Praha: 2006. <http://www.muziazenycz>

„The „family-friendly“ workplace. Conditions of Work and Employment Programme.“ *Information Sheet No. WF-3.* May 2004. [www.ilo.org/travail](http://www.ilo.org/travail)

»

### **Partnerství spočívá v rovných šancích a povinnostech**

Táta jako máma - cyklus dokumentů MPSV

*Klíčová slova: genderová rovnost, pečující otec, otec na rodičovské dovolené*

Od května do července tohoto roku jsme mohli na obrazovce České televize sledovat ojedinělý projekt Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky, který vypráví o rodinách, kde otcové zaujali tradiční role matek. Devítidílný cyklus „Táta jako máma“ vznikl v dílně filmové a televizní společnosti Febio.

Cílem unikátního dokumentárního projektu „Táta jako máma“ je pomoci posílit pozici rodiny v české společnosti, vytvořit všestranně příznivější společenské klima i podmínky pro rodinu a umožnit lidem sloučení profesních a rodičovských rolí.

Každý díl cyklu představil vždy tři otce a jejich rodiny a měl pokaždé nějaký společný jednotící prvek. Seznámili jsme se s otci, kteří umožnili svým manželkám a partnerkám chodit do zaměstnání, s otci, kteří dokázali skloubit či naprosto opustit své pracovní aktivity do té míry, že se mohou starat o své děti, s otci, kteří pečují a vychovávají děti zdravé i nemocné, děti svěřené do náhradní rodinné péče, s otci, kteří mohou srovnat výchovu a svou vlastní pozici u nás a v zahraničí, s otci samoživiteli, s otci pokročilejšího věku nebo s otci vícerčat. Jednotlivé díly dokumentu se nám pokusily přiblížit, jak se muži na rodičovské dovolené

ujali své role. Zdali to mají těžší, nebo lehčí než ženy v jejich pozici. Zdali touto „výměnou“, převrácením genderových stereotypů, neutrpěl partnerský vztah či všeobecně vztahy v širší rodině a v okolí.

### **Životní volba či životní nutnost?**

Jaké faktory rozhodnou v dané chvíli o tom, že jde na rodičovskou dovolenou muž a ne žena? Jak nám ukázal dokument, někteří z mužů nevydělavají tolik peněz jako jejich partnerka, někteří si vysloveně přejí zůstat s dítětem doma, někteří pracují doma a nastoupili na rodičovskou dovolenou po ukončení mateřské dovolené partnerky. Pro jedny se tedy stala rodičovská dovolená nutností, což potvrzuje tatínek postižených trojčat, jehož žena by péči o děti fyzicky nezvládla, pro jiné životní volbou. Všechny tyto muže spojuje bezesporu odvaha, kterou musí prokázat, když se rozhodnou zhostit se role otce v domácnosti. Na tomto místě nelze vynechat ani partnerku a její osobní postoje, i ta se musí často obrnit notnou dávkou odvahy, ochoty, důvěry a trpělivosti k přenechání péče o potomka svému partnerovi.

V dokumentu nám bylo ukázáno, že samozřejmě není jednoduché ocitnout se jako otec na rodičovské dovolené. Stále existují zažitá společenské stereotypy, které roli muže na rodičovské dovolené výrazně znesnadňují. Muži intenzivně pečující o děti se setkávají nejen s různými reakcemi svého okolí, ale i s praktickými problémy, které konzervativní společnost nevidí či neřeší. Zkuste si například jako muž přebalit dítě mimo domov, když přebalovací pulty bývají výhradně na dámských toaletách apod. Jak je možné, že otec na rodičovské dovolené nebude moci odejít dříve do důchodu jako žena, která vychovala děti?

### **Zcela normální role**

Tatínkové, kteří svým způsobem boří množství daných stereotypů, vzbuzují jak pozitivní, tak negativní reakce svého okolí. S nejpříznivější reakcí se muži setkávají ve svém nejbližším okolí (především u svých partnerek, starších dětí, širší rodiny), které je nejvíce konfrontováno s jejich situací a vše vidí i „zevnitř“. Jsou však zavržováni těmi, kteří stále nepochopili, že je jejich role zcela normální (normální jako to, že žena může chodit k volbám, že chodí do zaměstnání aj.), těmi, kteří považují tyto muže za zženštilé slabochy, těmi, kteří se domnívají, že muž patří do práce a ne do domácnosti aj. Další obdivují jejich odvalu, nasazení, nedokáží si sebe samotné představit v jejich situaci. Překvapivě se však s nejvíce negativní reakcí okolí setkávají spíše ženy, které „nechají“ muže, aby zůstal s jejich dítětem na rodičovské dovolené.

Někteří z otců si rodičovskou dovolenou doslova užívají. Jeden z tatínků promluvil o zklidnění a zjednodušení života v tom, že vidí zřejmý smysl toho, co dělá. Druhý tatínek mluvil o tom, že se konečně cítí být otcem, protože s dětmi skutečně žije. Jiní tatínci se snažili v dokumentu svou roli za každou cenu vysvětlit (vyčítali, že být u nás otcem na rodičovské

dovolené není považováno za zcela běžné). Další z tatínků uznali, že se tu opravdu nejedná o žádnou dovolenou, jak si dříve představovali. Jiní potvrzují, že se změnili i citově.

Dokumenty obsahují konkrétní kroky, které by měly vést k většímu zapojení otců v rodinném životě. To vše při respektování odlišných zájmů a potřeb různých typů rodin a jejich členů. Chtějí zatraktivnit rodičovskou dovolenou pro otce, chtějí podpořit větší zapojení mužů do péče o dítě. Otec si nemusí nutně vyměnit roli se svou partnerkou, ale měl by se zapojit do péče o svého potomka a do péče o rodinu a domácnost. Dokumenty také pokládají následující otázku: Jak dlouho a jak prudce poroste procento mužů, kteří si vymění role se svými protějšky? V posledním díle dokumentu nazvaném „Otcové s vícercaty“ padla velice důležitá poznámka jednoho z tatínků, který žije na vesnici, kde je podnebí genderových stereotypů snad ještě více zakořeněné než ve městech. Na otázku, jak reagovalo jeho okolí na to, že se ujal role „maminky“, odpověděl, že si nakonec zvyklo. To odkazuje k potřebě prolamování stereotypů jako cestě, jež vede k většímu zapojení otců do péče o potomky a domácnost. Smyslem cyklu „Táta jako máma“ je zdůraznit, že být otcem na rodičovské dovolené je zcela normální.

V naší společnosti stále není obvyklé, aby s dětmi zůstal doma otec a matka chodila do zaměstnání. V lednu 2006 pobíralo v ČR rodičovský příspěvek necelých 300 000 lidí, pouze necelé 1,5 % z tohoto počtu tvořili muži. Přičemž právo pobírat rodičovský příspěvek mají muži v ČR od roku 2001, což je v evropském kontextu je to poměrně pozdě. V Evropě využívají muži rodičovský příspěvek nejčastěji ve Skandinávii (konkrétně v Norsku, Švédsku a také na Islandu). V ČR není ani běžné, aby se na péči o děti, na pracích v domácnosti apod. podíleli rovnoměrně jak žena, tak muž. V tomto případě ani nezmiňuji znevýhodnění žen oproti mužům na trhu práce (s tím souvisí výše jejího výděлку, výběr typu povolání, velikost pracovního úvazku atd.).

### **Překonávání stereotypů**

Naše doba naopak přináší mnohé změny, s kterými velice úzce souvisí i nynější postavení rodiny a partnerských vztahů. Stává se pomalu samozřejmým, že se o děti v určité míře starají oba partneři. Odejít na rodičovskou dovolenou či se plně postarat o svého potomka je však v České republice stále spíše úkolem ženy. Tomu, aby se tím, kdo je v domácnosti, stal muž, brání nejčastěji určité zažitá společenské stereotypy a přetrvávající genderové ekonomické nerovnosti.

Obávám se však, že cesta vyrovnávání šancí a povinností partnerů v rodinném životě bude ještě během na dlouhou trať. Ano, jako základ lze položit postupné bourání společenských stereotypů, které ale jsou, jak nám ukázal samotný cyklus „Táta jako máma“, zakořeněny hluboko v nás.

Dokumenty se zabývaly muži na rodičovské dovolené, nelze se však nezamyslet nad tím, zda

má muž na rodičovské dovolené opravdu stejné podmínky jako žena. Leckterá výhoda mužské rodičovské dovolené vyplývá z faktu, že muž je tu jakýmsi ohroženým druhem. Nebývá práce muže spjatá s výchovou dítěte zhodnocena více než stejná práce ženy? Netrpívá žena v těhotenství, po porodu a i později často pocitem ztráty určité atraktivnosti (vlivem panujících společenských stereotypů), zatímco muž bývá v této roli okolím obdivován (ad absurdum považován skoro až za hrdinu)? S tím často souvisí i aktivnější pomoc jeho okolí: intenzivnější zapojení partnerky, rodičů, ale i ostatních lidí. Například jeden z mužů v dokumentu přiznal, že jakmile se jeho žena vrátí ze zaměstnání, okamžitě přebírá jeho roli, což znamená, že muž má posléze čas pro sebe. Taková „výměna“ nebývá v opačném případě úplně obvyklá.

Nemohu však opomenout, že jsme se v dokumentu ve většině případů setkali s muži, jejichž role byla svým způsobem netypická (péče o vícerčata, péče o děti nejen zdravé, otcové pokročilejšího věku, alternativní pohled na život apod.). Mám tudíž pocit, že se „Táta jako máma“ převažujícím popisem tatínků v těchto situacích maličko odklonil od svého prvotního cíle, kterým bylo ukázat, jak lze v dnešní době sloučit profesní a rodičovské role. Nemohla by to být výzva k vytvoření nového projektu, který by plnil úkol ukázat možnosti rovných šancí a povinností v normálně fungujících rodinách výrazněji než „Táta jako máma“?

Nicméně tento cyklus zůstává ojedinelým dokumentem a nezbyvá než ocenit tvůrce dokumentu za výrazné naznačení cesty tím správným směrem. Dokument je tak především výzvou k uvažování o našich stereotypch, které zakládají genderové nerovnosti, a k jednání, které pomůže tyto problémy naší společnosti překonat.

Jovanka Lánská  
[J.Lanska@seznam.cz](mailto:J.Lanska@seznam.cz)