

UNIVERZITA PARDUBICE

FAKULTA FILOZOFICKÁ

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Univerzita Pardubice

Fakulta filozofická

PREFERENCE DNEŠNÍCH MLADÝCH LIDÍ – ÚSPĚŠNÁ KARIÉRA
NEBO RODINNÝ ŽIVOT

Lucie Michková DiS.

Bakalářská práce

2009

Univerzita Pardubice
Fakulta filozofická
Katedra sociálních věd
Akademický rok: 2008/2009

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE (PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Lucie MICHKOVÁ, DiS.**

Studijní program: **B6703 Sociologie**

Studijní obor: **Sociologie**

Název tématu: **Preference dnešních mladých lidí – úspěšná kariéra nebo
rodinný život**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

úvod

zpracování rešerše, které vychází z literatury

vypracování struktury textu a teorie k danému tématu

sestavení hypotéz, operacionalizace a dotazník

sběr dat, vyhodnocení a interpretace dat

závěr

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

Čermáková, M. (2002). Shrnutí a doporučení. In: Podmínky harmonizace práce a rodiny v ČR. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Hašková, H., Křížková, A. (2002). Možnosti skloubení práce a rodiny v životě žen. Gender, rovné příležitosti, výzkum. Praha: Sociologický ústav AV ČR

Hašková, H., Křížková, A., Maříková, H., Radimská, R. (2003). Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny? Praha: Sociologický ústav AV ČR

Kellnerová, U. (1997) . Žena 21. století. Praha: Ikar

Křížková, A. (ed.) 2005. Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky,

čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie. Praha: Sociologický ústav AV ČR

Maříková, H. (2000). Proměny současné české rodiny. Praha: Sociologické Nakladatelství

Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. Giuseppe Maiello, Ph.D.
Katedra sociálních věd

Datum zadání bakalářské práce:

30. dubna 2008

Termín odevzdání bakalářské práce:

31. března 2009



prof. PhDr. Petr Vorel, CSc.
děkan

L.S.



PhDr. Livia Šavelková, Ph.D.
vedoucí katedry

V Pardubicích dne 30. listopadu 2008

Prohlášení autora:

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupnění své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 30. 6. 2009

Lucie Michková DiS.

Anotace

Tato práce se zabývá současnou rodinou a také kariérou dnešních mladých lidí. Cílem bylo zjistit, zda se dnešní mladí lidé věnují spíše kariéře nebo rodině, jaký názor má populace. Preferenční teorie potvrdila, že se ženy snaží o skloubení práce a kariéry. Z již realizovaných výzkumů vyplynulo, že muži se věnují ve většině případů spíše kariéře. Vzhledem k tomu, že ženy se snaží skloubit rodinu a práci, je další část této bakalářské práce věnována tomu, jak úspěšně skloubit rodinu s kariérou. Jsou zde uvedeny možnosti žen pro úspěšné skloubení z hlediska jejich osobního přístupu, dále přístupu zaměstnavatelů a státu.

Klíčová slova

rodina, kariéra, mládež, stereotypy, preferenční teorie

Title

Preference at the young people – successful career or family life

Annotation

This work is about present family and about career of young people too. The main aim was finding preference of young people between career or family and opinion of public. Preference theory confirm that women try to joint career with family. Men prefer career. With regard to joint career and family by women, next part this work is about successfull joint family and career. In this part we can see possibility for women in term of their own access, then about access of employers and state.

Keywords

family, career, young people, stereotypes, preference theory

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala panu G. Maiellovi, Ph. D. za odbornou pomoc a čas, který mi věnoval při psaní této práce. Zároveň bych chtěla poděkovat svým nejbližším, kteří ke mně byli tolerantní a umožnili mi věnovat se této práci.

Obsah

Úvod.....	10
1. Základní pojmy týkající se tématu.....	12
1.1. Pojmy související s tématem rodina.....	12
1.2. Pojmy související s tématem kariéra.....	13
2. Rodina.....	15
2.1. Vývoj rodiny.....	15
2.2. Období současné rodiny.....	16
2.3. Rodina v datech.....	16
2.4. Dělbba rolí v rodině.....	18
2.5. Rodina a kariéra.....	20
2.5.1. Muži a péče o rodinu.....	20
3. Kariéra.....	21
3.1. Základní ukazatele ekonomické aktivity – údaje roku 2007.....	21
3.2. Ženy, muži a kariéra.....	24
3.2.1. Zaměření mužů a žen pouze na kariéru.....	25
3.2.2. Dvougariérová manželství.....	25
3.2.3. Ptáme se – kdo bude doma s dítětem.....	26
4. Kariéra nebo rodina.....	27
4.1. Preferenční teorie.....	27
4.2. Preference mladých lidí v datech.....	28
5. Slad'ování práce a rodiny.....	31
5.1. Osobní přístup při slad'ování.....	31
5.1.1. Work – family balance.....	31
5.2. Rozdělení povinností pro úspěšné slad'ování.....	32
5.3. Další tipy pro úspěšné slad'ování.....	33
5.4. Opatření pomáhající při propojení práce a rodiny.....	34
5.4.1. Legislativní opatření.....	34
5.4.2. Dávky státní sociální podpory.....	35

5.4.3. Opatření firem.....	36
5.5. Další druhy pomoci při propojení práce s rodinou.....	38
5.5.1. Pomoc ze strany rodičů.....	38
5.5.2. Pomoc ze strany institucí.....	38
5.6. Známé firmy podporující sladování práce a rodiny.....	40
Závěr.....	41
Seznam použitých zdrojů.....	43
Seznam tabulek.....	45

ÚVOD

Naše společnost se dělí podle pohlaví na muže a ženy. Mezi ženami a muži je však podstatný rozdíl, který každý z nás vnímá jinak. Někdo více, někdo méně.

Muži s ženami vytváří trvalé svazky. „Manželství můžeme definovat jako sociálně akceptovaný a posvěcený sexuální svazek mezi dvěma dospělými jedinci.“ [Giddens 1999: 156] Mluvíme o svazcích svatbou potvrzených nebo o volných soužitích tak říkáme na psí knížku. Následně pak mají lidé žijící v trvalých svazcích děti, zakládají rodiny. V této práci se budeme snažit zjistit, jak to ale v rodině ve skutečnosti funguje. Zajímá nás, kdo se má v rodině starat o děti a o domácnost a kdo má vydělávat peníze a zajistit tak hlavní příjem pro rodinu. Hlavním cílem této práce bylo zjistit preference mladých lidí, zda dávají přednost kariéře a nebo volí rodinu a kdo z nich je hlavním živitelem rodiny a kdo pečuje o děti. Důležitý je také názor veřejnosti a proto provedeme zjištění, co si o dané problematice myslí společnost.

K výběru daného tématu mě vedla okolnost, že se jedná o sociální problém, který je v současné době velmi aktuální. Dále skutečnost, že osobně patřím do mladé generace (v práci jsou termínem míněni mladí lidé – muži a ženy ve věku 19 – 35 let), bude zajímavé se dozvědět, jaké jsou preference mladých lidí, obecné názory na dané téma ve společnosti. Zároveň mě k zamyšlení nad preferencemi mladé generace vedly osobní důvody. Pracuji v dynamické, rychle se rozvíjející firmě na vyšší pozici. Svoji práci věnuji převážnou část mého času a také já budu v dohledné době řešit právě toto dilema, zda kariéra nebo rodina a nebo obojí dohromady a pokud kariéra společně s rodinou, tak za jakých podmínek. Proto je pro mě téma velmi aktuální.

Práce je rozdělena do pěti kapitol. Úvodní část je věnována základním pojmům, které se pak prolínají celou prací. V následující kapitole se budeme zabývat rodinou, jejím vývojem, dělbou rolí mezi oba partnery v rodině. Z výzkumu Kariéra, rodina, rovné příležitosti, který provedla v roce 2005 – 2006 společnost Gender Studies vyplývá, že domácím pracím se stále věnuje více žen než mužů [Sokačová 2006: 4]. Dále jsou zde uvedeny základní údaje o rodině. Poté následuje část, která je věnována kariéře. Kariéra je záležitostí především mužské části populace. Podle českých autorů Kateřiny Pleskové, Lukáše Sedláčka [2008: 36] bývá pouze 1 % mužů s dětmi na rodičovské dovolené. V naší populaci

se můžeme také setkat s rodinami, kde se kariéře věnují oba manželé najednou. Takové to rodiny se samozřejmě liší od tradičních rodin. Bývají kreativní, aktivní, jak v péči o děti tak v starání se o domácnost. Existuje také malá skupina lidí – mužů i žen, kteří se věnují pouze kariéře. Říká se jim *yuppies* a jsou to lidé, pro které je hlavní životní náplní práce, které podřizují vše, včetně skutečnosti, že nemívají partnera, rodinu, děti. V další kapitole hovoříme o preferencích mladých žen. Z preferenční teorie je patrné, že většina žen se snaží skloubit práci společně s rodinou. Adaptivní ženy (skloubí práci s rodinou) tvoří 60 %, ženy které se věnují pouze kariéře tvoří 20 %, ženy upřednostňující rodinu jsou v populaci zastoupeny 20 %. [Unger, Dziamová 2007: 4] Pokračujeme kapitolou obsahující tabulky s údaji, které odráží názor veřejnosti na téma práce a/nebo rodina. Bylo dokázáno, že u nás platí tradiční rozdělení rolí na muže živitele a ženu, která se snaží pracovat a zároveň se starat o rodinu [Hašková, Křížková 2003: 31]. Poté budeme hovořit o tom, jak co nejlépe sladit právě práci s rodinou. Jsou zde prezentovány rady pro ženy, kterých se téma v současné době bezprostředně týká, ale také opatření, které by měli poskytovat zaměstnavatelé – pružná pracovní doba, práce z domova nebo třeba stlačený pracovní týden. Dále tu nalezneme také opatření ze strany státu, která mají dopomoci úspěšnému sladování.

Téma úzce související s kariérou a rodinou se objevuje v mnoha studiích věnovaných rodině nebo kariéře, včetně kvantitativních výzkumů, které v sobě zahrnují také odpovědi na tuto otázku. Na základě již zveřejněných informací se zde budeme snažit o sestavení sumáře publikovaných prací s jasným uvedením výsledků, proto se práce liší od počátečního zadání, záměru o kvantitativní výzkum a obsahuje pouze teoretickou část vycházející z dostupných informací a literatury.

1. ZÁKLADNÍ POJMY TÝKAJÍCÍ SE TÉMATU

Ústředním tématem této práce je rozhodnutí mladých lidí, zda se chtějí věnovat práci a/nebo rodině. Důležité pojmy týkající se daného tématu jsou následující.

1.1. Pojmy související s rodinou

Podle amerického sociologa Giddense [1996: 156] rodinu tvoří skupina osob mezi kterými jsou příbuzenské vztahy. Dospělí členové jsou v rodině odpovědní za výchovu dětí. Dále hovoří o rodině nukleárního typu, jež se skládá z dospělých manželů a jejich vlastních či adoptivních dětí, žijících ve stejné domácnosti. Pokud v jedné domácnosti žijí kromě obou rodičů a jejich dětí i další blízcí příbuzní hovoříme o rozšířené rodině.

Rodinu, kde platí stále striktní rozdělení mužsko – ženských rolí a vlastností nazýváme tradiční rodinou. V této rodině platí, že muž je živitelem rodiny, žena spíše pečovatelkou. Mezi mužovi vlastnosti patří dominance, racionalita, dále aktivita. Ženy jsou pak více emocionální, pasivní a submisivní. Muž je reprezentantem veřejné sféry, žena zastává sféru soukromou. [Sokačová 2008: 54]

Reprodukční práva jsou práva jakýchkoliv osob se svobodně rozhodnout, zda budou mít děti či ne. Svobodně se také rozhodnout kolik budou mít dětí, kdy budou mít děti. Patří sem právo na informace, na prostředky učinit takové rozhodnutí a právo získat co možná nejvyšší úroveň reprodukčního a sexuálního zdraví. [CZSO 2009a) - Základní pojmy]

Mateřská dovolená souvisí s porodem a péčí o narozené dítě. Její trvání je 28 týdnů. Pokud má žena dvě a více dětí, trvá mateřská dovolená 37 týdnů. Těhotná žena nastupuje na mateřskou dovolenou 6 až 8 týdnů před termínem porodu. [CZSO 2009a) - Základní pojmy]

Po mateřské dovolené následuje bezprostředně rodičovská dovolená, sloužící k prohloubení péče o dítě. Rodičovskou dovolenou je zaměstnavatel povinen poskytnout, pokud o ni zaměstnanec nebo zaměstnankyně požádá. Matce se tato dovolená poskytuje po skončení mateřské dovolené, otci může být udělena od narození dítěte a to v rozsahu, o jaký požádá, nejdéle však do čtyř let věku dítěte. [tamtéž]

1.2. Pojmy související s kariérou

„V české sociologické literatuře je kariéra obvykle chápána jako sociální mobilita jedince, při níž dochází v jeho profesi k postupu směrem k vyššímu statusu a vyššímu sociálnímu postavení, kterému odpovídá vyšší podíl na moci a vyšší úroveň příjmů.“ [Velký sociologický slovník 1996: 476]. Pojem kariéra je převzatý z francouzštiny. Jedná se o životní dráhu jedince, ať už úspěšnou nebo ne. Pro kariéru je důležitý příjemný vzhled, vystupování, ale také dovednosti – technické, strategické, řečnické. Důležitou úlohu hrají jazykové znalosti a kontakty. [Wikipedia – pojem kariéra]

Profese – určuje určitý status člověka. Lidé bývají v mnoha případech posuzovány podle práce/profese, kterou vykonávají. Podle českého sociologa Kellera [2006: 185] se ve společnosti tradiční výkon profese zpravidla dědil (a spolu s ní i sociální nerovnosti), v moderní společnosti je osvojení určité profese v principu vázáno pouze na dosažení příslušného vzdělání, které je umožněno můžeme říci téměř všem.

Podle zákoníku práce musí platit stejná odměna za stejnou práci a za práci stejné hodnoty. Zaměstnavatel je tudíž povinen dodržovat zásadu poskytování stejné mzdy nebo platu a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty. Týká se také odměny za stejnou práci a za práci stejné hodnoty. [Zákoník práce - § 13]

Pohlaví je chápáno zásadně v biologickém smyslu. Naproti tomu gender označuje kulturní charakteristiky a modely přiřazované mužskému nebo ženskému biologickému pohlaví. Gender bývá chápán jako sociální pohlaví a ukazuje na rozdíly mezi muži a ženami. [CZSO 2009a) - Základní pojmy z genderu]

Podle autorky Sokačové [2008: 50] jsou genderové role souborem zjevných a skrytých pravidel (většinou nepsaných a neformálních, určovaných danou společností). Definují jaké chování, myšlení, cítění nebo oblečení je vhodné nebo nevhodné pro osoby jednoho či druhého pohlaví. Definuje také formu partnerských vztahů pro dané pohlaví. Péče o děti, domácnost a závislé členy rodiny je všeobecně považována za ženskou roli. Finanční a materiální zabezpečení rodiny má obstarávat muž, je to tedy mužská role.

Sokačová dále říká, že genderové stereotypy jsou zjednodušující a zaujaté předpoklady. Týkají se vlastností, názorů a rolí žen a mužů ve společnosti, ale také v zaměstnání a rodině. Ženám se paušálně přisuzuje citlivost, empatie, pořádkumilovnost a poddajnost. O mužích se zase tvrdí, že nikdy nepláčou, jsou nepořádní, agresivní a soutěživí.

Sladěním práce a rodinného života se rozumí rozvoj struktury a organizace pracovního prostředí tak, aby umožňovalo kombinaci pracovních a rodinných/domácích povinností pro ženy i muže. Jde o to, jak se starat o děti a zároveň se uplatnit v zaměstnání. Pro sladění je nutný jednak přístup zaměstnanců, tak i strategie zaměstnavatelů. Zaměstnavatelé by měli prosazovat tzv. family – friendly přístup. Jedná se o vstřícný přístup k rodině ze strany zaměstnavatelů, zařazováním zvláštních pracovních režimů. Těmito režimy jsou například práce na zkrácený úvazek, pružná pracovní doba, práce z domu, práce na zavolání, sdílení pracovního místa, střídání pracovního místa, stlačený pracovní týden, zaměstnávání pomocí zprostředkovatelských agentur, střídání pracovního místa nebo zaměstnávání prostřednictvím zprostředkovatelských agentur. Patří sem i poskytování dalších možností zaměstnaneckých výhod. [CZSO 2009a) – Základní pojmy z genderu]

2. RODINA

Pro většinu z nás je rodina nejdůležitější součástí našeho života. Členové rodiny jsou pro mnoho lidí nejbližšími lidmi v jejich životě. S rodinou se snažíme trávit hodně volného času. Rodina zahrnuje manžela/manželku, děti, počítáme do ní také naše rodiče a rodiče našeho partnera. Rodina je v sociálních představách prostorem, kde jsou jednotlivci sami sebou díky pohledu partnera. [Singly 1999: 92]

2.1. Vývoj rodiny

V západní Evropě nalezneme hlavně rodiny nukleárního typu. Dříve byly rodiny o něco větší než jsou dnes. Americký sociolog Giddens [1996: 157] ve své knize uvádí, že například v Anglii v rozmezí od 17. do 19. století čítala průměrná domácnost 4,75 osob. V současné době je průměr ve Velké Británii 3,04 osoby. V minulosti musely děti pomáhat svým rodičům, například pracovat na poli, jiní odcházely posluhovat do cizích rodin. Po odchodu z domova se děti s rodiči setkávali velmi málo. Rodinné svazky trvaly kratší dobu než je tomu v dnešní moderní společnosti. Úmrtnost byla mnohem vyšší než je tomu dnes. Mnoho dětí umíralo dříve než dosáhlo prvního roku života, také ženy umíraly více při porodech než je tomu dnes.

L. Stone definoval tři fáze rodinného života v období od 16. do 19. století. V první fázi bylo nejvíce nukleárních rodin. Rodiny žily v poměrně malých domácnostech. Pro první fázi bylo typické, že rodiny udržovaly úzké vztahy se svými příbuznými a komunitou. Autor dále uvádí, že city nebyly v rodině běžné, sexuální styk sloužil pouze k reprodukci. V důsledku smrti jednoho z rodičů nebo odchodu dětí z domova trvaly tyto rodiny krátkou dobu. V další fázi se nukleární rodina oddělila od ostatních příbuzných nebo sousedů. Do popředí se dostává láska – hlavně mateřská, rodičovská. Vyrůstala autorita otců. Ve třetí fázi se rozvinul typ rodinné života, který je běžný v této době v západní Evropě. Členy rodin spojují citové vazby, rodina se soustřeďuje na výchovu dětí, manželské vztahy vychází z lásky nebo přitažlivosti. Dříve se manželství uzavíralo hlavně kvůli majetkovým důvodům, potom se u manželů teprve vyvinula láska. Naproti tomu v dnešním západním světě začíná manželství láskou, následuje výchovou dětí, pokud nějaké partneri mají a zaniká v mnoha případech – majetkovými spory, které jsou běžné v době, kdy ve vztahu už není láska. [Giddens 1996: 158]

Giddens dále konstatuje, že rodina je v západní Evropě sériově monogamní (člověk může mít během svého života více partnerů, ale nesmí je mít současně). Předpokládá se, že manželství vychází z lásky. Děti mají většinou jméno po otci. Nový pár se stěhuje na nové místo, do nové domácnosti. Rodina je nukleární – tvoří ji rodiče a jejich děti.

V současné době mnoho lidí žije samo – ať už z důvodu, že se chtějí věnovat kariéře nebo třeba v důsledku toho, že nenalezli partnera odpovídajícího jejich představě. Nespěchají s uzavřením manželství, neplánují děti. Proč lidé žijí sami. Můžeme konstatovat, že je to důsledek rostoucího počtu rozvodů, uzavírání sňatků v pozdější době. Dále je to proto, že lidé chtějí být nezávislí, svobodní. Znamená to, že se rodina hroutí nebo rozpadá, ptají se příznivci rodinných hodnot. Jejich odpůrci jim odpovídají, že rodina pouze nabývá jiných, nových podob. Pravda je někde uprostřed. „Měli bychom spojit individuální svobodu v osobním životě, které si dnes ceníme, s potřebou vytvářet pevné a trvalé svazky s druhými lidmi.“ [Giddens 1996: 181]

2.2. Období současné rodiny

První období začíná od 19. století a končí v šedesátých letech 20. století. Dle Singlyho [1999: 90] je v tomto období kladen velký důraz na manželskou lásku, dělbu práce mezi muže a ženu a na děti (výchova, zdraví dětí). Můžeme konstatovat, že běžným zvykem v této době je to, že muž chodí do práce, aby vydělal peníze. Žena zůstává doma a stará se o děti, o domácnost. Model ženy v domácnosti je v 60. letech kritizován, především ženským sociálním hnutím – feminismem. V druhém období se začíná objevovat také soužití mimo manželství. Sňatky jsou uzavírány většinou když chtějí mít partneri děti. Spokojenost rodiny není tak důležitá, je kladen důraz na to, aby byl člověk šťastný sám. I přes tyto skutečnosti ale rodina nezaniká. Většina z nás si totiž myslí, že představuje jeden z ideálních prostředků, jak být šťasten. Prostřednictvím rodiny se realizujeme. „Já“ je důležitější než „my“, ale já nevyžaduje zánik manželství nebo rodiny – právě naopak. Velká část lidí i nadále žije v partnerském svazku. [Singly 1999: 91]

2.3. Rodina v datech

V této kapitole budeme hovořit o základních demografických údajích, týkajících se rodiny a jejího vývoje, které byly vydány v demografické ročence České Republiky v roce 2008. První tabulka poskytuje údaje o tom, zda muži dávají přednost uzavírání manželství nebo svobodě dle jejich věku, následuje tabulka poskytující stejné srovnání ale u žen.

*Tab.1: Obyvatelstvo podle pohlaví, věku a rodinného stavu – muži
v období let 1991 – 2007 (v %)*

Věková skupina	1991	2002	2007	1991	2002	2007
Muži	Svobodní			Ženatí		
15 – 19	98,6	99,9	100	1,4	0,1	0
20 – 24	67,1	93,2	96,9	31,6	6,4	3
25 – 29	27,9	60,6	75,8	67,4	35,5	22,1
30 – 34	15,5	28,2	42,4	77,4	61,5	49,8
35 – 39	11	16	21,8	79,1	69,5	63,1

Zdroj: Demografická ročenka České Republiky 2007 - ČSÚ

Z výše uvedených údajů je patrné, že v roce 1991 bylo nejvíce svobodných mužů ve věku 15 až 19 let. Také v roce 2002 a 2007 bylo nejvíce svobodných v tomto věku. Nejméně svobodných mužů je naopak ve věku 35 až 39 let ve všech sledovaných letech. U mužů ve věku 20 až 29 let docházelo ve sledovaném období k nárůstu svobodných mužů, přičemž v roce 2007 bylo 96,9 % mužů ve věku 20 až 24 svobodných. Podle zjištění Českého statistického úřadu můžeme dále konstatovat, že ženatých mužů ve sledovaných letech ubývá. Muži tedy dávají stále více přednost svobodnému životu před uzavíráním manželství nebo posouvají manželství do pozdějších let. Teprve s přibývajícím věkem začínají převažovat muži ženatí nad svobodnými. Tabulka č. 2 uvádí, jaká je situace v tomto ohledu u žen. Můžeme tak porovnat, v jakém věku uzavírají manželství muži a v jakém ženy.

*Tab.2: Obyvatelstvo podle pohlaví, věku a rodinného stavu - ženy
v období let 1991 – 2007 (v %)*

Věková skupina	1991	2002	2007	1991	2002	2007
Ženy	Svobodné			Vdané		
15 – 19	93	99,4	99,6	6,9	0,6	0,4
20 – 24	36,6	81,8	90,2	60,1	17	9,2
25 – 29	11,2	38,9	57	81,2	54,1	38,7

30 – 34	5,8	13,4	25,5	83,7	71,9	62,6
35 – 39	4,2	6,8	11,0	82,3	74,6	68,6

Zdroj: Demografická ročenka České Republiky 2007 - ČSÚ

Z dat, uvedených v tabulce č.2 můžeme říci, že svobodných žen je nejvíce ve věku do 19 let v celém sledovaném období. Nejvíce vdaných žen můžeme sledovat ve věku 35 – 39 let. Také u žen se potvrdilo, že v rozmezí let 1991 - 2007 narůstal počet svobodných žen. Na začátku devadesátých let bylo více vdaných žen ve všech věkových skupinách oproti roku 2007. Nejvyšší procento svobodných žen bylo v roce 2007 u žen ve věku 15 – 19 let. Z těchto údajů můžeme říct, že odkládání manželství do pozdějších let je patrné jak u žen tak u mužů. Následující tabulka ukazuje vývoj plodnosti. Bude nás zajímat úhrnná plodnost, také věk matek při narození prvního dítěte nebo průměrný věk matek v letech 1991 – 2007.

Tab.3: Vývoj úhrnné plodnosti v období 1991 – 2007

Sledované období	1991	1999	2002	2005	2006	2007
Úhrnná plodnost (v %)	1,76	1,13	1,17	1,28	1,33	1,44
Průměrný věk matek (v letech)	24,7	26,9	27,8	28,6	28,9	29,1
Průměrný věk matek při narození 1. dítěte (v letech)	23,8	24,6	25,6	26,6	26,9	27,1
Podíl plodnosti 1.poradí realizované ve věku 30+ (v %)	8,9	10	14,4	21,2	24,1	43,2

Zdroj: Demografická ročenka České Republiky 2007 - ČSÚ

Z údajů o úhrnné plodnosti je patrné, že úhrnná plodnost byla nejvyšší v roce 1991. V dalších letech došlo ke snížení počtu narozených dětí oproti roku 1991. Od roku 1999 dochází k postupnému zvyšování počtu narozených dětí. Průměrný věk matek se neustále zvyšuje. Ženy tedy čím dál více odkládají narození dětí do pozdějších let. V roce 2007 byl průměrný věk matek 29,1 roků, zatímco v roce 1991 byl 24,7 let. Zvyšuje se také průměrný věk matek při narození prvního dítěte. V posledním sledovaném období byl průměrný věk matek při narození 1. dítěte 27,1. Nárůst můžeme vidět také u posledního sledovaného kritéria - podílu plodnosti 1. poradí ve věku 30 let a výše u žen. V roce 2007 už tento podíl činil 43,2 % z celkové plodnosti žen.

2.4. Dělbá rolí v rodině

Dělbá rolí, rozdělení povinností v rodině je důležitá při skloubení práce s rodinou. Tradiční genderové rozdělení rolí nalezneme tehdy, když se žena věnuje především rodině a muž dává přednost kariéře. Linda Sokačová [2006: 7] se domnívá, že dělbá rolí v rodině je do značné míry založena na sociálních stereotypch. Důležitou roli hrají osobní preference aktérů a nové netradiční modely.

Existují dva sociologické pohledy na gender. Jedním je strukturální funkcionalismus, druhým feministická sociologie. Podle strukturálních funkcionalistů jsou muži a ženy biologicky odlišní, jedná se hlavně o odlišnosti související s biologickou reprodukcí. Díky této odlišnosti se dle strukturálního funkcionalismu vytvořily genderové role. Role žen i mužů jsou protikladné, můžeme však říci, že se navzájem doplňují. Vzhledem k tomu, že jsou produktem přírody, jsou společenské snahy o jejich změnu marné, ale mohou společnost také jako celek poškodit. Feministická sociologie se naopak domnívá, že gender není přirozenou kategorií, je utvářen společností. Jako hlavní cíl vnímají vytvoření nástrojů, které by odstranily genderové nerovnosti. [Renzetti 2003: 29]

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí provedl v druhé polovině roku 2005 a první polovině roku 2006 kvalitativní výzkum na téma „Zaměstnání a péče o děti“ zaměřené na matky s alespoň jedním dítětem od tří do deseti let. Tabulka níže uvádí výsledky tohoto výzkumu, které byly publikovány společností Gender Studies.

Tab.4: Rozdělení povinností v domácnostech mezi ženy a muže v období 2005 – 2006 (v %)

	Žena (v %)	Muž (v %)	Oba stejně (v %)
Věnuje se dětem ve volném čase	36	1	63
Zabezpečuje péči o děti	72	-	28
Rozhoduje o hospodaření s penězi	22	7	71
Provádí údržbu v domácnosti	9	72	19
Zajišťuje nákupy	68	3	29
Dělá domácí práce	87	-	13

Zdroj: Kariéra, rodina, rovné příležitosti v období 2005 -2006 – Gender Studies

Z tabulky o rozdělení povinností v domácnosti je patrné tradiční rozdělení rolí v rodině. Žena zabezpečuje převážně péči o děti (72 %), dále zajišťuje nákupy (68 %), dělá domácí práce (87 %). Muži provádí údržbu v domácnosti (72 %). Z výzkumu dále vyplynulo, že dětem se ve volném čase věnují oba rodiče (v 63 %), o hospodaření s penězi rozhodují oba partneři stejnou měrou (71 %).

Rozdělení rolí na mužské a ženské vzniká také v důsledku některých opatření sociální a rodinné politiky. Můžeme jmenovat například rozdíl mezi pohlavími v nárocích na mateřskou dovolenou, neexistence pojmu otcovská dovolená, koncepční labilita v případě rodičovské dovolené, omezené možnosti využívání paragrafu, pokud je dítě nemocné, oběma rodiči najednou. [Sokačová 2006: 7]

2.5. Rodina a kariéra

Rodina znamená pro ženu zbrždění kariéry, u muže je tomu naopak. V případě ženy je kariéra jednoznačným zpomalujícím faktorem, který ovlivní její případnou kariérní dráhu, u mužů je tomu spíše naopak. Rodina působí u mužů jako stimul. [Křížková A. a kol. 2005: 63]

2.5.1. Muži a péče o rodinu

Podle tradičních genderových rolí se muži věnují spíše kariéře. Péče o dítě a o rodinu je stále ve většině případů na ženě. [Hašková, Křížková 2003: 31] Muž je vnímán stále jako živitel. Podle kvantitativních výzkumů existují 3 typů otců podle jejich pracovní aktivity a angažování se v rodině. Prvním, nejrozšířenějším typem jsou „pomáhající otcové“ – muži, kteří chápou péči o děti jako ženskou záležitost, jsou ale ochotni v případě potřeby a pokud mají čas své partnerce pomoci. Jsou to otcové pomáhající v rodině, ale nejsou odpovědní za péči o rodinu. Dalším typem jsou „otcové živitelé“. Muži starající se hlavně o zajištění financí pro rodinu. O domácnost a rodinu se pak stará pouze žena. Bývají to zpravidla muži velmi úspěšní ve svém zaměstnání – podnikatelé, manažeři nebo umělci. Na jedné straně jsou muži schopni sami uživit rodinu, ale na druhé straně nemají mnoho volného času, který by mohli rodině věnovat. Poslední skupinu tvoří „pečující otcové“, kteří nesouhlasí s rozdělením na otce živitele a matku pečovatelku a kteří se z vlastního přesvědčení aktivně podílejí na péči o děti. Muži v této kategorii nastupují klidně na část rodičovské dovolené nebo se snaží

omezit svoji pracovní aktivitu, aby mohli více času trávit s rodinou, aby se mohli věnovat více dětem. [Křížková A. a kol. 2005: 41 - 42]

3. KARIÉRA

Práce se stává stále důležitější v našem životě. Můžeme říci, že okolo práce se mnohdy odvíjí všechno ostatní. Práce tak zásadním způsobem zasahuje i do našeho soukromého života, ovlivňuje ho. [Křížková A. a kol. 2005: 16] Někteří lidé tráví v práci mnohdy více času než-li doma. Zaměstnavatelé při současném konkurenčním boji na trhu práce mnohdy nepřímo nutí své zaměstnance, aby v práci trávili hodně času. Setkáváme se také s případy, kdy si zaměstnanci nosí práci domů, přes vzdálené připojení se připojují k firemním serverům a pracují po večerech, mnohdy i o víkendech z domu tak, aby splnili nároky, které jsou na ně kladeny. Tento přístup se týká hlavně lidí ve vyšších pozicích, nicméně časové nároky jsou kladeny na všechny zaměstnance. Lidé se dostávají do tzv. „time – bind“ (časově bezvýchodné situace), protože tráví v práci mnoho času a na svojí rodinu už nemají tolik času, kolik by chtěli. Alena Křížková [tamtéž] ve své práci cituje H. Bradleyho, který říká, že trh práce se za poslední dobu velmi změnil. Trh práce podle ní získává na stále větší důležitosti a stává se klíčovým prostředkem seberealizace individuů. Pracovní vztahy jsou ale na druhé straně nejisté, ohrožené nezaměstnaností.

3.1. Základní ukazatele ekonomické aktivity – údaje roku 2007

Pracovní sílu tvoří jak zaměstnaní tak nezaměstnaní. Mezi zaměstnané osoby počítáme zaměstnance, osoby pracující na základě smluv jiných než pracovních. Zmiňovanými smlouvami mohou být dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti, autorské smlouvy. Zaměstnané dále tvoří osoby, jež jsou zaměstnaní ve vlastním podniku, členové produkčních družstev, pomáhající rodinní příslušníci a také učni, kteří pracují za mzdu. Nezaměstnaní musí splňovat tyto tři podmínky – během referenčního týdne nebyli zaměstnaní, aktivně hledali práci a byli do ní schopni nastoupit do 14 dní. [CZSO 2009c) – Ženy, muži v datech]

Českým statistickým úřadem byly prezentovány základní ekonomické ukazatele. Souhrnně byly publikovány v publikaci Ženy a muži v datech. Uvedené údaje jsou za rok 2007. Veškerá níže uvedená data vychází z této publikace. Tabulka níže shrnuje základní ukazatele ekonomické aktivity mužů a žen v České Republice.

Tab.5: Základní ukazatele ekonomické aktivity (průměry za rok 2007)

		Ženy	Muži
Míra ekonomické aktivity 15+	%	49,8	68,3
Počet ekonomicky aktivních	abs.	2 268 600	2 929 700
Míra nezaměstnanosti	%	6,7	4,2
Částečné úvazky	%	8,6	2,3
Průměrné skutečně odpracované hodiny (na plnou pracovní dobu)	Hodin za týden	36,5	41
Průměrné skutečně odpracované hodiny (na zkrácenou pracovní dobu)	Hodin za týden	20,4	19,9
Hlavní zaměstnání	abs.	2 115 900	2 806 100
Zaměstnanci	abs.	1 887 800	2 223 400
Členové produkčních družstev	abs.	4 800	9 300
Podnikatelé	abs.	200 600	565 700
Zaměstnavatelé	abs.	39 300	144 700
OSVČ	abs.	161 300	421 000
Pomáhající rodinní příslušníci	abs.	22 700	7 100
Druhé zaměstnání	abs.	28 300	52 200

Zdroj: Ženy a muži v datech (VŠPS, ČSÚ – průměry za rok 2007)

Z těchto dat vyplývá, že počet ekonomicky aktivních žen v roce 2007 byl 2 268 600, mužů 2 929 700. Z uvedených údajů můžeme říci, že téměř 90 % žen a necelých 80 % mužů pracovali jako zaměstnanci, 9,5 % žen a více než 20 % mužů tvořili podnikající osoby. Více byly v daném roce nezaměstnané ženy, míra nezaměstnanosti žen dosáhla 6,7 %, což je o 2,5 % více než u mužů. Na částečný úvazek pracovaly také ve sledovaném období více ženy – 8,6 %. Důvodem, proč ženy pracují více na částečný úvazek může být právě sladování práce a rodiny, kdy ženy tráví v práci méně času a mají tak čas i na to, věnovat se rodině. Průměrný počet odpracovaných hodin za týden činil u mužů 41 hodin, u žen to bylo o 4,5 hodin méně. Druhé zaměstnání mělo více mužů než žen a to o 23 900. Můžeme předpokládat, že muži se tak zřejmě snaží finančně zabezpečit rodinu. I na základě těchto údajů se dá konstatovat, že v české společnosti stále platí tradiční rozdělení rolí, kdy se žena snaží skloubit práci s rodinou (více žen pracuje na částečný úvazek) nebo kdy více mužů má druhé zaměstnání (finanční zajištění rodiny).

Z publikace Ženy a muži v datech vydané Českým statistickým úřadem [CZSO 2009c): 34] je dále zřejmé, že míra ekonomické aktivity mužů je ve všech věkových skupinách vyšší než u žen. Výrazně vyšší ekonomická aktivita je u mužů v rozmezí věku 15 – 19 let, kdy ukončují vzdělání a začínají pracovat. Ženy ve věku 20 – 35 vykazují nižší ekonomickou aktivitu. Důvodem může být to, že v této době se věnují mateřství, čerpají mateřskou, rodičovskou dovolenou.

Údaje v této publikaci nám dále říkají, že ženy byly v roce 2007 nejvíce zaměstnány ve službách a to v 70,7 %. V průmyslu a stavebnictví bylo zaměstnáno 26,8 % žen, v zemědělství, lesnictví 2,5 % žen. U mužů je situace zcela odlišná. Nejvíce jich pracovalo v průmyslu, stavebnictví a to 50,6 %. Dále byli hojně zastoupeni ve službách a to 45 %. V zemědělství, lesnictví pracovalo 4,4 % mužů. Ženy - podnikatelky se nejvíce vyskytovaly ve službách. Muži - podnikatelé se objevují jak v průmyslu, stavebnictví ale také ve službách. Je zřejmé, že podnikatelé se soustřeďují především na služby, a to bez ohledu na pohlaví. Podnikání v primárním i sekundárním sektoru je doménou mužů.

Z dalších dat prezentovaných v publikaci *Ženy a muži v datech* konstatujeme, že první místo a to 27,6 % žen pracovalo jako technické, pedagogické nebo zdravotnické pracovnice (zaměstnankyně). U mužů se na prvním místě a to v 30 % umístili řemeslníci, výrobci nebo zpracovatelé (zaměstnanci, podnikající). Další místo tvořili u mužů techničtí pracovníci (zaměstnaní, podnikající) a na třetím místě byli muži obsluhující stroje nebo zařízení (zaměstnaní). V případě podnikatelů se na třetím místě umístili tyto kategorie – zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci. U žen druhé místo tvořily provozní pracovnice ve službách a obchodu (zaměstnané, podnikající). Třetí místo jak u žen zaměstnaných tak podnikajících tvořily vědecké a odborné duševní pracovnice.

Český statistický úřad ve svých výsledcích prezentuje, že v roce 2007 podnikalo v České Republice přes 200 tis. žen a 565 tis. mužů, ženy tedy tvořily mezi podnikajícími více jak čtvrtinu (26,2 %). Ve všech věkových kategoriích podnikajících převažují muži nad ženami. Nejméně žen – zaměstnankyň se vyskytovalo ve věku 15 – 24 let, žen – podnikatelek ve věku 45 – 54 let. Nejvíce zaměstnaných mužů bylo ve věku 25 – 34, zaměstnaných žen v 45 – 54 letech. Mužů, kteří podnikají, je nejvíce mezi věkovou skupinou 35 – 44 let, podnikajících žen ve věkové hranici 45 – 54 let.

Z publikace *Ženy a muži v datech* je patrné, že ženy vydělávají méně než muži a to bez ohledu na úroveň vzdělání. Oběma skupinám rostly mzdy úměrně s výší vzdělání, avšak mediánová mzda českých žen v roce 2007 dosahovala pouze 80,2 % úrovně výše mediánové mzdy mužů. Nejvyšší rozdíly byly zjištěny u středoškoláků bez maturity a u vysokoškoláků s magisterským a vyšším vzděláním. Z výsledků dále vyplývá, že nejnižší rozdíly jsou u lidí se základním vzděláním, s maturitou, vyšším odborným nebo bakalářským vzděláním.

U mužů a žen do 29 let nejsou výrazné mzdové rozdíly. Do tohoto věku jsou patrné nejmenší rozdíly v mzdách mezi muži a ženami celkově. Tyto rozdíly začínají narůstat ve věku 30 – 39 let, ženy v tomto věku dosahují pouze 74,4 % mzdy mužů. Ve věku 40 – 49 let je tento rozdíl stále hodně výrazný, ženy dosahují 22,5 % GPG*. Rozdíly v platech mezi muži a ženami se snižují až v pozdějším věku. Ženy ve věku nad 60 let dosahují 85,5 % mzdy mužů.

Nejvíce si muži a ženy vydělali v peněžnictví, pojišťovnictví. Průměrná mzda v těchto oborech činila u mužů 45 000 Kč v roce 2007, u žen 28 000 Kč. Naopak nejméně si vydělali v pohostinství, ubytování. Muži si v tomto sektoru vydělali 14 800 Kč, ženy 13 100 Kč. Nejvyšší rozdíly mezi mzdami mužů a žen jsou patrné tam, kde jsou nejvyšší mzdy celkově, což znamená v pojišťovnictví, peněžnictví. Další výrazné rozdíly jsou také v obchodě, v oblasti opravy motorových vozidel, průmyslu (ženy nedosahují v těchto sektorech ani $\frac{3}{4}$ mzdy mužů). Nejméně jsou rozdíly patrné v oblasti sociálních služeb, službách veřejných a osobních. Zajímalo nás také, která povolání si vydělávala v roce 2007 nejvíce. První místo obsadili zákonodárci, vedoucí a řídicí pracovníci, druhé vědečtí a odborní duševní pracovníci, třetí místo patřilo technikům, zdravotníkům a pedagogickým pracovníkům/pracovnicím. Nejnižší mzdy mají nekvalifikovaní dělníci/dělnice.

Z výsledků ČSÚ, který vyhodnocoval vývoj počtu nezaměstnaných v letech 1993 - 2007 vyplynulo, že počet nezaměstnaných v letech 1996 – 1999 měl výrazně rostoucí tendenci, v letech 2001 – 2005 vykazoval kolísající charakter, 2005 - 2007 došlo k poklesu počtu nezaměstnaných oproti předchozímu období. Nejméně nezaměstnaných do roku 2003 bylo ve věkové hranici 50 a více let. Od roku 2005 je nejméně nezaměstnaných žen ve věku 15 – 24 let. V roce 2007 bylo dokonce méně nezaměstnaných lidí než v roce 1993. Mezi nezaměstnanými bylo více žen a to 55,3 %. Ve všech vzdělanostních skupinách převažují mezi nezaměstnanými ženy, pouze u vysokoškolsky vzdělaných lidí je více nezaměstnaných mužů než žen.

*GPG = *Gender Pay Gap* – relevantní rozdíl mediánu mzdy mužů a žen vztahený k mediánu mzdy mužů, vyjadřuje se v %)

3.2. Ženy, muži a kariéra

Muži mohou odstartovat svoji kariéru hned po ukončení vzdělání, ženy zpravidla až po narození posledního dítěte. Mladé ženy v dnešní době velice často řeší dilema zda se věnovat kariéře nebo si založit rodinu. Dá se říci, že nejvyšší příjmy mají ženy většinou v době než založí rodinu. Rodina, respektive dítě kariéru ženy zbrzdí. Alena Křížková [2005: 65] říká, že zkrátka muži v tomto období života získávají před ženami velký náskok, který je daný nikoli však pro to, že by byli muži nutně schopnější, kvalifikovanější než ony, ale zcela jednoduše proto, že jsou ve vhodnou chvíli „po ruce“. Muži nemusí být na mateřské dovolené, nemusí se starat o rodinu, nepřerušují svoji kariéru. Naopak jsou volní, disponibilní k obsazení místa. Ženy se ale musí rozhodnout, zda se budou věnovat pouze kariéře nebo založí rodinu a nebo skloubí práci a kariéru.

3.2.1. Zaměření mužů a žen pouze na kariéru

V dnešní době se objevuje také skupina lidí, netýká se pouze mužů, kteří se chtějí věnovat jen své práci, kteří považují rodinu za brzdu v jejich kariéře. Tyto lidé nežijí v partnerském svazku ani manželství, nemají děti. Práce je nejpodstatnější věcí v jejich životě. Zmiňovanou skupinu nazýváme *yuppies** „Rodina, respektive děti by je příliš svazovaly, omezovaly jejich svobodu a hlavně by mohly zpomalit až zcela zastavit jejich kariérový postup. Tato skupina výrazně individualisticky orientovaných mužů a žen chápe rodinu, respektive děti jako překážku, brzdu kariéry.“ [Maříková a kol. 2000: 103] Tento model je vyústěním dnešní moderní doby, kdy je kladen hlavní důraz na jednotlivce, na jeho svobodu, individualitu, samostatnost. Pro zaměstnavatele je ideální zaměstnanec bez závazků, který se může věnovat maximálně práci a trávit v ní mnoho času, věnovat jí také svůj volný čas. „Dá se proto předpokládat, že podíl bezdětných žen (a mužů) se bude v populaci zvyšovat, přestože se u části mladých lidí bezesporu jedná jen o odklad manželství i o odklad narození dítěte.“ [Maříková a kol. 2000: 104] Čas ukáže, zda se tento předpoklad potvrdí či nikoliv.

**Yuppies* = Young Urban Persons – tímto termínem se označují mladí a úspěšní lidé z měst, podrobnější informace v knize [Maříková a kol. 2000: 103]

3.2.2. Dvokariérová manželství

Pokud se v partnerském svazku jak muž tak žena věnují své kariéře, mluvíme o tzv. dvokariérových manželstvích. Pokud mluvíme o dvokariérových manželstvích neznamena to, že se partneři věnují pouze kariéře. Mívají také děti, ale přístup k rodině je u nich odlišný než u ostatních rodin. Dvokariérová manželství bývají nejtypičtější v případě, kdy oba partneři dosáhli vysokoškolského vzdělání, dále kdy partneři podnikají nebo jsou na vyšším stupni řízení a mají pod sebou podřízené. Manželství, kdy se oba manželé věnují kariéře jsou charakteristická tím, že často upřednostňují práci před rodinou, dále pak vysokým pracovním nasazením obou partnerů, nedostatkem volného času. Dá se předpokládat, že vzhledem k velkému pracovnímu nasazení mají dvokariérové rodiny vyšší majetek, vyšší životní úroveň. „Tyto rodiny mají celkově vyšší společenské postavení, vyšší status a prestiž oproti nekariérovým rodinám. Soubor těchto skutečností naopak může ze sociologického hlediska působit jako stabilizující faktor rodinného života.“ [Tuček 1998: 99]

Dvokariérové rodiny se odlišují od rodin, kde se kariéře věnuje pouze jeden z partnerů nebo žádný. Dle Maříkové [2000: 109] se daná odlišnost projevuje:

- a) v ekonomické rovině (vyšší příjmy, majetek)
- b) v sociálním postavení (vyšší sociální postavení jednotlivce i celé rodiny)
- c) v hodnotové rovině (odlišné chápání významu práce a rodiny)
- d) v názorové rovině (větší tolerance k podobě manželství a uspořádání rodiny)
- e) v životním stylu (odlišnost dělby rolí v rodině, uspořádání volného času)

Představitelé takto uspořádané rodiny bývají lidé velmi aktivní, dokáží se pružně věnovat nejen kariéře, ale také rodině a dětem. Jejich způsob je však odlišný od běžných rodin. Využívají různých možností pro ušetření času. V domácnostech mají většinou všemožné domácí přístroje jako je myčka, sušička, centrální vysavače. Využívají také úklidových služeb nebo cizích osob na hlídání dětí, aby získali více času. Neplatí striktní rozdělení genderových rolí. Obvykle se řídí těmito pravidly – práci doma dělá ten, kdo má zrovna čas nebo je prostě doma. Takto přistupují také k péči o děti. [Tuček 1998: 99]

3.2.3. Ptáme se - kdo bude s dítětem doma

V naší zemi stále platí následující tvrzení – matka opouštějící zaměstnání a pečující o dítě, otec zabezpečující finančně rodinu. Takový to model u nás stále převažuje. Na rodičovskou dovolenou odchází v porovnání se ženami pouze asi 1 % mužů. [Plesková,

Sedláček 2008: 36]. Muž na rodičovské dovolené by měl dostávat stejnou mzdu jako žena na mateřské dovolené. Tímto zákonem se v ČR úřady začaly řídit až od ledna 2008, což může být také důvod, proč tak malé procento mužů zůstává s dětmi doma. Další problém, který vyvstává v porovnání se ženami je ten, že se mužům nesnižuje hranice pro odchod do důchodu podle počtu dětí, o které se starali.

I přes výše popsané skutečnosti se můžeme setkat i s výjimkami, kdy muž zůstává doma s dítětem. V případě, že žena vydělává více než muž nebo má předpoklad úspěšnější kariéry, bývá doma s dítětem otec, stává se z něj tak otec na plný úvazek. Těmito ženami zpravidla bývají ženy vysokoškolačky, ženy v řídicích pozicích – ředitelky firem, manažerky. Dále v případě, že je muž nezaměstnaný a žena má stabilní zaměstnání, nastupuje na rodičovskou dovolenou také zpravidla muž. [Křížková A. a kol. 2005: 29] Dochází tak k překonání daného stereotypu u nás.

Muž je schopný se o dítě postarat stejně dobře jako žena. Pečovatelská otcovství a genderově vyrovnaná partnerství, v nichž je sdílení rolí samozřejmostí, představují další krok v pomyslném trendu změny podob rodinných vztahů. Dle Sokačové [2008: 10] někteří autoři a autorky upozorňují na pomalost změny, již podoby otcovství procházejí. Mnohem rychlejší je paralelní emancipační vstup žen do sféry veřejné, tedy na trh placené práce – do tzv. mužského světa.

4. KARIÉRA NEBO RODINA

Dnešní mladá generace musí mnohem více řešit dilema zda budou mít rodinu nebo dají přednost kariéře. Tuto otázku musí řešit především ženy. Právě ženy, které o své místo na trhu práce musely vyvinout velké úsilí. V mnoha ohledech skutečně došlo k odstranění bariér pro uplatnění žen na trhu práce. V dnešní době můžeme mluvit spíše o tzv. bariéře mateřství. Pokud má žena děti a chce se jim věnovat, trávit s nimi čas, je pro ni mateřství překážkou dostat se k top pracovním a společenským pozicím. [Unger, Dziamová 2007: 2] V této části se budeme snažit zjistit, k čemu se dnešní ženy přiklání.

Ženy jsou dnes rovnocenné mužům, dokáží se jim plně vyrovnat, ale svou životní strategii volí jinak než muži. Pokud mají děti, snaží se co nejvíce věnovat rodině. K tomu jim slouží opatření typu práce na zkrácený úvazek, omezení pracovní doby nebo opouští pracovní trh úplně. Výzkumy ukazují, že naprostá většina žen nechce svou rodinu obětovat svému zaměstnání. [tamtéž]

4.1. Preferenční teorie

Autorkou této teorie je Dr. Cathrine Hakimová. Teorie vysvětluje rozhodování mezi zaměstnáním a rodinou. Hakimová uvádí proč se i nadále liší způsob jak ke svému zaměstnání přistupují muži a jak ženy. Autorka předpokládá, že ženy budou na trhu práce i dále plnit jiné role.

Dle autorů Ungera, Dziamové [2007: 4 - 5] v dnešní době mají ženy možnost volby. Nový scénář rozhodování a možností volby žen 21. století je podmíněn následujícími pěti socio – ekonomickými změnami. Počátek těchto změn se datuje v převážné míře do druhé poloviny 20. století.

1. revoluce v oblasti antikoncepce, díky níž mají ženy kontrolu nad svou plodností. Ženy tím získaly vlastní odpovědnost, určitou svobodu.
2. revoluce rovných příležitostí, kdy ženy mají možnost získat na trhu práce jakoukoliv pozici, také ty, které byly doposud hlavně mužskou záležitostí.
3. nárůst administrativních pozic, které jsou pro ženy mnohem přijatelnější než dělnické práce.
4. nárůst počtu zaměstnání určených pro sekundární živitele. Tento typ práce umožňuje věnovat se také jiným zájmům, nejen práci.

5. rostoucí důležitost role osobních postojů, hodnot a preferencí při volbě životního stylu.

Podle preferencí můžeme ženy rozdělit do těchto tří skupin: ženy orientované na zaměstnání, ženy orientované na domácnost a adaptivní ženy. [Unger, Dziamová 2007: 5 - 7]

- a) Ženy orientované na zaměstnání představují menší skupinu (tvoří 20 % žen). Ženy ale i muži v této skupině dávají přednost kariéře, která tvoří cíl jejich života. Ženy bývají často bezdětné i přes to, že jsou vdané. Investují do svého vzdělání, absolvují různá školení, aby si udrželi zaměstnání. Reagují na změny v ekonomických, politických, uměleckých a dalších příležitostech, které se v dané společnosti ženám otevírají. Nereagují na sociální/rodinnou politiku.
- b) Ženy orientované na domácnost tvoří také menší skupinu ve společnosti (20 % zastoupení). Věnují se hlavně rodině a dětem, soukromému životu. Preferují rodinný život, do zaměstnání nastupují hlavně z ekonomických důvodů. Finanční prostředky nevěnují do vzdělání, do zvyšování kvalifikace.
- c) Adaptivní ženy se snaží právě o sladění práce a rodinného života. (tvoří 60 % skupinu). Adaptivní skupina žen nepreferuje výrazně ani jednu z možností, snaží se věnovat jak práci tak kariéře, snaží se sladit práci s kariérou. Jsou ochotné investovat do svého vzdělání. Adaptivní ženy můžeme nalézt ve všech povoláních, snaží se využívat práce na poloviční úvazek, aby se mohly věnovat jak práci tak rodině.

Výše popsané tři skupiny žen se tak liší ve svých názorech, cílech, představách a přesvědčeních. V dnešní společnosti neexistuje jediná reprezentativní skupina žen. Existují a tři odlišné a někdy konfliktní skupiny, které mají velmi ostře rozdílné preference v oblasti práce a životního stylu.

4.2. Kariéra nebo rodina v datech

Na téma preference mladých lidí – úspěšná kariéra nebo rodinný život nebyl realizován samostatný kvantitativní výzkum. Na danou problematiku můžeme však nalézt odpovědi v některých otázkách výzkumů souvisejících s tímto tématem.

V České Republice platí stále stereotypní rozdělení rolí, kdy muž je živitelem rodiny a žena se má starat o děti, domácnost, zároveň má být také spolu živitelkou rodiny. Tento názor je patrný ve výsledcích výzkumů uvedených níže. Vzhledem k tomu, že žena se má věnovat rodině, ale také práci je nutné hledat možnosti pro optimální sladění těchto činností a povinností. Následující údaje ukazují preference mužů a žen, zda upřednostňují kariéru a/nebo rodinu.

*Tab.6 : Orientace na rodinu či na práci
v roce 2002 (v %)*

Muži/Ženy	Rodina	Stejně	Práce	Muži celkem (řádková %)
Rodina	24,6	2,7	2,0	29,3
Stejně	21,3	6,0	4,0	31,3
Práce	28,0	6,0	4,7	38,6
Ženy celkem (řádková %)	74,7	14,7	10,7	100,0

Zdroj: Překážky a možnosti sladování práce a rodiny SOÚ 2003

Z těchto údajů vyplývá, že většina mužů přikládá práci největší význam (38,6 % mužů). Tito muži tvoří většinu. Následují muži, kteří považují za důležité jak práci tak rodinu. Rodinu jako takovou preferuje 29,3 % mužů, což je pouze o 9,3 % mízu méně, než těch, kteří dávají přednost kariéře. U žen dochází však k jednoznačným preferencím, k jasné převaze žen, které se orientují na rodinu. Tyto ženy tvoří celých 74,7 % žen. Ženy se mnohem více orientují na rodinu v porovnání s muži. Práci přikládá důležitý význam pouze 10,7 % žen. V další části následuje tabulka, která ukazuje názor veřejnosti na téma, jak si představujete úspěšného muže/ženu.

*Tab.7: Předpoklady úspěšnosti ženy/muže podle českých mužů a žen
v roce 2002 (v %)*

	dosažení významného pracovního postavení	dosažení spokojeného rodinného života	zdařilá harmonizace práce a rodiny
úspěšná žena	24	17	57
úspěšný muž	64	5	31

Zdroj: Překážky a možnosti sladování práce a rodiny SOÚ 2003

Z výzkumu provedeného v roce 2002 vyplývá, že názor české populace je ten, že ženy by měly sladovat práci a kariéru. Neměly by dávat přednost ani práci, ani kariéře, ale snažit se právě o její sladění. Pro 57 % dotazovaných je úspěšná žena ta, která dovede sladit práci a rodinu. 24 % si myslí, že úspěšná žena je žena – kariéristka. U mužů je situace jiná. Úspěšný muž je ten, který dosáhl významného pracovního postavení, to si myslí 64 % dotazovaných. Z uvedených výsledků můžeme potvrdit, že u nás stále převládá tradiční názor, který preferuje muže živitele, ženu, která skloubí práci a rodinu. Tradiční postoj rozdělení rolí potvrzuje také následující tabulka.

*Tab.9: Muž má vydělávat peníze a žena se starat o domácnost a o rodinu
(v % pro rok 2002)*

	určitě souhlasí	spíše souhlasí	ani-ani	spíše nesouhlasí	určitě nesouhlasí	celkem řádková %
Muži	22,5	32,9	20,2	16,4	8,0	47,5
Ženy	18,9	27,5	23,0	20,3	10,3	52,5
Celkem sloupcová %	20,6	30,0	21,7	18,5	9,2	100,0

Zdroj: Překážky a možnosti sladování práce a rodiny SOÚ 2003

5. SLAĎOVÁNÍ PRÁCE A RODINY

Jak již bylo řečeno, většina žen se snaží o skloubení práce a zároveň rodiny. V této kapitole se budeme zabývat tím, jak je možné vůbec sladit práci a rodinu. Tuto otázku si zřejmě klade každá žena, která se chce věnovat práci, zároveň má rodinu, tedy manžela, děti. Budeme se snažit objasnit, jak je možné sladění práce s rodinou co nejlépe zvládnout.

5.1. Osobní přístup při sladování

Důležité je určitě začít u sebe, u vlastního myšlení. Nenechat se znepokojit okolím, nesrovnávat se s ostatními. Měli bychom mít na paměti svoji individualitu, že to co vyhovuje nám, nemusí vyhovovat ostatním (a z toho plyne také to, že bychom neměli soudit ostatní ženy za to, že nezvládají, že mají doma nepořádek, či že nemají vychované děti) a naopak bychom měli čerpat poučení z běžného života. [Čuhelová 2007: 2]

Klíčem k úspěchu je také pozitivní přístup k životu, pozitivní myšlení, které mnohým z nás chybí. Mgr. Čuhelová [2007: 3 - 4] ve svém článku o sladování kariéry a rodiny dává důraz na pozitivní přístup k životu. Pokud máme na večer naplánovanou práci a stane se nám, že místo práce usneme, není dobré mít výčitky, ale podívat se na to z jiného úhlu pohledu a to tak, že jsme se alespoň pěkně vyspali a práce nám teď půjde lépe od ruky.

Individuální přístup se týká například role dobré matky. Není důležité se řídit ostatními matkami, co a jak dělají, měli bychom si jít svou vlastní cestou. To samé se týká odchodu žen od dítěte do práce. Pro každou ženu je toto individuální záležitost, která záleží na mnoha okolnostech, proto není správné dát na tlak společnosti, která určuje v kolika letech má jít žena do práce.

5.1.1. Work – family balance

S tématem sladování kariéry a rodiny úzce souvisí dva pojmy. Prvním z nich je work – family balance neboli správné balancování mezi prací a rodinou. Druhým důležitým pojmem je time - management nebo-li určité správné hospodaření s časem. Díky správnému hospodaření s časem získáme čas na všechno, co chceme stihnout. [Čuhelová 2007: 5 - 6]

Existují určitá pravidla balancingu mezi než patří [tamtéž]

- určit si míru spokojenosti se svým životem (papír si rozdělíme na dva sloupce a do jednoho napíšeme s čím jsme spokojeni, do druhého s čím naopak nespokojeni)

- definovat své cíle (na papír si stanovíme cíl, kterého chceme dosáhnout, definujeme si také termín dosažení, dále zda budeme potřebovat pomoc rodiny, okolí).
- vytvořit si koláč vlastního dne (napíšeme si, které činnosti za jednotlivý den děláme a kolik nám zaberou času v %). Zjistíme tak, kterým činnostem se věnujeme, zároveň zjistíme, na které nám nezbyvá čas a situaci můžeme změnit.
- ověřit si, jak vyvážený je Váš vlastní život.
- udělat si obhlídku budoucnosti (představit si sami sebe, jak budeme vypadat třeba za pět, deset let v soukromém, v pracovním životě).

Díky těmto metodám se můžeme něco více dozvědět o sobě, zamyslet se nad sebou, zda nám současný stav vyhovuje, co bychom chtěli například změnit, jakým způsobem můžeme provést změny.

5.2. Rozdělení povinností pro úspěšné sladování

Pro úspěšné sladování je důležité do domácích činností zapojit děti, manžela. Každý v rodině může mít definovány své povinnosti, činnosti, které by měl dělat. Pokud nepatříte mezi zastánce tradičních rolí, které definují to, že má muž vydělávat a žena se starat o domácnost, můžeme manžela zapojit například do domácích prací, jako jsou mytí nádobí, vynášení odpadkového koše, v některých případech třeba také vaření. Existují muži, kteří rádi vaří a také dobře. Děti mohou mít na starosti krmení domácího zvířete, úklid svých věcí. Samozřejmě záleží na věku dítěte. Měli bychom zadávat svým dětem povinnosti již od dětství, v momentě kdy jsou schopny jich dosáhnout a radujme se z toho, že je dělají sami rádi. [tamtéž]

Monika Čuhelová v článku o sladování rodičovství a kariéry uvádí tento úryvek, který je úsměvným zlehčením rozdělení povinností v rodině.

„Otec se vrací z práce a vidí, jak jeho děti sedí v pyžamech před domem a hrají si v blátě s prázdnými krabicemi od pizzy a číny, které jsou rozházené po celé zahradě. Vrátka na ulici jsou otevřená dokořán, stejně tak dveře od auta. Uvnitř leží pes čerstvě vyválený v blátě...uprostřed pokoje hlasitě hrála televize a jídelna byla zaházena hračkami...ve dřezu stála hromada nádobí...zbytky snídaně rozházené po stole...u zadních dveří uplácaná hromada písku...Muž rychle vyběhl schody, stoupajíc na další hračky a šlapajíc po oblečení. Ale nehleděl na to, jen hledal svou manželku. Báł se, že je nemocná nebo, že se jí něco vážného stalo. Viděl jak dvěma koupelny prosakuje voda...mokrě ručníky po podlaze, zrcadlo a stěny byly pomalované zubní pastou...spěchal do ložnice, kde našel svou manželku, ležící v posteli a čtoucí knihu...Podíval se na ni nedůvěřivě a zeptal se: „Co se tu dnes stalo?“ Usmála se a odpověděla: „Pamatuješ se drahý, jak se mě každý den, když se vracíš z práce, ptáš: „Co jsi dnes dělala celý den?“ „Ano“ odpověděl muž nejistě. „Tak dnes...DNES jsem nedělala NIC!“

Existují legislativní opatření, která mají usnadnit právě propojení kariéry a rodiny. Dále zde hrají důležitou roli zaměstnavatelé, kteří umožňují zaměstnancům jak pracovat tak se starat o rodinu. Další podstatnou úlohu hraje vzájemná pomoc obou partnerů, případně rodiny.

5.3. Další tipy pro úspěšné sladování

Dalším tipem pro úspěšné sladování je vykonávání činností tady a teď, tedy bez zbytečných odkladů. Kromě času na sebe je důležité si najít také čas na partnera, na své přátele a také na širší rodinu. Důležité je také strávit každý den alespoň chvilku se svými dětmi.

Podstatné je plánování činností, které Vás čekají. Doma je dobré mít plán činností, co který z členů rodiny bude ten den dělat - dcera má v úterý a pátek gymnastiku, manžel má ve čtvrtek tenis. V tomto seznamu by nemělo chybět místo, kdy se rodina sejde doma a udělají si společný rodinný večer.

Velkou úlohu hraje komunikace. V komunikaci jsou důležitá tato pravidla:

- otevřená komunikace (nenechávat si nic pro sebe, vše důležité komunikovat).
- naučit se nebát se říkat o pomoc (otevřeně si říkat o pomoc, okolí nemusí vidět, že právě vy potřebujete pomoc, může například nepořádek v bytě vnímat jinak, než jen z důvodu, že vy nestíháte).
- tolerance (vůči druhým lidem).
- vstřícnost (nabízejte a přijímejte pomoc).
- co je důležité (měli bychom řešit věci, které jsou důležité právě pro nás).
- humor (měl by být nezbytnou součástí Vašeho života).

Důležitá je také osobní hygiena, to znamená nestresovat se, relaxovat, udělat něco pro sebe, odpočívat. [Čuhelová 2007: 8]

5.4. Opatření pomáhající při propojení práce a rodiny

Při propojení práce s rodinou hraje roli stát, který by měl svými legislativními opatřeními pomáhat rodičům. Dalším pomocníkem musí být zaměstnavatelé, kteří mají přispívat k lepšímu sladění práce s rodinou. Pomocnou ruku nabízí také rodina nebo máme možnost umístit děti do předškolních zařízení na dobu, kdy jsme v práci.

5.4.1. Legislativní opatření

Legislativní opatření, které pomáhají právě ke skloubení možnosti pracovat a zároveň se starat o rodinu jsou v České republice následující:

a) mateřská dovolená a peněžitá pomoc v mateřství (pouze pro ženy)

V souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě přísluší zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 28 týdnů. V případě dvou a více dětí ženám přísluší mateřská dovolená po dobu 37 týdnů. [Zákon č. 94/1963 - Zákon o rodině] Česká společnost je silně nakloněna názoru, že stát by měl finančně kompenzovat pracujícím rodičům ztrátu jednoho příjmu v období těhotenství, porodu a péče o děti. Vzhledem k výši peněžitě pomoci v mateřství, která je vyplácena ženám na mateřské dovolené, však nelze mluvit o skutečné kompenzaci platu. Mateřská dovolená je poskytována po dobu minimálně 14 týdnů, nicméně nemůže skončit před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu. Většinou je čerpána po dobu 28 týdnů od počátku 6. týdne, maximálně však 8. týdne před očekávaným dnem porodu. Výše mateřské dovolené se odvíjí od předchozího platu zaměstnance, činí 69 % denního vyměřovacího základu. [Čermáková M. a kol. 2000: 40]

b) rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek (pro obě pohlaví)

Rodičovskou dovolenou může čerpat jak matka tak otec, musí o ni však požádat svého zaměstnavatele, který s ní musí souhlasit. Pečujícímu rodiči náleží rodičovský příspěvek. Na RD může jít matka i otec najednou. Příspěvek je v tomto případě vyplácen pouze jednomu z nich. Rodičovskou dovolenou může matka využít bezprostředně po skončení její mateřské dovolené, otec po narození dítěte, maximálně však do 4 let věku dítěte. Rodičovskou dovolenou využívají v převážné většině ženy (v 99 %). Muži jsou stále na RD spíše výjimečně. Většina mužů je na RD s dětmi mezi 2 – 3 rokem. RD u žen většinou navazuje na předchozí mateřskou dovolenou. Pouze malé procento žen se vrací do práce do půl roku dítěte. Bývají to ženy s vysokou kvalifikací, na vyšších pracovních pozicích a tím pádem s vyššími příjmy. [Křížková A. a kol. 2005: 27]

Vzhledem ke skutečnosti, že v ČR mají ženy obecně nižší platy než muži. [CZSO 2009c) – Ženy a muži v datech] bývají ve většině případů na rodičovské dovolené právě ony. Výjimku tvoří podnikatelky, manažerky, ženy v řídicích pozicích, které se snaží do zaměstnání vrátit co nejdříve. Z hlediska dvojice zůstává obvykle doma ten, kdo má v dané chvíli nižší příjem (tj. obvykle žena, ale třeba to může být i nezaměstnaný muž). Doma

s dítětem také zůstává ten, který má na trhu práce horší předpoklady, vyhlídky (může to být třeba i manažer, jehož žena má větší předpoklad získání vyšší pozice). Pokud má dvojice vyrovnané příjmy, zůstává doma stereotypně žena. [Křížková A. a kol. 2005: 41]

c) přestávky na kojení

Tyto přestávky jsou poskytovány matkám, které kojí své dítě. Přestávky ke kojení se započítávají do pracovní doby a poskytuje se za ně náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. [Zákon č. 262/2006 Sb. - Zákoník práce]

d) možnost zkrácení pracovní doby pro ženy s dětmi mladšími 15 let a těhotné ženy

e) potřeby žen pečujících o děti mají být podle zákona brány v potaz při rozpisu směn

f) nárok na čerpání placeného nebo neplaceného volna při ošetřování člena rodiny (bez ohledu na pohlaví)

g) 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.

[Křížková A. a kol. 2005: 28]

5.4.2. Dávky státní sociální podpory

Sociální systém by měl lidem umožnit možnost volby. Ženy a muži mají mít možnost se rozhodnout, jak dlouho se naplno chtějí věnovat péči o dítě a kdy se vrátí zpět do zaměstnání. Tomu musí také odpovídat i výše sociálních dávek. Každý člověk má samozřejmě odlišnou představu a stát musí ctít svobodu rozhodování. [Volební program ODS 2009]

V České Republice existují tyto dávky státní sociální podpory: [MPSV – Systém sociálního zabezpečení]

a) přídavek na dítě

Přídavek na dítě je základní dlouhodobou dávkou poskytovanou rodinám s dětmi. Nárok mají rodiny s příjmem do 2,4násobku životního minima. Přídavek na dítě je poskytován ve třech výších podle věku dítěte.

b) rodičovský příspěvek

Nárok na rodičovský příspěvek má rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně, celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině. Rodičovský příspěvek je stanoven ve čtyřech výměrách daných v pevných měsíčních částkách - zvýšené (11 400 Kč), základní (7 600 Kč), snížené (3 800 Kč) a nižší (3 000 Kč). Rodič si může zvolit čerpání rodičovského příspěvku po dobu dvou, tří nebo čtyř let.

c) sociální příplatek

d) příspěvek na bydlení

e) porodné - touto dávkou se matce jednorázově přispívá na náklady, související s narozením dítěte.

5.4.3. Opatření firem

Kromě státu by měly také firmy umožňovat zaměstnancům pracovat a zároveň se starat o rodinu. Jedná se o následující opatření:

a) Částečný úvazek – je jednou z možností jak sladit práci a kariéru. Ne všichni zaměstnavatelé však tuto možnost nabízejí. Na druhé straně o částečný úvazek nemusí být zájem mezi ženami v důsledku nerentability. S prací můžou být spojeny náklady na dopravu, zaměstnání na částečný úvazek mnohdy nebývá dobře finančně ohodnoceno vzhledem k malému počtu odpracovaných hodin. Dle Čermákové a kol. [2002: 31] navíc ženy, které vykonávají práci na částečný úvazek jsou častěji propouštěny než ženy pracující na plný úvazek, často zastávají méně kvalifikované zaměstnání, pracují v méně kvalifikovaných odvětvích, což má dopad na jejich sociální zabezpečení a výši důchodu.

b) Pružná pracovní doba – bývá uplatňována nejen v zájmu zaměstnanců, ale také zaměstnavatelů. U zaměstnavatelů to bývá z důvodu toho, aby co nejvíce využili provoz a životnost strojů, zařízení. Tento typ pracovní doby se využívá hlavně v manažerských pozicích, ale také v administrativě, ve vědě, výzkumu. Pružná pracovní doba je spíše využitelná ve státní sféře než v soukromých organizacích, podnikatelském prostředí. Díky pružné pracovní době mají možnost zaměstnanci stíhat i své osobní aktivity, věnovat se rodině. „Tam kde zavedení pružné pracovní doby nebrání provozní důvody, by bylo dobré ji

zavést, neboť nepředstavuje žádné dodatekové náklady pro zaměstnavatele a zaměstnancům naopak usnadňuje fungování v práci i rodině.“ [Čermáková a kol. 2002: 71]

c) Sdílení pracovního místa je typ pracovního poměru, kdy dvě osoby sdílí jediné pracovní místo.

Nejvýznamnější faktory zdůvodňující využití výše zmíněné formy zaměstnání jsou následující:

1) vyšší produktivita, 2) vyšší flexibilita, 3) faktory na straně zaměstnanců (vyšší spokojenost a splnění požadavků zaměstnanců). [Čermáková a kol. 2002: 34]

d) Stlačený pracovní týden – kdy zaměstnanec pracuje čtyři dny v týdnu, u nás zatím není příliš využíván.

e) Práce na zvanou – také zatím nepatří k hojně využívanému způsobu práce. Jedná se o typ zaměstnání, kdy zaměstnanec bývá na telefonu a v případě potřeby mu zaměstnavatel zavolá a dle jeho pokynů nastoupí zaměstnanec do zaměstnání.

f) Práce z domova – u nás nabývá stále více na významu a s postupem let ji využívá stále více lidí. Daný typ práce je obvyklý hlavně u IT specialistů, programátorů. Mohou to být ale také překladatelé, daňoví poradci, účetní nebo manuálně pracující lidé, jako jsou švadleny, výrobci různých drobných předmětů. Výhodou práce z domova je ušetření času (daného např. cestou do zaměstnání), možnost sladění práce s rodinou. Práce z domova se hodí právě pro ženy, které mají malé děti a zároveň chtějí pracovat. Můžou si svoji práci rozplánovat během dne a pracovat, když jejich děti během dne třeba spí. Dá se říci, že tento způsob práce je vhodný pro ženy na rodičovské dovolené. Na druhé straně se lidé pracující z domu mohou dostat do izolace, nepřichází do kontaktu s ostatními lidmi, mohou začít postrádat sociální kontakty s ostatními lidmi, což může být pro mnoho z nich velkým problémem.

g) Osobní účty počtu hodin – hlavně u manažerských profesí. Není v ČR příliš obvyklý.

[Čermáková a kol. 2002: 31 - 35]

5.5. Další druhy pomoci při propojení práce s rodinou

5.5.1. Pomoc ze strany rodičů

Pomoc při skloubení práce a rodiny mohou poskytnout rodiče partnerů. Zhruba 28 % žen s malými dětmi se dostane občasně výpomoci ze strany jejich matek. Pomoc ale nemusí být reálná z několika důvodů. Prvním důvodem je špatný zdravotní stav rodičů, který jim nedovoluje pomáhat s hlídáním dětí, prací v domácnosti. Dalším problémem bývá větší vzdálenost bydliště rodičů, která jim nedovoluje tak časté návštěvy. Rodiče mohou být mimo to ještě zaměstnaní, což znamená, že nemají dostatek času na pomoc svým dětem. Pokud ale u rodičů nevznikne žádný z výše popsaných problémů, bývá jejich pomoc velmi vítána. [Čermáková a kol. 2002: 55]

5.5.2. Pomoc ze strany institucí

a) jesle, mateřské školy

Počet zařízení, které jsou určeny k pomoci při sladování práce s rodinou byl po roce 1989 redukován. Bylo to dané tím, že mateřská dovolená byla prodloužena, bylo také prodlouženo pobírání mateřského příspěvku na tři roky. Jesle byly rušeny, protože ženy využívaly možnosti zůstat doma s dětmi déle, dalším důvodem rušení byla klesající porodnost v průběhu 90. let., zanikly také instituce, které byly zřízeny při různých organizacích, při velkých podnicích, které sloužily k hlídání dětí. A. Křížková [2005: 22] uvádí, že většina jeslí jsou zřizované obcemi nebo kraji případně jinými subjekty. Do roku 1990 patřily jesle nebo mateřské školy obcím nebo státním podnikům – byla státními zařízeními. Dnes patří tyto zařízení přímo obcím nebo je provozují soukromé osoby. Mateřské školy nebo jesle mohou být také zřizovány při větších podnicích, kdy slouží k hlídání dětí zejména zaměstnanců dané firmy. Dalším typem jsou speciální mateřské školy, které slouží pro děti s tělesným postižením nebo pro handicapované děti, pro děti s vadami řeči, více zdravotně oslabenými.

Poptávka po jeslích je do značné míry sociálně podmíněná. Ve velkých či větších městech dávají děti do jeslí zpravidla vysoce kvalifikované ženy (s vysokými či vyššími příjmy). Dále pak ženy samoživitelky, které se z nejrůznějších důvodů nespokojí se sociálními dávkami. [Křížková A. a kol 2005: 25]

V České Republice je vyšší počet mateřských škol než jeslí, ale i tak je v některých lokalitách nedostatek zařízení sloužících k hlídání dětí. Hlavně na venkově nebo na místech,

kde je malý počet dětí nejsou mateřské školy zřizovány. Rodiče tak musí vozit své děti do nejbližšího města, kde existuje toto zařízení nebo se musí spolehnout na pomoc svých rodičů nebo si zaplatí tzv. paní na hlídání. V mateřské škole či jeslích může dítě strávit polovinu dne nebo celý den. Režim je dnes v tomto volnější, přizpůsobuje se rodičům dle jejich časových možností. Většina zařízení obvykle poskytuje celodenní provoz. Děti zde mohou být prakticky po celý den, obvyklá délka provozu se pohybuje od 6 či 6:30 do 16 až 17:30 hodin. [tamtéž]

A. Křížková a kol. [2005: 26 - 27] dále říká, že cena za tuto péči se různí. Obecně se za jesle platí vyšší částka než za mateřskou školu. Dále je rozdíl v ceně dle toho, kdo je zřizovatelem zařízení. Za soukromé jesle či mateřskou školu se platí vyšší částka než pokud je zřizovatelem obec, kraj. V soukromých zařízeních je nabízen pestřejší program pro děti. Vzhledem k ceně jsou tyto MŠ navštěvovány převážně dětmi rodičů s vyššími příjmy.

Obecně můžeme říci, že 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). [tamtéž]

b) Mateřská centra

Mateřská centra začaly vznikat od poloviny 90. let. Péči o děti je v mateřských centrech zajišťují téměř výlučně jednotlivé matky, které zde využívají nabídky péče pro vlastní děti. Mateřská centra fungují převážně na dobrovolnictví. [Čermáková M. 2002: 55] Práce není matkám placena, péče je v těchto centrech nabízena za symbolickou cenu. Matky sice nedostávají peníze za tuto práci, ale mají možnost využívat služeb centra.

c) Soukromá péče o děti

Vytížené ženy začínají využívat tento typ péče. Jedná se hlavně o ženy v řídicích pozicích, o ženy s vysokou kvalifikací. Soukromá péče není zatím moc rozšířena, jednak je tato služba více finančně náročná, jednak na ní nejsou lidé u nás zatím zvyklí.

5.6. Známé firmy podporující sladění práce a rodiny

Gender Studies každý rok vyhlašuje soutěž o nejlepší firmu, kde jsou prosazovány rovné příležitosti mužů a žen a také kde jsou používána opatření pro propojení práce s rodinou. Soutěže se každý rok účastní mnoho známých firem. Na základě jakých opatření byly firmy oceněny si přiblížíme v následující části práce.

ČSA – u společnosti došlo za poslední rok k velkému pokroku při sladění práce a rodiny. Byl zaveden speciální program usnadňující odchod na MD/RD, návrat zpět do práce. Gender Studies tak oceňuje, že zaměstnanci/zaměstnankyně obdrží písemné informace o svých právech a povinnostech v této situaci. Oceňuje také to, že se zaměstnanci můžou během MD/RD vzdělávat. Do budoucna má ve firmě vzniknout dětský koutek, který pomůže matkám, když si budou potřebovat vyřídit v práci nějaké záležitosti.

IBM ČR – nabízí práci na zkrácený pracovní úvazek, teleworking, pružnou pracovní dobu, čímž pomáhá rodičům lépe propojit práci a rodinu. Mezi další aktivity patří například podpora žen při jejich návratu do práce, spolupráce s mateřskou školkou v okolí, která nabízí hlídání pro děti zaměstnanců/zaměstnankyň nebo pořádání letních programů pro děti.

MEDIATEL – Firma usnadňuje svým zaměstnancům a zaměstnankyním sladovat osobní a pracovní život. Zaměstnanci mohou využívat pružnou pracovní dobu, možnost práce z domova a částečné pracovní úvazky. Firma vytváří přátelskou atmosféru pro děti zaměstnaných rodičů, pořádá pro ně dětské dny a další programy.

MICROSOFT – nabízí různá opatření jako jsou sdílení pracovního místa, práci z domu, práci na zkrácený pracovní úvazek. Zaměstnanci mají také během své MD/RD přístup na firemní intranet, kde se dozvídají aktuální informace o dění ve firmě. Na intranetu je vytvořena také speciální sekce pro rodiče s dětmi. Dále firma pořádá Family Day a další společensko – zábavné aktivity nejen pro zaměstnance, ale i pro jejich rodiny.

ALLIANZ – Allianz Pojišťovna nabízí svým zaměstnancům a zaměstnankyním řadu možností ke sladování jako je flexibilní pracovní doba či teleworking, nově také připravuje jobsharing.

[Rovné příležitosti – Firma roku]

ZÁVĚR

Tato práce ukázala, že preference dnešních mladých lidí se stále řídí genderovými stereotypy. Stále platí rozdělení rolí na muže jako živitele rodiny, ženu v domácnosti, starající se o děti a rodinu. Vzhledem k ekonomickému hledisku, tedy potřeby dvou platů můžeme říci, že ve většině rodin se ženy musí kromě péče o rodinu spolupodílet na získávání finančních prostředků pro rodinu, chodit do zaměstnání. Tím pádem se snaží skloubit práci s rodinou. Také názor veřejnosti je totožný s tradičním rozdělením rolí v rodině, o čemž nás utvrzuje názor veřejnosti, který ideálního muže vidí jako člověka, který je zaměřený na kariéru a úspěšný ve své práci. Ideální žena je pro ně ta, která dokáže zároveň pracovat a starat se o rodinu.

Dle současné situace ve společnosti můžeme konstatovat, že tento názor bude veřejně ještě dlouho přetrvávat, nicméně může být postupně překonán. Naše současná mladá generace se k rodině, ke kariéře, k rozdělení rolí staví už poněkud jinak než generace našich rodičů a jejich rodičů. Určitou pozvolnou změnu názorů můžeme určitě pozorovat. Důkazem může být například to, že v dnešní době už můžeme vidět, byť stále ještě v malém měřítku, muže starajícího se o dítě a jeho manželku budující kariéru. Na tuto problematiku se také musíme dívat z geografického hlediska. Více žen budujících kariéru a mužů na rodičovské dovolené nalezneme pravděpodobně ve velkých městech než na venkově. Důležitou roli hraje také prostředí, ve které je člověk vychováván, ve kterém žije.

V současné době stále převládá model žen, které se snaží sladit práci a kariéru. Není jednoduché skloubit právě práci společně s rodinou. Jak již bylo řečeno, dnešní zaměstnavatelé se snaží v mnoha případech co nejvíce si „přivlastňovat“ své zaměstnance, chtějí po nich maximální výkony, aby se věnovali práci na 100 %, ale vůbec se nedívají na to, že lidé mají také svůj soukromý život a svoje zájmy. Popisovaná situace je hlavně patrná v soukromých firmách.

Dle mého názoru by se firmy mnohem více měly zaměřit na své zaměstnance. Pomoci jim při sladění práce a rodiny. Některé známe firmy se problematikou už zabývají, ale firem je zatím opravdu málo nebo se podporou zabývají jen okrajově. Zaměstnavatelé musí více naslouchat svým zaměstnancům, snažit se vyjít vstříc jejich

potřebám. Stejně tak stát by měl maximálně vycházet vstříc, ať už budováním více zařízení jako jsou jesle, mateřské školy, dětská centra, kde by děti mohly trávit volný čas, tak finančně podporovat rozvoj zařízení, sloužících k hlídání dětí a samozřejmě finančně podporovat rodiny s malými dětmi.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ:

- CZSO (2009a) – Základní pojmy [online] dostupné na:
http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/kapitola/gender_pojmy (Aktivní 15.4.2009)
- CZSO (2009b) – Demografická ročenka České Republiky 2008
[online] dostupné na:
<http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/publ/4019-08-2007>(Aktivní 30.4.2009)
- CZSO (2009c) – Ženy a muži v datech [online] dostupné na:
<http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/1415-08> (Aktivní 5.5.2009)
- ČERMÁKOVÁ, Marie a kol. (2002). *Podmínky harmonizace práce a rodiny v ČR*. Praha: Sociologický ústav AV ČR
- ČUHELOVÁ, Monika (2007). Sladování rodičovství a kariéry. [online] dostupné na: <http://www.rovneprilezitosti.cz/admin/upload/0a348316d1/09ce6f904b.doc> (Aktivní 10.5.2009)
- DE SINGLY, Francois (1999). *Sociologie současné rodiny*. Praha: Portál
- Firma roku – výsledky roku 2008 [online] dostupné na:
<http://rovneprilezitosti.ecn.cz/> (Aktivní 27.5.2009)
- GIDDENS, Anthony (1999). *Sociologie*. Praha: Argo
- HAŠKOVÁ, Hana; KŘÍŽKOVÁ, Alena; (2002). *Možnosti skloubení práce a rodiny v životě žen. Gender, rovné příležitosti, výzkum*. Praha: Sociologický ústav AV ČR
- HAŠKOVÁ, Hana; KŘÍŽKOVÁ, Alena; (2003). *Překážky a možnosti sladování práce a rodiny*. Praha: Sociologický ústav AV ČR
- HAŠKOVÁ, Hana a kol. (2003). *Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny v ČR*. Praha: Sociologický ústav AV ČR
- KELLER, Jan (2006). *Úvod do sociologie*. Praha: Sociologické nakladatelství
- KŘÍŽKOVÁ, Alena a kol. (2005). *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Praha: Sociologický ústav AV ČR
- MAŘÍKOVÁ, Hana a kol. (2000). *Proměny současné české rodiny (Rodina – gender – stratifikace)*. Praha: Sociologické nakladatelství
- MPSV – Systém sociálního zabezpečení [online] dostupné na:
<http://www.mpsv.cz/cs/4> (Aktivní 25.5.2009)

- PLESKOVÁ, Kateřina; SEDLÁČEK, Lukáš; (2008) *Aktivní otcovství*. Brno: NESEHNUTÍ Brno
- RENZETTI M. Claire; CURRAN Daniel; (2003). *Ženy, muži a společnost*. Praha: Karolinum
- SOKAČOVÁ, Linda (2006). *Kariéra – rodina – rovné příležitosti. Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. Praha: Gender Studies
- TUČEK, Milan a kol. (1998). *Česká rodina v transformaci – Stratifikace, dělba rolí a hodnotové orientace*. Praha: Sociologický ústav AV ČR
- UNGER, Jiří; DZIAMOVÁ, Veronika; (2007). Po čem ženy touží [online] dostupné na: http://www.pracearodina.cz/zeny/Proc_jit_do_prace (Aktivní 6.5.2009)
- Velký sociologický slovník I, II (1996). Praha: Karolinum
- Volební program ODS – sladování práce a rodiny [online] dostupné na: <http://www.ods.cz/archiv/volebni-programy> (Aktivní 20.5.2009)
- Wikipedia – pojem kariéra [online] dostupné na: <http://cs.wikipedia.org/wiki/Kari%C3%A9ra> (Aktivní 20.4.2009)
- Zákon č. 94/ 1963 Sb., Zákon o rodině v platném znění
- Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce v platném znění

SEZNAM TABULEK:

Tab.1: Obyvatelstvo podle pohlaví, věku a rodinného stavu – muži – v období let
1991 – 2007 (v %)

Tab.2: Obyvatelstvo podle pohlaví, věku a rodinného stavu – ženy – v období let
1991 – 2007 (v %)

Tab.3: Vývoj úhrnné plodnosti v období 1991 – 2007

Tab.4: Rozdělení povinností v domácnostech mezi ženy a muže v období
2005 – 2006 (v %)

Tab.5: Základní ukazatele ekonomické aktivity (průměry za rok 2007)

Tab.6: Orientace na rodinu či na práci v roce 2002 (v %)

Tab.7: Předpoklady úspěšnosti ženy/muže podle českých mužů a žen v roce 2002 (v %)

Tab.8: Muž má vydělávat peníze a žena se starat o domácnost a o rodinu v roce 2002
(v %)