

**SOÚ**  
Sociologický ústav AV ČR

Tuto práci recenzovaly:  
PhDr. Dana Hamplová, Ph.D.  
Mgr. et Mgr. Anna Šťastná

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“.

© Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2005.

ISBN 80-7330-077-X

# Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie

Alena Křížková (ed.), Radka Dudová,  
Hana Hašková, Hana Maříková



# Obsah

Abstrakt	7
Abstract	8
Abstraktum	9
Úvod (Alena Křížková a Radka Dudová)	11
<b>1. Kombinace práce a rodiny a sociologická teorie (Radka Dudová)</b>	<b>14</b>
1.1 Genderové nerovnosti jako součást struktury industriální společnosti	14
1.2 Proměny pracovního trhu a rozdělení na „soukromé“ a „veřejné“	15
1.3 Transformace pracovního trhu a nerovnosti při sladování práce a rodiny	16
1.4 Pracovní trh, muži a maskulinita	19
1.5 Závěr	20
<b>2. Politiky, čas a peníze (Hana Maříková)</b>	<b>22</b>
2.1 Péče o nezletilé děti: Jesle a mateřské školy	22
2.1.1 Historický vývoj	22
2.1.2 Prostorová dostupnost předškolních zařízení	24
2.1.3 Časová flexibilita a dostupnost předškolních zařízení	25
2.1.4 Finanční dostupnost	25
2.1.5 Akceptovatelnost péče o děti v předškolních zařízeních jejich rodiči	26
2.2 Časové možnosti péče o děti	28
2.2.1 Právní a institucionální rámec rodičovské dovolené	28
2.2.2 Čerpání rodičovské dovolené	29
2.2.3 Faktory ovlivňující čerpání RD	29
2.2.4 Další pracovní opatření umožňující pracujícím osobám kombinaci práce a rodiny	30
2.3 Finanční opatření podporující kombinaci práce a rodiny	32
2.3.1 Peněžité dávky na celostátní úrovni	32
2.3.2 Finanční i nefinanční opatření na úrovni firmy	34
<b>3. Vliv politik a podmínek pro kombinaci práce a rodiny na aktéry sociálních vztahů (Alena Křížková, Radka Dudová, Hana Hašková)</b>	<b>35</b>
3.1 Individuální strategie	35
3.1.1 Typické strategie kombinace práce a rodiny	36
3.1.2 Strategie žen	40
3.1.3 Role a strategie mužů – otců	41
3.1.4 Od politik ke strategiím	42
3.2 Strategie podniků a firem	48

3.2.1	Politiky a úroveň produktivity podniků	48
3.2.2	Politiky a proces přijímání pracovníků	49
3.3	Vliv politik a strategií kombinace práce a rodiny na společnost jako celek	51
3.3.1	Politiky a strategie kombinace práce a rodiny a míra chudoby	51
3.3.2	Politiky a strategie kombinace práce a rodiny a míra porodnosti	52
3.4	Závěr	56
<b>4.</b>	<b>Možnosti uplatnění žen (a mužů) na trhu práce v souvislosti s bez/dětností</b>	
	<b>(Hana Maříková)</b>	<b>58</b>
4.1	Úvod	58
4.2	Analýza statistických dat	59
4.3	Vliv rodiny na pracovní a kariérovou dráhu mužů a žen	63
4.4	Vysoce kvalifikovaná ženská pracovní síla z hlediska dětnosti a bezdětnosti	63
4.4.1	Dilema buď/nebo	63
4.4.2	Žena – dítě – kariéra?	64
4.4.3	Možnosti kombinace práce a rodiny u vysoce kvalifikovaných žen po návratu z RD	65
4.5	Závěr	67
<b>5.</b>	<b>Pracovnice, manažerky, podnikatelky: kombinace pracovního a rodinného života</b>	
	<b>(Alena Křížková)</b>	<b>68</b>
5.1	Znevýhodnění žen na trhu práce očima žen a mužů	69
5.2	Strategie řešení	72
5.2.1	Manažerky: Bezdětná manažerka ve středním věku (40 let), zkušenosti v řízení, nejvyšší kvalifikace, zdravotně bezúhonná, ochotná pracovat přesčas (hledá práci)	73
5.2.2	Podnikatelky: S cílem být svou vlastní paní v organizaci času a práce, finančně nezávislá, pro samostatné rozhodování	74
5.3	Závěr	75
	<b>Závěr</b>	<b>76</b>
	<b>Literatura</b>	<b>78</b>
	<b>Shrnutí</b>	<b>84</b>
	<b>Summary</b>	<b>86</b>
	<b>Zusammenfassung</b>	<b>89</b>

# Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie

Alena Křížková (ed.), Radka Dudová, Hana Hašková, Hana Maříková

## Abstrakt

Trh práce, který se v ČR vyvíjí po roce 1989 podle nového modelu, a rodinné strategie žen a mužů jsou dvě sféry, které se vzájemně ovlivňují a prolínají na různých úrovních společnosti a v životních drahách jednotlivých aktérů. Změny podmínek participace na trhu práce, které jsou důsledkem ekonomických, politických a kulturních změn v české společnosti i vlivů globálního trhu práce, vytvářejí dynamický základ životních strategií jednotlivců, rodin, zaměstnavatelů a firem a mění dokonce celou atmosféru společnosti a trendy jejího vývoje. Tato studie je jednak analýzou podmínek, které mají aktéři – jednotlivci, domácnosti a firmy – v současnosti k dispozici v podobě sociálně-politických opatření, finančních možností nebo benefitů a času k tomu, aby sladili svůj pracovní a rodinný život nebo život svých zaměstnanců. Zároveň jsou na základě dostupných sociologických a statistických dat analyzovány strategie využívání těchto podmínek a zdrojů, a to s ohledem na genderovou strukturu společnosti – rodinných vztahů a fungování genderových vztahů na trhu práce. Problematika kombinace práce a rodiny je zkoumána zejména z hlediska legislativních změn, ke kterým došlo v oblasti rodinné a zaměstnanecké politiky, změn v zaměstnanosti a genderových vztahů na trhu práce a v rodině a demografických trendů v české společnosti, které jsou dlouhodobě zkoumány oddělením Gender & sociologie Sociologického ústavu AV ČR.

## Klíčová slova

kombinace práce a rodiny, trh práce a rodičovství, genderové nerovnosti na trhu práce, strategie kombinace práce a rodiny a ženy

# Work/Life Balance in the Czech Republic: Policy, Time, Money, and Individual, Family, and Company Practices

Alena Křížková (ed.), Radka Dudová, Hana Hašková, Hana Maříková

## Abstract

The new labour market model that evolved in the Czech Republic after 1989 and the family strategies of women and men are two spheres that interact and overlap at various levels of society and in the individual strategies of those involved. The changes to the circumstances surrounding labour market participation that resulted from the economic, political and cultural changes in Czech society and the effects of a global labour market have created a dynamic foundation, which has altered the entire atmosphere of society and the developmental trends within it and on which individuals, families, employers, and companies must base their life strategies. This study analyses the provisions and conditions currently available to the actors – individuals, households, and companies – in the form of social policy measures, financial options or benefits, and the time granted individuals to reconcile work and family life or for employers to facilitate a work/life balance for their employees. Using sociological and statistical data, an analysis is also made of the strategies employed to make use of these conditions and resources with a view to the gender structure of society – family relationships and the functioning of gender relations in the labour market. The issue of work/life balance is studied especially from the perspective of the legislative changes that have occurred in the sphere of family and employment policies, changes in employment and gender relations in the labour market and in the family, and the demographic trends in Czech society, which have been the subject of long-term study in the Gender & Sociology Department at the Institute of Sociology AS CR.

## Keywords

Work/life balance, labour market, parenthood, gender inequalities in the labour market, strategies for combining work and family, women



# Die Vereinbarung des Arbeits- und Privatlebens in Tschechien: Politik, Zeit, Geld sowie individuelle, Familien- und Firmenstrategien

Alena Křížková (Hrsg.), Radka Dudová, Hana Hašková, Hana Maříková

## Abstraktum

Der Arbeitsmarkt, der sich in Tschechien nach 1989 nach einem neuen Modell entwickelt hat, und die Familienstrategien von Frauen und Männern sind zwei Sphären, die sich gegenseitig auf verschiedenen Gesellschaftsebenen und in den Strategien der einzelnen Akteure beeinflussen und überschneiden. Die Änderungen an der Teilhabe am Arbeitsmarkt, die die Folge wirtschaftlicher, politischer und kultureller Veränderungen in der tschechischen Gesellschaft und der Einflüsse des globalen Arbeitsmarkts sind, bilden eine dynamische Grundlage für die Lebensstrategien von Individuen, Familien, Angestellten und Firmen und ändern sogar die gesamte Atmosphäre in der Gesellschaft und die Trends in ihrer Entwicklung. Diese Studie analysiert zum einen die Bedingungen, die den Akteuren – Individuen, Haushalten, Firmen – derzeit in Form von sozialpolitischen Maßnahmen, finanziellen Möglichkeiten oder Förderungen und Zeit dazu zur Verfügung stehen, ihr Arbeits- und Privatleben oder das Arbeits- und Privatleben ihrer Angestellten in Einklang zu bringen. Gleichzeitig werden auf Grundlage der zugänglichen soziologischen und statistischen Daten die Strategien zur Ausnutzung dieser Bedingungen und Quellen analysiert, und zwar im Hinblick auf die Gender-Struktur der Gesellschaft – der familiären Beziehungen – und das Funktionieren der Gender-Beziehungen auf dem Arbeitsmarkt. Die Problematik der Vereinbarung von Arbeit und Familie wird vor allem vom Gesichtspunkt rechtlicher Änderungen aus untersucht, die auf dem Gebiet der Familien- und Angestelltenpolitik eingetreten sind, sowie vom Gesichtspunkt der Beschäftigungsrate und der Gender-Beziehungen auf dem Arbeitsmarkt und in der Familie sowie der demographischen Trends in der tschechischen Gesellschaft aus, die von der Abteilung Gender & Soziologie des Soziologischen Instituts der Akademie der Wissenschaften der Tschechischen Republik langfristig untersucht werden.

## Schlüsselworte

Vereinbarung von Arbeit und Familie, work/life balance, Arbeitsmarkt und Elternschaft, Gender-Ungleichberechtigung auf dem Arbeitsmarkt, Strategien zur Vereinbarung von Familie und Frau



# Úvod

Alena Křížková a Radka Dudová

Nutnost kombinace pracovního a rodinného života se v naší společnosti objevuje od doby, kdy došlo k relativnímu oddělení obou sfér, tedy kdy se ekonomická produkce oddělila od domácnosti a kdy výtěžná činnost začala vyžadovat dlouhodobější nepřítomnost pracovníka či pracovnice ve svém domově. Oddělení pracoviště a domácnosti přineslo potřebu sladit závazky spojené na jedné straně s rodinným a na straně druhé s pracovním životem. Nutnost kombinovat práci a rodinu se od počátku týkala mužů i žen, i když každého jiným způsobem. Každodenní nepřítomnost mužů v domácnosti, způsobená v době průmyslové revoluce přesunem ekonomické aktivity do továren, dílen a kanceláří, přinesla již v 18. století diskuse o chybějících otcích a polemiky nad tím, jaké důsledky bude mít tato otcovská absence ve výchově dětí. Postupem času tento stav začal být považován za běžný; s o to větší intenzitou ale podobné diskuse vypukly po druhé světové válce okolo zaměstnání matek mimo domov, v době, kdy došlo k masivnímu nástupu žen na pracovní trh.

V současnosti představuje nutnost sladování pracovního a rodinného života každodenní realitu všech pracujících žen a mužů. Provázanost práce a rodiny je obousměrná - způsoby, jakými si sociální aktéři organizují svůj soukromý, partnerský a rodinný život, nutně souvisejí s vnějšími podmínkami a vlivy danými pracovním trhem, a následně zpětně ovlivňují toto „vnější“ prostředí. Podmínky kombinace práce a rodiny navíc procházejí podstatnými změnami, a to jak celosvětově (změny dané okolnostmi globálního pracovního trhu), tak konkrétně v českém prostředí. Trh práce, který byl v ČR vybudován po roce 1989 podle kapitalistických principů, představuje pro českou společnost novou situaci. Změny na trhu práce společně s dalšími politickými, ekonomickými a kulturními změnami ovlivňují strukturu a dynamiku soukromého života obyvatel ČR a podílejí se na vzniku nových forem partnerského a rodinného soužití, životních stylů a strategií a kulturních modelů. Nové jevy, které se na pracovním trhu citelně projevují, jako například globalizace, nové způsoby organizace pracovní doby, nezaměstnanost, nové formy zaměstnanosti či migrace, se nutně odrážejí v tom, jak si lidé organizují svůj rodinný život.

Přechod k tržní ekonomice vedl ve svých důsledcích ke změně ekonomických, pracovních a sociálních podmínek, se kterými se rodina musela začít vyrovnávat na úrovni páru pomocí do této doby pro českou rodinu nezažitých strategií. Nahrazení paternalistického modelu sociální politiky modelem novým, v němž je sice rodina definována jako hlavní subjekt sociální politiky, ale zároveň jsou v něm uplatněny liberální principy „osobní zodpovědnosti“, mělo za následek transfer odpovědnosti ze státu na rodinu, resp. na její jednotlivé členy (Crompton 1999; Pollert 2003). To vytváří nové nároky

na muže a ženy jako pracující rodiče nebo jako pracující dítě (děti) pečující o staré rodiče. Na mužích a ženách spočívá plná zodpovědnost za finanční zabezpečení rodiny oproti minulosti, kdy část nákladů na rodinu pokrýval stát formou přímých i nepřímých dotací (například přídavky na děti pro všechny rodiny či dotace dětského oblečení, výživy atd.). V mnoha rodinách s dětmi se v současnosti zvýšila nutnost dvojího příjmu, a to nejen z důvodu dlouhodobého reálného růstu cen a poklesu reálných příjmů většiny obyvatelstva, ale i z důvodu slabého přímého sociálního zabezpečení (zejména mladých) rodin. Tlak na větší pracovní výkon v zaměstnání spolu s rostoucí časovou náročností placené práce (některých druhů zaměstnání a soukromého podnikání) vedl k prudkému poklesu objemu času využitelného pro rodinu. Rušení zařízení péče o děti či omezení jejich činnosti, u stávajících pak finanční nákladnost či lokální nedostupnost, spolu s dlouhodobě zanedbaným sektorem externí péče o seniory rovněž výrazně ztěžují kombinaci práce a rodiny v této jednotce (Hašková, Linková 2002; Maříková 2002).

Sociologické výzkumy podmínek žen a mužů na trhu práce a rodinných vztahů a podmínek ukázaly, že kombinace rodiny a práce je pro většinu žen, mužů i celých rodin životní realitou (Hakim 1996; Crompton, Haris 1998; Čermáková, Hašková, Křížková, Linková, Maříková 2002). Pracovní systém nevytváří nebo jen velice omezeně toleruje funkční mechanismy pro kombinaci práce a rodiny v životě. Kombinace práce a rodiny je společenskými normami a stereotypy podmíněna převážně jako záležitost žen. Proto je tento problém přesouván na bedra žen a jako takový pak nepokládán za celospolečenský problém. Problém je vnímán jako záležitost jen poloviny populace (netýkající se tedy mužů). Z tohoto úhlu pohledu je problém považován za individuální a také jeho řešení probíhá pouze na individuální úrovni.

Zhruba třetina žen přiznává, že se v zaměstnání setkala s diskriminací na základě pohlaví. Základem diskriminačního přístupu zaměstnavatelů jsou genderové stereotypy založené zejména na předpokladu prvotní angažovanosti žen v rodině a primární celoživotní odpovědnosti žen za rodinu (Křížková, Hašková 2003a). Na straně druhé tento přístup striktně vymezuje a determinuje také pozici mužů v obou sférách: muži jsou znevýhodněni stereotypními postoji zaměstnavatelů i společnosti jako celku, protože se od nich očekává primární angažovanost v práci a kombinace práce a rodiny není hodnotově vnímána jako slučitelná s mužskými sociálními rolmi. Důsledkem genderového kontraktu jednostranného zaměření mužských životních rolí na pracovní výkon a téměř výhradně na finanční zabezpečení rodiny a ženských rolí na organizaci a praktické zajištění chodu domácnosti je velmi nízká participace mužů na rodinných vztazích, péči o děti a rodinných mimopracovních aktivitách, kterou ženy pociťují jako výrazně znesnadňující jejich možnost uplatnění v práci a kombinaci pracovních a rodinných závazků.

V této studii se zaměříme na kombinaci práce a rodiny jako strategii na různých úrovních společnosti, volenou různými aktéry v sociálně-ekonomických podmínkách české společnosti 15 let od začátku její transformace. Ukážeme, jakou pozici mají jednotliví aktéři a které zdroje mohou nebo musejí využívat (nebo naopak nevyužívají), aby sladění pracovních a rodinných závazků dosáhli, umožnili nebo „znemožnili“ dalším aktérům. V první kapitole představuje Radka Dudová jednotlivé teoretické přístupy ke studiu problematiky kombinace práce a rodiny v sociologii. V tomto úvodním textu nabízí teoretické pohledy na vztah pracovní (veřejné) a rodinné (soukromé) sféry a na proměny pracovního trhu i genderových rolí v obou těchto sférách. Politiky, čas a peníze je téma Hany Maříkové, která v druhé kapitole shrnuje opatření, která mohou v České republice usnadnit kombinaci pracovních a rodinných závazků. Jde o analýzu podmínek ve formě časové, finanční i prostorové dostupnosti různých služeb, sociálních dávek a opatření pro kombinaci pracovního a rodinného ži-

vota poskytovaných na úrovni rodiny i pracovního trhu. Ve třetí kapitole analyzují Radka Dudová, Hana Hašková a Alena Křížková strategie aktérů na různé úrovni společnosti: rodin, jednotlivců: žen a mužů, firem a organizací, kteří využívají dané politiky, podmínky a příležitosti ke kombinaci práce a rodiny. Kapitulu uzavírá analýza celospolečenských trendů, které jsou výsledkem spojení politik a podmínek kombinace práce a rodiny ve strategiích aktérů, a to zejména fenoménu chudoby a demografických změn v průběhu transformace české společnosti. V další kapitole nabízí Hana Maříková pohled na vztah těchto dvou oblastí života z perspektivy rodičovství a analyzuje znevýhodnění žen na trhu práce a strategie kombinace práce a rodiny, kterými se ženy snaží dosáhnout rovnosti a zároveň sladit svůj rodinný a pracovní život. Poslední kapitola Aleny Křížkové ukazuje problém skloubení pracovních a rodinných závazků jako bariéru genderové rovnosti na trhu práce a nabízí strategie, které ženy volí, aby rovnosti dosáhly, i když i po odstranění takových překážek jsou často v méně výhodné pozici oproti mužům, protože svou roli hraje buď pouze fakt ženství nebo opět rodinný kontext, který ovlivňuje možnosti rozhodování.

# 1. Kombinace práce a rodiny a sociologická teorie

Radka Dudová

## 1.1 Genderové nerovnosti jako součást struktury industriální společnosti

Jedním z klíčových soudobých sociologických přístupů, které poskytují vhled do problematiky sladování práce a soukromého života a nabízejí jeden z možných pohledů na vysvětlení genderových nerovností v oblasti pracovního trhu a péči o rodinu, je přístup německého sociologa a socioložky Ulricha Becka a Elisabeth Beck-Gernheim. Beckovi rozvinuli svůj přístup v devadesátých letech minulého století a rozšířili jím Beckovu teorii rizikové společnosti. Vyšli z hluboké znalosti společenských a ekonomických mechanismů fungujících v industriální a postindustriální společnosti a odhalili paradoxy, které z nich vyplývají pro soukromý život individuí.

Ulrich Beck a Elisabeth Beck-Gernheim se domnívají, že požadavky pracovního trhu a požadavky rodinného života jsou ve své podstatě protichůdné: pracovní trh vyžaduje ničím nevázané individuuum, které organizuje svou životní biografii podle požadavků zaměstnavatele a ne podle svých soukromých závazků (Beck, Beck-Gernsheim 1995: 6). Zatímco tradiční rodinný model předpokládá soužití dvou jedinců, z nichž jeden (zpravidla muž) podřizuje svůj život pracovnímu trhu a ten druhý (zpravidla žena) požadavkům rodiny a domácnosti, v současné době usilují obě pohlaví o uplatnění na pracovním trhu. Od žen se ale dále částečně vyžaduje, že svou profesionální dráhu podřídí rodinným a partnerským zájmům, jelikož jakmile oba partneři kladou své vlastní profesní zájmy na první místo, uspokojivý partnerský a rodinný život je za stávajících podmínek pracovního trhu jen obtížně možný. Nerovnost mužů a žen je podle Becka a Beck-Gernsheim vtělena přímo ve fungování industriální společnosti. Podmínkou námezdní práce, na níž je industriální společnost založena, je existence rodiny, kde mají jednotlivá pohlaví rozděleny role, potažmo práci. Námezdní pracovník totiž nutně předpokládá existenci někoho, kdo pečuje o jeho domácnost a o děti. Muž tak pracuje ve „veřejném“ sektoru za peníze a žena v „soukromém“ sektoru (v domácnosti) zadarmo. Tato pozice žen pak jednoznačně implikuje jejich podřízené postavení (Beck, Beck-Gernsheim 1995: 23).

V dnešní době tak dochází k míšení dvou modelů: na jedné straně žijeme ve světě industriálním, který předpokládá, že jeden z partnerů je ekonomicky závislý a pracuje bezplatně v domácnosti, na druhé straně však trh práce pobízí všechny k tomu, aby byli soutěživí a individualističtí. Požadavky trhu práce a rodiny se tak nevyhnutelně střetávají. Problémy z toho plynoucí pak nemohou být vyřešeny, dokud bude společnost rozdělena na dva protichůdné modely životních vzorců a očekávání na trhu práce (Beck, Beck-Gernsheim 1995: 27). Podle Becka a Beck-Gernsheim se na klasickém „industriálním“ rozdělení genderových rolí muž-živitel, žena-pečovatelka a hospodyně za posledních 20 let

téměř nic nezměnilo. Muži sice navenek uznávají rovnoprávnost žen, ovšem zůstávají přesvědčeni, že rovnost pohlaví je slučitelná s dosavadním modelem rozdělení práce (Beck, Beck-Gernsheim 1995: 20). Nechtějí akceptovat, že pro ně bude zrovnoprávnění žen znamenat případnou rezignaci na pracovní kariéru, více soutěživosti a rozhodně více práce v domácnosti. Ženám tato situace ale stále častěji nevyhovuje, přičemž muži většinou nejsou v praxi schopni změnit své rodinné a partnerské chování, a to vede k destabilizaci partnerského vztahu. Rodinné problémy jsou pak vnímány jako soukromé selhání, ale ve skutečnosti jsou výsledkem strukturální inkongruity. To znamená, že tyto krize nelze řešit pouze zevnitř, jako osobní záležitost každé rodiny, ale je potřeba určitá pomoc zvenku např. v podobě veřejné podpory flexibilní pracovní doby, odpovídajícího pojištění či denní péče o děti (Beck, Beck-Gernsheim 1995: 52).

## 1.2 Proměny pracovního trhu a rozdělení na „soukromé“ a „veřejné“

Do možnosti kombinace práce a rodiny se výraznou měrou promítají proměny trhu práce v celosvětovém měřítku, které s sebou přinášejí jak nejistotu pracovní pozice a stres způsobený neustálou změnou podmínek v dlouhodobém i krátkodobém měřítku, tak enormně zvyšující se náročnost kombinace pracovní a rodinné zátěže.

Současný pracovní trh stále preferuje „mužský“ model pracovní dráhy: práci bez přerušování od ukončení studia po důchod, nerušenou soukromými (partnerskými a rodinnými) záležitostmi, dlouhou pracovní dobu podmíněnou přítomností na pracovišti (prezenteismus), schopnost časové a prostorové flexibility a mobility podle potřeb zaměstnavatele atd. Na druhé straně se ale objevují nové otázky a problémy: vzrůstající nejistota práce, která ohrožuje zejména tradiční model muže – živitele rodiny, nové formy zkrácené pracovní doby, založené na zkrácených úvazcích a různých formách smluv, anebo flexibilita práce ve smyslu práce v domácnosti, která prolamuje hranice mezi veřejným a soukromým. Dochází ke stále většímu prolínání mezi profesí a domácností: „firma, kancelář či továrna stále více zasahují do našich soukromých životů“ (Beck, Beck-Gernsheim 1995: 40). Podle některých autorů mohou tyto změny přinést lepší možnosti skloubení a přiblížení sféry práce a rodiny, potřeby práce a rodiny mohou být lépe vyváženy a integrovány (Powell 1999). Podle jiných mohou naopak vést ke stálému zvyšování nejistoty a prodlužování času stráveného na pracovišti. Pro mnoho lidí nabízí pracovní prostředí stále více příležitostí pro budování osobní identity, je zdrojem seberealizace a přátelských vztahů, zatímco soukromý život je nejistý a nestabilní, zejména proto, že chybí čas pro řešení každodenních starostí a problémů. Vzhledem k tomu, že zmizely tradiční struktury, které dávaly jasná a předepsaná řešení otázek všedního života, nalézáme se dnes v otevřeném světě voleb (Giddens 1992; Singly 2000a, 2001, 2003; Šubrt 1996). V soukromém životě musíme činit obrovské množství rozhodnutí, která nejsou ničím determinována, a to zvyšuje nejistotu a nestabilitu. Trh práce nabývá na stále větší společenské důležitosti a stává se klíčovým prostředkem k utváření vlastní identity. Svět práce pak zásadním způsobem formuje a ovlivňuje utváření našich životních stylů a strategií.

Americký sociolog S. M. Whitehead poukazuje na to, že rozdělení na soukromé a veřejné, které je v sociologii zabývající se genderovými vztahy a problematikou vztahů pracovního trhu a soukromého života či harmonizace práce a rodiny s oblibou používáno, není zdaleka tak jednoznačné, jak by se mohlo zdát. Zejména postmoderní a poststrukturalistické perspektivy si dávají za cíl dekonstruovat dualismus veřejného a soukromého – nelze je chápat jako dvě oddělené oblasti, protože to zahalu-

je jejich vzájemné provázanosti a závislosti jedné na druhé. Soukromá sféra je ve skutečnosti silně ovlivňována sférou veřejnou - a veřejné „mužské“ oblasti mají často velmi soukromý charakter. Veřejná a soukromá sféra se tudíž vzájemně pronikají, ovšem většina organizací, tvořících veřejnou sféru, usiluje o jejich co největší oddělení, a mnoha pracovníkům to tak vyhovuje. K prolínání obou sfér dochází také v souvislosti s rozšířením nových technologií, internetu a emailu. Placená práce navíc není jen zdroj materiálního či sociálního pohodlí či příležitost k vykonávání moci. Je to primárně nástroj pro nekončící a nejistý projekt hledání smyslu sebe sama; subjekt se stává individuem částečně prostřednictvím svého zaměstnání. Zaměstnání subjektu poskytuje okamžitou sociální nálepku, která je snadno čitelná pro ostatní, zároveň dává jasnou náplň času, která zajišťuje kontinuitu a zbavuje existenciální úzkosti (Whitehead 2002: 113-145).

Podle americké socioložky Arlie R. Hochschild (1997), vycházející z empirických výzkumů prováděných v USA, se sféry domácí a pracovní v posledních 30 letech značně proměnily. Práce se stává stále důležitějším aspektem života, okolo něhož se točí vše ostatní a který ovlivňuje zásadním způsobem soukromý život. Zaměstnavatelé si ve snaze zůstat konkurenceschopní uzurpují stále více a více času svých pracovníků a lidé se tak dostávají do tzv. „time-bind“ (časově bezvýhodné situace). Jelikož tráví stále víc času v práci, na rodinu a soukromý život jim zbývá daleko méně času, než by si přáli. Ti, kdo pak nejvíce doplácí na zvyšování produktivity firem, jsou ti nejvíce bezbranní a slabí - děti, nemocní a staří lidé (Hochschild 1997).

Hochschild se domnívá, že v některých případech dochází dokonce k jakémusi prohození sfér práce a domova - zatímco práce je místem, kde člověk tráví značné množství času a zbývá v ní místo i na nejrůznější sociální aktivity a odpočinek, do sféry domova, spojené s nedostatkem času, proniká kult efektivní práce, původně vlastní právě oblasti práce. Lidé se snaží maximálně efektivně vyřešit všechny nepříjemné pracovní úkoly v domácnosti, aby se pak mohli radovat alespoň z malé chvilky „kvalitního času“, který stráví skutečně podle svých představ se svými blízkými. Také jednoznačné pojetí domova jako útočiště před „formálním“ a „nepřátelským“ světem práce už zdaleka neplatí. Stejně tak totiž existují lidé, kteří před sférou domácí utíkají právě do práce, kde nacházejí možnost seberealizace, sociálního ohodnocení a budování vlastní pozitivní identity.

S názory Arlie R. Hochschild se ve svém hodnocení proměn trhu práce shoduje i britská autorka Harriet Bradley (1999). Trh práce podle ní získává na stále větší důležitosti a stává se klíčovým prostředkem seberealizace individuů. Na druhé straně jsou však pracovní vztahy stále nejistější, ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností a poznamenané rostoucí soutěživostí a nároky na pracovníky. Tyto všechny aspekty pak zásadním způsobem působí na soukromý život lidí a na přehodnocování strategií adaptace na vzniklou situaci.

### **1.3 Transformace pracovního trhu a nerovnosti při sladování práce a rodiny**

Je zřejmé, že změny pracovního trhu se dotýkají všech segmentů společnosti, ale každého jiným způsobem. Tyto změny mají rozdílný dopad na muže a na ženy, na mladší a na starší jedince anebo na příslušníky různých společenských vrstev. Pracovní flexibilita může pro některé skupiny znamenat možnost kreativity a pro jiné zvýšení nejistoty. Prolínání práce a domova může přinést jak možnosti lepšího skloubení pracovního a soukromého života, tak radikální zvýšení času stráveného prací. Zkrácená pracovní doba může být využita pro realizaci individuů v mimopracovních oblastech anebo může



vést k vytvoření enkláv nedostatečně ohodnocené a neperspektivní pracovní síly. Na základě teorií, vycházejících z amerických či britských empirických výzkumů, není možné jednoznačně předvídat vývoj situace na pracovním trhu a strategie harmonizace práce a rodiny v České republice – proto je nutné shromáždit a analyzovat česká data. Lze ale očekávat, že výše vyjmenované tendence povedou k další pluralizaci životních stylů a kulturních a hodnotových vzorců i v české společnosti.

Naprostá většina vědeckých publikací, zabývajících se problematikou skloubení práce a soukromého života, ukazuje, že vztah mezi sférami práce a rodiny je stále více problematický a v souvislosti s rostoucími nároky firem na pracovní nasazení svých zaměstnanců se tento vztah stává vysoce konfliktním. Jako nejobtížnější se jeví nutnost kombinovat pracovní a rodinné závazky, která se dotýká v největší míře žen, které byly tradičně za sféru rodiny odpovědné (Kaufmann 1999; Singly 1987; 2000c). Ani muži dnes ale nejsou konfliktu mezi oběma oblastmi, pracovní a rodinnou, ušetřeni. Podle voluntaristické teorie preferencí britské ekonomky Catherine Hakim jsou tyto dva světy naprosto kontradiktorní a neslučitelné a záleží tedy na vlastních preferencích, kterou sféru si člověk označí jako důležitější a kterou jako vedlejší. Oproti tomu podle jiných autorů (např. Rosemary Crompton, Arlie R. Hochschild, Ulrich Becka a Harriet Bradley) jsou tyto sféry sice konfliktní, ale slučitelné - ovšem za předpokladu jistých opatření a kompromisů, jako je dostatečná nabídka „family-friendly policies“ v zaměstnání a větší zapojení mužů do péče o děti a domácnost.

Harriet Bradley ukazuje, že i když ženy v současné době získaly přístup k ekonomickým zdrojům a jejich mocenský vliv zdaleka není nezanedbatelný, přesto stále existuje segregace a genderová exkluze na pracovištích. Prvním důvodem je, že tyto překážky ženám staví muži tím, že určují pravidla a normy na pracovištích (žena, která by chtěla vystoupat v pracovní hierarchii, by se musela chovat jako muž a přijmout mužské hodnoty). Druhým důvodem je přetrvávající zodpovědnost žen za domácí práce a péči o děti.

V současné době koexistují dva typy teorií, které se snaží vysvětlit odlišnou strukturu mužské a ženské zaměstnanosti. Sociologické teorie většinou akcentují přetrvávající strukturální bariéry ženské zaměstnanosti, zatímco neoklasičtí ekonomové více zdůrazňují význam individuální svobodné volby. Podle Catherine Hakim se v důsledku mnoha sociálních změn, které proběhly v 2. pol. 20. století, vytváří zcela nový scénář možností a příležitostí pro ženy. Ženy jsou heterogenní ve svých preferencích a prioritách, v přístupu i v řešení konfliktu mezi prací a rodinou. Zatímco některé jsou trvale zaměřené na domov a rodina je jejich hlavní životní prioritou, jiné jsou zaměřené primárně na práci. Třetí skupinu utváří ženy, které jsou adaptabilní - chtějí pracovat, ale nechtějí práci obětovat celý život, jejich prioritou je v určitém životním období práce a v jiném rodina. Rozdíly mezi jednotlivými skupinami jsou podle Hakim dány jejich osobními preferencemi, hodnotami a přístupem k životu. Tato heterogenita mezi ženskými preferencemi vytváří konfliktní zájmy mezi jednotlivými skupinami žen. Se ženskou diverzitou také výrazně souvisí problematika aplikování jakékoliv sociální politiky, protože jednotlivé typy žen reagují na jednotlivá sociální opatření velmi rozdílně.

V bohatých moderních západních společnostech roste podle Catherine Hakim význam osobních hodnot a vlastních preferencí pro volbu životního stylu. To neznamená, že by ekonomické a strukturální faktory naráz zmizely, ale rozhodně ztrácejí na významu. Staví se proti sociologické teorii, podle níž neexistují větší rozdíly mezi ženami a muži, a tudíž pokud by neexistovala diskriminace na základě pohlaví, pracovní chování žen by se velmi blížilo pracovnímu chování mužů. Autorka se domnívá, že to, jak se lidé zařídí a pro jaký typ rodinného uspořádání se rozhodnou, je výsledkem jejich preferencí a svobodných voleb. Ženy dnes mají velké šance uspět na trhu práce a velkou autonomii

v rozhodování a záleží jen na nich, jestli dají v životě přednost rodině nebo práci. Platí to přitom pro všechny sociální skupiny.

Teze Catherine Hakim jsou v současné sociologii mnoha autory a autorkami kritizovány. Hlavní kritikou vyřčenou proti teorii preferencí je poukaz na to, že tato teorie buď naprosto opomíjí, nebo výrazně zlehčuje strukturální omezení, v rámci nichž muži a ženy uskutečňují své volby. Rosemary Crompton (1998) například polemizuje s názorem, podle kterého je povaha jednotlivých vzorů ženské participace na trhu práce důsledkem jejich svobodného výběru a heterogenita zaměstnaneckých statusů žen je dána heterogenitou jejich svobodné volby. Zahrneme-li však do hry strukturální faktory, je podle Crompton jasné, že tato teorie nemůže platit. Příčiny rozdílnosti mezi jednotlivými skupinami žen nelze tak jednoduše klasifikovat, protože zaměstnanostní struktura mužů a žen je spíše výsledkem spolupůsobení vlastních voleb na jedné straně a strukturálních omezení na straně druhé. Ženy a muži mohou naplňovat své volby, ale zároveň jsou i omezeni. Faktory, které ovlivňují chování žen na trhu práce, byly analyzovány ve srovnávacím výzkumu (který kromě jiných prováděla i Rosemary Crompton) zahrnujícím Velkou Británii, Norsko, Francii, Rusko a ČR. Na „makro“ úrovni byly identifikovány tyto faktory: míra rozvinutí a zaměření sociálního státu, odlišná společenská koncepce dělby práce v domácnosti a struktura zaměstnání. Na „mikro“ úrovni se ukázalo, že ženy aktivně konstruují svoje biografie v závislosti na tom, jak vnímají svoje šance a možnosti, které se dále liší mezi kulturami i historicky. Chování žen na trhu práce je odrazem toho, jak ženy aktivně vytváří své pracovní biografie v rámci svých možností a omezení. Výzkum podle Crompton ukázal, že biografie jednotlivých žen jsou komplexní a mění se v čase a nejsou závislé na žádném „typu ženy“, jak předpokládá Catherine Hakim. Některé ženy si vybraly kariéru, ve které kombinují rodinu a práci, některé ne, existuje však mnoho podnětů, které způsobují změnu v preferencích žen během života. Preference spoluvytvářejí volbu, ale nedeterminují ji (Crompton 1998).

Další autorkou, která se stejně jako Catherine Hakim zabývá vnitřní heterogenitou kategorie žen a jejich zájmů, je Harriet Bradley (1999). Na rozdíl od Catherine Hakim ale tvrdí, že společné vlastnosti a zkušenosti žen jsou výraznější než rozdílnosti. Všechny ženy jsou totiž nuceny čelit stejným problémům na pracovištích - genderovým stereotypům a exkluzi. Preference se podle Bradley neustále mění v závislosti na situaci a příležitosti. Femininní a maskulinní identity jsou proměnlivé, ovlivněné globálními procesy genderových změn, třídní, etnickou a věkovou polarizací a různými dalšími aspekty genderových vztahů. Základní vnitřní diference v rámci skupiny žen a mužů pramení z třídních rozdílů: zkušenost vzdělaných manažerek, které mají největší prospěch z feminizace trhu práce a zároveň mají více prostředků, aby si mohly ulehčit svou konfliktní pozici, je zásadním způsobem odlišná od zkušenosti málo kvalifikovaných dělnic. Stejně tak to platí i o mužích: zatímco muži - manažeři (jako představitelé hegemonické maskulinity) si mohou bránit své pozice před ženami (a jinými muži, kteří nesplňují kritéria hegemonické maskulinity) tím, že udávají pravidla hry, feminizací práce nejvíce trpí málo kvalifikovaní dělníci. Tyto vnitřní rozdíly mezi ženami a muži a mezi jednotlivými skupinami uvnitř těchto kategorií se přitom budou patrně ještě zvětšovat, jak postavení na trhu práce bude hrát stále důležitější roli.

Bradley vyčítá teorii preferencí Catherine Hakim, že ignoruje asymetrii v přetrvávajících mocenských vztazích mezi pohlavími. Ženy se podle autorky nemohou jednoduše rozhodovat podle svých vlastních preferencí, protože jsou ve svých volbách více limitovány. Přesto všechno se však mocenské vztahy mezi pohlavími stávají výrazně svobodnější a proměňují se.

Problematikou heterogenity přístupů a zkušeností mezi různými skupinami žen a mužů v souvislosti se zaváděním „family-friendly policies“ a opatřeními sociální politiky se zabývají i jiné autorky než Harriet Bradley. Zatímco Catherine Hakim definuje vnitřní heterogenitu skrze osobní preference, Bradley a Hochschild k nim přistupují skrze profesní respektive třídní rozdíly. Tyto odlišné skupiny mají různé potřeby, a proto mohou reagovat různě na různé typy „family-friendly policies“ nebo opatření sociální politiky. Arlie R. Hochschild ve svém výzkumu zjistila, že pracovníci s rodinou využívají „family-friendly“ opatření jen velice zřídka. Zamýšlí se tedy, čím je to způsobeno. Příčin je možno vyjmenovat hned několik. Tou první byl fakt, že zatímco firma proklamovala určitá opatření, firemní kultura zaměřená na výkon, měřený počtem odpracovaných hodin, jejich využívání značně znesnadňovala.<sup>1</sup> Důležitou roli však v přístupu k prorodinným sociálním politikám hraje také otázka společenských hodnot. Čím více totiž lidé pracují ve veřejném sektoru a čím více je tato práce společensky hodnocena, tím více je devalvována společenská hodnota soukromého života.

## 1.4 Pracovní trh, muži a maskulinita

Další teoretický úhel pohledu na problematiku práce a rodiny poskytuje relativně mladá disciplína kritických mužských studií (critical studies of men). Její představitelé (Robert O'Connell, Michael Kimmel, Jeff Hearn a j.) ve svých pracích ukazují, že placená práce byla v historii řízena, organizována a z větší části vykonávána muži – a proto má zásadní vliv na definice a performance maskulinity a maskulinita má zpětně obrovský vliv na strukturu a dynamiku pracovní sféry. Přes všechny změny, ke kterým došlo v ekonomice a na pracovním trhu 20. století, placená práce je stále úzce spjata s hodnotami vycházejícími z dominantního diskursu mužství. Maskulinní hodnoty pronikají organizačními kulturami a staví ženy a femininitu do pozice „jinakosti“. Maskulinní charakteristiky (jako na příklad agresivita, nezávislost, absence emocí, objektivita, dominance, dobrodružnost, rozhodnost, sebedůvěra, ambice atd.) jsou stále vyžadovány a vysoce hodnoceny např. v obchodních organizacích, politice, armádě či sportu a to přesto, že organizace volají po využití tzv. ženských (tj. sociálně spojovaných se ženskostí) charakteristik důvěry, týmové práce a kooperace, které by se měly včlenit do prostředí, kde jsou zároveň vyžadovány „maskulinní“ hodnoty instrumentality, soupeřivosti a individualismu (Whitehead 2002: 113-145).

Britští sociologové Jeff Hearn a David Collinson (1995) poukazují na to, že muži jsou citlivější než ženy ke kariérnímu postupu, jelikož ten odpovídá rozšířenému pojetí muže-živitele. To vede k silnému antagonismu ve vztahu se spolupracovníky, k podezřívání a soupeření s ostatními muži. Tato pracovní konkurence a rivalita mezi muži se ještě zhoršila v 90. letech, kdy v rámci odlehčení bylo zrušeno mnoho pozic středního managementu. V současné době jsou střední manažeři silně kontrolováni a oproti dřívějšku mají menší výhody a nejisté pracovní smlouvy, což jen dále zvyšuje soupeřivost. Tento vývoj na pracovním trhu má zásadní dopady i na domácí sféru. Stále silnější tlaky na výkonnost a prodlužování pracovní doby vedou k tomu, že pracovní úspěch pro muže vylučuje plnění domácích odpovědností. To se týká zejména mužů na středních a vyšších manažerských pozicích. Veškerá péče o rodinu pak spočívá na manželce a to vede k obrovskému stresu pro oba partnery.

<sup>1</sup> Např. dotázané dělnice si stěžovaly, že „family-friendly“ opatření vlastně ani nemohou využít, ať už z obavy o ztrátu zaměstnání, nebo kvůli nezbytnosti příjmu. Stěžovaly si, že tato opatření se jich bohužel netýkají, protože jsou směřována jen na vyšší zaměstnanecké vrstvy. Pracovníci vyšších pozic se pak oproti tomu obávali využít opatření nabízených firmou kvůli obavě z obvinění, že nejsou dostatečně loajální k firmě a ambiciózní.

Caroline Hatcher, která se zabývá problematikou genderu v organizacích, ukazuje, že zatímco dříve management zosobňoval hodnoty tradičně asociované s maskulinitou, dnes se připisuje nový význam emocím, které začínají mít navrch nad logickým a racionálním chováním. Racionalita přestává být valorizována, zdůrazňuje se osobní a intuitivní zkušenost, což bylo tradičně spojováno s feminitou. Tyto nové genderované argumenty jsou ale využívány autoritami, jejichž hlavním zájmem není zlepšení údělu žen. Instrumentalizace emocí je novou technikou (ve foucaultovském smyslu), jak řídit manažery, tedy vyžadovat po nich, aby se řídili sami. Má za úkol jim pomoci zvládat konflikt mezi omezenými zdroji a zvyšujícími se požadavky na delší pracovní dobu a vyšší produktivitu. Pracovníci se stávají snáze ovladatelní a snadněji tyto požadavky akceptují, když jsou ve hře city a „vášeň“ pro práci a pro samotnou organizaci (Hatcher 2003: 391-412).

Tyto změny vedou k formulaci předpokladu, že pracovní a soukromý život se dostává jak pro muže, tak i pro ženy do stále většího vzájemného konfliktu. Jedním z prostředků, jak tento konflikt zmírňovat, jsou různá prorodinná opatření a sociální politika státu a zaměstnavatelů. Tím, jakým způsobem k těmto prostředkům přistupují muži, se zabýval americký autor Joseph Pleck (1993). Muži využívají prorodinná opatření jen v mizivé míře. Pleck se ale domnívá, že by je mohli využívat mnohem více, než se nyní předpokládá. Při empirických výzkumech se objevuje skupina mužů, která udává, že pociťuje napětí při kombinování práce a rodiny. Muži sice zanedbávají práci kvůli péči o děti méně často než ženy, zakoušejí ale při tom větší hladinu stresu.

Při zkoumání dopadů zavedení prorodinných opatření J. Pleck zjistil, že muži podobně jako ženy využívají flexibilní pracovní dobu, např. možnost začít pracovat dřív, aby mohli skončit dřív a získali tak více času s rodinou; v práci to ale často zdůvodňují něčím jiným než rodinnými povinnostmi. Muži zřídka využívají možnost rodičovské dovolené, což je dáno ve značné míře také přístupem firmy, neakceptujícím tuto možnost. Muži na rodičovské dovolené jsou terčem kritik kolegů a je zpochybňována jejich maskulinita. Na druhou stranu muži často používají „neformální rodičovskou dovolenou“ – berou si pracovní volno na nějakou dobu v době po narození potomka. Z toho vyplývá, že muži se angažují ve sladování práce a rodiny více, než se myslelo; jejich strategie jsou ale většinou neviditelné - buďto vůbec nejsou zaznamenány, nebo muži udávají jiné důvody. Muži přistupují k harmonizaci práce a rodiny tak, aby nedošlo ke snížení jejich výdělků a tak nebyla ohrožena jejich identita živitele, a zároveň tak, aby nebyli vnímáni jako zanedbávající svou práci a nedostatečně maskulinní (Pleck 1993: 217-237).

## 1.5 Závěr

Soudobé sociologické teorie zabývající se problematikou souvislostí práce a rodiny se shodují v tom, že pracovní aktivita nabývá v současné individualizované společnosti velkého významu, jak pro muže, tak pro ženy. Stává se oblastí klíčovou pro konstrukci a potvrzování osobní identity jedince, cílem i prostředkem sledování osobních zájmů a zároveň zdrojem obživy zajišťujícím autonomii a nezávislost. Z jednotlivých přístupů vyplývá, že na sféru pracovního trhu je třeba pohlížet nejen optikou rozdílů mezi muži a ženami, ale také mezi jednotlivými skupinami a sociálními úrovněmi, do kterých konkrétní muži a ženy patří. Studium existujících teorií a výzkumů prováděných v jiných zemích ukazuje, že pro hlubší vhled do problematiky kombinace práce a rodiny je třeba nalézt odpovědi na následující otázky: Jaké jsou nové trendy pracovního trhu a jak se prolínají se soukromým životem individuů? Ve kterých oblastech dochází ke zhoršování a ve kterých ke zlepšování podmínek harmonizace

práce a rodiny či soukromého života? Jak se tyto podmínky liší pro muže a ženy a pro různé sociální a profesní skupiny? Jak působí prorodinná opatření a sociální politiky? Nakolik jsou muži a ženy ve svých volbách ovlivněni strukturálními faktory a jakou roli hrají jejich osobní preference?

Demografické změny, ke kterým dochází v posledním desetiletí, např. stárnutí populace, vysoká hladina rozvodovosti, propad porodnosti nebo růst mimomanželské plodnosti, vytvářejí tlak na potřebu nově řešit vztah práce a rodiny. A to nikoli univerzálně na základě genderových kategorií - muž, žena - přesunutím řešení tohoto problému na individuální úroveň téměř výhradně ženské životní dráhy s přispěním více či méně dostupných veřejných služeb péče o děti, jako tomu bylo doposud. Tento typ řešení se dnes ukazuje jako neudržitelný a nepřijatelný jak pro ženy, tak i pro muže. Je zřejmé, že různé sociální politiky mají rozdílné dopady nejen na obě pohlaví, ale i na jednotlivé skupiny a vrstvy mužů a žen. A zatímco někteří (či některé) mohou z určitých opatření profitovat, jiní (či jiné) jimi mohou být ještě více znevýhodněni. Důsledkem jednostranných opatření, která jsou nesystematicky zaváděna, je často opět nerovnost; dochází k prohlubování nebo vytváření nových typů nerovností. Na následujících stránkách budou proto představena různá opatření a mechanismy fungující v České republice, která mají za cíl usnadnit ženám i mužům kombinaci práce a rodiny, společně s analýzou a kritikou jejich dopadů na sociální realitu, a to jak z hlediska státních institucí, tak z pohledu individua a organizace.

# 2. Politiky, čas a peníze

Hana Maříková

## 2.1 Péče o nezletilé děti: Jesle a mateřské školy

### 2.1.1 Historický vývoj

Historie mateřské školy jako instituce veřejné předškolní výchovy začíná v českých zemích školským zákonem z roku 1869, který umožnil, aby vznikaly při obecních školách školy pro „opatrování, vychovávání a vyučování dětí, ke škole ještě nepovinných.“ (viz (Národní zpráva o stavu předškolní výchovy..., 2001: 25)). MŠ byly určeny dětem od 3 do 6 let. Vedle toho existovaly tzv. opatrovny, které přijímaly také děti od 3 let, ale děti se zde nepřipravovaly na školu. Existovaly již také jesličky (neboli ústavy ošetřovací), které podléhaly zdravotním pravidlům a byly určeny dětem do 3 let.

Mezi dvěma světovými válkami navštěvovalo MŠ přibližně 20% dětí příslušné populace (tamtéž). Od roku 1948 na základě zákona o jednotné škole se MŠ staly prvním článkem školské soustavy, byť nepovinným. Počet MŠ prudce vzrostl, a tato zařízení pracovala podle jednotných osnov. V MŠ byl preferován kolektivní přístup, který se projevoval i ve vysokém počtu dětí navštěvujících danou MŠ, jednotnými požadavky, povinnou účastí dětí na organizovaných činnostech apod. Od 60. let vzrůstal počet dětí navštěvujících MŠ. Ve školním roce 1989/1990 navštěvovalo MŠ 96% dětí ve věku od 3 do 6 let, do jeslí chodilo téměř 20% dětí ve věku od 6 měsíců do 3 let (tamtéž: 26).

Počet zařízení určených pro péči o nejmenší děti, jesle, byl po listopadu 1989 silně zredukován. Souviselo to s prodloužením délky další mateřské dovolené a délky pobírání mateřského příspěvku na tři roky<sup>2</sup> (později na čtyři). Jesle, která jsou zařízeními, spadajícími do kompetence Ministerstva zdravotnictví ČR, byly rušeny, neboť jednak mnoho žen využilo možnost zůstat déle doma s dítětem na další mateřské dovolené, jednak došlo v průběhu 90. let k výraznému poklesu porodnosti, a v neposlední řadě zanikla většina těch zařízení, která byla zřizována při větších podnicích, případně organizacích, tzv. podnikové jesle.<sup>3</sup> V současné době statistické materiály Ústavu zdravotnických informací a statistiky neevidují položku „jesle“. Ta byla evidována do roku 2002 souhrnně v rámci tzv. zvláštních zdravotnických zařízení (jako jsou kojenecké ústavy a dětské domovy, centra a stacionáře pro děti a dospělé, záchytné stanice a dopravní a záchranná služba, jesle). Od roku 2003 výčet těchto zvláštních zdravotnických zařízení neobsahuje položku jesle vůbec. Většina jeslí je v současnosti soukromých, výjimečně existují jesle zřizované obcemi, případně kraji či jinými subjekty.

<sup>2</sup> Příslušná novela zákona č. 107/1971 Sb. byla provedena zákonem č. 180/1990 Sb.

<sup>3</sup> K čemuž docházelo v důsledku transformace ekonomiky a její restrukturalizace, neboť mnohé státní podniky a organizace na počátku 90. let zanikly, nebo se transformovaly v jiný typ ekonomických subjektů.

Tabulka 2.1. Vývoj počtu jeslí

Rok	Počet zařízení	Místa v jeslích
1988	1 367	55 955
1989	1 313	52 646
1990	1 043	39 829
1991	486	-*
1992	381	13 196
1993	247	9 265
1994	235	8 565
1995	207	7 574
1996	151	5 551
1997	101	2 965
1998	79	2 191
1999	67	1 913

Zdroj: Podmínky harmonizace práce a rodiny v ČR, 2002.

Pozn. -\* údaj nebyl uveden.

Jesle jsou v současnosti využívány jen zhruba méně než 1 procentem dětí ve věku od půl roku do 3 let. V roce 2003 fungovalo v ČR jen 60 jeslí (Národní zpráva o rodině 2004). Mateřské školy nadále existují a fungují, i když se počet těchto zařízení v současnosti snížil oproti roku 1989, resp. 1990 téměř o 25 %.

Tabulka 2.2. Vývoj počtu mateřských škol

Školní rok	Mateřské školy celkem			Učitelky
	školy	třídy	děti	
1990/91	7 335	16 198	352 139	32 112
1994/95	6 526	14 784	338 722	27 695
1995/96	6 475	14 715	333 433	28 080
1996/97	6 343	14 400	317 153	27 635
1997/98	6 152	13 829	307 508	25 897
1998/99	6 028	13 509	302 856	25 296
1999/00	5 901	13 006	290 192	24 484
2000/01	5 776	12 611	279 838	23 800
2001/02	5 642	12 382	276 438	23 345
2002/02	5 552	12 304	278 859	23 198

Zdroj: Statistická ročenka ČR 2000 a 2003. ČSÚ 2001 a 2004.

Zatímco před rokem 1990 tato zařízení byla státní (patřila obcím či státním podnikům), v současnosti mateřské školy zřizují a provozují jak obce (98,5 % z těchto zařízení), tak církevní organizace (0,3 %) a v průběhu 90. let vznikaly i soukromé mateřské školy (1,2 %). Podnikové mateřské školy fungují zcela výjimečně jen při velkých podnicích (jako například Škoda Mladá Boleslav). V ČR existují i speciální mateřské školy, které slouží dětem s mentálním, smyslovým či tělesným postižením, s vadami řeči nebo dokonce s více vadami, dětem zdravotně oslabeným. Děti s postižením ale mohou být po roce 1989 (před tím nikoli) individuálně integrovány do běžných mateřských škol.

Úbytek zařízení MŠ po roce 1989 je dán poklesem porodnosti v 90. letech. Na konci 90. let navštěvovalo MŠ necelých 90 % dětí ve věku od 3 do 6 let<sup>4</sup> (s průměrnou délkou docházky 2,7 let) (viz Hašková, Linková, 2002). Většina MŠ je zřizována a provozována obcemi, a tak většina dětí zaměstnaných rodičů má přístup do těchto zařízení, tzn. že zde neexistují rozdíly v přístupu podle sektorů NH. Hlavní rozdíl v přístupu je dán spíše územně, resp. rozdílem město – venkov, tj. velikostí obce. V malých lokalitách zpravidla neexistují tato zařízení (jesle a mnohde ani školky), nebo nemusí být prostorově příliš dostupná – snadno dosažitelná veřejnou dopravou.

MŠ spadají do kompetencí Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, které vydává příslušné zákony a vyhlášky upravující tzv. předškolní vzdělávání - vymezuje podmínky provozu a organizace MŠ, stanovuje minimální a maximální počty dětí ve třídě i v celé škole, vymezuje rámcově organizaci provozu MŠ v měsících červenci a srpnu (v době letních prázdnin), vymezuje organizaci a rozsah školního stravování v MŠ, stanovuje podmínky péče o zdraví a bezpečnost dětí, stanovuje rámcově úplatu za předškolní vzdělávání v MŠ, kterou zřizuje stát, kraj, obec nebo svazek obcí, stanovuje účinnost těchto zákonů a vyhlášek.

Přestože MŠMT ČR rámcově vymezuje podmínky pro fungování MŠ, právní normy týkající se zařízení tohoto typu jsou v současné době „volnější“ a širší. Vznik konkurenčního prostředí daného různými zřizovateli se promítlo do nabídek různých vzdělávacích programů, zaměření a koncepcí předškolních institucí.

V ČR není doposud příliš rozšířená péče o děti v mikrozařízeních (mikrojeslích a mikroškolkách). Tato zařízení u nás téměř neexistují. Rozšířena příliš není ani placená individuální péče o děti, kterou by zajišťovaly specializované agentury či soukromé osoby. Mnohé rodiny s malými dětmi se spoléhají v tomto směru spíše na výpomoc v rámci širší rodiny<sup>5</sup> (zpravidla prarodičů) než na placenou péči.

### 2.1.2 Prostorová dostupnost předškolních zařízení

Nabídka jeslí je malá. Současná mladá generace plánující do budoucna rodičovství hodlá využívat kolektivní péče pro děti mladší 3 let zhruba ve 25 % případech (Křížková, Hašková 2003b).<sup>6</sup> Poptávka po

<sup>4</sup> Podle údajů MŠMT ČR na konci 90. let navštěvovalo MŠ v průměru 85,5 % dětí ve věku od 3 do 6 let, v posledním roce před ZŠ dokonce 98,4 %!

<sup>5</sup> V současnosti ji v ČR využívá až 60 % rodin s dítětem v předškolním věku (Křížková, Hašková 2003b).

<sup>6</sup> To však neznamená, že by pečující rodič (zpravidla žena) v té době hodlal být nutně zaměstnaný/pracovně činný (srov. (Hamplová et al. 2000). Rodič totiž může využívat služeb tohoto druhu zařízení v současnosti po dobu 5 kalendářních dnů v měsíci, aniž by ztratil nárok na pobírání rodičovského příspěvku, a důvodem jeho využívání nemusí být pracovní činnost rodiče (ale například hledání zaměstnání, rekvalifikační kurzy nebo prostě „volno“ pro zařizování nutných osobních či rodinných záležitostí apod.).



jeslích je spíše ve větších městech, kde se kvalifikovanější ženská pracovní síla vrací dříve do placené práce, než na venkově, kde doprava dítěte do jeslí může způsobovat mnohé komplikace a kde ženy s malými dětmi zůstávají častěji déle doma i z nedostatku vhodných pracovních příležitostí. Poptávka po jeslích je do značné míry sociálně podmíněná. Ve velkých či větších městech jesle využívají buď vysoce kvalifikované ženy (s vysokými či vyššími příjmy), nebo naopak ženy samoživitelky, které se z nejrůznějších důvodů nespokojí se sociálními dávkami. V některých lokalitách je zájem o předškolní zařízení pro děti mladší 3 let řešen tak, že MŠ umožňují péči i o tyto mladší děti, pokud jsou však sociálně natolik zdatné, že jsou schopny dodržovat základní hygienické návyky.<sup>7</sup>

I když síť MŠ je v porovnání s jeslemi hustá, přesto doposud nelze všechny děti, jejichž rodiče požádají o přijetí dítěte do MŠ, do těchto zařízení umístit. Problém vyvstává zejména na venkově v lokalitách s malým počtem dětí, a tak někdy dochází ke spojení mateřské a základní školy pod společné vedení v rámci jedné budovy.

### 2.1.3 Časová flexibilita a dostupnost předškolních zařízení

Stanovení provozu předškolních zařízení, ať se jedná o jesle či mateřské školy, se odvíjí od jeho typu. V zásadě mohou existovat zařízení, která poskytují dětem polodenní provoz (v MŠ je to pak nejdéle 6,5 hodiny denně). Mohou však rovněž existovat zařízení s internátním provozem, poskytující dětem celodenní i noční péči (ta, pokud vůbec existují, jsou obvykle omezena na velká města s počtem obyvatel nad 100 tisíc). Většina zařízení obvykle poskytuje celodenní provoz, kde obvyklá délka provozu se pohybuje od 6 či 6,30 do 16 až 17.30 hodin. Zatímco v době socialismu muselo být dítě v zařízení před 8 hodinou ráno, dnes je možné sjednat „klouzavou“ dobu nástupu do zařízení podle časových dispozic rodičů, stejně jako je možné vyzvedávat dítě tzv. „po obědě“ (cca mezi 12-13. hodinou) a pak kdykoli odpoledne „po spaní“, tj. zhruba od 14.30 výše. Ve většině MŠ děti po obědě povinně spí nebo přinejmenším odpočívají na lůžku (tato praxe je obvyklá u zařízení zřizovaných obcemi, v soukromých panuje v tomto směru větší „volnost“).

### 2.1.4 Finanční dostupnost

Cena za péči o dítě v předškolních zařízeních se různí. Obecně platí, že je vyšší v jeslích než v mateřských školách, dále je vyšší v soukromých zařízeních než v těch, která jsou „veřejná“, tj. zřizována státem, kraji nebo obcemi či svazkem obcí. Za celodenní pobyt dítěte ve „veřejných“ jeslích se obvykle celkem měsíčně platí ke 2 tisícům, ve „veřejné“ školce kolem 1 tisíce.<sup>8</sup>

Cena placená v jeslích a MŠ mívá obvykle dvě složky: jedna je tvořena tzv. „školným“, což je příspěvek na neinvestiční výdaje zařízení,<sup>9</sup> druhá pak stravným.

<sup>7</sup> Školky navštěvuje zhruba ¼ dětí mladších 3 let. (Národní zpráva o rodině – zkrácená verze, 2004: 21).

<sup>8</sup> Životní minimum pro dítě do 6 let činilo v roce 2004 1690 Kč, v roce 2005 je 1720 Kč.

<sup>9</sup> Vyjma výdajů na platy, náhrady platů, mzdy a náhrady mezd, odměn za pracovní pohotovost, úhrady pojistného a sociálního zabezpečení apod., které jsou hrazeny z veřejných prostředků prostřednictvím státního rozpočtu.

Školné ve „veřejných“ MŠ nesmí přesáhnout 50 % skutečných průměrných měsíčních neinvestičních výdajů na dítě v uplynulém kalendářním roce. Tato složka se ve „veřejných“ zařízeních pohybuje v řádech stovek (od 200 výše, při obvyklé výši kolem 300-400 Kč), u soukromých v řádech tisíců (1 až 2 tisíce, výjimečně více).

Druhá složka platby za péči o dítě v jeslích či MŠ je tvořena tzv. stravným,<sup>10</sup> jehož výše je stanovena buď za den, nebo paušálně za celý měsíc. Obecně platí, že v krajích s vyšší mírou nezaměstnanosti je stravné nejnižší, u jeslí těsně pod 20 Kč za den, v MŠ kolem 20-25 Kč za den. Obvyklá výše stravného v jeslích se pohybuje v rozmezí 20-25 Kč, u školek kolem 30-40 Kč.

Při platbách v předškolních zařízeních se zohledňuje sociální situace rodiny. Za děti z neúplných rodin, děti studentů, případně do konce roku 2004 i děti vojáků základní služby,<sup>11</sup> se obvykle platil poplatek za školné a stravné ve snížené výměře. Jednotlivá zařízení si pak dále sama stanovovala a stanovují hranice pro „plnou“ platbu a různá snížení v závislosti na výši celkového příjmu rodiny vzhledem ke stanovenému životnímu minimu rodiny. Například pokud se celkový příjem rodiny rovná životnímu minimu, za dítě se někde vůbec neplatí. Snížená výměra se platí při 1,25, 1,5 až 2 násobku životního minima apod. V jiných zařízeních je stanoveno, že od platby školného bude osvobozen zákonný zástupce dítěte, který pobírá sociální příspěvek (do 1,6 násobku životního minima rodiny) nebo fyzická osoba, která o dítě osobně pečuje a pobírá dávky pěstounské péče, což vždy musí být úředně doloženo, prokázáno. Pokud se jedná o systém „slev“, nejsou v tomto směru dána žádná přesná pravidla.

Od 1. ledna 2005 vstoupilo v platnost nařízení, podle něhož jsou od platby školného osvobozeny děti navštěvující posledním rokem MŠ. Platba této položky pak byla navýšena dětem v nižších ročnících. Školné v MŠ se tak leckde navýšilo až o 2/3.<sup>12</sup>

### 2.1.5 Akceptovatelnost péče o děti v předškolních zařízeních jejich rodiči

Jak již bylo uvedeno, děti obvykle začínají navštěvovat až MŠ, do jeslí v roce 1999 chodilo necelé 1 % dětí ve věku od 0-3 let. O jesle není v populaci doposud takový zájem, neboť v době komunismu býval pobyt dětí v jeslích obvykle spojen s jejich vysokou nemocností. Pro budoucí, resp. „potencionální generaci rodičů“ (tj. těch, kteří jsou zatím bezdětní, ale do budoucna plánují dítě mít) jsou jesle přijatelnější variantou než pro současnou generaci rodičů. Budoucí rodiče plánují využívat jesle ve 25 % případů (Křížková, Hašková 2003b).

Návštěvnost MŠ je na rozdíl od jeslí stále vysoká a pohybuje se okolo 85-86 % dětí ve věku od 3 do 6 let. Nejvyšší poptávka i návštěvnost je pak poslední rok před nástupem do povinné školní docházky, tj. ve věku od 5 do 6 let (98,4 % dětí).

<sup>10</sup> Stravné v jeslích s celodenním provozem obvykle zahrnuje kromě platby za dopolední svačinu, oběd a odpolední svačinu i platbu za snídani. Dítě zde dostává až 4 jídla denně, zatímco ve školce jen 3 (dopolední a odpolední svačinu a oběd).

<sup>11</sup> Základní vojenská služba byla v ČR zrušena k 31. 12. 2004.

<sup>12</sup> Obvykle z 300 Kč na 500 Kč měsíčně.

Tabulka 2.3. Složení dětí v MŠ podle věku ve školním roce 1999/2000 v %

Věk dětí	Procento z populačního ročníku
3leté	66,5
4leté	89,0
5leté	98,4
6leté	21,5
<b>Celkem</b>	<b>85,5</b>

Zdroj: Národní zpráva o stavu předškolní výchovy, vzdělávání a péče o děti předškolního věku v ČR.

Z údajů o návštěvnosti MŠ vyplývá, že zájem o toto zařízení je stále vysoký a vzhledem k tomu, že ne vždy se daří uspokojit poptávku rodičů v některých lokalitách, je zřejmé, že poptávka stále (byť mírně) převyšuje nabídku, resp. že síť těchto zařízení není vždy zcela kompatibilní s poptávkou. Vysoký zájem o návštěvnost MŠ vyplývá i z výzkumů na toto téma (Křížková, Hašková 2003b).

Poptávka po MŠ je diferencovaná do značné míry podle příjmů, zejména ve velkých lokalitách (městech nad 50, resp. 100 tisíc obyvatel). O soukromé MŠ, které nabízejí pro děti pestřejší program a které pak bývají dražší, mají logicky zájem příjmově vyšší skupiny rodičů.

Obecně pak předškolní výchova v MŠ bývá považována rodiči za žádoucí a přínosnou pro jejich děti. Většina rodičů je toho názoru, že MŠ poskytují dětem velice dobrou úroveň předškolní výchovy a vzdělávání (viz Národní zpráva o rodině, 2004).



S ohledem na zájem „potencionálních“ rodičů o předškolní zařízení typu jeslí by bylo vhodné prosazovat jejich rozšíření (po detailnějším zmapování poptávky - zejména z hlediska lokálního a sociálního) a rozšířit jejich nabídku tak, aby existovala finančně a prostorově dostupnější zařízení zřizovaná „státem“, resp. obcemi, kraji apod., případně jinými subjekty.

Z vysokého zájmu rodičů o MŠ vyplývá, že existující síť MŠ by neměla být zbytečně redukována. Leckde by mělo dojít ke zvýšení kvality MŠ a k zajištění její všeobecné dostupnosti. I nadále by měly být rozvíjeny v MŠ různé předškolní programy, které budou vyhovovat rozdílným zájmům i potřebám dětí a které poskytnou dětem a jejich rodičům možnost výběru.

Každé dítě by do budoucna mělo mít možnost naplnit své právo na předškolní vzdělávání, tzn. že by na něj mělo mít nárok, neměla by to však být povinnost.<sup>13</sup>

<sup>13</sup> V 90. letech se totiž stala diskutovanou otázkou povinné předškolní výchovy a vzdělání pro děti s odkladem školní docházky.

## 2.2 Časové možnosti péče o děti

Možnosti skloubení práce a rodiny jsou do značné míry závislé na právním rámci, umožňujícím lidem z důvodu péče o děti různé flexibilní, nestandardní formy zaměstnání, dále na znalosti lidí a výhodnosti je využívat a v neposlední řadě i na znalosti a ochotě zaměstnavatele je poskytovat.

Mnohá právní opatření existují a jsou ženami a někdy i muži při péči o děti využívány (jako zejména mateřská a rodičovská dovolená pro ženy, volno při ošetřování člena rodiny), některé nejsou příliš známy, a tudíž ani využívány (zákonný nárok na zkrácený úvazek, rozpis směn při směnném provozu apod.), jiné nejsou příliš populární hlavně pro svůj finanční dopad (např. opět práce na zkrácený úvazek, rodičovská dovolená pro muže, nárok na volno při ošetřování seniora, pokud pečovatelská a ošetřovaný/á žijí ve společné domácnosti) atd.

Pokud jde o legislativní úpravy týkající se skloubení práce a rodiny u žen a mužů, pak existují tato hlavní zákonná opatření:

- mateřská dovolená a peněžitá pomoc v mateřství (pouze pro ženy)
- rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek (pro obě pohlaví)
- přestávky na kojení
- možnost zkrácené pracovní doby pro ženy s dětmi mladšími 15 let a těhotné ženy (v § 156/2 ZP)
- potřeby žen pečujících o děti mají být podle zákona (§ 156/1 ZP) brány v potaz při rozpisu směn
- nárok na čerpání placeného nebo neplaceného volna při ošetřování člena rodiny (bez ohledu na pohlaví)
- zákaz výpovědi (s výjimkou některých případů) pro ženu čerpající mateřskou dovolenou a pro ženu/muže čerpající rodičovskou dovolenou a trvale pečující o dítě mladší 3 let apod.

### 2.2.1 Právní a institucionální rámec rodičovské dovolené

Na rodičovskou dovolenou mají ze zákona právo jak matka, tak otec dítěte, požádají-li o její čerpání písemně svého zaměstnavatele. Po tuto dobu náleží pečujícímu rodiči rodičovský příspěvek, tj. sociální dávka, která činí 1,54 % životního minima pro pečující osobu. Od 1.1.2004 si při pobírání této dávky může rodič vydělat neomezeně vysokou finanční částku.<sup>14</sup>

Na RD mohou být souběžně otec i matka dítěte, rodičovský příspěvek však náleží jen jednomu z nich.<sup>15</sup> Oficiálně neexistují žádné předpisy pro regulaci RD v rámci sektorů či firem, neboť ty musí respektovat vyšší zákonnou normu. Není obecně známo, že by v některých sektorech či firmách existovaly předpisy zvýhodňující čerpání RD či dávající rodičům na RD nějaké jiné speciální výhody.<sup>16</sup>

<sup>14</sup> Přetrvává ale omezení týkající se délky pobytu dítěte v předškolním zařízení, které je vymezeno na maximálně 5 dnů za měsíc, jinak by rodič ztratil nárok na výplatu dávky rodičovský příspěvek.

<sup>15</sup> Toto opatření je teoreticky využitelné pro vysokopříjmové skupiny mající dostatečnou finanční rezervu, případně pro téměř neexistující rentiéry.

<sup>16</sup> Tato problematika se systematicky nesledovala a ani v tisku nebyly tyto otázky zmiňovány a diskutovány.

## 2.2.2 Čerpání rodičovské dovolené

### a) Míra využívání čerpání RD

Rodičovská dovolená je využívána z více než 99% ženami, muži jsou na RD stále spíše výjimečně. Většina mužů je na RD s dětmi mezi 2-3 rokem. RD u žen zpravidla kontinuálně navazuje na čerpání MD.

### b) Délka čerpání RD

Nárok na RD má matka po skončení mateřské dovolené a otec od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do 3 let věku dítěte.

Jen 1-2% žen zůstává doma minimální dobu - jen do cca půl roku dítěte (a pak se vrací zpět do práce). Jedná se většinou o vysoce kvalifikovanou ženskou pracovní sílu. Naprostá většina žen zůstává doma s dětmi do 2 až 3 let jejich věku (souvisí to významně s možností umístění dítěte do předškolního zařízení). Muži jsou nejčastěji doma s dítětem ve věku od 2-3 let (nejméně často pak do 1 roku věku dítěte) a průměrná doba pobytu na RD je u mužů kratší než 1 rok.

### c) Diferencované využívání RD podle sektorů a velikosti firmy

Tyto souvislosti u nás nebyly doposud statisticky sledovány a vyhodnocovány, a tak nedisponujeme na toto téma relevantními informacemi. Z kvalitativních výzkumů (prováděných formou interview) na toto téma vyplynulo, že některé lékařky se vracejí relativně brzy zpět do práce (neboť pokud vykonávají soukromou praxi, musí si na dobu MR a RD hledat za sebe náhradu), vracejí se však nejednou i z kvalifikačních důvodů (např. do nemocnic) (Simerská, Smetáčková 2000). „Brzký“ či spíše „včasný“ návrat u žen souvisí významně s možností udržet si místo – jak tomu bývá například v případě učitelek nebo žen v oblastech s vysokou nezaměstnaností (bez ohledu na jejich profesi a sektor).

Mužů bývá ročně na RD zhruba tisíc. Většinou se jedná o nezaměstnané muže, dále pak o učitele a tzv. svobodná/umělecká povolání, výjimkou však nejsou ani vysoce kvalifikovaní specialisté (jako třeba manažeři apod.) (Maříková, Radimská 2003).

## 2.2.3 Faktory ovlivňující čerpání RD

### a) Výše příjmů

Vzhledem ke skutečnosti, že průměrný příjem žen je o 1/4 až 1/3 nižší než příjem mužů (v závislosti na sektoru NH a výši vzdělání),<sup>17</sup> zůstávají doma na RD ženy. Ženy s vysokými příjmy a manažerskými pracovními pozicemi se obvykle vracejí nejdříve zpět do práce, stejně tak jako podnikatelky s vysokými příjmy, tzn. že na RD jsou nejčastěji ženy s průměrnými a nízkými příjmy.

Z hlediska dvojice obvykle zůstává doma ten, kdo má nižší příjem (tj. obvykle žena, ale třeba to může být i nezaměstnaný muž<sup>18</sup>) nebo kdo má v daný moment nižší, horší vyhlídky na trhu práce (může to být i manažer, jehož žena má lepší perspektivu postupu než on). V případě vyrovnaných příjmů zůstává stereotypně doma žena.

<sup>17</sup> Paradoxně však ženy s vysokoškolským vzděláním dosahují v průměru nižších příjmů než jejich stejně vzdělané mužské protějšky, zatímco u žen s nižším než vysokoškolským vzděláním není tento rozdíl tak výrazný.

<sup>18</sup> U mužů v mnoha případech však stále platí, že jeho příjem musí být výrazně nižší než příjem ženy.

b) Vliv profese rodiče

Protože totéž pracovní místo, resp. pozice je garantována ženě jen po dobu trvání MD, vracejí se ženy ve vysokých manažerských pozicích zpět do práce obvykle ihned po skončení MD a na RD vůbec nenastupují. Z důvodu organizace školního roku nastupují učitelky zpět do práce s počátkem nového školního roku (tzn. zpravidla ještě před dosažením 3 let věku jejich dítěte).

Naopak muže-učitele na ZŠ, kterých je nedostatek, pobyt na RD neohrožuje, proto někteří využívají možnost čerpat RD. RD využívají i někteří muži uměleckých profesí, neboť se mohou souběžně starat o dítě a přitom pracovat. Z mužů volí někdy RD ti, kteří jsou v každodenním kontaktu s lidmi (kromě učitelů i lékaři apod.), neboť se cítí být unavení - „vyhaslí“ a chtějí si od práce „odpočinout“ (RD je jimi chápána jako „přestávka“ v práci) (Maříková, Radimská 2003).

c) Dělbba rodičovských rolí: sdílení RD vs. sekvenčnost pobytu na RD

Pokud se rodiče při pobytu na RD střídají, pak muž v naprosté většině nastupuje na RD po ženě. Téměř neexistují případy souběžného pobytu na RD<sup>19</sup> ani „střídání se“ rodičů po určité době na RD.

Rodič, který má nárok na čerpání RD, se teoreticky může vrátit zpět na RD po té, co začal znovu pracovat, např. z důvodu nemocnosti dítěte v předškolním zařízení. Nakolik je však tato možnost nárokována a nakolik je pak fakticky zaměstnavatelem umožněna, se nesleduje.

## 2.2.4 Další pracovní opatření umožňující pracujícím osobám kombinaci práce a rodiny

a) Částečný úvazek

Muži i ženy využívají možnosti zkrácených úvazků (méně než 30 hodin týdně) sporadicky (8 % všech zaměstnaných žen a cca 2 % mužů). To se týká i rodičů s dětmi v předškolním věku. Přitom zhruba polovina českých žen chtěla během předškolních let svého dítěte pracovat na zkrácený úvazek (Hašková 2002). Zkrácené pracovní úvazky však nejsou zaměstnavateli příliš nabízeny, na druhé straně nejsou pro zaměstnance, resp. zaměstnankyni příliš výhodné.<sup>20</sup>

b) Pružná pracovní doba

Za výhodnější než částečný úvazek považují lidé flexibilní pracovní dobu, pokud si ji může stanovit zaměstnanec/kyně sám/a, neboť to umožňuje účelně kloubit práci a rodinu. Tato forma je zpravidla nejrozšířenější v administrativních profesích a v malých organizacích do 50 zaměstnanců. Vzhledem ke skutečnosti, že tato forma organizace pracovní doby je často aplikována především (nikoli však

<sup>19</sup> I když rodiče mohou souběžně pečovat o dítě, nemusejí přitom nutně být (oba) na RD. Zcela jiné případy než souběžný pobyt rodičů na RD tedy reprezentují situace, kdy rodiče zpravidla nejsou oficiálně na RD a kdy oba pracují na částečný úvazek tak, aby se ve zbylém čase mohli věnovat péči o dítě a svým zájmům, nebo na RD je oficiálně pouze jeden z rodičů, zatímco druhý vykonává časově značně flexibilní povolání, které mu pak umožňuje věnovat se i péči o dítě a vytvářet tak druhému rodiči oficiální prostor pro jeho mimopracovní seberealizaci, neoficiálně pak i prostor pro jeho případnou pracovní seberealizaci.

<sup>20</sup> Podle ekonomických propočtů je průměrný hodinový výdělek při částečném úvazku roven 55-90% hodinového výdělku při plném pracovním úvazku (Národní zpráva o rodině, 2004: 147), dále mohou nastat problémy s dopravou do a ze zaměstnání v období mimo dopravní špičku apod. Kratší úvazky představují také výrazné riziko pro kvalifikovanou pracovní sílu kvůli zpomalení pracovního postupu a zmrazení možnosti profesního růstu i možnosti „dělat kariéru“.

výlučně) u vedoucích a řídicích pracovníků, kterými jsou většinou muži, nepřispívá tato forma nutně (v daném případě) k účelnému kloubení práce a rodiny, neboť tito muži ji pro daný účel zpravidla vůbec nevyužívají (Zamykalová, 2000).

#### c) Sdílení pracovního místa

Přes deklaratorní vyjádření téměř 30% populace ve „Výzkumu veřejného mínění o postavení žen na trhu práce“ (Křížková, Hašková 2003b), že sdílí pracovní místo s jinou osobou, tato forma práce v ČR téměř neexistuje. Bývá totiž zaměstnanci zaměňována se skutečností, že jiná osoba je schopná převzít za dotyčnou osobu část či všechny pracovní povinnosti (zpravidla po dobu její pracovní neschopnosti). Pokud tato forma práce de facto v ČR neexistuje, nemůže být pak ani využívána pro případy kloubení práce a rodiny, jak je tomu např. v Nizozemí.

#### d) Práce z domova

Forma práce z domova se u nás začíná v současnosti<sup>21</sup> uplatňovat zejména u vysoce kvalifikovaných profesí (např. v některých oblastech vědy a u některých administrativních činností - konkrétně pak u profesí účetních, právnických, překladatelů, projektantů, počítačových specialistů, manažerů) apod. Práce z domova je rozšířena u podniků s nízkým počtem zaměstnanců (obvykle do počtu 10). Přestože tato forma může být vhodným prostředkem pro skloubení práce a rodiny, některé výzkumy ukazují, že při této formě práce nebývá respektována pracovní doba a že lidé pak obvykle pracují ještě déle (cca 44-50 hodin týdně), než by tomu bylo, kdyby pracovali přímo v podniku či firmě. Při práci z domova s využitím PC převažují ze ¾ muži, při práci z domova bez užívání PC činí podíl mužů a žen rovnou polovinu. S prací z domova souvisí často i tzv. „švarc systém“ využívaný často například při tzv. multi-level-marketingu, kdy se na pracující osobu, která je právně evidována jako OSVČ, nevztahuje žádná pracovněprávní ochrana.

#### e) Osobní účty počtu hodin

Existuje jako možnost obvykle u manažerských profesí, kde převažují opět muži. Jinak není tato forma příliš rozšířená (Kotrusová, 2000).



Rozšíření mnohých flexibilních či možná přesněji nestandardních forem práce by bezesporu usnadnilo rodinám zejména s dětmi v předškolním a mladším školním věku lépe kombinovat práci a rodinu. Jejich rozšíření však do značné míry brání jak ekonomické důvody (viz zejména částečný úvazek), tak znalost, resp. neznalost legislativních předpisů, které tyto formy pracovněprávních vztahů umožňují, a to jak ze strany zaměstnavatelů, tak samotných zaměstnanců. Do budoucna by se měla věnovat zvláštní pozornost pracovním podmínkám nejen žen, ale i mužů, kteří by se měli z hlediska uplatňování principů genderové rovnosti více než doposud zapojovat do péče o rodinu a domácnost.

Pokud se jedná o zaměstnavatele, případně odbory v podnicích a firmách, pak je nutné dodat, že zpravidla nevytvářejí nad zákonem daný rámec žádné speciální programy pro usnadnění kombinace práce a rodiny. Specifika zaměstnanců-rodíčů u nás mnohdy nereflktují ani ty zahraniční firmy, kte-

<sup>21</sup> I když tato forma práce existovala i v minulosti, byla rozšířena v některých regionech především u rukodělných profesí.

ré se jinak doma této problematice věnují. Zpravidla ani většina odborových svazů v daných odvětvích národního hospodářství neprosazuje problematiku kombinace práce a rodiny jako samostatný problém a ani nevykazují příliš velký zájem tuto problematiku aktivně řešit, a to ani v těch odvětvích, kde převažují ženy (jako obchod, zdravotnictví, školství, sociální práce apod.)

## 2.3 Finanční opatření podporující kombinaci práce a rodiny<sup>22</sup>

Pro možnost kloubení práce a rodiny jsou konstruována některá daňová opatření rodinné politiky v návaznosti na pracující osobu. Tato konstrukce má motivační charakter pro poplatníky a přispívá ke snižování státních výdajů v oblasti sociálního zabezpečení. Daňová podpora přitom představuje nepřímou finanční podporu rodin s dětmi. V současné době probíhá reforma tohoto daňového systému (viz níže). Kromě toho existuje přímá pomoc státu s rodinami s dětmi prostřednictvím sociálních dávek, které mají určitou konstrukci (jako například příspěvek na dítě), jež se však týkají sociální potřeby a nejsou tedy vázány na ekonomickou aktivitu rodičů.

### 2.3.1 Peněžité dávky na celostátní úrovni

Doposud (tj. do konce roku 2004) byla daňová podpora rodin s dětmi postavena na standardním odpočtu od základu daně, kdy se odečítalo 25 560 Kč ročně na každé vyživované dítě žijící ve společné domácnosti s poplatníkem (odpočet prováděl vždy pouze jeden z rodičů). Druhým odpočtem byla nezdanitelná částka 21 720 Kč ročně na manželku/manžela žijící s poplatníkem ve společné domácnosti, pokud neměl/a vlastní příjem přesahující za zdaňovací období 38 040 Kč.

Od 1. 1. 2005 je v této oblasti možný výpočet daně ze společného základu daně manželů a druhou možností je nahrazení odečitatelné položky na dítě daňovým zvýhodněním na vyživované dítě.

Při společném zdanění manželů se sčítají jejich příjmy, odečtou se nezdanitelné části a celkový daňový základ se vydělí 2. Toto opatření je vhodné tehdy, pokud je veliký rozdíl mezi příjmy manželů (tj. pokud je jeden z rodičů na MD či RD, nebo pokud je jeden z nich nepracující, resp. je tzv. v domácnosti, což se obvykle týká žen).

Druhou možností je daňové zvýhodnění na dítě, kdy se z vypočtené daně odečítá na 1 dítě sleva ve výši 6000 Kč, v případě postiženého dítěte (ZPS) 12 000 Kč. Výše slevy na dani není omezena. Jestliže však potenciální sleva (při vyšším počtu dětí a nízkém daňovém základu) není vyčerpána na daňovou povinnost poplatníka, dochází k výplatě daňového bonusu (daňový poplatník tedy dostane peníze od státu). Výše tohoto bonusu však omezena je - jeho maximální možná výše činí 24 000 Kč.

V případě MD je poskytována peněžité pomoc v mateřství, což je dávka nemocenského pojištění. Na tuto dávku má nárok pouze žena, která byla v posledních dvou letech před porodem minimálně

<sup>22</sup> V tomto oddíle jsou zmíněny pouze přímé finanční dávky umožňující bezprostředně kloubení práce a již existující rodiny. Kromě toho existuje rovněž finanční podpora mladým lidem ve formě zvýhodněného úvěru na pořízení bydlení, nebo zvýhodněného úvěru na novou bytovou výstavbu, jež však vytvářejí spíše potenciál/východisko pro vytvoření rodiny, potažmo jejího kloubení s prací.



270 dní nemocensky pojištěna. Výše dávky činí 69 % denního vyměřovacího základu z předchozího platu. Obvykle bývá vyplácena 8 týdnů před plánovaným porodem a 20 týdnů po porodu (v celkové délce 28 týdnů). Osamělé matce se poskytuje po dobu 37 týdnů od počátku poskytnutí dávky. Tuto dávku mohou čerpat i pojištění svobodní, ovdovělí, rozvedení nebo z jiných důvodů osamělí muži, kteří nežijí s družkou a převzali do péče dítě na základě rozhodnutí příslušného orgánu, nebo jehož matka zemřela. Doba poskytování je stejná jako u osamělých žen.

Ženě, která nemá nárok na peněžitou pomoc v mateřství, náleží dávka nemocenského pojištění pro dočasnou pracovní neschopnost, a to od 6. týdne před stanoveným termínem porodu do 6. týdne po porodu.

Rodičům pečujícím o dítě během MD a RD náleží také některé dávky státní sociální podpory jako porodné, rodičovský příspěvek, které jsou neadresné, popř. některé adresné dávky pro rodiny s nízkými příjmy.

**Rodičovský příspěvek** je neadresnou dávkou státní sociální podpory, kterou může pobírat jen jeden z pečujících rodičů. Od 1.1.2005 činí 3635 Kč, u studentů (kteří jsou sami nezaopatřenými dětmi) činí 3835 Kč. Výši příspěvku neovlivňuje počet dětí, o které rodič pečuje, neboť RP má finančně zabezpečit rodiče po dobu, po kterou nemůže z důvodu péče o dítě mladší 4 let pracovat. Od 1.1.2004 si však rodič pobírající RP může přivydělat ničím neomezenou finanční částku, a to jako zaměstnanec i jako OSVČ (živnostník) nebo podnikatel.

**Příspěvek na dítě** je u nás adresnou sociální dávkou, na kterou mají nárok rodiny do maximální výše 3násobku životního minima rodiny. Přídavek je základní dávkou poskytovanou rodinám s dětmi, na krytí nákladů spojených s výchovou a výživou nezaopatřených dětí. Při poskytování dávky jsou testovány příjmy rodiny v předchozím kalendářním roce. Přídavek je poskytován ve třech úrovních odvislých od příjmů rodiny (tj. do 1,1, od 1,1 do 1,8 a od 1,8 do 3 násobku životního minima rodiny) a závisí rovněž na věku dítěte, kdy nejvyšší je ve věku 15 až 26 let.

Další důležitou dávkou tentokrát nemocenského pojištění je **peněžitá podpora při ošetřování člena rodiny**, která je vázána na čerpání volna při jeho ošetřování (jedná se o nemocné dítě mladší 10-ti let, ve výjimečných případech i starší). Volno a finanční kompenzace jsou poskytovány po dobu prvních 9 kalendářních dnů (v případě osamělého rodiče po dobu 16 dnů). Dávka se stanovuje jako nemocenské, čili se vypočítává z 69 % denního vyměřovacího základu. I když možnost čerpat volno z důvodu péče o dítě existovala pro oba rodiče, ve více než 90 % ji využívají ženy. V současnosti je v návrhu opatření, které by umožňovalo střídavé čerpání tohoto volna (i dávky) oběma rodiči po dobu ošetřování člena rodiny během jeho nemoci. Opatření by tedy mělo vést v tomto směru k většímu faktickému zrovnoprávnění obou rodičů a k rozostření vnímání ženy jako nestabilní pracovní síly, která často absentuje v práci právě z důvodu péče o nemocné členy rodiny.

### 2.3.2 Finanční i nefinanční opatření na úrovni firmy

Finanční benefity v této rovině mohou existovat, vyskytují se však sporadicky (viz s. 39 této studie). V mnoha firmách na základě uzavřených kolektivních smluv, případně smluv vyššího stupně, existuje zpravidla možnost čerpání volna u rodičů pečujících o dítě mladší 10 let (většinou se to explicitně týká žen). Například zaměstnavatel umožňuje čerpání 1 dne neplaceného volna v měsíci, u samoživitelek případně i více (2-4 dny), nebo je poskytován 1 (až 2) týdny dodatkového neplaceného volna na dobu prázdnin apod. V tomto směru záleží na schopnosti odborů sjednat případnou výhodu pro rodiče, explicitně ženy. Vzhledem k tomu, že se jedná o neplacené volno, nebývá tato možnost výrazně využívána.

Naproti tomu jsou zejména v oblastech s vysokou nezaměstnaností registrovány u mnohých zaměstnavatelů (a to i zahraničních firem) problémy s dodržováním závazných, zákonem daných ustanovení týkajících se kombinace práce a rodiny u rodičů, zejména je-li rodič (zpravidla matka) sám. Obdobná situace panuje i v mnohých feminizovaných sektorech s nekvalifikovanou nebo málo kvalifikovanou ženskou pracovní silou (jako je obchod či úklidové služby apod.), kde rovněž nebývají mnohé zákonné nároky respektovány.



I když na mnohá opatření existuje zákonný nárok, nebývá vždy a všemi zaměstnavateli respektován, v tomto směru by bylo žádoucí ustanovit takové mechanismy, které by toto dodržování garantovaly.

Vzhledem k tomu, že u nás neexistuje žádné finanční zvýhodnění rodičů, kteří se vrací do svého zaměstnání dříve a nevyčerpají celou maximálně možnou délkou RD, bylo by vhodné uvažovat o zavedení příslušného opatření v tomto směru. Dále je žádoucí podporovat střídání se rodičů jak během RD, tak během péče o nemocné dítě.

Z hlediska dalších možných finančních zvýhodnění je do budoucna možné uvažovat o znovuzavedení tzv. novomanželských půjček mladým manželům/resp. párům,<sup>23</sup> které byly zavedeny zhruba v polovině 70. let a ještě na počátku 90. let byly hojně využívány (než byly zcela zrušeny). Dříve byly tyto zvýhodněné půjčky poskytovány manželům na bytové potřeby a v případě narození dítěte po uzavření smlouvy o půjčce byl manželům poskytnut jednorázový příspěvek na snížení úhrady půjčky.

<sup>23</sup> Již v tomto ohledu existují návrhy.

# 3. Vliv politik a podmínek pro kombinaci práce a rodiny na aktéry sociálních vztahů

Alena Křížková, Radka Dudová, Hana Hašková

## 3.1 Individuální strategie

V této kapitole se zaměříme zejména na situaci rodin s dětmi, resp. mužů a žen – rodičů, protože čas, peníze a služby, které mají rodiče v České republice k dispozici při kombinování práce a rodiny, vytváří podmínky vedoucí k volbám specifických strategií. Nedostatek míst pro děti mladší tří let v zařízeních péče o děti (jeslích), dlouhá doba trvání rodičovské dovolené, malá vstřícnost firem vůči svým zaměstnancům ohledně flexibilního uspořádání pracovní doby a nedostatečná výše rodičovského příspěvku se podílejí na dalším posilování již existujících stereotypů mateřství a otcovství. Na jedné straně v rovině reprezentací přetrvává tradiční rozdělení na otce-živitele a matku-pečovatelku, zdůrazněné tím, že ženy po porodu opouštějí na často velmi dlouhou dobu pracovní trh a kvůli nedostatečné podpoře státu se stávají finančně závislé na svém partnerovi. Na druhou stranu ekonomická situace většiny českých rodin nedovoluje ženám opustit pracovní trh úplně. Jejich návrat do práce je ale poznamenán diskriminací na více úrovních, danou jejich pohlavím, přerušením jejich kariéry a navíc přítomností malých dětí v rodině.

Kapitola je strukturována podle aktérů, kteří volí, a úrovní společnosti, kde jsou voleny v rámci daných sociálně-politických a ekonomických podmínek různé strategie, jak se s kombinací práce a rodiny vyrovnat. Vycházíme z prostředí rodiny a zkoumáme strategie žen jako matek a zvláště strategie mužů jako otců. Ženy a muži jsou velmi diferencované sociální kategorie s ohledem na životní podmínky a postoje, proto i v souvislosti s rodičovstvím je třeba rozlišovat různé kategorie žen a mužů a strategie, které v rámci možností volí. Dalším důležitým aktérem ve vztahu pracovní a rodinné sféry života jsou zaměstnavatelé, kteří na jedné straně v rámci sociálně-politických opatření spoluvytvářejí podmínky pro rodiče, jaké strategie kombinace práce a rodiny vytvořit. Na druhé straně i zaměstnavatelé vytvářejí strategie, jak se s potřebou kombinace práce a rodiny v životě jejich reálných nebo potenciálních zaměstnanců vyrovnat. Výsledkem pak je buď podpora a pomoc zaměstnancům řešit pracovní a rodinné závazky dohromady nebo naopak eliminace a diskriminace rodičů jako zaměstnanců.

Závěr této kapitoly je věnován důsledkům potřeby kombinovat pracovní a rodinný život na úrovni společnosti jako celku. Pozornost je zaměřena zejména na ekonomické dopady kombinace pra-

covního a rodinného života v podobě problému chudoby. Současné často nepříznivé podmínky pro kombinaci pracovního a rodinného života také chápeme jako jednu z příčin demografických změn a zejména bezdětnosti nebo dlouhodobého odkládání rodičovství v české společnosti posledního desetiletí.

### 3.1.1 Typické strategie kombinace práce a rodiny

Pro pochopení individuálních voleb žen a mužů v české populaci je nutné přihlídnout nejen k existujícím sociálním politikám, ale také k historické situaci a ke stereotypům operujícím ve veřejném diskurzu. Česká republika je zemí, ve které **od padesátých let minulého století přetrvává stabilně velmi vysoká úroveň participace žen na pracovním trhu**. Tato vysoká úroveň participace byla dána v první řadě realitou komunistického politického režimu a nebyla vždy vnímána jednoznačně kladně ani samotnými zaměstnanými ženami, přesto se během času stala normou a ani po změně politické situace nedošlo k jejímu snížení. Komunistický režim začal po prudkém propadu porodnosti v 50. a počátkem 60. let vytvářet v rámci pronatalitní politiky relativně příznivé podmínky pro harmonizaci práce a rodiny pro ženy<sup>24</sup> (mužů se tento problém zdanlivě netýkal). V průběhu doby docházelo k **prodlužování délky rodičovské dovolené až na tři roky** a tím se institucionalizovalo dlouhodobé přerušování pracovní aktivity ženy při narození dítěte. S politickou změnou došlo ke vzniku kompetitivního pracovního trhu, který ve většině odvětví a pracovních pozic vedl ke zhoršení podmínek harmonizace práce a rodiny, což vyústilo v určitý tlak na ženy-matky k opuštění pracovní aktivity a k návratu do domácnosti. Ekonomická situace rodin s malými dětmi ale tento odchod z pracovního trhu neumožňovala, vzhledem k tomu, že příjem ženy je v České republice ve většině případů pro rodinný rozpočet nezbytný (Maříková (ed.) 2000).

Kombinace daných podmínek vyústila v to, že nejrozšířenější strategií harmonizace práce a rodiny se pro ženy stal odchod na rodičovskou dovolenou, která trvá minimálně dva, častěji tři roky. Takto dlouhodobý pobyt na rodičovské dovolené se stal v české společnosti normou – ženy, které zůstávají po porodu doma s dítětem kratší dobu, jsou negativně hodnoceny svým okolím a často i samy sebe vnímají jako špatné matky (viz dále a tabulku 3.1).

Ženy s vyšším vzděláním a s profesionální orientací mají tendenci využívat pouze kratší období rodičovské dovolené (Rychtaříková, Pikálková, Hamplová 2001). To se týká zejména žen ve velkých městech a dále žen ve specifických profesích, kde při dlouhodobém přerušování práce hrozí ztráta kvalifikace (například lékařky). I tyto ženy ale pociťují silný tlak setrvat doma s dětmi co nejdéle, který limituje jejich svobodu rozhodnutí, jak dlouho na rodičovské dovolené zůstanou (Simerská, Smetáčková 2000).

Dlouhé trvání mateřské resp. rodičovské dovolené s sebou ale nese zásadní rizika – znamená významné znevýhodnění žen na pracovním trhu, nejen z důvodu přerušování kariéry a ztráty příjmu, ale i z nedůvěřivého a proto diskriminačního postoje zaměstnavatelů vůči ženám jako potenciálním matkám. Na pracovním trhu totiž nejde o individuální volbu ženy, jak dlouho hodlá zůstat na

<sup>24</sup> Tyto podmínky zahrnovaly: právo a povinnost pracovat pro všechny, dávky v mateřství a rodičovství relativně vysoké, zřizování státem dotovaných zařízení pro předškolní děti na území celého státu, ale také nižší věk odchodu do důchodu (pro ženy dříve než pro muže a pro matky s více dětmi dříve než pro ostatní matky nebo pro ženy bezdětné), což umožňovalo pravidelnou pomoc prarodičů (především babiček) s péčí o děti.

### 3. Vliv politik a podmínek pro kombinaci práce a rodiny na aktéry sociálních vztahů

mateřské resp. rodičovské dovolené s dítětem, ale ženy jsou zejména při přijímání do zaměstnání diskriminovány bez ohledu na tuto volbu a to na základě zákonem dané maximální délky rodičovské dovolené. Zejména pro menší firmy představuje odchod zaměstnance na rodičovskou dovolenou trvající tři roky velké riziko z hlediska stability a investic do pracovní síly. Tyto organizace se pak vyhýbají zaměstnávání mladých žen a podporování jejich kariérního postupu, čímž dochází k posílení genderových nerovností na pracovním trhu (Křížková 2003b).

Vzhledem k tomu, že běžná reprodukční strategie českých rodin spočívá ve zplození jednoho až dvou dětí v rozmezí tří až čtyř let (Národní zpráva o rodině 2004, Maříková 2000, SLBD), po ukončení dlouhotrvající rodičovské dovolené následuje zpravidla další porod a nástup mateřské a rodičovské dovolené s druhým potomkem. Absence žen-matek na pracovním trhu se tak prodlužuje někdy až na šest let, do doby, kdy starší dítě začíná školní docházku a mladší dítě může být přijato do mateřské školy. V případech žen, které nebyly před porodem zaměstnané (nebo o zaměstnání přišly, např. z důvodu zrušení nebo zásadní restrukturalizace podniku), bývá rodičovská dovolená navíc prodlužována o období, kdy se žena pokouší nalézt uplatnění na pracovním trhu. Tyto ženy přitom nemusejí být registrovány jako nezaměstnané, ale mohou patřit ke skupině tzv. skrytě nezaměstnaných. Jedná se o ženy, které by chtěly pracovat, ale z nedostatku příležitostí setrvávají na rodičovské dovolené nebo po jejím skončení do čtyř let věku dítěte v domácnosti a pobírají rodičovský příspěvek za celodenní péči o dítě, jelikož je to pro ně přijatelnější než mít statut nezaměstnané, využívat předškolního zařízení péče o dítě a zároveň přijít o nárok na rodičovský příspěvek za celodenní péči o dítě. Někdy je tak rodičovská dovolená ještě dále následována obdobím nezaměstnanosti daným obtížností nalezení zaměstnání pro matky s malými dětmi.

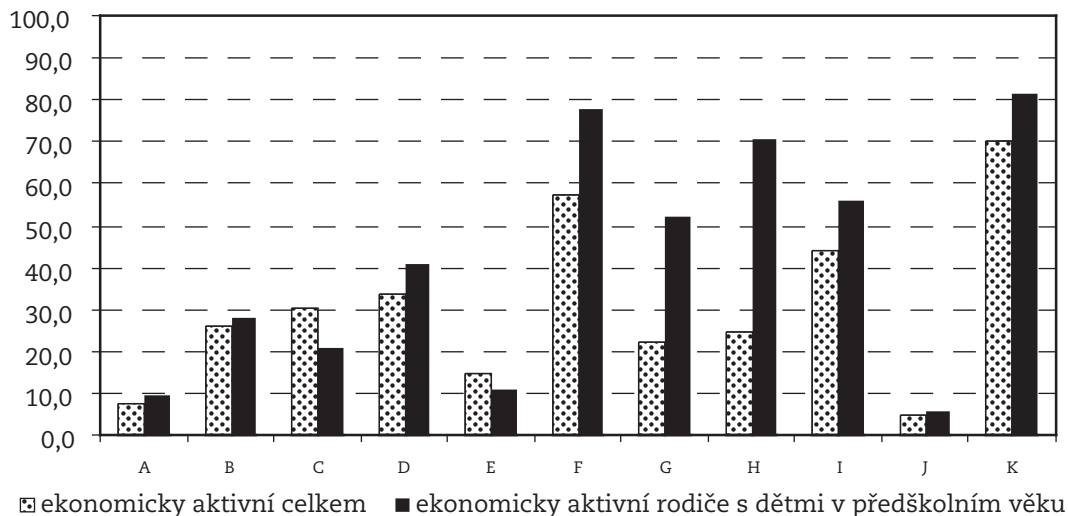
Rozhodnutí opustit pracovní trh úplně je pro většinu žen z nižších a středních sociálních vrstev nepřijatelné, jelikož rodina, zvláště po narození dětí, je existenčně závislá na příjmech obou manželů. Pro ženy s vyšší kvalifikací navíc práce představuje významnou životní hodnotu, a proto nejsou ochotny pracovní trh opustit. Možnost flexibilního uspořádání pracovní doby či částečného úvazku není dostatečně rozšířená, proto se naprostá většina žen po skončení rodičovské dovolené vrací do práce na plný úvazek. Ženy, které by se rozhodly setrvat na rodičovské dovolené kratší dobu, se setkávají s problémem nedostatečného počtu míst v zařízeních péče o děti mladší tří let. Tato zařízení navíc nepoživají příliš velké důvěry současných matek, jejich kvalita je pokládána za nedostatečnou a pobyt dítěte v tomto zařízení podle převažujícího názoru matek i otců nesvědčí psychickému a citovému rozvoji malých dětí. Rodiče by raději volili péči formou placené individuální péče o děti, tato služba je ale pro převažující část českých rodin finančně nedostupná, a tak je pro rodinu výhodnější, zůstane-li matka s dítětem doma až do tří let jeho věku.

V období péče o děti v předškolním věku aktivují české rodiny zdroje pomoci v partnerské rodině ve větším rozsahu než v jiných fázích rodinného cyklu<sup>25</sup> (viz graf 3.1 „F, I, K“). V této fázi rodinného cyklu aktivují však také další **zdroje podpory, které hledají v rozšířené rodině nebo ve sféře služeb pro rodinu**. Pro většinu rodin s dětmi v předškolním věku se tak stává jedním z hlavních faktorů, které přispívají k pocitu spokojenosti s kombinací pracovního a rodinného života, možnost zásadním způsobem využívat zařízení (70% rodin viz graf 3.1 „H“) nebo jiné osoby (52% rodin - prarodiče, pečovatelky, apod. viz graf 3.1 „G“) pro péči o závislé členy rodiny. Zatímco je využívání pomoci „třetí“ osoby

<sup>25</sup> Výzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce, který pro Ministerstvo práce a sociálních věcí provedlo v roce 2003 oddělení Gender & sociologie Sociologického ústavu Akademie věd ČR (Křížková, Hašková 2003b).

s péčí o děti v ČR muži i ženami pozitivně oceňovaným zvykem, využívání pomoci „třetí“ osoby, která by vykonávala zásadní podíl práce v domácnosti, není uváděno mezi těmi faktory, které přispívají k harmonizaci práce a rodiny v tak velké míře. A to ani v období výchovy předškolních dětí. Pouze 6 % rodičů s předškolním dítětem, kteří nemají problémy s kombinací osobního/rodinného a pracovního života, uvádí totiž využívání pomoci „třetí“ osoby s domácími pracemi mezi strategiemi kombinace práce a rodiny (viz graf 3.1 „J“).

**Graf 3.1. Odpověď na otázku: Které možnosti, pokud je využíváte, nejvíce přispívají k Vašemu pocitu, že zvládáte pracovní a rodinné povinnosti bez problémů? Pouze ekonomicky aktivní, kteří odpověděli, že zvládají rodinné a pracovní povinnosti bez větších problémů. Podle rodinné situace v %.**



Zdroj: Výzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce 2003. Sociologický ústav AV ČR.

N ekonomicky aktivních, kteří zvládají rodinné a pracovní povinnosti bez větších problémů = 319.

N ekonomicky aktivních rodičů s dětmi v předškolním věku, kteří zvládají rodinné a pracovní povinnosti bez větších problémů = 54.

**Příznivé okolnosti pro „harmonizaci“ pracovního a rodinného/osobního života v zaměstnání**

A - Pracuji na zkrácený úvazek

B - Mám volnou pracovní dobu (sám/a si určuji pracovní dobu)

C - Sdílím pracovní místo s jinou osobou (případně využívám plného zastoupení jinou osobou)

### 3. Vliv politik a podmínek pro kombinaci práce a rodiny na aktéry sociálních vztahů

- D - Vedení v zaměstnání je ochotno se dohodnout na možných změnách (např. v pracovním tempu, náplni práce, apod.)
- E - Mám možnost pracovat doma (např. na počítači)

#### Příznivé okolnosti pro „harmonizaci“ pracovního a rodinného/osobního života v rodině

- F - Partner/ka je ochoten/ochotna podělit se zásadním způsobem o péči o děti a další členy rodiny
- I - Partner/ka je ochoten/ochotna rozdělit si rovnoměrně práci v domácnosti
- K - Partner/ka je ochoten/ochotna převzít celou zodpovědnost za chod domácnosti na sebe

#### Příznivé okolnosti pro „harmonizaci“ pracovního a rodinného/osobního života v rozšířené rodině nebo sféře služeb pro rodinu

- G - Zásadním způsobem využívám další osobu pro hlídání dětí a péči o další členy rodiny (např. placenou osobu nebo prarodiče)
- H - Zásadním způsobem využívám veřejné zařízení pro hlídání dětí nebo péči o další členy rodiny (např. jesle, mateřská školka, družina, pečovatelská služba, apod.)
- J - Mám k dispozici službu nebo osobu, která vykonává zásadní podíl práce v domácnosti

Podle výpovědí respondentů dochází dále v tomto životním období ekonomicky aktivních rodičů s dětmi v předškolním věku k maximalizaci **ochoty zaměstnavatelů** k uzavírání individuálních dohod o obsahu práce a rozložení pracovní doby. Na své osobní zkušenosti deklaruje tento fakt jako jeden z hlavních faktorů, které přispívají k pocitu spokojenosti s kombinací pracovního a osobního života v tomto období, více než 40% ekonomicky aktivních otců a matek (viz graf 3.1 „D“). Všeobecně rozšířená představa, že zaměstnavatelé vycházejí vstříc individuálním dohodám o možných změnách v pracovním tempu či náplni práce především ženám, se však nepotvrdila.

Obdobně, ani využívání „**alternativních forem práce**“ na pracovišti nebývá pouze ženskou strategií sladování rodinných/osobních a pracovních povinností. Tyto formy práce jsou však v míře jejich využití genderově zatížené. Ženy spoléhají v případě potřeby především na svůj možný pracovní zástup jinou osobou (34% ekonomicky aktivních žen, ale jen 26% ek. akt. mužů). Okolo desetiny ekonomicky aktivních žen (oproti 4% ek. akt. mužů) dále připisuje svoji spokojenost s kombinací práce a rodiny na konto práce na zkrácený pracovní úvazek.

Ekonomicky aktivní muži, kteří jsou spokojeni se stavem sladování práce a rodiny ve svém životě, zmiňují naopak častěji než ženy fakt, že jim k pocitu úspěšné kombinace těchto dvou důležitých životních oblastí pomáhá již samotný typ a pozice v zaměstnání, které jim dovolují jistou nezávislost v rozhodování o časovém rozložení práce. Mezi tyto formy práce patří především „volná/flexibilní“ pracovní doba, při níž si pracující sám určuje rozložení pracovní doby (31% ekonomicky aktivních mužů, ale jen 22% ek. akt. žen), nebo dále možnost vykonávat práci z domova (například na počítači), a tak de facto znovu využívat možnosti vlastní organizace pracovního času tak, aby vyhovoval především osobním potřebám člověka, který takovou práci vykonává (zhruba 1/5 ekonomicky aktivních mužů, ale pouze okolo 1/10 žen). Všechny zmiňované genderové rozdíly, které se projevují v organizaci práce v zaměstnání, jsou přitom statisticky významné. Nutno však upozornit na malý výzkumný vzorek populace (viz graf 3.1) (Křížková, Hašková 2003b).

### 3.1.2 Strategie žen

Pokud jde o strategie žen, je třeba si uvědomit, že nejčastěji jde o strategie čistě individuální, které jsou závislé především na demografických a socio-ekonomických charakteristikách rodiny, na faktu dlouhé rodičovské dovolené, na společenském tlaku celodenní a osobní mateřské péče o dítě mladší minimálně tří (ale často až šesti nebo sedmi) let, a v neposlední řadě na naprosto mizivé podpoře zaměstnavatelů a jejich ochotě poskytovat různé režimy pracovní doby nebo organizace práce, které by kombinaci práce a rodiny usnadnily. Nejkritičtějšími obdobím pro kombinaci práce a rodiny je předškolní věk dítěte. V České republice obecně převládá představa, že žena by v tomto období měla buď zůstat v domácnosti nebo pracovat na částečný úvazek (viz tabulku 3.1).

Tabulka 3.1. Názory na pracovní angažovanost ženy v průběhu rodinného cyklu v roce 1994 a 2002 (v %)

V následujících fázích rodinného cyklu by měla žena pracovat:	názor celé populace (názor žen)					
	na celý úvazek		na částečný úvazek		zůstat v domácnosti	
	1994	2002	1994	2002	1994	2002
A: po uzavření sňatku, než se narodí dítě	80 (83)	86 (87)	14 (12)	10 (9)	6 (5)	4 (4)
B: když je některé z dětí v předškolním věku	7 (6)	13 (12)	41 (46)	48 (50)	52 (48)	39 (38)
C: když nejmladší dítě začne chodit do školy	22 (20)	25 (24)	59 (63)	55 (57)	19 (17)	20 (19)
D: po odchodu dětí z domova	84 (86)	89 (89)	14 (13)	9 (10)	2 (1)	2 (1)

Zdroj: International Social Survey Programme (ISSP Czech Republic) 1994 and 2002.

N(ISSP 2002) = 1345 (z toho 12 % respondentů neodpovědělo alespoň na jednu z položek A,B,C nebo D);  
N(R94) = 1024 (z toho 6 % respondentů neodpovědělo alespoň na jednu z položek A,B,C nebo D).

Poznámka: V tabulce uvedené podíly respondentů a respondentek jsou vypočítány z celkových počtů respondentů a respondentek, kteří odpověděli na položky A,B,C a D.

Snahu udržet kontakt s předchozím zaměstnáním a alespoň částečně pracovat z domova nebo např. docházet do práce několik dní v týdnu, můžeme v tomto období pozorovat zejména u žen s vyšším vzděláním (Křížková 2002b). Ženy s nižším vzděláním spíše spoléhají na povinnost zaměstnava-



### 3. Vliv politik a podmínek pro kombinaci práce a rodiny na aktéry sociálních vztahů

tele držet jim pracovní místo po dobu tří let rodičovské dovolené (Křížková 2002b). Možnost kontaktu s pracovním prostředím nebo částečného úvazku také závisí na charakteru práce a je tak příznivější u žen s vyšším vzděláním, které mohou např. pracovat z domova. Jak již bylo řečeno, zaměstnavatelé nejsou ochotni měnit nastavení organizace práce nebo pracovní doby v závislosti na rodinném cyklu zaměstnanců – rodičů. Rozhodování proto převážně probíhá v okamžiku přijímání do zaměstnání. Jak ženy, tak i zaměstnavatelé počítají s budoucím mateřstvím a ženy proto hledají takové zaměstnání, které bude možné s rodinou skloubit (blízko bydliště, časová flexibilita, práce na směny, kratší pracovní doba), a to vysokoškolačky na úkor plného využití jejich kvalifikace (Křížková 2003b). Zaměstnavatelé se často vyhýbají přijímání žen ve věku, kdy u nich očekávají založení rodiny, kladou diskriminační otázky nebo nastavují takové podmínky, aby snížili své „ztráty“ při odchodu ženy na mateřskou resp. rodičovskou dovolenou (Křížková 2003b).

Pokud jde o základní rozdíl ve strategiích rodičovství nebo kombinace práce a rodiny žen podle vzdělání, jde zejména o časování narození dětí, které ženy různého vzdělání plánují odlišně. Ženy s vyšším vzděláním odkládají narození dítěte významně do vyššího věku oproti ženám s nízkým vzděláním. Podle posledního sčítání lidu z roku 2001 bylo např. mezi vysokoškolačkami ve věku třiceti pěti let ještě celých 12% bezdětných žen a mezi třicetiletými vysokoškolačkami ještě téměř třetina bezdětných žen, ale mezi třicetiletými ženami s nižším stupněm vzdělání pouze o málo více než desetina bezdětných žen (Hašková 2004).

Nejde pouze o dobu strávenou studiem, ale po nástupu do zaměstnání je často nutnou strategií žen vytvořit si dostatečně jistou pozici „nepostradatelnosti“ pro zaměstnavatele a až po dosažení určité pozice na kariérním žebříčku odejít na mateřskou a rodičovskou dovolenou (Křížková 2003a).

#### 3.1.3 Role a strategie mužů – otců

Péče o mladší děti je v České republice stále vnímána jako ženská záležitost a **muži se na ní významným způsobem nepodílejí**. Problémy harmonizace práce a rodiny se proto nadále týkají zejména žen. Muž je v rodině dále vnímán jako „hlavní živitel“, narození dítěte tak v mnoha případech pro muže znamená zvýšení pracovního nasazení a počtu odpracovaných hodin, vzhledem k nutnosti pokrýt vyšší životní nároky rodiny s malými dětmi. Přesto se v současné době v České republice začínají objevovat i otcové ochotní osobně pečovat o malé děti. **Kvalitativní výzkumy (Maříková 1999; Radimská 2004) ukazují na existenci tří typů otců podle jejich pracovní aktivity a angažování se v rodině.**<sup>26</sup> Prvním, nejrozšířenějším typem jsou „pomáhající otcové“ – muži, kteří chápou péči o děti jako ženskou záležitost, jsou ale ochotni v případě potřeby a v rámci svých časových možností své partnerce pomoci. Pokládají sami sebe za živitele rodiny, ve skutečnosti je ale jejich rodina závislá i na příjmu a tudíž na pracovní aktivitě partnerky. Vzhledem k tomu, že jejich partnerky zpravidla alespoň po určitou dobu pracovaly či pracují mimo domov, tyto otcové se na péči o děti do určité míry podílejí. Pomáhají manželce s péčí o děti a vedením domácnosti, ale nepřebírají za tyto činnosti odpovědnost a omezují svou pomoc jen na některé úkony. Někdy ale tráví s dítětem i souhrnně více času než matka, pokud mají příhodné časové dispozice (například pracují na ranní směnu, jsou nezaměstnaní nebo mají jako

<sup>26</sup> Výzkumný projekt „Rodičovství po partnerském rozchodu - rodičovské role a identity rozvedených matek a otců“ podpořený grantem Grantové agentury Akademie věd (id. kód KJB700280503) řeší v letech 2005 – 2008 oddělení Gender & sociologie Sociologického ústavu AV ČR.

podnikatelé flexibilní pracovní dobu či pracují doma) – protože někdo dítě hlídat musí, manželka potřebuje také pracovat na plný úvazek a placené hlídání není možné.

Druhým, méně rozšířeným typem jsou „otcové-živitelé“, kteří zastávají víceméně tradiční<sup>27</sup> mužskou pozici v rodině. Jsou hlavně živiteli rodiny a péči o děti zastává výhradně partnerka. V České republice je možné rozlišit dvě skupiny těchto tradičních otců: na jedné straně stojí „staří patriarchové“ – muži, kteří již za komunistického režimu dosáhli takových pracovních a společenských pozic, jež jim umožňovaly uspokojivě uživit rodinu a neponechávaly mnoho volného času. Zajímavější skupinou jsou však „noví patriarchové“, kteří se objevili až po nástupu kapitalismu. Jedná se o muže, kteří se definují hlavně profesionálně a kteří po vzniku kapitalistického trhu postoupili na sociálním žebříčku a dosáhli úspěchu – podnikatelé, manažeři, volné profese. V důsledku toho nedisponují volným časem a zároveň jsou schopni rodinu sami víceméně uživit, takže péči o děti a domácnost se samozřejmě delegují na manželku. Po narození dětí často zintenzivňují svou pracovní aktivitu a tím dochází k snížení času, který mají k dispozici pro rodinu.

Třetím nově se objevujícím typem jsou „pečující otcové“: muži, kteří odmítají rozdělení na otce-živitele a matku-pečovatelku a kteří se z vlastního přesvědčení aktivně podílejí na péči o děti. Někteří nastupují na část rodičovské dovolené, jiní redukují svou profesionální aktivitu, aby se mohli svým dětem věnovat. Jejich podíl je ale v české populaci mizivý a většinou se rekrutují z vyšších sociálních vrstev a vyskytují se mezi muži s vyšší kvalifikací. Totéž platí pro „otce-živitele“, zatímco „pomáhající otcové“ jsou hlavně muži z nižších a středních sociálních vrstev.<sup>28</sup>

### 3.1.4 Od politik ke strategiím

Jak bylo řečeno, nejrozšířenější strategií harmonizace práce a rodiny pro ženy v České republice je nástup na mateřskou a posléze na rodičovskou dovolenou, která trvá do tří, respektive až do čtyř let věku dítěte.<sup>29</sup> Takto dlouhá rodičovská dovolená znamená přerušení pracovní aktivity na významnou dobu, a tudíž implikuje zpomalení kariérního postupu, ztrátu kvalifikace a neochotu zaměstnavatelů zaměstnávat mladé ženy – potencionální matky.

Po uplynutí rodičovské dovolené péči o děti starší tří let (výjimečně už od dvou let věku dítěte) zajišťují státní zařízení – mateřské školy a ženy nastupují zpět do zaměstnání, přičemž svůj čas nadále dělí mezi svou práci, péči o děti a péči o domácnost. Muži po narození dítěte naopak spíše zintenzivňují svou profesionální aktivitu.

<sup>27</sup> Výraz „tradiční“ je zde používán ve významu běžného jazykového úzu (tradice jako souhrn ustálených zvyků, zachovávaných pokoleními, přenášených z generace na generaci (Akademický slovník cizích slov 2000. Praha: Academia)); v sociologické odborné terminologii mu spíše odpovídá výraz „raně moderní“.

<sup>28</sup> Výzkum Rodičovství po rozchodu partnerů v České republice, 2004.

<sup>29</sup> Ve čtvrtém roce ale již neplatí ochrana pracovního místa zaměstnance, jelikož ve skutečnosti rodičovská dovolená čtyři roky netrvá, i když se o takto dlouhé rodičovské dovolené mezi lidmi obecně hovoří. Nejen během rodičovské dovolené, ale až do čtyř let věku dítěte může totiž rodič, který se celodenně věnuje péči o dítě – je tedy na rodičovské dovolené nebo v domácnosti, pobírat rodičovský příspěvek.

Tabulka 3.2. Počet let, které strávily matky na (další) mateřské dovolené (rodičovské dovolené, v domácnosti) s jejich 1. dítětem podle roku narození dítěte (v %)

období narození dítěte [počet respondentek]	Počet let v domácnosti s 1. dítětem				celkem
	maximálně 1 rok	více než 1 rok, ale maximálně 2 roky	více než 2 roky, ale maximálně 3 roky	více než 3 roky	
dítě narozeno 1960-1969 [respondentek: 118]	61	15	17	7	100
dítě narozeno 1970-1979 [respondentek: 99]	44	34	17	5	100
dítě narozeno 1980-1989 [respondentek: 120]	25	30	37	8	100
dítě narozeno 1990-2002 [respondentek: 59]	5	17	51	27	100

Zdroj: ISSP 2002 - základní vážený soubor respondentek - pouze matky, které již ukončily mateřskou a rodičovskou dovolenou. Matky, které nikdy další mateřskou dovolenou nebo rodičovskou dovolenou nenastoupily a zároveň nezůstaly ani v domácnosti, v celkovém součtu nejsou. Jejich podíl však byl marginální.

Podle výzkumu ISSP 2002 zůstala v ČR po roce 1989 v domácnosti více než tři roky se svým prvním dítětem čtvrtina matek, které měly v době šetření pouze jedno dítě nebo se jim druhé dítě narodilo za delší dobu než tři roky po narození dítěte prvního.<sup>30</sup> Více než tři roky však zůstaly mimo pracovní trh některé z těchto žen spíše v důsledku ztráty pracovního místa<sup>31</sup> než v důsledku přání zůstat v domácnosti (srovnej s tabulkou 3.1 o názorech žen). Ačkoliv nelze stanovit výši skryté nezaměstnanosti mezi ženami, které zůstávají s dítětem v domácnosti i po skončení tříleté rodičovské dovolené, kvalitativní výzkumná sonda do života žen bez práce v rámci výzkumu „Reflexe a analýza genderových nerov-

<sup>30</sup> Následující otázky nebyly součástí mezinárodního dotazníkového šetření ISSP 2002, ale byly zařazeny do českého dotazníkového šetření ISSP 2002: „Byl/a jste se svým prvním dítětem na mateřské/rodičovské dovolené? Byl/a jste se svým druhým dítětem na mateřské/rodičovské dovolené? Byl/a jste se svým třetím dítětem na mateřské/rodičovské dovolené? Jak dlouho jste byl/a na mateřské/rodičovské dovolené se svým prvním dítětem? Jak dlouho jste byl/a na mateřské/rodičovské dovolené se svým druhým dítětem? Jak dlouho jste byl/a na mateřské/rodičovské dovolené se svým třetím dítětem? Uveďte počet měsíců (např. rok = 12 měsíců, 1 a půl roku = 18 měsíců, 3 roky = 36 měsíců, atd.)“.

Déle než tři roky zůstalo v domácnosti se svým prvním dítětem téměř 30% matek, které se zúčastnily šetření ISSP 2002 a kterým se narodilo první dítě po roce 1989. (Nutno ovšem upozornit, že se šetření ISSP 2002 zúčastnilo pouze 205 žen, kterým se narodilo první dítě po roce 1989). Při redukci tohoto souboru matek na ty, jejichž druhé dítě se narodilo za více než 3 roky po narození prvního dítěte (případně se jim druhé dítě (ještě) nenarodilo), zůstala v domácnosti déle než tři roky čtvrtina matek (124 respondentek) z celkového počtu matek, jejichž první dítě se narodilo po roce 1989. Obdobné výsledky jsme získaly při zkoumání délky doby, po kterou zůstaly matky v domácnosti se svým druhým dítětem (při kontrole data narození třetího dítěte); při zkoumání základního váženého i neváženého datového souboru ISSP 2002 i při zkoumání základního souboru ISSP 2002 dohromady s doplňkovým souborem mladých lidí, který byl v rámci šetření ISSP 2002 v ČR k základnímu souboru přidán.

<sup>31</sup> Ačkoliv by měla v ČR platit pro většinu rodičů tříletá ochrana proti ztrátě jejich pracovního místa (tzv. rodičovská dovolená), není toto pravidlo v praxi vždy dodržováno. Kromě toho existují výjimky ze zákona, kdy není zaměstnavatel tímto pravidlem vázán – např. zrušení pracoviště v rámci restrukturalizace podniku.

ností v české společnosti v 90. letech“ existenci matek, které pečují celodenně o předškolní děti i po skončení tříleté rodičovské dovolené z důvodu obtížnosti získat zaměstnání, které by jim umožnilo skloubit péči o děti s participací na trhu práce, zcela jednoznačně potvrdila (Čermáková a kol. 2000).

V průběhu 90. let se pozornost politiků soustředila na cíl zachování sociálního smíru, který měl být dosažen zavedením (často dočasných) peněžních transferů a uvolňováním tlaku na trhu práce, na němž rostla zejména od poloviny 90. let nezaměstnanost. Toto uvolňování na trhu práce bylo realizováno jednak skrze umožnění předčasných odchodů do důchodu, ale také například skrze prodloužení doby, po níž může rodič zůstat placeně (rodičovským příspěvkem) s malým dítětem v domácnosti, až do čtyř let věku dítěte. Prodloužení nároku na rodičovský příspěvek na čtyři roky však přispělo k nárůstu skryté i evidované nezaměstnanosti žen s malými dětmi. Toto prodloužení totiž znamenalo pro rodiče (v naprosté většině ženy), kteří jej využili (např. z důvodu nemoci rodiče, dítěte nebo jiného člena rodiny; ztráty zaměstnání; nemožnosti umístit dítě v zařízení péče o předškolní děti; apod.), jednak ztrátu nároku na návrat do svého původního zaměstnání, jednak omezení možnosti využívání zařízení péče o předškolní děti (3, později 5 dní v měsíci, které neumožňují ani účast na rekvalifikačním kurzu, ani možnost efektivního hledání zaměstnání), a jednak pouze omezenou možnost přivýdělků (která de facto znemožňovala efektivní udržování kontaktu se zaměstnavatelem v době péče o děti, např. v podobě placené práce vykonávané z domova). Teprve na konci 90. let, když bylo zcela zřejmé, že to jsou právě ženy s malými dětmi, které patří do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných, na trhu práce diskriminovaných a obtížně zaměstnatelných, začala být v ČR formulována aktivní politika zaměstnanosti a v průběhu dalšího desetiletí byla redukována i některá omezení, vázící se k rodičovskému příspěvku. I přes tuto pozitivní sociálně-politickou změnu ale aktuální statistiky z oblasti trhu práce stále potvrzují, že ženy s malými dětmi tvoří jednu z nejvíce ohrožených skupin nezaměstnaností (viz tabulku 3.3),<sup>32</sup> a to navíc nezaměstnaností dlouhodobou (viz tabulku 3.4) (Hašková 2005).

<sup>32</sup> Ve třech věkových kategoriích (od 20 do 34 let) podle statistického rozdělení (viz tabulku 3.3) se nejvyšší míra nezaměstnanosti drží v ženské populaci téměř na stejné úrovni. V rámci mužské populace však s věkem výrazně klesá a to mezi kategoriemi až o polovinu. U žen se nezaměstnanost oproti mužům výrazně nesníží až do zhruba 35 let. Tento rozdíl je způsoben stigmatizací ženské pracovní síly v období, kdy ženy a muži zakládají rodinu. V této době mají ženy výrazně horší šanci najít práci ve srovnání s muži, jejichž pracovní aktivita je ve stejném období považována za nejdůležitější.

**Tabulka 3.3. Obecné a specifické míry nezaměstnanosti podle vzdělání a věkových skupin v 1. čtvrtletí 2005**

Specifické míry nezaměstnanosti	Celkem v %	Muži v %	Ženy v %
Nejvyšší dosažené vzdělání	ČR	ČR	ČR
Základní	24,2	23,6	24,9
Střední bez maturity	50,1	54,1	46,2
Střední s maturitou	22,4	18,1	26,5
Vysokoškolské	3,3	4,1	2,4
Celkem	100,0	100,0	100,0
<b>Věkové skupiny</b>			
15 až 19 let	5,4	7,6	3,2
20 až 24 let	17,2	22,6	11,9
25 až 29 let	15,4	14,9	15,9
30 až 34 let	11,8	8,7	14,8
35 až 39 let	10,0	7,6	12,5
40 až 44 let	9,6	8,4	10,9
45 až 49 let	10,0	10,2	9,8
50 až 54 let	13,0	11,2	14,8
55 až 59 let	6,2	7,5	4,9
60 až 64 let	1,0	0,8	1,1
65 a více let	0,63	0,5	-
Obecná míra nezaměstnanosti	8,3	7,0	9,9

Zdroj: Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil za 1. čtvrtletí 2005. Český statistický úřad, Praha: 2005.

**Tabulka 3.4. Doba hledání zaměstnání nezaměstnaných podle pohlaví v %**

	Muži	Ženy
Do 3 měsíců	10,6	12,9
3 – 6 měsíců	17,7	12,8
6 měsíců – 1 rok	19,5	20,0
1 – 2 roky	19,9	20,7
2 – 4 roky	16,7	18,1
Více než 4 roky	15,6	15,5
Celkem	100 %	100 %

Zdroj: Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků výběrového šetření pracovních sil za 2. čtvrtletí 2005. ČSÚ 2005.

Situace, kdy ženy zůstávají na rodičovské dovolené v průběhu posledních desetiletí čím dál delší dobu,<sup>33</sup> odráží vývoj v rámci státní sociální politiky zaměřené na rodiny s dětmi: doba trvání rodičovské dovolené byla v průběhu posledních 40ti let postupně prodlužována z jednoho na tři roky a v roce 1995 byla stanovena doba pobírání rodičovského příspěvku na čtyři roky. Peněžitá dávka v těhotenství a mateřství (spojená zpravidla s mateřskou dovolenou trvající 28 týdnů) je závislá na výši předchozího příjmu zaměstnance a činí 69% denního vyměřovacího základu, počítaného z jeho předchozí mzdy. Zároveň je ale stanovena její maximální denní hranice, čímž dochází k znevýhodnění žen s vyššími příjmy, u nichž tak dochází v období pozdního těhotenství a po narození dítěte k zásadnímu finančnímu poklesu, jelikož v jejich případě se peněžitá dávka v těhotenství a mateřství nerovná 69% jejich předchozího příjmu, ale dosahuje nižší úrovně. Rodičovský příspěvek (doprovázející zpravidla rodičovskou dovolenou) není závislý na předchozím platu zaměstnance a jeho výše zdaleka nestačí na uhrazení životních potřeb matky a dítěte. Dlouhý - čtyřletý nárok na rodičovský příspěvek jde na úkor jeho výše. Nízká úroveň rodičovského příspěvku však přináší zásadní existenční problémy zejména osamělým matkám a rodinám s nižšími příjmy, pro něž příjem obou partnerů znamená životní nutnost. Navíc, výše rodičovského příspěvku implikuje závislost ženy-matky na jejím partnerovi po narození dítěte, jelikož muž se stává jediným živitelem rodiny a rodinný rozpočet závisí de facto na jeho příjmu. Muži na tuto situaci často reagují zvýšením své pracovní aktivity (prací přes čas, přibráním druhého úvazku, další výdělečnou činností), což přispívá k dalšímu prohloubení tradiční genderové dělby práce v rodině, upevnění existujících stereotypů týkajících se mateřské a otcovské role, a zprostředkovaně pak k reprodukci diskriminačních praktik na trhu práce. Na druhou stranu je možné pozitivně hodnotit změnu v pravidlech vyplácení rodičovského příspěvku, ke které došlo s platností od 1. 1. 2004, kdy byla zrušena podmínka, podle které rodič ztrácel nárok na rodičovský příspěvek, pokud byl výdělečně činný a jeho příjem přesahoval danou hranici nebo pokud pobíral hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání. To v praxi znamená, že v současné době se matka (nebo otec) může po uplynutí mateřské dovolené vrátit do zaměstnání nebo pobírat podporu v nezaměstnanosti a zároveň až do 4 let věku dítěte pobírat rodičovský příspěvek, pokud zajistí osobní celodenní péči o dítě, tedy nesvěří dítě žádné státem dotované instituci péče o děti. Tato poslední podmínka je ovšem pro většinu pracujících žen jen obtížně realizovatelná.

Stávající systém mateřské a rodičovské dovolené v kombinaci s nízkým rodičovským příspěvkem a nízkou posazeným stropem peněžité pomoci v těhotenství a mateřství nijak nemotivuje otce k účasti na péči o nejmenší děti. Lze naopak konstatovat, že je tomu zcela naopak. Vzhledem k tomu, že průměrný příjem mužů je stále v průměru zhruba o 25% vyšší než příjem žen, představuje pro rodinu nástup ženy na rodičovskou dovolenou menší finanční ztrátu, než pokud by se jednalo o muže. Neexistuje instituce otcovské dovolené a neplatí žádné omezení, podle kterého by část rodičovské dovolené byla vyhrazena druhému rodiči.

Návrat na trh práce dříve než po třech letech rodičovské dovolené je v současné době znesnadněný propadem v počtu míst v zařízeních kolektivní péče o děti ve věku do tří let. Podle statistik ČSÚ totiž dosahuje současná nabídka míst v jeslích pouze 5% z celkového počtu míst, která byla v těchto zařízeních pro děti dostupná na začátku 90. let. Takový propad přitom nelze přičítat na konto poklesu porodnosti. Vzhledem k tomu, že mladí bezdětní lidé, kteří rodičovství teprve plánují, chtějí využívat zařízení kolektivní péče pro děti do 3 let častěji než současná generace rodičů s předškolními dětmi, je možné, že dojde v nedaleké budoucnosti ke zvýšení požadavků na dostupnost takových zařízení. Možnost využití soukromé placené osoby pro péči o děti mladší 3 let přitom zřejmě nenahradí poptáv-

<sup>33</sup> Viz poznámku 30.

### 3. Vliv politik a podmínek pro kombinaci práce a rodiny na aktéry sociálních vztahů

ku po jeslích, a to především z důvodu finanční náročnosti takové formy péče o dítě. Ačkoliv došlo v průběhu 90. let také k poklesu v počtu míst v mateřských školách, nebyl tento pokles tak hluboký jako v případě jeslí. Podle statistik ČSÚ využívá mateřské školy celých 87% z celkového počtu 3-5letých dětí, a to s průměrnou délkou docházky 2,7 let (Křížková, Hašková 2003a).

Podle soudu českých žen (viz tabulku 3.1) je ideálním typem zaměstnání pro ženu v období péče o předškolní děti práce na částečný úvazek případně možnost zůstat v domácnosti. Poptávka po částečných úvazcích ze strany žen však dalekosáhle převyšuje jejich nabídku na trhu práce. Více než polovina ekonomicky aktivních žen, které nejsou s kombinací práce a rodiny ve svém životě spokojeny a zároveň soudí, že by jim práce na částečný úvazek mohla v daném ohledu pomoci, se domnívá, že by taková možnost mohla být na jejich konkrétním pracovišti i pozici aplikovatelná, kdyby k tomu byl jejich zaměstnavatel ochoten (Křížková, Hašková 2003b). Na základě kvalitativní výzkumné sondy do života žen bez práce v rámci výzkumu „Reflexe a analýza genderových nerovností v české společnosti v 90. letech“ může být také požadavek práce na částečný úvazek důvodem nepřijetí ženy do zaměstnání (Křížková, Hašková 2003a, Křížková 2003b).

Práci na částečný úvazek v období péče o děti v předškolním věku chápou jako nejlepší způsob zaměstnání ženy také jejich partneři. Pro sebe sama muži práci na částečný úvazek pro řešení harmonizace práce a rodiny většinou nepožadují. Na straně jedné totiž přináší práce na částečný úvazek více času na péči o rodinu a domácnost, na straně druhé je však spojena s výrazným poklesem finančního ohodnocení zaměstnance, pracovní nestabilitou (jelikož je pozitivně korelována s výskytem termínovaných pracovních smluv), a v českém kontextu (na rozdíl od některých západoevropských zemí, v nichž je práce na částečný úvazek žen rozšířena daleko více než v ČR) je také významnou překážkou pro pracovní růst zaměstnance. Celkem tedy částečných úvazků využívá v ČR 8,5% žen oproti 2% mužů, přičemž ženy pracují na částečný úvazek většinou z důvodů péče o rodinu, zatímco muži z důvodů zdravotních (Křížková, Hašková 2003a).



Nejběžnější strategie harmonizace práce a rodiny v České republice je charakterizována dočasným a relativně dlouhotrvajícím přerušением pracovní aktivity matky po narození dítěte, daným jejím odchodem na mateřskou a posléze rodičovskou dovolenou, která trvá do tří let věku dítěte. Jiné nabízející se strategie jsou voleny pouze marginálním počtem žen. Žena je po dobu své neaktivity jednoznačně závislá na příjmu svého partnera vzhledem k nízké výši peněžité dávky spojené s mateřskou a zejména rodičovskou dovolenou. Pro muže znamená narození dítěte častěji naopak zvýšení pracovní aktivity za účelem dorovnání ztraceného příjmu v rodinném rozpočtu. Dlouhá doba trvání rodičovské dovolené (která není pouze nabídkou, ale působí i jako sociální norma) a nízká finanční podpora se tak podílí na prohloubení genderových nerovností v rodině i na pracovním trhu. Očekávání dlouhodobého vyvážení ženy z pracovního trhu při nedostatku možností alternativních strategií péče o děti může působit jako jeden z faktorů ovlivňujících reprodukci a její plánování. Jednak může ovlivňovat počet narozených dětí, jednak časování v pořadí prvních i dalších porodů, a jednak může působit jako jeden z faktorů odkládání (a v některých případech až neochoty) zakládání rodiny u specifických skupin žen vůbec.

## 3.2 Strategie podniků a firem

Zaměstnavatelé v České republice zatím stále nenahlíží na možnosti harmonizace práce a rodiny pro ženy (a tím méně pro muže) jako na faktor zvyšující spokojenost a tím i produktivitu zaměstnance. Naopak ve většině případů vnímají nutnost sladit práci a rodinu u svých zaměstnanců jako riziko pro produktivitu organizace a řešení harmonizace soukromého a pracovního života tak ponechávají zcela na zodpovědnosti jednotlivých pracovníků i uchazečů o zaměstnání, tedy především žen, které jsou vnímány jako primárně zodpovědné za péči o děti. Ve snaze maximalizovat produktivitu práce a vyhnout se zvýšeným nákladům pramenícím z politik a praktik kombinace práce a rodiny se firmy uchylují k různým i nelegálním diskriminačním praktikám.

### 3.2.1 Politiky a úroveň produktivity podniků

Délka rodičovské dovolené a rozšířená praxe přerušování pracovní aktivity na dobu trvající několik let od porodu dítěte má negativní vliv na to, **jak zaměstnavatelé vnímají ženskou pracovní sílu**. Zejména mladé ženy jsou viděny jako nestabilní a rizikové zaměstnankyně, u kterých vždy existuje možnost těhotenství a následného odchodu z pracovního místa na dobu, po kterou zaměstnavatel musí pokrýt jejich absenci nejčastěji najmutím dalšího zaměstnance. Pro zaměstnavatele, zejména pro menší firmy, ve kterých je těžší nahradit chybějícího zaměstnance jiným, je proto najímání mladých žen nevýhodné a existuje zde neochota investovat do jejich kvalifikačního a kariéerního postupu. Délka rodičovské dovolené (resp. doba tří let, po kterou je zaměstnavatel povinen držet rodiči pracovní místo) v České republice má tak kontroverzní dopad z hlediska rovných příležitostí mužů a žen – na jednu stranu umožňuje rodičům pečovat osobně o malé děti až do tří (případně až čtyř) let jejich věku, na druhou stranu ale vybízí zaměstnavatele k diskriminačním přístupům při zaměstnávání žen – jelikož na rodičovskou dovolenou v 99 % případů nastupují v ČR matky.

Matky jsou navíc ve většině českých rodin zodpovědné za péči o dítě v době nemoci, což je provázeno zvýšeným rizikem častých krátkodobých absencí ženské pracovní síly. Tento fakt nadále zvyšuje strach zejména malých firem ze zaměstnávání žen s malými dětmi.

Vzhledem k tomu, že harmonizace práce a rodiny je v České republice obecně pokládána za záležitost žen a že zaměstnavatelé předpokládají, že nutnost sladit práci a rodinu pro ženy automaticky znamená nižší pracovní nasazení a dlouhodobé i krátkodobé absence a tudíž riziko pro produktivitu firmy, v organizacích často panuje nedůvěra vůči ženské pracovní síle. Tato nedůvěra se v praxi projevuje využíváním různých legálních i nelegálních diskriminačních praktik ze strany zaměstnavatelů. Mezi ty legální (i když v současné době se zákon snaží s větším či menším úspěchem tyto praktiky omezovat) patří například řetězené zaměstnávání na dobu určitou, řetězení zaměstnávání na zkušební dobu tří měsíců či najímání na určitou práci a zaměstnávání na živnostenský list. K poměrně často se vyskytujícím nelegálním praktikám patří diskriminace při najímání nových pracovníků či osobní otázky týkající se přístupu ke sladování práce a rodiny při přijímacích pohovorech.

Situace je kritická zejména v regionech s vysokou nezaměstnaností. Nezaměstnanost žen v ČR navíc ve všech oblastech dosahuje vyšší úrovně než nezaměstnanost mužů. Nelegálním praktikám jsou ve zvýšené míře vystaveny málo kvalifikované ženy pracující za minimální mzdu. Zaměstnavatelé nejsou ochotni vyjít zaměstnancům vstříc v jejich snaze kombinovat práci a rodinu; pokud již



### 3. Vliv politik a podmínek pro kombinaci práce a rodiny na aktéry sociálních vztahů

ženu s malými dětmi zaměstnají, je zcela na ní, jak si zorganizuje svůj rodinný čas. Poněkud vyšší flexibilita panuje ve veřejném sektoru, kde zpravidla funguje kratší pracovní doba. Specifický problém představuje práce přesčas, která je většinou zaměstnavatelů i zaměstnanců chápána jako automatická součást pracovního poměru a navíc nebývá vždy adekvátně ohodnocena. Je rozšířena zejména ve firmách do 50 zaměstnanců a na vysoce kvalifikovaných řídicích postech.

Flexibilní úpravy pracovní doby nejsou většinou ve firmách zaváděny za účelem usnadnění harmonizace práce a rodiny pro jejich zaměstnance, ale spíše za účelem efektivní organizace práce na straně zaměstnavatele. Taková uspořádání jako práce na poloviční úvazek, pohyblivá pracovní doba či práce ve víkendových směnách mají téměř výhradně za cíl zvýšení produktivity práce, snížení personálních nákladů a maximalizace využitelnosti strojů (Čermáková, Hašková, Křížková, Linková, Maříková 2001).

Ve výzkumu „Vytváření dárcovského prostředí pro ženskou problematiku mezi zahraničními investory v ČR“<sup>34</sup> se vstřícnost firem vůči zaměstnancům s dětmi ukázala jako dosti slabá. Tři čtvrtiny z 50 zkoumaných firem umožňovaly sice svým zaměstnancům flexibilní pracovní dobu,<sup>35</sup> ale práci na částečný úvazek měli možnost využívat zaměstnanci pouze v polovině dotázaných firem a pracovat z domova mohly ženy a muži pouze ve třetině zkoumaných firem. Sdílení pracovního úvazku, stlačený týden nebo práce po telefonu nebyla zvykem téměř vůbec. Uvedené možnosti úpravy pracovní doby měli především zaměstnanci v rámci vyššího a středního managementu, dále administrativní personál, technický a odborný personál. Neměl je naopak pomocný personál a personál ve výrobě/obchodu. Polovina firem dále umožňovala čerpat volno nad rámec zákona v případě nutnosti péče o závislé osoby (děti, nemocné nebo starší osoby). Podnikové zařízení pro péči o děti ale neprovozovala ani jedna ze zkoumaných firem. Pouze 7 z nich podporovalo zařízení pro péči o děti v okolí. Centra pro mládež, podpora volného času dětí a rodičů, poradny nebo nějaká forma sdílení péče o děti mezi zaměstnanci s dětmi se v rámci zkoumaných firem téměř nevyskytovaly. Čtyři firmy poskytovaly mateřské a rodičovské příspěvky a 9 firem provozovalo letní programy či pobyty pro děti (Role rovných příležitostí v prosperitě podniku 2005).

#### 3.2.2 Politiky a proces přijímání pracovníků

Právní systém v České republice je založený na zásadách rovných příležitostí a rovného zacházení se ženami a muži, ale stávající praktiky a nastavení sociální politiky vedou mnohé firmy k jednoznačné **preferenci mužské pracovní síly** na lépe placená a prestižnější místa. Při najímání nových zaměstnanců se vychází z předpokladu, že péče o děti a o domácnost je v rozhodné míře záležitost žen a pracovník-muž tak nepředstavuje riziko odchodu na rodičovskou dovolenou a častých absencí z důvodu nemoci dětí. Přestože je zákonem zapovězeno klást při přijímacích pohovorech otázku na plánování rodičovství či na organizaci péče o malé děti v případě nemoci, ve většině podniků se tyto otázky běž-

<sup>34</sup> Výzkum „Vytváření dárcovského prostředí pro ženskou problematiku mezi zahraničními investory v ČR“ podpořeného z programu EU Phare 2002 – Dlouhodobá udržitelnost rozvoje občanské společnosti provedla Gender Studies, o.p.s. Výsledky jsou založeny na dotazníkovém šetření, na které odpovědělo celkem 50 nadnárodních firem nebo firem se zahraniční účastí, působících v ČR.

<sup>35</sup> Výzkum však nerozlišuje, zda jde o opatření pro kombinaci práce a rodiny nebo spíše opatření, které vyhovuje pracovnímu režimu firmy.

ně objevují. Podle výzkumu provedeného v roce 2004<sup>36</sup> nejsou výjimkou ani státní organizace či nadnárodní firmy zakládající si na své nediskriminující organizační kultuře. V zásadě lze rozlišit podle přístupu k najímání nových zaměstnanců tři typy organizačního prostředí, kde každý typ představuje jiné vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci.

K prvním z nich patří organizace se starým, „tradičním“ postsocialistickým prostředím, ve kterých vládnu zejména neformální vztahy, jejich činnost je méně efektivní a interakce mezi zaměstnanci jsou v první řadě založené na osobních známostech. Do této kategorie spadá většina státních organizací. Oproti dalším dvěma typům organizací zde některé problémy a situace spojené s harmonizací práce a rodiny častěji řeší kolektivní smlouva, vzhledem k tomu, že zde ve větší míře fungují odborové organizace.

Druhým typem jsou „nové“ organizace s nadnárodní účastí. Může se jednat i o již dříve existující firmy, ve kterých došlo ke změně organizační kultury dané nákupem podniku zahraniční firmou. Organizační kultura je nejčastěji importovaná z domácí země majitele. Vládnu zde přísně formální vztahy, jasná pravidla a důraz na image organizace. Organizace tohoto typu vesměs proklamují nediskriminační přístupy a tvrdí, že pohlížejí stejně na muže jako na ženy, ne vždy se ale samy touto zásadou do důsledků řídí. Někteří personální manažeři přiznávají, že při přijímacích pohovorech jsou uchazečům kladeny zákonem zapovězené otázky na soukromý život a plánování rodičovství. Některé z těchto firem cíleně proklamují zájem o zaměstnance a o jeho soukromé problémy, organizace může případně nabídnout zaměstnanci pomoc v obtížných situacích. Přesto žádný jedinec nesmí narušit běh firmy a dosahování jejích obchodních cílů. V organizacích se zahraniční účastí dochází k častým srážkám importované organizační kultury a českého prostředí, a to mnohdy s pozitivním výsledkem při zavádění opatření umožňujících zaměstnancům uspokojivěji kombinovat práci a rodinu.

Třetím typem jsou menší organizace s méně než dvěma sty zaměstnanci. Je v nich běžný neformální charakter interakcí, existuje zde mnoho osobních vztahů. V těchto firmách mají praktiky a politika harmonizace práce a rodiny nejvíce negativní důsledky. Zájem firmy zde stojí před nediskriminační politikou: tyto firmy se nehlásí k zásadám rovného zacházení s muži a se ženami, nýbrž vycházejí z toho, co je pro ně výhodnější. Pokud se cítí ohroženy možným odchodem na mateřskou dovolenou či péčí o děti, raději mezi své zaměstnance nepřijímají ženy a přijímají muže. V menších firmách představuje nefungující zaměstnanec větší hrozbu, jelikož jsou zde lidé obtížněji nahraditelní (Křížková, Čermáková, Dudová, Maříková, Uhde 2005).



Dlouhá doba trvání rodičovské dovolené, která může v mnoha případech znamenat přerušení pracovní aktivity na tři roky, ale i až na šest let (v případě dvou porodů v intervalu tří let), spolu s faktem, že péče o děti a domácnost je v České republice stále převážně ženskou záležitostí, vytváří často u zaměstnavatelů nedůvěru vůči ženské pracovní síle. Firmy mají na jedné straně obavu z nestability a absencí žen-zaměstnankyň, které ohrožují produktivitu organizace, na druhou stranu nevytvářejí podmínky, které by jim usnadnily kombinovat pracovní a rodinné povinnosti. Namísto toho se uchy-

<sup>36</sup> In-depth interviews (15) s HR manažery firem o velikosti nad 100 zaměstnanců, zaměřené na firemní kulturu, pracovní vztahy, rovnost příležitostí a obtěžování a sexuální obtěžování žen a mužů na pracovišti v rámci projektu „Analýza výskytu a forem obtěžování a sexuálního obtěžování žen a mužů v práci“, který v letech 2004 – 2005 řešilo oddělení Gender & sociologie, Sociologický ústav Akademie věd ČR pro Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

lují k nelegálním praktikám při zaměstnávání žen a k diskriminujícímu přístupu při najímání nových zaměstnanců.

## 3.3 Vliv politik a strategií kombinace práce a rodiny na společnost jako celek

Sociální a ekonomické reformy, ke kterým došlo v České republice po změně politického režimu a které v roce 2005 stále ještě nejsou dokončeny, přinesly zhoršení ekonomických podmínek pro specifické skupiny obyvatel a především rodiny s dětmi, které jsou i nadále často závislé na dvoupříjmovém rodinném rozpočtu. Vzhledem k tomu, že naprostá většina rodičů (otců i matek) malých dětí participuje na pracovním trhu, kombinace práce a rodiny se jeví jako nezbytná součást jejich života. Zároveň s ekonomickými změnami ale dochází i ke zhoršování podmínek na pracovním trhu – nárůstu nezaměstnanosti, prodlužování pracovní doby, zvyšování nároků kladených na zaměstnance. Přípravy na vstup České republiky do Evropské unie sice přinesly zákonodárství a politiku rovných příležitostí mužů a žen v rodině i na pracovním trhu, bohužel ale mnoho z nových progresivních opatření není zatím skutečně respektováno či má jen mizivý dopad na zavedenou praxi.

### 3.3.1 Politiky a strategie kombinace práce a rodiny a míra chudoby

V České republice existují v současné době tři kategorie domácností s nízkou životní úrovní, extrémně závislé na sociální politice státu: **domácnosti důchodců, mladé rodiny s dětmi a rodiny s jedním rodičem**<sup>37</sup> (Hašková, Radimská 2002). U posledních dvou skupin je jedním z důvodů jejich špatné ekonomické situace nutnost spojovat pracovní aktivitu s péčí o malé děti. Uspokojivá životní úroveň českých rodin je podmíněna existencí dvou příjmů. Ačkoli příjem ženy bývá zpravidla nižší než příjem muže, je pro udržení životní úrovně domácnosti stejně potřebný. Narození dítěte ale znamená pro ženu ve většině případů dočasné opuštění pracovního trhu a rodina je tak po dobu několika let závislá pouze na mužově příjmu, přičemž navíc její potřeby vzhledem k přítomnosti dětí rostou. Průměrná domácnost zaměstnanců s dětmi tak dosahuje pouze 60 % čistého peněžního příjmu na osobu domácnosti bez dětí (Křížková 2002b: 20).

Situace je ještě kritičtější pro neúplné rodiny s dětmi, které jsou v České republice v drtivé většině případů vedeny ženami. V těchto domácnostech chybí příjem muže a žena samoživitelka je vystavena diskriminaci na pracovním trhu. Mezi lety 1991 a 2001 došlo k dosud největšímu růstu počtu neúplných rodin, v současnosti žije v neúplné rodině skoro 27 % závislých dětí (Výsledky SLDB, www.czso.cz). Podle kvantitativního šetření provedeného v roce 1999 **polovina žen samoživitelek o své rodině prohlásila, že je chudá**. Ženy z neúplných rodin nejčastěji poukazovaly na finanční nesnáze, a to například v oblasti bydlení, ale v 39 % případů i v oblasti zajišťování primárních potřeb, jako jsou např. potraviny (Benešová 2000).

<sup>37</sup> Co se týče rizika příjmové chudoby, je toto riziko v České republice nejvyšší mezi domácnostmi nezaměstnaných (v riziku je 43 % domácností), neúplnými rodinami (v riziku je 23 % domácností), rodinami s více než 3 dětmi (v riziku je 14 % domácností), a částečně i domácnostmi důchodců (v riziku je 11 % domácností). Pro domácnosti zaměstnaných osob je riziko menší než v průměru (v riziku jsou 4 % domácností) (Mareš 2004).

Přestože většina osamělých matek v České republice pracuje, mnoho faktorů jim jejich pracovní aktivitu komplikuje. V první řadě jsou to překážky společné pro všechny ženy na pracovním trhu: nižší platové ohodnocení vzhledem k mužům, horizontální i vertikální segregace pracovního trhu, vyšší úroveň nezaměstnanosti žen. Jejich příjmy jsou nižší než u mužů a navíc jejich pozice na pracovním trhu je nejistější. Na druhém místě se jedná o překážky, jimž jsou vystaveny všechny ženy-matky. Nejen že se ekonomická odpovědnost rozšiřuje i na děti a potřeby domácnosti jsou tak vyšší, přítomnost dětí v domácnosti navíc částečně anebo úplně omezuje čas, jenž má žena k dispozici pro pracovní aktivitu. Její zaměstnání pak závisí na dostupnosti institucí hlídání dětí a na politikách kombinace práce a rodiny. V případě osamělých matek je toto ještě akcentováno faktem, že žena nese plnou zodpovědnost jak za ekonomické zajištění rodiny, tak za péči o děti, a nemůže se o své povinnosti s nikým podělit. Většinou je tak závislá na pomoci státu – ať už ve formě dotování a struktur hlídání dětí, nebo ve formě sociálních podpor. Český systém sociální podpory ale dostatečně nereflektuje situaci rodiny s jednou ekonomicky aktivní osobou, která navíc pečuje o děti. Pracovní příjem takové osoby je příliš nízký, v případě rodičovské dovolené většinou nulový, a dávky sociální podpory nemohou pokrýt ani minimální potřeby takovéto rodiny (Radimská 2003: 11-12). Proto také mnoho osamělých matek žije společně s dalšími příbuznými, nejčastěji rodiči, kteří jim pomáhají s životními náklady a výchovou dětí. Zatímco jen 13,7 % úplných rodin bydlí v bytě společně s další domácností, u neúplných rodin je to 26,7 % (Výsledky SLDB, www.czso.cz).

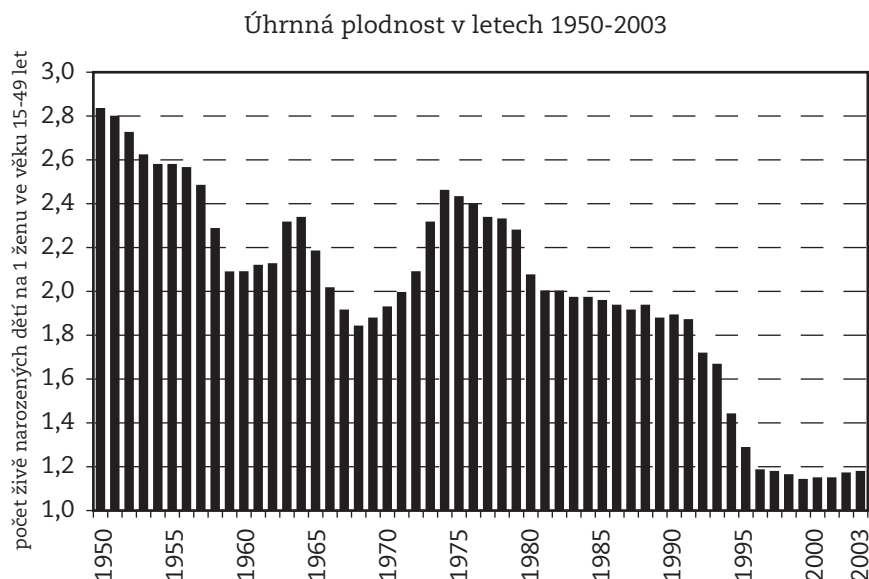
### 3.3.2 Politiky a strategie kombinace práce a rodiny a míra porodnosti

Výše uvedené skutečnosti (např. očekávání přerušení pracovní aktivity ženy z důvodu mateřství na relativně dlouhou dobu, nedostatečné možnosti návratu žen na trh práce v období péče o děti mladší 3 let z důvodu nedostatku nabídky family-friendly forem práce, propadu v počtu míst v zařízeních péče o děti mladší 3 let a nedostupnosti alternativních ne-rodinných forem péče o takto malé děti, nedostatečné finanční asistenci státu, slabé ochotě zaměstnavatelů vyjít vstříc matkám s malými dětmi a nedostatečné participaci mužů v rodině), v nichž se odráží konzervativní (tradiční) nastavení genderových rolí v české společnosti,<sup>38</sup> ovlivňují spolu s dalšími faktory (např. s rozšířením volnočasových, studijních a pracovních možností po roce 1989; se zlepšením celkové informovanosti o antikoncepci spolu se zlepšením její dostupnosti a kvality po roce 1989; se zvýšením důrazu a motivace ke vzdělání po roce 1989; s měnícími se podmínkami na trhu práce po roce 1989, s dlouhodobými proměnami hodnot a postojů vztahujícími se k časování a významu rodičovství, manželství, práce a volnočasových aktivit; apod.) rozhodování mladých lidí o časování a podobě rodičovství (např. o rozdělení rolí v rodině, o velikosti rodiny, apod.) i jeho realizaci.

V průběhu 90. let 20. století jsme tak byli svědky významné změny v reprodukčním chování mladé generace, která se projevila především v odkládání rodičovství do pozdějšího věku, a tak i v celkovém snížení plodnosti (viz graf 3.2).

<sup>38</sup> Česká společnost se ukazuje být v porovnání se západoevropskými a severoevropskými zeměmi značně konzervativní, co se postojů k genderovým rolím týče. V daném ohledu je názorově podobná spíše ostatním zemím střední a východní Evropy, a v jistém ohledu i zemím jihoevropským (viz Hašková 2005).

Graf 3.2. Úhrnná plodnost v letech 1950 - 2003



Zdroj: ČSÚ (2005).

[http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/uhrrna\\_plodnost\\_v letech\\_1950\\_2003](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/uhrrna_plodnost_v letech_1950_2003) (aktualizováno 20.9.2005)

V roce 1996 klesla úhrnná plodnost v ČR pod 1,2 děti na 1 ženu, čímž jsme se zařadili mezi země s tzv. „lowest low fertility“ (ČSÚ 1997).<sup>39</sup> Slabina tohoto ukazatele se ovšem ukazuje především v období takových demografických změn, k nimž právě v současnosti dochází ve střední a východní Evropě. V tomto regionu došlo po roce 1989 k rapidnímu propadu porodnosti (a tento region se tak stal regionem s nejnižší plodností – viz tabulku 3.5), ačkoliv ještě v 80. letech (tedy před socio-ekonomickými změnami souvisejícími se změnou politického režimu) byl naopak regionem s relativně vysokou fertilitou a ve srovnání s ostatními evropskými zeměmi také regionem s nízkou celoživotní bezdětností. V důsledku v současnosti probíhajícího odkládání rodičovství do pozdějšího věku a zvyšování věku prvorodiček v tomto regionu totiž úhrnná plodnost v rámci zkoumaného regionu v současnosti klesá, aniž by nám dávala informaci o tom, kolik z odložených porodů stihnou mladí, rodičovství odkládající lidé ještě v budoucnu realizovat. Na tuto informaci, kterou nám poskytne až konečná plodnost této generace, si budeme muset ještě několik let počkat. Ze zkušeností z demografického vývoje v ostatních evropských zemích však plyne, že ačkoliv s rostoucím věkem prvorodiček úhrnná plodnost nejprve klesá, pak se stabilizuje, a později mírně narůstá (v období, kdy začínají mladé, rodičovství odkládající ženy rodit své první děti), celoživotně bezdětných přibývá a úhrnná plodnost je zároveň stabilizována pod původní úhrnnou plodností, jelikož ne všechny „odložené“ (až už v pořadí první, druhé nebo další) děti se nakonec narodí (např. van de Kaa 1998; Sobotka 2004).

<sup>39</sup> „Lowest low fertility“ je termín, který označuje úhrnnou plodnost nižší než 1,3.

Tabulka 3.5. Úhrnná plodnost v Evropě

Země	Období	Úhrnná plodnost	Země	Období	Úhrnná plodnost
<b>Severní Evropa</b>					
Dánsko	1993-1995	1,79	Švédsko	1995-2000	1,57
Finsko	1995-2000	1,75	Island	1995-2000	2,06
Norsko	1995-2000	1,85			
<b>Západní Evropa</b>					
Anglie a Wales	1995-2000	1,71	Nizozemí	1995-2000	1,60
Irsko	1995-2000	1,89	Západní Německo	1992-1994	1,38
Belgie	1995-2000	1,60	Rakousko	1995-2000	1,36
Francie	1999	1,79	Švýcarsko	1995-2000	1,48
<b>Jižní Evropa</b>					
Řecko	1995-1998	1,30	Portugalsko	1995-2000	1,47
Itálie	1993-1996	1,21	Španělsko	1995-1999	1,18
<b>Střední a východní Evropa</b>					
ČR	1995-2000	1,18	Litva	1995-1999	1,4
SR	1995-2000	1,40	Bulharsko	1995-2000	1,20
Slovinsko	1995-2000	1,26	Rumunsko	1995-1999	1,31
Polsko	1995-2000	1,48	Bělorusko	1995-2000	1,30
Maďarsko	1995-1998	1,44	Rusko	1992-1996	1,37
Estonsko	1996-2000	1,28	Ukrajina	1995-2000	1,22
Lotyšsko	1998-2000	1,17			

Zdroj: Upraveno podle Sobotka, T. 2004. *Postponement of childbearing and low fertility in Europe*. Amsterdam: Dutch University Press.

Zatímco se na konci 80. let ve státně-socialistických zemích, včetně území ČR, pohyboval věk ženy při prvním porodu mezi 20 a 22 lety, celých 60% prvních porodů připadalo na ženy ve věku 19-23 let, a podíl celoživotně svobodných bezdětných žen se pohyboval v ČR okolo 6% (Sobotka 2004), v současné době demografové předpokládají až 30-ti procentní celoživotní bezdětnost v generaci, u níž došlo k souběhu společenské transformace české společnosti v 90. letech s věkem zakládání rodiny (Hamplová 2000, Sobotka 2004, Kučera, Fialová 1996). Odkládání rodičovství do pozdějšího věku se sice týká celé české populace, ale nejvyšší úroveň dosahuje u vysokoškolaček (viz tabulku 3.6).

Tabulka 3.6. Podíl bezdětných žen podle věku a stupně vzdělání

Věk	1991				2001			
	základní	bez ma- turity	s maturi- tou	VŠ	základní	bez ma- turity	s maturi- tou	VŠ
20	48,3	58,8	81,0	-	62,7	80,5	97,1	-
25	16,1	14,3	22,5	48,8	20,9	31,5	59,5	89,8
30	10,1	6,4	8,8	16,9	11,1	8,1	13,8	31,1
35	6,2	4,2	5,9	10,9	7,0	4,5	5,9	11,8
40	5,5	3,7						
45	5,9	4,2						
50	6,0	4,9						

Zdroj: Výsledky Sčítání lidu, domácností a bytů 2001, ČSÚ 2002. [www.czso.cz](http://www.czso.cz).

Celkově lze ve vědecké i veřejné mediální diskuzi nad poklesem plodnosti v ČR v poslední dekádě identifikovat dva myšlenkové proudy: jeden z nich vysvětluje pokles plodnosti v ČR skrze dlouhodobé proměny hodnotových orientací (např. Rabušic 2001; Sobotka 2004). Podle tohoto výkladu byly původně zbržděné sociodemografické změny ve střední a východní Evropě akcelerovány pádem železné opony tak, že jejich dynamika dalece přesahovala průběh podobných sociodemografických změn, které se odehrávaly zpravidla pozvolněji a v delším časovém období na severu, západě, ale i jihu Evropy. Podle tohoto výkladu došlo k urychlení demografických změn ve střední a východní Evropě zejména v důsledku reálného zavedení sexuální výchovy, finanční dostupnosti široké škály kvalitní hormonální antikoncepce, dále v důsledku nárůstu studijních, volnočasových i pracovních možností, které konkurují rodičovství, a v neposlední řadě v důsledku posílení významu vzdělání i pozice na trhu práce. Výše uvedený výklad současných proměn partnerského, rodinného a reprodukčního chování zdůrazňuje podobnost sociodemografických změn v rámci celé Evropy a jejich jiné načasování a dynamiku v různých evropských regionech řeší až v druhé řadě. Jiný výklad diskutovaných změn, s nímž se můžeme setkat v českém prostředí, vyzvedává naopak odlišnost sociodemografických změn ve střední a východní Evropě od zbytku Evropy (např. Rychtaříková 1999, 2000). Tuto odlišnost nachází především v dynamice diskutovaných změn. Ojedinele rychlý sociodemografický zlom (nikoliv postupná změna hodnot sociodemografických ukazatelů) indikuje podle tohoto výkladu, vedle působení dlouhodobých hodnotových proměn, silný vliv náhlých socio-ekonomických problémů, které s sebou přineslo období socio-ekonomické a politické transformace zemí střední a východní Evropy po roce 1989. Mezi tyto problémy patří zejména ztráta socio-ekonomických jistot, které poskytoval paternalistický státně-socialistický politický režim a jeho extenzivní, centrálně řízený trh práce, změna systému sociálního zabezpečení směrem k adresnosti sociálních transferů, postupné zvyšování nezaměstnanosti, nárůst relativní chudoby (viz Mareš 1999) a přesun těžiště příjmové chudoby z domácností důchodců na rodiny s dětmi (viz Sirovátka, Mareš 2002).<sup>40</sup>

<sup>40</sup> K výše uvedenému rozdělení interpretací poklesu plodnosti v ČR (viz také Kuchařová, Tuček 1999).

Na pomezí normativních teorií (důraz na hodnoty) a přístupů racionální volby (důraz na socio-ekonomické problémy) se vymezuje ještě specificky **genderově senzitivní přístup** ke zkoumání poklesu plodnosti, který se však v českých odborných diskurzích poklesu plodnosti doposud příliš neprosadil. Zahraniční genderově senzitivní výzkumné práce poukazují na fakt, že na soudobé reprodukční a rodinné strategie žen má vliv kromě výše uvedeného také **rozpor mezi internalizovanými mentálními strukturami genderových rolí a vztahů** na straně jedné a **moderními institucemi orientovanými a působícími na jednotlivce zvnějšku** na straně druhé (Hašková 2005). Podle McDonalda (2000a; 2000b) je nízká míra plodnosti výsledkem rozporu mezi **vysokou hladinou genderové rovnosti**, která je v soudobých vyspělých společnostech zakotvená **v institucích orientovaných na jednotlivce** (jako je vzdělávací systém či trh práce) a přetrváváním **nízké úrovně genderové rovnosti ve sféře soukromé** (jako je výkon domácích prací nebo péče o děti). Konkrétně, pokud mají ženy podobné možnosti jako muži studovat a participovat na trhu práce, ale se založením rodiny tyto možnosti ztrácejí, pak také s rozením dětí váhají. Mezinárodní srovnání ukazují, že **ve vyspělých zemích s genderově liberálními (nekonzervativními) postoji mužů i žen**, které jsou často reflektovány také v rámci genderově liberální (nekonzervativní) orientace sociálního státu a trhu práce, **bývá vyšší plodnost** (především země severní Evropy, Francie a Velká Británie) než v těch vyspělých evropských zemích, v nichž přetrvává **genderově konzervativní (tradiční) veřejné mínění a sociálně politické režimy** (např. země jižní Evropy, Rakousko, Švýcarsko a bývalé západní Německo) (např. Tantury 2003; Hohn 2005; Schneider 2004). V jihoevropských zemích (mimo jiné také s málo flexibilním trhem práce, problémy s dostupností bydlení a konzervativními postoji k genderovým rolím) tak lze v současnosti evidovat nejstarší prvoroďičky na světě. V bývalém západním Německu (mimo jiné se potýkajícím s vysokou nezaměstnaností, nedostatkem institucí veřejné péče o děti a silnou sociální normou týkající se dlouholeté celodenní péče matky o předškolní, ale i školní děti) dosahuje zase bezdětnost žen ve věku 35-39 let téměř 30% a téměř pětina žen ve věku 20-39 let se nechce nikdy stát matkou. Mezi vysokoškolačkami jsou pak tato procenta ještě vyšší (Hohn 2005).

V evropském kontextu převládá v ČR dosud spíše konzervativní orientace k rozdělení genderových rolí (viz např. Hašková 2003), a jak bylo ukázáno výše, tak některá sociálně-politická opatření v průběhu 90. let 20. století vedla k dalšímu posilování tradičního gender kontraktu. V interakci těchto faktorů a v kontextu měnícího se trhu práce lze pak nacházet k výše uvedeným komplementární vysvětlení současného reprodukčního a rodinného chování.

### 3.4 Závěr

Ekonomické reformy a zhoršování podmínek na pracovním trhu, ke kterým dochází v České republice od roku 1990, činí sladování pracovní aktivity a péče o rodinu na jedné straně stále potřebnější a na straně druhé stále problematičtější, a to zejména pro ženy, jelikož péče o děti a o domácnost leží v první řadě na jejich bedrech. Nutnost kombinace práce a rodiny je pro ženy zdrojem mnoha genderových diskriminací na pracovním trhu: vyššího rizika nezaměstnanosti, příjmové nerovnosti, horizontální a vertikální segregace na trhu práce. Jejich úroveň participace na pracovním trhu ale zůstává tradičně vysoká, zejména proto, že životní úroveň českých domácností je závislá na dvou příjmech v rodině.

Z tohoto důvodu se také mezi skupinami nejvíce ohroženými příjmovou chudobou nacházejí rodiny s malými dětmi, a to především rodiny s jedním rodičem (více rodiny v čele s matkou než ot-



### 3. Vliv politik a podmínek pro kombinaci práce a rodiny na aktéry sociálních vztahů

cem), rodiny s větším počtem dětí a rodiny s nezaměstnaným rodičem (např. Hašková 2005; Sirovátka, Mareš 2002). Do špatné ekonomické situace těchto domácností se promítá nedostatečnost a nekonceptnost státní politiky harmonizace práce a rodiny, která ve skutečnosti komplikuje nejen finanční situaci rodin s dětmi, ale i postavení žen na pracovním trhu.

V interakci s působením trhu práce a sociálně-politických opatření ovlivňují reprodukční a rodinné chování také hodnotové orientace mužů a žen, postoje k genderovým rolím zahrnuje. V kontextu soudobých evropských společností, jež kladou důraz na zásluhovost, působí přetrvávající tradiční postoje k genderovým rolím, které se často promítají i do modelů sociálního zabezpečení, problematičtější, a to sice z hlediska vlivu takové interakce na plány, reálné šance i praxi kombinace pracovního a rodinného života. Jakou cestou (ekonomického vývoje, hodnotových proměn, sociálních politik a reprodukčního chování) se vydají země bývalého východoevropského bloku, v nichž došlo k obdobnému (nicméně daleko rychlejšímu) poklesu plodnosti jako v ostatních evropských zemích s určitým zpožděním, především až v 90. letech 20. století po rozpadu východoevropského bloku, ukáže budoucnost.

V evropském kontextu převládá v ČR dosud spíše konzervativní orientace k rozdělení genderových rolí, a jak bylo ukázáno výše, tak některá sociálně-politická opatření v průběhu 90. let 20. století vedla k dalšímu posilování tradičního gender kontraktu. Přesto můžeme na základě longitudinálních sociologických šetření (realizovaných po roce 1989) konstatovat, že se postoje k genderovým rolím v české populaci mění ve smyslu odklonu od jejich tradičního pojetí, a zároveň můžeme pozorovat (zejména v posledních několika letech) i pozitivní změny na poli sociálně-politických opatření upravujících harmonizaci práce a rodinného života (viz také Hašková 2006). Stejně jako u ostatních zemí bývalého východoevropského bloku ukáže budoucnost, k jakému trhu práce a k jakému sociálně-politickému modelu (family-friendly politiky a politiky genderové rovnosti zahrnuje) bude směřovat i ČR, a to jak na úrovni vládní, obecní, tak i firemní.

# 4. Možnosti uplatnění žen (a mužů) na trhu práce v souvislosti s bez/dětností\*

Hana Maříková

## 4.1 Úvod

Ze zahraničních studií, které se zaměřují na sledování vztahu mezi bezdětností, dětností, vzděláním a participací na trhu práce (Gerson 1986, Hakim 2000), vyplývá, že bezdětnost se u mužů zpravidla spojuje s nižším vzděláním, nižšími pracovními pozicemi a zákonitě pak i s nižšími než průměrnými příjmy, zatímco u žen je tomu přesně naopak. Bezdětné zůstávají častěji ženy s vysokoškolským vzděláním, které také pak na trhu práce dosahují v porovnání se zbylými vzdělanostními kategoriemi žen nejvyšších příjmů. Naproti tomu ženatým mužům „vynáší“ vzdělání ve smyslu dosažené pracovní pozice (potažmo však i jejího finančního ohodnocení) více než svobodným při stejném věku, vdaným ženám zase méně než svobodným (srov. např. Singly 1999: 109). Jak je tomu u nás?

Protože nedisponujeme takovými primárními daty, která by nám umožňovala provést analýzu tohoto typu za naší republiku, budeme vycházet z dostupných, tj. oficiálně publikovaných statistických dat a jejich kombinací (které případně umožní substituci proměnné bez/dětnost) tak, abychom dokázali vymezené souvislosti ověřit v našem kontextu.

I když ani před rokem 1989 nebyly životní a pracovní dráhy žen a mužů shodné, byly daleko více unifikované, než jsou dnes. Na sklonku socialismu bylo kolem 90% mladých lidí ve věku 18 až 20 let již v pracovním poměru. Absolvování přípravy na zaměstnání a zahájení pracovní dráhy bylo obvykle doprovázeno uzavřením sňatku a narozením prvního dítěte, časové intervaly mezi těmito událostmi byly krátké až minimální, nejednou se odehrály téměř souběžně.<sup>41</sup> Vysoká (a častá) sňatečnost je některými badateli (viz Kučera, Fialová 1996) hodnocena jako důsledek omezených možností jiných typů seberealizace a pragmatického využívání v podstatě jediných možností, které reálný socialismus mladým lidem poskytoval.

Zatímco většina žen měla na konci 80. let „splněnu“ svou „reprodukční povinnost“ již ve věku 25 let,<sup>42</sup> dnes je v tomto věku bezdětná téměř ještě plná polovina žen (viz tabulku 4.1).

\* Tato kapitola vznikla v rámci projektu GA AV ČR IAA700280504 “Změny uspořádání genderových rolí v rodině: participace v rodině a domácnosti po návratu muže z rodičovské dovolené zpět do práce”.

<sup>41</sup> Na konci 80. let bylo v naší populaci nízké procento svobodných žen (jen cca 4%) a mužů (okolo 10%). Průměrný věk při uzavření prvního sňatku činil v té době 21,5 roku u ženy a 24,5 roku u muže, věk při narození prvního dítěte byl 22,5 roku u žen. Podíl bezdětných žen v populaci činil v roce 1991 20,5% (srov. Kučera a Fialová, 1996 a Statistická ročenka 1991).

<sup>42</sup> Kdy zhruba 2/3 žen měly již dvě děti.

Tabulka 4.1. Ženy bez dětí (v %) podle věku ve sčítáních 1950 – 2001

Věk ženy/SLDB	1950	1991	2001
20	74,9	69,0	90,1
25	34,4	21,8	49,2
30	18,3	9,4	13,6
35	16,1	6,2	6,4
40	16,6	5,4	5,0
50	20,3	6,7	4,3
60	19,3	8,7	4,7
Úhrnem	29,4	20,5	19,7

Zdroj: Juříčková, 2005.

Výzkumy zaměřené na demografické chování mladé generace pak odhalily, že se diverzifikují modely jejího sňatkového i natalitního chování. Například podle Kuchařové, Nedomové a Zamykalové (1999) je možné rozlišit následující modely:

1. Sňatek v nízkém věku, kdy brzy po sňatku dochází k narození prvního a pak v relativně krátké době i k narození dalšího dítěte.
2. Sňatek v nízkém věku, ale k narození dětí dochází s větším odstupem po sňatku.
3. Sňatek ve vyšším věku, narození dětí následuje brzy po něm, případně mu předchází.
4. Sňatek ve vyšším věku, narození dětí odloženo na pozdější dobu.
5. Programová dlouhodobá nebo celoživotní bezdětnost a odmítání sňatku.
6. Patří sem i model, kdy dochází k narození dítěte mimo manželství - ať páru v tzv. faktickém manželství, které je alternativou k formálně uzavřenému manželství, nebo zcela osamělé matce.<sup>43</sup>

Dá se předpokládat, že s tím, jak se diverzifikují modely sňatečnosti a natality, diverzifikují se i modely pracovních drah žen a mužů. Proto nás v daném kontextu zajímá, jaké jsou možnosti uplatnění se mužů a žen na trhu práce po roce 1989, zda se jejich možnosti vyrovnávají nebo naopak - a to zejména v souvislosti s počtem dětí, resp. bez/dětností.

## 4.2 Analýza statistických dat

Nejčastěji zmiňovanou a zřejmou genderovou nerovností v souvislosti s fungováním trhu práce je příjmová nerovnost. Podívejme se proto detailněji nejprve na ni. Na konci 80. let dosahovaly ženy v průměru jen 70,6% mzdy mužů, v průběhu 90. let došlo ke snížení tohoto rozdílu, tedy k navýšení průměrné mzdy žen v relaci k mužům, takže v roce 1996 dosahovala průměrná mzda žen 77,2% prů-

<sup>43</sup> Na konci 80. let se mimo manželství rodilo 8% dětí, v roce 2001 23,5%.

měrné mzdy mužů. O dva roky později naopak došlo k jejímu poklesu na 72,0% a vloni, tj. v roce 2004, činila 74,9 %. Z uvedeného přehledu je zřejmé, že průměrná mzda žen je stále zhruba o více než ¼ nižší než průměrná mzda mužů (Mzdová diferenciacie ...2005).

Jak vypadá příjmová diferenciacie žen a mužů ve vztahu k bez/dětnosti? Protože statistická data nejsou u nás analyzována podle tohoto znaku, jsme nuceni substituovat znak počet dětí (bez/dětnost) znakem věku.<sup>44</sup>

**Tabulka 4.2. Srovnání průměrných hrubých mezd podle věkových skupin za rok 2004 u mužů a žen**

Věk	Podíl prům. mzda ženy/ prům. mzda muže
Do 19 let	+ 0,85
20-24	+++ 0,90
25-29	++ 0,87
30-34	- 0,70
35-39	--- 0,66
40-44	- 0,70
45-49	0,73
50-54	0,74
55-59	+ 0,83
60-64	0,76
65+	0,67
<b>Celkem</b>	<b>0,75</b>

Zdroj: *Struktura mezd zaměstnanců v roce 2004.*

Sledujeme-li tedy příjmovou diferenciaci podle věkových skupin, prokazuje se, že ženy dosahují nejvyšších příjmů v poměru k mužům v nejnižších věkových kategoriích, resp. do 30 let. Vzhledem k průměrnému věku žen při narození prvního dítěte, který v roce 2001 činil 25,3 roku, můžeme vyvodit, že poté, co se navrací ženy po mateřské, resp. rodičovské dovolené zpět do sféry placené práce, jejich mzdy se v poměru k mužům snižují a nejnižších hodnot dosahují právě v období 30 – 44 let, kdy většina žen souběžně pracuje a pečuje o závislé děti.

Podívejme se nyní na to, jak bývá obvykle (zejména ekonomy) argumentován rozdíl ve mzdách mužů a žen.

<sup>44</sup> Vzhledem ke skutečnosti, že ve věkové kategorii 20-24 let je více než polovina žen bezdětná a míra jejich zaměstnanosti se pohybuje kolem 47-48%, se dá předpokládat, že většina ekonomicky aktivních žen je v tomto věku stále bezdětná.

#### 4. Možnosti uplatnění žen (a mužů) na trhu práce v souvislosti s bez/dětností

„Rozdíly v agregátních mzdách mužů a žen vyplývají z mnoha příčin, často zcela objektivních. Působí zde vliv menšího počtu odpracovaných hodin žen proti mužům (v důsledku péče o děti nebo jiné nemocné členy rodiny apod.), vyšší četnost částečných úvazků a také menší počet přesčasových hodin, které jsou placeny zvýhodněnou sazbou, většinou o čtvrtinu vyšší, než je mzda za normální pracovní dobu.“ (Mzdové diference zaměstnanců v roce 2004, s. 11)

Podrobíme-li analýze první tvrzení, a sice počet odpracovaných hodin a proložíme-li jej znakem vzdělání, pak dostáváme následující údaje (viz tabulku 4.3).

**Tabulka 4.3. Placený čas podle vzdělání a pohlaví v roce 2004**

Vzdělání/Počet placených hodin za měsíc	Muži	Ženy	Podíl Ž/M
- zaměstnanci se základním vzděláním a nedokončeným vzděláním	176,2	169,8	0,96
- zaměstnanci bez maturity	176,1	169,7	0,96
- zaměstnanci s maturitou	173,2	171,4	0,99
- zaměstnanci s vyšším odborným a bakalářským vzděláním	174,5	173,4	0,99
- zaměstnanci s vysokoškolským vzděláním	172,8	174,7	<b>1,01</b>
- celkem	174,8	171,2	0,98

Zdroj: *Struktura mezd zaměstnanců v roce 2004*. ČSÚ 2005.

Statistické údaje v tabulce 4.3 ukazují jasně, že ženy s vysokoškolským vzděláním jako jediné v rámci vzdělanostních skupin pracují více než muži se stejným stupněm kvalifikace!

Jaká je pak tedy jejich průměrná mzda?

**Tabulka 4.4. Průměrné hrubé měsíční mzdy podle vzdělání a pohlaví v roce 2004\***

Vzdělání/Pohlaví	Muži	Ženy	Podíl Ž/M
- základní vzděl. a nedokončené	15 950	11 916	0,75
- střední bez maturity	17 790	12 828	0,72
- střední s maturitou	24 200	18 706	0,77
- vyšší pomaturitní a bakalářské	28 605	20 280	0,71
- vysokoškolské	40 150	27 037	<b>0,67</b>
- celkem	23 044	17 256	0,75

Zdroj: *Struktura mezd zaměstnanců v roce 2004*. ČSÚ 2005.

\* počítáno podle proplacené doby

Ačkoli tedy vysokoškolačky odpracují nejvíce hodin a v rámci ženské populace dosahují tyto ženy nejvyšších příjmů, v relaci k mužské populaci jsou finančně znevýhodněny nejvíce! (viz i dále).

**Tabulka 4.5. Průměrná hodinová mzda v Kč u vybraných vzdělanostních skupin podle pohlaví v roce 2004 a její podíl dle pohlaví a vzdělanostních skupin**

Vzdělání/Pohlaví	Muži	Ženy	Podíl Ž/M
Zákl. a nedokončené	90,5	70,2	77,6
Střední bez maturity	97,6	75,6	77,5
Střední s maturitou	139,7	109,1	78,1
Vyšší pomaturitní a bakalářské	163,9	117,0	71,4
Vysokoškolské	232,3	154,8	<b>66,6</b>
Podíl Z/VŠ	0,40	0,44	X

Zdroj: *Struktura mezd zaměstnanců v roce 2004*. ČSÚ 2005. (vlastní výpočty).

Provedeme-li srovnání podle průměrných hodinových mezd, pak zjišťujeme, že vliv vzdělání se více projevuje u mužů než u žen (muži se základním vzděláním pobírají jen 40% platu muže vysokoškolačka, ale ženy se základním vzděláním pobírají 44% platu vysokoškolačky). Sledujeme-li dále mzdovou diferenciaci u skupiny vysokoškolsky vzdělaných osob, a vyjdeme-li z faktu, že nejmenší rozdíly ve mzdách jsou u nižších věkových skupin (konkrétně do 30 let věku), pak by to zákonitě mělo znamenat, že ve vyšším věku, a tedy v období, kdy většina vysokoškolaček má rodinu, bude rozdíl průměrných hodinových mezd vysokoškolaček v porovnání s vysokoškolačky vyšší. K tomu dochází za situace, kdy tato vzdělanostní skupina žen vykazuje menší podíl částečných úvazků než ženy se základním vzděláním (srov. *Zaměstnanost a nezaměstnanost ...2005*).

Tvrdit tedy, že ženy - konkrétně vysokoškolačky - dosahují nižších příjmů z důvodu péče o rodinu, by bylo příliš zjednodušující. V tomto bodě je nutné rozlišovat, do jaké míry se ženy rozhodnou relativně svobodně pro snížení své pracovní aktivity či se například rozhodnou pro práci v dosahu svého bydliště často pod úroveň své kvalifikace apod. a do jaké míry jsou naopak spíše donuceny vnějšími podmínkami pro volbu obdobných (je znevýhodňujících) řešení a v neposlední řadě je nutné rozlišovat a tedy sledovat, zda ženy s dětmi nejsou a priori znevýhodněny na trhu práce již pro samotný fakt, že mají dítě či děti, zda na ně není a priori nahlíženo jako na nejistou, labilní pracovní sílu, která bude často doma z rodinných důvodů (konkrétně nemocnosti dětí apod.) a která bude v důsledku rodinné zátěže i méně pracovně výkonná apod. bez toho, aniž by ženám byla dána šance tuto apriorní domněnku vyvrátit.

#### 4. Možnosti uplatnění žen (a mužů) na trhu práce v souvislosti s bez/dětností

Uvažováno v ryze ekonomické rovině z hlediska fungování trhu práce, jsou vynaložené náklady/ investice do vzdělání ve svém souhrnu zejména u vzdělanější části ženské populace částečně až zcela promarněny, ztraceny, v lepším případě pouze znehodnoceny.<sup>45</sup>

### 4.3 Vliv rodiny na pracovní a kariérovou dráhu mužů a žen

Chceme-li se však zabývat právě uvedenými otázkami/ problémy, nevystačíme již jen se statistickými daty a „statistickou optikou“, posuňme se proto k sociologickým datům, a to jak z kvantitativních, tak i kvalitativních šetření.

Výzkumy Muži a ženy na trhu práce 1995 (viz datové zdroje) a Muži a ženy s vysokoškolským diplomem 1998 (viz datové zdroje) prokázaly, že intervence rodiny do pracovního života - do průběhu pracovní dráhy a zejména pak kariérové dráhy žen a mužů není shodná.

U mužů faktor rodiny působí přesně opačným směrem než u žen. Zatímco rodina, resp. děti v případě žen fungují většinou jako inhibitor, tj. jako faktor výrazně zpomalující až brzdící pracovní aktivitu žen a jejich případnou kariérovou dráhu, u mužů působí existence rodiny spíše jako stimulant, jako faktor urychlující jejich postup vpřed (platovým ohodnocením počínaje a dosaženými vedoucími a řídicími posty konče).

Ve výzkumu se potvrdilo, že přestože většina našich žen pracuje, nemá kariérové ambice nebo jejich ambice bývají mnohem slabší v porovnání s muži. Tento model, tj. model pracující ženy-matky bez kariérových ambic, je podle Marie Čermákové (Čermáková a kol. 2000) velice úspěšný z hlediska komplementarity rolí muže a ženy v rodině. Rozkládá totiž zodpovědnost za finanční zabezpečení rodiny na dva subjekty – muže a ženu a zachovává přitom ostatní nerovnosti – nerovnosti v dělbě práce jak v domácnosti a rodině, tak ve sféře placené práce.

### 4.4 Vysoce kvalifikovaná ženská pracovní síla z hlediska dětnosti a bezdětnosti

#### 4.4.1 Dilema buď/nebo

Kvalitativní studie zaměřené na vysoce kvalifikované, převážně mladé ženy (konkrétně lékařky, manažerky a vědkyně) odhalily, že tyto mladé ženy na rozdíl od generace svých matek řeší (častěji) dilema **buď/nebo**: **buď** setrvat v práci a pokračovat v budování kariéry, **nebo** se rozhodnout pro dítě

<sup>45</sup> I když by v souvislosti s právě provedenou analýzou mohla být uplatněna výtka, že zvolené dvě nezávislé proměnné (věk a vzdělání) nepostačují zcela pro průkaznost analýzy a je proto potřeba sledovat i další nezávislé proměnné (jako například jednotlivá odvětví či profese), je třeba si uvědomit, že tento druh analýzy je možné provést pouze na primárních statistických datech (z výběrových šetření pracovních sil), které však nemám k dispozici. Provádím-li analýzu na dostupných statistických datech s ohledem na věk žen (představující ve své podstatě pomocné kritérium pro životní, resp. rodinný cyklus), pak lze provést pouze takový typ analýzy, jaký je v této části textu uveden.

a rodinu a sféru placené práce na nějaký čas opustit, a tím zpomalit až zcela zastavit svůj kvalifikační a kariérový postup.

Mladé vysoce kvalifikované ženy totiž často předjímají, že výkon povolání náročného na čas či fyzickou přítomnost na pracovišti není plně kompatibilní s dítětem (přínejmenším v období, kdy je dítě malé).

Tyto ženy reflektují i to, že zatímco ony jsou nuceny toto dilema řešit s ohledem na „tikot biologických hodin“, jejich kolegové nikoli. Muži pokračují v rozvoji své kariéry s vědomím, že dítě a rodinu někdy v budoucnu nejspíš mít budou.

I když vyřešení tohoto dilema v podobě rozhodnutí se pro práci a tedy následně i pro dobrovolnou bezdětnost je mladými ženami (konkrétně vědkyněmi) názorově akceptováno, je tato možnost přijatelná, pokud se jedná o „druhé ženy“, nikoli o ně samotné.

Naopak akceptovatelné pro většinu, a to i vysoce kvalifikovaných žen, je rozhodnutí děti a rodinu mít. Otázkou zůstává, za jakou „cenu“,<sup>46</sup> případně za jaké „zisky“.<sup>47</sup>

#### 4.4.2 Žena – dítě – kariéra?

Ze zahraničních studií na téma participace žen na trhu práce vyplývá, že pokud si žena vytváří prostor pro nastartování kariéry ještě před založením rodiny, pak se zvyšuje šance, že se dříve vrátí na trh práce i že bude pobírat vyšší výdělek. Jak je tomu u nás?

Protože chybějí statistické analýzy na toto téma (resp. relevantní statistická data), jsme opět nuceni vycházet z kvalitativních sond zaměřených na vysoce kvalifikované ženy (konkrétně pak lékařky, manažerky a vědkyně). Tyto studie odhalily, že:

- I vysoce kvalifikované ženy volí v době, kdy jsou děti malé, odchod z trhu práce, volí „strategii ženy v domácnosti“.

- I vysoce kvalifikované ženy zůstávají doma s dítětem relativně dlouhou dobu (jednak v důsledku absence dostupných zařízení pečujících o děti do 3 let věku, jednak v důsledku relativně silné identifikace s pečovatelskou rolí a požadavkem, že o malé dítě by výhradně či převážně měla pečovat matka dítěte, v neposlední řadě je to i díky malé ochotě či snížené možnosti mužů být s dítětem doma v důsledku nastavení trhu práce a nedostatečných sociálních opatření, která by toto měla umožňovat).

- Pokud se ženy rozhodnou kombinovat péči o dítě do 3–4 let věku s prací, pak to zpravidla doposud bylo (do počátku roku 2005) na velmi nízký zkrácený úvazek (v rozsahu 0,2 úvazku čili 1 pracovního dne).

<sup>46</sup> Ženy jsou znevýhodněny nejen finančně, ale i ve svém dalším postupu. Například na úrovni středního managementu ve firmách se žena ve věku nad 35 let objevuje zcela výjimečně, a to i tam, kde do tohoto věku ženy na těchto pozicích (běžně) fungují (srov. Křížková, 2002c).

<sup>47</sup> Mateřství je bezesporu mnohými ženami vnímáno jako přínos, jako obohacení jejich života, jako další dimenze seberealizace (Simerská, Smetáčková 2000).



#### 4. Možnosti uplatnění žen (a mužů) na trhu práce v souvislosti s bez/dětností

- U povolání, která jsou dostatečně flexibilní a nevyžadují nutně přítomnost pracovníka, resp. pracovnice na pracovišti, se dá práce na částečný úvazek a péče o malé dítě bezesporu kombinovat snáze, ale ani toto řešení nemusí být vždy jednoduché, resp. neproblematické. Jak dokládají některé příběhy mladých vědkyň, které se o tuto kombinaci pokusily, může být tento způsob řešení fyzicky i psychicky velmi náročný.

- Mladé matky, které se souběžně snaží skloubit práci s péčí o malé dítě, se v takové situaci často cítí být stresované, vyčerpané, unavené... Mnohdy začínají prožívat dilema, že nic nestíhají – ani práci, ani dítě,<sup>48</sup> že nejsou doma, ani v práci, nebo že pro jedno zanedbávají druhé. Podle slov jedné mladé vědkyně „to bylo takové napůl...“

Jejich kolegové či jejich (případní) životní partneři pak v této etapě života zpravidla rozvíjejí dále svou kariéru, mohou si kontinuálně zvyšovat kvalifikaci, prohlubovat své pracovní kontakty, obsazují určité posty a získávají funkce. Zkrátka muži v tomto období života získávají před ženami náskok nikoli však pro to, že by byli muži nutně schopnější, kvalifikovanější než ony, ale zcela jednoduše proto, že jsou ve vhodnou chvíli „po ruce“, jsou volní, disponibilní k obsazení místa, neodcházejí totiž pečovat o dítě, nepřerušují plynulost průběhu své kariéry.

Předseda jednoho odborového svazu na téma znevýhodnění žen v práci při debatě<sup>49</sup> uvedl:

*„... sledoval jsem, jestli se to v poslední době změnilo, ale co se týče rodiny, tak je pořád vidět, že žena je od Pána Boha vhodnější na výchovu dětí. Znímám případ, že chytrá holka obhájila doktorát, ale bude se teď starat o dvě děti a její méně nadaný manžel zatím poskočí a stane se docentem dřív, protože ona bude mít jedno dítě a pak druhé. Ale ona je ta vhodnější a určitě radši ty děti bude vychovávat. I když přinesla velkou oběť pro kariéru, ale netrápí se tím...“*

Ze slov tohoto muže je zřejmé, že ženy v důsledku péče o dítě na trhu práce ztrácejí, a to i za situace, kdy jejich schopnosti převyšují schopnosti mužských kolegů, pokud nedokáží rezignovat na společností jim připisanou roli (matky coby pečovatelky a ženy v domácnosti) a projevit se z hlediska trhu práce dostatečně ambiciózně, asertivně, dostatečně „dravě“ (Křížková, Čermáková, Dudová, Maříková, Uhde 2005).

#### 4.4.3 Možnosti kombinace práce a rodiny u vysoce kvalifikovaných žen po návratu z RD

I v pozdějším období jsou vysoce kvalifikované ženy obvykle nuceny řešit otázku kombinace práce a rodiny výhradně ony. Pro její vyřešení volí různé strategie, a to podle možností, které aktuálně mají (včetně ochoty partnera participovat na péči o dítě a péči o domácnost), podle priorit, jaké v té které etapě svého života mají ony a jejich partner (záleží bezpochyby i na dalších faktorech a jejich kombinacích).

<sup>48</sup> „Já osobně jsem měla vždycky pocit, že někde mám nějakou nehotovou práci, která by měla být hotová a není.“ (vědkyně Iva) (in Maříková, 2004)

<sup>49</sup> Focus groups se zástupci odborových svazů sdružených v ČMKOS (skupina 7 mužů a skupina 8 žen), které se uskutečnily v listopadu 2004 (Křížková, Čermáková, Dudová, Maříková, Uhde 2005).

Nicméně poté, co se vysoce kvalifikované ženy vracejí z rodičovské dovolené zpět do sféry placené práce, můžeme v zásadě identifikovat následující strategie kombinace práce a rodiny:

a) Strategie „přežít“

- dělat to nejnужnějši v práci v době, kdy jsou malé děti, případně v době jejich nemoci tak, aby výkon ženy byl druhými i jí samotnou vnímán jako postačující

- dělat to nejnужnějši v domácnosti v době, kdy musí souvisle pracovat (laboratorní experiment, rozsáhlejši publikace apod.)

b) Strategie „vybalancování“ obou sfér spočívající v dělání kompromisů v obou sférách, kdy ženy přinejmenším po dobu, kdy jsou děti malé, potlačují nejednou své pracovní ambice – odsouvají je na pozdějši dobu

„Protože tahle práce (tj. medicína - HM) se nedá dělat polovičatě. Rodina se také nedá šidit a já zase nejsem tak ambiciózní, abych tu rodinu odkopla a věnovala se jenom tomu. Takže jsem musela udělat takový kompromis a trošičku ubrat od obojího. Tady kratší pracovní dobu, méně pacientů a doma taky trošku něco...“ (Anna in Simerská, Smetáčková 2000: 25)

„Snažím se dělat kompromis, nešidit rodinu a nešidit medicínu, aby si člověk nepřipadal, že je lékařem na půl úvazku. Není to jednoduché. Z toho důvodu jsem také odešla z nemocnice, abych měla více času doma na rodinu. S tím souvisí i to, že si najdu více času na medicínskou literaturu a na odbornou přípravu...“ (Zora tamtéž, 2000: 25).

c) Strategie podávat maximální možný výkon v obou sférách

- pracovat pozdě večer, v noci nebo brzy ráno, tedy v době, kdy dítě spí, snažit se pracovat intenzivně na služebních cestách (někdy až 16 hodin denně), během víkendů, pracovat na úkor volného času a mnohdy, jak už vyplynulo z řečeného, i na úkor času na spaní (spánek zkracují)

- doma se snažit vše zabezpečit tak, aby protějšek nebyl chodem domácnosti „zatěžován“.

„Manžel mou práci toleroval, ale již na začátku manželství mi dal najevo, že péče o rodinu je záležitostí ženy, mužovou povinností je rodinu finančně zabezpečit. A musím se přiznat, že mou ctižádostí bylo zvládnout vše bez pomoci...“ (vědkyně Lenka)<sup>50</sup>

d) Strategie preference práce před rodinou

I pokud ženy mají malé dítě, mohou preferovat práci před rodinou. Výčet by proto nebyl úplný, pokud by tato strategie nebyla zmíněna. Ženy, které ji volí, pak zabezpečují péči o dítě či rodinu nejčastěji prostřednictvím bezplatné či placené péče a placených služeb pro domácnost (srov. Křížková 2003a), méně často výraznějším zapojením manžela do výkonu povinností vyplývajících s fungováním privátní sféry.<sup>51</sup>

<sup>50</sup> Výzkum „Ženy v české vědě – pozice ženy ve strukturách AV ČR v letech 1953 – 2000“. Oddělení Gender & sociologie, Sociologický ústav AV ČR.

<sup>51</sup> Zcela výjimečně se zatím uplatňuje model, ve kterém by se partneři dokázali rovnoměrně rozdělit o povinnosti, práci v domácnosti a rodině i o možnost seberealizace (srov. např. ISSP 2002).

## 4.5 Závěr

Bez ohledu na to, že statistická data neumožnila provést zcela exaktní analýzu vlivu bez/dětnosti na příjmovou nerovnost ve sféře placené práce (natož na jiné typy genderových nerovností, které zde fungují), bylo i z výše uvedených dat zřejmé, že dítě ženu na trhu práce znevýhodňuje. Ženy dosahují nejvyšších průměrných příjmů v období, kdy ještě děti nemají (do 30 let), naopak v době péče o závislé děti (30-44 let) jsou jejich příjmy nejnižší a i když se pak následně zvyšují (od 45 let výše), nikdy již nedosahují „počáteční“ úrovně, přestože míra ekonomické aktivity žen je stabilně velmi vysoká, a to při minimálním podílu částečných úvazků. Reprodukce společnosti se tak stále odehrává „na účet žen“.

Mnozí (nejen ekonomové) považují tuto nerovnost za objektivní. Dítě tedy ženu objektivně znevýhodňuje, dodejme na rozdíl od muže, kterého objektivně zvýhodňuje. Zatímco úspěch mužů v práci – resp. rozvoj jejich kariéry implicitně předpokládá služby/pomoc manželky příp. partnerky, podporu z její strany, ženy dělající kariéru s něčím takovým počítat zpravidla vůbec nemohou. Zatímco tedy předpokladem mužova úspěchu bývá manželka či partnerka bez kariérových plánů, bez výrazných pracovních ambicí (žena je v tomto případě spolutvůrce mužovy kariéry) a domácnost, která nevyžaduje téměř žádnou jeho participaci (vyjma jeho finančního přínosu), u kariérově orientovaných žen tomu bývá jinak. Jejich manžel či partner rozhodně své partnerce nezabezpečuje „servis“ a jen málokdy zastává roli skutečného – rovnocenného partnera přebírajícího na sebe odpovídající díl práce, povinností a zodpovědnosti, zpravidla naopak nejčastěji vykonává roli pouhého „pomocníka“.

# 5. Pracovnice, manažerky, podnikatelky: kombinace pracovního a rodinného života

Alena Křížková

Potřeba kombinovat pracovní a rodinné závazky v životní strategii žen ovlivňuje jejich pozici na trhu práce. V této kapitole se zaměříme na otázku, nakolik je tato snaha příčinou genderových nerovností v práci a zároveň, zda existují strategie kombinace práce a rodiny nebo obecně životní strategie, které by důsledky v podobě nerovností dokázaly eliminovat. Vyjdeme z kontextu genderových nerovností na trhu práce a ukážeme, jak je snaha po harmonii světa rodiny a světa práce silně spjata s genderovými nerovnostmi v práci. I když ženy využijí různé strategie, jak se diskriminaci vyhnout, pořád to ještě neznamená, že budou úspěšné. Zjistit, proč tomu tak je, bude cílem tohoto textu, který využije poznatků několika sociologických výzkumů, které provedlo oddělení Gender & sociologie v uplynulých pěti letech.

Z hlediska teoretických přístupů k genderovým nerovnostem je možné trh práce charakterizovat jako rozdělený podle pohlaví, přičemž ženské práci je přisuzována nižší hodnota (Pateman 1988; Walby 1986; Witz 1992) a ženy jsou institucionálně a strukturálně znevýhodněny, a proto nemají rovný přístup k prestižnímu zaměstnání a řídicím pozicím (Crompton 1998, 1999, 2002). S tím souvisí i existující feminizace oborů a pozic, kde převládají ženy (Čermáková 1995a,b, 1997). To znamená přiřazení stereotypně ženských genderových charakteristik celému oboru nebo pracovní pozici. Zároveň existuje duální trh práce, kdy prestižní, lépe placené pozice a zaměstnání zaujímají muži, pozice s nižší prestiží, nižší jistotou, nižšími platy ženy. Tato situace však nebývá statická, ale dynamicky se proměňuje v souvislosti s proměňujícími se obsahy ženských a mužských rolí ve společnosti. I v rámci dynamických změn na trhu práce však fungují genderově definovaná pravidla hry a platí: „Pokud muži převezmou role od žen, nezmění se aktéři, ale role.“ (Reskin 1993) To v intencích zaměstnání znamená, že pokud se na feminizovanou pozici nebo do oboru dostane muž(i), nezmění se radikálně jeho role (typ maskulinity), ale tato pozice nebo obor bude redefinován(a) podle očekávání, která má společnost na trhu práce od mužů. Zároveň je důležité, že jsou to zejména a nejčastěji ženy, kdo jsou vedle placeného zaměstnání ještě zatíženy prací v domácnosti, péčí o děti a managementem těchto úkolů (Delphy 1984; Hochschild 1989), jak je podrobně popsáno v úvodní teoretické kapitole. Tyto genderové charakteristiky trhu práce jsou vzájemně provázané, existují nejen v reálném chování, ale i v představách aktérů zaměstnavatelů a žen pracovnic nebo uchazeček o zaměstnání. Zároveň tyto nerovnosti v kontextu trhu práce, projevující se zejména genderovou segregací oborů a pozic a mzdo-

vými nerovnostmi, pokud se zaměříme na statisticky jednoduše prokazatelné ukazatele, výrazně intervenují a proměňují, ale zároveň jsou i důsledkem vztahu veřejné, pracovní a soukromé, rodinné sféry.

## 5.1 Znevýhodnění žen na trhu práce očima žen a mužů

Výzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce,<sup>52</sup> který byl proveden v roce 2003, přinesl tyto základní poznatky o vnímání genderových nerovností na trhu práce českou populací:

- Tři čtvrtiny české populace jsou přesvědčeny, že ženy jsou na trhu práce znevýhodněny oproti mužům.
- Ženy s dětmi v předškolním věku, ženy staršího věku a ženy po mateřské dovolené jsou tři z pěti nejčastěji znevýhodněných skupin na trhu práce.
- Největší nerovnost mezi muži a ženami na trhu práce vidí česká populace v možnosti postupu na vyšší pozice. Pouze asi třetina populace soudí, že ženy mají s muži stejné příležitosti postupu.
- Kromě zatížení péčí o děti a domácnost jsou za hlavní příčiny nerovné pozice žen na trhu práce považovány příčiny zakotvené ve struktuře trhu práce a zaměstnavatelské politice, která vyhovuje spíše mužům, kteří v práci dominují.
- 40 % žen zažilo diskriminaci v zaměstnání, přičemž zhruba polovina z nich z důvodu pohlaví.

Většina české populace (77 %) si myslí, že při srovnání postavení mužů a žen na trhu práce je jasné, že ženy obecně nebo některé skupiny žen jsou znevýhodněny. Horší pozici žen si nejlépe uvědomují ženy samotné. 36 % žen oproti pouze 14 % mužů si myslí, že ženy jsou na trhu práce jednoznačně znevýhodněny. Polovina ženské, ale i mužské populace si myslí, že znevýhodněny jsou v práci některé skupiny žen. Pouze desetina žen (11 %), ale celá třetina mužů (32 %) si myslí, že v postavení mužů a žen není podstatný rozdíl. O tom, že v práci jsou znevýhodněny některé skupiny mužů, je přesvědčeno pouze 1 % žen a 3 % mužů.

Dále nás zajímalo, které skupiny populace jsou považovány za nejvíce znevýhodněné v práci, a to, zda se muži a ženy v tomto postoji liší. Obecně lze říci, že ženy výrazně více zdůrazňují nerovnou pozici některých skupin žen a stejně tak muži se výrazně více kloní k tomu, že diskriminovány jsou některé skupiny mužů. Potvrdila se naše výzkumná hypotéza, že za nejvíce znevýhodněné na

<sup>52</sup> Výzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce byl proveden oddělením Gender & sociologie Sociologického ústavu AV ČR pro Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR v roce 2003 na reprezentativním vzorku 521 mužů a 546 žen. Plná verze závěrečné studie projektu (Křížková, Hašková 2003b) je k dispozici na <http://www.mpsv.cz>

trhu práce jsou považovány ženy. Mezi pěti skupinami,<sup>53</sup> které jsou považovány za znevýhodněné na trhu práce – ženy s dětmi v předškolním věku, lidé s nízkým vzděláním, ženy staršího věku, ženy po mateřské dovolené, lidé zdravotně handicapovaní – jsou tři skupiny žen, ale žádná, která by naopak zahrnovala výhradně muže (viz box 5.1).

**Box 5.1. Pět skupin, které jsou považovány za nejvíce znevýhodněné na trhu práce, a % těch, kdo je vybrali jako jednu z pěti nejvíce znevýhodněných skupin, podle pohlaví**

5 nejvíce znevýhodněných skupin	% mužů vybralo	% žen vybralo	celkem
1. Ženy s dětmi v předškolním věku	67	73	70
2. Lidé s nízkým vzděláním	66	63	64
3. Ženy staršího věku	61	67	64
4. Ženy po mateřské dovolené	54	64	59
5. Lidé zdravotně handicapovaní	57	53	55

Zdroj: Výzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce 2003. Sociologický ústav AV ČR.

Tři z nejvíce znevýhodněných skupin na trhu práce – ženy s dětmi v předškolním věku, ženy staršího věku a ženy po mateřské dovolené – se vyznačují statisticky významnými rozdíly v podílu žen a mužů, kteří je jako nejvíce znevýhodněné zvolili (viz box 5.1). Lze konstatovat, že muži si méně často než ženy uvědomují znevýhodnění některých skupin žen. Velmi zajímavé je srovnání dalších skupin a podíl těch, kdo je radí mezi pět nejvíce znevýhodněných. **Ženy samoživitelky jsou považovány za jednu z nejvíce znevýhodněných skupin téměř polovinou všech žen (48 %) a 39 % mužů.** Naproti tomu muži samoživitelé jsou za jednu z nejvíce znevýhodněných skupin považováni pouze desetinou mužů a 7 % žen. To jen dokazuje fakt, který je zřejmý již z „žebříčku pěti nejvíce znevýhodněných“, že totiž nejde jen o zátěž péče o malé děti, ale také o pohlaví - ženskost - jako takové a podmínky a postoje populace k ženám obecně.

Z výsledků tohoto výzkumu vyplývá, že na jedné straně ženy vnímají svou pozici na trhu práce jako nerovnou a zároveň i populace si uvědomuje, že existují významné překážky větší či menší podle životní situace (životního cyklu) žen, které jejich příležitosti k úspěchu v práci snižují.

Při zjištění, že ženy patří mezi nejvíce znevýhodněné skupiny na trhu práce a jejich šance nejsou zdaleka s muži srovnatelné, nás zajímalo, co je příčinou hlavních problémů – horšího finančního ohodnocení žen a výrazně menších příležitostí k postupu na vyšší pozice – resp. vysvětlení, která těmto nerovnostem muži a ženy nejčastěji přikládají. Respondentům jsme předložili celou škálu možných vysvětlení horší pozice žen na trhu práce ve srovnání s muži.

<sup>53</sup> Respondenti mohli vybírat z těchto možných skupin: lidé s nízkým vzděláním, lidé těsně po ukončení SŠ, lidé těsně po ukončení VŠ vzdělání, ženy po mateřské dovolené, ženy s dětmi v předškolním věku, ženy s dětmi ve školním věku, ženy samoživitelky, muži samoživitelé, ženy staršího věku, muži staršího věku, lidé zdravotně handicapovaní, jiné skupiny žen, jiné skupiny mužů.

Tato vysvětlení pak bylo možné rozdělit do několika tematických skupin:

- A. důvody týkající se schopností, znalostí, vzdělání, nedostatku autority, průbojnosti a zájmu o vedoucí pozice;
- B. důvody týkající se zátěže žen péčí o děti a domácnost;
- C. příčiny zakotvené ve struktuře trhu práce a zaměstnavatelské politice, která vyhovuje spíše mužům, kteří v práci dominují.

Celkově lze říci, že důvody v první skupině byly nejméně často vybrány jako vysvětlující genderové nerovnosti, ale zároveň že muži s těmito důvody souhlasili významně častěji než ženy. Například nedostatečné znalosti a schopnosti jsou příčinou horší pozice žen na trhu práce podle 16 % žen, ale dokonce 38 % mužů. Že se ženy bojí úspěchu, si myslí pouze desetina žen, ale dokonce pětina mužů. Důvodem horší pozice a nižšího platového ohodnocení žen je pro 18 % žen a 25 % mužů jejich nižší vzdělání. Naproti tomu 91 % populace považuje za příčinu nerovného postavení žen v práci při srovnání s muži zejména jejich zatížení kromě práce ještě péčí o děti a domácnost. Ženy a muži se od sebe liší málo, ale překvapivě o něco častěji s tímto důvodem rozhodně souhlasí muži než ženy.

Pokud jde o názor, že současné nastavení pracovní sféry a zaměstnavatelské politiky ženy znevýhodňuje, souhlasí s ním rozhodně celá čtvrtina žen a dvě třetiny žen spíše souhlasí. Fakt, že tento sociálně-politický důvod je vysvětlením horší pozice žen v zaměstnání ve srovnání s muži pro 84 % žen, ale i 65 % mužů, by mělo být vážným důvodem k zamyšlení nad rovností příležitostí žen a mužů na trhu práce a jeho podmínkách.

V tomto výzkumu jsme zároveň zjišťovali, zda mají ženy a muži nějakou osobní zkušenost se znevýhodněním v práci. Dospěli jsme k překvapivému výsledku, že **33 % mužů a 40 % žen má pocit, že někdy byli v práci oproti ostatním znevýhodněni**. I když poměrně podobně velký podíl žen i mužů uvádí, že se na vlastní kůži někdy se znevýhodněním v práci setkali, připisují tomuto znevýhodnění **zcela odlišné důvody**. U žen hrálo jednoznačně hlavní roli pohlaví a to u 54 % žen (jen u 10 % mužů), následuje věk u 45 % žen a vzdělání u 38 % žen. U mužů jsou třemi nejčastějšími důvody znevýhodnění: věk (51 %), vzdělání (40 %) a zdravotní stav (23 %). Pohlaví jako důvod znevýhodnění, které muži osobně zažili, je pro ně až na posledním místě spolu se znevýhodněním z důvodu rasy a národnosti.

### Box 5.2. Nejčastější důvody znevýhodnění v práci

Ženy:	Muži:
pohlaví 54 %	věk 51 %
věk 45 % žen	vzdělání 40 %
vzdělání 38 %	zdravotní stav 23 %

Lze tedy shrnout žebříček nejdůležitějších handicapů, které zhoršují pozici na trhu práce:

- ženské pohlaví - pak dále vždy v kombinaci s dalšími faktory:
- děti do 6 let

- nízké vzdělání
- vyšší věk
- přestávka v práci (zejm. mateřská, rodičovská dovolená)
- zdravotní problémy

Důležité je, že nejen, že nerovnosti v postavení žen a mužů v práci objektivně existují a je možné je statisticky prokázat (viz kapitolu 4), ale jsou zároveň i vnímány jako nerovnosti samotnými ženami i populací jako celkem, tedy i muži. Zároveň jsme zjistili, že za hlavní příčinu genderových nerovností v práci je českou společností považována právě snaha kombinovat pracovní i rodinné závazky v jedné životní strategii.

## 5.2 Strategie řešení

To, jak ženy vnímají svou pozici a příležitosti uplatnění na trhu práce, zásadně mění jejich strategie. Jaké strategie ženy vytvářejí, pokud se chtějí znevýhodnění v práci z důvodu jejich předpokládané či reálné zátěže rodinnou sférou vyhnout?

Základní strategie, které je možné využít při snaze vyrovnat svou pozici na trhu práce, které ženy mohou využít, jsou tyto:

1. Odvolání na legislativní opatření zajišťující genderovou rovnost: jako podmínka vstupu České republiky do Evropské unie byly v českém legislativním systému provedené změny tak, aby politika genderové rovnosti byla nastavena stejně jako ve státech EU a tedy legislativně ochraňovala ženy před diskriminací. Tato opatření a praktické možnosti žen je využít jsou popsány a analyzovány jinde (např. Hašková, Křížková (eds.) 2006 – v tisku).
2. Kombinace práce a rodiny jako snaha o vyřešení vztahu vzájemně se ovlivňujících sfér v rámci individuální životní strategie.<sup>54</sup>
3. Odbourání handicapů v individuální životní strategii – takto můžeme chápat strategie úspěšných manažerek.

Dále se zaměříme na dvě poslední strategie a ukážeme si jejich využití a úspěšnost u žen manažerek, kde je jejich výskyt zejména významný.

<sup>54</sup> Tomuto typu strategií byla věnována kapitola 4.1. této publikace. V této kapitole se o ní zmíníme v kontextu specifické kategorie žen manažerek.



### 5.2.1 Manažerky: Bezdětná manažerka ve středním věku (40 let), zkušenosti v řízení, nejvyšší kvalifikace, zdravotně bezúhonná, ochotná pracovat přesčas (hledá práci)

V rámci výzkumu životních strategií žen na manažerských pozicích a genderových vztahů v organizaci, který byl v České republice proveden v letech 2001 – 2002, bylo ověřováno fungování genderových režimů (Connell 2002; Acker 1990) v rámci organizace a to, nakolik je organizační maskulinita (Powell 1993; Wajcman 1998) rozhodující pro tvorbu životních strategií, ve kterých je třeba řešit vztah soukromého a pracovního života (Kanter 1993). Autoři, kteří se prostředím řízení organizací zabývali, poukázali na to, že na řídicích pozicích je více než v jiných oblastech trhu práce uplatňováno pravidlo, které Rosabeth Moss Kanter nazvala mýtem oddělených světů: „Pokud jste tady, budete jednat, jako byste neměli jiné závazky, jiný život.“ (Kanter 1993)

Ve výzkumu životních strategií manažerek<sup>55</sup> v českém prostředí bylo zjištěno, že zásadní význam pro tvorbu životních strategií má rodinný kontext a rodinná ideologie (o dělbě práce a rolí v rodině) každé ženy a jejího partnera, její hodnotové strategie a míra potřeby seberealizace v práci (Křížková 2002c; Křížková 2003a). Jako dvě nejúspěšnější strategie řešení vztahu pracovní a rodinné sféry se jevíly tyto:

- Superžena – dokonalá kombinace práce a rodiny tak, že tyto sféry se jen velmi zřídka setkávají nebo negativně ovlivňují. Tato strategie je vysoce náročná z hlediska finančního i z hlediska organizace a energie vše zvládnout.
- Odbourání handicapů v práci – jde o snahu zcela eliminovat faktory, které ženy v práci znevýhodňují a které převážně spadají do oblasti rodinného či soukromého života (viz výše):
  - děti do 6 let                      ⇨      bezdětnost
  - nízké vzdělání                    ⇨      VŠ vzdělání
  - vyšší věk                            ⇨      nástup po absolvování VŠ/střední věk (již manažerka)
  - přestávka v práci                ⇨      nepřetržitá pracovní kariéra
  - zdravotní problémy              ⇨      dobré zdraví

Některé z těchto handicapů je možné ovlivnit (např. odložením mateřství nebo rozhodnutím o bezdětnosti či snahou o získání vyššího vzdělání apod.), jiné ne, ale pokud se podaří kombinace příznivých faktorů, dalo by se říci ve světle argumentů 90 % populace (viz výše), že problémem je rodinná zátěž a tyto další handicapy, které víceméně můžeme shrnout jako problém kombinace práce a rodiny a problém životního cyklu, který s tím souvisí. Jak však ukázal kvalitativní výzkum strategií žen manažerek, ani strategií odbourání handicapů, které zatěžují pozici žen v práci nerovnostmi s mužskou populací, není rovnosti dosaženo. Jak ilustruje následující citace, i pouze fakt, že manažerka je žena, sám o sobě výrazně ovlivňuje jejich pozici a šance uspět ve srovnání s mužskými kolegy.

*„... obecně si myslím, že pokud žena chce postoupit do vyšší pozice, musí podat o trošku vyšší výkon než ten muž. Myslím si to i trochu o sobě, protože já jsem opravdu pracovala velmi tvrdě a myslím si, že jsem pracovala*

<sup>55</sup> Výzkum Manažerky 2001 zpracovaný v rámci projektu „Životní strategie v české podnikatelské sféře“ GA AV ČR 2002-2004 (IAB7028201).

o trochu víc, než někteří moji kolegové - muži a do určité úrovně jsme vlastně postupovali stejně, i když to mohl být můj subjektivní názor, se mi zdálo, že musím já tomu věnovat vyšší úsilí ...“ (Lucie, 40 let, bezdětná)

I kdyby tedy pomyslný inzerát zněl: Bezdětné manažerky ve středním věku (40 let), zkušenost v řízení, nejvyšší kvalifikace, zdravotně bezúhonné, ochotné pracovat přesčas, neznámá to, že taková žena dosáhne při stejném pracovním nasazení rovnosti s muži na stejné pozici v práci (Křížková 2002c).

### 5.2.2 Podnikatelky: S cílem být svou vlastní paní v organizaci času a práce, finančně nezávislá, pro samostatné rozhodování

Jak jsme si ukázali při analýze postojů české populace k situaci žen na trhu práce, problémem a bariérou jejich úspěchu může být i zaměstnavatelské prostředí, které z nejrůznějších důvodů nepřeje ženám, ať již jde o přímé či skryté diskriminační praktiky např. v přesně dané organizaci práce a času, které nevyhovuje ženám, které chtějí s pracovním životem zároveň kombinovat i život rodinný. Řešením pro takové ženy pak může být relativní nezávislost v rozhodování a možnost samostatné organizace času a práce, což jsou charakteristiky soukromého podnikání. Výzkum životních strategií malých a středních podnikatelek a podnikatelů v České republice<sup>56</sup> ukázal, že u velké části podnikatelek se setkáme s kombinací práce a rodiny jako cílem a hlavní motivací pustit se do podnikání (Křížková 2004a, 2004b). Motivace vyhnout se diskriminaci v zaměstnání se jako významná v českém prostředí neukázala, ale je spíše častěji uváděna jako výsledek zahraničních výzkumů (Orhan, Scott 2001; Moore 1999; Goffee, Scase 1985; Billing, Alvesson 1989).

Zdá se, že podnikání by mohlo být cestou, jak kombinovat práci a rodinu a zároveň se vyhnout genderovým nerovnostem nebo diskriminaci v práci. Jak jsem však zjistila na základě kvalitativního výzkumu životních strategií podnikatelek a podnikatelů, je třeba sledovat, s kým podnikatel/ka podniká. **Problematickým typem podnikání na cestě k rovnosti totiž je podnikání formou rodinné firmy.** Typ podnikání, kdy spolu podnikají životní partneři, totiž velmi často vrací vzájemné vztahy a vyjednávání o kombinaci práce a rodiny do kruhu rodiny a jejich převážně tradiční uspořádání v rodině se velmi často přelívá i do podnikání. Genderové nastavení partnerského vztahu se totiž nutně promítá do vztahu podnikatelského a to konkrétně do rozdělení moci, úkolů a kompetencí, které pak jsou často rozděleny podle linie genderu (Křížková 2005). Takové rozdělení ukazuje i citace, kde podnikatel popisuje rozdělení moci ve firmě, kterou založil jeho tchán a spolumajitel je on, jeho manželka a jeho švagr:

*„...šéf ten dělá všechno, on rozhoduje, u něho je rozhodující, co se kde koupí a prostě tyhle ty věci jako investice, ne tedy sám, radí se s námi, ale jeho slovo je rozhodující. Švagr, ten se stará o tu marketingovou část i další věci, co se týče provozu, to znamená bezpečnost práce ... Já jsem, já dělám ekonomii, ..., takže já jsem tady přes peníze. A manželka ta právě vypomáhá v administrativě, spíš teda ty kancelářský práce.“*

Naproti tomu, pokud spolu podnikají společníci stejného pohlaví, často nalezneme odlišný model a to zdůrazňování zastupitelnosti a jiných atributů než pohlaví, které rozdělují úkoly a odpovědnost (Křížková 2004a). I kdyby tedy pomyslný inzerát zněl: S cílem být svou vlastní paní v organizaci času

<sup>56</sup> Projekt „Životní strategie v české podnikatelské sféře“ 2002-2004 GA AV ČR.

a práce, finančně nezávislá, pro samostatné rozhodování, bylo by třeba ještě dodat, že by se nemělo jednat o společné podnikání s životním partnerem.

### 5.3 Závěr

Ukázali jsme, že potřeba kombinace práce a rodiny je sice nejdůležitější, ale ne jedinou překážkou na cestě k genderové rovnosti v zaměstnání. Se znevýhodněním v práci na základě pohlaví se setkal poměrně velký podíl žen a jen velmi nízký podíl mužů. Jako hlavní důvod znevýhodnění žen v práci vidí naprostá většina české populace jejich reálnou nebo potenciální zátěž rodinou. V souvislosti s tím jsou tak za nejvíce znevýhodněné považovány ženy s dětmi mladšími 6 let. I když celá tato publikace poukazuje na intervenci snahy kombinovat práci a rodinné vztahy v jedné životní strategii, jak z pohledu rodinných, tak zejména pracovních vztahů, je třeba poukázat na to, že ani „řešení“ tohoto problému by neznamenal rovnost mužů a žen v práci. Jde totiž o další faktory a podmínky, které ovlivňují životní strategie. Dokonce i když se ženy vědomě vyhnou všem nejdůležitějším „objektivně“ diskriminujícím faktorům, které je možné pojmenovat jako snahu spojit rodinný a pracovní život a situace jednotlivých fází životního cyklu, již jen fakt, že danou práci vykonává žena, snižuje její pozici ve srovnání s mužskými kolegy. Alternativní životní strategie najdeme často u žen na manažerských pozicích, které se snaží odbourat některé handicapy především v podobě rodinné zátěže, dosahují vyššího vzdělání, věnují práci maximum času a energie. Ani tím však svému znevýhodnění nezabrání, protože je znevýhodňuje již jen fakt, že jsou ženy. Na základě dalšího výzkumu jsme zjistili, že dokonce ani podnikání nemusí být vždy cestou k rovnosti, i když v sobě zahrnuje prvek řízení a i prvek nezávislosti v organizaci času a úkolů. V případě rodinné firmy totiž do řízení podnikání intervnuje genderově založené rozdělení rolí a práce v domácnosti a způsobuje tak další nerovnosti.

# Závěr

Předložená studie reprezentuje dlouhodobé teoretické a empirické zkoumání vztahu soukromé a veřejné sféry z hlediska nastavení genderových vztahů v české společnosti. Problematika kombinace pracovní a rodinné sféry je zasazena do kontextu evropské sociologie a trendů, vývoje evropské a české společnosti, které soudobá sociologie reflektuje. Jsou to zejména proměny trhu práce a významu práce v životě mužů a žen a jednotlivých životních drahách a fázích životního cyklu různých kategorií mužů a žen. Práce se zaměřuje zejména na potřebu kombinace pracovní a rodinné oblasti v životě mužů a žen jako rodičů – otců a matek. Proto teoreticky vychází ze sociologických prací autorů, kteří se proměnou rodičovských rolí v souvislosti s participací na trhu práce zabývají. S tím souvisí i potřeba teoretického zakotvení v sociologii rodiny, sociologii genderových vztahů v rodině a kritických mužských studiích. Jsou popsány teoretické přístupy a výsledky zahraničních sociologických výzkumů, které jsou však často protichůdné a jejich využití je třeba chápat v souvislosti s prostředím české společnosti.

Studie dále nabízí přehled sociálně-politických, finančních a časových podmínek kombinace práce a rodiny, které mohou jednotlivci – rodiče, ale i zaměstnavatelé využít. Pozornost je zaměřena konkrétně zejména na možnosti péče o děti předškolního věku. Analyzována je dostupnost zařízení pro péči o děti, podmínky využívání rodičovské dovolené, možná opatření pro kombinaci práce a rodiny na úrovni zaměstnavatele a finanční opatření, která mají za cíl podporu kombinace práce a rodiny v životě pracujících rodičů. Zjistili jsme, že i když existuje právní nárok na různá opatření, zejména ta, která by měli poskytovat zaměstnavatelé, ne vždy jsou tyto příležitosti realizovány v praxi. Problémem je také dlouhá rodičovská dovolená, na kterou v 99 % případů nastupují ženy a jsou podporovány a někdy okolnostmi nuceny zůstat s dítětem doma po celou dobu tří let (např. v důsledku nedostupnosti jiné péče o dítě mladší tří let).

Naším cílem bylo popsat individuální strategie žen jako matek a mužů jako otců, jak své pracovní a rodinné závazky kombinují v různých životních situacích. Výzkumy ukazují, že česká společnost je z hlediska názorů na uspořádání genderových rolí v rodině a v práci výrazně konzervativní. To mimo jiné znamená, že i když mají ženy zákonem daný rovný přístup ke stejnému zaměstnání a mzdě jako muži, protože rovnost nefunguje ve sféře domácnosti, kde organizace péče o děti a práce v domácnosti leží většinou zcela na ženě, jsou ženy znevýhodněny v pracovní oblasti a kombinace práce a rodiny je pro ně výrazně složitější než pro muže. Sociálně-politické nastavení podmínek péče o děti znevýhodňuje ženy v pracovní oblasti. Největší překážkou je rodičovská dovolená, která působí jako diskriminační faktor žen při přijímání do zaměstnání a vzhledem ke mzdovému znevýhodnění žen v práci a genderové segregaci trhu práce pak ve většině rodin dochází k jednoduché kalkulaci příjmů a rozhodování o tom, že rodičovskou dovolenou absolvuje v 99 % rodin žena. České ženy se však ve svém přístupu k mateřství a strategiích kombinace pracovních a rodinných rolí liší na základě dosaženého vzdělání a zejména profesí, které vykonávají. Stejně tak se liší i muži v tom, do jaké míry

mají zájem a příležitost věnovat se svým dětem jako otcové a pečovat o ně. Životní strategie kombinace práce a rodiny je tak třeba chápat jako výsledek nejen individuální a rodinné volby, ale i kalkulace životní situace, společenského a ekonomického postavení a příležitostí či omezení, která nabízí sociálně-politická opatření státu.

Dalšími aktéry, kteří výrazně intervenují do tvorby životních strategií kombinace práce a rodiny v individuální či rodinné strategii, jsou zaměstnavatelé, kteří buď umožňují různá další opatření nejčastěji v podobě alternativních forem a časování výkonu práce nebo diskriminují rodiče, nejčastěji ženy, protože předpokládají jejich nedostatečný pracovní výkon z důvodu péče o děti a domácnost. Zaměstnavatelé si budou muset uvědomit důležitost podpory kombinace pracovního a rodinného života zaměstnanců, protože jen tak mohou dosáhnout dlouhodobé produktivity práce a neztratit investice do jednotlivých zaměstnanců v případě jejich rozhodnutí založit rodinu. Kombinace práce a rodiny je tématem, které je třeba chápat v celospolečenských souvislostech jako faktor, který způsobuje na ekonomické úrovni společnosti do značné míry problém chudoby. Zde si všímáme zejména rodin s dětmi a neúplných rodin, které tvoří poměrně velký podíl chudých domácností. Problém kombinovat práci a rodinu, který v současnosti představuje zejména velkou zátěž pro ženy, chápeme také jako jednu z příčin demografických změn v podobě výrazného odkládání rodičovství a bezdětnosti, ke kterým dochází od začátku 90. let 20. století. Dokud bude rodičovství a potřeba kombinovat pracovní a rodinný život v jedné životní strategii pro ženy handicapem v práci a příčinou ekonomického neúspěchu, bude se čím dál více žen rozhodovat pro bezdětnost.

Tímto problémem jsme se hlouběji zabývali v další kapitole této studie. Na základě statistických dat jsou analyzovány rozdíly ve vlivu rodičovství na finanční ohodnocení a pracovní pozici ženy a pracovní pozici muže. Obecně lze konstatovat, že rodičovství má celkově pozitivní vliv na pracovní pozici muže a celkově negativní vliv na pracovní pozici a finanční ohodnocení ženy. Pro ženy představuje rozhodnutí mít děti zásadní handicap, který ve srovnání s bezdětnými muži či muži s dětmi již většinou nedoženou. Důležité jsou samozřejmě v rámci pro ženy nepříznivých a pro muže spíše příznivých zaměstnavatelských podmínek další faktory, jako je rozhodování o časování rodičovství či volba životního partnera a jeho či její pracovní pozice a z toho vyplývající dělba rolí a práce v páru a v domácnosti.

Česká populace si velkou měrou uvědomuje znevýhodnění žen v práci dané zejména jejich ať již reálnou či potencionální (budoucí) rodinnou zátěží. Velký podíl českých žen se navíc osobně setkal se znevýhodněním v práci z důvodu pohlaví a mateřství. Existují různé strategie, jak se takovému znevýhodnění vyhnout. Analýza strategií žen v řídicích pozicích ukazuje, že rodinná zátěž je sice jednou z nejdůležitějších, ale ne jedinou překážkou na cestě k úspěchu a genderové rovnosti. Jde totiž o fakt ženství jako takový, bez ohledu na rodinnou situaci žen, který ženy zároveň znevýhodňuje, což se ukazuje právě na případech bezdětných žen. Samostatné podnikání je další možnou strategií, jak kombinovat práci a rodinu prostřednictvím organizace času a práce podle vlastních potřeb. Zároveň však záleží na genderových vztazích v řízení podniku, které mohou způsobovat další nerovnosti a v případě rodinné firmy dokonce vracet vztahy na úroveň rodiny, kde jsou ve většině případů odpovědnosti a kompetence rozděleny zcela specificky podle genderu.

# Literatura

- Acker, J. 1990. „Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations.“ *Gender & Society* 2: 139-158.
- Beck, U., E. Beck-Gernsheim 1995. *The Normal Chaos of Love*. Cambridge: Polity Press.
- Benešová 2000. „Domácnosti s nízkou životní úrovní.“ *Data a fakta*, <http://datafakta.soc.cas.cz/>
- Billing, Yvonne Due, M. Alvesson 1989. „Four Ways of looking at Women and Leadership.“ *Scandinavian Journal of Management* 5 (1): 63-80.
- Bradley, H. 1999. *Gender & Power in the Work place – Analysing the Impact of Economic Change*. London: Macmillan Press LTD.
- Collinson, D. L., J. Hearn 1995. „Men Managing Leadership? Men and Women of the Corporation Revisited.“ *International Review of Women and Leadership* 1 (2): 1-23.
- Connell, R.W. 2002. *Gender*. Malden: Blackwell Publishers.
- Crompton, R., F. Harris 1998. „Explaining women’s employment patterns:“orientations to work“ revised.“ *British Journal of Sociology* 49 (1): 118-140.
- 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* 53: 537-558.
- Čermáková, M. 1995a. „Gender, společnost, pracovní trh.“ *Sociologický časopis* 31: 7-24.
- Čermáková, M. 1995b. „Woman in the Czech Society: Continuity or Change.“ Pp. 1-17 in M. Čermáková (ed.): *Woman, Work and Society*. Working Papers 95:4. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Čermáková, M. 1997. „Postavení žen na trhu práce.“ *Sociologický časopis* 33: 389-404.
- Čermáková, M., H. Hašková, A. Křížková, M. Linková, H. Maříková, M. Musilová 2000. *Souvislosti a změny genderových diferencí v české společnosti v 90. letech*. Praha: SOÚ AV ČR.
- Čermáková, M., H. Hašková, A. Křížková, M. Linková, H. Maříková 2001. *Work - Family Country studies - Czech Republic*. (The International Labour Office)
- Čermáková, M., H. Hašková, A. Křížková, M. Linková, H. Maříková 2002. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v ČR*. Praha: SOÚ AV ČR.
- Delphy, C. 1984. *Close to Home. A materialist analysis of women's oppression*. London: Hutchinson.
- Gerson, K. 1986. „Combining Work and Motherhood.“ Pp. 158-190 in *Hard Choices. How Women decide about Work, Career, and Motherhood*. Berkeley: University of California Press.

- Giddens, A. 1992. *The Transformation of Intimacy. Sexuality, Love and Eroticism in Modern Societies*. Cambridge: Polity Press.
- Goffee, R., R. Scase 1985. *Women in charge. The Experiences of Female Entrepreneurs*. London: George Allen & Unwin Publ. (LTD)
- Grafy populačního vývoje 1946-2003. ČSÚ 2005. Dostupné 31. 8. 2005 na [http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/grafy\\_populacniho\\_vyvoje\\_1946\\_2003](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/grafy_populacniho_vyvoje_1946_2003).
- Hakim, C. 1996. *Key issues in women's work. Female heterogeneity and the polarisation of women's employment*. London: The Athlone Press Ltd.
- Hakim, C. 2000. *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century - Preference Theory*. New York: Oxford University Press.
- Hamplová, D. 2000. „Postoje k manželství a rodičovství.“ Pp. 67-98 in Fialová, L. et al.: *Představy mladých lidí o manželství a rodičovství*. Praha: SLON.
- Hašková, H. 2002. „Bezdětní na trhu práce: Vliv vzdělání a zaměstnanosti na reprodukční chování.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum 2-3*: 3-5.
- Hašková H., M. Linková 2002. „Podmínky na trhu práce a jejich dopad na fungování rodiny.“ Pp. 27-58 in kol. aut. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Hašková H., R. Radimská 2002. „Rodičovství po rozchodu partnerů z genderového hlediska.“ Pp. 91-118 in kol. aut. *Na cestě do EU: rovné příležitosti mužů a žen v ČR*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Hašková, H. 2003. „Partnerství v rodině.“ Pp. 39-64 in Hašková, H., A. Křížková, H. Maříková, R. Radimská *Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny?* Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Hašková, H. 2004. „Rodičovství a bezdětnost očima českých mužů a žen.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum 5*: 2-3.
- Hašková, H. (ed). 2006. *Fenomén bezdětnosti ze sociologické a demografické perspektivy*. Sociologické studie/Sociological Studies 06:04. Praha: SOÚ AV ČR (v tisku).
- Hašková, H. 2005. „Gender roles, family policy and family behavior: Changing Czech society in the European context.“ Pp. 23-52 in Haukanes, H., F. Pine (eds.): *Generations, Kinship and Care. Gendered Provisions of Social Security in Central Eastern Europe*. Bergen: University of Bergen (v tisku).
- Hašková, H., A. Křížková (eds.) 2006. *Gender equality policies and discourses in the Czech Republic*. Sociologické studie/Sociological Studies. Praha: Sociologický ústav AV ČR (v tisku).
- Hatcher, C. 2003. „Refashioning a Passionate Manager: Gender at Work.“ *Gender, Work and Organisation* 10 (4): 391-412.
- 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: Owl Book.
- Höhn, C. 2005. *Warum haben wir keine kinder? příspěvek na konferenci Kdo zajistí naši budoucnost?*, Přírodovědecká fakulta UK, Praha 23. 5. 2005.
- Chudilová, I. 2003. „Rozdělení rolí v rodině.“ *Naše společnost 2003*. Tisková zpráva CVVM. 4. 2. 2003.
- Juříčková, L. 2005. *Bezdětnost v České republice*. Praha: ČSÚ. <http://www.demografie.info/cz>
- Kanter, R. M. 1993. *Men and Women of the corporation*. New York: Basic Books.
- Kaufmann, J.-C. 1999. *La femme seule et le Prince charmant*. Paris: Nathan.
- Kotrusová, M. 2000. „Zahraniční zkušenosti při uplatňování pružných forem organizace práce a pracovní doby.“ Příloha č. 1 Závěrečné zprávy Vytváření odpovídajících podmínek pro uplatňování pružných forem organizace práce a pracovní doby jako součást politiky zaměstnanosti. Praha: VÚPSV.
- Křížková, A. 2000. „Skloubení pracovních a rodinných závazků vysokoškolsky vzdělaných žen.“ *Sociální politika 6*: 10-12.

- Křížková, A., L. Václavíková – Helšusová 2002. *Sociální kontext života žen pracujících v řídicích pozicích. Analýza odlišností životních postojů a názorů mužů a žen v české společnosti v závislosti na jejich pracovním postavení.* Sociologické texty/Sociological Papers 02:10. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Křížková, A. 2002a. "Česká žena v práci a rodině posledního desetiletí." Pp. 148–160 in Z. Mansfeldová, M. Tuček: *Současná česká společnost. Sociologické studie.* Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Křížková A. 2002b. „Trendy v rodině a rodinných odpovědnostech.“ Pp. 13-26 in kol. aut. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice.* Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Křížková, A. 2002c. *Životní strategie manažerek: Případová studie.* Sociologické texty/Sociological Papers 02:08. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Křížková, A. 2003a. „Kariérní vzorce žen v managementu. Strategie žen v rámci genderového režimu organizace.“ *Sociologický časopis/Czech Sociological Review* 39 (4): 447-468.
- Křížková, A. 2003b. „Sondy do života žen bez práce“. Pp. 29–38 in H. Hašková, A. Křížková, H. Maříková, R. Radimská: *Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny.* Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Křížková, A., H. Hašková 2003a. *Překážky a možnosti sladování práce a rodiny: sekundární analýza.* Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Křížková, A., H. Hašková 2003b. *Veřejné mínění o postavení žen na trhu práce.* Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Křížková, A. 2004a. *Životní strategie podnikatelek a podnikatelů na přelomu tisíciletí.* Sociologické texty/Sociological Papers 04:08. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Křížková, A. 2004b. „Strategie vstupu do podnikání z hlediska genderu.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 4: 19-21.
- Křížková, A. 2004c. „Entre transition et stéréotypes de genre: les femmes tchèques sur le marché du travail.“ *Transition II/2004:* 99–114.
- Křížková, A., K. Pavlica 2004d. *Management genderových vztahů. Postavení žen a mužů v organizaci.* Praha: Management Press.
- Křížková, A. 2005. "Partneři v životě, partneři v podnikání – genderové vztahy v řízení firmy". *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 1: 28–31.
- Křížková, A., M. Čermáková, R. Dudová, H. Maříková, Z. Uhde 2005. *Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů. Rozsah, formy, aktéři, řešení.* Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Kučera, M., L. Fialová 1996. *Demografické chování obyvatelstva České republiky během přeměny společnosti po roce 1989.* Pracovní texty 96:1. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Kuchařová, V., A. Nedomová, L. Zamykalová 1999. *Předpoklady sňatkového a rodinného chování mladé generace.* Praha: VÚPSV.
- Mareš, P. 1999. *Sociologie nerovnosti a chudoby.* Praha: Slon.
- Mareš, P. 2004. *Chudoba v České republice v datech (šetření sociální situace domácností). Dílčí studie projektu o možnostech monitorování chudoby v ČR.* Praha: VÚPSV- výzkumné centrum Brno.
- Maříková, H. 1999. *Muž v rodině: demokratizace sféry soukromé.* Pracovní texty 99:6. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Maříková H. (ed.) 2000. *Proměny současné české rodiny (Rodina – gender – stratifikace).* Praha: SLON.
- Maříková, H. 2002. "Problematická či chybějící opatření ke sladění práce a rodiny." Pp. 59-78 in M. Čermáková, H. Hašková, A. Křížková, M. Linková, H. Maříková: *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice.* Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Maříková, H., R. Radimská 2003. *Podpora využívání rodičovské dovolené muži. Závěrečná zpráva.* Praha: Sociologický ústav AV ČR, MPSV ČR. <http://www.mpsv.cz>



- Maříková, H. 2004. „Práce a rodina v životě českých vědkyň: generační a genderové srovnání.“ *Kontext* 1-2: 43-62. <http://www.zenyaveda.cz>
- McDonald, P. 2000a. “Gender equity, social institutions and the future of fertility”. *Journal of Population Research* 17 (1): 1-15.
- McDonald, P. 2000b. “Gender equity in theories of fertility transition.” *Population and Development Review* 26 (3): 427-439.
- Moore, D.P. 1999. „Women Entrepreneurs. Approaching a New Millenium.“ Pp. 371-389 in N.G. Powel (ed.): *Handbook of Gender and Work*. London: Sage Publ.
- Mzdová diferenciacce zaměstnanců v roce 2004. 2005. Praha: ČSÚ.
- Národní zpráva o rodině – zkrácená verze. 2004. Praha: MPSV.
- Národní zpráva o rodině. 2004. Praha: MPSV.
- Národní zpráva o stavu předškolní výchovy, vzdělávání a péče o děti předškolního věku v ČR. 2001. Praha: MŠMT.
- Orhan, M., D. Scott 2001. „Why women enter into entrepreneurship: an explanatory model.“ *Women in Management Review* 16 (5): 232-243.
- Pateman, C. 1988. *The Sexual Contract*. Cambridge: Polity Press.
- Pleck, J. 1993. „Are Family Supportive Employer Policies Relevant to Men?“ Pp. 217-237 in J. C. Hood: *Men, Work and Family*. London: Sage.
- Pollert, A. 2003. „Women, Work and Equal Opportunities in post-Communist Transition.“ *Work, Employment and Society* 17 (2): 331-357.
- Powell, G.N. 1993. *Women & Men in Management*. London: Sage Publ.
- Powell, G.N. (ed.) 1999. *Handbook of gender and work*. Thousand Oaks: Sage.
- Rabušic, 2001. *Kde ty všechny děti jsou? Porodnost v sociologické perspektivě*. Praha: SLON.
- Radimská R. 2003. „Rozvedené a svobodné matky v České republice.“ *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. 1-2: 11-14.
- Radimská R. 2004. „Les pratiques et les modèles de la paternité en République tchèque.“ *Transitions* 1: 115-129.
- Reskin, Barbara 1993. “Sex segregation in the workplace.” *Annual Review of Sociology* 19: 241-270.
- Role rovných příležitostí v prosperitě podniku. *Gender Studies*, o.p.s. 2005 (v tisku).
- Rychtaříková, J. 1999. „Is Eastern Europe experiencing a second demographic transition?“ *Acta Universitatis Carolinae Geographica* 25: 19-44.
- Rychtaříková, J., S. Pikálková, D. Hamplová 2001. *Diferenciace reprodukčního a rodinného chování v evropských populacích*. Sociologické texty/Sociological Papers 01:10. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Sčítání lidu, domů a bytů 1991 a 2001. Praha: ČSÚ 2001.
- Schneider, N.F. 2004. *Parenthood today – The Changing significance of children and childhood and its impact*. TSCF Spring Conference. Brussels: TSCF. 11.-13. 5. 2004.
- Simerská, L., I. Smetáčková 2000. *Pracovní a rodinná praxe mladých lékařek*. Sociologické texty/Sociological Papers 00:7. Praha: Sociologický ústav AV ČR.
- Singly, F. de (ed.) 2001. *Etre soi parmi les autres*. Paris: L’Harmattan.
- Singly, F. de 1987. *Fortune et infortune de la femme mariée*. Paris: PUF.
- Singly, F. de 1999. *Sociologie současné rodiny*. Praha: Portál.
- Singly, F. de 2000a. *Le soi, le couple et la famille*. Paris: Nathan.
- Singly, F. de 2000c. „La place de l’enfant dans la famille contemporaine“. Pp. 66-82 in Pourtois J. P., Desnet H.: *Le parent éducateur*. Paris: PUF.
- Singly, F. de 2003. *Les uns avec les autres*. Paris: Armand Colin.
- Sirovátka, T., P. Mareš 2002. „Rodina, sociální rizika a sociální politika.“ Pp. 106-125 in Plaňava, I., M. Pilát (ed.): *Děti, mládež a rodina v transformaci*. Brno: Barrister, Principal.

Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie

Sobotka, T. 2004. *Postponement of childbearing and low fertility in Europe*. Amsterdam: Dutch University Press.

Statistická ročenka ČR 1999. 2000. Praha: ČSÚ.

Statistická ročenka ČR 2003. 2004. Praha: ČSÚ.

Struktura mezd zaměstnanců v roce 2004. 2005. Praha: ČSÚ.

Šubrt, J. 1996. *Civilizační teorie Norberta Eliase*. Praha: Univerzita Karlova.

Tantury, M.L. 2003. „Evidence and Implications of Voluntary Childlessness: A focus on Italy“ at the conference *Second demographic Transition in Europe*. Belgium, Spa, 19.-24. 6. 2003.

Tuček, M., V. Kuchařová 1999. *Sociálně ekonomické souvislosti rodinného chování mladé generace v České republice*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky.

Van de Kaa, D.J. 1998. *Postmodern Fertility Preference: from Changing Value Orientation to New Behaviour*. Working papers in demography. Canberra: The Australian National University.

Výsledky Sčítání lidu, domácností a bytů 2001. Praha: ČSÚ 2002. [www.czso.cz](http://www.czso.cz).

Wajcman, J. 1998. *Managing like a Man*. Sydney: Polity Press.

Whitehead, S. M. 2002. *Men and Masculinities*. Cambridge: Polity.

Witz, A. 1992. *Patriarchy and professions*. London: Routledge.

Walby, S. 1986. *Patriarchy at Work*. Cambridge: Polity.

Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil – roční průměry za rok 2004. 2005. Praha: ČSÚ.

Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil za 1. čtvrtletí 2005. 2005. Praha: Český statistický úřad.

Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil za 2. čtvrtletí 2005. 2005. Praha: Český statistický úřad.

Zamykalová, L. 2000. „Podmínky práce v ČR. Zpráva z šetření mezi zaměstnanými.“ Příloha č. 3 Závěrečné zprávy Vytváření odpovídajících podmínek pro uplatňování pružných forem organizace práce a pracovní doby jako součást politiky zaměstnanosti. Praha: VÚPSV.

## Výzkumné zdroje

International Social Survey Programme (ISSP) (Czech Republic) 1994 and 2002.

Výzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce (2003), oddělení Gender a sociologie, Sociologický ústav AV ČR pro MPSV ČR.

Výzkum Vytváření dárcovského prostředí pro ženskou problematiku mezi zahraničními investory v ČR, podpořený z programu EU Phare 2002.

Výzkum Rodičovství po rozchodu partnerů v České republice, oddělení Gender a sociologie, Sociologický ústav AV ČR.

Výzkum Analýza výskytu a forem obtěžování a sexuálního obtěžování žen a mužů v práci (2004-2005), oddělení Gender a sociologie, Sociologický ústav AV ČR pro MPSV ČR.

Focus groups se zástupci odborových svazů sdružených v ČMKOS (skupina 7 mužů a skupina 8 žen), které se uskutečnily v listopadu 2004.

Muži a ženy na trhu práce 1995, sociologické šetření pracovních vztahů a postojů mužů a žen v ČR (495 mužů a 492 žen) realizované za podpory Grantové agentury ČR.

Muži a ženy s vysokoškolským diplomem 1998, sociologický výzkum života a práce vysokoškoláků a vysokoškolaček v ČR (961 mužů a 947 žen) realizovaný za podpory Grantové agentury ČR.

- Rodina 1994/ISSP, reprezentativní výzkum dle pohlaví (503 mužů a 521 žen), věku, vzdělání, rodinného stavu, velikosti bydliště a kraje o změnách genderových rolí v rodině provedený v rámci ISSP programu za finanční podpory Sociologického ústavu AV ČR.
- Rodina a měnící se genderové role 2002/ISSP, mezinárodní sociologické šetření rodiny, měnící se participace žen na trhu práce, rozdělení domácích prací v rodině, postoje k sňatkům, k nesezdanému soužití, k rozvodům, k dětem, k péči o děti a k rodinné politice. ČR (1289).
- Výzkum CVVM Naše společnost 2003 (duben), reprezentativní výzkum podle pohlaví (521 mužů a 526 žen), věku, vzdělání, stavu, kraje, velikosti bydliště se speciální částí věnovanou rodičovským rolím a participaci rodičů na trhu práce.
- Výzkum Ženy v české vědě – pozice ženy ve strukturách AV ČR v letech 1953 – 2000, oddělení Gender & sociologie“, Sociologický ústav AV ČR.

# Shrnutí

Práce “Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie“ je sociologickou analýzou podmínek a strategií kombinace práce a rodiny v současné české společnosti. Studie je výstupem prvního roku řešení projektu „Kombinace pracovního a rodinného života v perspektivě genderových vztahů, sociální a zaměstnavatelské politiky ČR“, podpořeného pro roky 2005 – 2007 Grantovou agenturou České republiky (403/05/2474). Problematika kombinace práce a rodiny v souvislosti s genderovou strukturou společnosti je aktuálním tématem jak v perspektivě měnících se legislativních, politických a institucionálních podmínek a trendů české společnosti, tak i na úrovni globálního trhu práce. Práce představuje analýzu podmínek, které mají aktéři – jednotlivci, domácnosti a firmy v současnosti k dispozici v podobě sociálně-politických opatření, finančních možností nebo benefitů a času k tomu, aby sladili svůj pracovní a rodinný život nebo život svých zaměstnanců. Zároveň jsou na základě dostupných sociologických a statistických dat analyzovány strategie využívání těchto podmínek a zdrojů a to s ohledem na genderovou strukturu společnosti – rodinných vztahů a fungování genderových vztahů na trhu práce.

Úvodní kapitola Radky Dudové představuje přehled teoretických přístupů ke kombinaci práce a rodiny v současné sociologii genderu. Jde jednak o přístupy k genderovým nerovnostem na trhu práce a teoretické uchopení proměn trhu práce v posledních desetiletích, které vytvářejí nové podmínky pro kombinaci a redefinici veřejné a soukromé sféry a jejich vztahů. Autorka ukazuje, jak se historicky dané připsání pracovní sféry mužům promítá do pravidel trhu práce a vytváří tak apriori podmínky nerovností pro ženy. Zároveň je pracovní aktivita klíčovou pro utváření osobní identity jedince – muže nebo ženy a jeho/její pozice ve společnosti.

Politiky, čas a peníze jsou tématem druhé kapitoly Hany Maříkové, která shrnuje opatření, jež mohou v České republice usnadnit kombinaci pracovních a rodinných závazků. Jde o analýzu podmínek ve formě časové, finanční i prostorové dostupnosti služeb, sociálních dávek a opatření pro kombinaci pracovního a rodinného života poskytovaných na úrovni rodiny i pracovního trhu a to zejména zaměstnancům s dětmi. Popsána je dostupnost a míra využití předškolních zařízení pro děti, která je v České republice tradičně vysoká. Pozornost je zejména věnována instituci rodičovské dovolené a podmínkám jejího využití na úrovni rodinného vyjednávání, finančních aspektů i podmínek trhu práce. Popsána jsou i další možná opatření pro kombinaci práce a rodiny, které je možné využít v zaměstnání.

Ve třetí kapitole analyzují Radka Dudová, Hana Hašková a Alena Křížková strategie aktérů na různé úrovni společnosti: rodin, jednotlivců (žen a mužů), firem a organizací, kteří využívají dané po-

litiky, podmínky a příležitosti ke kombinaci práce a rodiny. Jde jednak o individuální strategie kombinace práce a rodiny žen, které jsou považovány za primárně odpovědné za rodinnou sféru a její organizaci. Problém vztahu práce a rodiny je v současné společnosti považován za „ženský problém“. Změny, ke kterým na úrovni politik a ženských strategií v poslední době dochází, jsou hlavním motorem změn i v mužských rolích a potřebě kombinovat práci a rodinu v jejich životních strategiích. Dále je analyzován postoj firem k ženám a mužům, kteří mají zájem a potřebu kombinovat práci a rodinu. Ukazuje se, že na úrovni firem jsou strategie a sociální politiky státu příznivé pro rodinný život vnímány a využívány v neprospěch zejména žen, ale existují již i podniky a organizace, které mají zájem podporovat zaměstnance v jejich úspěšném sladění pracovního a rodinného života a nabízet různé další možnosti. Kapitola uzavírá analýza celospolečenských trendů, které jsou výsledkem spojení politik a podmínek kombinace práce a rodiny ve strategiích aktérů a to zejména fenoménu chudoby a demografických změn v průběhu transformace české společnosti.

V další kapitole Možnosti uplatnění žen (a mužů) na trhu práce v souvislosti s bez/dětností ukazuje Hana Maříková přímou souvislost mateřství a znevýhodnění žen na trhu práce, které je v opozici k výrazně lepší pozici mužů - otců. Soustředí se zejména na nižší finanční ohodnocení žen a „kritické“ období v pracovní dráze žen po návratu z rodičovské dovolené a analyzuje možné strategie, které volí ženy s dětmi v rámci současné genderové struktury a zejména pozice žen na trhu práce. Autorka ukazuje, jak i nastavení genderových rolí v rodině včetně vzájemné partnerské závislosti a podpory intervnuje do pracovních a kariérových plánů žen a mužů.

Poslední kapitola Aleny Křížkové ukazuje problém skloubení pracovních a rodinných závazků jako bariéru genderové rovnosti na trhu práce, která je zažívána ženami v různých oblastech trhu práce a jako existující i reflektována českou společností. Ukazuje strategie, které volí ženy v řídicích pozicích, aby rovnosti dosáhly, i když i po odstranění překážek v podobě rodinné zátěže (bezdětnost) a překážek spojených převážně s životním cyklem (věk, zdraví) jsou stále často ve znevýhodněné pozici oproti mužům. Problémem totiž je, že svou roli při znevýhodnění žen na trhu práce hraje nejen mateřství, ale i jen pouhý fakt ženství. Proto i když jednou z možných úspěšných strategií kombinace práce a rodiny je soukromé podnikání, svou roli hraje rodinný kontext a struktura řízení firmy, která v případě podnikání formou rodinné firmy představuje často problém smíchání rodinných a pracovních rolí do znovu pro ženy nevýhodného uspořádání.

Ve studii jsou využita data z kvantitativních i kvalitativních šetření, která byla provedena v oddělení Gender & sociologie v posledních zhruba 10 letech, a statistická data. Ucelená analýza podmínek i jejich uvedení do praxe jednotlivými aktéry současné společnosti umožnily formulovat další výzkumné směry. Jednak bylo provedeno reprezentativní dotazníkové šetření rodičů, kteří žijí s dětmi do 18 let, zaměřené na jejich vnímání vztahu pracovní a rodinné sféry a jejich individuální životní strategie. V příštím roce bude následovat kvalitativní výzkum strategií a podmínek kombinace práce a rodiny aktérů na podnikové úrovni.

# Summary

This study presents a sociological analysis of the conditions and strategies of work/life balance in Czech society. The study is the outcome of the first year of work on the project “Work/Life Balance from the Perspective of Gender Relations and Social and Employment Policies in the Czech Republic”, a project running in 2005–2007 and supported by the Grant Agency of the Czech Republic (403/05/2474). The issue of work/life balance in relation to the gender structure of society is a topical issue today, especially from the perspective of the changing legislative, political, and institutional conditions and trends in Czech society and with regard to the increasingly global labour market. The study presents an analysis of the provisions and conditions currently available to the relevant actors – individuals, households and companies – in the form of social policy measures, financial options or benefits, and the time granted individuals to reconcile work and family life or for employers to facilitate a work/life balance for their employees. Using sociological and statistical data, an analysis is also made of the strategies employed for making use of these conditions and resources with a view to the gender structure of society – family relationships and the functioning of gender relations in the labour market.

The introductory chapter, by Radka Dudová, presents an overview of the theory dealing with the issue of work/life balance in contemporary sociology of gender, including perspectives addressing gender inequalities in the labour market and theoretical interpretations of the changes in the labour market that have occurred in recent decades and created new conditions for combining and redefining the public and private spheres and the relations between the two. The author shows how the historical ascription of the employment sphere as the reserve of men is reflected in the contemporary rules of the labour market, which establish conditions that a priori put women at a disadvantage. At the same time, work activity is of crucial importance for the formation of the identity of the individual – whether male or female – and for an individual’s position in society.

Policy, time, and money are the focus of the second chapter, by Hana Maříková, which summarises the various measures designed to facilitate a work/life balance in the Czech Republic. The chapter presents an analysis of the available provisions in terms of time, space, and finance offered in the form of services, social benefits and measures, which exist at the family and labour market levels, targeting in particular employees with children, and are designed to facilitate the combination of work and family commitments. The author discusses the availability of pre-school facilities and the degree to which they are used in the Czech Republic, where the use of such facilities has traditionally been high, and looks particularly at the institution of parental leave and the conditions for taking advantage of this option in terms of arrangements within the family, financial aspects, and the conditions in the labour market. She also describes other possible measures for facilitating a work/life balance that can be used at work.

In the third chapter, Radka Dudová, Hana Hašková and Alena Křížková analyse the strategies of the different actors involved at various levels of society: families, individuals (women and men), the companies and organisations that use the given policies, and the conditions and opportunities for combining work and family. In part this refers specifically to the individual strategies used to combine work and family commitments by women, who are still considered to be primarily responsible for running the family. Contemporary society views the issue of the relationship between work and the family to be a “woman’s issue”. The changes that have recently occurred at the policy level and in connection with women’s strategies are the main impetus behind the changes that have also occurred in men’s roles and in the need for them to combine work and the family in their life strategies. The authors analyse the position of companies towards women and men who want to and need to combine work and family commitments. Their findings indicate that at the company level the strategies and social policy introduced by the state to the benefit of family life are perceived and used in the employment sphere primarily to the disadvantage of women, although there do exist some businesses and organisations that are interested in supporting their employees in their effort to successfully combine work and family life, and offer various options for managing this. The chapter closes with an analysis of the societal trends that have arisen as a result of the joint effect of the policies and conditions that exist for combining work and family in the strategies of the actors, including particularly the phenomenon of poverty and the demographic changes that have occurred during the transformation of Czech society.

In the next chapter Hana Maříková reveals the immediate link between maternity and the disadvantaging of women in the labour market, which occurs in direct opposition to the considerable improvement in the position of men in the labour market as fathers. The chapter focuses mainly on the lower remuneration levels of women and on the “critical” period in their employment trajectory when they return to the labour market from parental leave, and it analyses the strategy choices that women with children can make within the framework of the current gender structure and especially with regard to the position of women in the labour market. The author shows that the way in which gender roles are arranged in the family, including the forms of support and dependency between partners, affects the work and career plans of women and men.

The final chapter, by Alena Křížková, highlights the issue of how reconciling work and family commitments is an obstacle to the establishment of gender equality in the labour market that is experienced by women in various parts of the labour market and as existing and as reflected in Czech society. It looks at the strategies adopted by women in management positions to attain equality, although, even after the barriers that exist in the form of the family burden (childlessness) and obstacles connected mainly with the life cycle (age, health) are removed, they remain in a position of inequality in relation to men. The problem is that it is not just maternity that plays a role in disadvantaging women in the labour market but also the very fact of being a woman. That is why even in one of the possible successful strategies for combining work and family, private business, a role is still played by the family context and the structure of management in the company, as in the case of a family business there is often the problem that family and employment roles are mixed, and are again arranged in a manner that puts the woman at a disadvantage.

In the study data is drawn from quantitative and qualitative surveys that were carried out in the Gender & Sociology Department over the past ten years, along with statistical data. The analysis of the conditions and how they are applied in practice by individual actors in contemporary society made it possible to formulate further directions of research. A representative questionnaire survey was

carried out among parents with children aged 18 or under living at home, and focused on how these parents perceive the relationship between the work and family spheres and their individual life strategies. This research will be followed next year by a qualitative study of the strategies and conditions relating to work/life balance for actors at the business level.



# Zusammenfassung

Die Arbeit „Die Vereinbarung des Arbeits- und Privatlebens in Tschechien: Politik, Zeit, Geld sowie individuelle, Familien- und Firmenstrategien“ ist eine soziologische Analyse der Bedingungen und Strategien für die Vereinbarung von Arbeit und Familie in der modernen tschechischen Gesellschaft. Die Studie ist ein Produkt des ersten Jahrgangs des Projektes „Vereinbarung des Arbeits- und Familienlebens unter dem Blickwinkel der Gender-Beziehungen, der Sozial- und der Arbeitgeberpolitik Tschechiens“, die für 2005 bis 2007 von der Grantová agentura der Tschechischen Republik gefördert wird (403/05/2474). Die Problematik der Vereinbarung von Arbeit und Familie im Zusammenhang mit der Gender-Struktur der Gesellschaft ist sowohl im Blickwinkel der sich ändernden legislativen, politischen und institutionellen Bedingungen und Trend in der tschechischen Gesellschaft als auch auf der Ebene des globalen Arbeitsmarkts eine aktuelles Thema. Diese Studie analysiert zum einen die Bedingungen, die den Akteuren – Individuen, Haushalten, Firmen – derzeit in Form von sozialpolitischen Maßnahmen, finanziellen Möglichkeiten oder Förderungen und Zeit dazu zur Verfügung stehen, ihr Arbeits- und Privatleben oder das Leben ihrer Angestellten in Einklang zu bringen. Gleichzeitig werden auf Grundlage der zugänglichen soziologischen und statistischen Daten die Strategien zur Ausnutzung dieser Bedingungen und Quellen analysiert, und zwar im Hinblick auf die Gender-Struktur der Gesellschaft – der familiären Beziehungen – und das Funktionieren der Gender-Beziehungen auf dem Arbeitsmarkt.

Die Einführung von Radka Dudová gibt einen Überblick über die theoretischen Herangehensweisen der modernen Gender-Soziologie zur Vereinbarung von Arbeit und Familie. Es handelt sich zum einen um Herangehensweisen zu Gender-Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt und die theoretische Erfassung der Änderungen auf dem Arbeitsmarkt in den letzten Jahrzehnten, die neue Bedingungen für die Vereinbarung und Neudefinition der öffentlichen und privaten Sphäre und ihrer Beziehungen bilden. Die Autorin zeigt, dass die historisch bedingte Zuweisung der Arbeitssphäre an die Männer sich in den Regeln des Arbeitsmarktes widerspiegelt und so für Frauen *a priori* Ungleichheit schafft. Gleichzeitig spielt die Arbeitstätigkeit für die persönliche Identität des Individuums – den Mann oder die Frau und seine/ihre Stellung in der Gesellschaft – eine wichtige Rolle.

Politik, Zeit und Geld sind das Thema des zweiten Kapitels von Hana Maříková, die die Maßnahmen zusammenfasst, die in Tschechien die Vereinbarung von Arbeits- und Familienverpflichtungen ermöglichen können. Es handelt sich um die Analyse des zeitlichen, finanziellen und räumlichen Zugangs zu Dienstleistungen, Sozialbeihilfen und Maßnahmen für die Vereinbarung von Arbeits- und Familienleben auf Familien- und Arbeitsmarktebene, insbesondere für Angestellte mit Kindern. Beschrieben wird die Zugänglichkeit und das Maß der Nutzung von Vorschuleinrichtungen für Kinder,

das in Tschechien traditionell hoch ist. Besondere Aufmerksamkeit wird auch der Institution des Elternjahres und den Bedingungen für seine Nutzung auf der Ebene der familiären Aushandlungen, der finanziellen Aspekte und der Arbeitsmarktbedingungen geschenkt. Außerdem werden weitere mögliche Maßnahmen für die Vereinbarung von Arbeit und Familie, die in der Beschäftigung genutzt werden können, aufgezeigt.

Im dritten Kapitel analysieren Radka Dudová, Hana Hašková und Alena Křížková die Strategien der Akteure auf verschiedenen Gesellschaftsebenen: Familie, Individuen (Frauen und Männer), Unternehmen und Organisationen, die die jeweilige Politik, Bedingungen und Möglichkeiten zur Vereinbarung von Arbeit und Familie nutzen. Es handelt sich zum einen um individuelle Strategien zur Vereinbarung von Arbeit und Familie von Frauen, die als primär verantwortlich für die Familiensphäre und ihre Organisation gelten. Das Problem der Beziehung zwischen Arbeit und Familie gilt in der Gesellschaft der Gegenwart als „Frauenproblem“. Die Veränderungen, die auf der Ebene der Politik und der weiblichen Strategien in letzter Zeit zu beobachten sind, bilden auch den Hauptantrieb für die Änderungen in der Rolle des Mannes und dem Bedürfnis, auch in ihren Lebensstrategien Arbeit und Familie zu vereinbaren. Außerdem wird die Haltung der Unternehmen gegenüber Männern und Frauen analysiert, die ein Interesse und das Bedürfnis haben, Arbeit und Familie zu vereinbaren. Es zeigt sich, dass die Strategien und die Sozialpolitik des Staates zur Unterstützung des Familienlebens auf Firmenebene zum Nachteil der Frauen wahrgenommen und angewendet werden, aber es gibt auch schon Unternehmen und Organisationen, die ein Interesse daran zeigen, ihre Angestellten darin zu unterstützen, Familien- und Arbeitsleben in Einklang zu bringen und verschiedene andere Möglichkeiten anzubieten. Das Kapitel schließt mit einer Analyse der Trends in der ganzen Gesellschaft, die ein Ergebnis der Verbindung der verschiedenen politischen Maßnahmen und der Bedingungen zur Vereinbarung von Arbeit und Familie in den Strategien der Akteure und insbesondere des Phänomens der Armut und demographischen Änderungen im Verlauf der Transformation der tschechischen Gesellschaft ist.

Im nächsten Kapitel zu den Möglichkeiten der Betätigung von Frauen (und Männern) auf dem Arbeitsmarkt im Zusammenhang mit dem Vorhandensein von Kindern zeigt Hana Maříková einen direkten Zusammenhang zwischen der Mutterschaft und der Benachteiligung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt, die im Gegensatz zur wesentlich besseren Stellung der Männer/Väter steht. Es konzentriert sich vor allem auf die niedrigere finanzielle Entlohnung der Frauen und die „kritische“ Zeit in der Karriere der Frauen nach der Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub und analysiert mögliche Strategien, die Frauen mit Kindern wählen, im Rahmen der gegenwärtigen Gender-Struktur und insbesondere der Stellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Die Autorin zeigt auch auf, wie die Gender-Rollen in der Familie einschließlich der gegenseitigen Abhängigkeit und Unterstützung der Partner sich auf Arbeits- und Karrierepläne von Männern und Frauen auswirken.

Das letzte Kapitel von Alena Křížková zeigt das Problem der Verzahnung von Arbeits- und Familienverpflichtungen als Barriere für die Gender-Gleichberechtigung auf dem Arbeitsmarkt, die besonders Frauen auf verschiedenen Gebieten des Arbeitsmarktes erleben und von der tschechischen Gesellschaft als vorhanden reflektiert wird. Es zeigt Strategien, die Frauen in Führungspositionen nutzen, um Gleichberechtigung zu erreichen, auch wenn sie nach der Beseitigung von Hindernissen wie Familienbelastung (Kinderlosigkeit) und Hindernissen, die vor allem mit dem Lebenszyklus zusammenhängen (Alter, Gesundheit), oft immer noch gegenüber Männern benachteiligt werden. Das Problem ist nämlich, dass bei der Benachteiligung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt nicht nur die Mutterschaft ein Problem darstellt, sondern der bloße Fakt des Frauseins. Dabei spielt – auch wenn

eine der möglichen Erfolgsstrategien für die Vereinbarung von Arbeit und Familie die Selbstständigkeit ist – auch der Familienkontext und die Struktur der Firmenleitung eine Rolle, die im Falle einer Selbstständigkeit im Familienunternehmen oft ein Problem der Vermischung von Familien- und Arbeitsrolle in eine erneut für die Frau nachteilige Konstellation darstellt.

In der Studie wurden Daten aus den quantitativen und qualitativen Untersuchungen, die in der Abteilung Gender & Soziologie ungefähr in den letzten 10 Jahren ausgeführt wurden, sowie statistische Daten verwendet. Die komplette Analyse der Bedingungen und ihre Umsetzung in die Praxis durch die einzelnen Akteure der modernen Gesellschaft hat die Formulierung neuer Forschungsrichtungen ermöglicht. Es wurden repräsentative Umfragen mit Eltern durchgeführt, die Kinder bis 18 Jahre haben, die sich auf ihre Wahrnehmung der Beziehungen zwischen Arbeits- und Familiensphäre und ihre individuelle Lebensstrategie richteten. Nächstes Jahr erfolgt eine qualitative Untersuchung der Strategien und Bedingungen für die Vereinbarung von Arbeit und Familie der Akteure auf Unternehmensebene.

# Sociologické studie/Sociological Studies

- SS 05:06 J. Stachová: Občanská společnost v regionech České republiky; 51 s.
- SS 05:05 P. Rakušanová: Civil Society and Participation in the Czech Republic; 47 s.
- SS 05:04 A. Křížková (ed.), R. Dudová, H. Hašková, H. Maříková: Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie; 91 s.
- SS 05:03 T. Kostecký, Jana Vobecká (eds.): Regionální elity 2004; 152 s.
- SS 05:02 T. Kostecký: Political Behavior in Metropolitan Areas in the Czech Republic between 1990 and 2002 – Patterns, Trends, and the Relation to Suburbanization and Its Socio-Spatial Patterns; 104 s.
- SS 05:01 B. Řeháková: Measuring Value Orientations with the Use of S.H. Schwartz's Value Portraits; 47 s.
- SS 04:11 J. Černý, M. Sedláčková, M. Tuček: Zdroje utváření skupinových mentalit v České republice po roce 1989; 101 s., 121 Kč
- SS 04:10 M. Hájek (ed.): Hierarchy as the Strength and Weakness of Communist Rule. The Legacy of Communist Rule IV: A Volume of Papers from the Seminar Held in Prague on September 11–12, 2003; 167 s., 187 Kč
- SS 04:09 K. Vlachová, B. Řeháková: Česká národní identita po zániku Československa a před vstupem do Evropské unie; 39 s., 71 Kč
- SS 04:08 A. Křížková: Životní strategie podnikatelek a podnikatelů na přelomu tisíciletí; 63 s., 112 Kč
- SS 04:07 J. Chaloupková, P. Šalamounová: Postoje k manželství, rodičovství a k rolím v rodině v České republice a v Evropě; 60 s., 94 Kč
- SS 04:06 D. Hamplová: Životní spokojenost: rodina, práce a další faktory; 43 s., 81 Kč

- SS 04:05 Z. R. Nešpor (ed.): Jaká víra? Současná česká religiozita/spiritualita v pohledu kvalitativní sociologie náboženství; 115 s., 114 Kč
- SS 04:04 J. Večerník: Structural Tensions in the Interface between the Labour Market and Social Policy in the Czech Republic; 87 s., 116 Kč
- SS 04:03 T. Kostelecký, D. Čermák: Metropolitan Areas in the Czech Republic – Definitions, Basic Characteristics, Patterns of Suburbanisation and Their Impact on Political Behaviour; 57 s., 148 Kč
- SS 04:02 S. Pikálková (ed.): Mezinárodní výzkum násilí na ženách – Česká republika / 2003: příspěvek k sociologickému zkoumání násilí v rodině; 152 s., 191 Kč
- SS 04:01 L. Linek: Volby do Evropského parlamentu 2004 – analýza volební účasti a stranické podpory v České republice; 73 s., 109 Kč

# Sociologické texty/Sociological Papers

(vycházely do roku 2003, jedná se o edici pracovních textů od autorů ze Sociologického ústavu AV ČR a jejich spolupracovníků, na kterou Sociologické studie/Sociological Studies navazují)

- SP 03:12 M Hájek (ed.): Hierarchie jako přednost i slabina komunistického vládnutí; 112 s., 161 Kč
- SP 03:11 M. Tuček, J. Mišovič: Pohled české veřejnosti na elity působící v politice a ekonomice; 57 s., 86 Kč
- SP 03:10 M Hájek, T. Holeček, J. Kabele, P. Kohútek, J. Maršálek, Z. Vajdová: Rekonstrukce komunistického vládnutí na konci 80. let; 202 s., 234 Kč
- SP 03:9 A. Křížková, H. Hašková: Women's Civic and Political Participation in the CR and the Role of the Gender Equality and Accession Policies; 102 s., 146 Kč
- SP 03:8 M. Kreidl, T. Lebeda: Pre-election polls, election results and validity of measurement before the 2002 elections; 43 s., 57 Kč
- SP 03:7 J. Krejčí: Výzkumy stranických preferencí, jejich uplatnění ve společnosti a jejich kvalita; 68 s., 103 Kč
- SP 03:6 Z. R. Nešpor, P. Holub, M. Skovajsa: Proměny českých socioekonomických hodnot na přelomu 20. a 21. století; 69 s., 123 Kč
- SP 03:5 P. Sunega: Objektivní a subjektivní hodnocení finanční dostupnosti bydlení v ČR v průběhu 90. let; 100 s., 148 Kč
- SP 03:4 D. Hamplová: Vstup do manželství a nesezdaného soužití v České republice po roce 1989 v souvislosti se vzděláním; 50 s., 67 Kč
- SP 03:3 J. Večerník: Work and Job Values in CEE and EU Countries; 50 s., 134 Kč
- SP 03:2 F. Zich, O. Roubal, B. Spalová: Mezigenerační biografická konfigurace obyvatel české části Euroregionu Nisa; 120 s., 134 Kč
- SP 03:1 P. Matějů, B. Řeháková, N. Simonová: Strukturální determinace růstu nerovností; 49 s., 80 Kč

- SP 02:13 E. Rendlová, T. Lebeda: Výzkumy veřejného mínění – teoretické souvislosti a praktická aplikace; 52 s., 100 Kč
- SP 02:12 M. Havelka, M. Tuček, J. Černý, J. Česal, M. Hudema: Skupinové mentality; 85 s., 154 Kč
- SP 02:11 M. Hájek, T. Holeček, J. Kabele, J. Kandert, P. Kohútek, Z. Vajdová: The World of Hierarchies and Real Socialism; 108 s., 190 Kč
- SP 02:10 A. Křížková, L. Václavíková-Helšusová: Sociální kontext života žen pracujících v řídicích pozicích; 48 s., 107 Kč
- SP 02:9 L. Linek, P. Rakušanová: Parties in the Parliament. Why, When and How do Parties Act in Unity?; 73 s., 81 Kč
- SP 02:8 A. Křížková: Životní strategie manažerek: případová studie; 67 s., 129 Kč
- SP 02:7 T. Kostecký, J. Stachová, D. Čermák: Region a politika; 76 s., 116 Kč
- SP 02:6 M. Hájek, T. Holeček, J. Kabele, J. Kandert, P. Kohútek, Z. Vajdová: Svět hierarchií a reálný socialismus; 97 s., 169 Kč
- SP 02:5 P. Sunega, D. Čermák, Z. Vajdová: Dráhy bydlení v ČR 1960 – 2001. 97 s., 177 Kč
- SP 02:4 Z. R. Nešpor: Reemigranti a sociálně sdílené hodnoty. Prolegomena k sociologickému studiu českých emigračních procesů 20. století se zvláštním zřetelem k západní reemigraci 90. let; 85 s., 148 Kč
- SP 02:3 M. Lux: Spokojenost českých občanů s bydlením; 56 s., 93 Kč
- SP 02:2 N. Simonová: The Influence of Family Origin on the Evolution of Educational Inequalities in the Czech Republic after 1989; 36 s., 73 Kč
- SP 02:1 P. Machonin, M. Tuček: Zrod a další vývoj nových elit v České republice (od konce osmdesátých let 20. století do jara 2002; 64 s., 97 Kč
- SP 01:12 M. Hájek, T. Holeček, J. Kabele, P. Kohútek, Z. Vajdová: Kdo se bojí hierarchií? Dědictví komunistické vlády; 99 s., 133 Kč
- SP 01:11 H. Jeřábek a E. Veisová: 11 September. Mezinárodní internetový komunikační výzkum International On-line Communication Research; 60 s., 95 Kč
- SP 01:10 J. Rychtaříková, S. Pikálková, D. Hamplová: Diferenciace reprodukčního a rodinného chování v evropských populacích; 83 s., 117 Kč
- SP 01:9 T. Kostecký: Vzestup nebo pád politického regionalismu? Změny na

politické mapě v letech 1992 až 1998 – srovnání České a Slovenské republiky; 96 s., 133 Kč

- SP 01:8 M. Novák a K. Vlachová: Linie štěpení v České republice. Komparace národní úrovně s příkladem konkrétní lokality; 32 s., 68 Kč
- SP 01:7 D. Kozlíková: Romská otázka – překážka vstupu České republiky do Evropské unie?; 64 s., 100 Kč
- SP 01:6 P. Soukup: ISSP – Životní prostředí; 74 s., 105 Kč
- SP 01:5 J. Večerník: Mzdová a příjmová diferenciacie v České republice v transformačním období; 66 s., 111 Kč
- SP 01:4 F. Zich: The Bearers of Development of the Cross-Border Community on Czech-German Border; 54 s., 88 Kč
- SP 01:3 P. Sunega: Adresný příspěvek na nájemné v prostředí České republiky: komparace vybraných modelů; 96 s., 138 Kč
- SP 01:2 M. Kreidl: The Role of Political, Social and Cultural Capital in Secondary School Selection in Socialist Czechoslovakia, 1948–1989; 48 pp., 89 Kč
- SP 01:1 P. Štěpánková: Income Maintenance Policies, Household Characteristics and Work Incentives in the Czech Republic; 40 pp., 77 Kč
- SP 00:7 L. Simerská, I. Smetáčková: Pracovní a rodinná praxe mladých lékařek; 70 s., 95 Kč
- SP 00:6 P. Machonin, L. Gatnar, M. Tuček: Vývoj sociální struktury v české společnosti 1988–1999; 70 s., 101 Kč
- SP 00:5 K. Vlachová: Stranická identifikace v České republice; 38 s., 62 Kč
- SP 00:4 M. Kreidl: What makes inequalities legitimate? An international comparison; 54 pp., 80 Kč
- SP 00:3 D. Hamplová: Náboženství a nadpřirozeno ve společnosti (mezinárodní srovnání na základě jednoho empirického výzkumu); 64 s., 90 Kč
- SP 00:2 K. Müller, V. Štědranský: Transformace a modernizace společnosti na příkladech vybraných institucí. První část případových studií: střední průmyslový podnik, softwarová firma, banka, různá zdravotnická zařízení, vysokoškolský institut; 116 s., 109 Kč
- SP 00:1 M. Lux: The housing policy changes and housing expenditures in the Czech Republic; 64 pp., 82 Kč





**Sociologický datový archiv (SDA)** je pracoviště Sociologického ústavu AV ČR. Jeho hlavním cílem je uchování a zpřístupnění elektronických datových souborů z projektů sociologického výzkumu pro jejich další použití v akademickém výzkumu a při výuce. Mezi další cíle archivu patří podpora sekundární analýzy dat ze sociologických výzkumů a podpora pro speciální výzkumné projekty. SDA je členem Evropské rady sociálně vědních datových archivů CESSDA.

**SDA na Internetu: <http://archiv.soc.cas.cz/>**

- přístup k datům ze sociologických výzkumů: Elektronický katalog dat obsahuje základní informace o výzkumných projektech, datových souborech a jejich proměnných a dotazníky a kódovníky v elektronické podobě. Datové soubory z archivu je možné objednat a získat prostřednictvím Internetu, vybrané datové soubory jsou přístupné „on-line“ bez předchozí objednávky. Data jsou poskytována ve formátu pro SPSS, případně v dalších formátech vhodných pro statistické zpracování dat.
- vybrané publikace Sociologického ústavu AV ČR: Řada publikací je dostupná „on-line“ v elektronické podobě, další je možné prostřednictvím Internetu objednat.
- adresář internetových odkazů z oblasti sociálních věd: Adresář [www](http://www.soc.cas.cz/) odkazů na další zdroje sociálních dat a užitečné informace z oblasti sociálních věd.

**SDA Info — Informační bulletin Archivu**

SDA Info se věnuje problematice sekundární analýzy sociologických dat: poskytuje přehled o datových službách, přináší informace o výzkumných projektech a zabývá se metodologií analýzy dat. Bulletin vychází nepravidelně od roku 1999 a je distribuován zdarma na cca 200 adres z oblasti sociálního výzkumu, univerzit a médií. Zasílání je možno zajistit v Sociologickém datovém archivu na výše uvedené adrese. Starší čísla jsou dostupná v elektronické podobě na Internetu: <http://archiv.soc.cas.cz/czech/bull-cz.phtml>

**SDA SOCIOLOGICAL DATA ARCHIVE**

Institute of Sociology, Jilská 1, 110 00 Praha 1; tel. 221 183 231; fax 222 221 658  
e-mail: [archiv@soc.cas.cz](mailto:archiv@soc.cas.cz); Internet: <http://archiv.soc.cas.cz>

SDA collects computerised data files from sociological surveys. Its main objective is to make Czech sociological data publicly available for academic, educational and other non-commercial purposes. Other activities of the Archive include the promotion of data dissemination and secondary analysis, and support for special research projects. SDA is a member of the CESSDA (Council of European Social Science Data Archives). An electronic data catalogue and access to services is provided via the Internet: <http://archiv.soc.cas.cz>

**Sociologický ústav AV ČR**

Jilská 1, 110 00 Praha 1, tel.: 221 183 231, fax: 222 221 658, e-mail: [archiv@soc.cas.cz](mailto:archiv@soc.cas.cz), Internet: <http://archiv.soc.cas.cz>

# Sociologická knihovna

Knihovna vznikla oddělením od Knihovny Filozofického a Sociologického ústavu AV ČR, která byla zničena povodní v létě 2002. Po dlouhé době, která byla vyplněna snahou o náhradu velkých ztrát na knižním fondu způsobených povodní a budováním nových prostor v přízemí budovy Sociologického ústavu AV ČR v Jilské ulici, se zejména díky darům mnoha domácích i zahraničních jednotlivců i institucí podařilo nově vybudovat samostatnou Sociologickou knihovnu. Je koncipována jako moderní oborová knihovna a má sloužit jak vědeckým pracovníkům, tak studentům a široké akademické veřejnosti. Dary a příspěvky na její další budování jsou vítány. V souvislosti s otevřením nové knihovny v dubnu 2004 vydal Sociologický ústav AV ČR publikaci, která zachycuje její budování od povodní až k jejímu zpřístupnění veřejnosti v dubnu 2004.

## Kde nás najdete?

V centru Prahy v blízkosti metra B – stanice Národní třída, v budově Sociologického ústavu Akademie věd ČR,  
Jilská 1, 110 00 Praha 1  
tel.: +420 222 221 753,  
221 183 111 (provolba)  
fax: +420 222 220 143  
e-mail: socmail@soc.cas.cz  
URL: <http://www.soc.cas.cz>

## Otevírací doba:

pondělí – čtvrtek 9-18 hodin  
pátek 9-14 hodin

## Kontakty:

Mgr. Nela Hesová — tel. 221 183 568, [Nela.Hesova@soc.cas.cz](mailto:Nela.Hesova@soc.cas.cz)  
Ing. Eva Mikolášová — tel. 221 183 568, [Eva.Mikolasova@soc.cas.cz](mailto:Eva.Mikolasova@soc.cas.cz)  
Mgr. Radka Taucová — tel. 221 183 567, [Radka.Taucova@soc.cas.cz](mailto:Radka.Taucova@soc.cas.cz)  
Studovna: tel. 221 183 569, [knihovna@soc.cas.cz](mailto:knihovna@soc.cas.cz)





**Recenzovaný oborový vědecký časopis vydávaný Sociologickým ústavem  
Akademie věd ČR.**

**V jednotlivých číslech naleznete:**

- stati zabývající se otázkami teoretické sociologie
- stati o transformaci střední a východní Evropy
- články z příbuzných oborů, jako je sociální politika, politická sociologie, demografie, regionální rozvoj, gender, sociální práce apod.
- překlady zajímavých textů zahraniční provenience
- přehledové stati
- metodologické články
- studentské práce
- recenze, anotace, informace o dění v sociologické obci, zprávy z konferencí a další zajímavosti

Časopis je citován v *Current Contents/Social&Behavioral Sciences (CC/S&BS)*, v počítačové databázi *Social SciSearch* a v aktuálních oznámeních *Research Alert*, publikacích Institute of Scientific Information (ISI), USA.

Obsah časopisu (od roku 1993) je uveřejněn na internetu na URL <http://www.soc.cas.cz>.  
Vychází 6 x ročně (4 x česky, 2 x anglicky).  
Cena jednoho výtisku je 66 Kč + 5% DPH. Předplatné na rok je 396 Kč.

**Informace o předplatném a objednávky vyřizuje:**

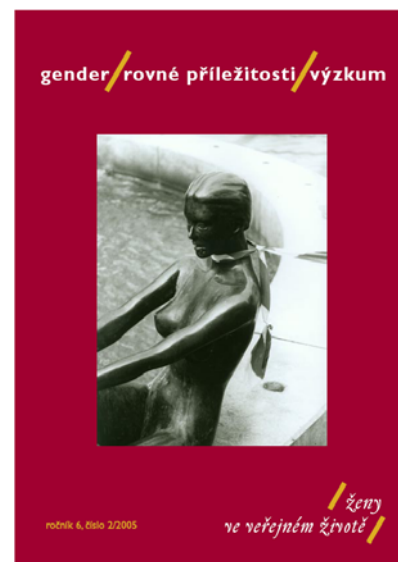
Sociologický časopis/Czech Sociological Review - redakce, Jilská 1, 110 00 Praha 1, tel. +420 222 221 761, +420 221 183 217, fax +420 222 220 143, e-mail: [sreview@soc.cas.cz](mailto:sreview@soc.cas.cz), [Eva.Strnadova@soc.cas.cz](mailto:Eva.Strnadova@soc.cas.cz)

# Gender, rovné příležitosti, výzkum

ročník 6, číslo 2/2005

Šestý ročník časopisu *Gender, rovné příležitosti, výzkum* vychází v rámci projektu *Podpora společenské akceptace a efektivního prosazování genderové rovnosti ve veřejné sféře* financovaného programem Podpory projektů cíleného výzkumu AV ČR (reg. č. S700280503). Obsahově zůstává zachována koncepce minulých ročníků, ve kterých byla pozornost soustředěna jak na analýzy feministických teoretických a metodologických konceptů a přístupů, tak na prezentace výsledků sociologických výzkumů z oblasti genderu.

Druhé číslo 6. ročníku je zaměřeno na téma participace žen na veřejném životě společnosti. Veřejným životem je zde míněn široký okruh aktivit spojený s politikou, vzděláváním, občanským sektorem, uměním, médií či trhem práce atd. Všude v těchto oblastech můžeme zaznamenat určitou genderovou mezeru, tedy výrazně nevyrovnané zastoupení žen a mužů, ať už s ohledem na strukturu v rámci mocenské hierarchie či z hlediska jejich početního zastoupení. Téma občanské participace žen se tak stává jedním ze základních problémů spojených s otázkami demokracie a rozvoje občanské společnosti.



**SOU Sociologický ústav Akademie věd České republiky, Praha 2005.**

**Distribuce:** Tiskové a ediční oddělení Sociologického ústavu AV ČR, Jilská 1, 110 00 Praha 1  
tel.: 222 221 761, fax: 222 220 143, e-mail: [Eva.Strnadova@soc.cas.cz](mailto:Eva.Strnadova@soc.cas.cz), <http://www.soc.cas.cz>



# Management genderových vztahů

Postavení žen a mužů v organizaci

Alena Křížková & Karel Pavlica

Cílem publikace je začlenit problematiku vztahů mezi ženami a muži do teorie a praxe řízení organizací. Management genderových vztahů je v tomto kontextu definován jako disciplína, která je strategicky orientována na utváření a řízení organizací v souladu s principy rovnosti obou pohlaví. Vymezuje pojem genderově integrované organizace, metodiku jejího formování a vliv širšího kulturního prostředí na genderové vztahy, včetně možností uplatnění žen v managementu. Kniha je doplněna řadou příkladů a cvičení umožňujících praktický trénink dovedností, které souvisí s managementem genderových vztahů. Je určena studentům ekonomických škol, personálním pracovníkům a všem těm, kteří se zajímají o otázky genderové rovnosti.

*brož., 165 x 235 mm, 156 str., doporučená cena 260 Kč, ISBN 80-7261-117-8*

## **Knihu lze objednat na adrese:**

MANAGEMENT PRESS, nám. W. Churchilla 2, 130 00 Praha 3, tel.: 234 462 232, fax:  
234 462 242, e-mail: [mgmtpress@mgmtpress.cz](mailto:mgmtpress@mgmtpress.cz)  
popř. prostřednictvím [www.mgmtpress.cz](http://www.mgmtpress.cz)

Natalie Simonová (ed.)  
Petr Matějů (vedoucí projektu)

## České vysoké školství na křižovatce

Investiční přístup k financování studia na vysoké škole v sociologické reflexi

Tato monografie ukazuje, do jaké míry existují v České republice podmínky pro přechod od výdajového modelu financování vysokého školství k investičnímu modelu, resp. jaké povahy jsou bariéry, které tomuto přechodu brání. Autorský tým se pokusil o propojení diskuse probíhající na poli ekonomické teorie s analýzou vývoje pokusů o reformu financování českého vysokého školství v kontextu jeho celkové proměny v období postkomunistické transformace a dále s analýzou postojů a názorů ve třech relevantních segmentech populace: u současných studentů vysokých škol, u celé dospělé populace a konečně u akademických pracovníků, kde kromě spolufinancování studia ze strany studentů se jako velmi důležité jeví nové směry ve financování výzkumu a vývoje.



Martin Lux, Petr Sunega, Tomáš Kostecký,  
Daniel Čermák, Josef Montag

## Standardy bydlení 2004/2005

Financování bydlení a regenerace sídlišť

*bydlení*. Studie se prioritně věnuje oblasti tržního financování vlastnického bydlení a měření efektivity systémů financování ve vyspělých i tranzitivních zemích, včetně České republiky. Doplnkový problémový okruh analýz tvoří tematika modernizace panelových domů a regenerace panelových sídlišť, s přesahem na hodnocení ekonomické efektivity a sociální efektivnosti státní podpory procesu regenerace ve vyspělých zemích a u nás. Analytická část studie je doplněna o část modulovou podávající základní obraz o makroekonomickém vývoji, programech podpory bydlení, bytovém fondu, výdajích domácností na bydlení, příspěvku na bydlení, stavebním spoření a hypotečním financování v České republice. Publikace je k dispozici i v elektronické podobě na adrese <http://seb.soc.cas.cz/>



**Sociologický ústav Akademie věd České republiky, Praha 2005.**

**Distribuce:** Tiskové a ediční oddělení Sociologického ústavu AV ČR, Jilská 1, 110 00 Praha 1, tel.: 222 221 761, fax: 222 220 143, e-mail: [Eva.Strnadova@soc.cas.cz](mailto:Eva.Strnadova@soc.cas.cz)

<http://www.socioweb.cz/>



>>>editorial>>>teorie pro všechny>>>aktuality>>>diskuse>>>kulatý stůl>>>odkazy

Vydává: Sociologický ústav AVČR - [www.soc.cas.cz](http://www.soc.cas.cz)

**editorial**

Říjnové monočíslo Sociowebu je věnované demografii. Demografie stojí na rozmezí mezi přírodními a sociálními vědami a lze ji označit za obor příbuzný se sociologií. Stejně jako sociologie se demografie zabývá lidmi, společností, ale zaměřuje se na jejich reprodukci a na procesy, které jsou s ní spojené. Vzhledem k radikálním změnám reprodukčního chování české společnosti od počátku devadesátých let se demografické otázky stále častěji dostávají na stránky novin a časopisů. Ne vždy jsou však demografické ukazatele interpretovány správně. Smyslem tohoto čísla je přiblížit čtenářům demografii a především ujasnit nejpoužívanější demografické ukazatele, jejich konstrukci a interpretaci. Úvodní článek se zaměřuje na vymezení a na historii tohoto oboru, ve světě i u nás. Další dva články se zabývají nejpoužívanějšími zdroji dat v demografii – sčítáním lidu a evidencí přirozené měny. Hlavním demografickým procesům – porodnosti (plodnosti), potratovosti, sňatečnosti, rozvodovosti, úmrtnosti a nemocnosti je věnováno následujících šest článků. Každý z nich obsahuje i poslední vývoj daného procesu v České republice v posledních letech, případně srovnání s předchozí situací. Téma rozvodovosti a potratovosti je dále doplněno o legislativní rámec. Současné změny chování mají velký vliv na strukturu obyvatelstva podle věku. Výrazný je především nárůst podílu starších lidí, tzv. stárnutí populace. Tato témata jsou řešena v následných dvou článcích. Demografie se nezaměřuje jen na celé populace, velmi často jsou prováděny analýzy konkrétních regionů či měst. V tomto Sociowebu je popsána demografická situace v Praze. Poslední článek se věnuje cizincům v České republice. Toto téma již stojí na pokraji demografie, sociologie a sociální geografie. Podrobnější informace o demografii a o současném dění v tomto oboru naleznete na stránkách **Demografie**, které zájemcům vřele doporučujeme.

Petra Šalamounová, Gabriela Šamanová  
[petra.salamounova@soc.cas.cz](mailto:petra.salamounova@soc.cas.cz)  
[gabriela.samanova@soc.cas.cz](mailto:gabriela.samanova@soc.cas.cz)

**kontakt**

Vydává Sociologický ústav  
Akademie věd České republiky

Redakční rada:

Daniel Čermák  
Anna Gabrielová  
Iva Chludilová  
Jitka Laštovková  
Yana Leontijeva  
Hana Maříková  
Petra Rakušanová  
Markéta Sedláčková  
Natalie Simonová  
Petr Sunega  
Petra Šalamounová

Adresa:  
SOCIOweb  
Sociologický ústav AV ČR  
Jilská 1, 110 00 Praha 1  
tel/fax: +420 286 840 129, 222 221 662  
e-mail: [socioweb@soc.cas.cz](mailto:socioweb@soc.cas.cz)

ISSN 1214-1720  
© Sociologický ústav AV ČR, Praha

<http://www.soc.cas.cz/>



english Home >> Výzkumná oddělení Vyhledávání

**Gender & sociologie**

<p><b>Kdo jsme</b></p> <p><b>Projekty</b></p> <p><b>Aktuality</b></p> <p><b>Lidé</b></p> <p><b>Hosté</b></p> <p><b>Knihovna</b></p> <p><b>Odkazy</b></p> <p>Výzkumná oddělení <input type="checkbox"/></p> <p>Publikace a periodika <input type="checkbox"/></p> <p>CVVM <input type="checkbox"/></p> <p>Datový archiv <input type="checkbox"/></p>	<p><b>Vedoucí oddělení:</b></p> <p><a href="#">PhDr. Marie Čermáková</a> <a href="#">Mqr. Alena Křížková</a></p> <p><b>Členové oddělení:</b></p> <p><a href="#">PhDr. Marta Kolářová</a> <a href="#">Mqr. Alice Červinková</a> <a href="#">Mqr. Radka Dudová</a> <a href="#">Mqr. Hana Hašková</a> <a href="#">Bc. Laura Janet Henderson</a> <a href="#">Mqr. Marcela Linková</a> <a href="#">Mqr. Irena Moravcová-Smetáčková</a> <a href="#">Eva Nechvátalová</a> <a href="#">PhDr. Hana Maříková</a> <a href="#">Bc. Kateřina Šaldová</a> <a href="#">Mqr. Zuzana Uhde</a> <a href="#">Bc. Jana Bierzová</a> <a href="#">Bc. Marta Vohlídalová</a></p> <p>Oddělení Gender &amp; sociologie bylo založeno v roce 1990, kdy byl zpracován výzkumný záměr sociologického zkoumání postavení žen v české společnosti, který o rok později získal grantovou podporu, byl ustaven výzkumný tým a vytvořeny první předpoklady k rozvíjení – do té doby v ČR neexistujícího – oboru gender a sociologie. Oddělení teoreticky i empiricky rozvíjí koncept genderově orientované sociologie s přesahy k feministické sociologii. Zejména v průběhu 90. let se výzkumný tým postupně rozšiřoval a dnes představuje jednu z klíčových vědeckých institucí, které se v ČR věnují postavení mužů a žen ve společnosti.</p>	<p><b>Další informace</b></p> <p><b>Oddělení</b></p> <p><a href="#">řešené projekty</a> <a href="#">ukončené projekty</a></p> 
---	--	---

## **Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie**

Alena Křížková (ed.), Radka Dudová, Hana Hašková, Hana Maříková

Edice Sociologické studie/Sociological Studies 05:04

Řídí: Marie Čermáková

Překlady: Robin Cassling, Daniel Meier

Redakce: Anna Gabrielová

Návrh edice a obálka: Zdeněk Trinkewitz

Sazba: pittleon

Tisk a vazba: Adam studio, Praha

Vydal: Sociologický ústav AV ČR

Jilská 1, 110 00 Praha 1

Náklad 180 výtisků

1. vydání

Prodej zajišťuje Tiskové a ediční oddělení

Sociologického ústavu AV ČR

tel.: 222 221 761, fax: 222 220 143

e-mail: [Eva.Strnadova@soc.cas.cz](mailto:Eva.Strnadova@soc.cas.cz)