

Pražská vysoká škola psychosociálních studií



Diplomová práce

MOTIVAČNÍ FAKTORY A MOŽNOSTI UPLATNĚNÍ ŽEN NA TRHU PRÁCE V DOBĚ MATEŘSKÉ A RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

THE MOTIVATION FACTORS AND WOMEN'S CHANCES OF ENGAGING ON THE LABOUR MARKET IN TIME OF MATERNITY AND PARENTAL LEAVE

Studijní obor: **Sociální práce se zaměřením na komunikaci a aplikovanou psychoterapii**

Forma studia: **prezenční**

Vedoucí práce: **MUDr. Olga Dostálová, CSc.**

Konzultant pro výzkum: **ing. Radek Trnka Ph.D.**

Vypracovala: **Bc. Jaroslava Hašková**

2009

Prohlášení

„Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci vypracovala samostatně a cituji v ní veškeré prameny, které jsem použila. Zároveň souhlasím s jejím eventuálním zveřejněním v tištěné nebo elektronické podobě.“

V Praze dne 28.8. 2009

Bc. Jaroslava Hašková

.....
podpis studenta

Poděkování

Tímto velice děkuji MUDr. Olze Dostálové, CSc. za odborné vedení mé diplomové práce a za cenné stylistické připomínky. Zároveň děkuji ing. Radku Trnkovi Ph.D. za poskytnutí konzultací k výzkumné části a ing. Janu Honnerovi, který mi poskytl konzultace ke statistickému zpracování.

„Žena, rodíc a kojíc, ví jasně, že její dílo je mnohem vážnější než zaměstnání mužovo, kterýžto zasedá třeba v zemském shromáždění, na soudě nebo v senátě“.

Lev Nikolajevič Tolstoj

„Muži, kteří posuzují ženu, zapomínají, jak těžké je jí být.“

George Sandová

„Ženy tvoří polovinu lidstva. Jestliže se rozhodneme pracovat bez žen, je to jako kdybychom pracovali s jednou rukou přivázanou za zády.“

Brian Schwarz

„T.G.Masaryk mezi souvěkými muži národa jedinečný obránce hluboce pojatého, rovnocenného lidství ženy ... dal ženě československé víru ve vlastní její bytost a učinil ji rovnou před zákonem, započav politickým programem své strany a dovršiv své úsilí památnou ústavou washingtonskou“

MUDr.Albína Honzáková

OBSAH

Úvod	8
1 Vymezení pojmů.....	10
1.1 Pojmy: „gender“ a „gender studies“	
1.2 Pojem: „role“	11
1.3 Pojmy: „matriarchát“ a „patriarchát“	
1.4 Pojmy: „povolání“ a „trh práce“	13
1.5 Pojmy: „negativní a pozitivní diskriminace“	14
1.6 Pojmy: „emancipace žen a feminismus“	
2 Práce a postavení žen v historickém kontextu.....	16
2.1 Počátky dělby práce	
2.2 Ženy v době evropského starověku.....	17
2.2.1 Postavení žen ve starověkém Řecku (Athény, Sparta)	
2.2.2 Postavení žen ve starověkém Římě.....	20
2.3 Ženy v době středověku a raného novověku	
2.4 Postavení žen na konci 19. a začátku 20. století.....	23
2.5 Postavení českých žen v 1. pol. 20. století.....	25
2.5.1 Ženy v době kapitalismu.....	26
2.6 Postavení žen po 2. světové válce	28
3 Postavení žen na trhu práce.....	30
3.1 Význam práce v životě ženy	
3.2 Vývoj postojů společnosti k zaměstnanosti žen	31
3.3 Nerovnosti v postavení žen a mužů na trhu práce	34
3.3.1 Statistická diskriminace a genderová segregace.....	35
3.3.2 Platová nerovnost mezi muži a ženami.....	37
3.3.3 Zaměstnanost a zaměstnatelnost žen.....	38
3.3.4 Tokenismus a „skleněný strop“	39
3.4 Zaměstnanost žen v České republice.....	40
3.5 Specifika českých žen na trhu práce.....	41

4	Motivace žen k účasti na trhu práce v době mateřské či rodičovské dovolené	43
4.1	„Kult dobrého mateřství“	44
4.2	Integrace životních rolí.....	46
4.3	Pracovní úspěch i spokojenost s vlastním osobním životem.....	47
4.4	Návrat žen na trh práce po rodičovské dovolené.....	49
5	Harmonizace rodiny a zaměstnání.....	51
5.1	Formy zaměstnání podporující kombinaci práce a rodiny	52
5.2	Institucionální a legislativní opatření pro harmonizaci profesních a rodinných rolí	53
5.2.1	Mateřská dovolená	54
5.2.2	Porodné.....	56
5.2.3	Rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek	
5.2.4	Termíny „mateřská dovolená“ a „rodičovská dovolená“	58
5.2.5	Návrhy podpory pro rodiny s dětmi.....	59
6	Přístupná pomoc ženám - matkám v České republice	61
6.1	Služby péče o děti v České republice podporující lepší slučitelnost profesních a rodinných rolí	
6.1.1	Služby péče pro děti do tří let věku	
6.1.2	Služby péče pro děti předškolního věku	63
6.2	Aktivita zaměřené na podporu rodiny	64
7	Empirická část – vlastní výzkumné šetření.....	66
7.1	Metodologie výzkumu	
7.1.1	Cíl výzkumu a výzkumná otázka	
7.1.2	Výzkumná strategie a technika	
7.1.3	Výzkumný vzorek.....	67
7.1.4	Předvýzkum	
7.2	Proměnné ve výzkumu, formulace hypotéz.....	68
7.2.1	Závislé a nezávislé proměnné	
7.2.2	Formulace hypotéz	69

7.3	Výsledky dotazníkového šetření.....	70
7.3.1	Hlavní výzkumná otázka	
7.3.2	Vyhodnocení ovlivňujících faktorů a hypotéz.....	71
8	Diskuse.....	79
	Závěr	80
	Literatura.....	82
	Přílohy č I.- IV.	
	Anotace	

ÚVOD

V této diplomové práci se zabývám tématem žen-matek na pracovním trhu a ve výzkumné části se blíže zaměřuji na motivační faktory, které podmiňují účast žen na trhu práce již v době mateřské či rodičovské dovolené.

Domnívám se, že dnešní doba je pro ženy výjimečná díky svobodné volbě, kterou ženám nabízí. Nejen vznik antikoncepce, ale i rozvoj emancipace a rozvíjející se feminismus umožňuje dnešním ženám volbu mezi mateřstvím a kariérou.

Ženy se dnes mohou samy rozhodnout, zda budou studovat, cestovat, dají přednost kariéře či rodině a dětem, nebo se podle svých potřeb pokusí tyto možnosti skloubit.

Na druhé straně trh práce klade v této době velmi vysoké nároky na výkonnost a přizpůsobivost pracovních sil, což vytváří tlak jak v oblasti pracovní, tak v oblasti rodinné. Tato skutečnost přináší z hlediska participace na trhu práce určitá rizika pro ty skupiny lidí, jejichž adaptabilita je z nějakých důvodů omezená. Jednou z těchto skupin jsou právě ženy s malými dětmi.

Domnívám se, že otázka harmonizace rodiny a zaměstnání je pro většinu žen v produktivním věku aktuální, a že úspěšné sladění těchto oblastí se stává důležitou součástí kvality života mnoha lidí.

Volbu tohoto tématu pro diplomovou práci ovlivnilo především mé působení na personálních odděleních některých firem, které jsem navštěvovala v rámci praxí a kde jsem se s problematikou žen, které odcházely či se vracely z rodičovských dovolených, potkávala poměrně často.

Dalším podnětem bylo setkávání s matkami navštěvující semináře zaměřené na komunikační techniky, dovednosti či asertivitu pořádané Pražskou vysokou školou psychosociálních studií. Překvapilo mě, jak tyto ženy hovoří o ztrátě sebevědomí, pracovní kompetence, všeobecném přehledu či prosté schopnosti hovořit na veřejnosti nebo s cizími lidmi. Myšlenka, že by se musely účastnit nějakého přijímacího pohovoru, pro ně byla mnohdy děsivá a nepředstavitelná.

Podobné problémy jsem měla možnost slyšet při návštěvách mateřského centra „Človíček – NEBOJSA o.s.“, které působí již dva roky v Trhových Svinech.

Diplomová práce se skládá z teoretické části, kterou tvoří šest kapitol a z části praktické obsahující mé vlastní empirické šetření.

V první kapitole vymezuji pojmy gender, gender studies, role, matriarchát a patriarchát, povolání, trh práce, negativní a pozitivní diskriminace.

Druhá kapitola pojednává o práci a postavení žen v historii, z níž vyrostla naše západoevropská a středoevropská kultura, kde popisují údobí od starověku až po dobu po 2. světové válce.

Třetí kapitolu věnuji tématu postavení žen na trhu práce, kde nejprve hovořím o významu práce v životě ženy a o vývoji postojů společnosti k ženské zaměstnanosti. Dále se zabývám nerovnostmi v postavení žen a mužů na trhu práce. V této části se podrobněji zabývám statistickou diskriminací a genderovou segregací, platovou nerovností, zaměstnaností a zaměstnatelností žen a dále vysvětluji termíny „tokenismus a skleněný strop“. Závěr třetí kapitoly se zaměřuje na české ženy, jejich zaměstnanost v České republice a na některá specifika, která jsou pro ně typická.

Ve čtvrté kapitole, která je zaměřená na motivaci žen k účasti na trhu práce v době mateřské či rodičovské dovolené, se snažím také nastínit, co znamená obecně ustálená představa tzv. kultu dobrého mateřství, a jak to ovlivňuje prožívání žen na mateřské či rodičovské dovolené. Ve druhé podkapitole se zabývám tématem integrace životních rolí žen. Třetí podkapitola je věnovaná otázce pracovního úspěchu i spokojenosti s vlastním osobním životem a poslední podkapitola se zaměřuje na návrat žen na trh práce po rodičovské dovolené.

Na pátou kapitolu, která nabízí institucionální a legislativní opatření pro harmonizaci profesních a rodinných rolí, navazuje kapitola šestá, která shrnuje možnosti služeb péče o dítě, ať už se jedná o instituce státní, či soukromé.

Po této kapitole následuje praktická část, která je věnována dotazníkovému šetření, jehož prostřednictvím se snažím zjistit, jestli jsou ženy již v době mateřské nebo rodičovské dovolené motivovány ke vstupu na trh práce - a pokud ano, jaké motivační faktory tato rozhodnutí ovlivňují.

1 VYMEZENÍ POJMŮ

Klíčovými pojmy této práce jsou gender, gender studies, role, matriarchát, patriarchát, povolání, trh práce, negativní a pozitivní diskriminace, emancipace žen a feminismus.

1.1 Pojmy: „gender“ a „gender studies“

„Slovo gender znamená v řečtině rod. V angličtině (i v jiných jazycích) v sobě pojem gender v námi sledovaném významu zahrnuje především sociální a společensky podmíněné kulturní rozdíly, očekávání, předsudky a specifika v postavení mužů a žen“ (ŠIKLOVÁ, 1999, s.9).

MAŘÍKOVÁ (2000) upozorňuje, že výraz gender odkazuje k rozdílům mezi mužem a ženou nebo také mezi mužským a ženským. Tyto rozdíly mnozí z nás vnímají jako cosi daného, neměnného, tudíž i normálního či dokonce přirozeného.

Jiřina ŠIKLOVÁ (1999, s.10) k této otázce dále uvádí: *„Gender je konstruktivní prvek moderní a postmoderní organizace společnosti; je to sociální kategorie, která umožňuje sledovat a interpretovat jak rozdíly z hlediska mužů a žen v nejrůznějších sociokulturních kontextech, tak i formy porušování lidských práv v demokratických státech.“*

„Gender studies“ (neboli rodová studia) definuje ŠIKLOVÁ (1999, s.10) jako „vědeckou, odbornou disciplínu, která sleduje různé sociálně a kulturně podmíněné rozdíly mezi muži a ženami ve společnosti, a to nejen v současnosti, ale i v minulosti.“ Cílem gender studies je jednak zaznamenávat a interpretovat empirická data o rozdílech a specifitách obou pohlaví, jednak vytvářet i sociální vnímavost a kultivaci pohledu gender v sociálních a kulturních otázkách doby včetně sociální politiky.

1.2 Pojem: „role“

Rudolf KOHOUTEK (1998, s.50) uvádí, že *„role je určitý způsob chování a vystupování dané osobnosti očekávaný v určité sociální pozici. Chování, které je v souladu s očekáváním skupiny, se nazývá rolové chování. Je to tedy něco vyžadovaného, s čím se jedinec více či méně identifikuje, co může pociťovat jako vnější tlak či manipulování, ale také jako něco přirozeného (např. role rodiče).“*

Podobně JANDOUREK (2001, s.207) upozorňuje, že příslušná role řídí chování jedince v souladu s jeho sociální pozicí a očekáváním „publika“. Nositel sociální role tato očekávání vnímá, bere na vědomí a uplatňuje v konkrétním chování. Člověk hraje v životě různé role a někdy může docházet i k jejich vzájemným konfliktům, jako například role matky a manažerky. Sociální role hraje člověk vždy ve vztahu k druhé osobě a jsou tedy reciproční. Pokud se stane hraní určité role součástí každodenního života, postupně se stává součástí osobnosti.

1.3 Pojmy: „matriarchát“ a „patriarchát“

Slovo *matriarchát* pochází z latinského slova *mater*, což znamená matka a řeckého *archein*, což znamená vládnout. Je to forma společnosti, kde vládne žena – matka (cs.wikipedia.org/wiki/Matriarchát).

HARTL a HARTLOVÁ (2000, s.305) definují matriarchát jako *„skupinové uspořádání, v němž vedení a dominantní postavení přísluší matce (matriarchální rodina)“* nebo jako *„systém, v němž politická a výkonná moc je v rukou žen, nikoli jen matek (matriarchální společnost).“*

Pojetím matriarchátu se zabýval především Johann Jakob Bachofen¹, švýcarský právník (zakladatel právní komparatistiky) a historik náboženství, ale zabýval se také filologií a etnografií. Teorie evolucionismu ho zaujala natolik, že věnoval své celoživotní úsilí vypracování schématu vývoje rodiny. V knize *„Mateřské právo“*² předkládá dnes už klasickou teorii evoluce rodiny. Dějiny antropologického myšlení ovlivnil zejména tím, že jako první vyslovil hypotézu o prvotnosti matriarchátu před patriarchátem. Podle jeho názoru bylo na začátku lidských dějin rodičovství zajištěno pouze matkou, protože v této společnosti byly

¹ narozen 22. prosince 1815, zemřel v Basileji 25. prosince 1887

² Das Mutterrecht, 1861

sexuální vztahy strukturovány promiskuitně (cit.dle BUDILA, 1992, s.29-34). Pokrevní příbuznost se tak dala odvodit pouze od matky. Ženy se tak staly autoritou, která vedla k matriarchátu. Dle něj se vytvářelo i náboženství reprezentované bohyní mateřské postavy (Věstonická Venuše). Stav prvotní promiskuity (*hetérismus*) Bachofen vydedukoval z chrámové prostituce, o níž byl přesvědčen, že představuje přežitek dokumentující promiskuitní podmínky v raném období vývoje lidské společnosti. Moc v této době údajně měli v rukou muži, kterým daný stav vyhovoval, a proto jej neměli v úmyslu měnit. Díky vývoji náboženství, jež Bachofen považoval za hybnou sílu dějin, se však ženy postupně vymanily z nadvlády mužů a nastolily společenské uspořádání založené na matriarchátu, ve kterém se jméno a původ potomků odvozoval z ženské linie, matrilinearity. Zmocnily se vlády nejdříve v rodině a později i ve společenské hierarchii. Lidská společnost tak vstoupila do období nadvlády žen – *gynekokracie*, ve které převládala práva matky a hodnoty mateřské lásky. Teprve mnohem později muži znovu získali dominující postavení a zahájili tak období rodového zřízení založené na patrilinearitě – patriarchát. Na počátku tohoto historického období, byla promiskuita nahrazena monogamií. Toto vývojové schéma Bachofen, spekulativně ilustroval materiálem získaným ze studia primitivních společností, antické, egyptské, římské, řecké kultury a výkladem jejich mýtů (http://cs.wikipedia.org/wiki/Johann_Jakob_Bachofen).

Slovo patriarchát vzniklo z latinského slova *pater*, což znamená otec, a *archein* což znamená vládnout, doslovně tedy „vláda otce“. V obecném slova smyslu označuje formu společenské struktury, pro niž je charakteristická vedoucí úloha muže (otce) a dědická posloupnost v mužské linii. Může též označovat vládnoucí skupinu starších mužů, kteří mají v daném společenství rozhodující slovo. Antropologie definuje patriarchát poměrně úzce, a to jako společnost, v níž muži představují dominantní prvek ve veřejném politickém životě. Teoretikové genderu často užívají termínu patriarchát k označení stavu, kdy si muži osobují právo zaujímat dominantní pozici ve všech oblastech života. Pro tuto situaci však existuje vhodnější anglický termín „andrarchy“. V obecnějším, zjednodušeném významu patriarchát označuje nerovné postavení mužů a žen ve společnosti, kdy muži ovládají a vykořisťují ženy buď ekonomicky, nebo společensky. Feministické chápání významu slova patriarchát se vztahuje k fungování velkých

společenských systémů (fss.muni.cz/rpm/Revue/Heslar/patriarchát_matriarchát.htm).

1.4 Pojmy: „povolání“ a „trh práce“

MATOUŠEK (2008, s.148) je toho názoru, že povolání je druh vykonávané práce a zároveň určujícím faktorem sociálního postavení člověka. Dále uvádí, že právě podle povolání jsou dnes lidé často posuzováni. Ať už se jedná o povolání, které člověk vykonává, nebo povolání, na které se člověk teprve připravuje. V dnešní společnosti se dřívější ostrá hranice mezi obdobím vzdělávání a obdobím výkonu ztrácí. Povolání v dnešní době klade vysoký nárok na flexibilitu pracovníka, který se musí trvale vzdělávat a musí být schopen rekvalifikace. Stále větším společenským problémem se stávají lidé, kteří buď kvalifikaci nemají, nebo ji mají nízkou, nechtějí ji měnit, a proto se nemohou přizpůsobovat potřebám trhu práce.

Trh práce definuje JANDOUREK (2001, s. 262) jako *„trh, na kterém „vlastníci“ pracovních sil usilují o pracovní místa a zisk nejlepšího příjmu. Trh práce je ovlivněn mnoha faktory, jako je kvalifikace uchazečů a poptávka hospodářských organizací. Na reálném trhu práce jsou šance uchazečů ovlivněny nejen jejich schopnostmi, ale i pohlavím, věkem, rasou nebo bydlištěm.“*

MATOUŠEK (2008, s.231) podotýká, že by práce mohla být považována za stejné zboží a předmět tržní směny jako jakékoli jiné zboží. Uvádí ale rozdíl, kterým se práce odlišuje od kapitálu a půdy. Pro práci totiž existují nepřenosné předpoklady, jako jsou nadání či vzdělání a především pracovní sílu představují lidé vybavení specifickými nároky a právy. Jedním z podstatných práv je zejména nezcizitelné právo na odměnu za svou práci, protože otroctví je v moderní společnosti nepřípustné.

1.5 Pojmy: „negativní diskriminace“ a „pozitivní diskriminace“

Jan JANDOUREK (2001, s.63) vymezuje obecně diskriminaci jako *„postoje a způsoby chování, kterými jsou znevýhodňováni nebo ponižováni lidé na základě své příslušnosti k určité skupině. Odmítání práva na rovný přístup bez ohledu na osobní vlastnosti jedince pouze na základě jeho připsaných charakteristik např. jeho rasy, pohlaví, věku, sociálního původu, příslušnosti k určitému regionu.“*

MATOUŠEK (2008, s.46) k negativní diskriminaci uvádí, že *„zesiluje také po dosažení tzv. prahu nasycení domácí země přistěhovalců.“* Jinými slovy dochází k přesycení trhu práce. Autor dále připomíná, že by sociální pracovníci měli zasahovat proti znevýhodňování jednotlivců a skupin a to prostřednictvím aktivní antidiskriminační praxe.

Za pozitivní diskriminaci JANDOUREK (2001, 63) považuje *„politická opatření zvýhodňující v určitých oblastech (vzdělání, zaměstnanost) takové sociální skupiny, které byly v minulosti znevýhodněny (ženy, etnické skupiny). V USA se pro pozitivní diskriminaci používá pojem afirmativní akce.“* Autor upozorňuje na značnou kontroverznost pozitivní diskriminace, odpůrci jí vytýkají vytváření další nespravedlnosti a nerovnosti.

Výkladu politiky afirmativní akce v USA se věnuje JANDA aj. (1998, s.313): *„Afirmativní akce zavazuje zaměstnavatele, školy nebo jiné instituce k tomu, aby rozšiřovaly příležitosti pro ženy, černé občany, Hispánce a příslušníky ostatních menšin... důsledky dřívějších praktik... omezovaly pracovní příležitosti pro tyto lidi.“* Afirmativní akce zahrnuje různé oblasti, od přijímání zaměstnanců na jedné straně až po cílové počty a kvóty na straně druhé.

1.6 Pojmy: „emancipace žen“ a „feminismus“

„Feminismus je teorie a hnutí prosazující práva žen ve společnosti a snažící se obrátit pozornost na specifika žen“ (ŽALOUDEK, 1996, s.117). Moderní feministické hnutí začalo v 60. letech 20. století v USA. Později se rozšířilo do

Evropy se snahou zrovnoprávnění žen s muži v ekonomické i politické oblasti a dosažení rovného přístupu k řídicím a dalším společenským funkcím.

Součástí problematiky feminismu v širším významu je **emancipace žen**, tj. prosazování rovnoprávnosti žen s muži a zabývá se jejich rolí ve společnosti ve vztahu k mužům, přičemž vychází z jejich předpokládané diskriminace jako danosti (ŽALOUDEK, 1996, s. 99).

Koncem 20.století se vyvíjí radikální feminismus, který zdůrazňuje zásadní odlišnost žen od mužů a požaduje oddělení žen od mužské části společnosti.

2 PRÁCE A POSTAVENÍ ŽEN V HISTORICKÉM KONTEXTU

Role a postavení žen v prostoru veřejném, jejich vliv, moc, prestiž ve společnosti, ale i jejich životní úroveň, seberealizace a pocity uspokojení jsou dnes dány především jejich prací v placeném zaměstnání. Neměli bychom ale přehlížet skutečnost, že žena pracovala od nepaměti, i když nebyla zaměstnaná.

Ortega y Gasset je toho názoru, že to byla právě žena, kdo vymyslel práci, kdežto muž, lovec, válečník a dobrodruh, spíše sportoval a hrál si. Žena se starala o potřeby rodiny, muž spíše o svoje potěšení (cit.dle A.VODÁKOVÉ, 2003, s.156).

2.1 Počátky dělby práce

Chceme-li hledat počátky vzniku tzv. dělby práce, tj. rozdělení práce na „mužskou“ a „ženskou“, musíme zaměřit pozornost až na dobu prehistorickou. Ženy díky častým těhotenstvím a porodům byly vázány na dům a jeho okolí a v tomto prostoru vznikala a rozvíjela se i pracovní činnost. Muži hlavně lovili a válčili, často daleko od domova. Ženy zajišťovaly minimální obživu rodiny sběrem rostlin a plodů, někdy chovem zvířat, připravovaly a uchovávaly jídlo, zatímco muži dodávali ulovenou zvěř. Ženy vyráběly a udržovaly oděvy a další domácí předměty, muži někdy přispívali k blahobytu rodiny válečnou kořistí. Ženy také pečovaly o malé děti a nemocné a staré osoby, muži chránili rodiny i majetek před nájezdníky a lupiči. S nástupem zemědělské doby vyměnily ženy sběr plodů a rostlin za práce na poli. Těm se začali věnovat i muži, kteří také káceli lesy, pracovali se dřevem a kovem, těžili nerosty. Ženy se nadále staraly i o dům, domácí zvířata, domácnost a její členy. A později - s nástupem řemesel - pomáhaly intenzivně v dílnách, které byly součástí domu. V této době alespoň formálně byl už zjevným a všeobecně uznávaným pánem domu muž (A.VODÁKOVÁ, 2003, s. 160).

V literatuře se můžeme setkat s různými teoriemi a výzkumy zabývajícími se tematikou dělby práce. OAKLEYOVÁ (2000, s.100) upozorňuje na jednu z teorií

původu tohoto fenoménu, kterou vyslovil Amram Scheinfeld ve studii *Women and Man*, který se navrácí až k biblickým počátkům. Ten uvádí, že už v době Adama a Evy po počátečním výkonu společných činností nastala situace, kdy bylo na cestě dítě a Eva byla pomalejší a nemohla už zvedat těžká břemena. Adam tedy musel zastat sám těžké a nebezpečné práce. Po narození se Eva musela o dítě starat, což brzdilo její pohyb a poté přišlo další dítě. Takže se bez ohledu na to, jak stejně mohli Adam a Eva začínat, dříve nebo později jejich činnosti diferencovaly³.

2.2 Ženy v době evropského starověku

Ve starověké společnosti převládal již patriarchální model. Mluvím-li o starověké společnosti, mám tím na mysli společnosti starých Řeků a Římanů, kteří velmi ovlivnili vývoj Evropy a jejichž vztah k ženám se promítl do středověkých i pozdějších názorů evropské společnosti.

2.2.1 Postavení žen ve starověkém Řecku (Athény, Sparta)

Ve starověkých Athénách došlo podobně jako jinde ve světě k přerodu matriarchální společnosti v patriarchální. Tak došlo k utvoření práva otcovského a zániku práva mateřského. Tato změna měla za následek striktní požadavek manželské věrnosti ze strany ženy, neboť muž nechtěl uznat za svého dědice dítě, jež nebylo jeho. Toto omezení ženu stále víc připoutávalo k domácnosti - dokonce jí byly v domě vyhrazeny pouze určité místnosti, aby nepřišla do styku s jinými muži. Athénské ženy ztratily svobodu i možnost veřejného vystupování. Opustila-li žena dům, musela být zahalena, aby na sebe neupoutala zraky jiných mužů. Žena se svým manželem sdílela lože, ale nikdy ne stůl, neboť v domácnosti byla pouze

³ K tématu dělbý práce bych ráda zmínila také přehled, který vydalo UNESCO v šedesátých letech 20. století. Tento přehled s názvem „Images of Women in Society“ (Profil ženy ve společnosti) ukazuje, že ve všech zkoumaných zemích, mezi nimiž bylo zastoupeno Polsko, Francie, Kanada, Maroko a Rakousko, převládal nesouhlas se zaměstnaností matek malých dětí. Zaměstnání matky bylo totiž spojováno se zanedbáváním dětí a domácnosti. Z tohoto důvodu panoval ve všech těchto společenstvích názor, že muži mají zastávat jiná povolání než ženy a místo ženy je především doma.

služkou a manžel byl jejím pánem. Tak ho také musela oslovovat a ctít. Dopustila - li se cizoložství, mohla být potrestána smrtí nebo prodána jako otrokyně.

Postavení ženy ve starověkém Řecku, respektive v Athénách, tedy spočívalo v tom, že celá její individualita byla snížena na strážkyni domu, na roditelku, služku a otrokyni. Tento obrovský propad jejího společenského postavení vedl ve svém důsledku až do celospolečensky nepřirozeného pojetí sexuálních vztahů, kdy strach z přelidnění a naprostý nedostatek úcty k ženě měly za následek propagaci intimních styků mezi muži.

Athénští muži se ve svém sexuálním životě žádným způsobem neomezovali. Postupně tak vznikl v patriarchátu hetérismus⁴, jakýsi druh volné lásky, jemuž se věnovaly ženy, které se nechtěly spokojit s otroctvím rodinného života. Hetéry jako jediné ženy směly trávit čas na hostinách či symposiích spolu s muži, aby je bavily mimo jiné i tancem, zpěvem a hrou na hudební nástroje. Aby se tohle vše naučily, musely se na rozdíl od počestných manželek vzdělávat.

Ve starověkém Řecku byl rozdílný postoj k ženám v Athénách a ve Spartě, i když v obou vládli patriarchát. V obou těchto městech tvořili velkou část obyvatelstva otroci a otrokyně. Pohlavní styk pána s otrokyní nebyl považován za cizoložství, neboť otroci nebyli uznáváni jako plnohodnotní lidé. Avšak manželka, která obcovala s otrokem, a vešlo to ve známost, byla potrestána smrtí.

V Athénách lze postoj k ženám doložit přístupem Sókrata, Platóna a Aristotela. Je znám výrok připisovaný Sókratovi: „*Odvaha mužova a odvaha ženina nejsou tytéž: muž ukazuje odvahu ve velení, žena v poslouchání ...Jak praví básník: Ozdobou ženinou je mlčení*“ (cit. dle DURANTA, 1936, s.80). Platón byl ve vztahu k ženám nezaujatý: ve své utopii ideálního státu nerozlišoval společenské postavení podle pohlaví, ale podle vzdělání a inteligence příslušného jedince. Vybraní, vysoce vzdělaní jedinci se mohli stát představiteli státu (tamtéž, s.42). Prakticky však toto nebylo nikdy uskutečněno.

Aristotelés však už byl v názoru na ženy značně diskriminační. Ve svém spisu Politika pravil: „*Žena je nedokončený muž, který se zastavil na nižším stupni vývoje... Samec je svou přirozeností nadřazen, samice podřízena: onen vládne,*

⁴ Bachofen rozumí pojmem hetérismus v matriarchátu archaickou promiskuitu (cit.dle BUDILA,1992, s.34).

tato je ovládána. Zásada ta se vztahuje na celé lidstvo“ (cit.dle DURANTA, 1936, s.80).

V noci směla jet žena podle Solónových zákonů vozem jen tehdy, když uvnitř hořela lucerna, aby bylo vidět, kdo ji v tu noc doprovází. Pohřby blízkých příbuzných patřily k těm málo příležitostem, které dovolovaly Řekyni vycházet bez doprovodu, a proto za příznivých okolností umožňovaly i cizoložství. Jinou takovou možnost poskytovaly nákupy a bohoslužby, ale i zde se manžel pokoušel posílat se ženou otrokyni.

Společenská situace ve Spartě byla poměrně dost odlišná od situace v Athénách. Zatímco v Athénách a ve zbytku Řecka panovalo již patriarchální zřízení, ve Spartě dosud přetrvával starý genderový řád, který však ovlivňovala celková zdejší společenská situace. Rodinný život ve Spartě a vůbec v celé tehdejší společnosti spočíval v zásadním zapojování státu do výchovy dětí, které – bez ohledu na pohlaví byly od sedmi let ve státní péči. Sparťané si nicméně svých matek a manželek vážili. Mužům i ženám se zde od dětství dostávalo stejné výchovy. Spartským ženám se nebránilo podílet se na veřejném životě, na rozdíl od žen v Athénách, jimž bylo oslovení Athéňanky odepřeno, stejně jako hlasovací právo. Sparťanky mohly dokonce částečně rozhodovat o chodu obce. Obyvatelé sousedních měst toto zřízení pohrdavě nazývali gynaikokracie, ženovláda, mimo jiné i proto, že ve Spartě nezáleželo na tom, zda žena je či není provdána. Zajímavým pravidlem tehdejší společnosti bylo také to, že dívky chodily až do úplné dospělosti nahé a všichni muži se museli oženit nejpozději do svého třicátého roku. Patřilo k běžným zvykům, že se nejstarší bratr dělil o svou ženu s mladšími bratry, případně i s přáteli. Tuto volnost mravů umožnil fakt, že spartská společnost byla založena na společné státní výchově dětí, a proto zde nebyl takový tlak na pokrevní legitimitu dědiců (BROŽ, 1999).

2.2.2 Postavení žen ve starověkém Římě

Ve starém Římě se žena těšila opravdové úctě. Společnost věnovala stejnou pozornost jak mužskému, tak i ženskému principu. Názorný příklad nacházíme v římském náboženství: při prosebné modlitbě se Římané dovolávali jak boha (si Deo), tak bohyně (si Deae).

Přestože byla žena v římské společnosti vysoce vážena mravně a společensky, s jejím právním postavením to bylo horší. Dcera byla do doby, než se provdala, zcela v poručení otce, který za ni nesl plnou odpovědnost, a rozhodoval o důležitých věcech v jejím životě. Po provdání tuto roli přebíral její manžel. Zemřel-li její zákonný manžel, dostala se žena do područí jeho nejbližšího mužského příbuzného. Dalším právním rysem římské společnosti bylo, že žena nesměla volně nakládat se svým majetkem. Přes tyto aspekty však bylo její postavení nepoměrně volnější a zajisté i příjemnější než postavení ženy v Řecku. Žena se plně podílela na chodu domácnosti a mohla se volně pohybovat mezi přáteli a po veřejných prostorech.

Vlastnění a obchodování s otroky nebylo v Římě rovněž nic výjimečného. Ale na rozdíl od Řecka se začala zde uznávat a později i legislativou garantovat alespoň elementární práva otroků na důstojné zacházení. Byly zakázány kastrace nebo prodávání otrokyň do nevěstinců (BROŽ, 1999).

2.3 Ženy v době středověku a raného novověku

Po mravním úpadku Říma a jeho následném pádu se v Evropě rozmáhá nové náboženství - křesťanství. To zpočátku ženě vrací lidskou důstojnost a odsuzuje aplikaci dvojí morálky - jedné pro muže, jiné pro ženy. Avšak již apoštol Pavel ženu opět ze společenského života vyjímá. Asketický duch církve pokládá manželství a tělesnou lásku jenom za nutné zlo, jehož úkolem je reprodukce lidstva. Žena se pokládala za původkyni lidských hříchů a zcela vážně se uvažovalo i o tom, zda je žena vůbec člověkem.

Jak se křesťanství šířilo, konfrontoval se jeho pohled na ženu s pohledem společností "barbarských" Germánů a Slovanů. Tyto společnosti chápaly ženu jako mravní bytost a oslavovaly její schopnost mateřství. S právy to však bylo

podobné jako v Římě. Žena neměla vlastní majetek a poručenství bylo založeno na stejném systému. Jedinou zvláštností bylo, že germánské zvykové právo určovalo i hospodářskou hodnotu ženy, a ta činila padesátinásobek ceny běžného otroka. I přes tyto sociální handicapy nebyla žena ve společenském styku omezována a mohla vést bohatý společenský život.

V době konfrontace křesťanství s germánskou společností přešla část germánských zvyků do křesťanství a naopak germánské zvyky byly obohaceny křesťanstvím. Z tohoto "zkřížení" vznikla zbožná, vážná a dobročinná žena románského období. Její sociální role ve společnosti vzrůstala především v důsledku hojného zakládání klášterů, jež byly zpočátku vyhrazeny pouze ženám. Kláštery se na dlouhou dobu staly středisky učenosti a představené klášterů - abatyše - měly značný vliv na řízení tehdejších států (HLEDÍKOVÁ, 2007).

Postavení žen se začalo opět měnit v době křižáckých výprav. Šlechta, tedy síla ovlivňující společenské klima a udávající směry, jimiž se bude společnost ubírat, totiž křižácká tažení organizovala a účastnila se jich.

Jeruzalém měli v držení Arabové (Saracéni) a Arábie je pravlastí specifického vztahu k ženám, jehož projevem je mimo jiné existence harémů. Po návratu evropských šlechticů z válečných tažení začal vznikat nový ideál ženy - ženy jemné až přecitlivělé, křehké bytosti, která potřebuje oporu rytíře. Důsledek byl ten, že rytíř věnoval lásku duše Bohu a církvi, ale lásku srdce ženě. Tou však nebyla manželka, s níž by byl v dobrém i zlém, nýbrž milenka chápaná pouze jako bytost pohlavní. Tak se společnost rytířů postupně stala silně promiskuitní, i když promiskuita byla velmi utajovaná, protože její prozrazení znamenalo smrt (HLEDÍKOVÁ, 2007).

Renesanční doba se konečně pokusila překonat předsudky minulých staletí, a pozvolna začala ženám přiznávat některá lidská práva. V umění se začíná objevovat nový typ ženy. Žena již není pouze světící nebo milenkou - stává se už bytostí lidskou. Velkým pokrokem je, že ženy samy začaly tvořit a že se jejich tvorba přijímá. Vznikají první ženské spolky, ve kterých ženy debatují o umění, duchovnu a krásnu. Diskutují o dílech svých i cizích a za účasti význačných osobností té doby se pořádají první soukromé výstavy. Ty měly výrazný vliv na samo umění, neboť tvorba se tak dotýkala opravdového života. Prohlubuje

se také vzdělání žen a dostává se jim ucelenějších informací. Tak byl konečně překonán po staletí panující předsudek, že žena není schopna intelektuální činnosti. Tato změna se ale týkala pouze žen z výše postavené, vládnoucí třídy a z řad bohatého měšťanstva a venkovské šlechty.

Poměrně paradoxně určitou změnu v postavení žen přineslo husitství (15.století). Jan Hus ve svém učení poukázal na rovnoprávné postavení muže a ženy před Bohem, ženy ctil, byť obecně nahlížel na ženu jako překážku mužovy čistoty. Husitské ženy nejen bojovaly se svými muži za prosazení zákona Božího, ale také pomáhaly např. při opevňovacích pracích. Také tzv. Žižkův vojenský řád se vztahuje na muže stejně jako na ženy. Mnohé husitské ženy také brilantně ovládaly znalost Písma, v jehož českých překladech nejen četly, ale i nad jeho textem hloubaly. Je třeba podotknout, že pro většinu římských katolíků byla nepředstavitelná už samotná myšlenka, že by žena uměla číst, ale fakt, že by žena mohla vykládat Bibli a hlásat slovo Boží, byl příliš velkým soustem.

Relativní svobodu pak prožívaly jeptišky, které sice byly nuceny dodržovat řeholní řád, nicméně ve společnosti dalších žen se vyhnuly mnohdy nepříjemným povinnostem manželským, zdravotním problémům způsobeným častými porody a samozřejmě již zmíněné možnosti násilí ze strany manžela. To vše platí dvojnásob pro nevěsty s malým či zcela nepatrným věnem, kterým často nezbyvalo než se provdat za mnohem staršího bohatého muže, jemuž případná absence věna nevadila. Je ovšem otázkou, do jaké míry mohly v takovém případě do kláštera vstoupit opravdu dobrovolně – zřejmě ve většině případů stejně záleželo na vůli nebo alespoň akceptaci ze strany otce.

Kromě prostých pracujících žen, žen z řad šlechty a panstva existovaly i ženy nevolnice. Se vznikem feudalismu se zhoršilo postavení většiny svobodných členů společnosti. Území byla rozdělena do jednotlivých panství, ve kterých měl hlavní slovo pán daného statku, který měl neomezenou moc a rozhodoval i o lásce a citu mezi nevolníky. Povoloval či zakazoval sňatky a mohl donutit každého muže, který dovršil osmnácti let a každou dívku, která měla čtrnáct let, ke sňatku. Také si mohl vybrat ke svému potěšení jakoukoliv ženu ze statku. Z této moci poté vyplynulo právo tzv. první noci, které užíval i správce jeho statků. Z tohoto práva se bylo možné vykoupit pouze určitým poplatkem. Důvodem této „péče“ šlechty o poddané byl její zájem o to, aby se nevolníci množili, protože jejich pracovní síla

byla nejlevnější. Ve feudální rodině neměla žena ekonomickou, sociální ani kulturní rovnost (HLEDÍKOVÁ, 2007).

Závěrem této podkapitoly bych chtěla podotknout, že kromě již zmíněných ženských „aktivit“ bylo hlavním úkolem žen ve středověku a raném novověku porodit a vychovat svému manželovi následníka a také několik dcer, starat se o chod domácnosti, případně svého manžela reprezentovat navenek a projevovat křesťanské dobrodiní (BROŽ, 1999).

2.4 Postavení žen na konci 19. a začátku 20. století

Společnost na přelomu 19. a 20. století byla ochotna akceptovat pracující ženu v domácnosti, v průmyslu či zemědělství, už podstatně méně přijímala ženu se středoškolským vzděláním a vůbec ne se vzděláním vysokoškolským, kde by byla rovnocenná v povoláních donedávna vykonávaných pouze muži. S příchodem 20. století se však díky ženskému hnutí vzdělané ženy postupně uplatňovaly v praxi a postupně se přibližovaly k rovnoprávnému postavení v rodině a ve společnosti.

Konec 19. a začátek 20. století se také vyznačoval zkvalitněním výuky nejen u chlapců, ale také u dívek, pro které se zřizovaly školy různého typu. Zpočátku to byla jen jakási nadstavba základnímu vzdělání nezakončovaná maturitou, tzv. rodinná škola zaměřená na výchovu osvícené hospodyně a matky, tedy zdokonalující vzdělání ženy v domácnosti. Vzdělání muži – pedagogové v USA se pokoušeli vyvolat dojem podpory rovnoprávnosti žen tím, že zavedli výuku odborného předmětu zvaného hospodyňství o vedení domácnosti, kterému se snažili dodat nádech vědeckého oboru (ŠPAČEK, 1924), a tím uspokojit ženy toužící po vědění.

Přechodem ke gymnáziu byla vyšší dívčí škola, dosud nezakončená maturitou. Přechodem k obchodní akademii byla dvouletá obchodní škola, kterou (samozřejmě nekoedukovaně) mohli využívat hoši i dívky. Odtud už vedla cesta ke kvalifikovanějšímu zaměstnání žen - lidově zvaných typmamzelky, které psaly na stroji a ovládaly těsnopis. Tyto činnosti se v tehdejší době považovaly za vyšší kvalifikaci, protože psací stroje vlastnily jen státní úřady a větší firmy. V té době také již existovaly učitelské ústavy pro ženy, kde bylo toto specializované vzdělání zakončované maturitou. Z počátku dívky z vyšší dívčí mohly maturitu skládat

pouze na chlapeckém akademickém gymnáziu po domácí přípravě. Každá dívka zvláště si musela zažádat o povolení na tehdejší ministerstvu školství. Později už se zakládala i dívčí gymnázia. Takovým vzorovým dívčím gymnáziem bylo např. dívčí gymnázium Minerva založené v r.1890, později přejmenované na Reálné gymnázium Elišky Krásnohorské, protože právě ona se nejvíce zasloužila o vznik Minervy. Toto gymnázium bylo první plnohodnotnou všeobecně vzdělávací střední školou v Rakousku-Uhersku a zájem o studium na něm byl velký (HARMACH, 1930, s.21).

V únoru roku 1890 si podaly české ženy petici k Radě říšské, aby jim bylo umožněno studovat na vysokých školách, zejména na lékařské fakultě. O prosazení přístupu žen na vysoké školy se v rakouské poslanecké sněmovně zasloužil poslanec Masaryk a poslanec Blažek (tamtéž, s.20-21).

První vysokoškolačky z rakousko-uherské monarchie a tedy i z naší země studovaly a promovaly ve Švýcarsku v druhé polovině 19.století. V naší zemi prvními dvěma fakultami, kde směly nejdříve hospitovat, a později i studovat ženy byla fakulta přírodovědecká⁵ a posléze i lékařská, kde však se objevily značné překážky ze strany profesorů⁶. Dokonce našim dívkám byly povoleny hospitace dříve na německé lékařské fakultě UK v Praze - ale za tvrdé podmínky, že na půdě fakulty nepromluví česky, jinak jim hrozilo vyloučení (HONZÁKOVÁ, 1930, s.68-69).

Ženy se tedy od přelomu století mohly, i díky středoškolskému či vysokoškolskému vzdělání, uplatnit i v oborech, které byly doposud pouze výhradou mužů. Lékařky zpočátku nebyly přijímány do státních služeb, i když měly stejné vzdělání jako muži, nemohly vykonávat lékařskou praxi. Velmi názorně o tom pojednává náš autor sociálních románů Karel Matěj Čapek-Chod (1925, s.268-269), jehož hrdinka-lékařka Marie si na základě protestu proti potlačování kolegy-muži napsala na vizitku MUDr.Marie Ullik-Zouplnová, porodní babička, v I.patře⁷.

⁵ První českou doktorkou promovanou na Univerzitě Karlově přírodovědkyně PhDr.Marie Baborová – Čiháková v r. 1901

⁶ První českou lékařkou promovanou v r.1902 byla MUDr. Albína Honzáková.

⁷ Hrdinka vystupuje v románu Turbina.

Diskriminace žen na trhu práce přes dosahované vzdělání se tedy ještě poměrně dlouho udržovala. Učitelky a profesorky středních škol musely dodržovat celibát ještě na začátku 20. století, aby nemusely řešit otázku rodiny či povolání. I u dalších oborů mnohé ženy zůstaly svobodné. Lékařky se mohly plně uplatnit jen tam, kam se mužům-lékařům nechtělo tj. na tehdejší civilizaci vzdálených místech, jako byla Bosna nebo Hercegovina. Nezapomenutelnou zásluhu o tyto oblasti mají dvě české lékařky⁸ (KRÁSNOHORSKÁ, 2003-2004).

Rodiny z nižších společenských vrstev potřebovaly i ženin plat. Žena si tak musela rozdělit čas pro rodinu a pro práci. Nejvíce žen pracovalo jako průmyslové dělnice či sloužky v domácnosti, nejméně pak jako učitelky či úřednice. Na konci 19. století a počátku 20. století existovalo málo pracovních míst, kde by ženy mohly uplatnit svou vysokoškolskou kvalifikaci (HLEDÍKOVÁ, 2007).

2.5 Postavení českých žen v 1. pol. 20. století

Od počátku existence Československé republiky nepřestaly ženy usilovat o to, aby rovnost daná zákonem také přešla do praktického života, který byl bohužel, jak už bylo zmíněno, i na počátku dvacátých let 20. století v zajetí mnoha konzervativních tradic a předsudků. Principem českého feminismu bylo získání respektu a vzájemné spolupráce mezi oběma pohlavími. Za první republiky se otázka účasti žen na politickém životě brala v potaz, ale ani T.G.Masarykovi přes jeho upřímnou snahu se nepodařilo tuto diskriminaci nijak zlepšit.

V prvních letech 20. století vznikl také Výbor pro volební právo žen, protože podle rakouského spolkového zákona z roku 1867 bylo ženám a mladistvým zakázáno členství v politických stranách. Teprve v roce 1908 kandidovaly první dvě ženy do Československé sociálně demokratické strany dělnické. Obě vyšly z volebního klání čestně a jejich vystoupení ve volbách do českého zemského sněmu bylo hodnoceno jako první úspěch ženského hnutí v politické oblasti. Ženy se po vzniku Československé republiky zapojily do veřejného života a vykonávaly nejrůznější funkce v obecních a státních orgánech. Mnohé z nich, které byly aktivní již před válkou, pracovaly např. v radě hlavního města Prahy, v Národním shromáždění nebo v senátu.

⁸ První lékařkou v Bosně byla MUDr. Anna Bayerová, která ještě i maturovala v Curychu a druhou v téže oblasti byla MUDr. Kecková, která promovala ve Švýcarsku r.1882.

Během první světové války se mnohé ženy ze středních a nižších vrstev musely ujmout profesí, pro něž neměly ani teoretickou přípravu. Odpor mužů v oboru práv byl vůči ženám velmi silný. Zpochybňoval schopnost žen kvalitně a zodpovědně vykonávat náročné povolání soudce či notáře.

Zvyšoval se zájem žen o studium. Studium však mnohým dívkám stěžovali někteří profesori, protože ke studiu žen zaujímalí záporné stanovisko. Studentky se však nedaly odradit a dosáhly doktorátu všeobecného lékařství. K výraznému vzestupu ženských doktorských promocí došlo až za první světové války. Studium práv jim ale bylo umožněno až po vzniku Československé republiky v r.1918. Až v roce 1930 se třicet jedna žen stalo prvními čekatelkami na povolání soudkyně.

2.5.1 Ženy v době kapitalismu

Po rozpadu Rakouska - Uherska jsme byli hospodářsky vyspělý kapitalistický stát, protože většina průmyslové výroby se už z dob před I.světovou válkou koncentrovala v našich zemích. Raný kapitalismus umožnil ženám přístup ke vzdělání a to v rozsahu přesahujícím rodinnou orientaci. Nejčastějším typem bylo vzdělání základní (43 %), pak vyučení a střední odborná škola většinou ještě bez maturity např. obchodní škola.

Nástup kapitalismu otevřel hlavně ženám proletářkám cestu do společenské výroby. Ženy z vyšších vrstev, které nepracovaly, se stávaly předmětem koupě či prostřednicemi sňatku uzavíraném za účelem spojení finančních prostředků k dosažení zvýšené hospodářské a politické moci obou rodin. Žena proletářka musela mnohdy zvládnout práci jak doma, tak v zaměstnání. S nastupujícím kapitalismem bylo mnoho žen součástí pracovního procesu, mnohdy jedinými živitelkami v rodině.

Ženy v zaměstnání měly pro kapitalisty výhodu v tom, že to byla levná pracovní síla, která měla disciplínu,

a vytvářela větší míru nadprodukce. Kvůli nepříznivým pracovním podmínkám, dlouhé pracovní době, vykořisťování v továrnách došlo k nárůstu nemocných žen, kterým se zkracoval věk, které trpěly tuberkulózou, poruchami zraku, nemocemi ženských orgánů a dalšími chorobami. Neuznávalo se jejich právo na stejnou mzdu s muži a jednalo se s nimi jako s méněcennými tvory. Jakmile se ženy

pracující ve státní službě vdaly, byly propuštěny. Proletářky a ženy v zemědělství, které se neprovdaly, musely kvůli své chudobě odkládat své děti. Na druhou stranu by se dalo říci, že chudší ženy měly přece jen možnost jisté volby partnera v okruhu své společenské vrstvy, protože byly stejně chudé jako jejich vyvolení. Ve společenské dělbě práce měly nepříliš se lišící postavení od svých mužů, ale domácí práce ležela pouze na nich. V té době by bylo ponižující a naprosto nemožné, aby muž se zabýval běžnými činnostmi v domácnosti.

I přesto tedy, že ženy byly rovné mužům s možností zařazení do společné výroby, ve skutečnosti s nimi nebyly rovny ani právně, ani fakticky. Pracující žena se stávala pouze méně ekonomicky závislá na muži. Nerovnoprávné postavení ženy za kapitalismu se jen prohlubovalo. Požadavek takzvané rovnoprávnosti v profesi a ve vzdělání byl bližší pouze ženám z vyšších vrstev, které nereagovaly na rostoucí bídu a vykořisťování prosté pracující ženy, ale orientovalo se na rovná práva ve vzdělání či na právo volit.

Rozvoj kapitalismu vedl ke změně ekonomických podmínek, které nutily ženy opustit rodinu a hledat si přiměřený způsob obživy. Většina z nich však bohužel nebyla připravena na překročení hranice mezi soukromou sférou a sférou veřejnou.

Proletarizace rodin vedla k oddělení rodinných a výrobních funkcí a také ke změnám v rodinných vztazích a v morálce. Tím, že kolektivní, rodinná, neplacená práce byla zaměněna za individualizovanou práci za odměnu, došlo ke změnění schopností a možností každého člena rodiny. Zanikala patriarchální středověká rodina s výsadním právem muže (HLEDÍKOVÁ, 2007).

V době první republiky vzrůstá zájem o postavení zaměstnané ženy. Tak např. KRÁLÍKOVÁ (1925, s.469) píše: „ ... ženě se nemůže mít za zlé její zvýšené sebevědomí a větší touha po samostatném rozhodování. Záleží na muži, aby uznávaje rovnocennost ženy, nejen slovy, ale i skutky přál jí plné volnosti v jednání, pokud není v rozporu se zájmy rodiny.“ Jak je patrné, stále je zde automaticky uznáváno právo muže na to, aby určoval, co už je a co ještě není rozporem se zájmem rodiny.

V ČSR bylo ženské hnutí proti poměrům v USA vždy umírněné. Tak např. PAULOVÁ – RŮŽIČKOVÁ (1925, s.25) vyloženě kritizuje ženská hnutí vedená

sice velmi schopnými, ale neprovdanými ženami jako hnutí neodpovídající potřebám masy normálně žijících žen.

2.6 Postavení žen po 2. světové válce

Z doby okupace českých zemí v průběhu II.světové války zaslouží zmínku jedna okolnost, která ukázala velkou solidaritu mužů a žen pod tlakem tehdejších okolností. Svobodní muži a ženy narození v roce 1924 byli příkazem okupující velmoci určeni k tzv. totálnímu nasazení (Totaleinsatz), aniž by si mohli vybírat své pracovní místo, ani geografickou oblast. Většina z nich dostala příkaz nastoupit do měst Velkoněmecké Říše, která byla téměř denně bombardována západními mocnostmi. Jediný způsob, jak se z této situace dostat, bylo přejít do stavu manželského. Zvýšil se tedy značně počet sňatků, nejen mezi lidmi narozenými v roce 1924, ale především také mezi ženami narozenými v tomto roce a staršími muži. Často se tito muži ani ženit v dohledné době nemínili a někdy znali vyvolené ženy i pouze zběžně než z předchozí známosti. Avšak takováto pomoc ohrožené ženě se považovala za projev vlastenectví⁹.

Uvolnění napětí v poválečném období (od r.1945) bylo charakteristické tím, že téměř 2/3 žen odcházely do domácnosti a zakládaly rodiny. V padesátých letech začaly ženy především kvůli výdělku obsazovat nízkostatusové pozice v průmyslu a zemědělství. Typickým obrazem zaměstnané ženy byla v této době dělnice v průmyslu nebo družstevní rolnice, což bylo adorizováno vládnoucím režimem. Jednoznačnou přednost před intelektuální prací měla práce fyzická. Musím ale zmínit, že velkou roli v uplatnění na trhu práce sehrálo dosažené také vzdělání žen. Například na medicíně byla v letech 50-56 polovina žen a polovina mužů, přijímání na vysoké školy bylo ovlivňováno politicky, nikoliv genderově. Na každé vysoké škole museli být tzv.adékáři, což byli absolventi Akademie dělnických kádrů, kteří dělali maturitu za rok a dostali za úkol studovat vysokou školu. K tomu, aby se to mohlo uskutečnit, měli četné úlevy, např. prodloužení studia, které by pro běžné studenty nebylo možné. Po skončení studia se s nimi počítalo na

⁹ Pamětnice této doby uvádějí, že kupodivu soužití z těchto svazků bylo z větší části úspěšné. Těžká doba, která tyto lidi spojila, podpořila jejich pocit vzájemné odpovědnosti a tolerance (DOSTÁLOVÁ, ústní sdělení, 2009).

politicky angažovaná místa v příslušném oboru (DOSTÁLOVÁ, ústní sdělení, 2009).

V šedesátých letech ustupuje zmiňovaný obraz dělnice do pozadí a dochází ke vstupu žen do administrativy a služeb. Tyto oblasti nenabízely ženám vysoké mzdy, ale umožnily jim pracovat v komfortnějším prostředí bez těžké manuální práce. Přesto jim bylo mnoho profesí uzavřeno, dělily se o pracovní úvazky, stávaly se pohotovostním rezervoárem pracovních sil. Sedmdesátá léta byla významná tím, že podíl středně a vysoce vzdělaných žen se značně zvětšil, a tyto ženy měly příležitost prosadit se na pozicích odpovídajících dosažené kvalifikaci. V osmdesátých letech dochází k velkému prosazení žen ve vysokoškolských pozicích a obsazení takových rezortů, jako je školství, zdravotnictví, peněžnictví, obchod, veřejná správa, pohostinství či ostatní veřejné služby. V těchto letech navíc politický a sociální kontext (občanská a ženská hnutí) soustředil pozornost na sociální nerovnosti a diskriminaci žen. V devadesátých letech již nebylo překvapivé, že se ženy pouštěly do soukromého podnikání. Do vysokých statusových pozic v ekonomice či politice ženy vstupovaly ale zřídka (ČERMÁKOVÁ, 2000), zčásti i proto, že o takové postavení ani neusilovaly.

3 POSTAVENÍ ŽEN NA TRHU PRÁCE

Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty. Jak uvádí Josef Šmajš: „*I když je práce pro člověka časově náročná, namáhavá a vyčerpávající, na druhé straně mu zajišťuje osobnostní rozvoj, pocit uspokojení a životního smyslu*“ (ŠMAJS, 2002, s.11).

3.1 Význam práce v životě ženy

Položme si otázku, co vlastně znamená práce v životě ženy, nakolik je pro ni důležitá, zda jí ve svém životě dává přednost? A proč vlastně téměř všechny ženy v produktivním věku pracují?

První odpověď, která nás napadne většinou jako první, zní: práce ženy je v dnešní době ekonomickou nutností. MAŘÍKOVÁ (2003) ale podotýká, že pro mnoho žen pracujících z ekonomické nutnosti znamená placená práce rovněž nástroj osamostatnění a finanční nezávislosti ať na rodičích, či manželovi. Jejich placená práce se stává také zdrojem finančního zabezpečení nejen jich samotných, ale často i celé jejich rodiny. Placená práce tvoří bezesporu důležitou složku identity českých žen. I když rodina má v životě většiny žen přednost před placenou prací (povoláním, kariérou), ženy bez práce být nechtějí, neumějí nebo ani nemohou.

Pro ženy v České republice je snaha kombinovat rodinu a placenou práci přirozená. Česká socioložka žijící v Kanadě Alena Heitlingerová ale vnímá schopnost kombinace práce a rodiny našich žen, která ve vyspělých ekonomikách není tak běžná, jako rozpolcenost a v této souvislosti hovoří o dvojí identitě českých žen (cit. dle MAŘÍKOVÉ, 2003).

Ženy orientující se na práci a svou kariéru doposud žily převážně ve dvoukariérových manželstvích, kde se s pomocí partnera sice počítá, ale

nezbavuje to ženu podstatné tíhy zodpovednosti za chod domácnosti a fungování rodiny, anebo byly rozvedené. Mladší generace žen zaměřených na kariéru dnes žije bez partnera, nebo s partnerem, ale bez dětí.

Milan TUČEK (2000) uvádí, že ženy s vysokou kvalifikací daleko výrazněji zdůrazňují „nefinanční“ stránky práce než muži ve stejném socioprofesioním postavení. Jinými slovy to znamená, že ženy v daleko větší míře zdůrazňují seberealizační moment práce, že jejich emancipace v pracovní oblasti je méně nesena ekonomickou stránkou.

3.2 Vývoj postojů společnosti k zaměstnanosti žen

I v dnešní době se můžeme setkat s různými názory týkajícími se tématu, zda by žena-matka měla pracovat nebo zůstat s dítětem doma. Další otázkou je, po jakou dobu je nezbytné, aby matka trávila s dítětem 24 hodin denně. Do tří let věku? Než nastoupí dítě do školy? Názory a odpovědi na tuto problematiku se často velice liší. Setkávám se s matkami, které samy prožívají ohledně této tematiky mnoho nejistoty. Chtějí pro své děti to nejlepší, ale jaká je ta nejlepší cesta?

Ráda bych se vrátila do poloviny 20. století, kde mají debaty na toto téma počátek. Ivo MOŽNÝ (2006) ve své knize představuje tři postoje k zaměstnanosti vdaných žen.

Konzervativní stanovisko proklamovalo zásadu, že vdané ženy nemají pracovat, matky pak zvláště ne. Žádná žena by podle tohoto postoje neměla pracovat mimo svou domácnost, tedy být zaměstnána. Dívky jsou vychovávány k tomu, aby pomáhaly v domácnosti matce a tím si získaly potřebné zkušenosti pro vedení vlastní domácnosti. Tento názor podporovala mezi oběma světovými válkami existence tzv. rodinných škol, kde se dívky učily vařit, vést domácnost a pečovat o děti. Dokud se neprovdají a nestanou se samy matkami, zůstávají ve své původní rodině. Chlapci se naopak podporují k odchodu z domova, uplatnění se ve světě práce a založení vlastní rodiny. V makrokontextu to znamená, že ženy nemají mužům konkurovat v soutěži o pracovní místa, protože na mužích leží

odpovědnost živitelů rodiny. Převládá „mužský“ názor, že zaměstnání a účast ve veřejném životě vdané ženě jen škodí.

Z jiného pohledu ve vrstvách celkem osvícených, vzdělaných mužů převládá pozitivně diskriminační názor, že se manželka a dcera nesmějí vystavovat kritice cizích mužů v zaměstnání, protože by to bylo pro celou rodinu ponižující. Manželky těchto osvícených mužů často vládly pevnou rukou i svým manželům. Naprosto nepřekročitelnou a často i jedinou podmínkou k tomu, aby neztratily toto své postavení, byla manželská věrnost. V druhé polovině 20. století byla tato stanoviska zatlačena mimo veřejný diskurs.

Neokonzervativní stanovisko považuje za samozřejmou jen práci bezdětných žen. Předpokládá, že než se žena provdá, získá kvalifikaci v nějakém zaměstnání, ve kterém zůstává i jako vdaná, prozatím bezdětná žena. Po narození dětí ale zaměstnání opouští a vrací se k němu zpět v době, kdy jsou děti již odrostlé, a její péči „tolik“ nepotřebují. Fundamentálnější postoj předpokládá, že před zaměstnáním dává žena přednost nejen péči o vlastní děti, ale později i o vnoučata, případně o svoje či manželovi rodiče, pokud již potřebují péči.

Třetí přístup k této otázce se nazývá **egalitární stanovisko**, které poukazuje na to, že ženská kvalifikace v době péče o dítě je devalvovaná. Zejména pokud je mateřská fáze delší, žena kvalifikovanější a rozvoj oboru jejího zaměstnání dynamičtější ztratí výpadkem z profese kontakt s jeho rozvojem a skončí u méně kvalifikované práce v oboru, pokud z něj nevypadne úplně.

Jak můžeme v dnešní době vidět kolem sebe, převládá v naší společnosti postoj neokonzervativní, který zvítězil v posledním půlstoletí v celé Evropě. Na základě tohoto postoje se vyvinul tzv. model dvoupříjmové rodiny. Péče o dítě zahrnuje období mateřské a rodičovské dovolené. Po ní se matka dříve nebo později vrací ke svému zaměstnání (MOŽNÝ, 2006). Do centra pozornosti se tak dostává i muž coby pracující otec a manžel (MAŘÍKOVÁ, 2000). Ve společnosti začal převládat - a podle mého názoru stále převládá - názor, že *„Mateřská péče je důležitá, ale od určitého věku dítěte se nevyklučuje se zaměstnáním, udrží-li si matka k dítěti vřelý vztah“* (MOŽNÝ, 2006, s.190).

K tématu dvoupříjmových domácností bych chtěla zmínit srovnávací studii, kterou popisuje ve své knize z roku 1983 „Rodina vysokoškolsky vzdělaných

manželů“ Ivo Možný. Studie byla prováděna srovnáním 250 rodin dvoupříjmových domácností vysokoškolsky vzdělaných manželů s dvoupříjmovými domácnostmi kvalifikovaných dělníků (100 rodin). Autor si kladl otázku, nakolik se podařilo uskutečnit projekt dvoukariérové rodiny sdílející egalitárně i péči o děti v kohortě vysokoškoláků, která zakládala manželství a rodinu s tímto projektem v padesátých letech. V době studie na počátku let osmdesátých přecházela pak k fázi prázdného hnízda, protože už jejich děti zakládaly rodiny (cit.dle MOŽNÉHO, 1999, s.161).

Studie poukazuje jen na částečnou úspěšnost tohoto projektu. Kritickým místem v kariéře se ukázal okamžik, který byl nazvaný „dilema jedináčka“. První dítě se totiž pro rodiče ukázalo příliš náročné a jen stěží slučitelné se dvěma kariérami v rodině. Proto docházelo k rozhodnutí, že při druhém dítěti se musí jeden z rodičů kariéru vzdát. Činily tak vesměs ženy, i když díky podpoře babiček a jeslí nedopustily svou deprofesionalizaci a další kariéru si ponechávaly jako latentní možnost, která se aktualizovala, pokud došlo k rozvodu. Tato situace znamenala podstatný krok k ideálu rovnosti muže a ženy. Rozdíl byl zřetelně vidět při srovnávání se ženami v dělnických rodinách.

V této studii se objevil také zajímavý úkaz související s růstem profesionální dráhy manželů. U mužů, jejichž manželka neměla latentní možnost vlastní kariéry, příjem (jako indikátor kariéry) po dosažení určité úrovně stagnoval. Na druhé straně příjem mužů, jejichž manželky mohly potenciálně v kariéře pokračovat, měl až do konce profesionální dráhy strmou dynamiku (MOŽNÝ, 1999).

Výzkum také zjistil, že *„pro mužovo sociální sebevědomí je snadnější vyrovnat se se skutečností, že má ženu úspěšnou v povolání a nijak znamenitou hospodyni, než pro ženino, že její muž sice zvládne vynikajícím domácnost včetně kuchyňských prací, ale je zjevně neúspěšný v povolání“* (MOŽNÝ, 1983, s.23). To nasvědčuje skutečnosti, že i kvalifikovaná žena dále svou identitu opírá také o založení páru s úspěšným mužem.

3.3 Nerovnosti v postavení žen a mužů na trhu práce

Otázka rovnosti a nerovnosti v postavení žen a mužů na trhu práce je hojně diskutovaná a rozporně interpretovaná. Můžeme slyšet hlasy, které tvrdí, že o nějaké nerovnosti či snad diskriminaci nemůže být ani řeč. Druhá strana hovoří o tom, že je tato nerovnost - nejen v české společnosti - velice patrná, a proto je potřeba udělat patřičné kroky k její změně.

Politické odhodlání bojovat proti diskriminaci a podpořit rovnoprávný přístup i stejné šance na pracovišti je rozšířené, dokazuje to i téměř celosvětová ratifikace dvou hlavních dokumentů v této oblasti. Jsou to: Dohoda o rovnoprávném odměňování (Equal Remuneration Convention, No.100) a Dohoda o diskriminaci (Discrimination Convention – Employment and Occupation – No. 111), dále pak zejména schválení všech osmi základních konvencí Mezinárodní organizace práce (International Labour Organisation) i v bývalých komunistických zemích. Ústavy téměř všech zemí oceňují rovnoprávnost a nediskriminaci za všech okolností. Princip shodného výdělku za stejnou práci je uveden v Zákoníku práce zemí střední a východní Evropy a bývalých sovětských republik. Zakazuje jakékoli snížení výdělku za stejnou práci na základě jiného pohlaví. Nicméně mezi teorií a zavedením základních požadavků rovnoprávnosti do praxe existuje velká propast (PETROVIC, 2007).

Marie ČERMÁKOVÁ (1999, s.52) zmiňuje: *„Přestože je ženám i mužům zajištěna ústavou a zákoníkem práce rovnost, skutečnost je jiná. Rovné příležitosti garantované zákonem neznamenaají garantování rovných podmínek. Formální rovnost vypovídá málo o neformálních sociálních vztazích v pracovním systému.“*

K podporování nerovnosti podle mého názoru přispívají i mnohé přetrvávající falešné stereotypy, které se týkají nejen matek, ale obecně ženského pohlaví ve vztahu k práci. Jako příklad některých stereotypních předsudků uvádím výčet, který zveřejnil ve své knize Raymond F. Gregory. Mezi tyto stereotypy řadí například klamné přesvědčení, že ženy:

- nechtějí pracovat,
- mají menší zájem o svou kariéru,
- nejsou dost tvrdé na to, aby uspěly ve světě obchodu,

- nejsou schopné nebo ochotné pracovat mnoho hodin nebo v neobvyklou pracovní dobu,
- nejsou schopné nebo ochotné cestovat v rámci své pracovní pozice,
- nejsou schopné se rozhodovat,
- nejsou dostatečně agresivní,
- jsou příliš pasivní a emocionální (GREGORY, 2003).

Božena Buchtová k tomuto tématu uvádí, že nepříznivé postavení žen na trhu práce je způsobené tím, že zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu pro její větší územní mobilitu a nezátíženost starostmi o domácnost. Navíc zaměstnavatelé v České republice většinou nevytvářejí pracovní místa se zkrácenou pracovní dobou, ale dávají přednost vícesměnným provozům (BUCHTOVÁ, 2002).

KŘÍŽKOVÁ a PAVLICA (2004, s.80) shrnují příčiny diskriminace slovy: *„Nejčastější příčinou diskriminace žen v práci je jejich faktická, budoucí nebo předpokládaná zátěž mateřstvím, prací v domácnosti a dalšími rodinnými povinnostmi.“*

Podobná relace může nastat při přijímání manuálních pracovníků-mužů z jiných států ve vztahu k přijímání místních mužů: mnohdy zaměstnavatelé dávají přednost cizincům nejen proto, že se spokojí s menší mzdou, ale také proto, že žijí daleko od svých rodin, takže mohou být zcela k dispozici zaměstnavateli na rozdíl od tuzemských mužů, kteří se ve volném čase snaží věnovat svým rodinám.

V následujících podkapitolách bych ráda představila základní oblasti trhu práce, se kterými je zmiňovaná nerovnost spojována.

3.3.1 Statistická diskriminace a genderová segregace

Ráda bych nejprve zmínila tzv. „statistickou diskriminaci“, která se vynořuje již v průběhu procesů výběru a přijímání nových zaměstnanců do zaměstnání. Statistická diskriminace je postup, kdy se na jedince automaticky přenáší „signifikantní“ znaky „jeho“ skupiny. Powell uvádí, že společným základem diskriminačního jednání je tzv. genderové schéma, které představuje souhrn předsudečných stereotypních charakteristik přisuzovaných jednomu pohlaví bez ohledu na individuální rozdíly (cit. dle KŘÍŽKOVÉ a PAVLICI, 2004, s.73).

V případě diskriminace žen potom zaměstnavatelé jednají podle zjednodušených soudů, které si o nich jako o sociální skupině vytvořili. Na trhu práce jde většinou o různé podoby zpochybňování kompetence ženské pracovní síly: předpoklad nižší stability a výpadků v práci kvůli péči o děti, očekávání nedostatečných schopností, jiné či horší kvalifikace, přisuzování neschopnosti prosadit se, mít autoritu, řešit problémy nebo řídit tým pracovníků. Na základě statistické diskriminace jsou tudíž automaticky v nevýhodě ty ženy, které se z různých důvodů rozhodly, že nebudou mít děti a/nebo rodinu.

Trh práce je strukturován podle pohlaví tak, že dochází ke koncentraci mužů a žen do rozdílných sektorů, povolání či pracovních míst. Specifická koncentrace žen do určitých oborů (např. školství, zdravotnictví) a nižších pozic a mužů do oborů jiných (např. průmysl, technika) a na pracovní místa s vyššími kompetencemi a řídicí odpovědností se označuje jako „genderová segregace“. Výrazným projevem segregace trhu práce z hlediska genderu je feminizace některých odvětví a pozic. Příkladem feminizovaných oborů a pracovních míst jsou ty oblasti, kde ženy tvoří více než 70 % všech pracovníků. Těmto oborům se postupně připisují všechny stereotypní femininní charakteristiky jako citlivost, schopnost péče o druhé, obětavost, empatie, trpělivost apod. (KŘÍŽKOVÁ a PAVLICA, 2004). Tyto vlastnosti jsou na první pohled poměrně pozitivní, ale problém je v tom, že je automaticky doprovázejí nižší platy, nižší prestiž v povolání a menší zaměstnanecké výhody spolu s nižší jistotou.

Oba zmínění autoři uvádějí, že v důsledku této „stigmatizace“ feminizovaných oborů a míst mají do těchto oblastí naopak muži ztížený přístup. Navíc je okolí od takové volby odrazuje a podezřívají se z nedostatku schopností se prosadit mezi muži nebo z homosexuality. Na druhou stranu, když už muži vstoupí do feminizovaného oboru, je to většinou na řídicí místa a jejich mzda bývá v rámci tohoto odvětví netypicky vysoká, protože se považují za vzácné pracovní síly, které je třeba si udržet. Statistiky dokonce ukazují, že na stejném místě vedoucího pracovníka v jednom oboru je často mzda muže i o 100 % vyšší než mzda ženy.

K tématu segregace bych chtěla upozornit na některé výstupy z výzkumu Štěpána Jurajdy a Daniela Münicha z Centra pro ekonomický výzkum a doktorské studium UK, které bylo uveřejněno před 3 lety v publikaci Gender Studies (JURAJDA a MÜNICH, 2006). Tento výzkum probíhal v letech 1994 - 2004 a

porovnávala se situace v České republice, Španělsku, Irsku, Belgii, Finsku, Německu a Švýcarsku. Podíl žen v některých kategoriích zaměstnání, jako například odborní pracovníci, ostatní řemeslníci, obsluha strojů nebo pomocní a nekvalifikovaní dělníci, je v České republice v porovnání s těmito vysoce rozvinutými státy výrazně vyšší. To je způsobeno, že většina těchto u nás poměrně výrazně „ženských“ zaměstnání vyžaduje nižší než terciální (vysokoškolské) vzdělání. Z vysokoškolských oblastí tvoří výjimku lékařské povolání, kde jsou dnes již ženy zastoupeny větším počtem než muži, ale také některé humanitní obory. Na druhou stranu naše mezinárodní srovnání ukazuje, že české ženy jsou poměrně nedostatečně zastoupené mezi zákonodárci, vyššími úředníky, vedoucími či řediteli menších společností. Ke zjištění celkové míry segregace, tj. možnost říci do jaké míry jsou muži a ženy koncentrováni v odlišných kategoriích zaměstnání na celém trhu práce, se používá tzv. **Duncanův index segregace** = procento celkové pracovní síly, které by bylo nutné přesunout (změnit zaměstnání), aby byly podíly obou pohlaví v uvažovaných skupinách zaměstnaných stejné. Index segregace tedy nabývá hodnot mezi 100 (úplná segregace) a 0 (úplná integrace). V České republice došlo během let 1994 - 2004 k poklesu míry segregace o celých 10 %. Segregace ale klesá pouze u populace žen mladších 35 let. Jedním z potencionálních zdrojů segregace zaměstnání podle pohlaví u populace mladých lidí s terciálním vzděláním je segregace žen a mužů na úrovni různých typů absolvovaných studijních oborů této populace (JURAJDA a MÜNICH, 2006) .

3.3.2 Platová nerovnost mezi muži a ženami

Dalším viditelným jevem genderové diskriminace v postoji k ženám v zaměstnání je mzdová diskriminace neboli sociálně zakořeněné nerovnosti v odměňování mužů a žen. Průměrný rozdíl ve mzdovém ohodnocení mužů a žen, který v České republice již delší dobu činí zhruba 25 – 30 %, nelze celý vysvětlit pouze rozdíly ve volbě zaměstnání, oboru a pozice. Ukazuje se, že právě na nejvyšších místech klasifikace zaměstnání bývá rozdíl mezd mužů a žen největší. Obecně totiž na českém trhu práce platí, že čím vyšší pozice, tím méně žen a tím větší rozdíl ve mzdách mezi muži a ženami. Výrazné difference a nerovnosti se projevují i ve mzdách vysokoškolsky vzdělaných žen a mužů, a to napříč všemi

zaměstnáními. Vysokoškolsky vzdělané ženy vydělávají v průměru pouze 65 % mzdy vysokoškolsky vzdělaných mužů (KŘÍŽKOVÁ a PAVLICA, 2004).

Studie JURAJDY a MÜNICH (2006, s.16) také uvádí, že pro rok 1998 se průměrný hodinový plat žen u nás jeví téměř o 30 % nižší než plat mužů, a to především v podnikatelské sféře. Přibližně třetina tohoto platového rozdílu souvisí se segregací žen do nízko - příjmových zaměstnání, firem a skupin pracujících uvnitř firem. Jen nepatrná část celkového rozdílu v podnikatelské sféře se dá vysvětlit rozdíly mezi dosaženým vzděláním obou pohlaví a většina, asi dvě třetiny, proto zůstává nevysvětlená – tj. buď souvisí s platovou diskriminací, nebo nepostiženými rozdíly v produktivních charakteristikách, např. v odpracované praxi mužů a žen. U pracovníků pod 25 let je potencionální rozsah platové diskriminace velmi nízký. Důvodem může být pozitivní změna způsobu odměňování mladých mužů a žen nebo to, že tyto ženy většinou ještě nenastoupily na mateřské dovolené.

3.3.3 Zaměstnanost a zaměstnatelnost žen

Diskriminace z hlediska pohlaví se považuje za nejrozšířenější typ diskriminace v celoevropském měřítku. Jak uvádí Helena SKÁLOVÁ (2007, s.12): „*Podle zkušeností nevládních organizací patří k hlavním diskriminačním faktorům mateřství (či potenciální mateřství) a k největšímu propadu v pracovním životě ženy dochází právě po porodu.*“

Ke konci října 2008 registrovaly úřady práce 171 974 žen, což tvoří 55,2 % z celkového počtu nezaměstnaných. Míra registrované nezaměstnanosti k 31. 10. 2008 činila 5,2 % (září - 5,3 %, říjen 2007 - 5,8 %). Vyšší míra nezaměstnanosti mezi ženami, stejně jako delší doba strávená v nezaměstnanosti, je vysvětlována **Beckerovou teorií diskriminace** jako výsledkem zaměstnavatelovy zaujatosti směrem k jistým společenským skupinám (BENDYK a LISOWSKA, 2006).

Tato teorie říká, že pokud na trhu práce existuje mzdová diskriminace a stejně produktivní muži a ženy jsou placeni různým způsobem, pak ty firmy, které mají větší zastoupení žen, by měly mít lepší ekonomické výsledky (zisk), protože za stejně produktivní pracovní sílu platí méně. Podobně je zřejmé, že pokud diskriminující zaměstnavatelé najímají raději méně schopné muže než více

produktivní ženy, pak takoví zaměstnavatelé budou hospodářsky méně úspěšní, obzvláště ve vysoce konkurenčním prostředí, kde soutěží s nediskriminujícími zaměstnavateli. To povede buď k omezení diskriminace u těchto firem, nebo k jejich ekonomickému útlumu (<http://www.cerge.cuni.cz/>).

Co se týče zaměstnatelnosti žen, tak především ženy s malými dětmi patří mezi skupinu, jež je značně znevýhodněna na trhu práce, protože žena po rodičovské dovolené považuje za nevýhodnou pro rodinu volbu zaměstnání na směny či s celodenní pracovní dobou. Z důvodu péče o domácnost a výchovy dítěte tak odmítá například služební cesty, práci v noci, flexibilní pracovní dobu apod. Zaměstnavateli jsou matky považovány také za osoby s vyšší absencí než muži, většinou jsou to totiž právě ženy, které pečují například o nemocné děti na úkor pracovního nasazení. Tato skutečnost vede velmi často k tomu, že zaměstnavatelé přijmou raději muže, mají-li možnost volby (HALÁSKOVÁ, 2001).

Kuchařová uvádí, že Česká republika patří mezi země, kde celá polovina matek dnes končí rodičovskou dovolenou rozvázáním pracovního poměru (cit. dle DUDOVÉ, 2007).

3.3.4 Tokenismus a „skleněný strop“

Pojem tokenismus se do českého jazyka těžko překládá. Jedná se o fenomén plynoucí ze situace, kdy je zástupce určité skupiny (např. pohlaví, národnost, rasa) v určitém společenství (organizace, pracovní skupina) jediný či početně vzácný. Takový člověk se stává jakýmsi symbolem „své“ skupiny, obrací se k němu větší pozornost a vnímá se prostřednictvím stereotypů s „jeho“ skupinou. S tímto pojmem se nejčastěji setkáme v oblasti managementu. V České republice představují manažerky přibližně 3,5 % všech zaměstnaných žen v porovnání s 8 % mužů. V souvislosti s bariérami přístupu žen do vyšších manažerských funkcí se zavedl pojem „**skleněného stropu**“. Toto označení symbolizuje skutečnost, že jde o systém neviditelných strukturálních překážek, jejichž existenci si žena začne uvědomovat a prožívat až při přímé snaze překročit určitou hranici – postoupit do nejvyšší pozice (KŘÍŽKOVÁ a PAVLICA, 2004).

Kanter už v r. 1993 a Powell v r.1992 poznamenávají, že tím, že u žen jako tokenů je jejich výkon předmětem vyšší kontroly a zároveň nedůvěry, protože v této pozici přitahují pozornost a hodnotí se podle stereotypizovaných ženských charakteristik. Je také zajímavé, že dochází k přehánění rozdílů mezi zástupci většiny a tokeny. To se projevuje především přehlížením vlastností, které token s příslušníky většiny sdílí (např. vysoký pracovní výkon) a zdůrazňování jeho/její odlišnosti (matka, hospodyně, nízká autorita). **Fenomén tokenismu** se projevuje u žen v manažerských funkcích zejména v podobě stresu a neustálé nejistoty, jak se zachovat (cit.dle KŘÍŽKOVÉ a PAVLICI, 2004).

3.4 Zaměstnanost žen v České republice

Průběh zaměstnanosti v zemích vyspělé západní Evropy se samozřejmě velmi odlišoval od podmínek a charakteru vývoje zaměstnanosti žen u nás. Hlavní diference od evropských trendů byla zejména v těchto rysech (ČERMÁKOVÁ, 2000, s.83):

- legislativa a právní normy;
- přístup k významu ženské práce;
- odlišná struktura a dělba práce;
- odlišné pojetí pracovních a rodinných rolí;
- nepsané vzorce chování a jednání;
- aktivita či pasivita žen v úsilí o rovné příležitosti na trhu práce;
- časový průběh změn.

Roku 1948 v českých zemích proběhl revoluční převrat, který nás odřízl od západních společností. Přestože se nesl ve jménu rovnosti a osvobození, byl skrytě, ale silně nepřátelský k rodině. „*Rodinná soudržnost představuje pro kolektivní obětavost nebezpečnou konkurenční loajalitu*“ (MOŽNÝ, 2006, s. 180). Během padesátých let se česká společnost připravovala na možnost nové války, proto se opět rozšiřoval zbrojní průmysl a stupňovala se totální mobilizace celé populace. Ženám se účast v zaměstnání předkládala jako úsilí společnosti o dosažení rovnosti, jako cesta k jejich emancipaci. Přispívala k tomu jednak rovná účast v placeném zaměstnání, ale i program výstavby sítě školek a jeslí, které přijímaly dítě od tří měsíců a nabízely i celotýdenní péči. To, aby se ženy vracely

co nejdříve po mateřské dovolené zpět na trh práce, podporovala i vědecká oblast. Vědci poplatní režimu tvrdili, že sušené mléko je zdravější než mléko mateřské a že dětský kolektiv v jeslích stimuluje rozvoj dítěte lépe než péče v rodině (MOŽNÝ, 2006).

Ženy tak byly hojně zastoupeny na trhu práce. Ovšem jeho segregace na základě pohlaví byla značná, objevovala se téměř všude, v odvětvích zaměstnání, profesích i platech. Ženy zaujímaly většinou podřízené a nenáročné pracovní profese, aby stačily zajistit časově náročnou práci v domácnosti a péči o své děti. „Značné zatížení žen neplacenou prací v domácnosti a zaměstnáním současně vedlo ke kumulaci porodů dětí do nízkého věku žen v kratších intervalech po sobě tak, aby děti tolik celkově neztěžovaly ženám možnost pracovní participace“ (SIROVÁTKA, 2003, s.42). Placená práce žen byla ekonomickou nutností, protože jeden pracovní příjem v rodině nestačil k zajištění základních životních potřeb rodiny. Po několika letech začala vládní politika v otázkách zaměstnanosti žen měnit názor, protože se ukázaly ekonomické problémy, které totální mobilizace ženské pracovní síly přinášela. Matky malých dětí velice často chyběly v zaměstnání pro častá onemocnění dětí a také se ukázalo, že náklady na jedno místo pro dítě v jeslích byly vyšší než nadhodnota práce zaměstnané ženy a stát musel připustit, že na krátkou mateřskou dovolenou a malé děti v jeslích těžce doplácí. Tato situace ale nemohla být vyřešena tak, že se matky jednoduše vrátí zpět do domácností, protože mzdy mužů byly sníženy natolik, že základní životní úroveň udržela jen rodina, kde byli zaměstnání oba, muž i žena (MOŽNÝ, 2006). Bylo potřeba najít nějaký kompromis. Od poloviny šedesátých let docházelo k prodlužování mateřské dovolené a objevuje se opět staronový názor, že malé dítě potřebuje matku.

3.5 Specifika českých žen na trhu práce

Marie ČERMÁKOVÁ (1999) poukazuje na jistá specifika, která české ženy odlišují od pracujících žen v jiných zemích a jsou pro ně dokonce komparativní výhodou. České ženy se stávají zajímavou pracovní silou i proto, že jsou ochotny pracovat za nižší mzdu než muži a v pracovních pozicích, o které muži nestojí. Ženy jsou především soustředěny do sektoru služeb, nižších pozic a hůře

placených oborů. Struktura ženské zaměstnanosti dle odvětví a profesí je důležitým segmentem pracovního trhu a jako taková je nezastupitelná. Podle ČERMÁKOVÉ (1999, s. 56) se individuálně dokázala diferencovaná část ženské populace dobře adaptovat na trhu práce jako třeba advokátky, notářky, podnikatelky, manažerky apod., tedy v profesích, které se v ČR před rokem 1989 buď vůbec nevyskytovaly, nebo mají zcela nový obsah činnosti. Ženy jako velká sociální skupina dobře zvládají změny týkající se obsahu a charakteru práce v mnoha profesích a pracovních zařazeních, zvládají i změnu zvýšených požadavků na výkon, produktivitu a využití pracovní doby, nejistoty vyplývající z dočasných pracovních smluv, a to navzdory neodpovídajícím službám a trhu. Vzdělání je pozitivem pro ženskou pracovní dráhu, ale také s jeho zvyšováním dosud stále narůstá rozdíl v postavení žen ve srovnání s muži stejné vzdělanostní kategorie.

Právě ženy s vysokoškolským vzděláním tráví s jedním dítětem v domácnosti v průměru 2 roky nebo méně podle oboru, ve kterém pracují. Jednak mají obavy, že ztratí dosaženou pozici, jednak kvalifikaci, dovednosti a znalosti (HAŠKOVÁ, 2009).

4 MOTIVACE ŽEN K ÚČASTI NA TRHU PRÁCE V DOBĚ MATEŘSKÉ ČI RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

Stále více přemýšlím nad otázkou, jak vlastně ženy prožívají období mateřské a rodičovské dovolené.

Narození potomka je pro většinu matek jistě něco jedinečného. Být matkou přináší především pocity štěstí, radosti a naplnění. Jak je ale obecně známé, mateřství přináší nejen tyto hřejivé pocity, ale také mnoho starostí a povinností. Čím více se zajímám o tematiku sladování rodinného a pracovního života, připadá mi tento úkol stále náročnější a méně realizovatelný. Ale přesto každodenní zkušenosti většiny žen ukazují, že je možné kvalitně vykonávat své zaměstnání a zároveň pečovat o děti, manžela i domácnost. Tato schopnost s sebou ale často nese i nepříjemné stránky tohoto „poslání“. Cenou, kterou za to většina žen platí, jsou výčitky a pocity nedostatečnosti, nutnost vzdát se některých ambicí a akceptovat pozice hluboko pod úroveň vlastní kvalifikace a intenzitu práce na hranici lidských možností (DUDOVÁ, 2007).

Stejně tak matky, které se teprve připravují na návrat do pracovního procesu, se musí vyrovnávat a bojovat s určitými problémy. Hovořím především o pocitech osamělosti, nízkého sebevědomí, úzkosti ze stagnování ve vystudovaném oboru a dokonce i objevující se nudě a především stereotypu.

Setkávání s matkami mě přivedlo na otázku, jestli již v období mateřské či rodičovské dovolené existuje u těchto žen určitá motivace k návratu na trh práce. A pokud ano, jaké motivační faktory hrají v této otázce podstatnou roli.

Samozřejmě, že postoj k této problematice je u každé matky individuální. Některé ženy se naplno věnují svým dětem a děsí je myšlenka, že by je opouštěly a odcházely i na pouhých několik hodin do práce. Pro mnohé ženy může být toto období tak náročné, že si ani nedokážou představit, že by společně s dětmi a domácností dokázaly vykonávat ještě nějaké zaměstnání. Stejně jako předchozí modely si ale dobře dokážu představit ženy, které i přes náročnost péče o rodinu a

domácnost cítí potřebu se realizovat, narušit určitým způsobem zaběhlý stereotyp či se opět zapojit do společnosti.

Domnívám se, že motivaci ke vstupu do zaměstnání v době mateřské či rodičovské dovolené mohou ovlivňovat různorodé motivační faktory. A to jak pozitivním směrem (faktory podporující uskutečnění vstupu na trh práce), tak směrem negativním (bránící tomuto uskutečnění).

Tyto motivy bych rozdělila na dvě základní skupiny: subjektivní a objektivní. Za objektivní faktory lze považovat služby zajišťující péči o děti nebo finanční podporu státu. Mezi subjektivní motivy bych zařadila například: nedostatek seberealizace, obavu ze ztráty odbornosti nebo zaměstnání, finanční zajištění rodiny, pocity stereotypu, osamělosti, potřebu zapojení do společnosti nebo také typickou představu toho, jak se má „dobrá matka“ chovat. Poslednímu zmiňovanému faktoru bych ráda věnovala následující podkapitulu nazvanou „*Kult dobrého mateřství*“. Ostatními motivačními faktory se budu podrobněji zabývat v empirické části diplomové práce.

4.1 „Kult dobrého mateřství“

V této podkapitole bych ráda hovořila o tzv. „hegemonickém diskursu mateřství“, kterým se zabývá Radka DUDOVÁ (2007). Diskurs můžeme chápat jako množinu toho, jak se o určitém jevu či situaci mluví, píše a přemýšlí. Tyto způsoby určují hranice toho, co je v dané oblasti správné, přijatelné a co již nikoli. **Hegemonický** či **vládnoucí diskurs mateřství** tedy určuje, co musí a naopak nesmí žena říkat, myslet či dělat, pokud chce být „dobrou matkou“. Dalo by se říct, že mateřství nezahrnuje jenom konkrétní mateřské praktiky a aktivity, ale také hodnoty a normy, které jsou odlišné v každé kultuře.

Jaký je typický model „dobré matky“ v České republice? I když je dnešní moderní doba otevřená stále novým možnostem, obzorům i myšlenkám, domnívám se, že u nás stále převládá názor, že matka, která se rozhodne pracovat v časném věku dítěte, není a nemůže být dobrou matkou. Tento můj názor koresponduje s popisem diskursu mateřství, který uvádí HAYSOVÁ (1996). Ta pro popis diskursu mateřství vládnoucímu v současnosti v České republice používá koncept „intenzivního mateřství“, který byl vytvořen v USA a ve své

podstatě jej lze aplikovat s dílčími obměnami i na českou realitu. „Dobrá matka“ je podle něj zaměřena výhradně na pečování o své děti, své vlastní zájmy ztotožňuje se zájmy svých dětí, případně je staví do pozadí, věnuje svým dětem maximum své energie, času a citů. Od otcovství se stejně intenzivní a výlučné zaměření na dítě neočekává (cit. dle DUDOVÉ, 2007, s. 25). Četné americké filmy a televizní seriály skutečně s oblibou představují na počátku zápletky takový „ideální“ model správné rodiny s cílem si úplně získat sympatie diváka.

O Francii se hovoří jako o zemi, ve které se ženám přece jen lépe daří sloučit práci s rodinou. Zaměstnané ženy s dětmi jsou tam nezanedbatelnou skupinou voličů: 72 % všech francouzských žen se dvěma dětmi a polovina matek se třemi dětmi je zaměstnána na plný úvazek. A pracují bez špatného svědomí, že by byly „krkavčími matkami“, které zanedbávají péči o své děti. Pro ženy ve Francii nekončí pracovní život tím, že se stanou matkami. Děti jsou jim vítaným obohacením, nejsou však důvodem pro sebeobětování. Francouzské ženy neznají tento pocit oběti, s nímž například tolik německých žen podřizuje vše domnělému blahu a dobru dítěte. Pro naprostou většinu Francouzek neexistuje rozhodování, zda se vzdát kariéry pro dítě, nebo dítě pro kariéru¹⁰. Britta Sandenbergová píše, že „*Francouzské ženy mají raději moderní trojboj: jsou matkami, pracují a při tom všem zůstávají – v ideálním případě, o němž usilují – žádostivé a otevřené různým věcem*“ (cit. dle BIERMANNA a RABENA, 2005, s. 37).

Já osobně se přikláním k názoru, že by matka měla být se svým dítětem mladším 3 let co nejvíce, ale nesouhlasím s přesvědčením, že dítěti mladšímu tří let pobyt mezi dalšími lidmi může i škodit. To potvrzuje i Langmeier a Krejčířová, kteří uvádějí, že dítě ve věku 16- 25 měsíců se nachází v tzv. subfázi navazování přátelských vztahů. „*Dítě začíná intenzivněji navazovat vztahy k řadě dalších lidí, aktivně zapojuje matku i ostatní blízké do interakcí a současně se stává i odolnějším vůči frustraci. V následující subfázi „individuace“ (25.- 36. měsíc) mají děti již obraz matky zvnitřněn a jsou schopné fungovat samostatně. Děti si v tomto období již i někdy rády hrají samy a kolem tří let jsou většinou schopny snášet přiměřeně dlouhé separace*“ (LANGMEIER a KREJČÍŘOVÁ, 1998, s. 65).

¹⁰ S úspěšně řešeným problémem vysoce kvalifikované policejní komisařky a zodpovědné matky se setkáváme i ve známém francouzském TV seriálu Julie Lescautová, který dobře dokumentuje životní credo francouzských žen.

Jak už jsem se zmiňovala, v naší společnosti je rozšířená představa tří let, pod kterou by matka dítě neměla téměř opustit a měla se mu intenzivně věnovat. To zároveň znamená, že její vlastní zájmy musí absolutně ustoupit do pozadí. Navíc se očekává, že *„si toto období bude „užívat“ – zvolí si toto několikaleté období věnované výhradně dítěti dobrovolně, bude jí to působit radost a bude litovat každého okamžiku, který si s dítětem nevychutná. Mnoho mladých matek tak získá pocit, že nejsou dostatečně dobrými matkami jen proto, že nejsou při pobytu doma s dětmi neustále šťastné a spokojené“* (DUDOVÁ, 2007, s. 26).

Ráda bych zmínila ještě jedno, podle mého názoru dosti konzervativní, panující přesvědčení, které říká, že *„správná žena zvládne všechno sama“*. A to nejen veškerou péčí o dítě, ale i všechny domácí práce by měla zastat sama bez cizí pomoci (maximálně s pomocí své matky nebo tchýně). Dobrá matka si nenajímá chůvy, ani pomoc na úklid, ideálně si sama pěstuje bio-zeleninu, rozhodně sama vaří a vždy z čerstvých potravin (DUDOVÁ, 2007).

Věřím, že bych našla mnoho dalších zásad pro „dobrou matku“, které v naší společnosti převládají. Podle mého názoru jsem ale vyjmenovala ty nejdůležitější. Mým cílem není rozhodnout, zda jsou tyto zásady správné či nikoliv. To ať posoudí každý sám. Tuto kapitolku jsem ale zařadila z toho důvodu, že jsem chtěla ukázat příklady nepříjemných tlaků a nároků, kterými naše společnost, vědomě či nevědomě, působí na ženy-matky.

4.2 Integrace životních rolí

Každý člověk v průběhu života vstupuje do celé řady rolí. Některé jsou nám připsány „automaticky“ (dcera, žákyně, sestra), jiné si ale můžeme zvolit (rodič, manželka, profese). Obecné teorie říkají, že je důležité, aby se tyto role vzájemně nevyklučovaly, aby vytvářely jeden integrovaný a smysluplný celek (KŘÍŽKOVÁ a PAVLICA, 2004). Podle mého názoru, se z hlediska genderové identity na ženy vyvíjí mnohem větší tlak než na mužskou populaci, a proto také ženy prožívají mnohem častěji konflikt mezi rodinnými a profesními rolemi.

K tomuto tématu mě zaujal výzkum Marian Rudermannové a Patricie Ohlottové provedený v roce 2002, které tvrdí, že *„zkušenosti a dovednosti naučené při výkonu jedné role lze uplatňovat při výkonu rolí jiných, a v zásadě to*

znamena, že ženy mohou pracovní oblast obohacovat o zkušenosti a dovednosti, kterým se naučily při výkonu rolí spojených s rodinným životem – péče o druhé lidi, poskytování emocionální podpory, empatie, trpělivost, ale také organizace chodu celé domácnosti“ (cit. dle KŘÍŽKOVÉ a PAVLICI, 2004, s. 136). Rudermannová a Ohlottová tento proces nazývají akumulací rolí a lze jej chápat jako jednu z potenciálních výhod žen.

BARNETT a HYDE (2001) poukazují na četné výzkumy z devadesátých let, které dokládají, že ženy i muži věnující se více rolím mají méně zdravotních problémů spojených se stresem a naopak prožívají více spokojenosti. Autoři říkají, že nejdůležitější z těchto rolí mající vliv na nízkou míru stresu, je pracovní role. Zaměstnané ženy, ať jen vdané nebo i matky, uváděly v těchto výzkumech vyšší spokojenost než všechny nepracující ženy. Kromě toho nejspokojenější ze všech byly vdané ženy mající děti a pracující ve vysoce prestižních zaměstnáních.

4.3 Pracovní úspěch i spokojenost s vlastním osobním životem

Domnívám se, že jen menšina žen je ochotná se dobrovolně vzdát rodiny a dětí a soustředit se výlučně na pracovní kariéru. Většinou se pokoušejí o kompromisy, při kterých je potřeba počítat s přerušением profesní dráhy na určitou dobu, nebo s nárůstem zatížení a povinností, které souvisejí se zvládním domácnosti, dětí i zaměstnání. Některé ženy toto vysoké pracovní vytížení mohou zvládat bez velkých problémů, ale také se může objevit pocit nespokojenosti v osobním životě i v partnerství či manželství. Tyto ženy pak mají pocit, že nezvládají pořádně ani jednu oblast svého života a tak se například rozhodnout odsunout kariéru na druhou kolej a věnovat se rodině. Může se také stát, že při pocitu selhání a bezradnosti hledá žena uspokojení v náhradním partnerském vztahu, což nakonec vede k rozbití rodiny.

Podle mého názoru je vědomí této zátěže podstatným důvodem, proč se věk, ve kterém současné ženy zakládají rodiny, stále zvyšuje. Tento nezadržitelný vývojový trend lze registrovat více či méně zřetelně ve všech průmyslových zemích. Především pro ženy, které studovaly, a pak nastoupily dráhu vysoce kvalifikované práce, nastává teprve po dovršení třicátého roku života chvíle, kdy

se rozhodují, zda založí řádnou rodinu s dětmi. Například v Německu je přibližně každá pátá žena mezi 30. a 35. rokem svobodná a bezdětná (KARSTEN, 2006).

KARSTEN (2006) také uvádí výsledek průzkumů dokazujících, že ženy sledující kariéru, které nemají děti, žijí v partnerstvích a manželstvích spokojeněji než zaměstnané ženy s dětmi. Výraznější nespokojenost žen s dětmi nejspíš podstatně souvisí s neuspokojivě vyřešenou koordinací úkolů spojených se zaměstnáním, domácností a dětmi.

Přesto se domnívám, že většina českých žen stále domácnost a péči o děti pokládá za svoji doménu, i když je v průběhu mateřské dovolené mohou provázet různorodé pocity a stavy. Podle mého názoru se tato škála může pohybovat od pocitů hrdosti, štěstí a naplnění přes pocity nezbytné povinnosti, stereotypu, nudy až k pocitům samoty, neschopnosti, ztráty sebevědomí, smyslu apod.

Jedním z hlavních zdrojů spokojenosti podle FRAŇKOVÉ (2005) je radost z dítěte a z jeho vývoje. Dítě musí být tedy zdravé, klidné a celkově prospívat. V případě, kdy je dítě neklidné, a převažují u něj negativní emoce, musí se s tím matka vyrovnávat, což může být zdrojem její nespokojenosti, pocitu selhání a nadměrné zátěže. Další zásadní vliv na spokojenost má pocit vlastní kompetence jako matky, spokojenost se sebou v této roli. To se vytváří z představy o ideální matce a její konfrontací se skutečným stavem, tedy tím, jak tohoto ideálu matky dosahují. Pro spokojenost je také třeba hledat naplnění i mimo mateřskou roli, odpočinout si od dítěte. Chybí-li partner, přináší to nespokojenost - a to jednak kvůli tomu, že matka musí plnit více povinností v péči o dítě - a také proto, že pomoc rodiny vnímá jako náhražku kvalitního partnerského vztahu. Pomoc rodiny nebo cizích osob často také rušivě zasahuje do výchovy dítěte osamělou matkou, protože tito pomáhající se snaží mnohem více uplatňovat realizaci svých názorů, mnohdy protichůdných, na výchovu. Osamělá matka, která je na tuto pomoc odkázána, si často netroufá odkázat je do příslušných mezí.

Problémem je také konfliktní a napjatý vztah s partnerem. Narůstá hodnota rodičů, kteří jsou často mladé rodině oporou jak psychickou, tak finanční. Důležité je také materiální zabezpečení rodiny. Nedostatek financí snižuje spokojenost. Když je tento nedostatek hodně vysoký, má podstatný vliv i na celkovou nespokojenost. Spokojenost rovněž ovlivňuje zdravotní stav, který je podmínkou

dobré péče o dítě. Matky si často ztěžují na nedostatek sociálních kontaktů (což se snaží řešit větším množstvím kontaktů s ostatními ženami na mateřské dovolené) a málo času na volný čas a pro vlastní seberealizaci. Pracovní uplatnění má pozitivní vliv na sebevědomí matek, ale přináší na druhou stranu více stresu a nedostatek času. Významná je snaha vyhnout se stereotypu a jakékoli jeho narušení vede ke spokojenosti. Na druhou stranu ženy často hovoří o potřebě klidu a jistoty.

DOBSON (2005) ve své knize uvádí, že již zmiňované pocity nízkého vědomí vlastní hodnoty, osamělost, izolovanost a nuda patří dokonce mezi hlavní příčiny podílející se na vzniku depresí u žen.

Paula NICOLSONOVÁ (2001, s.90) zabývající se tématem poporodních depresí, hovoří o ztrátách, které přicházejí s nastávajícím mateřstvím. *„Ženy, které se stanou matkou, ztrácejí minimálně svou autonomii, smysl identity, práci, čas, přátele, způsob vztahů, sexualitu, mění se vnímání jejich těla, zdraví a celkový komfort. Tyto ztráty probíhají komplexně jako součást životní zkušenosti a v kontextu subjektivního chápání. Ztráty nejsou trvalého charakteru, ale jsou první fází přechodné změny.“*

Hart uvádí, že pro ženy je složitější prožít ztrátu svého starého ega tak, aby došlo k vyrovnání jejich mysli. Není jim dovoleno se rmoutit či pociťovat smutek, jak je to možné při jiných změnách. Pokud tak činí, je jejich duševní stav označený za patologický. Toto tabu je tak silné, že ženy samy si často svůj pocit ztráty vědomě nepřipustí (cit. dle NICOLSONOVÉ, 2001,s.90).

4.4 Návrat žen na trh práce po rodičovské dovolené

Ve srovnání s původními zeměmi EU–15 má Česká republika nadstandardně dlouhou rodičovskou dovolenou. Od roku 1995 byl rodičovský příspěvek prodloužen ze 3 na 4 roky, s garancí původního pracovního místa na 3 roky. Od roku 2008 byla zavedena více rychlostní rodičovská dovolená, kdy rodičovský příspěvek je vyšší pro ty rodiny, které jej využívají kratší dobu než do tří let věku dítěte, a naopak nižší pro ty, které jej využívají déle než 3 roky.

Křížková uvádí, že zaměstnanost žen s nejmladšími dětmi do tří let je nižší než 10 %. Postupně narůstá přes 30 % u matek 3-letých dětí, 60 % u matek 4-letých

dětí až po cca 70-85 % u matek dětí starších čtyř let. Rodičovská dovolená se v České republice nejčastěji využívá u každého dítěte do 3 let věku dítěte a asi 30 % žen zůstává s dítětem doma déle. Tato doba se pak prodlužuje u druhých, případně dalších dětí (cit. dle SIROVÁTKY A BARTÁKOVÉ, 2008, s.85).

SIROVÁTKA a BARTÁKOVÁ (2008) rovněž zmiňují, že tzv. child employment gap (mezera zaměstnanosti v důsledku péče o děti) je pro ženy s dětmi ve věku do 6-ti let v České republice vůbec nejvyšší v Evropě, a to na úrovni 40,5 % (nejblíže této úrovni je pak Maďarsko s 33 % a Německo s 26 %).

Pro ženy v České republice jsou tedy typické kariéry s relativně dlouhými přestávkami: 3 - 4 roky na jedno dítě a v případě vyššího počtu dětí není výjimkou až 6 i více let, kdy je matka mimo trh práce. Křížková upozorňuje, že pouze 1-2 % žen zůstává doma minimální dobu, tzn. jen do cca půl roku dítěte, přičemž se většinou jedná o vysoce kvalifikované ženy (cit. dle SIROVÁTKY A BARTÁKOVÉ, 2008,s.85).

Tato relativně dlouhá doba přerušování kariéry a pak návrat do zaměstnání, s výraznou převahou zaměstnání na plné úvazky, jsou specifickým chováním matek v ČR a odlišují nás od většiny vyspělých evropských zemí. Přitom mohou tyto okolnosti v důsledku déle trvajících přerušování kontaktu se zaměstnavatelem a ztráty lidského kapitálu přispívat k obtížnějšímu naplnění profesních ambicí žen i k jejich nižšímu platovému ohodnocení a celkově horší pozici na trhu práce ve srovnání s muži a bezdětnými ženami v době po rodičovské dovolené, i později v průběhu pracovní kariéry.

McDonald uvádí, že *„ lze sledovat vztah mezi délkou rodičovské dovolené a kumulací rizik ve vztahu k návratu na trh práce. Jde například o riziko ztráty či snížení lidského kapitálu pečující osoby, snížení sebevědomí ve světě práce, ekonomickou závislost na partnerovi či sociálním státu, ztrátu sociálních sítí či negativní vztah mezi délkou absence z trhu práce a vývojem výše mezd“* (cit. dle BARTÁKOVÉ, 2008, s.178)

5 HARMONIZACE RODINY A ZAMĚSTNÁNÍ

V oblasti harmonizace práce a rodiny lze v České republice, stejně jako v jiných post-komunistických zemích, v posledních několika letech sledovat specifický trend k uplatňování tzv. re-familializujících politik. Tyto veřejné politiky směřují v oblasti péče o děti k jejímu udržení uvnitř rodiny. Pečujícího rodiče povzbuzují v dlouhodobém opuštění trhu práce s cílem starat se o malé děti či směřují k prodlužování pracovní přestávky pečující osoby. Především se jedná o rodičovskou dovolenou a rodičovský příspěvek v kombinaci s nízkou úrovní nabídky formální péče o děti do 3 let, která se plošně omezovala po celá devadesátá léta (BARTÁKOVÁ, 2008).

Přesto ale došlo v posledních letech ke změně, která dnešním matkám dovoluje možnost si přivydělávat. V následujících řádkách bych zmínila základní pravidla a předpisy, které se této problematice týkají.

Při mateřské dovolené nesmí mít žena příjem z činnosti, ze které jí zároveň vznikl nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Jestliže je tedy matka zaměstnána ve firmě „A“ a ta jí "platí" mateřskou, nemůže u ní během mateřské vykonávat stejnou činnost. Přesto s ní teoreticky může uzavřít dohodu o provedení práce, ale na jinou pracovní náplň než dosud. Nicméně nic matce nebrání - samozřejmě kromě nutné péče o dítě - pracovat i během mateřské pro jiného zaměstnavatele. Nesmí však při tom porušit zákaz konkurence a například pracovat bez písemného souhlasu dosavadního zaměstnavatele pro firmu působící ve stejném oboru. Výše takového přivýdělku není omezena, peněžitá pomoc v mateřství se tedy kvůli němu nekrátí.

Na rodičovské dovolené si pak lze přivydělat neomezenou částku u jakéhokoliv zaměstnavatele. Matka se tedy může vrátit k předchozí činnosti, nebo třeba zůstat doma a vedle svého „dočasně pozastaveného“ zaměstnání si přivydělávat třeba překlady pro jinou firmu. Samozřejmě i tady platí podmínky dané zákoníkem práce ohledně zákazu konkurence.

Aby však matka nepřišla o rodičovský příspěvek, musí zajistit péči o dítě během své práce jinou zletilou osobou. Může to být druhý rodič, babička nebo třeba i někdo mimo rodinu, typicky placená chůva. Zákon ale omezuje dobu, na kterou můžete dát dítě do jeslí, školky nebo obdobného zařízení. U dětí mladších tří let to nesmí být na více než pět dnů v kalendářním měsíci. Dítě, které dovršilo tří let věku, lze dát do školky každý den, ale maximálně na čtyři hodiny denně, nebo na nejvýše pět dnů v kalendářním měsíci (<http://babylon.webnode.cz/news/deset-omylu-o-materske>).

5.1 Formy zaměstnání podporující kombinaci práce a rodiny

Za hlavní sociální překážku uplatnění žen v práci a kariéře lze jednoznačně označit problém kombinace pracovních a rodinných povinností. Na trhu práce obecně, zejména na řídicích pozicích a na místech s vysokou prestiží a odpovědností, je práce definována tak, jako by rodina neexistovala (KŘÍŽKOVÁ a PAVLICA, 2004). K tomuto tématu bych ráda zmínila tzv. **rolový konflikt** popisovaný Talcottem Parsonsem (cit.dle KŘÍŽKOVÉ a PAVLICE, 2004, s. 18).

Ženy se v současnosti dostávají do konfliktu, který pramení ze skutečnosti, že v industriální společnosti jsou na ženu kladeny dva principiálně rozporuplné požadavky. Na jedné straně zde dochází k výrazné separaci rodinného a pracovního života, přičemž od žen se vyžaduje především orientace na plnohodnotné plnění úkolů spojených s mateřstvím a rodinným životem. Na straně druhé je industriální společnost orientována na univerzalistické hodnoty, podle kterých je potřebné všem lidem zajistit rovné podmínky pro rozvoj a uplatnění jejich schopností. V souladu s touto tezí se tedy ženy mají plně realizovat i v oblasti pracovní (KŘÍŽKOVÁ a PAVLICA, 2004).

Podle mého názoru se v současné době ženy neustále staví před nutnost volby „rodina – práce“ a domnívám se, že jim toto rozhodování nebo spíše sladování společnost stále příliš neusnadňuje. S radostí ale musím podotknout, že se stále častěji v médiích, odborných časopisech i z vlastní zkušenosti setkávám

s nabízenými možnostmi a návrhy, které by ke sladování rodiny a zaměstnání mohly velice dobře přispívat.

Jednou z takových možností je práce na **částečný úvazek**. Nejčastěji jde o tzv. poloviční úvazek v délce 4 hodiny denně, ale někdy je využíván i v trvání 6 hodin denně. Bohužel se na trhu práce setkáváme s nízkou nabídkou takových pracovních míst a většina takových nabízených míst se týká oblasti trhu práce s odbornou úrovní a finančním hodnocením.

Další možnost nabízí tzv. **job sharing** (sdílení pracovního místa). Jde o formu práce, kdy je jedno pracovní místo rozděleno obvykle mezi dva pracovníky, kteří pracují v poměru hodin 4+4 nebo 6+2. Tito pracovníci společně odpovídají za výkon dané pozice. Tato forma práce není v České republice významně nabízena.

Pružná pracovní doba zahrnuje nerovnoměrnou a nepravidelnou pracovní dobu i další flexibilní formy zaměstnání, např. tzv. stlačený týden. Zaměstnanci tak mají určitou možnost sami rozhodovat nebo spolurozhodovat o době strávené v práci a mohou tak přizpůsobit výkon zaměstnání i dalším osobním a rodinným potřebám. Rámcově je určen počet hodin, které musí zaměstnanec odpracovat ve stanoveném období přímo na pracovišti. V případě stlačeného pracovního týdne jde nejčastěji o plnou pracovní dobu (40 hodin) rozdělenou do 4 pracovních dnů (KŘÍŽKOVÁ a PAVLICA, 2004).

Neměla bych zapomenout také na **práci doma a práci doma s PC**. V České republice má dlouhou tradici především manuální práce doma. Práce s počítačem se v posledních letech také velice rozšířila.

5.2 Institucionální a legislativní opatření pro harmonizaci profesních a rodinných rolí

Ministerstvo práce a sociálních věcí se zabývá problematikou slučitelnosti profesních a rodinných rolí. Cílem je umožnit rodičům lepší slučitelnost jejich rodičovské a profesní role v případě, že nechtějí rezignovat ani na své rodičovství a ani na svou profesní realizaci. Při vytváření podmínek k realizaci lepší slučitelnosti profesních a rodinných rolí je však nutné nejen vyvážené zohlednění zájmů rodičů, ale rovněž i dětí. Předpokladem lepší slučitelnosti profesních a

rodinných rolí je zejména existence opatření pracovněprávní povahy a existence finančně a teritoriálně dostupných služeb péče o děti - zejména do tří let jejich věku, předškolního a mladšího školního věku dítěte (<http://www.mpsv.cz/cs/4>).

V souvislosti s těhotenstvím, porodem a následnou péčí o dítě existuje v České republice řada opatření směřujících ke zvýšené ochraně a zvýhodnění žen - matek a mužů - otců v pracovněprávních vztazích. Systém sociálního zabezpečení zahrnuje státní sociální podporu. Tento systém je upraven zákonem č.117/1995 Sb., o státní soc. podpoře, ve znění pozdějších předpisů. Pojem státní sociální podpory označuje dávky poskytované osobám (rodinným příslušníkům) ve společensky uznaných sociálních situacích, kdy stát prostřednictvím jejich vyplácení z části přebírá spoluzodpovědnost za vzniklou sociální situaci. V rámci systému státní sociální podpory se poskytuje: přídavek na dítě, rodičovský příspěvek, sociální příplatek, příspěvek na bydlení, porodné, pohřebné a dávky péstounské péče.

V této kapitole bych ráda podrobněji představila možnosti podpory, která jsou poskytované v době před a po porodu a v následujících prvních 4 letech dítěte.

5.2.1 Mateřská dovolená

Mateřská dovolená náleží zaměstnankyni (matce) v souvislosti s porodem a péčí o narozené dítě po dobu 28 týdnů; porodila-li zároveň dvě nebo více dětí, náleží jí mateřská dovolená po dobu 37 týdnů. Nárok na mateřskou má zaměstnaná žena, která byla nemocensky pojištěná alespoň 270 kalendářních dnů před porodem. Mateřskou dovolenou zaměstnankyně nastupuje zpravidla od počátku šestého týdne před očekávaným dnem porodu, nejdříve však od počátku osmého týdne před tímto dnem. Vyčerpá-li zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než šest týdnů, protože porod nastal dříve, než určil lékař, náleží jí mateřská dovolená ode dne jejího nástupu až do uplynutí již zmiňované doby 28 týdnů. Vyčerpá-li však zaměstnankyně z mateřské dovolené před porodem méně než šest týdnů z jiného důvodu, poskytne se jí mateřská dovolená ode dne porodu jen do uplynutí 22 týdnů, popřípadě 31 týdnů, jde-li o zaměstnankyni, která porodila zároveň dvě nebo více dětí. Jestliže se dítě narodilo mrtvé, náleží zaměstnankyni mateřská dovolená po dobu 14 týdnů.

Mateřská dovolená v souvislosti s porodem nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže v žádném případě skončit, ani být přerušena před uplynutím šesti týdnů ode dne porodu. O poskytnutí mateřské dovolené nemusí zaměstnankyně zvlášť žádat. Stačí, aby zaměstnavateli oznámila nástup na mateřskou dovolenou na předepsaném tiskopise podepsaném příslušným lékařem.

Od 1.1. 2009 došlo ke změnám ve výši mateřské dovolené a to především u žen se mzdou nad 25 tisíc korun. Hranice maximální mateřské se posunula na 28 890 korun. Tuto částku však dostanou jen ženy, které vydělávají více než 71 000 korun hrubého měsíčně. Jejich ztráta nebude v prvních měsících po porodu tak výrazná, jako tomu bylo dosud. Nyní byl totiž strop peněžité pomoci v mateřství 14 300 korun a dosáhly ho ženy s platem 25 000 korun.

Výše mateřské v roce 2009	
hrubý příjem	mateřská
8 000	5 550
10 000	6 930
12 000	8 280
15 000	10 380
20 000	13 830
25 000	16 980
30 000	19 050
35 000	21 120
40 000	22 350
45 000	23 370
50 000	24 390
55 000	25 440
60 000	26 460
65 000	27 510
70 000	28 560
71 660 a víc	28 890
Poznámka: částky jsou v korunách, mateřská na 30 dnů pro ty, kteří nastoupili po 1. lednu 2009 Zdroj: kalkulačka MPSV	

Další změna přispívá k zapojení otců do péče o své narozené potomky. Zatímco dosud mohli otcové odcházet jen na rodičovskou dovolenou po 22. týdnu věku dítěte, nově budou moci brát i mateřské dávky. Možnost platí pro všechny otce, rodiče nemusí být manželé. Tatínek dítěte pak může po dohodě s matkou nastoupit na "mateřskou" a pobírat dávky. To vše až od sedmého týdne života dítěte, šestinedělí si musí "odpečovat" matka.

Úřady sice ještě nedostaly přesnou metodiku, jak s novinkou zacházet v praxi, ale jisté je, že spolu rodiče musí uzavřít písemnou dohodu o tom, že se na mateřské dovolené vystřídají a péči o dítě přebírá otec. Tu pak předají oba buď zaměstnavateli, nebo příslušné správě sociálního zabezpečení, podle toho, zda pracují jako zaměstnanci, či osoby samostatně výdělečně činné.

Matka tím mateřskou ukončí a nastoupí do práce a dávky bude dál až do 22. týdne života dítěte dostávat otec. I on však musí splnit podmínku pro jejich vyplácení, to znamená být určitou dobu nemocensky pojištěn. Pro výpočet platí stejné podmínky jako u žen, počítá se ale samozřejmě z otcova platu (www.finance.idnes.cz).

5.2.2 Porodné

Touto dávkou se matce jednorázově přispívá na náklady související s narozením dítěte. Jestliže žena, která dítě porodila, zemřela a porodné jí nebo jiné osobě nebylo vyplaceno, má na něj nárok otec dítěte. Nárok na porodné má rovněž osoba, která převzala dítě do jednoho roku do trvalé péče nahrazující péči rodičů. Výše porodného činí 13 000 Kč na každé narozené dítě.

5.2.3 Rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek

K prohloubení péče o dítě je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnankyni a zaměstnanci na jejich žádost rodičovskou dovolenou. Rodičovská dovolená se poskytuje matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte a to v rozsahu, v jakém o ni požádají. V České republice termín „rodičovská dovolená“ vznikl v roce 2001. Do té doby bylo toto období nazývané „dovolenou mateřskou“ (cit. dle MOŽNÉHO, 2006). Rodičovská dovolená se nemusí čerpat vcelku. Pokud zaměstnanec/zaměstnankyně nastoupí např. v jednom roce dítěte zpět do práce, může až do jeho tří let věku kdykoliv požádat znovu o poskytnutí rodičovské dovolené. Zaměstnankyně i zaměstnanec, kteří se vrací po rodičovské dovolené zpět do práce, musí být zařazeni podle pracovní smlouvy. Rodičovská dovolená zaměstnance-otce v rozsahu rodičovské dovolené matky se pro účely dovolené na zotavenou posuzuje jako doba zameškaná.

Po dobu čerpání rodičovské dovolené v rozsahu rodičovské dovolené matky nepřísluší zaměstnankyni/zaměstnanci náhrady mzdy nebo platu; nýbrž nárok na dávku státní sociální podpory - rodičovský příspěvek dle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře.

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 třech výměrách daných v pevných měsíčních částkách - zvýšené (11 400 Kč), základní (7 600 Kč) a snížené (3 800 Kč).

Rodič si může zvolit čerpání rodičovského příspěvku po dobu dvou, tří nebo čtyř let. Volbou doby čerpání si rodič zároveň volí i k ní příslušnou výši příspěvku, a to:

- rychlejší čerpání rodičovského příspěvku – po peněžitě pomoci v mateřství nebo peněžitě pomoci poskytované mužům (dále jen PPM) ve zvýšené výměře (11 400 Kč) do 24 měsíců věku dítěte; o tuto formu čerpání však může požádat pouze rodič, který má nárok na PPM ve výši alespoň 380 Kč za kalendářní den;
- klasické čerpání - po PPM v základní výměře (7 600 Kč) do 36 měsíců věku dítěte; o tuto formu čerpání může požádat pouze rodič, který má nárok na PPM;
- pomalejší čerpání - po PPM nebo od narození dítěte (nevznikl-li nárok na PPM) v základní výměře (7 600 Kč) do 21 měsíců věku dítěte a dále ve snížené výměře (3 800 Kč) do 48 měsíců věku dítěte.

O vybranou dobu a výši čerpání rodičovského příspěvku musí rodič písemně požádat příslušný úřad státní sociální podpory na předepsaném formuláři. O rychlejší čerpání musí rodič požádat nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém nejmladší dítě dosáhne 22 týdnů života, resp. ve kterém současně narozené nejmladší děti dosáhnou věku 31 týdnů života. O klasické čerpání musí rodič požádat nejpozději v kalendářním měsíci, ve kterém nejmladší dítě dosáhne 21. měsíce věku. Pokud rodič nepožádá o rychlejší či klasické čerpání rodičovského příspěvku, je mu po 21. měsíci věku dítěte vyplácen rodičovský příspěvek v režimu pomalejšího čerpání, tzn. ve snížené výměře. Doba

a výši čerpání rodičovského příspěvku je možné zvolit pouze v rozhodných obdobích. Po učiněném rozhodnutí je vybraná možnost čerpání již nezměnitelná a nelze ji uplatňovat zpětně, a to ani při střídání rodičů v pobírání rodičovského příspěvku.

U zdravotně postižených dětí má rodič nárok ode dne posouzení dítěte jako dlouhodobě zdravotně postiženého nebo dlouhodobě těžce zdravotně postiženého na rodičovský příspěvek v základní výměře (7 600 Kč) do 7 let věku dítěte, a to bez ohledu na dříve zvolenou možnost čerpání rodičovského příspěvku (před posouzením zdravotního stavu dítěte).

Podmínkou nároku na rodičovský příspěvek je, že dítě mladší 3 let nenavštěvuje jesle nebo jiné zařízení pro děti předškolního věku déle než 5 kalendářních dnů v kalendářním měsíci. Dítě, které dovršilo 3 roky věku, může pravidelně navštěvovat mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně nebo nejvýše 5 kalendářních dnů v kalendářním měsíci. Příjmy rodiče nejsou sledovány. Rodič může při nároku na výplatu rodičovského příspěvku zlepšovat sociální situaci rodiny výdělečnou činností, ale musí v této době zajistit péči o dítě jinou zletilou osobou (<http://www.mpsv.cz/cs/4>).

5.2.4 Termíny „mateřská dovolená“ a „rodičovská dovolená“

V České republice vzplanula na podzim roku 2008 velká diskuse týkající se termínů „mateřská“ a „rodičovská“ dovolená. Tuto diskusi rozpoutala ministryně Džamila Stehlíková, která by změnou těchto zažitých označení chtěla přidat rodičovství na prestiži. Ministryně byla toho názoru, že péče o děti není dovolená, je to práce na čtyřicet hodin denně. Kromě toho, pokud se o děti stará otec, není vhodné ani označení „mateřská“. Proto navrhuje zkrácené a genderově vyvážené dvojí označení: „otcovská“ nebo „mateřská“. Další bojovnicí za změnu těchto termínů je Rut Kolínská, která je zakladatelkou a organizátorkou činnosti mateřských center v České republice. V roce 1988 založila ekologické sdružení Pražské matky, v roce 1992 založila v Praze první mateřské centrum v České republice, v roce 2002 založila Síť mateřských center v ČR, již je první prezidentkou (www.wikipedia.cz). Rut Kolínská navrhuje nové označení

„rodičovská a mateřská péče“. Tento návrh projedná také ministerstvo práce a sociálních věcí a vládní rada pro rovné příležitosti.

5.2.5 Návrhy podpory pro rodiny s dětmi

Na jaře 2008 ekonomičtí ministři schválili čtyři zásadní novinky, které mají podpořit rodiny s dětmi. Předpokládá se, že tyto prvky tzv. „rodinného balíčku“ by měly přijít ve platnost teprve počátkem roku 2010. Uzákonit by se měl institut „chův ze sousedství“. Pro firmy by mělo být výhodné zaměstnávat rodiče na částečné úvazky nebo zřizovat firemní školky. Vycházejí z Národní koncepce podpory rodin s dětmi a vypracovalo je ministerstvo práce a sociálních věcí.

První návrh má řešit především nedostatek míst v mateřských školkách. Ministerstvo chce zřídit nový institut „chův ze sousedství“. Nemusely by mít pedagogické ani zdravotnické vzdělání, jak nyní pro péči o malé děti nařizuje živnostenský zákon. Jejich jedinou kvalifikací by bylo, že se samy dobře starají o své vlastní dítě předškolního věku. Návrh nevyklučuje z této role ani muže, ale autoři moc nepředpokládají, že by se jí ujímali. Taková chůva by musela splnit jen základní podmínky, v první řadě trestní bezúhonnost. Pečovatelky by evidovaly obecní úřady, kontrolu by namátkou prováděly sociální odbory. Za jedno dítě by chůva mohla brát maximálně pět tisíc korun, měsíčně by si tak mohla přijít až na dvacet tisíc. Stát chce pečovatelkám odpustit platbu zdravotního a sociálního pojištění. Chůva by naopak musela mít pojištění proti škodě způsobené cizí osobě. Za svěřené děti bude samozřejmě zodpovědná. Kritici návrhu mají obavy hlavně z toho, že by chůvy nemusely mít pedagogické nebo zdravotnické vzdělání. Ministerstvo však argumentuje tím, že sami rodiče by měli nejlépe vědět, komu dítě svěřují.

Druhým návrhem je hlídání dětí přímo v zaměstnání. Návrh počítá s podporou firem, které svým zaměstnancům pomáhají v péči o děti - tyto výdaje by si mohly odečítat z daní. Podle Mariána Hoška už nyní některé větší firmy například „nakoupí“ několik míst v nejbližší mateřské školce a nabízejí je svým zaměstnancům. Mohou také najímat na hlídání agenturu nebo si zřídit firemní školku. Nově budou moci využít také vzájemnou rodičovskou výpomoc. *„Uvolní pro to třeba jednu místnost a jedna zaměstnankyně s dítětem zde bude v pracovní*

době hlídat čtyři další děti svých kolegyň,“ vysvětluje Hošek. *„Tam, kde si svých zaměstnanců váží, by o to měli mít zájem. Nebude to žádná povinnost, ale čistě otázka přístupu a vstřícnosti zaměstnavatelů,*“ dodává náměstek.

Stát by měl vyjít vstříc i těm rodičům, kteří volají po zkrácených úvazcích. Hlavně matky chtějí chodit do práce jen na několik hodin denně, aby se mohly starat o malé děti. Firmy však takovou možnost prakticky nenabízejí. *„Na rozdíl od většiny evropských zemí máme velmi malé procento krátkých úvazků,*“ říká Marián Hošek. Ministerstvo chce prosadit pro zaměstnavatele, kteří vytvoří maximálně tříčtvrteční úvazky, úlevy na odvodech pojistného, a to až 1 500 korun. Podpora by se týkala jen určitých skupin: rodičů dětí do 10 let a lidí, kteří pečují o handicapované děti, ale i lidí, kteří se starají o staré rodiče, studentů středních a vysokých škol.

Další novinkou by měla být povinnost zaměstnavatele dát otci do šesti měsíců po narození dítěte týden dovolené, což by bylo hrazené z nemocenského pojištění. Na rozdíl od některých skandinávských zemí si otcové nebudou muset vybrat týden dovolené povinně. Například ve Švédsku a Norsku musí být otec doma s dítětem až měsíce, jinak rodina nemá nárok na sociální příspěvky (www.zpravy.idnes.cz).

6 PŘÍSTUPNÁ POMOC ŽENÁM - MATKÁM V ČESKÉ REPUBLICĚ

6.1 Služby péče o děti v České republice podporující lepší slučitelnost profesních a rodinných rolí

V České republice existuje široká nabídka služeb péče o dítě. Pro lepší přehlednost je Ministerstvo práce a sociálních věcí dělí do dvou skupin, a to: služby péče pro děti do tří let věku a služby péče pro děti předškolního věku (www.mpsv.cz).

6.1.1 Služby péče pro děti do tří let věku

Tento typ služeb není v České republice příliš rozvinutý. Z výzkumu VÚPSV provedeném v roce 2004 lze nicméně vysledovat, že nabídka teritoriálně a místně dostupných služeb péče o děti mladší tří let věku neodpovídá poptávce rodičů, o čemž svědčí i fakt, že mateřské školky navštěvuje až 25 % dětí mladších 3 let. Otázka zabezpečení péče o děti do 3 let věku v ČR je přitom předmětem poměrně časté mezinárodní kritiky.

V ČR lze rozlišit mezi dvěma, resp. třemi typy služeb péče o děti do tří let věku. Prvním typem jsou zdravotnická zařízení typu jesle, druhým pak soukromá zařízení provozovaná v režimu zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání. Třetí skupinu tvoří služby typu "baby-sitting."

Jesle

Jedná se o tzv. zvláštní dětská zařízení léčebně preventivní péče, která pečují o všestranný rozvoj dětí ve věku do tří let. V průběhu 90. letech došlo k významnému poklesu počtu těchto zařízení ze 1043 v roce 1991 na 54 zařízení v roce 2005. KUCHAŘOVÁ a SVOBODOVÁ (2006) uvádějí, že jesle jsou zařazeny do resortu Ministerstva zdravotnictví, a jsou tak fakticky zdravotnickým

zařízením i přesto, že zajišťují denní péči o zdravé děti. Zřizovateli jeslí jsou dnes nejčastěji obce, které je zakládají zcela podle svého uvážení a potřeb území. Vzhledem k tomu, že péče v jeslích je hrazena z rozpočtu zřizovatele, je zcela na něm, jaké stanoví za pobyt dětí v jeslích poplatky, tzn. péče v nich je poskytována za plnou nebo částečnou úhradu klienty. Poplatky v jeslích se velmi liší. Zpravidla se pohybují ve výši 800 - 4.500 Kč za měsíc.

Soukromá zařízení

Jde o soukromá zařízení dle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání. Jedná se o vázanou živnost „Péče o dítě do tří let v denním režimu.“ Obsahová náplň živnosti je specifikována jako individuální výchovná péče o svěřené děti do tří let věku v denním nebo v celotýdenním režimu zaměřená na rozvoj rozumových a řečových schopností, pohybových, pracovních, hudebních, výtvarných schopností a kulturně hygienických návyků přiměřených věku dítěte. Zahrnuje zajišťování bezpečnosti a péči o zdraví dětí, jejich pobytu na čerstvém vzduchu, spánku v odpovídajícím hygienickém prostředí a osobní hygieny dětí, včetně poskytování první pomoci v případě potřeby. Poplatek za umístění dítěte do těchto zařízení je stanoven čistě na komerční bázi jejím poskytovatelem.

Služby typu "baby-sitting"

Jedná se o služby dle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání a to o volnou živnost „Poskytování služeb pro rodinu a domácnost.“

Obsahová náplň živnosti je zejména specifikována jako zajišťování chodu domácnosti (vaření, úklid, praní, žehlení), péče o zahradu a podobně, individuální péče o děti nad tři roky věku v rodinách, příležitostné krátkodobé hlídání dětí (včetně dětí do tří let věku), péče o osoby vyžadující zvýšenou péči, obstarávání nákupů a jiných záležitostí souvisejících s chodem domácnosti a jiná obstaravatelská činnost. Obsahem živnosti není péče o děti do tří let věku v denním režimu. Poplatek za službu je stanoven čistě na komerční bázi jejím poskytovatelem.

6.1.2 Služby péče pro děti předškolního věku

Péče o děti starší 3 let je v ČR zabezpečena prostřednictvím husté sítě finančně dostupných mateřských škol, které jsou hojně využívány, nicméně k lepší slučitelnosti profesních a rodinných rolí by napomohlo větší přizpůsobení těchto služeb potřebám rodin s dětmi (např. problematika otevíracích hodin nebo podmínky přijímání dětí do zařízení).

V ČR lze rozlišit mezi těmito typy zařízení:

Mateřské školy zřizované státem, obcí, krajem, svazkem obcí

Mateřské školy jsou regulovány dle zákona č. 561/2004 Sb. Vyhláškou o předškolním vzdělávání č. 14/2005 Sb. jsou stanoveny podrobnosti o podmínkách provozu mateřské školy, organizaci předškolního vzdělávání v ní, zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví dětí, jejich stravování a další speciální péče o děti a úplatě za vzdělávání. Vzdělávání v posledním ročníku mateřské školy zřizované státem, krajem, obcí nebo svazkem obcí se poskytuje bezúplatně.

Mateřské školy "soukromé", tj. zřízené církevními právníckými osobami či jinými právníckými osobami, jejichž předmětem činnosti je poskytování vzdělávání nebo školských služeb podle školského zákona

Tento typ školek je regulován dle zákona č. 561/2004 Sb. Podrobnosti o podmínkách provozu mateřské školy, organizaci předškolního vzdělávání v ní, zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví dětí, jejich stravování a další speciální péči o děti jsou stanoveny vyhláškou č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání. Vzdělávání se v těchto zařízeních poskytuje za úplatu, její výši stanoví zřizovatel.

Soukromá zařízení provozovaná v režimu zákona č. 455/1991 Sb.

Jedná se o zařízení, která neposkytují rekreačně vzdělávací činnosti realizované v rámci výchovy a vzdělávání ve školách, předškolních a školských zařízeních zařazených do sítě škol. Jde o volnou živnost „Mimoškolní výchova a vzdělávání.“

Obsahová náplň živnosti je zejména specifikována jako výchova dětí nad tři roky věku v předškolních zařízeních, výuka v soukromých školách a zařízeních sloužících odbornému vzdělávání, pokud tato nejsou zařazena do sítě škol, školských a předškolních zařízení. Dále sem patří jiná mimoškolní výchova a vzdělávání, doučování žáků a studentů, výchovně vzdělávací činnost na dětských táborech a jiných zotavovacích akcích, zejména vedení těchto akcí, zajišťování výchovných, relaxačních a vzdělávacích programů pro účastníky těchto akcí, dohled nad dětmi a podobně. Poplatek za službu je stanoven na komerční bázi jejím poskytovatelem.

6.2 Aktivity zaměřené na podporu rodiny

Z pohledu rodinné politiky lze rozlišit tři typy aktivit zaměřených na podporu rodiny.

1) Sociální služby, které jsou zaměřeny na pomoc a podporu jednotlivým členům rodiny a/nebo rodině jako celku nacházejícím se v nepříznivé sociální situaci za účelem prevence sociálního vyloučení. Základními druhy sociálních služeb jsou:

- sociální poradenství (např. manželské a rodinné poradenství, poradny pro seniory, poradny pro osoby se zdravotním postižením, poradny pro oběti trestných činů a domácího násilí),
- služby sociální péče (např. osobní asistence, pečovatelská služba, odlehčovací služby, centra denních služeb),
- služby sociální prevence (raná péče, telefonická krizová pomoc, azylové domy, domy na půl cesty, sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi, terénní programy).

2) Služby na podporu fungující rodiny, které mají preventivní a podpůrný charakter. Jejich účelem je usnadňovat a posilovat partnerské a manželské soužití a rodičovství, podporovat rodiny v péči o děti a při harmonizace práce a rodiny.

A. Komerčně poskytované služby na podporu fungující rodiny:

- a. hlídání dětí do tří let věku a nad tři roky věku nerodičovskou osobou (provozováno v režimu z.č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání),
- b. pomoc s vedením domácnosti (např. údržba domácnosti, rodinné zásobování - provozováno v režimu z.č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání),
- c. volnočasové a vzdělávací aktivity pro děti (provozováno v režimu z.č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání).

B. Nekomerčně poskytované služby na podporu fungující rodiny:

- d. mateřská centra,
- e. poskytování volnočasových aktivit pro děti nebo pro rodiny s dětmi (např. centra pro rodinu, družiny),
- f. podpora v oblasti slučitelnosti profesních a rodinných rolí (zejména přednášková činnost a poradenství),
- g. podpora a výchova k harmonickému partnerství, manželství a odpovědnému rodičovství (zejména přednášková činnost a kurzy),
- h. ostatní druhy aktivit k podpoře fungující rodiny.

3) Činnosti poskytované v rámci sociálně-právní ochrany dětí:

- a. preventivní činnost v rámci sociálně-právní ochrany dětí,
- b. poradenská činnost v rámci sociálně-právní ochrany dětí,
- c. činnost v rámci sociálně-právní ochrany dětí v náhradní rodinné péči,
- d. práce s dětmi vyžadující zvýšenou pozornost v rámci sociálně-právní ochrany dětí,
- e. zřizování zařízení sociálně-právní ochrany dětí.

7 EMPIRICKÁ ČÁST – VLASTNÍ VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ

7.1 Metodologie výzkumu

V této kapitole bude popsána metodologie výzkumu, který je předmětem empirické části této práce. Nejprve upřesním cíl práce a uvedu výzkumnou otázku. Dále představím zvolenou výzkumnou strategii a techniku. Poté navážu vymezením výzkumného vzorku a způsobu jeho výběru. Bude následovat zveřejnění výsledků empirického výzkumu, interpretace těchto výsledků a závěrečná diskuze.

7.1.1 Cíl výzkumu a výzkumná otázka

Sladování rodinného a pracovního života je pro většinu žen velkým tématem. Náročnou částí života bývá období, kdy matce končí mateřská dovolená a žena je nucena vrátit se na trh práce. Ve své práci a empirickém šetření se ale zaměřuji přímo na období mateřské a rodičovské dovolené. Zajímá mě, jak ženy tuto dobu prožívají, jestli jsou spokojené nebo jim něco schází a především, jaký vztah mají k zaměstnání. Cílem výzkumné části diplomové práce je tedy zodpovědět hlavní výzkumnou otázku: *„Existují motivační faktory ke vstupu žen na trh práce již v době mateřské či rodičovské dovolené? A pokud ano, jaké tyto motivy jsou?“*

7.1.2 Výzkumná strategie a technika

Vzhledem k cílům diplomové práce jsem zvolila kvantitativní výzkumnou strategii. Pro zodpovězení výzkumné otázky jsem použila jako techniku sběru dat dotazníkové šetření a jako nástroj standardizovaný dotazník - záznamový list

(viz. příloha I.). Výzkumné šetření spadá pod typ výzkumu, který se nazývá přehledový (popisný) průzkum⁴.

7.1.3 Výzkumný vzorek

Cílovou skupinou mého šetření jsou ženy, které splňují dvě podstatná kritéria. Prvním kritériem je, že ženy byly v době provádění výzkumného šetření na mateřské nebo rodičovské dovolené minimálně 3 měsíce a druhým kritériem je, že mají alespoň 1 dítě.

V následujících řádcích bych ráda popsala výzkumný vzorek podrobněji z hlediska několika dalších kritérií: věku, bydliště, rodinného stavu a počtu dětí.

Šetření se zúčastnilo celkem 68 žen. Průměrný věk respondentek je 30 let. Otázkou č.2 jsem zjišťovala, v jak velké obci z hlediska počtu obyvatel ženy bydlí. 17 respondentek (25%) bydlí v obci do 1000 obyvatel. V obci s počtem obyvatel v rozmezí 1000-5000 žije 47% dotazovaných žen. 11 žen (16,2%) odpovědělo, že bydlí ve městech, kde se počet obyvatel pohybuje v intervalu od 5000 do 15000 obyvatel a 8 žen (11,8%) žije ve městě s více než 15000 obyvateli.

Výzkumného šetření se zúčastnilo 54 vdaných žen (79,4%), 4 ženy svobodné (5,9%), 1 žena rozvedená (1,5%) a 9 žen (13,2%), které žijí s přítelem bez sňatku.

Z celkového počtu žen má 21 žen (30,9%) jednoho potomka, 39 žen (57,3%) má dvě děti a 8 žen (11,8%) děti tři. Charakteristika výzkumného vzorku je pro větší přehlednost zaznamenána do tabulek, které uveřejňuji v příloze II.

7.1.4 Předvýzkum

Hlavním cíle prováděného předvýzkumu bylo nejen zjištění, zda jsou dotazníkové otázky pro respondentky srozumitelné, zda nabízené množství odpovědí je optimální, ale také zjištění, jak na dotazník ženy reagují. Předvýzkum byl uskutečněn prostřednictvím pěti respondentek.

⁴ SRNEC (2006, s.18) definuje cíle přehledového průzkumu následovně: „Hlavním cílem je popis, deskripce zkoumané oblasti, případně klasifikace zkoumaných jevů. Jde o projekty, které plní velmi důležitou funkci z hlediska cílů sledovaných pracovníky v tzv. pomáhajících profesích: zjišťují kvalitu života v různých skupinách obyvatelstva a úroveň uspokojování jejich potřeb, poskytují podklady pro stanovení priorit sociálních programů a v neposlední řadě slouží k vyhodnocení účinků těch opatření, která už byla uskutečněna“.

Otázky jsem po získání poznatků již neupravovala, protože byly vyhodnocené jako srozumitelné. Setkala jsem se ale s názory, že některé otázky jsou příliš osobní (např. příjem rodiny), a proto jsem se snažila míru anonymity zvýšit prostřednictvím obálek, které jsem rozdávala k dotazníkům. Většina respondentek poté odevzdávaly dotazníky do připravených papírových schránek, které byly rozmístěné ve frekventovaných obchodech v centru obcí. Část dotazníků jsem vybírala také osobně nebo prostřednictvím přátel, kteří žijí v okolních obcích.

7.2 Proměnné ve výzkumu, formulace hypotéz

7.2.1 Závislé a nezávislé proměnné

Hlavní závislou proměnnou zjišťující motivaci žen ke vstupu na trh práce v době mateřské nebo rodičovské dovolené představuje otázka č. 15 „*Měla byste zájem přivydělávat si v době mateřské či rodičovské dovolené?*“

Za nezávislé proměnné považuji 6 faktorů, o kterých se domnívám, že mají vliv na motivaci žen ke vstupu do zaměstnání v době mateřské či rodičovské dovolené. Za tyto podstatné faktory považuji: vzdělání, dobu strávenou na MD/RD, oblast zaměstnání před odchodem na mateřskou dovolenou, možnost zajištění péče o potomky, vyskytující se pocity strachu z návratu do zaměstnání a finanční situaci rodiny. Tyto faktory jsou obsaženy v následujících otázkách:

Otázka č.3 *Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?*

Otázka č.6 *Jak dlouho jste na mateřské/rodičovské dovolené?*

Otázka č.7 *Oblast zaměstnání před odchodem na mateřskou dovolenou.*

Otázka č.9 *Je podle Vašeho názoru nabídka služeb na hlídání dětí dostačující a dostupná?*

Otázka č.13 *Setkala jste se s pocity strachu z návratu do zaměstnání po mateřské či rodičovské dovolené?*

Otázka č. 23 *Kolik činí čistý průměrný měsíční příjem Vaší rodiny?*

7.2.2 Formulace hypotéz

Na základě vybraných nezávislých proměnných jsem formulovala šest hypotéz. Cílem výzkumného šetření bylo tyto hypotézy potvrdit nebo vyvrátit. Z důvodu méně obsáhlého výběrového souboru jsem k vyhodnocení dotazníkového šetření zvolila výpočet relativních četností namísto výpočtu korelací.

Hypotéza č. 1

Ženy s vyšším nebo vysokoškolským vzděláním mají větší zájem přivydělávat si v době mateřské či rodičovské dovolené.

Hypotéza č. 2

Ženy, které jsou na rodičovské dovolené déle než 36 měsíců, mají větší zájem přivydělávat si v době mateřské či rodičovské dovolené.

Hypotéza č. 3

Ženy, které vykonávaly nemanuální práci, mají větší zájem přivydělávat si v době mateřské či rodičovské dovolené než ženy vykonávající manuální práci.

Hypotéza č. 4

Nedostatek či nedostupnost zařízení zajišťující náhradní péči o děti nebo výpomoci rodiny a přátel brání možnosti přivydělávat si při mateřské či rodičovské dovolené.

Hypotéza č. 5

Objevující se pocity strachu z návratu do zaměstnání snižují zájem přivydělávat si v době mateřské či rodičovské dovolené.

Hypotéza č. 6

V domácnostech, kde čistý měsíční příjem rodiny činí méně než 20.000 Kč, mají ženy větší zájem přivydělávat si v době mateřské či rodičovské dovolené.

7.3 Výsledky dotazníkového šetření

V následující podkapitole představím výsledky dotazníkového šetření. V první části podám odpověď na hlavní zvolenou výzkumnou otázku. Ve druhé části vyhodnotím, zda byly zvolené hypotézy potvrzené či vyvrácené a poté bude následovat deskripce zbývajících otázek dotazníkového šetření. Konkrétní hodnoty jsem zaznamenala do tabulek a grafů, které jsou součástí příloh III. a IV.

7.3.1 Hlavní výzkumná otázka

Cílem výzkumné části diplomové práce bylo zodpovědět hlavní výzkumnou otázku: „Existují motivační faktory ke vstupu žen na trh práce již v době mateřské či rodičovské dovolené? A pokud ano, jaké tyto motivy jsou?“

Klíčová otázka zjišťující motivaci žen ke vstupu na trh práce byla otázka č. 15: „Měla byste zájem přivydělávat si v době mateřské či rodičovské dovolené?“

Na tuto otázku odpovědělo 28 žen (41,2%) „určitě ano“ a 20 žen (29,4%) „spíše ano“. 13 matek (19,1%) se přiklonilo k odpovědi „spíše ne“ a pouze 5 maminek (7,4%) zvolilo odpověď „určitě ne“. 2 ženy si nebyly odpovědí jisté, a proto zvolily možnost „nejsem rozhodnutá“.

Komentář: Z velkého počtu kladných odpovědí je patrné, že motivace žen pracovat již v době mateřské či rodičovské dovolené opravdu existuje.

K hlavní výzkumné otázce jsem přiřadila dvě podotázky (otázka č.16 a 17), které zachycují příčiny volby dané odpovědi v otázce č. 15.

Komentář: Z 18 žen, které nejsou motivované k práci v době mateřské či rodičovské dovolené, 10 maminek uvedlo, že hlavním důvodem tohoto rozhodnutí, je spokojenost s tím, že mohou veškerý čas věnovat své rodině. Druhou nejčastější odpovědí bylo, že rodina ženu zaměstnává natolik, že by nedokázala další činnost zvládat. 4 maminkám by dokonce přišlo sobecké pracovat, protože podle nich má matka o děti dobře pečovat a být s nimi. 3 matky uvedly, že nemají potřebu pracovat, protože rodina nepostrádá další příjem.

Naopak ženy, u kterých je motivace patrná, nejčastěji (27 odpovědí) uvádějí jako příčinu potřebu dalšího příjmu. 20 matek cítí zase potřebu opětovného zapojení se do společnosti. Poměrně častá odpověď (15 odpovědí) se týkala pocitu, že ženy osobnostně stagnují a mají potřebu se dále rozvíjet. 3 ženy se obávají, že by

v souvislosti s výchovou a péčí o děti přišly o práci nebo ztratily šanci na finančně či jinak zajímavé zaměstnání. V nabízené kolonce „jiná odpověď“ byly uvedeny následující příčiny: odpočinout si od rodiny, potřeba držet krok s vývojem oboru a jedna maminka si život bez práce nedokáže představit, protože uvedla, že je to již součástí jejího života.

7.3.2 Vyhodnocení ovlivňujících faktorů a hypotéz

Motivaci žen ke vstupu do zaměstnání v době mateřské a rodičovské dovolené podle mého názoru ovlivňuje 6 základních faktorů. Za tyto hlavní faktory považuji: vzdělání, dobu strávenou na MD/RD, oblast zaměstnání před odchodem na mateřskou dovolenou, možnost zajištění péče o potomky, finanční situaci rodiny a vyskytující se pocity strachu z návratu do zaměstnání.

Nejprve vždy představím relativní četnosti odpovědí na jednotlivé otázky, které se těchto faktorů týkají, a následně procentuálně vyhodnotím zvolené hypotézy. Součástí komentářů k jednotlivým otázkám bude také analýza odpovědí, které sloužily jako podklad pro vyslovení hypotéz.

Na otázku č. 3 „*Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?*“ zvolilo 45 respondentek (66,2%) odpověď „*c) střední odbornou školu*“. 11 matek (16,2%) vystudovalo vysokou školu a 4 ženy (5,9%) vyšší odbornou školu. 3 respondentky (4,4%) vystudovaly základní školu a stejný počet žen gymnázium. 2 ženy (2,9%) navštěvovaly speciální školu.

Hypotéza č.1

Ženy s vyšším nebo vysokoškolským vzděláním mají větší zájem přivydělávat si v době mateřské či rodičovské dovolené.

<i>Tabulka č.1</i>	Počet matek	Odpověď určitě ano a spíše ano (%)
Vyšší odborná škola Vysoká škola	15	73,3%
Základní škola, gymnázium, střední odborná škola a speciální škola	53	69,8%

Komentář: Tuto hypotézu jsem vyslovila, protože se domnívám, že většina žen s vyšším nebo vysokoškolským vzděláním vykonávala před nástupem na mateřskou dovolenou nemanuální práci, ve které by tyto ženy mohly lépe získat možnost sníženého pracovního úvazku. Z dotazníkového šetření vyplývá, že 86,7% žen s tímto stupněm vzdělání opravdu vykonávalo nemanuální činnost. Dále předpokládám, že ženy, které pracují v oborech jako právní činnost, věda a výzkum apod., budou mít větší tendence udržovat si aktivní kontakt s vývojem svého oboru.

Vyhodnocení hypotézy: Hypotéza č.1 byla potvrzena.

V otázce č. 6 jsem zjišťovala, jak dlouho jsou ženy v době provádění dotazníkového šetření na mateřské či rodičovské dovolené. 21 maminek (30,9%) je na mateřské či rodičovské dovolené po dobu 3-12 měsíců. 6 respondentek (8,9%) zaškrtno odpověď „b)13-24 měsíců“. V rozmezí dvou až tří let je na rodičovské dovolené 12 žen (17,6%). Rovněž 12 žen (17,6%) zvolilo odpověď „d)37-48 měsíců“ a 17 maminek (25%) je na rodičovské dovolené více než 4 roky.

Hypotéza č. 2

Ženy, které jsou na rodičovské dovolené déle než 36 měsíců, mají větší zájem přivydělávat si v době mateřské či rodičovské dovolené.

<i>Tabulka č. 2</i>	Počet matek	Odpověď určitě ano a spíše ano (%)
37měs. – více než 4 roky	29	75,9%
3 měs. – 36 měsíců	39	66,7%

Komentář: Hypotézu č. 2 jsem zvolila na podkladě myšlenky, že s rostoucí dobou rodičovské dovolené se matky mohou setkávat s pocity stereotypu či osamělosti a to jsou podle mého názoru rovněž faktory ovlivňující rozhodování o nástupu do zaměstnání. Na pocity osamělosti jsem se ptala v otázce č. 11. 29 žen (42,7%) mi potvrdilo, že se „někdy“ osamělé cítily. 10 matek (14,7%) dokonce uvedlo, že se s těmito pocity setkávají často. S pocity stereotypu (ot.č. 12) se často setkává až 31 maminek (45,6%) a 26 žen (38,2%) zvolilo odpověď „někdy“.

Vyhodnocení hypotézy: Hypotéza č.2 byla potvrzena.

Otázka č. 7 zjišťovala oblast zaměstnání před odchodem na rodičovskou dovolenou. Na výběr jsem dala 21 oblastí zaměstnání a možnost jiné odpovědi, kam spadaly 2 studentky. Konkrétní hodnoty jsou zaznamenány v příloze IV., tabulka a graf č. 3. Pro zvolenou hypotézu bylo podstatné rozdělení těchto oblastí na dvě skupiny: manuální a nemanuální činnost. 37 žen (54,5%) vykonávalo před odchodem na mateřskou dovolenou činnost manuální a 29 matek (42,6%) práci nemanuální.

Hypotéza č. 3

Ženy, které vykonávaly nemanuální práci, mají větší zájem přivydělávat si v době mateřské či rodičovské dovolené než ženy vykonávající manuální práci.

<i>Tabulka č. 3</i>	Počet matek	Odpověď určité ano a spíše ano (%)
Manuální práce	37	67,7%
Nemanuální práce	29	72,4%

Komentář: Tato hypotéza do určité míry souvisí s hypotézou č. 1, tedy se vzděláním respondentek. Předpokládám tedy, že oblasti nemanuální činnosti by ženám mohly lépe nabídnout možnost přivýdělku např. na částečný úvazek než práce manuální (např. dělnice ve výrobě).

K tomuto komentáři připojuji výsledky otázky č. 18 „*Pokoušela jste se najít v době rodičovské dovolené práci např. na zkrácený úvazek nebo práci prováděnou z domova?*“. Na tuto otázku záporně odpovědělo 30 žen (44,1%). 27 matek (39,7%) odpovědělo, že ano, ale nepodařilo se jim práci najít. 11 respondentek (16,2%) při rodičovské dovolené pracuje. Z těchto výsledků jsem zjišťovala, jestli se potvrdí má domněnka, že ženy z oblasti nemanuální práce, mají větší šanci si najít práci na částečný úvazek v době rodičovské dovolené. Z oblasti nemanuální činnosti je do pracovního procesu zapojeno 24,1% žen, z oblasti manuální práce pouze 10,3% matek. Jak už jsem zmínila v hypotéze č. 1, rovněž se domnívám, že ženy pracující v oborech, které se rychle vyvíjí, mají větší tendence s tímto vývojem držet krok, a proto jsou více motivovány ke vstupu do zaměstnání.

Vyhodnocení hypotézy: Hypotéza č. 3 byla potvrzena.

Za další důležitý faktor ovlivňující motivaci žen k nástupu do zaměstnání považují zajištění péče o děti. Proto byla položena otázka č.9 „*Je podle Vašeho názoru nabídka služeb na hlídání dětí dostačující a dostupná?*“ Na otázku č.9 odpovědělo 40 respondentek (58,8%) „*ano*“ a 28 respondentek (41,2%) si vybralo odpověď „*ne*“.

Při zvolení odpovědi „*ne*“, jsem požádala o zdůvodnění této odpovědi. Z 28 matek, které se domnívají, že je nedostatek nebo špatná dostupnost zařízení na hlídání dětí, uvádí za hlavní důvod 5 žen (17,9%) nedostatek jeslí. Zbývajících 23 žen (82,1%) poukazuje především na nedostatek mateřských školek a finanční náročnost ostatní služeb (např. au-pair).

Pro zajímavost jsem také zjišťovala, jaké formy náhradní péče o děti ženy nejčastěji využívají. Ženy nejčastěji odpovídaly, že využívají výpomoc prarodičů nebo jiných příbuzných (39 žen). 29 žen zvolilo odpověď „*b) mateřská škola*“. Au-pair nebo placenou pečovatelku využívají 2 respondentky a 9 matek odpovědělo, že nevyužívají žádnou náhradní péči. Jesle nevyužívá žádná žena.

Hypotéza č. 4

Nedostatek či nedostupnost zařízení zajišťující náhradní péči o děti či výpomoc rodiny a přátel brání možnosti přivydělávat si při mateřské či rodičovské dovolené.

<i>Tabulky č. 4</i>	Počet matek	Odpověď určitě ano a spíše ano (%)
<i>Ano, dostatek a dostupnost zařízení či jiné pomoci</i>	40	60%
<i>Ne, nedostatek a nedostupnost zařízení či jiné pomoci</i>	28	85,7%

Komentář: U žen, které pociťují nedostatek zařízení poskytující náhradní péči o děti nebo nemají k dispozici rodinu, se ukázala vyšší (85,7%) motivace k zaměstnání v době rodičovské dovolené než u matek, které jsou s nabídkou služeb nebo s pomocí rodiny a přátel spokojené. Tyto hodnoty ale nenabízí cestu k potvrzení dané hypotézy. Proto jsem dále hodnotila, jestli existuje vztah mezi otázkou č.9 (*Je podle Vašeho názoru nabídka služeb na hlídání dětí dostačující a dostupná?*) a otázkou č. 18 (*Pokoušela jste se najít v době rodičovské dovolené*

práci např. na zkrácený úvazek nebo práci prováděnou z domova?). Předpokládala jsem, že větší podíl žen, které se nepokoušely najít práci v době rodičovské dovolené, bude uvádět nedostatek zajištění péče o potomky. Tato pomocná hypotéza se ale nepotvrdila, protože z 30 žen, které se nepokoušely najít práci, pouze 8 žen (26,7%) uvádí současně nedostatečné zajištění péče o děti.

Vyhodnocení hypotézy: Hypotéza č. 4 nebyla potvrzena.

Podle mého názoru může hrát podstatnou roli také objevující se pocit strachu z návratu do zaměstnání, který může být podmíněn různými činiteli. Proto jsem do dotazníku zařadila otázku č. 13 „Setkala jste se s pocity strachu z návratu do zaměstnání po mateřské či rodičovské dovolené?“ 32 žen (47,1%) odpovědělo, že se s pocity strachu z návratu do zaměstnání nesetkaly. 12 žen (17,6%) zvolilo neutrální odpověď „nevím“ a 24 matek (35,3%) se návratu obávají. U této otázky jsem poprosila respondentky o uvedení hlavní příčiny tohoto pocitu. Nejvíce žen (29,2%) se obává, že vůbec nenajdou práci z důvodu nedostatku pracovních příležitostí. 4 ženy (16,7%) se obávají pracovní doby na směny, 3 matky (12,5%) hovoří o ztrátě sebevědomí a dovedností. Stejný počet matek si nedokáže představit, jak všechny povinnosti zvládnou a skloubí. 3 matky (12,5%) uvedly strach z jakékoliv změny a také z kolektivu. 2 ženy (8,3%) napsaly, že mají strach z toho, že budou děti často nemocné. 2 ženy příčinu pocitu strachu neuvedly.

Hypotéza č. 5

Objevující se pocity strachu z návratu do zaměstnání snižují zájem přivydělávat si v době mateřské či rodičovské dovolené.

<i>Tabulka č. 5</i>	Počet matek	Odpověď určitě ano a spíše ano (%)
Existence strachu	24	83,3%
Neexistence strachu	32	68,8%
Odpověď nevím	12	50%

Komentář: Předpokládala jsem, že u žen s existujícími pocity strachu bude patrný nižší zájem o přivýdělek v době mateřské či rodičovské dovolené. Nejvyšší zájem (83,3%) o přivýdělek je přesto u žen, které uvedly, že se s pocity strachu z návratu do zaměstnání již setkaly.

Vyhodnocení hypotézy: Hypotéza č. 5 nebyla potvrzena.

Jako poslední ale neméně důležitý zmiňuji faktor, kterým je finanční situace rodiny. Tuto situaci zjišťuji pomocí průměrného čistého měsíčního příjmu celé rodiny v otázce č. 23 „*Kolik činí průměrný měsíční příjem Vaší rodiny?*“. Odpověď „*c) 21.000-30.000 Kč*“ vybralo 39 matek (57,3%). 17 žen (25%) uvedlo příjem rodiny v rozmezí „*11.000-20.000 Kč*“. 5 respondentek (7,4%) zvolilo odpověď „*do 10.000 Kč*“ a pouze 2 respondentky (2,9%) uvedly příjem rodiny nad 40.000Kč.

Hypotéza č. 6

V domácnostech, kde čistý měsíční příjem rodiny činí méně než 20.000,-, mají ženy větší zájem přivydělávat si v době mateřské či rodičovské dovolené.

<i>Tabulka č. 6</i>	Počet matek	Odpověď určité ano a spíše ano (%)
10.000 – 20.000 Kč	22	72,7%
Nad 21.000 Kč	46	69,6%

Komentář: Vyšší procento odpovědí vypovídající o zájmu si přivydělávat u žen, kde příjem rodiny činí méně než 20.000 Kč, vypovídá o platnosti hypotézy.

Vyhodnocení hypotézy: Hypotéza č. 6 byla potvrzena.

K otázce týkající se finanční situace rodiny jsem připojila ještě dvě otázky. Otázku č. 22 „*Hraje Váš příjem významnou roli v přispívání na živobytí Vaší rodiny?*“ a otázku č. 19 „*Cítíte někdy tlak z okolí na to, že byste se měla již vrátit do zaměstnání?*“? Na otázku č. 19 nejvíce maminek (51,5%) odpovědělo, že žádný tlak z okolí na návrat do práce nepocítují. Odpověď „*c) spíše ne*“ se objevila u 27 žen (39,7%). 4 respondentky (5,9%) zvolily odpověď „*spíše ano*“ a 2 respondentky (2,9%) odpověděly na otázku č. 19 „*určitě ano*“.

Na otázku, zda příjem matek hraje významnou roli v přispívání na živobytí rodiny, 23 matek (33,8%) zvolilo odpověď „určitě ano“ a 19 žen (27,9%) odpověď „spíše ano“. „Spíše ne“ odpovědělo 19 respondentek (27,9%) a 7 žen (10,4%) se přiklonilo k odpovědi „určitě ne“.

Komentář: K otázce č. 19 (tlak od okolí) bych ráda podotkla, že i přes poměrně nízké procento u odpovědi „určitě ano, spíše ano“, mě tyto odpovědi překvapily a věřím, že čelit tomuto tlaku musí být poměrně obtížné.

Jedním z cílů dotazníkového šetření bylo zjistit, jak ženy období mateřské a rodičovské dovolené prožívají. Pro bohatší představu jsem do dotazníku zařadila ještě čtyři následující otázky.

Otázka č. 10 *„Máte na mateřské či rodičovské dovolené čas sama pro sebe (např. na své přátele, koníčky a záliby)?“*

Nejčastější odpovědí (33,8%) bylo, že ženy mají nějaký čas pro sebe, ale uvítaly by času mnohem více. 30,9% maminek uvedlo, že jim čas pro sebe nezbyvá, ale nevdí jim to, protože dítě/děti jsou pro ně to nejdůležitější. 13 maminek (19,1%) si na nedostatek času vůbec nestěžuje. 11 respondentek (16,2%) uvedlo, že pro sebe dostatek času nemají, ale moc rády by to nějak změnily.

Otázka č. 14 *„Je něco, co Vám na mateřské či rodičovské dovolené schází? Pokud ano, uveďte příklad.“*

Odpovědi na otázku č. 14 byly velmi vyrovnané. 50% matek odpovědělo, že jsou velice spokojené a 50% matek zvolilo odpověď „ano“. Jako nejčastější příklad nedostatku uváděly matky odpověď „a) finance“. 10 žen uvedlo „čas pro sebe“. 1 žena napsala, že jí schází především sebevědomí. 10 odpovědí se týkalo potřeby zapojit se do společnosti. Po vzdělání nebo rekvalifikačních kurzech se stýská 3 matkám. 2 matky by uvítaly především více soukromí a více klidu. 1 respondentka uvedla, že by byla šťastná, za jakékoli narušení zaběhnutého stereotypu.

Otázka č. 20 *„Snažíte se během mateřské či rodičovské dovolené zvyšovat své vzdělání, schopnosti nebo dovednosti? Pokud ano, uveďte příklad.“*

43 žen (63,2%) odpovědělo, že nikoliv a 25 matek (36,8%) zvolilo odpověď „ano“. 11 žen odpovědělo, že navštěvují různé rekvalifikační kurzy. 7 maminek zaškrtno studium na vysoké škole a stejný počet odpovědí se objevil u jazykových kurzů.

3 maminky volí formu samostudia a žádná z maminek nestuduje v době mateřské či rodičovské dovolené na střední škole.

Otázkou č. 21 jsem zjišťovala, jestli se maminky cítí dostatečně oceňovány od svého okolí. 29 žen (42,6%) se přiklonilo k odpovědi „spíše ano“. Odpověď „určitě ano“ zvolilo 18 respondentek (26,5%). 15 matek (22,1%) odpovědělo „spíše ne“ a 6 žen (8,8%) napsalo, že dostatečně oceňovány určitě nejsou.

8 DISKUZE

V diskuzi bych se chtěla věnovat některým problematickým oblastem empirické části této diplomové práce. Nejprve bych ráda poznamenala několik nedostatků týkající se sestavení dotazníkových otázek. V otázce č. 3, kde zjišťuji nejvyšší dosažené vzdělání, by bylo vhodné rozlišit, zda se jedná o střední školu s maturitou nebo bez maturity (tedy vyučení v oboru). Dále bych se chtěla vyjádřit o otázce č. 7, která zjišťuje oblast zaměstnání před odchodem na mateřskou dovolenou. Předem dané oblasti jsem při vyhodnocování rozdělila na práci manuální a nemanuální. Zařazení některých oblastí nebylo jednoznačné, a proto bych ráda některá svá rozhodnutí o zařazení odůvodnila. Například „prodej a obchod“ jsem zařadila do skupiny manuální práce, protože všechny respondentky pracovaly jako prodavačky nebo pokladní. Do manuální práce jsem zařadila rovněž „zdravotnictví a sociální péči“ a to proto, že ženy spadající do této oblasti zaměstnání uváděly, že pracují jako pečovatelky nebo zdravotní sestry. U otázky č. 8 „Jaké formy náhradní péče o dítě využíváte?“ uvedlo 9 matek, že nevyužívají žádnou náhradní péči. U těchto odpovědí bych chtěla upřesnit, že jsou ovlivněné především velmi nízkým věkem jejich potomků (3-6 měsíců).

Otázky č. 8, 16, 17 a 20 nejsou procentuálně vyhodnocené z toho důvodu, že respondentky měly možnost zvolit více odpovědí. Proto jsem každé odpovědi přiřadila 1 bod a ve výsledcích uvedla množství jednotlivých odpovědí.

Dále bych chtěla poznamenat, že pro přesnější výsledky by bylo samozřejmě vhodné rozšířit výzkumný soubor alespoň na 100 respondentek.

ZÁVĚR

V této práci se zabývám tématem žen – matek působících na trhu práce. Hlavním cílem této práce bylo zodpovědět otázku, zda existuje motivace matek ke vstupu do zaměstnání v době mateřské nebo rodičovské dovolené. A pokud ano, jaké podstatné faktory tuto motivaci ovlivňují.

Na začátku práce jsem se snažila vysvětlit několik základních pojmů, které s touto tematikou souvisí. Dále jsem nabídla pohled do historie ženské práce a nastínila postavení žen v době od starověku po moderní dobu 20. století. Další podstatné téma, které jsem zařadila do této práce, je postavení žen na trhu práce v dnešní době. Zaměřuji se nejen na význam práce v životě ženy a na vývoj postojů společnosti k zaměstnanosti žen, ale také na nerovnosti mezi muži a ženami na trhu práce.

Jednu kapitolu věnuji motivaci žen k účasti na trhu práce v době mateřské či rodičovské dovolené. V této kapitole popisuji tzv. „kult dobrého mateřství“, zabývám se integrací životních rolí a pracovním úspěchem i spokojeností s vlastním osobním životem. Hovořím rovněž o harmonizaci rodiny a zaměstnání. V rámci tohoto tématu představuji formy zaměstnání a institucionální a legislativní opatření, které kombinaci práce a rodiny podporují. Závěrem teoretické části se věnuji existující pomoci pro ženy – matky v České republice. Popisuji služby péče o děti a aktivity zaměřené na podporu rodiny.

Jak už jsem zmínila, hlavním cíle empirické části bylo zjistit, zda existuje motivace pracovat již v průběhu mateřské či rodičovské dovolené. Výsledky dotazníkového šetření potvrzují, že tato motivace opravdu existuje a je ovlivňována několika základními faktory. Matky nejčastěji za příčinu uváděly potřebu dalšího příjmu. Mnoho žen zase cítí potřebu opětovného zapojení se do společnosti. Poměrně častá odpověď se týkala pocitu, že ženy osobnostně stagnují a mají potřebu se dále rozvíjet. Některé maminky se také obávají, že by v souvislosti s výchovou a péčí o děti přišly o práci nebo ztratily šanci na finančně či jinak zajímavé zaměstnání.

Cílem výzkumu bylo také potvrdit nebo vyvrátit stanovené hypotézy, které souvisely s faktory, které rovněž podle mého názoru ovlivňují motivaci matek pracovat. Ze šesti hypotéz byly čtyři potvrzené a dvě zamítnuté.

Potvrdila se hypotéza, že ženy s vyšším nebo vysokoškolským vzděláním mají větší zájem přivydělávat si v době mateřské či rodičovské dovolené. Větší zájem přivydělávat si mají rovněž ženy, které jsou na rodičovské dovolené déle než 36 měsíců, a také ženy které vykonávaly nemanuální práci oproti ženám, které vykonávaly práci manuální. Poslední přijatá hypotéza potvrdila, že ženy, které pocházejí z domácností, kde čistý měsíční příjem rodiny činí méně než 20.000kč, mají také vyšší tendence pracovat při mateřské či rodičovské dovolené. Nepotvrdily se následující dvě hypotézy: hypotéza č. 4 „Nedostatek či nedostupnost zařízení zajišťující náhradní péči o děti nebo nedostatek výpomoci rodiny a přátel brání možnosti přivydělávat si při mateřské či rodičovské dovolené“ a hypotéza č. 5 „Objevující se pocity strachu z návratu do zaměstnání snižují zájem přivydělávat si v době mateřské či rodičovské dovolené.“

Psaní této práce a setkávání se s maminkami mi umožnilo hlouběji nahlédnout mnohé radosti i starosti, které mateřství doprovází. Je zajímavé se zamyslet nad tím, jak každá doba ženám přináší jisté výhody, ale i nevýhody. Tato práce mi poskytla pohled obecně na ženy (nejen na matky) jako na „velké bojovnice“, které se snaží uspět a jsou úspěšné na mnoha frontách a to i přes překážky, které jsou jim kladeny do cesty. Do budoucna bych si přála, aby trh práce v České republice byl ženám – matkám více nakloněn a nabízel bohatší možnosti uplatnění.

Předmětem zájmu dalšího zkoumání v této oblasti by mohl být pohled manželů/partnerů a druhů na zaměstnanost žen v době mateřské či rodičovské dovolené. Dále pak jejich ochota se více zapojit do péče o potomky či ochota přejímat roli matky např. odchodem na „otcovskou dovolenou“. Domnívám se, že by bylo zajímavé nahlížet na tuto problematiku rovněž z pohledu zaměstnavatelů. Zabývat se případnými překážkami v zaměstnávání matek malých dětí, faktory či okolnostmi, které by tyto překážky zmírňovaly (např. legislativní úpravy) a zároveň hledat pozitiva na tomto druhu pracovního poměru. Podle mého názoru by bylo rovněž velmi zajímavé a přínosné do této tematiky zapojit pohled dětí pracujících a nepracujících maminek.

LITERATURA

BARNETT, R. Ch. a. HYDE, J. S. Women, Men, Work, and Family: An Expansionist Theory. *American Psychologist*, 2001, č. 10, s. 781-796. ISSN 0003-066X.

BARTÁKOVÁ, H. Problémy přechodu žen na trh práce po rodičovské dovolené. In SIROVÁTKA, T., HORA, O.(ed.). *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Brno: Fakulta sociálních studií, 2008. 330 s. ISBN 978-80-7326-140-5.

BENDYK, E. a. LISOWSKA E. *The Future of Work*. Warsaw: Heinrich Böll Foundation, 2006. 123 s. ISBN 83-923467-4-2.

BIERMANN, Ch. a RABEN R. *Maminkou ve čtyřiceti?* Přel. Petr Babka. Praha: Portál, 2006. 184 s. ISBN 80- 7367- 075-5.

BUDIL, I.T. *Mýtus, jazyk a kulturní antropologie*. Praha: Triton, 1992. ISBN 80-900904-5-1.

BUCHTOVÁ, B. Psychologie nezaměstnanosti. In BUCHTOVÁ, B. aj. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002, s. 75-128. ISBN 80-247-9006-8.

ČAPEK – CHOD, K.M. Turbina. Praha: Fr. Borový, 1925.

ČERMÁKOVÁ, M. Zaměstnanost, pracovní kompetence a perspektivy české pracující ženy. In MAŘÍKOVÁ, H. (ed.). *Proměny současné rodiny*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2000, s. 83-100. ISBN 80-85850-93-1.

ČERMÁKOVÁ, M. Gender a pracovní trh. In VĚŠÍNOVÁ-KALIVODOVÁ, E., MAŘÍKOVÁ, H. (ed.). *Společnost žen a mužů z aspektu gender*. Praha: Open Society Fund, 1999, s. 51-58. ISBN 80-86429-18-0.

DOBSON, J. *Žena si přeje, aby jí muž rozuměl*. Přel. Jiřina Výmolová. Praha: Návrat domů, 1985. 183 s. ISBN 80-85495-79-1.

DUDOVÁ, R. Jak být dobrou matkou - strategie kombinace práce a rodiny a hegemonický diskurz mateřství. In *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy*. Praha: Gender Studies, 2007, s. 25-29. ISBN 978-86520-23-0.

DURANT, W. *Od Platona k dnešku*. Přel. Emanuel Rádl. Praha: Sfinx Bohumil Janda, 1936.

FRAŇKOVÁ, M. *Životní spokojenost matek na mateřské dovolené – první rok mateřství*. Bakalářská práce. Brno: Masarykova univerzita. Fakulta sociálních studií, 2005.

- GREGORY, R. F. *Women and Workplace Discrimination. Overcoming Barriers to Gender Equality*. New Brunswick, New Jersey: Rutgers University Press, 2003. 232 s. ISBN 0-8135-3136-5.
- HARTL, P. a HARTLOVÁ, H. *Psychologický slovník*. Praha: Portál, 2000, s.305. ISBN 80-7178-303-X.
- HALÁSKOVÁ, R. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita, 2001. 93 s. ISBN 80-7042-595-4.
- HARMACH, K.. Otázka vyššího vzdělání žen a rakouský parlament. In HONZÁKOVÁ, A.(ed.). *Československé studentky let 1890 – 1930*. Praha: Ženská národní rada a Spolek Minerva, 1930, s.20-25.
- HLEDÍKOVÁ, M. *Vybrané aspekty postavení české ženy v historii a dnes*. Bakalářská práce. Brno: Masarykova univerzita. Fakulta pedagogická. Katedra sociální pedagogiky, 2007.
- HONZÁKOVÁ, A. K zápasu o lékařské studium. In HONZÁKOVÁ, A.(ed.). *Československé studentky let 1890 – 1930*. Praha: Ženská národní rada a Spolek Minerva, 1930, s.66-76.
- JANDA, K., BERRY, J.M., GOLDMAN, J. a HUFF, E. *Systém vlády v USA*. Praha:Slon, 1998, s. 345-347.
- JANDOUREK, J. *Sociologický slovník*. Praha: Portál, 2001, s. 63, 207, 262. ISBN 80-7178-535-0.
- JURAJDA, Š. a MÜNICH, D. Relativní postavení žen na trhu práce v České republice: shrnutí výzkumu. In *Kariéra, rodina, rovné příležitosti*. Praha: Gender Studies, 2006, s. 13-19. ISBN 80-86520-12-9.
- KARSTEN, H. *Ženy-muži: genderové role, jejich původ a vývoj*. Přel. Petr Babka. Praha: Portál, 2006. 184 s. ISBN 80-7367-145-X.
- KRÁLÍKOVÁ, K. Proč ženy dříve výdělečně činné nebývají v manželství zcela spokojeny. *Naše doba, revue pro vědu, umění a život sociální*, 1925, roč.32, s. 464-469.
- KOHOUTEK, R. aj. *Základy sociální psychologie*. Brno: Akademické nakladatelství Cerm, 1998. 181 s. ISBN 80-7204-064-2.
- KRÁSNOHORSKÁ, E. V paměť druhé lékařky české. *Ženský obzor, revue českých žen*, 1923-24, roč.19, č.5-6, s.65.
- KŘÍŽKOVÁ, A. a PAVLICA, K. *Management genderových vztahů. Postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004. 155 s. ISBN 80-7261-117-8.

KUCHAŘOVÁ V. a SVOBODOVÁ, K. *Sít' zařízení denní péče o děti předškolního věku v ČR*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006. 57 s. ISBN 80-87007-51-4.

LANGMEIER, J. a KREJČÍŘOVÁ D. *Vývojová psychologie*. 3.vyd. Praha:Grada, 1998. 343 s. ISBN 80-7169-195-X).

MAŘÍKOVÁ, H. Česká žena na trhu práce. In VODÁKOVÁ, A. VODÁKOVÁ, O. (ed.). *Rod ženský*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s.185-195. ISBN 80-86429-18-0.

MAŘÍKOVÁ, H. (ed.), aj. *Proměny současné české rodiny*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2000. 170 s. ISBN 80-85850-93-1.

MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. 2.vyd. Praha: Portál, 2008,s.46, 148, 231. ISBN 978-80-7367-368-0.

MOŽNÝ, I. *Rodina a společnost*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2006. 312 s. ISBN 80-86429-584-X.

MOŽNÝ, I. *Sociologie rodiny*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1999. 251 s. ISBN 80-85850-75-3.

MOŽNÝ, I. *Rodina vysokoškolsky vzdělaných manželů*. Brno: Univerzita J.E. Purkyně, 1983.189 s. ISBN 80-7178-494-X 15.

NICOLSON, P. *Poporodní deprese*. Přel. Jaroslava Kubátová. Praha: Grada, 2001. 148 s. ISBN 80-7169-938-1.

OAKLEYOVÁ, A. *Pohlavní, gender a společnost*. Přel. Milena Poláčková a Martin Poláček. Praha: Portál, 2000. 176 s. ISBN 80-7178-403-6.

PAULOVÁ – RŮŽIČKOVÁ, E. Žena a hnutí sociální. *Naše doba, revue pro vědu, umění a život sociální*, 1925, roč.32, s.21-29.

PETROVIC, J. A. Slepé a neviditelné: diskriminace žen na pracovištích – mužská tvář odborových organizací. In *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy*. Praha: Gender Studies, 2007, s. 45-49. ISBN 978-86520-23-0.

SIROVÁTKA, T. a BARTÁKOVÁ, H. Harmonizace rodiny a zaměstnání v České republice a role sociální politiky. In SIROVÁTKA,T., HORA, O.(ed.). *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Brno: Fakulta sociálních studií, 2008. 330 s. ISBN 978-80-7326-140-5.

SKÁLOVÁ, H. Perspektiva žen na trhu práce. In *Ženy na trhu práce: realita a perspektivy*. Praha: Gender Studies, 2007, s. 12-14. ISBN 978-86520-23-0.

ŠIKLOVÁ, J. Gender studies a feminismus na univerzitách ve světě a v ČR. In VĚŠÍNOVÁ-KALIVODOVÁ, E., MAŘÍKOVÁ, H. (ed.). *Společnost žen a mužů z aspektu gender*. Praha: Open Society Fund, 1999, s. 9-19. ISBN 80-86429-18-0.

ŠMAJS, J. Práce – téma k zamyšlení. In BUCHTOVÁ, B. aj. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002, s. 9-34. ISBN 80-247-9006-8.

ŠPAČEK, S. *Ekonomika a práce ženy. Naše doba, revue pro vědu, umění a život sociální*, 1925, roč.32, s.464-469.

TUČEK, M. Stratifikace společnosti a hodnotové orientace: shody a rozdíly mezi muži a ženami v oblasti práce. In MAŘÍKOVÁ, H. (ed.). *Proměny současné rodiny*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2000, s. 61-82. ISBN 80-85850-93-1.

VODÁKOVÁ, A. Z historie „ženské práce“ a její transformace. In VODÁKOVÁ, A., VODÁKOVÁ, O. (ed.). *Rod ženský*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 155-184. ISBN 80-86429-18-0.

ŽALOUDEK, K. *Encyklopedie politiky*. Praha: Libri, 1996, s.99, 117.

Internetové citace:

BROŽ, J. *Ženy ve středověku a novověku* /online/. c1999. /cit. 2009-07-02/. Dostupné z <http://web.telecom.cz/cmincmin/stredovek.htm>.

HAŠKOVÁ, H. *Pracující matky a genderové role ve výsledcích mezinárodního longitudinálního výzkumu* /online/. c2009. /cit. 2009-02-27/. Dostupné z <http://www.genderonline.cz>.

JURAJDA, Š. *Relativní postavení žen na trhu práce v České republice: shrnutí výzkumu pro EQUAL* /online/. c2006. /cit. 2009-02-28/. Dostupné z http://www.cerge.cuni.cz/news/in_the_media/data/Jurajda%20HR%20Forum%208-11-2006.pdf.

NEJEZCHLEBOVÁ, L. *Stát chce podpořit rodiče firemními školkami nebo otcovskou dovolenou* /online/. c2008, poslední revize 09.05.2008. /cit.2009-01-20/. Dostupné z http://zpravy.idnes.cz/stat-chce-podporit-rodice-firemnimi-skolkami-nebo-otcovskou-dovolenou-13k-/domaci.asp?c=A080508_220044_domaci_mia.

VRÁNKOVÁ, E. *Matriarchát a patriarchát* /online/, c2005, /cit.2009-06-24/. Dostupné z http://fss.muni.cz/rpm/Revue/Heslar/patriarchat_matriarchat.htm.

Nezaměstnanost v říjnu 2008 mírně poklesla /online/, c2009, /cit. 2009-02-28/. Dostupné z <http://portal.gov.cz/>.

MPSV ČR. *Rodina* /online/. c2008. /cit.2008-11-13/. Dostupné z <http://www.mpsv.cz/cs/4>.

Mateřská vzroste hlavně ženám se mzdou nad 25 tisíc /online/, c2008, /cit. 2009-06-23/. Dostupné z <http://finance.idnes.cz/matrska-vzroste-hlavne-zenam-se-mzdou-nad-25-tisic-fsv-/viteze.asp>.

Přispěvatelé Wikipedie, *Rut Kolínská* /online/, c2008, poslední revize 21. 06. 2008, /cit.2008-11-20/.Dostupné z http://cs.wikipedia.org/w/index.php?title=Rut_Kol%C3%ADnsk%C3%A1&oldid=2716714.

Přispěvatelé Wikipedie. *Matriarchát* /online/, c 2008, poslední revize 24.06.2008, /cit. 2009-06-24/. Dostupné z <http://cs.wikipedia.org/wiki/Matriarchát>.

Přispěvatelé Wikipedie. *Johann Jakob Bachofen* /online/, c 2008, poslední revize 06.02.2009, /cit.2009-06-24/. Dostupné z http://cs.wikipedia.org/wiki/Johann_Jakob_Bachofen).

Jiné zdroje

DOSTÁLOVÁ, O. Rodinný historický archív. Nепublikováno. Praha, 2009.

Anotace

Diplomová práce se zabývá problematikou žen – matek na trhu práce. Práce se zaměřuje na motivaci matek, která vede ke vstupu na trh práce již v průběhu mateřské nebo rodičovské dovolené a motivační faktory, které tuto volbu ovlivňují.

Obsahem práce je rovněž ohlédnutí do historie pracujících žen, dále se zabývám postavením žen na trhu práce, harmonizací rodiny a zaměstnání a také zmiňuji přístupnou pomoc matkám v České republice.

Annotation

The dissertation work focuses on women – mothers on the labour market. The work focuses mainly on mother's motivation which influences the entrance on the labour market in time of maternity and parental leave. I am also engaged in the factors which influences these decisions.

The content of work includes also the history of women's work, the position women on labour market, the harmonisation of families and employment and permissible help for mothers in the Czech Republic.

PŘÍLOHY

PŘÍLOHA I.

Obsahem přílohy I. je kompletní dotazník použitý při dotazníkovém šetření.

DOTAZNÍK

Dobrý den,

jmenuji se Jaroslava Hašková, jsem studentka Pražské vysoké školy psychosociálních studií a chtěla bych Vás požádat o vyplnění tohoto dotazníku, který se zabývá tématem: „Motivační faktory a možnosti uplatnění žen na trhu práce v době mateřské a rodičovské dovolené“.

Dotazník obsahuje 23 otázek. U otázek nabízející předem připravené odpovědi zakroužkujte pouze jednu, pokud nebude stanoveno jinak.

1) **Věk:**.....

2) **Bydlím v obci:**

- a) do 1000 obyvatel
- b) 1000 – 5000 obyvatel
- c) 5000 – 15000 obyvatel
- d) Více než 15000 obyvatel

3) **Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?**

- a) základní škola
- b) gymnázium
- c) střední odborná škola (specializace vzdělání.....)
- d) vyšší odborná škola
- e) vysoká škola
- f) speciální škola
- g) jiná odpověď.....

4) **Rodinný stav:**

- a) vdaná
- b) svobodná
- c) rozvedená
- d) vdova
- e) soužití s přítelem bez sňatku

5) **Počet dětí:**

6) Jak dlouho jste na mateřské/rodičovské dovolené?

- a) 3 – 12 měsíců
- b) 13 – 24 měsíců
- c) 25 – 36 měsíců
- d) 37 – 48 měsíců
- e) více než 4 roky (upřesněte.....)

7) Oblast zaměstnání před odchodem na mateřskou dovolenou

(upřesněte pozici):

- a) administrativa
- b) bankovníctví, pojišťovnictví, finance.....
- c) ekonomie.....
- d) farmacie
- e) chemie a potravinářství.....
- f) IT – informační technika.....
- g) kultura, umění a tvůrčí práce.....
- h) logistika a doprava
- i) marketing
- j) média, reklama a PR.....
- k) personalistika a lidské zdroje.....
- l) právní služby.....
- m) prodej a obchod
- n) služby
- o) státní a veřejná správa.....
- p) strojírenství.....
- q) věda a výzkum.....
- r) výroba a průmysl.....
- s) vzdělávání a školství.....
- t) zdravotnictví a sociální péče
- u) jiná odpověď

8) Jaké formy náhradní péče o dítě využíváte? (můžete zvolit více odpovědí)

- a) jesle pro děti mladší 3 let věku
- b) mateřskou školku
- c) au-pair, placenou pečovatelku
- d) výpomoc prarodičů nebo jiných příbuzných a přátel
- e) firemní školku
- f) jiná odpověď

.....

9) Je podle Vašeho názoru nabídka služeb na hlídání dětí dostačující a dostupná?

- a) ano
- b) ne
(proč?).....

10) Máte na mateřské či rodičovské dovolené čas sama pro sebe (např. na své přátele, koníčky a záliby)?

- a) ano, mám na sebe dostatek času
- b) ano, ale uvítala bych více volného času
- c) ne, ale nechybí mi to, dítě/děti jsou pro mě to nejdůležitější
- d) ne, nemám pro sebe žádný volný čas a ráda bych to změnila
- e) jiná odpověď.....

11) Setkala jste se v době mateřské či rodičovské dovolené s pocity osamělosti?

- a) často
- b) někdy
- c) zřídka
- d) nikdy

12) Setkala jste se v době mateřské či rodičovské dovolené s pocity stereotypu?

- a) často
- b) někdy
- c) zřídka
- d) nikdy

13) Setkala jste se s pocity strachu z návratu do zaměstnání po mateřské či rodičovské dovolené?

- a) ne
 - b) nevím
 - c) ano (prosím, uveďte příčinu tohoto pocitu).....
-

14) Je něco, co Vám na mateřské či rodičovské dovolené schází?

- a) ne, jsem velice spokojená
 - b) ano (prosím, uveďte příklad).....
-

15) Měla byste zájem přivydělávat si v době rodičovské dovolené?

- určité ano spíše ano nejsem rozhodnutá spíše ne určité ne

16) Pokud jste v předchozí otázce odpověděla spíše ne nebo určitě ne, upřesněte důvod Vaší odpovědi. (můžete zvolit více odpovědí)

- a) nepotřebujeme další příjem
- b) rodina mě zaměstnává natolik, že bych jinou činnost nezvládla
- c) vyhovuje mi, že mohu veškerý čas věnovat svému dítěti/dětem/rodině
- d) přišlo by mi to vůči rodině sobecké, matka má o děti pečovat a být s nimi

e) jiná odpověď

17) Pokud jste v otázce 15 odpověděla spíše ano nebo určitě ano, upřesněte důvod Vaší odpovědi. (můžete zvolit více odpovědí)

- a) potřebujeme další příjem
- b) obávám se, že bych v souvislosti s výchovou a péčí o děti přišla o práci nebo ztratila šanci na finančně či jinak zajímavou práci
- c) cítím potřebu se znovu zapojit do společnosti, chybí mi společenské kontakty
- d) mám pocit, že osobnostně stagnuji, cítím potřebu se rozvíjet
- e) jiná odpověď

18) Pokoušela jste se najít v době rodičovské dovolené práci např. na zkrácený úvazek nebo práci prováděnou z domova?

- a) ne
- b) ano, ale nepodařilo se mi tento druh práce najít
- c) ano, vykonávám tento druh práce

19) Cítila jste někdy tlak z okolí na to, že byste se měla již vrátit do zaměstnání?

- a) určitě ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) určitě ne

20) Snažíte se během mateřské či rodičovské dovolené zvyšovat své vzdělání, schopnosti nebo dovednosti?

- a) ne
- b) ano (upřesněte jakým způsobem – můžete zvolit více odpovědí)
 - studium na střední škole
 - studium na vysoké škole
 - jazykové kurzy
 - rekvalifikační kurzy (jaké?).....
 - jiná odpověď.....

21) Máte pocit, že jste dostatečně oceňována od svého okolí za to, co děláte (péče o děti, starost o domácnost)?

- a) určitě ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) určitě ne

22) Hraje Váš příjem významnou roli v přispívání na živobytí Vaší rodiny?

- a) určitě ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne

d) určitě ne

23) Kolik činí čistý průměrný měsíční příjem Vaší rodiny?

- a) do 10.000 Kč
- b) 11.000 - 20.000Kč
- c) 21.000 - 30.000Kč
- d) 31.000 - 40.000Kč
- e) nad 40.000Kč

Mockrát děkuji za vyplnění. Jaroslava Hašková

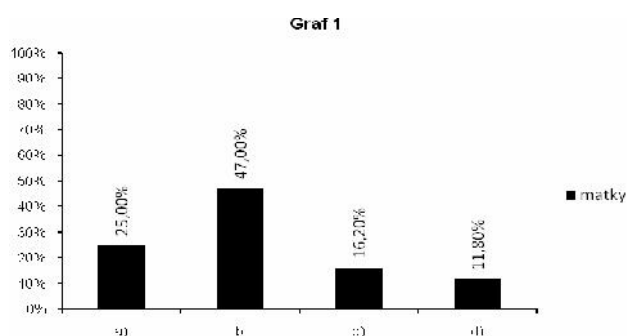
PŘÍLOHA II.

Obsahem přílohy II. je popis základních kritérií výzkumného souboru. Do této přílohy jsem nezařadila otázku č. 1 zjišťující věk respondentek dotazníkového šetření. Ze získaných dat o věku respondentek byl vytvořen aritmetickým průměrem věkový průměr výzkumného souboru, který činí 30 let.

Otázka č.2 Bydlím v obci:

Tabulka č.1 Odpovědi matek na druhou otázku

Bydlím v obci	a) do 1000 obyvatel		b) 1000-5000		c) 5000-15000		d) více než 15000		100%
	abs	rel	abs	rel	abs	rel	abs	rel	
matky	17	25	32	47	11	16,2	8	11,8	68



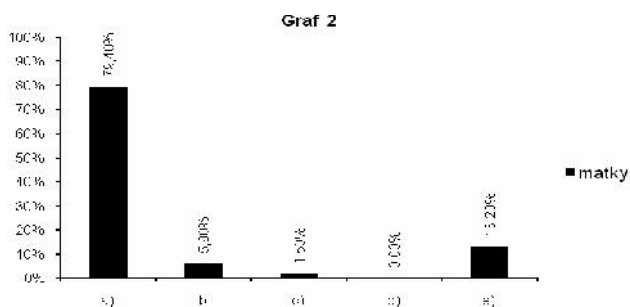
Výklad tabulky: 25% všech respondentek odpovědělo, že žijí v obci do 1000 obyvatel. 32 žen (47%) bydlí v obci od 1000 do 5000 obyvatel. 11 respondentek

(16,2%) se přiklonilo k odpovědi c) „5000-15000 obyvatel“ a zbývajících 8 žen (11,8%) žije ve městě s více než 15000 obyvateli.

Otázka č.4 Rodinný stav:

Tabulka č.2 Odpovědi matek na čtvrtou otázku

Rodinný stav	a)vdaná		b) svobodná		c) rozvedená		d) vdova		e)soužití s přítelem bez sňatku		100%
	abs	rel	abs	rel	abs	rel	abs	rel	abs	rel	
matky	54	79,4	4	5,9	1	1,5	0	0	9	13,2	68

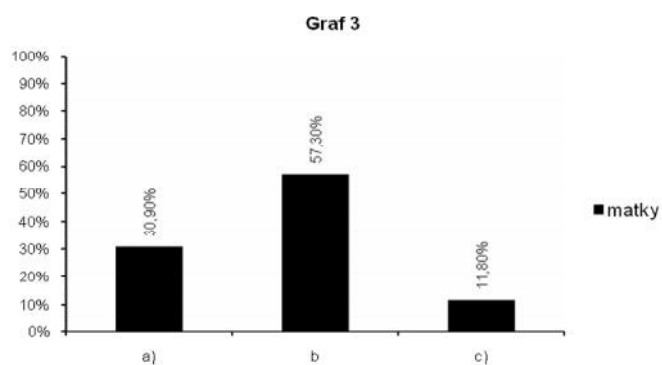


Výklad tabulky: 54 žen (79,4%) z celého souboru jsou ženy vdané. 4 ženy (5,9%) svobodné a 1 žena (1,5%) rozvedená. Soužití s přítelem bez sňatku uvedlo 9 žen (13,2%)

Otázka č.5 Počet dětí:

Tabulka č.3 Odpovědi matek na pátou otázku

Počet dětí	a) jedno		b) dvě		c) tři		100%
	abs	rel	abs	rel	abs	rel	
matky	21	30,9	39	57,3	8	11,8	68



Výklad tabulky: 30,9% žen je matkou jednoho dítěte. Dvě děti má 39 žen (57,3%) a 8 žen (11,8%) má tři děti.

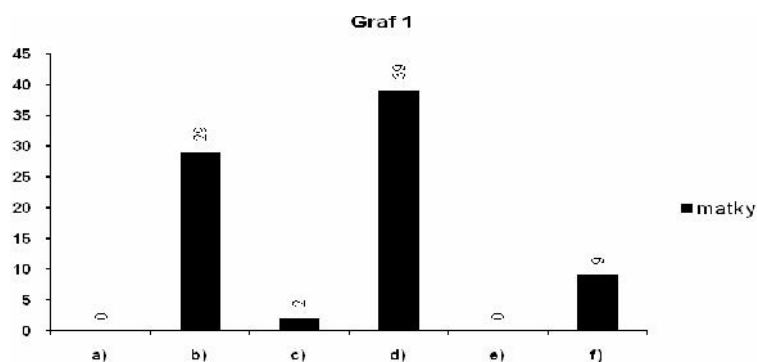
PŘÍLOHA III.

Příloha III. obsahuje výsledky šetření, které jsem pro větší přehlednost zaznamenala do tabulek a graficky znázornila. Ke každé otázce připojuji navíc výklad tabulky. V této příloze jsou znázorněny otázky č. 8, 10, 11, 12, 14, 18, 19, 20, 21 a 22.

Otázka 8: Jaké formy náhradní péče o dítě využíváte?

Tabulka č. 1 Odpovědi matek na osmou otázku

Náhradní péče o děti	a) jesle	b) mateřská škola	c) au-pair placená pečovatelka	d) prarodiče příbuzní	e) firemní školka	f) jiná odpověď: žádnou
	abs	abs	abs	abs	abs	abs
matky	0	29	2	39	0	9

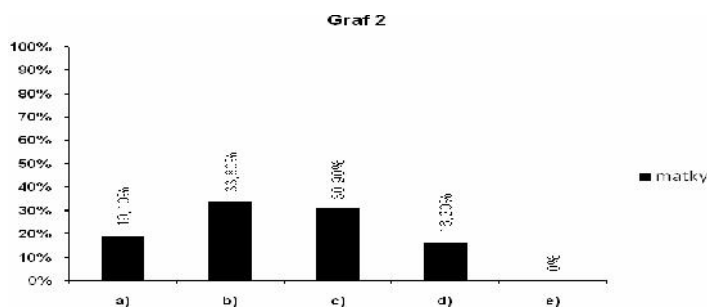


Výklad tabulky: Ženy nejčastěji odpovídaly, že využívají výpomoc prarodičů nebo jiných příbuzných (39 žen). 29 žen zvolilo odpověď „b) mateřská škola“. Au-pair nebo placenou pečovatelku využívají 2 respondentky a 9 matek odpovědělo, že nevyužívají žádnou náhradní péči. Jesle nevyužívá žádná žena.

Otázka 10: Máte na mateřské či rodičovské dovolené čas sama pro sebe?

Tabulka č. 2 Odpovědi matek na desátou otázku

Čas pro sebe	a) ano, mám na sebe dostatek času		b) ano, ale uvítala bych více volného času		c) ne, ale nechybí mi to, dítě/děti jsou pro mě to nejdůležitější		d) ne, nemám pro sebe žádný volný čas a ráda bych to změnila		e) jiná odpověď		100%
	abs	rel	abs	rel	abs	rel	abs	rel	abs	rel	
matky	13	19,1	23	33,8	21	30,9	11	16,2	0	0	68

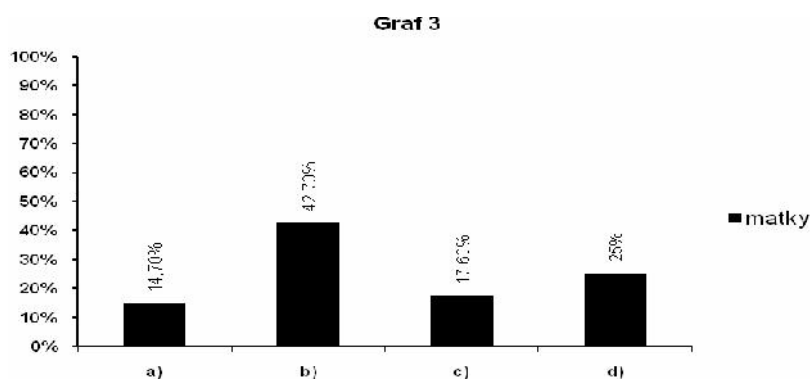


Výklad tabulky: 23 respondentek (33,8%) odpovědělo „ano, ale uvítala bych více volného času“. 30,9% žen si zvolilo odpověď „c“. 13 matek (19,1%) zvolilo odpověď „a)“ a 11 žen (16,2%) odpovědělo, že nemají dostatek času pro sebe a rády by to změnily.

Otázka 11: Setkala jste se v době mateřské či rodičovské dovolené s pocity osamělosti?

Tabulka č. 3 Odpovědi matek na jedenáctou otázku

Pocit osamělosti	a) často		b) někdy		c) zřídka		d) nikdy		100%
	abs	rel	abs	rel	abs	rel	abs	rel	
matky	10	14,7	29	42,7	12	17,6	17	25	68

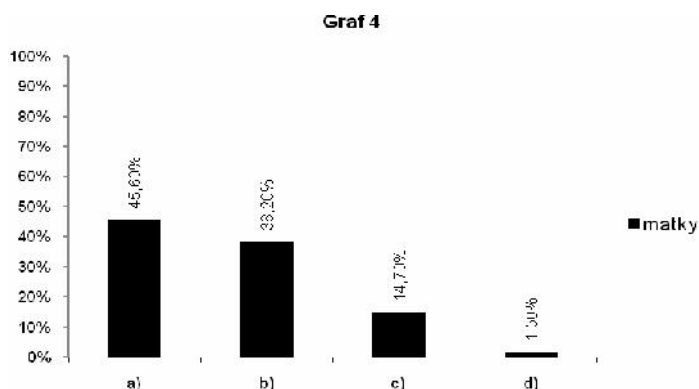


Výklad tabulky: Na otázku týkající se pocitů osamělosti odpovědělo 10 matek (14,7%) že „často“. Odpověď „někdy“ zvolilo 29 žen (42,7%). 12 respondentek (17,6%) uvedlo, že s pocity osamělosti se setkaly pouze „zřídka“ a 17 žen (25%) odpovědělo zcela záporně.

Otázka 12: Setkala jste se v době mateřské či rodičovské dovolené s pocity stereotypu?

Tabulka č. 4 Odpovědi matek na dvanáctou otázku

Pocit stereotypu	a) často		b) někdy		c) zřídka		d) nikdy		100%
	abs	rel	abs	rel	abs	rel	abs	rel	
matky	31	45,6	26	38,2	10	14,7	1	1,5	68



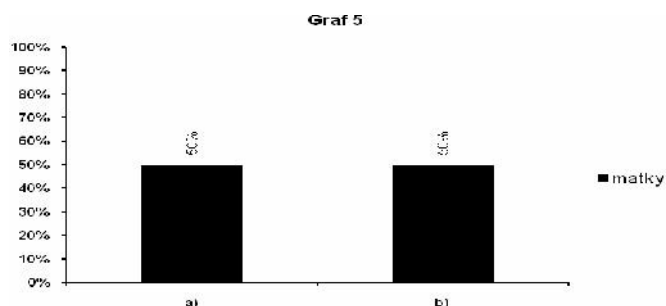
Výklad tabulky: Největší skupina žen (45,6%) uvedla, že se s pocity stereotypu setkaly „často“. 26 respondentek (38,2%) zvolilo odpověď „někdy“. 10 žen (14,7%)

Nedostatek něčeho	a) ne, jsem velice spokojená		b) ano		100%
	abs	rel	abs	rel	
matky	34	50	34	50	68

se přiklonilo k odpovědi „zřídka“ a pouze 1 matka uvedla, že „nikdy“.

Otázka 14: Je něco, co Vám na mateřské či rodičovské dovolené schází?

Tabulka č. 5 Odpovědi matek na čtrnáctou otázku



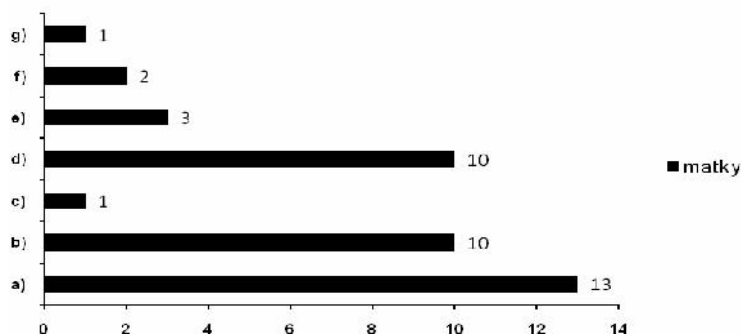
Výklad tabulky: Odpovědi na otázku č. 14 byly velmi vyrovnané. 50% matek odpovědělo, že jsou velice spokojené a 50% matek zvolilo odpověď „ano“.

Podotázka k otázce 14: Uved'te příklad toho, co Vám schází.

Tabulka č. 6

Nedostatek	a)finance	b)čas pro sebe	c) sebevědomí	d) společnost	e)vzdělávání, rekvalifikace	f) klid soukromí,	g)jakákoliv změna stereotypu
matky	abs	abs	abs	abs	abs	abs	abs
	13	10	1	10	3	2	1

Graf 6



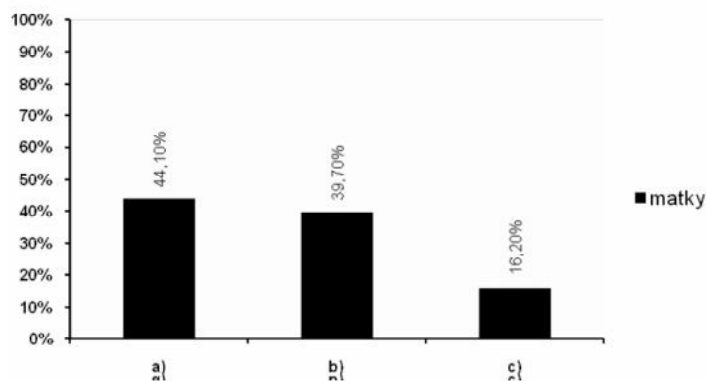
Výklad tabulky: Jako nejčastější příklad nedostatku uváděly matky odpověď „a) finance“. 10 žen uvedlo „čas pro sebe“. Rovněž 10 odpovědí se týkalo potřeby zapojit se do společnosti. Po vzdělání nebo rekvalifikačních kurzech se stýská 3 matkám. 2 matky by uvítaly především více soukromí a více klidu. 1 žena napsala, že jí schází především sebevědomí a 1 respondentka uvedla, že by byla šťastná, za jakékoli narušení zaběhnutého stereotypu.

Otázka 18: Pokoušela jste se najít v době rodičovské dovolené práci např. na zkrácený úvazek nebo práci prováděnou z domova?

Tabulka č. 7 Odpovědi matek na osmnáctou otázku

Zkrácený úvazek	a) ne		b) ano, ale nepodařilo se mi tento druh práce najít		c) ano, vykonávám tento druh práce		100%
	abs	rel	abs	rel	abs	rel	
matky	30	44,1	27	39,7	11	16,2	68

Graf 7

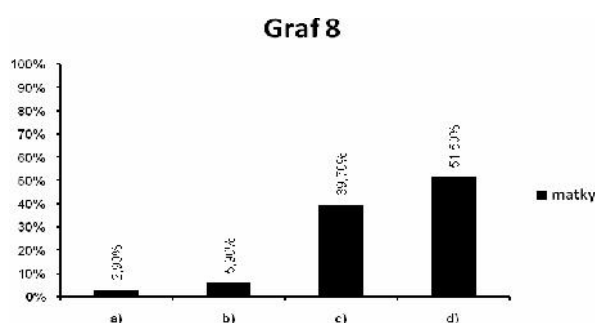


Výklad tabulky: 30 žen (44,1%) se nepokusilo v době mateřské či rodičovské dovolené hledat nějaký druh zaměstnání. 27 matek (39,7%) zvolilo odpověď „b) ano, ale nepodařilo se mi tento druh práce najít“ a 11 respondentek (16,2%) při mateřské nebo rodičovské dovolené pracuje.

Otázka 19: Cítila jste někdy tlak z okolí na to, že byste se měla již vrátit do zaměstnání?

Tabulka č. 8 Odpovědi matek na devatenáctou otázku

Tlak z okolí na návrat do zaměstnání	a) určitě ano		b) spíše ano		c) spíše ne		d) určitě ne		100%
	abs	rel	abs	rel	abs	rel	abs	rel	
matky	2	2,9	4	5,9	27	39,7	35	51,5	68



Výklad tabulky: Nejvíce matek (51,5%) odpovědělo, že žádný tlak z okolí na

Zvyšování vzdělání, schopností,	a) ne	b) ano	100%
---------------------------------	-------	--------	------

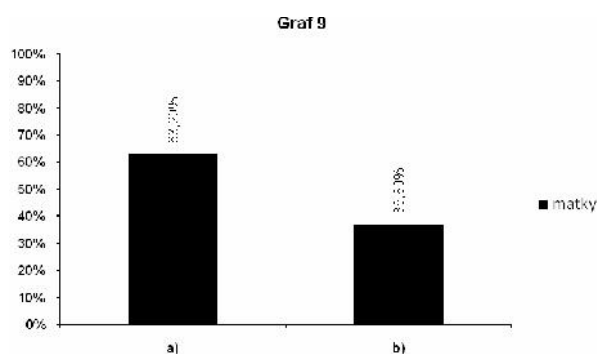
návrat do práce nepocítují. Odpověď „c) spíše ne“ se objevila u 27 žen (39,7%). 4 respondentky (5,9%)

zvolily odpověď „spíše ano“ a 2 respondentky (2,9%) odpověděly na otázku č. 19 „určitě ano“.

Otázka 20: Snažíte se během mateřské či rodičovské dovolené zvyšovat své vzdělání, schopnosti nebo dovednosti?

Tabulka č.9 Odpovědi matek na otázku č. 20

dovedností					
matky	abs	rel	abs	rel	68
	43	63,2	25	36,8	

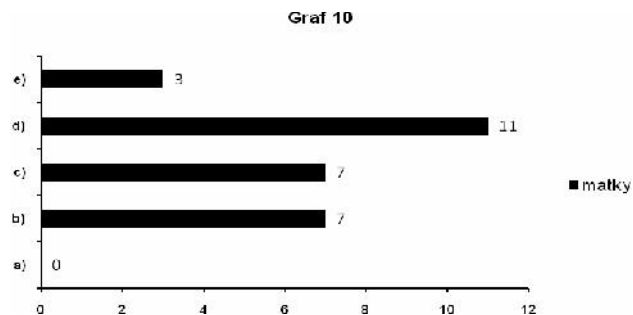


Výklad tabulky: 43 žen (63,2%) se přiklonilo k odpovědi a) a 25 matek (36,8%) zvolilo odpověď b).

Podotázka k otázce č. 20 Jakým způsobem zvyšujete své vzdělání, schopnosti či dovednosti?

Tabulka č. 10

Způsob zvyšování vzdělání, schopností, dovedností	a) studium střední školy	b) studium vysoké školy	c) jazykové kurzy	d) rekvalifikace	e) jiná odpověď: samostudium
	abs	abs	abs	abs	abs
matky	0	7	7	11	3

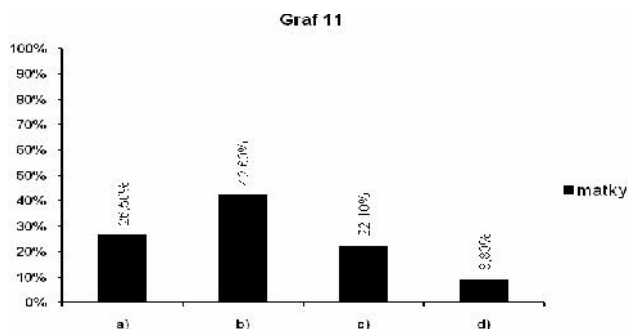


Výklad tabulky: 11 žen odpovědělo, že navštěvují různé rekvalifikační kurzy. 7 maminek zaškrtnulo studium na vysoké škole a stejný počet odpovědí se objevil u jazykových kurzů. 3 maminky volí formu samostudia a žádná z maminek nestuduje v době mateřské či rodičovské dovolené na střední škole.

Otázka 21: Máte pocit, že jste dostatečně oceňována od svého okolí za to, co děláte (péče o děti, starost o domácnost)?

Tabulka č.11 Odpovědi matek na otázku č.21

Ocenění od okolí	a) <i>určitě ano</i>		b) <i>spíše ano</i>		c) <i>spíše ne</i>		d) <i>určitě ne</i>		100%
	abs	rel	abs	rel	abs	rel	abs	rel	
matky	18	26,5	29	42,6	15	22,1	6	8,8	68

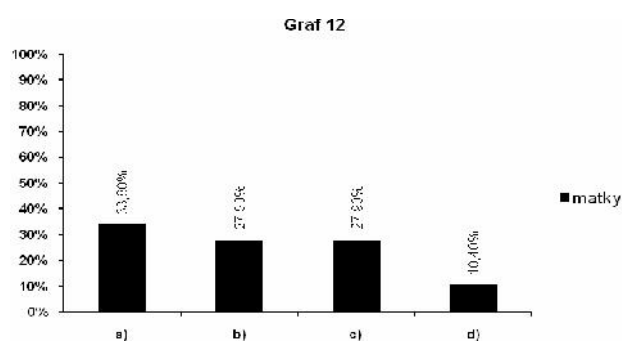


Výklad tabulky: 29 žen (42,6%) se přiklonilo k odpovědi „*spíše ano*“. Odpověď „*určitě ano*“ zvolilo 18 respondentek (26,5%). 15 matek (22,1%) odpovědělo „*spíše ne*“ a 6 žen (8,8%) napsalo, že dostatečně oceňovány určitě nejsou.

Otázka 22: Hraje Váš příjem významnou roli v přispívání na živobytí Vaší rodiny?

Tabulka č.12 Odpovědi matek na otázku č. 22

Přispívání na živobytí	a) <i>určitě ano</i>		b) <i>spíše ano</i>		c) <i>spíše ne</i>		d) <i>určitě ne</i>		100%
	abs	rel	abs	rel	abs	rel	abs	rel	
matky	23	33,8	19	27,9	19	27,9	7	10,4	68



Výklad tabulky: 23 matek (33,8%) zvolilo odpověď „*určitě ano*“ a 19 žen (27,9%) odpověď „*spíše ano*“. „*Spíše ne*“ odpovědělo 19 respondentek (27,9%) a 7 žen (10,4%) se přiklonilo k odpovědi „*určitě ne*“.

POSUDEK

VEDOUcíHO DIPLOMOVÉ PRÁCE

Název: Motivační faktory a možnosti uplatnění žen na trhu práce v době mateřské a rodičovské dovolené

Jméno autorky: **Bc. Jaroslava Hašková**

Počet stránek vlastní práce: 86

Počet stránek příloh: 29

Počet kapitol: 8

podkapitol 1. řádu: 28

podkapitol 2. řádu: 22

Počet publikací: 47

Počet internetových zdrojů: 11

Počet jiných odkazů: 1

Volba tématu je z hlediska zaměření školy velmi vhodná a společensky stále aktuální.

Členění práce je provedeno zdařile, jednotlivé kapitoly i podkapitoly na sebe správně navazují.

Obsahová stránka:

V úvodu autorka dokazuje, že má téma řádně promyšleno a její důvody k jeho volbě jsou přesvědčující. V první kapitole se věnuje základním pojmům, k jejichž vymezení používá odkazy z 9 publikací různých autorů. Dále pokračuje zběžným historickým přehledem postavení a pracovního zařazení žen od počátků dělby práce až do současnosti. Ve třetí kapitole se zabývá současným postavením žen na trhu práce, především žen-matek, zamýšlí se nad významem práce v životě ženy, rozebírá postoje společnosti k zaměstnání žen, upozorňuje na nerovnosti postavení žen na trhu práce, k čemuž ji vedou statistiky a segregace žen v některých zaměstnáních. Zvláště si všímá zaměstnanosti českých žen a jejich specifik. V další kapitole zkoumá motivace žen, které způsobují jejich časný vstup do práce v době mateřské nebo rodičovské dovolené. Pro zaměření školy považuji za důležité a vhodné, že se autorka nevyhýbá souhrnnému popisu legislativních opatření, která se snaží umožnit a usnadnit ženám-matkám současný výkon pracovní i rodinné povinnosti. Autorka zde pojednává o různých formách finanční podpory v době mateřské a rodičovské dovolené. V šesté kapitole se zabývá různými formami pomoci ženám-matkám v České republice.

Poslední dvě kapitoly jsou věnovány vlastnímu výzkumnému šetření pomocí dotazníků. Autorka postupuje podle pravidel metodologie výzkumu, popisuje podrobně výzkumný

soubor, hovoří o závislých a nezávislých proměnných, uvádí 6 hypotéz, z nichž se jí ve výsledcích potvrdily 4 a 2 se nepotvrdily. Výzkumu se věnovala autorka s pečlivostí, konzultovala i se statistikem.

Práce s odbornou literaturou byla bezchybná, poslední norma pro uvádění citací se zde respektuje.

Jazyková stránka jak gramatická, tak stylizační je na požadované úrovni.

Formální úprava odpovídá požadavkům na diplomovou práci.

Využití praktických zkušeností:

Autorka dokázala, že umí skloubit teoretické znalosti s praktickými zkušenostmi.

Konzultant ing.Trnka se vyjádřil k dotazníku kladně, považuje jej za správně koncipovaný.

Konečné znění výzkumné části však neviděl.

Cíle práce, které si autorka předsevzala, byly splněny.

Výtka

8.kapitolu nazvala autorka „Diskuze“, ale jde spíše o zamyšlení nad otázkami, které podrobuje autorka kritice a uvádí jejich nedostatky. Kapitola nemá charakter diskuse, jak se obvykle chápe, totiž mimo jiné i polemika autora s názory jiných autorů a vymezení shod a rozdílů vlastního výzkumu ve srovnání s výzkumy jinými. Tato kapitola by měla být spíše podkapitolou ke kapitole předchozí i z toho důvodu, že je na samostatnou kapitolu příliš krátká. Toto je jediný podstatnější nedostatek práce, ostatní jsou drobnosti. Např. doporučuji autorce, aby raději psala diskuse než diskuze, i když se dnes už toto nepovažuje za chybu, ale správnější z hlediska etymologického je diskuse.

Připomínka

Považuji 23 otázek dotazníku s možností 4 – 21 odpovědí za značně složité. Přesto se autorka s tímto břemenem, které si na sebe dobrovolně vzala, přiměřeně vypořádala.

Závěr

Práci hodnotím jako velmi zdařilou, autorka pracovala s velkým nasazením, také spolupráce s ní byla pro mne radostnou, protože jsem mohla sledovat krok za krokem její snahu o zdokonalování konečné podoby práce.

Doporučení

Doporučuji k obhajobě a hodnotím práci velmi kladně.



MUDr. Olga Dostálová, CSc.

V Praze, 20.9.2009

OPONENTSKÝ POSUDEK NA DIPLOMOVOU PRÁCI

Motivační faktory a možnosti uplatnění žen na trhu práce v době
mateřské a rodičovské dovolené

Bc.Jaroslava Hašková

Volba tématu je velmi vhodná z hlediska studijního programu školy a také řeší aktuální problematiku současných žen.

Práce je velmi slušně koncipována, vnitřní skladba odpovídá názvu kapitol a logicky se odvíjí. Autorka pronikla do hloubky problému a pohlédla na něj z několika aspektů.

Obzvláště hodnotím její přístup z hlediska přehledu právního zajištění žen-matek a i pohledu možností uplatnění absolventů sociální práce.

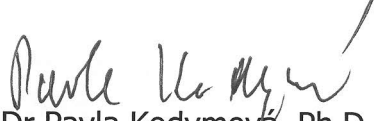
Metodika výzkumu odpovídá předepsaným požadavkům pro diplomovou práci. Je zřejmé, že i tuto část práce pojala autorka velmi zodpovědně.

Mám jedinou námitku: Diskuse je příliš krátká, neměla být samostatně vyčleněna, ale měla být součástí 5.kapitoly.

Závěr

Považuji tuto diplomovou práci za velmi zdařilou a doporučuji ji k obhajobě.

21.9.2009


PhDr.Pavla Kodymová, Ph.D.