

NEPŘÍLIŠ HARMONICKÁ REALITA. RODIČOVSKÉ KOMBINACE PRÁCE A PÉČE V MEZÍCH GENDEROVÉ STRUKTURY SOUČASNÉ ČESKÉ SPOLEČNOSTI¹ / ALENA KŘÍŽKOVÁ

Kombinace pracovního a rodinného života je každodenní realitou, která se proměňuje v důsledku vnějších vlivů – změn ekonomických, sociálních a institucionálních podmínek – a zároveň v důsledku vnitřních vlivů – změn hodnot a rozhodnutí každého jednotlivce či v rámci páru a rodiny. Jak v zemích západní Evropy, tak i v české společnosti dochází v posledních zhruba dvou desetiletích zejména ke změnám v ekonomických a sociálních podmínkách (vzrůstá nejistota a náročnost práce a ženská zaměstnanost) a ke změnám v ženských pracovních strategiích (větší důraz na ekonomickou aktivitu). Rozdělení práce a péče v domácnostech se však významně nemění. Nedochozí k paralelním změnám v dynamice genderových rolí v oblasti pracovního uplatnění a rodiny, což má za následek jednak často pocítovaný konflikt těchto sfér a jednak zcela nedostatečný vývoj směrem k genderové rovnosti v obou sférách – práce i rodiny (Hochschild 1989; Beck 1992; 2000). Potřeba opatření na podporu kombinace pracovního a rodinného života se stala jednou z priorit jednak evropské strategie zaměstnanosti a jednak evropské strategie řešení demografických změn, zejména nízké porodnosti a stárnutí populace. Obě tyto problematiky spojuje snaha dosáhnout genderové rovnosti jak ve sféře práce, tak ve sféře rodiny, protože znevýhodnění žen v obou těchto sférách bylo rozpoznáno jako významný důsledek stále nedostatečné zaměstnanosti žen a zároveň nízké porodnosti. Téma kombinace práce a rodiny se významně rozvíjí v rámci evropské sociologie posledního desetiletí (Hantrais 1990; Crompton 1999; Hattery 2001; Crompton 2002; Auer 2002; Crompton, Lyonette 2006; Van der Lippe, Jager, Kops 2006). Zatímco se toto téma dosud nestalo jednou z politických priorit české společnosti, v české sociologii se začíná velmi pozvolna rozvíjet na výzkumné úrovni (např. Havelková 1995; Čermáková a kol. 2002; Křížková 2002; Hašková a kol. 2003; Křížková, Hašková 2003; Valentová 2004; Křížková 2005). Cílem tohoto článku je představit téma kombinace pracovního a soukromého (rodinného) života v kontextu současných proměn a podmínek pracovního trhu. Zaměřím se konkrétně na kombinaci pracovního a rodinného života současných rodičů a budu zkoumat spojení rodičovství a pracovní aktivity zejména z hlediska postavení rodičů na pracovním trhu a strategií kombinace práce a rodiny současných rodičů. Vycházím z genderové struktury českého trhu práce (Čermáková 1997; Křížková 2004), která ovlivňuje jednak individuální volby uspořádání vztahu pracovního a rodinného života (Hakim 2000) a jednak vytváří omezenou nabídku těchto voleb a možnosti nebo podmínky jejich využití odlišně pro každé pohla-

ví v různých sociálních situacích (Crompton, Harris 1998a; 1998b; Crompton, Lyonette 2006; Hochschild 1997; Edwards, Wajcman 2005).

Rostoucí flexibilizaci evropských trhů práce bude v české společnosti nutné vzít v blízké budoucnosti také v úvahu. Cílem textu je prozkoumat podmínky organizace práce českých rodičů z hlediska genderovanosti zaměstnaneckých vztahů a zejména rodičovské strategie spojení pracovního a rodinného života. Vycházím z analýzy dat reprezentativního šetření podmínek, strategií a postojů současných rodičů – Rodiče 2005.² Šlo o dotazníkové šetření provedené ve spolupráci s Centrem pro výzkum veřejného mínění Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i. na reprezentativním vzorku 1998 rodičů (mužů a žen), kteří žijí s dětmi do 18 let ve společné domácnosti.³ Cílem výzkumu bylo identifikovat strategie a způsoby realizace kombinace práce a rodiny v různých typech rodin, podle socio-ekonomického postavení rodičů a podle fází rodinného cyklu.

Argumentuji tím, že rodičovství je na českém trhu práce handicapem, který se projevuje vytlačováním matek malých dětí z trhu práce a přitahováním otců malých dětí na trh práce, a to v situaci, kdy pro udržení životní úrovně rodin jsou nezbytné dva příjmy z plného zaměstnání (Čermáková 1997; Maříková 2000; Čermáková a kol. 2000) a pro udržení rovnováhy rodičovských rolí a vztahu rodičů a dítěte (dětí) je nutná participace obou rodičů na rodinných vztazích a péči o děti (Maříková 2003; Nešporová 2005). V situaci primárního zájmu o udržení zaměstnání (obou partnerů v rodině) – nejistoty zaměstnání, diskriminace a institucionálního vytlačování matek z trhu práce a zároveň potřeby dvou příjmů pro rodinu s dětmi – není kombinace práce a rodiny vnímána českými rodiči jako problém jako takový, ale jsou prožívány jednotlivé problémy a bariéry, vnímané jako individuální. Také proto, že neexistují institucionalizované strategie nebo podmínky nastavené politikou zaměstnanosti státu či zaměstnavateli, které by kombinaci pracovní a rodinné zátěže v ČR usnadňovaly, jsou strategie kombinace práce a rodiny tvořeny výhradně na úrovni strategie jednotlivce nebo rodiny. To má své jasné genderové souvislosti. Soukromý (rodinný) život zaměstnanců není dosud pro české zaměstnavatele ani v rámci politik pracovního trhu důležitým tématem, ale je vnímán přímo jako zátěž pracovního výkonu (Křížková 2005; Maříková 2002; Kuchařová, Zamykalová 2000).

Po úvodní teoretické poznámce k sociologické konceptualizaci problematiky kombinace pracovních a rodinných zátěží a odpovědností představím hypotézu o tlaku na kom-

binaci práce a rodiny a na podmínky rodičovství v prostředí českého trhu práce a rodinné politiky státu a zaměstnavatelské politiky. Výsledkem spojení rodinné politiky státu, která nastavuje velmi dlouhou rodičovskou dovolenou a nenabízí podporu v péči o děti, s rodinně nepřátelským trhem práce, kde je zejména mateřství diskriminováno, jsou individuální či rodinné strategie kombinace práce a rodiny. Takové strategie reprodukovují a ještě dále konzervují genderové nerovnosti a stereotypy.

Na úvod je třeba učinit poznámku k pojmu kombinace práce a rodiny. Pojmová nezakotvenost v rámci české sociologie poukazuje na to, že toto téma se teprve formuje. V angličtině, ve které vzniká nejvíce studií k tomuto tématu, se v současnosti nejčastěji používá pojem „work/life balance“ (např. Crompton, Lyonette 2006; Van der Lippe, Jager, Kops 2006; Hattery 2001). Někdy se používá také pojem „reconciliation“ (např. Webster 2001; Lewis 2006). V české sociologii se můžeme setkat s pojmy „rovnováha“ (Valentová 2004), který je asi nejbližším překladem pojmu „balance“, a „harmonizace“ (např. Čermáková a kol. 2002; Křížková, Hašková 2003; Nešporová 2005; Kuchařová a kol. 2006) nebo „složování“ (např. Hašková a kol. 2003; Kuchařová 2006). Vzhledem k tomu, že tyto pojmy, stejně tak jako anglický pojem „reconciliation“, naznačují určitý pozitivní náboj tohoto procesu a určité (vyvážené) uspořádání (kterého však nemusí být vždy dosaženo, resp. různá nastavení mohou být z různých sociálních pozic vnímána různě), navrhuji v češtině používat pojem „kombinace práce a rodiny“. Pojem „kombinace“ totiž sám o sobě nepředpokládá, jaký je výsledek uspořádání sfér soukromého a pracovního života, ale naopak naznačuje, že existuje nebo by mělo existovat velké množství variant a nemusí existovat jen jedna, která by představovala jakýsi ideál či harmonii. Pojem „kombinace“ předpokládá jednak dynamiku vývoje možného spojení obou sfér a jednak skutečnost, že nemusí jít vždy o ideální, harmonické nebo rovnovážné uspořádání, ale o kombinaci v určitém čase a situaci a v rámci buď individuální, či partnerské nebo rodinné strategie. Debata o uchopení tohoto tématu však musí v ČR ještě proběhnout. Existují ještě další aspekty, pro jejichž diskusi zde není prostor. Jde o užívání pojmu v různých kontextech, kdy např. soulad či harmonizace se více vážou k určitému cíli a kombinace je dynamickým aspektem určité fáze na cestě k tomuto cíli. Zároveň zde hraje roli to, zda zkoumáme strategie jednotlivců, párů nebo celých rodin.

Tlak na kombinaci práce a rodiny v kontextu proměňujících se pracovních trhů

Zeptáme-li se současných českých rodičů, zda zvládají kombinaci pracovních a rodinných zodpovědností ve svém životě, zjistíme, že 57 % otců a 60 % matek zvládá oboje bez problémů.⁴ To je překvapivý výsledek v kontextu trhu práce, který rámcově především ve vztahu k rodičovství představím v tomto textu. Na situaci současných českých rodičů se pokusím ověřit hypotézu genderovanosti kultury,⁵ kterou vyslovily autorky Van der Lippe, Jager a Kops ve svém článku „Combination Pressures“ (Tlak na kombinaci – překlad au-

torka) z roku 2006 (Van der Lippe, Jager, Kops 2006). Jejich hypotéza je založena na předpokladu, že progresivní genderová kultura země zvyšuje tlak na kombinaci práce a rodiny. A proto soustředění se na nutnost vydělávat peníze a zaměření se na strategii „přežití“ rodiny jsou ve východoevropských zemích důležitější než potřeba řešit vztah mezi prací a rodinou jako problém. Tyto autorky dospěly ve srovnávacím výzkumu k tomu, že nejnižší míra tlaku na kombinaci práce a rodiny je ve východoevropských zemích a nejvyšší míra je ve Švédsku, kde kombinace práce a rodiny je tématem veřejných diskusí, součástí rodinných politik a politik zaměstnanosti, a toto téma je považováno za důležité v praktickém životě společnosti (ibid). Výzkum Rodiče 2005, jehož některé výsledky představuji v tomto příspěvku, ukazuje, že odpověď na přímou otázku, zda rodiče zvládají nebo nezvládají kombinaci práce a rodiny, neodpovídá na jejich skutečnou situaci, ale spíše na to, jakým způsobem o svých problémech přemýšlejí a zda je tato otázka součástí probíhajícího diskursu v dané společnosti. Jak ukážu dále, čeští rodiče i přesto, že zhruba dvě třetiny z nich na přímou otázku odpovídají, že zvládají kombinaci práce a rodiny, zažívají významné překážky kombinace pracovní a rodinné zátěže.

V celosvětovém měřítku dochází zejména v posledních dvou dekádách k postupným proměnám trhu práce, které je možné charakterizovat jako všeobecnou „flexibilizaci práce“ a diverzifikaci i vznik nových alternativních forem organizace práce. Jde zejména o nárůst: 1. prostorové flexibility – místo práce (doma, v zaměstnání, ve veřejném prostoru, v různých kombinacích v průběhu času); 2. pracovní mobility – stěhování za prací, ztráty zaměstnání, nutnost rekvalifikace; 3. časové flexibility a organizační variability (Wallace 2003; Edwards, Wajcman 2005). Za těmito procesy stojí na jedné straně měnící se potřeby trhu a zaměstnavatelů, tedy snaha po konkurenceschopnosti podniků, a na druhé straně potřeba lépe integrovat pracovní a rodinné odpovědnosti a aktivity v individuální životní a rodinné strategii spolu s tím, jak se postupně zvyšovala ženská zaměstnanost (Crompton, Lyonette 2006; Auer 2002; Van der Lippe, Jager, Kops 2006). V zemích západního světa, kde na rozdíl od české společnosti není vysoká zaměstnanost ženské populace dlouhodobě zakořeněna, dochází v důsledku zvyšování ženské zaměstnanosti k potřebě nově vyjednávat o rozdělení placené a neplacené práce a péče jak v rámci rodin, tak i v rámci sociálně-politických modelů jednotlivých zemí (Bradley 1998; Cooper, Lewis 1999). V důsledku těchto procesů se mění charakter práce, což je buď v zájmu zaměstnavatelů, zaměstnanců nebo obou stran.

V prostředí českého trhu práce, jehož největší proměny se v posledních dvou desetiletích soustředily na zvládnutí přechodu od plánovaného k tržnímu modelu ekonomiky společnosti a důraz byl kladen především na liberalizaci trhu, přičemž sociální dopady těchto proměn nebyly jednou z priorit (Večerník 1998), dochází zatím téměř výhradně pouze k jednostrannému vývoji k uspokojování potřeb trhu a zaměstnavatelů a potřeby kombinace práce a rodiny v životě zaměstnanců nejsou zdaleka brány v úvahu (Ne-

špor, Večerník 2006). Vznikají tak zejména nové požadavky na zaměstnance: nutnost „být k dispozici“, nepravidelná pracovní doba, variabilita v organizaci práce – diverzita pracovních úkolů, nutnost mobility, důraz na inovaci řešení, motivaci a týmovou práci. Tyto změny s sebou přináší jak nejistotu pracovní pozice a stres způsobený neustálou změnou podmínek v dlouhodobém i krátkodobém měřítku, tak enormně zvyšují náročnost kombinace pracovní a rodinné zátěže. I ženy a muži v české společnosti posledních dvou desetiletí tak zažívají rostoucí tenzi mezi prací a rodinou, nedostatek času na obě tyto sféry a rostoucí nároky na pracovní výkon i péči v rámci rodin.

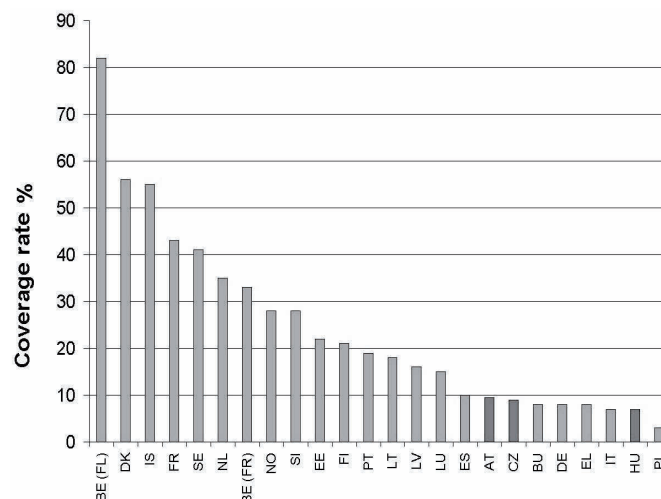
Dosavadní rezistenci trhu (zaměstnavatelů) i státu vůči zavádění opatření, která by (tak jak je evropským trendem) umožnila kombinaci pracovních a rodinných závazků, je možné vysvětlit mimo jiné také tím, že u nás nedošlo k významné změně v poměru zaměstnanosti mužů a žen. Povinnost pracovat, která vládla českému trhu práce před rokem 1989, se přeměnila v existenční nutnost pracovat, a to jak pro muže, tak i pro ženy. Došlo však k významným změnám v požadavcích na pracovní výkon a v náplni většiny profesí. Model spoluživitelství založený na potřebě dvou příjmů z plného zaměstnání stojí v opozici k sice oslabujícímu se, ale stále přetrvávajícímu „breadwinner“ modelu západních společností (např. UK a Německo) (Crompton 1999; Auer 2002). Institut spoluživitelství nebo dvoupříjmová rodina je v české společnosti jednak důsledkem období plné zaměstnanosti, která se do určité míry stala normou, a jednak důsledkem nízké úrovně mezd. Proměny v podobě požadavků na pracovní výkon se v rámci změn na českém trhu práce významně dotkly jak mužských, tak i ženských pracovních drah a zároveň zůstala zakonzervována primární odpovědnost žen za chod domácnosti, práci v domácnosti a péči o děti i další členy rodiny. To znamená, že v české společnosti bude muset dojít nejen k přehodnocení jednostranného důrazu na ekonomické otázky směrem ke komplexnímu řešení sociální politiky státu v souvislosti s proměnami, kterými naše společnost prošla a prochází, ale i ke zvýšení důrazu na otázky genderové rovnosti jak v zaměstnání, tak i v rozdělení práce a péče v rodinách.

Rodičovství v síti pracovního trhu

Současný český trh práce prošel v 90. letech 20. století pozvolnou transformací, na jejímž počátku byla plná zaměstnanost žen a mužů (povinnost pracovat pro všechny) a v jejímž průběhu nedošlo k výraznému nárůstu nezaměstnanosti v průměru nad 10 %. Míra zaměstnanosti žen činí 56 % a mužů 63 %. Naprostá většina žen a mužů pracuje na plný úvazek, pouze asi 8 % žen pracuje na úvazek kratší.⁶ Pokud jde o sociálně-politické podmínky rodičovství, je třeba připomenout zejména velmi dlouhou rodičovskou dovolenou, kterou předchází dovolená mateřská a která trvá od 6 měsíců do 3 let věku dítěte.⁷ Až do roku 2004 bylo podmínkou vyplacení rodičovského příspěvku po dobu rodičovské dovolené zastavení ekonomické aktivity, od roku 2004 je možný souběh výdělečné aktivity⁸ a pobírání rodičovské

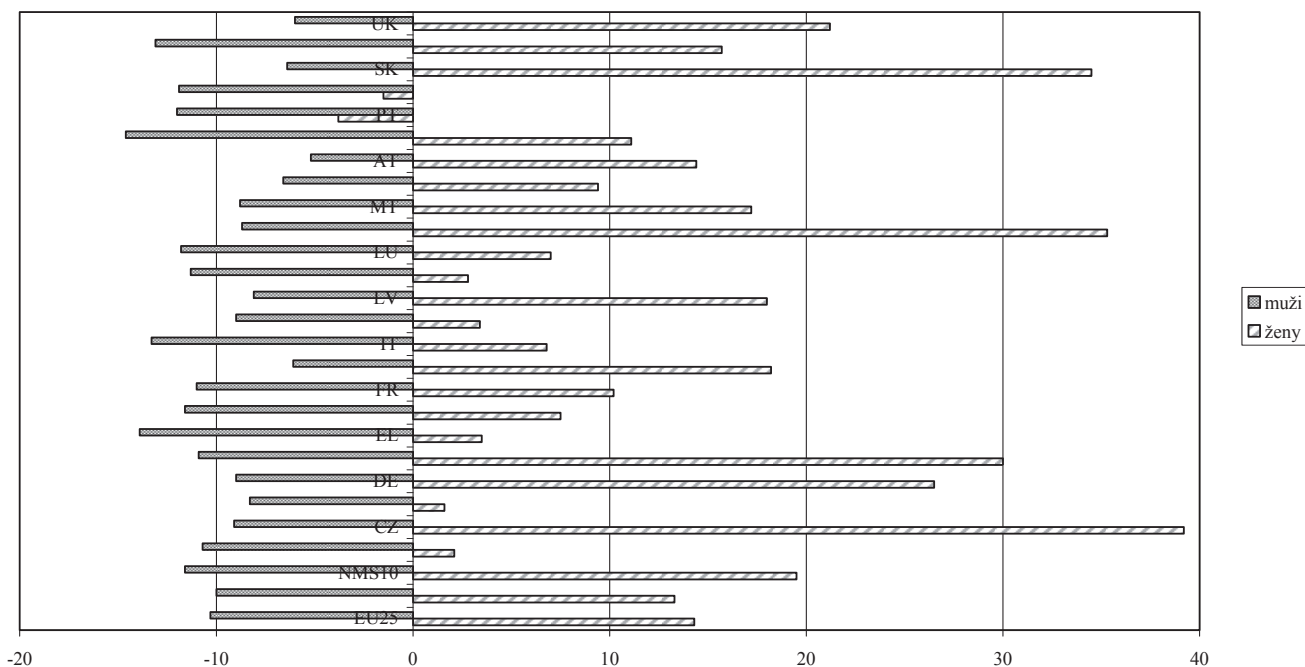
ho příspěvku a neexistuje hranice výdělku. Tato možnost je však v praxi dosud jen těžko realizovatelná, a to ze dvou důvodů. Za prvé téměř neexistují zařízení pro péči o děti do tří let. V České republice je kapacita takových zařízení pouze asi pro 9 % dětí (viz graf 1). Za druhé na trhu práce nejsou nabízeny alternativní způsoby organizace práce (např. kratší úvazky, pružná pracovní doba nebo možnost práce z domova), které by umožnily určitý typ ekonomické aktivity (alternativní k plnému osmihodinovému úvazku na daném pracovním místě) rodičům s dětmi do tří let.

Graf 1: Míra pokrytí institucionální péče o děti do tří let v ČR.



Zdroj: European Childcare Strategies, Statistical Annex.

Nedostatek kratších nebo flexibilních úvazků, které by mohly matky (či otcové) malých dětí využít, a diskriminační přístup zaměstnavatelů, jak ukáží dále, spolu s téměř neexistující institucionální péčí o děti do tří let a dlouhou rodičovskou dovolenou zcela vytlačuje české ženy v tomto období z trhu práce. Přitom pracovat je pro české ženy a jejich domácnosti ekonomickou nutností a rodičovský příspěvek byl až do roku 2007 na velmi nízké úrovni. Rodinná politika státu tak uměle v českých rodinách vytváří vztah ekonomické závislosti pečující ženy na vydávajícím muži. V grafu 2 můžeme vidět, že míra rozdílu v zaměstnanosti žen s dětmi do šesti let a žen bez dětí ve věkové kategorii 20–50 let je v ČR nejvyšší ze všech zemí EU. V roce 2005 byl tento ukazatel pro české ženy 39 procentních bodů, přičemž průměr zemí EU činil 14 procentních bodů. Podobně jsou na tom ženy na Slovensku (34,5) a v Maďarsku (35), zatímco v zemích, kde není tak dlouhá rodičovská dovolená a kde je trh práce pružnější v nabídce a možnostech práce na zkrácený úvazek a dalších alternativních a flexibilních forem práce, je tato míra mnohem nižší a pohybuje se na úrovni 1,5 procentního bodu v Dánsku, 2 v Belgii. Ve Francii je tato hodnota 10 procentních bodů zejména díky husté síti zařízení péče o děti, a to již od šesti měsíců věku. Průměrná hodnota tohoto indikátoru činila v zemích EU v roce 2005 14 procentních bodů. Naopak míra zaměstnanosti mužů s dětmi se oproti bezdětným mužům zvyšuje, a to v ČR o zhruba 9 procentních bodů, což je blízko průměrné hodnotě zemí EU (10).

Graf 2: Rozdíl v míře zaměstnanosti žen a mužů ve věku 20-50 let bez dětí a s dětmi (0-6 let). Výsledky jsou uvedeny v procentních bodech a pocházejí z roku 2005.

	EU25	EU15	NMS10	BE	CZ	DK	DE	EE	EL	ES	FR	IE	IT	CY	LV	LT	LU	HU	MT	NL	AT	PL	PT	SI	SK	FI	UK
muži	-10	-10	-12	-11	-9,1	-8,3	-9	-11	-14	-12	-11	-6,1	-13	-9	-8,1	-11	-12	-8,7	-8,8	-6,6	-5,2	-15	-12	-12	-6,4	-13	-6
ženy	14,3	13,3	19,5	2,1	39,2	1,6	26,5	30	3,5	7,5	10,2	18,2	6,8	3,4	18	2,8	7	35,3	17,2	9,4	14,4	11,1	-3,8	-1,5	34,5	15,7	21,2

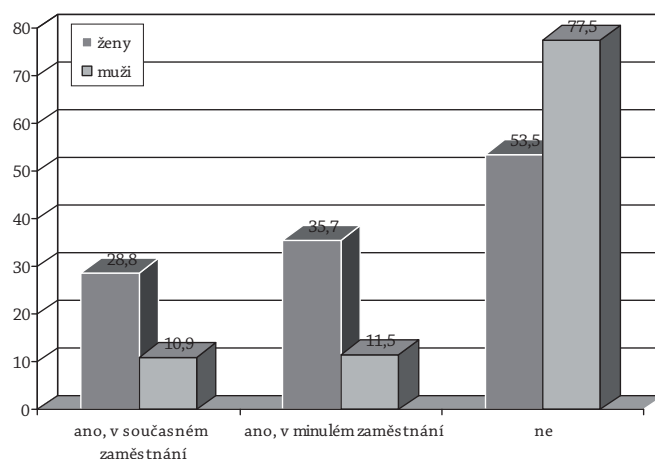
Poznámka: Jde o jeden z indikátorů zaměstnanosti Evropské komise – Employment impact of parenthood.

Zdroj: EU Labour Force Survey – Spring data. In: Indicators for monitoring the Employment Guidelines 2006 compendium.

Ukázala jsem, že v době, kdy jsou děti malé, české ženy masově opouštějí trh práce z několika strukturálních důvodů a postupně se na něj zase dostávají po ukončení rodičovské dovolené cca od 3 let věku dítěte. Model zaměstnanosti českých rodičů s malými dětmi je velmi genderově stereotypní, protože čeští otcové oproti matkám v době do 6 let věku dítěte nesnižují svou pracovní aktivitu v placeném zaměstnání, ale naopak pracují více než kdy dříve, dokonce si přibírají další zaměstnání. Pouze asi 1,5 % českých otců využívá rodičovskou dovolenou.

Mateřství, ne však otcovství, je na českém trhu práce jednoznačným handicapem. Matky s malými dětmi jsou označovány za nejohroženější skupinu na trhu práce. I když zákaz diskriminace a výslovně diskriminačních otázek při přijímání do zaměstnání byl do českého zákoníku práce zaveden už v roce 2000 (s platností od roku 2001), stále jsou otázky na rodinnou situaci a zajištění hlídání dětí apod. běžnou praxí, jak ukazuje graf 3.

S diskriminačními otázkami se při přijímání do svého současného zaměstnání, které se odehrálo nejdříve v roce 2001, setkala téměř jedna třetina žen a jedna desetina mužů, kteří jsou v současnosti rodiči. Po zavedení legislativních úprav zákazu diskriminace dosud nedošlo k významné proměně zaměstnavatelských vztahů, protože rozdíl ve výskytu diskriminačních otázek při přijímání u těch žen, které prošly přijímacím řízením před zavedením tohoto zákazu a po něm pouze necelých sedm procentních bodů. U mužů je rozdíl dokonce zcela nevýznamný.

Graf 3: Diskriminační otázky při přijímání do zaměstnání – po zavedení legislativního zákazu (výsledky v %).

Zdroj: Rodiče 2005, SOÚ AV ČR, v.v.i.

N muži = 189; N ženy = 310.

Poznámka: Respondenti odpovídali na otázku: „Setkal/a jste se někdy při přijímání do zaměstnání s otázkami týkajícími se Vašeho rodinného života (plánování dětí, péče o děti, partner, rodiče apod.)?“ Odpovídali pouze ti, kdo nastupovali do zaměstnání až v době po zavedení zákazu diskriminačních otázek do Zákoníku práce (od roku 2001).

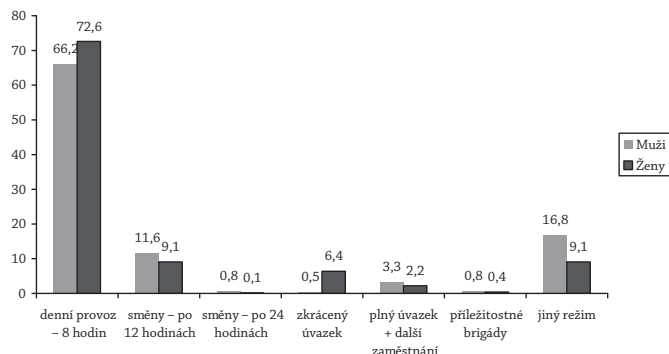
Je český trh práce přátelský rodině? Pracovní režim současných rodičů

Jaké je pracovní vytížení současných rodičů a jak vypadá organizace jejich placené práce? Ve výzkumu Rodiče 2005 jsou zahrnuti matky a otcové, kteří žijí s dětmi do 18 let. Otázkou tedy je: Liší se pracovní vytížení rodičů – otců a matek –

v průběhu rodinného cyklu, resp. v souvislosti s věkem dětí? Muži – otcové odpracují v průměru ve svém placeném zaměstnání denně 9 hodin a v průměru 47 hodin za týden. Pracující matky ve svém placeném zaměstnání stráví denně v průměru 8 hodin a týdně průměrně 42 hodin. Otcové jsou vytiženější ve svém placeném zaměstnání než matky. I když se v tomto textu nezabýváme rozdělením práce v domácnosti, je třeba dodat, že české pracující matky stráví v průměru denně 5,7 hodin prací v domácnosti a péčí o děti a ostatní členy rodiny oproti pracujícím otcům se 3,5 hodinami času.

Graf 4 ukazuje pracovní režim rodičů – matek a otců – z hlediska typu pracovní doby. Je zřejmé, že pracovní režimy otců jsou více diverzifikovány než pracovní režimy matek. Téměř tři čtvrtiny matek (72,6 %) pracují v denním osmihodinovém provozu oproti dvěma třetinám otců. Matky pracují výrazně častěji než otcové na zkrácený úvazek, i když i podíl matek v takovém pracovním režimu tvoří celkově pouze 6,4 %. U žen závisí nastavení pracovního režimu na tom, v jakém věku je jejich nejmladší dítě. Pokud ženy s dětmi do 4 let pracují, tak v 61,5 % na 8hodinový provoz, 12 % z nich pak na zkrácený úvazek, což je mezi ženami vůbec nejvyšší hodnota. Ženy se staršími dětmi pracují v osmihodinovém provozu ze tří čtvrtin a na zkrácený úvazek pak ženy s dětmi staršími 7 let (absolvujícími povinnou školní docházkou) již jen minimálně.

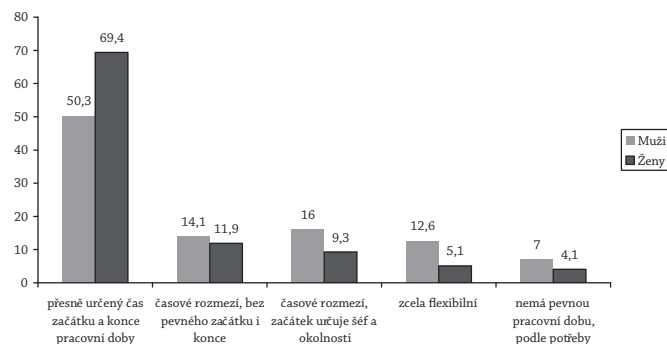
Graf 4: Pracovní režim z hlediska pracovní doby podle pohlaví rodičů (výsledky v %)



Zdroj: Rodiče 2005, SOÚ AV ČR, v.v.i.
N muži = 764; N ženy = 767.

Rozložení pracovní doby v ČR je zatím velmi tradiční – většina zaměstnaných pracuje na plný pracovní úvazek (s osmihodinovou pracovní dobou) a zhruba polovina má přesně určen i začátek a konec pracovní doby (Večerník 2006). Když tato zjištění porovnáme se souborem pracujících rodičů, zjistíme, že 50 % otců má sice pevně daný počátek a konec pracovní doby, ale v takovém režimu pracuje dokonce 69 % matek. Z grafu 5 je patrné, že pokud můžeme v ČR hovořit o nastupující flexibilitě pracovní doby, tento trend se významně více týká mužů než žen. Pružnou pracovní dobu využívá 11 % otců a 12 % matek, zcela časově flexibilních otců je oproti matkám dvojnásobek (12,6 % oproti 5 %). Na druhou stranu významně více mužů také pracuje v režimech, kdy musí být flexibilní ve vztahu k zaměstnavateli, který určuje jejich pracovní dobu (práce na zvalanou, pohotovostní režimy apod.)

Graf 5: Míra časové flexibility v hlavním zaměstnání podle pohlaví rodičů (výsledky v %)



Zdroj: Rodiče 2005, SOÚ AV ČR, v.v.i.
N muži = 771; N ženy = 772.

Pokud jde o souvislost časové flexibility s fázemi rodičovství, u mužů ani u žen jsem nenašla žádnou statisticky významnou závislost. Naproti tomu se časová flexibilita ukázala jako závislá spíše na oboru zaměstnání. To vede k potvrzení trendu, že zatím je flexibilita v České republice uplatňována výhradně pro využití zaměstnavateli a kvůli potřebě trhu než pro využití zaměstnanců a kombinace práce a rodiny v jejich životě. U žen-matek existuje vysoká souvislost mezi mírou pracovní angažovanosti a fázemi rodičovství, resp. věkem dětí. Jde však spíše o volbu mezi zaměstnáním na plný úvazek v režimu, který určí zaměstnavatel, nebo rodičovskou dovolenou, resp. plným úvazkem v domácnosti, když jsou děti malé, než o volbu různých typů flexibilních úvazků versus pevná pracovní doba. Český trh práce se tak jeví jako rodinně a rodičovství nepřátelský.

Příčiny problémů se zvládnutím pracovních a rodinných závazků

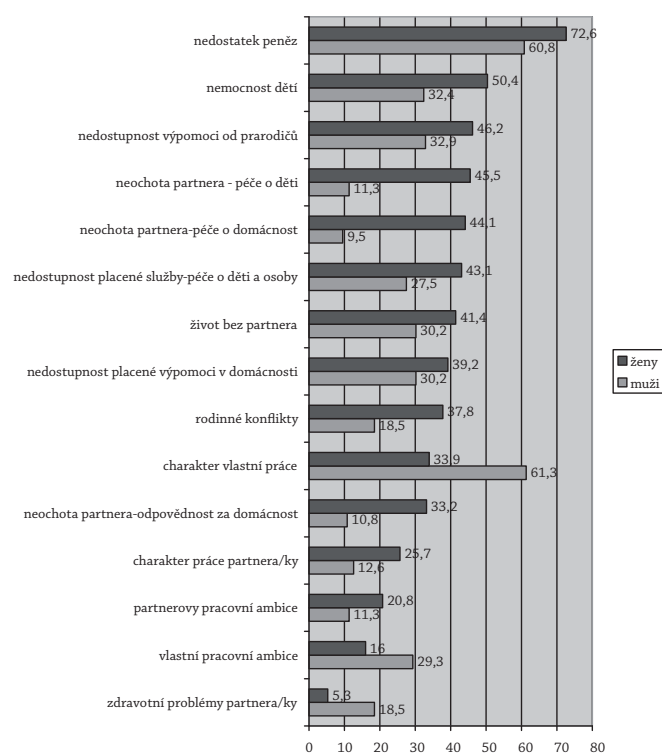
Hlavní příčinou, proč mají matky a otcové problémy se zvládnutím práce a rodiny v životě, je pro ženy i muže nedostatek peněz (tuto variantu vybralo 72,6 % žen a 60,8 % mužů) (viz graf 6). Zájem vydělat peníze, nedostatek peněz a nutnost plného zaměstnání obou rodičů pro udržení životní úrovně rodiny s dětmi jsou natolik důležité, že zastírají další problémy. To potvrzuje hypotézu o tlaku na kombinaci o tom, že existenční problémy (peníze, zaměstnání) jsou v naší společnosti nejdůležitější v otázce kombinace práce a rodiny. Neexistence kombinace práce a rodiny jako tématu diskuse na politické úrovni společnosti způsobuje nespokojenost těchto problémů v očích rodičů, kterým je položena otázka. V grafu 6 jsou zobrazeny pouze odpovědi těch, kteří přiznali určité problémy s kombinací práce a rodiny.

Pro muže se k nedostatku peněz jako důvodu problémů s kombinací pracovních a rodinných závazků přidává velmi silně také charakter jejich placené práce (60,8 % mužů). Ženy však na druhou stranu charakter partnerovy práce nevidí jako jeden z nejdůležitějších problémů (charakter práce partnera vybralo 33,9 % žen). Nejdůležitější překážky žen při zvládnutí kombinace práce a rodiny v životě jsou ovlivněny tím, že tyto ženy jsou na rodinné povinnosti té-

měř samy, chybí jim dostatečná spoluúčasť nebo alespoň pomoc a ochota partnera podílet se na práci v domácnosti a péči o děti, ale i pomoc dalších osob. Nadto placené služby jsou často nedostupné. Vysoké pracovní nasazení a vytížení mužů a neúčasť na chodu domácnosti a péči o děti připisují muži spíše charakteru své práce, tedy nejde podle nich o jejich vlastní rozhodnutí nebo neochotu z jejich strany. Na druhou stranu ženy mužskou neúčasť na chodu domácnosti a péči o děti vnímají častěji jako partnerovu neochotu.

Z grafu 6 je patrné, že podle žen jsou problémy s kombinací práce a rodiny v životě způsobeny řadou příčin (ženy mnohem častěji vybraly více příčin než muži).⁹ Zdá se, že problémy s kombinací pracovních a rodinných závazků jsou z velké části souhrou množství nepříznivých okolností a příčin, které většinou nemají jednoho společného jmenovatele. Nemocnost dětí je jak pro ženy, tak i muže velmi důležitou příčinou problémů. Muži častěji vybrali pouze málo důvodů. To také potvrzuje skutečnost, že organizace práce v domácnosti a kombinace práce a rodiny leží v české společnosti zcela na bedrech žen a v obecném diskursu je to vnímáno jako ženský problém.

Graf 6: Nejdůležitější příčiny problémů s kombinací práce a rodiny podle pohlaví rodičů a procentuální zastoupení těch, kteří je vybrali.



Zdroj: Rodiče 2005, SOÚ AV ČR, v.v.i.
N muži = 222; N ženy = 413.

Strategie zvládnání kombinace práce a rodiny

Jak zvládat kombinaci práce a rodiny v životě? Zejména každý rodič musí sám vytvářet strategie, jak tyto dvě sféry života kombinovat. Na základě faktorové analýzy baterie možných řešení kombinace práce a rodiny jsem odhalila strategie (faktory) těch, kdo zvládají bez problémů kombinovat pracovní a rodinné závazky.¹⁰

1) Partnerská dělba práce a péče nebo dohoda¹¹

- partner/ka je ochoten/na rozdělit si rovnoměrně práci v domácnosti
- partner/ka je ochoten/na vzít odpovědnost za chod domácnosti na sebe
- partner/ka je ochoten/na podílet se zásadním způsobem o péči o děti a další členy rodiny
- možnost střídání se při ošetřování člena rodiny s partnerem/kou

2) Pomoc s péčí o děti vně rodiny

- vedení v zaměstnání je ochotno se dohodnout na možných změnách v pracovním tempu, náplni apod.
- na pracovišti je nabízeno hlídání dětí
- zásadním způsobem využívám veřejné zařízení pro hlídání dětí (jesle, mateřská školka, družina)
- s hlídáním a péčí o děti zásadním způsobem pomáhají další osoby (prarodiče, placená soukromá služba)

3) Využití dalších osob a služeb v péči o nemocné, staré a domácnost

- s péčí o nemocné nebo staré členy rodiny zásadně pomáhají další osoby (členové rodiny nebo pečovatelská služba)
- zásadní využití veřejných zařízení pro péči o nemocné a staré členy rodiny
- k dispozici je služba nebo osoba, která vykonává zásadní podíl práce v domácnosti

4) Flexibilita v práci

- volná pracovní doba
- možnost pracovat z domova
- práce na zkrácený úvazek

Pravděpodobně nejspěšnější strategií kombinace pracovních a rodinných závazků v domácnostech těch, kteří to bez problémů zvládají, je v české společnosti strategie partnerské dělby práce. Pro pocit, zda ženy a muži v rolích rodičů zvládají kombinovat práci a rodinu, je důležité přesvědčení, že odpovědnost je rozdělena v partnerském vztahu podle jejich představ. Další dvě strategie se liší podle toho, na co je kladen důraz – na péči o děti nebo na péči o další členy rodiny. Dále jsou využívána veřejná zařízení pro péči a nebo další instituce, popřípadě další osoby vně rodiny. Pracovní flexibilita ve formě alternativních typů organizace práce, jako je práce z domova, zkrácená pracovní doba nebo alespoň pružná pracovní doba, je strategií spíše podpůrnou a méně významnou vzhledem k malé dostupnosti flexibilních úvazků v ČR.

Závěr

V tomto příspěvku jsem se zaměřila na situaci rodičů na českém trhu práce v evropském kontextu měnících se pracovních podmínek a v kontextu rodinné politiky. Ukázala jsem, že platí hypotéza o tlaku na kombinaci práce a rodiny, kdy většina českých rodičů nepocituje kombinaci práce a rodiny jako významný problém, ale přitom existují strukturální

a institucionální překážky, které jim jejich strategie znemožňují. Český trh práce není přátelský rodičovství a rodičovství (zejména mateřství) je na českém trhu práce handicapem. V těchto podmínkách a v kontextu typického rozdělení práce a rolí v českých rodinách, které je velmi tradiční, pak je „nejúspěšnější“ strategií kombinace práce a rodiny strategie převzetí odpovědnosti za domácnost a za celý tento problém ženou. Kombinace práce a rodiny je stále v české společnosti vnímána jako individuální problém rodin či žen. Problémy, které citují ti, kdo přiznávají, že mají s kombinací práce a rodiny určité problémy, poukazují na to, že nejdůležitější je pro české rodiče jejich finanční situace. Kombinace práce a rodiny není předmětem veřejné ani politické diskuse, a tak ani čeští rodiče tento problém nevidí v jeho celistvosti většinou jako závažný. Matky i otcové vědí, že kombinace práce a rodiny představuje jejich životní realitu a zároveň soukromý problém, který se snaží řešit mobilizací různých strategií. Muži se sice nejčastěji spoléhají na partnerskou dohodu o dělbě práce, ale ženy, pro něž taková dohoda znamená většinou převzetí většiny pečovatelské práce, zdůrazňují jako důležitou i pomoc vně rodiny – na pracovišti anebo v podobě institucí péče o závislé členy rodiny.

Také vzhledem k prezentované situaci znevýhodňování rodičovství, konfliktů a problémů s organizací pracovního a rodinného života je třeba zpochybnit pojem harmonizace či sladování práce a rodiny, které jsou užívány velmi často bez ohledu na kontext a mají určitý pozitivní náboj. Navrhují používání pojmu kombinace, který odpovídá požadavku na svobodnou volbu strategie organizace obou těchto sfér, která nemusí představovat (pro všechny a vždy) harmonii nebo soulad a zároveň nedává současně problematické situaci českých rodičů a priori pozitivní nálepkou. Termín kombinace (či kombinování) navíc zdůrazňuje dynamiku tohoto procesu a možnost sledovat jeho jednotlivé fáze, i pokud (ještě) není dosaženo harmonického vztahu těchto sfér.

Literatura

- Auer, M. 2002. „The relationship between paid work and parenthood – comparison of structures, concepts and developments in the UK and Austria.“ *Community, Work & Family*. Vol. 5, No. 2: 203–218.
- Beck, U. 1992. *Risk Society. Towards a New Modernity*. London: Sage Publication.
- Beck, U. 2000. *The Brave New World of Work*. Cambridge: Polity Press.
- Bradley, H. 1999. *Gender & Power in the Work place – Analysing the Impact of Economic Change*. London: Macmillan Press LTD.
- Commaillie, J. 1993. *Les Stratégies des Femmes. Travail, Famille et Politique*. Paris: Éditions de la Découverte.
- Cooper, C. L., Lewis, S. 1999. „Gender and the changing nature of work.“ In Powell, G. N. (ed.) *Handbook of gender and work*. Thousand Oaks, California: Sage Publication.
- Crompton, R., Harris, F. 1998a. „Explaining women’s employment patterns: ‚orientations to work‘ revisited.“ *British Journal of Sociology*, Vol. 49: 118–136.
- Crompton, R., F. Harris 1998b. „Gender relations and employment: the impact of occupation.“ *Work, Employment & Society* Vol. 2: 297–315.
- Crompton, R. (ed.) 1999. *Restructuring Gender Relations and Employment. The Decline of the Male Breadwinner*. Oxford: Oxford University Press.
- Crompton, R. 2002. „Employment, flexible working and the family.“ *British Journal of Sociology*, Vol. 53:537–558.
- Crompton, R., Lyonette, C. 2006. „Work–Life ‚Balance‘ in Europe.“ *Acta Sociologica*, Vol. 49, No. 4: 379–393.
- Čermáková, M. 1997. „Postavení žen na trhu práce.“ *Sociologický časopis*, roč. 33, č. 4.: 389–404.
- Čermáková, H., Hašková, H., Křížková, A., Linková, M., Maříková, H., Musilová, M. 2000. *Souvislosti a změny genderových diferencí v české společnosti v 90. letech*. Praha: SOÚ AV ČR.
- Čermáková, M., Křížková, A., Linková, M., Maříková, H., Hašková, H. 2002. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v ČR*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Edwards, P., Wajcman, J. 2005. *The Politics of Working Life*. Oxford: Oxford University Press.
- European Childcare Strategies, Statistical Annex*. 2005. European Commission.
- Hašková, H., Křížková, A., Maříková, H., Radimská, R. 2003. *Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny?* Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Hantrais, L. 1990. *Managing Professional and Family Life. A Comparative Study of British and French Women*. Worcester: Billing and Sons Ltd.
- Hattery, A. 2001. *Women, Work and Family. Balancing and Weaving*. London: Sage Publication.
- Havelková, H. 1995. „Dimenze „gender“ ve vztahu soukromé a veřejné sféry.“ *Sociologický časopis*, roč. 31, č. 1: 25–47.
- Hochschild, A. 1989. *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*. New York: Viking.
- Hochschild, A. R. 1997. *The Time Bind: When work becomes home and home becomes work*. New York: Metropolitan Books.
- Indicators for monitoring the Employment Guidelines 2006 compendium*. 2006. European Commission.
- Křížková, A. 2004. „Entre transition et stéréotypes de genre: les femmes tchèques sur le marché du travail.“ *Transitions*, Bruxelles: ULB, Vol. 44, No. 1: 99–114.
- Křížková, A. 2003. „Kariérní vzorce žen v managementu. Strategie žen v rámci genderového režimu organizace“ *Sociologický časopis*, Vol. 39, No 4: 447–468.
- Křížková, A. 2002. „Česká žena v práci a rodině posledního desetiletí.“ In: *Současná česká společnost*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Křížková, A., Hašková, H. 2003. *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce*. Praha: Sociologický ústav AV ČR. Dostupné na: <http://www.mpsv.cz/cs/917>.
- Kuchařová, V., Zamykalová, L. 2000. *Rovnost příležitostí žen a mužů*. Praha: VÚPSV.
- Kuchařová, V., Ettlerová, S., Nešporová, O., Svobodová, K., 2006. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů*

- a zaměstnavatelů. *Uplatnění nároků na rodičovskou dovolenou a na volno na péči o nemocného člena rodiny v praxi*. Praha: VÚPSV.
- Lippe, T. van der, Jager, A., Kops, Y. 2006. „Combination Preassess. The Paid Work–Family Balance of Men and Women in European Countries.“ *Acta Sociologica*. Vol. 49, No. 3: 303–319.
- Maříková, H. (ed.) 2000. *Proměny současné české rodiny*. Praha: SLON.
- Maříková, H. 2002. „Problematická či chybějící opatření ke sladění práce a rodiny.“ In Čermáková, M., Křížková, A., Linková, M., Maříková, H., Hašková, H. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v ČR*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Maříková, H. 2003. „Participace otců v současné rodině.“ Pp. 39–64 in Hašková, H., Křížková, A., Maříková, H., Radimská, R. *Rovné příležitosti mužů a žen při sladění práce a rodiny?* Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Nešporová, O. 2005. *Harmonizace rodiny a zaměstnání. Rodiny s otci na rodičovské dovolené*. Praha: VÚPSV.
- Nešpor, Z., Večerník, J. (eds.) 2006. „Socioekonomické hodnoty, politiky a instituce v období vstupu České republiky do Evropské unie“. Sociologické studie 06/1. Sociologický ústav AV ČR.
- Trh práce v České republice 1993–2005*. 2006. Praha: ČSÚ.
- Valentová, M. 2004. *Rovnováha mezi rodinným životem a pracovní kariérou v kontextu ženské zaměstnanosti*. Brno: VÚPSV.
- Večerník, J. 1998. *Občan a tržní ekonomika. Příjmy, nerovnost a politické postoje v české společnosti*. Praha: Nakladatelství Lidové noviny.
- Webster, J. 2001. *Reconciling Adaptability and Equal Opportunities in European Workplaces*, Report for DG-Employment, April.
- 6** Viz Trh práce v České republice 1993–2005. Praha: ČSÚ.
- 7** Otec dítěte může čerpat rodičovskou dovolenou již od narození dítěte.
- 8** Do roku 2004 byl také možný souběh ekonomické aktivity a pobírání rodičovského příspěvku, ale byl stanoven velmi nízký limit výdělku. Od roku 2004 si může rodič v tomto období vydělávat neomezeně, pokud zajistí péči o dítě bez využití státem podporovaných zařízení péče o děti.
- 9** Souhrn všech možností, ze kterých mohli respondenti a respondentky vybrat libovolný počet, tvořily tyto: častá nemocnost dítěte/děti, nedostupnost vhodného zařízení péče o děti, nedostupnost výpomoci od prarodičů, nemožnost najmutí placené osoby pro výpomoc s péčí o děti nebo jiné členy rodiny, nedostupnost vhodného zařízení péče o staré rodiče nebo další členy rodiny, neochota partnera/ky podílet se přiměřeně na výchově a péči o děti a další členy rodiny, Vaše neochota podílet se přiměřeně na výchově a péči o děti a další členy rodiny, neochota partnera/ky podílet se na péči o domácnost, Vaše neochota podílet se na péči o domácnost, nemožnost najmutí placené osoby pro výpomoc s domácími pracemi, neochota partnera/ky vzít odpovědnost za chod domácnosti na sebe, fakt, že jste žil/a bez partnera (svobodná matka, matka po rozvodu nebo odluce partnerů apod.), nedostatek peněz, charakter Vaší práce (vysoké nároky, cestování apod.), charakter práce partnera/ky (vysoké nároky, cestování apod.), Vaše pracovní ambice kolidují s rodinným životem, partnerovy/ky pracovní ambice kolidují s rodinným životem, Vaše nezaměstnanost, nezaměstnanost partnera/ky, rodinné konflikty, konflikty ve Vašem zaměstnání, konflikty v zaměstnání partnera/ky, Vaše zdravotní problémy, zdravotní problémy partnera/ky. Zajímavé je, že metoda faktorové analýzy na této baterii nefungovala, protože byl vygenerován velký počet faktorů (8), které dohromady vysvětlovaly pouze zhruba polovinu variability a souvislost jednotlivých proměnných nebyla zcela jednoznačná.
- 10** Jde o skupinu těch, kdo odpověděli na otázku: „Jak zvládáte pracovní a rodinné povinnosti?“ odpovědí: „Zvládám oboje bez větších problémů.“ Faktorová analýza: metoda hlavních komponent, rotace: Varimax. Počet faktorů 4, podíly vysvětlené variance: 1. faktor 17,8 %, 2. faktor 15 %, 3. faktor 14,6 %, 4. faktor 12,3 %, celkem 59,7 %.
- 11** U každého faktoru je uvedeno přesné znění proměnných, které tento faktor naplňují a které dohromady tvořily baterii možností.

Poznámky

1 Tento text vznikl v rámci grantu Grantové agentury České republiky č. 403/05/2474 „Kombinace pracovního a rodinného života v perspektivě genderových vztahů, sociální a zaměstnavatelské politiky ČR“.

2 Tento výzkum dále označuji Rodiče 2005.

3 Vycházím z předpokladu, že každý typ rodinné domácnosti a každý věk dítěte představuje pro rodiče (matky i otce) různé vysoké náklady (časové, finanční, emoční, společenské), přičemž tlak těchto nákladů na kombinaci práce a rodiny se s věkem dítěte (rodinným cyklem) i rodinnou situací mění a zároveň, že tento problém kombinace práce a rodiny je jako problém řešen nejčastěji v rodinách s dětmi do 18 let, kdy děti ještě nejsou (většinou) soběstačné zejména ekonomicky. U části rodin s dětmi do 18 let se dala předpokládat jak zátěž z důvodu péče o děti, tak současně z důvodu péče o staré lidi (tzv. sandwich generation). Hlavními znaky, podle kterých byli rodiče vybíráni, jsou: pohlaví, věk, vzdělání, region, typ rodiny (úplná, neúplná, pohlaví rodiče v čele).

4 Data pocházejí z výzkumu Rodiče 2005.

5 V originálu gender culture hypothesis.

Mgr. Alena Křížková, PhD., je vědeckou pracovnící a vedoucí oddělení Gender & Sociologie Sociologického ústavu AV ČR, v.v.i. V současnosti je hostující výzkumnou pracovnící v oddělení Sociology and Human Geography na Univerzitě v Oslo v Norsku. Kromě článků a studií k tématu kombinace pracovního a rodinného života a genderových vztahů na trhu práce, v organizacích a podnikání je spoluautorkou knihy *Management genderových vztahů. Postavení žen a mužů v organizaci* (2004) a spolueditorkou knih *Mnohohlasem. Mapování ženských prostorů v České republice po roce 1989* (2006) a *Sexualizovaná realita pracovních vztahů* (2006).