

Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce

Mgr. Alena Křížková

Mgr. Hana Hašková

Studie je závěrečnou zprávou výzkumu „Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce“, který byl proveden jako zakázka Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (č. smlouvy GK MPSV-01-92/03)

Obsah

Úvod	1
Metodika	2
1. Postavení žen na trhu práce, genderové nerovnosti a postoje populace	4
1.1. Důležitost práce a rodiny na žebříčku životních hodnot	5
1.2. Proč ženy a muži pracují? Co práce v životě žen a mužů znamená?	7
1.3. Genderové nerovnosti na trhu práce	10
1.4. Shrnutí	16
2. Zvládání pracovních a rodinných závazků a jejich harmonizace v životě žen a mužů	17
2.1. Úspěšnost skloubení práce a rodiny a spokojenost v životě	18
2.2. Problémy s harmonizací práce a rodiny a jejich důvody	20
2.3. Aktéři změn	22
2.4. Shrnutí	23
3. Způsoby harmonizace práce a rodiny	24
3.1. Úspěšné strategie harmonizace práce a rodiny	25
3.2. Požadavky na zlepšení situace harmonizace práce a rodiny	31
3.3. Možnosti zavádění požadovaných opatření pro harmonizaci pracovního a osobního/rodinného života zaměstnanců na pracovišti	35
3.4. Shrnutí	37
4. Rozsah a formy pomoci s péčí o nezletilé děti	38
4.1. Péče o předškolní děti do 3 let věku dítěte	39
4.2. Péče o předškolní děti ve věku od 3 let	40
4.3. Další formy „nerodičovské“ péče o nezletilé děti	42
4.4. Shrnutí	43
Závěry	45
Literatura	47
Přílohy: dotazník, codebook	48

Úvod

Předkládaná studie je závěrečnou zprávou Průzkumu veřejného mínění o postavení žen na trhu práce, který byl proveden ve spolupráci dvou týmů Sociologického ústavu AV ČR – Gender & sociologie a Centra pro výzkum veřejného mínění - jako zakázka Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Výzkum byl tématicky zaměřen jednak na zachycení současné pozice žen na českém trhu práce a srovnání významu práce a rodiny v životě ženské a mužské populace. Důraz byl v tomto ohledu kladen na vnímání genderových nerovností na trhu práce muži a ženami, a to na ose identifikace nejvíce znevýhodněných skupin, ale i na ose situací, ve kterých jsou ženy znevýhodněny oproti mužům, a identifikací příčin těchto nerovností. Jelikož praxe současného trhu práce, ale i sociologické výzkumy se v poslední době výrazně zaměřují na problematiku harmonizace práce a rodiny v životě mužů a žen jako možné cesty k řešení genderových nerovností na trhu práce, které jsou z velké části způsobeny právě tenzemi mezi těmito životními sférami, věnovali jsme velkou část výzkumu i této otázce. Předpoklad významné role rigidní zaměstnavatelské politiky potažmo nedostatečných institucionálních možností lépe skloubit práci a rodinu v životě jako jedné z hlavních příčin nerovné pozice žen, kterou si uvědomuje velká část populace, se potvrdil. Zároveň i výrazná nerovnováha v rozdělení odpovědností mezi partnery v domácnosti, která ztěžuje možnost harmonizace práce a rodiny v životě žen na individuální úrovni, je ženami významně často deklarována jako překážka. Naopak možnost přesunout veškerou péči o domácnost a děti na partnerku se ukázala jako běžná strategie mužů, která jim umožňuje harmonizovat pracovní a rodinné závazky. Studie se hlouběji zabývá podmínkami a možnostmi harmonizace pracovních a rodinných odpovědností ekonomicky aktivních žen a mužů s dětmi.

Každá z tématických kapitol je uvedena boxem, který shrnuje hlavní poznatky a teze, které jsou pak dále v kapitole rozvedeny, analyzovány a ilustrovány na datech. Studie je doplněna dotazníkem, který byl k průzkumu zkonstruován a použit v terénu, a číselníkem, který obsahuje třídění druhého stupně podle pohlaví pro všechny otázky vytvořené pro tuto zakázku.

Metodika

Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce byl proveden ve spolupráci dvou týmů Sociologického ústavu AV ČR – Gender & sociologie a Centra pro výzkum veřejného mínění jako zakázka Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Výzkum byl proveden v rámci omnibusového šetření, které provedli proškolení tazatelé Centra pro výzkum veřejného mínění.

Zkoumanou populací byli obyvatelé České republiky starší 15 let. Výzkum byl proveden kvótním výběrem vzorku 1067 respondentů (521 mužů, 526 žen) na základě proporcionálního zastoupení kvótních znaků v populaci ČR. Kvótními znaky byly: pohlaví, věk, dosažené vzdělání, velikost místa bydliště a region.

Data prošla systémem logických a statistických kontrol. Výpočty pro potřeby závěrečné zprávy byly provedeny statistickým programem pro analýzu kvantitativních dat SPSS for Windows.

Součástí závěrečné zprávy je kopie dotazníku, který byl terénním nástrojem šetření, a číselník, obsahující tabulky třídění druhého stupně podle pohlaví pro všechny znaky navržené pro tuto zakázku.

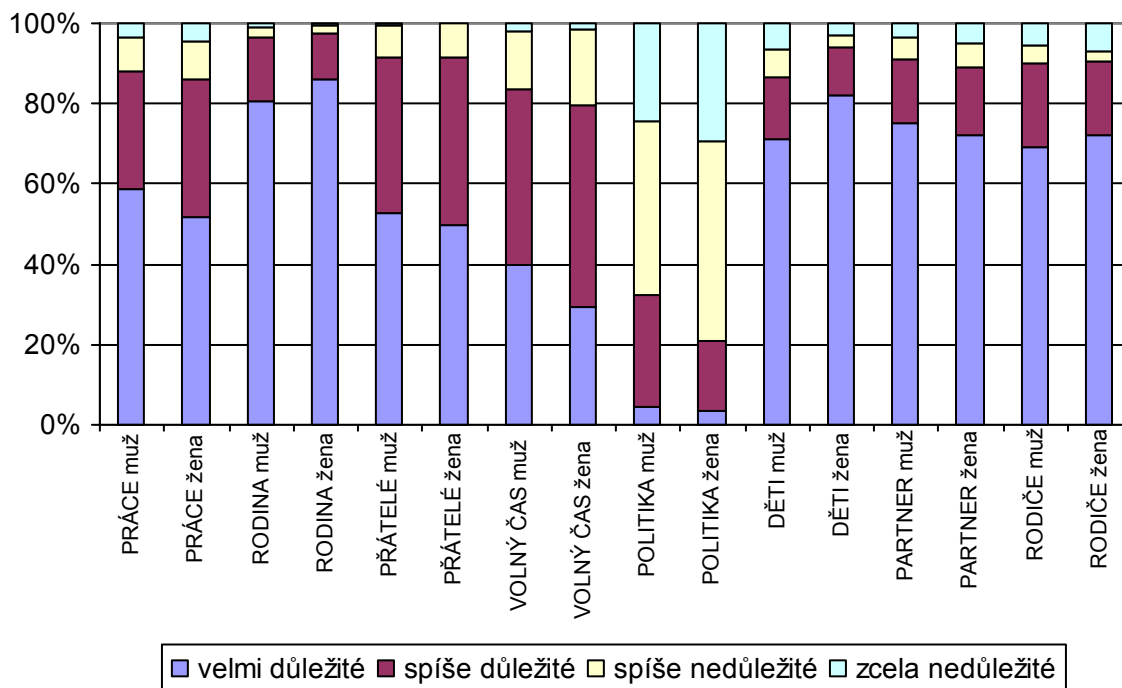
1. Postavení žen na trhu práce, genderové nerovnosti a postoje populace

- Práce je pro většinu českých žen druhou nejvýznamnější životní hodnotou a ženy se v míře připisované významu práce neliší od většiny mužské populace.
- Práce představuje pro ženy zejména prostředek finančního zajištění rodiny, domácnosti i vlastní nezávislosti a zabezpečení pro nemoc a stáří. Velmi významnou roli hraje i to, že svou práci považují za zajímavou a důležitou. Až na posledním místě mezi důvody práce je pocit zvyku.
- Tři čtvrtiny české populace jsou přesvědčeny že ženy jsou na trhu práce znevýhodněny oproti mužům.
- Ženy s dětmi v předškolním věku, ženy staršího věku a ženy po mateřské dovolené jsou tři z pěti nejčastěji znevýhodněných skupin na trhu práce.
- Největší nerovnost mezi muži a ženami na trhu práce vidí česká populace v možnosti postupu na vyšší pozice. Pouze asi třetina populace soudí, že ženy mají s muži stejné příležitosti postupu.
- Kromě zatížení péčí o děti a domácnost jsou za hlavní příčiny nerovné pozice žen na trhu práce považovány příčiny zakotvené ve struktuře trhu práce a zaměstnavatelské politice, která vyhovuje spíše mužům, kteří v práci dominují.
- 40% žen zažilo diskriminaci v zaměstnání, přičemž zhruba polovina z nich z důvodu pohlaví.

1.1. Důležitost práce a rodiny na žebříčku životních hodnot

Rodina je dlouhodobě nejdůležitější hodnotou v životě mužů a žen. 97% žen i mužů považuje rodinu za velmi nebo spíše důležitou. Podobného významu v životě mužů a žen nabývají i další hodnoty – členové rodiny. Děti, partner i rodiče jsou pro 80 až 90% žen i mužů důležitou součástí života. Práce je velmi nebo spíše důležitá v životě 86% mužů a 84% žen, což ji řadí hned za hodnotu rodiny na druhé místo žebříku životních hodnot české populace. Mezi ženami a muži není v míře významu, který připisují práci nebo rodině statisticky významný rozdíl. Práce je v životě mužů a žen významně důležitější než přátelé, volný čas a politika (viz graf 1)

Graf 1: Odpověď na otázku: Jak důležité jsou ve vašem životě následující okolnosti? Podle pohlaví v %.

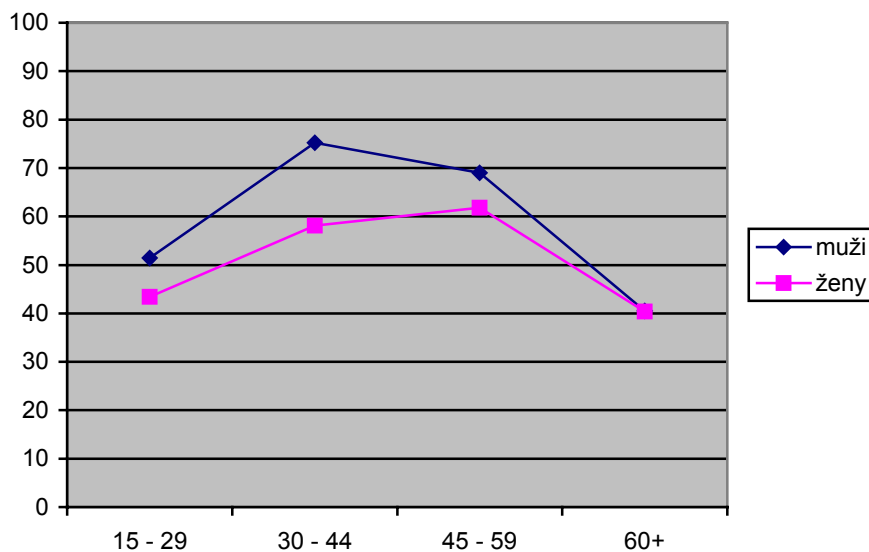


N ženy = 545

N muži = 519

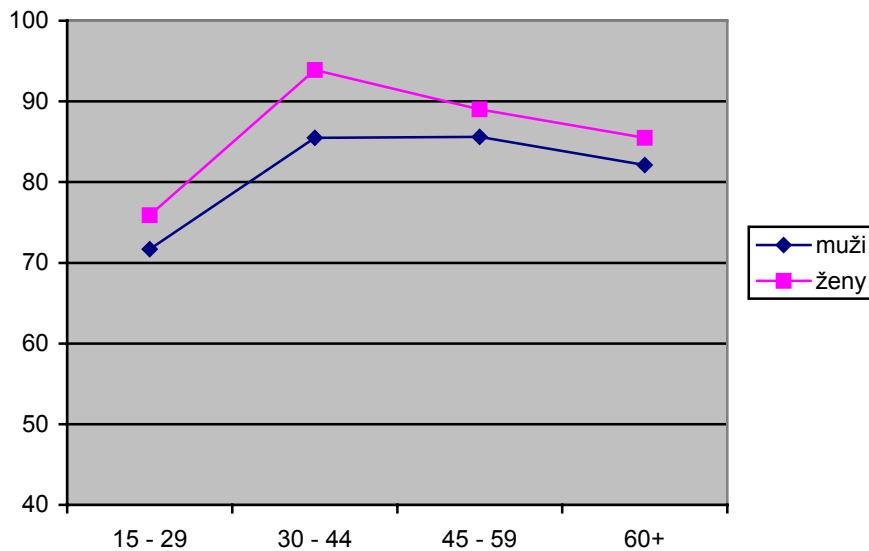
Význam dvou nejdůležitějších životních hodnot – rodiny a práce – se, i když zůstává po celý život velmi vysoký, mění v průběhu životního a zejména rodinného cyklu. Pro ženy je práce nejdůležitější ve věku mezi 45 a 59 lety. 62% žen v této věkové kategorii považuje práci za velmi důležitou. V tomto věku ženám odpadá velká část péče o děti, které opouštějí domácnost rodičů a ženy se realizují v práci. Naopak pro muže je práce nejdůležitější ve věkové kategorii mezi 33 a 44 lety (viz graf 2). Pro 75% mužů v této věkové kategorii je práce velmi důležitá. V této době je zejména důležitý jejich finanční přínos do rodinného rozpočtu, což se projevuje právě ve významu hodnoty práce pro život mužů v době, kdy jsou na rodinný rozpočet kladeny vysoké finanční nároky související s dorůstajícími dětmi. Naproti tomu věk 33 až 44 let je životní fází, kdy vrcholí význam rodiny v životě žen. Pro 94% žen v této věkové kategorii je rodina velmi důležitá (viz graf 3). Tyto, i když mírné změny v dlouhodobě vysokém významu hodnot rodiny a práce v průběhu životního cyklu mužů a žen, přesně odpovídají stereotypní definici rolí mužů a žen v naší společnosti.

Graf 2: Odpověď na otázku: Jak důležité jsou ve vašem životě následující okolnosti? Práce. Kategorie „velmi důležitá“ podle pohlaví a věkových kategorií v %.



N muži= 508
N ženy= 532

Graf 3: Odpověď na otázku: Jak důležité jsou ve vašem životě následující okolnosti? Rodina. Kategorie „velmi důležitá“ podle pohlaví a věkových kategorií v %.



N muži= 519

N ženy= 542

1.2. Proč ženy a muži pracují? Co práce v životě žen a mužů znamená?

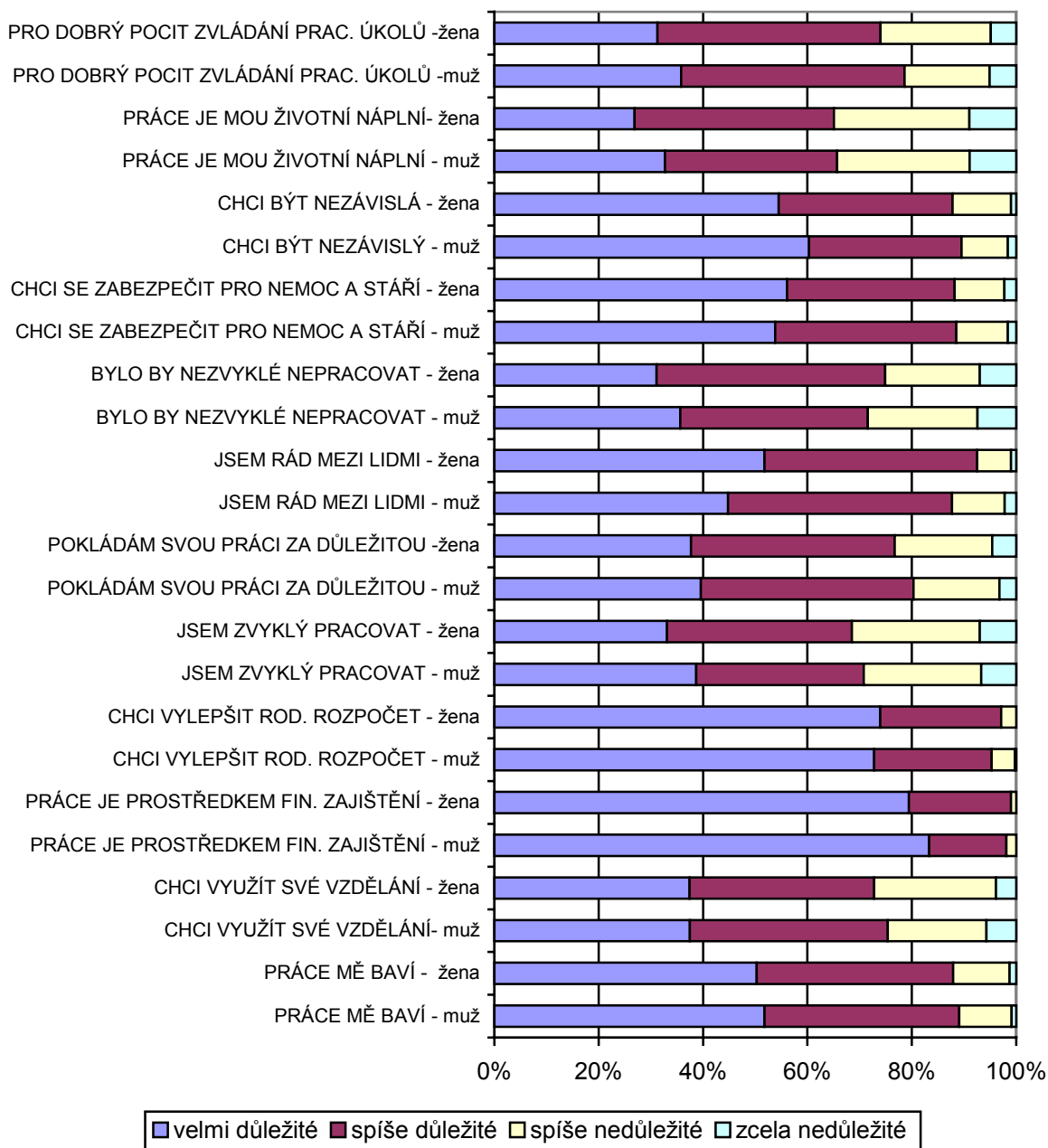
Česká ženská populace se vyznačuje dlouhodobě vysokou zaměstnaností. Podíl žen na celkovém počtu zaměstnaných se v posledním desetiletí neměnil a tvořil vždy zhruba 45%. Podle dat získaných ze šetření veřejného mínění pro tento projekt, odpracují ženy v průměru týdně 43 hodin a muži 48 hodin. Důležitým zjištěním je, že ženy i muži by ve skutečnosti chtěli pracovat v průměru o 2 hodiny týdně méně. Na otázku, kolik hodin by respondent/ka chtěl/a pracovat, pokud by si mohl/a volit a vzal/a v úvahu všechny své potřeby, odpověděly ženy v průměru 41 hodin a muži 46 hodin.

Práce hraje v životě českých žen i mužů velmi důležitou roli. Zajímalo nás, co jsou hlavní příčiny tak vysokého podílu pracujících žen a které hodnoty jsou pro ženy i muže v práci důležité. I v této otázce jsme došli k závěru, že práce je pro ženy podobně důležitou životní součástí jako pro muže a dokonce že ani pořadí hodnot, které hrají v rozhodování zda pracovat hlavní úlohu, se pro ženy významně nemění (viz box 1).

Box 1: Pořadí důvodů, proč pracovat pro muže i ženy a % odpovědí „velmi důležité“:	
1. Práce je prostředkem finančního zajištění 2. Chci vylepšit rodinný rozpočet	pro 70 až 80% velmi důležité
3. Chci být nezávislý 4. Chci se zabezpečit pro nemoc i stáří 5. Práce mne baví 6. Jsem rád mezi lidmi	pro 45 až 60% velmi důležité
7. Pokládám svou práci za důležitou 8. Chci využít své vzdělání 9. Nevím, co bych jinak dělal/a, jsem zvyklý/á 10. Bylo by divné nepracovat 11. Pro dobrý pocit zvládání pracovních úkolů 12. Práce je mou životní náplní	pro 30 až 40% velmi důležité

Rozhodující význam má práce pro ženy i muže jako prostředek finančního zajištění a jako vylepšení rodinného rozpočtu. Hned po těchto nejdůležitějších hodnotách, které jsou velmi důležité pro 70 až 80% mužů i žen, následují důvody: chci být nezávislý/á, chci se zabezpečit pro nemoc a stáří, práce mne baví a jsem rád/a mezi lidmi. Tuto skupinu hodnot považuje za velmi důležitou při rozhodování zda pracovat zhruba polovina mužů i žen. I když Graf 4 ukazuje důležitost jednotlivých důvodů práce podle pohlaví, rozdíly ve významu jednotlivých důvodů mezi muži a ženami nejsou ani v jednom případě statisticky významné. Ženy jsou vedeny stejnými důvody, proč pracovat, jako muži.

Graf 4: Odpověď na otázku: Člověk může mít řadu důvodů, proč chodit do práce. Jak jsou pro Vás osobně důležité následující důvody? V % podle pohlaví.



N ženy= 308
N muži= 319

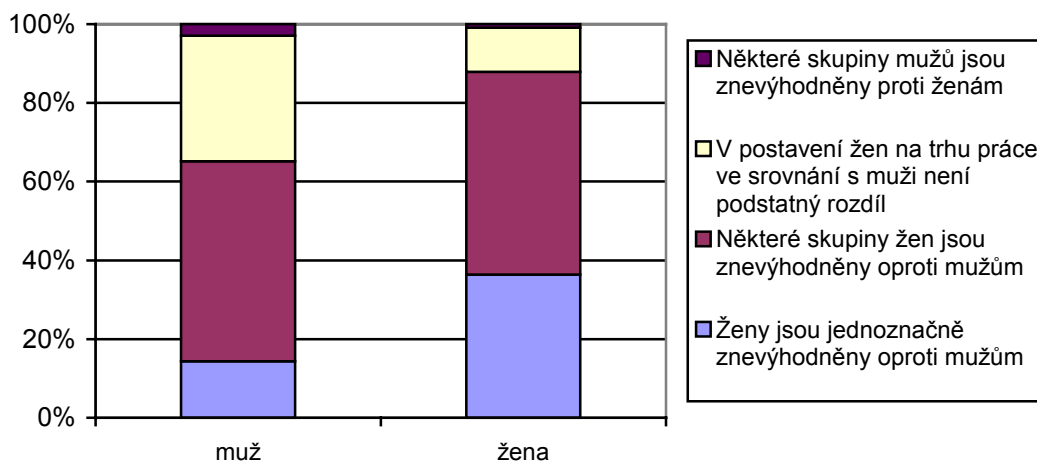
Ženy však nejsou z hlediska důvodů, proč pracují, zcela homogenní kategorií. Stejně tak jako se důležitost práce jako takové pro ženy mírně mění spolu s věkem, mění se s věkem i

důležitost některých důvodů práce. Čím je žena starší, tím spíše je práce její životní náplní. Pocit vlastní nezávislosti je jako důvod, proč pracovat, velmi významný pro dvě třetiny žen mezi 45 a 59 lety, což je významně vyšší než u žen jiných věkových kategorií. V mladší kategorií – ve věku 30 - 44 let – je nezávislost jako důvod práce velmi důležitá už jen pro polovinu žen a pouze pro třetinu žen nad 60 let. Ve významu hodnoty práce jako prostředku zabezpečení pro stáří a nemoc hraje roli to, zda má žena děti a kolik. Mezi bezdětnými ženami, je tento důvod velmi důležitý pouze ve třetině případů. V rodinách se dvěma dětmi je však zabezpečení pro nemoc a stáří jako důvod práce velmi důležitý pro dvě třetiny žen. U mužů jsme nenalezli žádnou významnou souvislost mezi důvody, proč pracovat a počtem dětí nebo věkem.

1.3. Genderové nerovnosti na trhu práce

Jedním z hlavních východisek provedeného výzkumu byla existence nerovností v postavení žen a mužů na trhu práce. Jde zejména o zcela prokazatelný rozdíl v platech mužů a žen a to i na stejné pozici klasifikace zaměstnání. Jednou z hlavních výzkumných otázek proto bylo, jaký je postoj české veřejnosti k horší pozici ženské pracovní síly a jaké hlavní důvody diskriminaci žen na trhu práce lidé připisují. Zároveň nás zajímalo, zda se sami respondenti někdy setkali se znevýhodněním v práci na vlastní kůži a co bylo podle jejich názoru důvodem.

Graf 5: Odpověď na otázku: Jaké je podle Vás postavení žen na trhu práce ve srovnání s muži? V % podle pohlaví.



N muži= 482
N ženy= 535

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

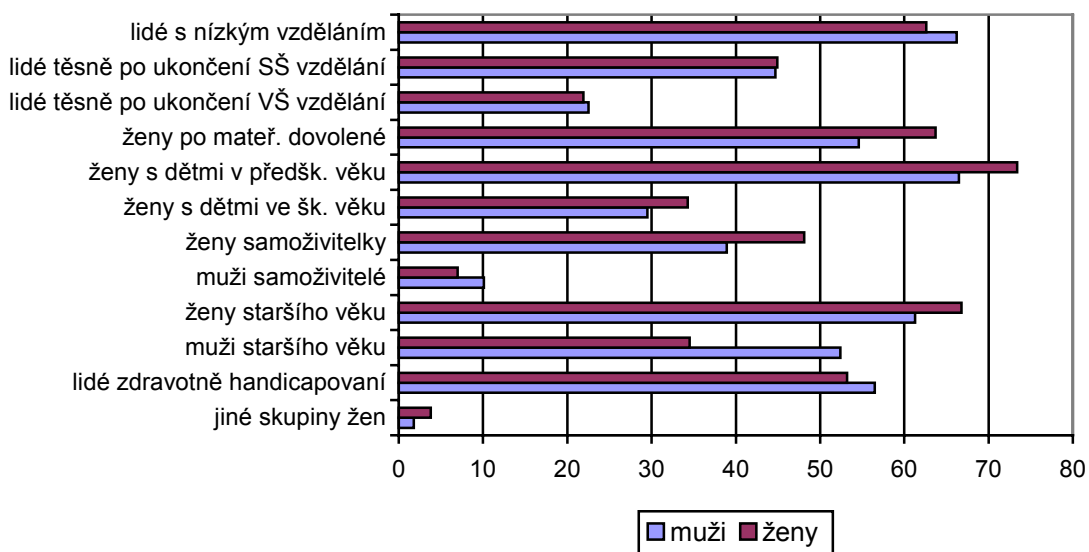
Dále nás zajímalo, které skupiny populace jsou považovány za nejvíce znevýhodněné v práci a to, zda se muži a ženy v tomto postojí liší. Obecně lze říci, že ženy výrazně více zdůrazňují nerovnou pozici některých skupin žen a stejně tak muži se výrazně více kloní k tomu, že diskriminováni jsou některé skupiny mužů. Potvrdila se naše výzkumná hypotéza, že za nejvíce znevýhodněné na trhu práce jsou považovány ženy. Mezi pěti skupinami, které jsou považovány za znevýhodněné na trhu práce – ženy s dětmi v předškolním věku, lidé s nízkým vzděláním, ženy staršího věku, ženy po mateřské dovolené, lidé zdravotně handicapovaní – jsou tři skupiny žen, ale žádná, která by naopak zahrnovala výhradně muže (viz box 2).

Box 2: Pět skupin, které jsou považovány za nejvíce znevýhodněné na trhu práce a % těch, kdo je vybrali jako jednu z pěti nejvíce znevýhodněných skupin podle pohlaví			
5 nejvíce znevýhodněných skupin	% mužů vybralo	% žen vybralo	celkem
1. Ženy s dětmi v předškolním věku	67	73	70
2. Lidé s nízkým vzděláním	66	63	64
3. Ženy staršího věku	61	67	64
4. Ženy po mateřské dovolené	54	64	59
5. Lidé zdravotně handicapovaní	57	53	55

Tři z nejvíce znevýhodněných skupin na trhu práce – ženy s dětmi v předškolním věku, ženy staršího věku a ženy po mateřské dovolené – se vyznačují statisticky významnými rozdíly v podílu žen a mužů, kteří je jako nejvíce znevýhodněné zvolili (viz box 2). Lze konstatovat, že muži si méně často než ženy uvědomují znevýhodnění některých skupin žen. Velmi zajímavé je srovnání dalších skupin a podíl těch, kdo je řadí mezi pět nejvíce znevýhodněných. Ženy samoživitelky jsou považovány za jednu z nejvíce znevýhodněných skupin téměř polovinou

všech žen (48%) a 39% mužů. Naproti tomu muži samoživitelé jsou za jednu z nejvíce znevýhodněných skupin považováni pouze desetinou mužů a 7% žen (viz graf 6). To jen dokazuje fakt, který je zřejmý již z „žebříčku pěti nejvíce znevýhodněných“, že totiž nejde jen o zátěž péče o malé děti, ale také o pohlaví - ženskost - jako takové a podmínky a postoje populace k ženám obecně.

Graf 6: Odpověď na otázku: Které skupiny jsou podle vás v současnosti nejvíce znevýhodněny na trhu práce? Vyberte maximálně 5 skupin. % vybraných skupin podle pohlaví respondentů.



N muži= 521
 N ženy= 545

Cílem provedeného výzkumu bylo nejen identifikovat nejvíce ohrožené skupiny populace (žen) na trhu práce a naznačit tak, co je příčinou diskriminace těchto skupin, ale i odhalit situace, kde jsou tyto skupiny nejvíce znevýhodněny. Genderové nerovnosti obecně na trhu práce můžeme rozdělit jako nerovnosti v přístupu k zaměstnání, v zacházení v zaměstnání a v postupu na vyšší pozice. V návaznosti na toto rozdělení nás zajímalo srovnání příležitostí žen a mužů v oboru, kde respondent/ka pracuje a to při získávání práce (přístup k zaměstnání), udržení pracovního místa, možnosti mít za stejnou práci lepší plat (zacházení v zaměstnání) a získání vedoucího místa a zvyšování výdělku (postup v zaměstnání). Podle očekávání vidí muži i ženy největší nerovnost mezi pohlavími v příležitostech postupu v zaměstnání. Pouze více než třetina populace soudí, že muži i ženy mají v možnosti získat vedoucí místo zhruba stejné možnosti, a

téměř 60% mužů i žen je toho názoru, že muži mají lepší možnosti než ženy. Významný rozdíl nacházíme v názorech mužů a žen na rovnost příležitostí v přístupu k práci. Ženy jsou zde mnohem „optimističtější“ v pohledu na svou vlastní situaci v oboru, kde pracují, než muži. Dokonce 17% žen, ale jen 5% mužů si myslí, že ženy mají lepší možnosti získat práci v jejich oboru. Pouze třetina žen, ale celá polovina mužů soudí, že možnosti mužů jsou oproti ženám lepší. Podobný i když menší rozdíl je u možnosti udržet si pracovní místo. Téměř dvě třetiny žen si myslí, že šance mužů i žen v jejich oboru jsou vyrovnané. 45% mužů naopak považuje mužské šance za vyšší (viz tabulku 1). Pokud jde o platové ohodnocení práce mužů a žen a srovnání šancí, muži i ženy se shodují zhruba v polovině případů na tom, že ženy i muži mají stejné možnosti (zvyšovat si výdělek, mít za stejnou práci lepší plat). Vyšší šance žen však z hlediska financí vidí pouze malý podíl žen i mužů (3 – 6%).

Tabulka 1: Odpověď na otázku: Srovnáte-li možnosti mužů a žen v oboru, kde pracujete: Podle pohlaví v %.

	Ženy mají lepší možnosti než muži	Muži i ženy mají zhruba stejné možnosti	Muži mají lepší možnosti než ženy
Získat práci			
Muži	5	45	50
Ženy	17	53	30
Celkem	11	49	40
Mít za stejnou práci lepší plat			
Muži	3	48	49
Ženy	6	49	45
Celkem	4	49	47
Získat vedoucí místo			
Muži	4	37	59
Ženy	7	36	58
Celkem	5	37	58
Udržet si pracovní místo			
Muži	4	52	44
Ženy	6	58	36
Celkem	2,9	55	40
Zvyšovat si výdělek			
Muži	4	55	41
Ženy	5	53	42
Celkem	4	54	42

N muži= 312

N ženy= 301

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

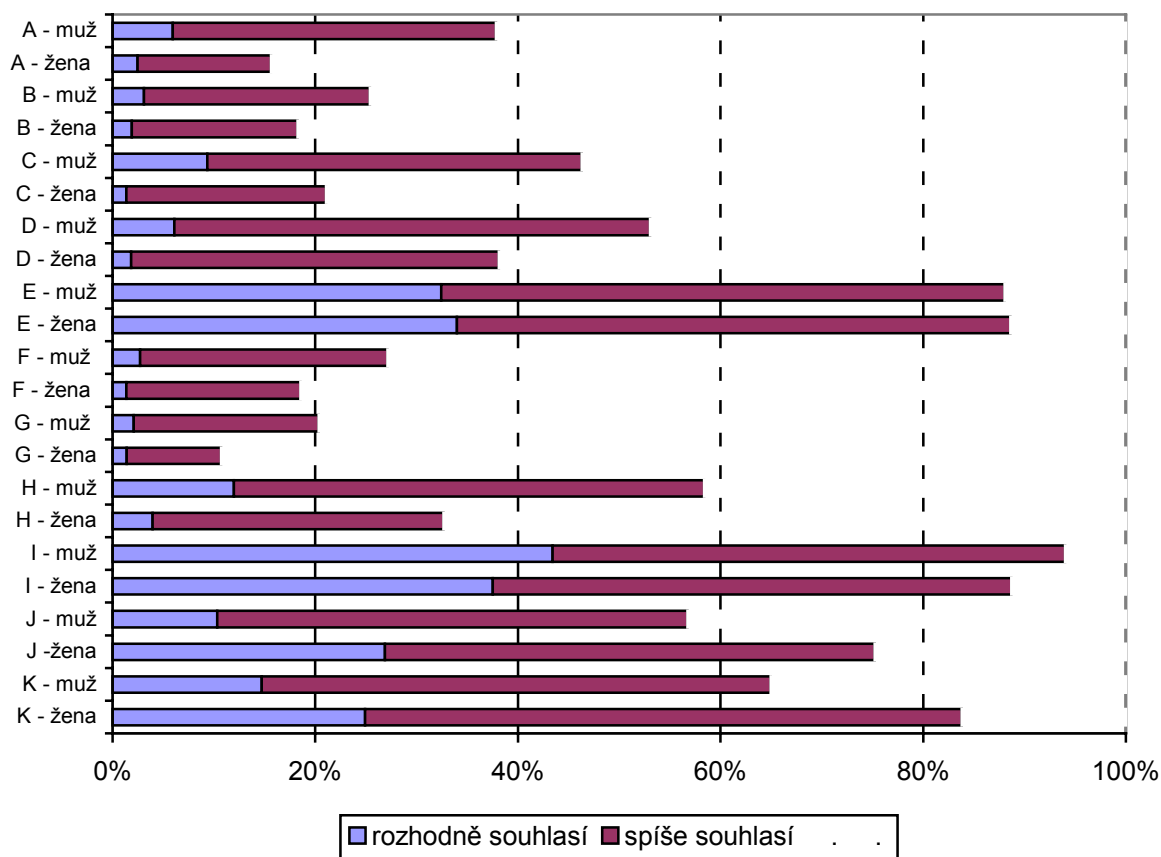
Tato vysvětlení lze rozdělit do několika skupin:

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

Celkově lze říci, že důvody v první skupině byly nejméně často vybrány jako vysvětlující genderové nerovnosti, ale zároveň že muži s těmito důvody souhlasili významně častěji než ženy. Například nedostatečné znalosti a schopnosti jsou příčinou horší pozice žen na trhu práce podle 16% žen, ale dokonce 38% mužů. Že ženy se bojí úspěchu si myslí pouze desetina žen, ale dokonce pětina mužů. Důvodem horší pozice a nižšího platového ohodnocení žen je pro 18% žen a 25% mužů jejich nižší vzdělání (viz graf 7).

Graf 7: Podle údajů Českého statistického úřadu u nás ženy vydělávají v průměru o 30% méně a nedosahují zdaleka tak často vedoucích pozic ve srovnání s muži. Co je podle vás důvodem nižší úspěšnosti žen v práci?

- A. Ženy obecně nemají schopnosti a znalosti, které jsou na trhu práce požadovány, srovnatelné s muži
- B. Ženy mají obecně nižší vzdělání než muži
- C. Ženy nemají autoritu a řídicí schopnosti
- D. Ženy jsou málo průbojné
- E. Lidé preferují ve vedoucích pozicích muže
- F. Ženy nezajímá pracovní postup a kariéra
- G. Ženy se bojí úspěchu
- H. Ženy nejsou stabilní pracovní silou
- I. Ženy omezuje těhotenství, péče o malé děti a rodinná zátěž
- J. V práci dominují muži a ti nedávají ženám šanci
- K. Současné nastavení pracovní sféry a zaměstnavatelské politiky ženy znevýhodňuje.



N muži= 502
 N ženy= 536

Pokud jde o znevýhodnění žen v důsledku jejich zatížení kromě práce ještě péčí o děti, tento důvod považuje za významný 91% populace. Ženy a muži se od sebe liší málo, ale překvapivě o něco častěji s tímto důvodem rozhodně souhlasí muži než ženy. Skupinou postojů, se kterými jako s vysvětleními souhlasili muži i ženy nejčastěji, jsou výroky o dominanci mužů v práci, kteří nedají ženám šanci k postupu, preference mužů ve vedoucích pozicích a nastavení pracovní sféry a zaměstnavatelské politiky, která ženy znevýhodňuje. Výrazně více žen souhlasí s tím, že v práci dominují muži a ti nedají ženám šanci (75% žen oproti 57% mužů). V souhlasu s názorem, že lidé preferují ve vedoucích pozicích muže, se ženy i muži shodují (souhlasí 88% mužů i žen). Pokud jde o názor, že současné nastavení pracovní sféry a zaměstnavatelské politiky ženy znevýhodňuje, souhlasí s ním rozhodně celá čtvrtina žen a dvě třetiny žen spíše souhlasí. Fakt, že tento sociálně-politický důvod je vysvětlením horší pozice žen v zaměstnání ve srovnání s muži pro 84% žen, ale i 65% mužů, by mělo být vážným důvodem k zamyšlení nad rovností

příležitostí žen a mužů na trhu práce a jeho podmínkách. Pro ženy je tento důvod třetím nejčastěji vybraným po tom, že lidé preferují muže ve vedoucích pozicích a důvodu, že ženy omezují těhotenství a péče o děti.

Nakonec jsme se mužů i žen zeptali i na to, zda mají nějakou osobní zkušenost se znevýhodněním v práci. Dospěli jsme k překvapivému výsledku, že 33% mužů a 40% žen má pocit, že někdy byli v práci oproti ostatním znevýhodněni (viz tabulku 2). I když poměrně velký podíl žen i mužů uvádí, že se na vlastní kůži někdy se znevýhodněním v práci setkali, připisují tomuto znevýhodnění zcela odlišné důvody. U žen hrálo jednoznačně hlavní roli pohlaví a to u 54% žen (jen u 10% mužů), následuje věk u 45% žen a vzdělání u 38% žen. U mužů jsou třemi nejčastějšími důvody znevýhodnění: věk (51%), vzdělání (40%) a zdravotní stav (23%). Pohlaví jako důvod znevýhodnění, které muži osobně zažili je pro ně až na posledním místě spolu se znevýhodněním z důvodu rasy a národnosti.

Tabulka 2: Odpověď na otázku: Máte pocit, že jste někdy byl(a) v práci oproti ostatním znevýhodněn/a? (v %)

	Ano	Ne
Muž	32,6	67,4
Žena	39,7	60,3

N muži= 506

N ženy= 537

1.4. Shrnutí

České ženy se od mužů výrazně neliší v tom, jak vysoký význam připisují práci v životě. Dokonce i důvody, proč pracují jsou podobné: zejména finanční zajištění a nezávislost, to že je práce baví a využijí při ní své vzdělání. Ženy však jsou českou populací považovány za výrazně znevýhodněné na trhu práce oproti mužům. Za příčiny jejich horší pozice však nejsou považovány jejich schopnosti a znalosti, ale jejich znevýhodnění je vysvětlováno zejména jejich rodinnou zátěží a nastavením trhu práce a zaměstnavatelské politiky i veřejným míněním, které upřednostňuje muže. Dokonce 40% žen zažilo diskriminaci na vlastní kůži, z toho polovina z důvodu pohlaví.

2. Zvládání pracovních a rodinných závazků a jejich harmonizace v životě žen a mužů

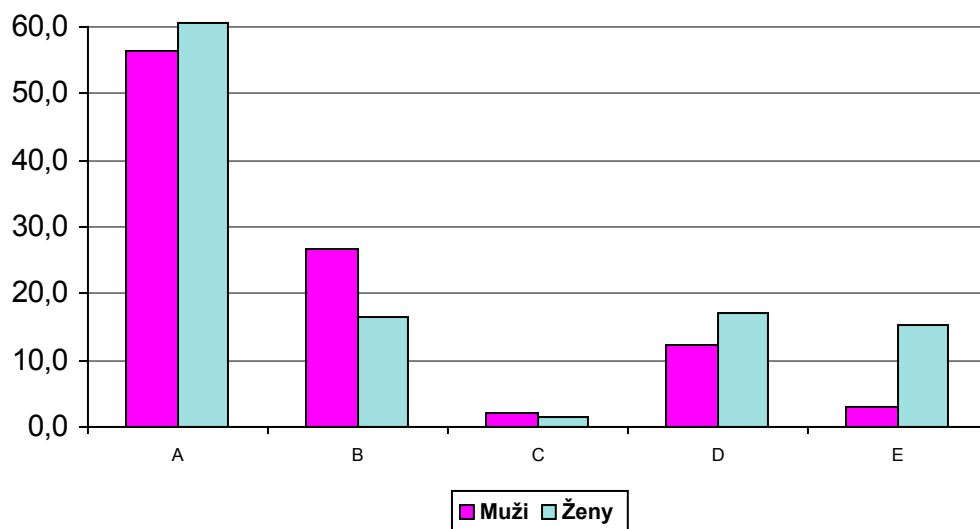
- Dvě třetiny žen a více než polovina mužů, kteří mají rodinu, dokáží své rodinné a pracovní závazky dobře skloubit. Muži mají častěji než ženy pocit, že zvládají práci a šidí rodinu. Naproti tomu ženy častěji než muži propadají pocitu, že oboje se nedá zvládnout.
- Muži a ženy se významně neliší v míře důležitosti rodiny nebo práce pro pocit spokojenosti v životě. Naprostá většina žen i mužů potřebuje být spokojena se svou rodinnou i pracovní situací.
- Pouze necelá pětina žen a třetina mužů, kteří mají děti, nemají problémy s harmonizací pracovní a rodinné zátěže. Obdobím, které muži i ženy identifikují jako nejvíce „problémové“, je doba do 6 let věku dětí, což přesně odpovídá i identifikaci nejvíce znevýhodněné skupiny na trhu práce – skupiny žen s dětmi v předškolním věku (viz kapitola 1.).
- Důvody problémů s harmonizací pracovní a rodinné zátěže se pro ženy a muže výrazně liší. U žen převažuje pocit nedostatečné pomoci okolí s rodinnou zátěží – péčí o děti a domácnost, u mužů naproti tomu přílišné nároky v zaměstnání.
- Větší polovina mužů i žen je toho názoru, že harmonizace pracovních a rodinných závazků je záležitostí každého jednotlivce. Pouze velmi malá část populace vidí v řešení této problematiky jako významné vedle státu ještě jiné aktéry (např. zaměstnavatele nebo odbory).

2.1. Úspěšnost skloubení práce a rodiny a spokojenost v životě

Jelikož ze základní sady otázek o významu práce a rodiny a srovnání postavení mužů a žen na trhu práce vyplývá jasné znevýhodnění žen na trhu práce, a to zejména z důvodu jejich zátěže péčí o domácnost a děti a nastavení pravidel na trhu práce, je zřejmé, že jednou ze zásadních sociálně-politických otázek, které je třeba řešit, je harmonizace pracovních a rodinných závazků, a to nejen na individuální úrovni ženských strategií, ale zejména jako součást zaměstnavatelské politiky a jako mechanismy trhu práce zaměřené na ženskou i mužskou populaci. Zdá se, že pohlaví, rodinná zátěž nerovnoměrně rozložená v rodině a spadající zejména na pracující ženu a politika zaměstnanosti a struktura (formy zaměstnávání a organizace práce) jsou hlavními faktory, které ve svém důsledku způsobují výrazné genderové nerovnosti v neprospěch žen. Ještě před tím než ve třetí kapitole podrobněji rozebereme příčiny problémů s harmonizací práce a rodiny a jejich různé aspekty i možná řešení, ukážeme v této kapitole, jak možnosti skloubit rodinné a pracovní závazky ženy a muži prožívají a kdy a co jim způsobovalo v této oblasti největší problémy.

Graf 8: Odpověď na otázku: Jak zvládáte pracovní a rodinné povinnosti? Podle pohlaví v %.

- A. obojí zvládám bez větších problémů
- B. dobře zvládám pracovní povinnosti, šidím rodinu
- C. dobře zvládám rodinnou zátěž, ale šidím práci
- D. zvládám obojí tak napůl
- E. mám problémy v práci i v rodině, nedá se to zvládnout



N muži= 271
N ženy= 275

Dvě třetiny žen a více než polovina mužů, jichž se osobně týká otázka harmonizace pracovních a rodinných povinností, je přesvědčena, že zvládá bez problémů práci i rodinu. Zhruba třetina mužů a 16% žen však šidí rodinu na úkor pracovních povinností, které zvládá dobře. Překvapivě opačný problém – dobře zvládat rodinu a šidit práci - má pouze asi 2% mužů i žen. Těch, pro než je harmonizace práce a rodiny nad jejich síly, je mezi muži asi 12% a mezi ženami asi 17% (viz graf 8). Vyšší podíl žen v této kategorii odpovědí je zřejmě způsoben vyšší odpovědností zvládnout rodinnou i pracovní zátěž, kterou ženy na sobě cítí. Vedle toho větší podíl mužů než žen, kteří mají pocit, že dobře zvládají práci, ale šidí rodinu, opět odpovídá stereotypnímu obsahu mužských rolí a jejich rozdělení mezi práci a rodinu.

Problém harmonizace práce a rodiny je v naší společnosti chápán spíše jako individuální problém každého jednotlivce nebo je předmětem dohody v rámci rodiny. To, že je tento problém považován spíše za záležitost žen, se promítá jednak do společenského očekávání od žen a konkrétně i jako důsledek této genderové asymetrie v podobě diskriminace žen v důsledku jejich rodinné zátěže v zaměstnání. Přesto pokud jsme se zeptali mužů a žen na to, zda pro pocit spokojenosti v životě potřebují být spokojeni se svou prací, rodinou a partnerským životem nebo/a společenským životem, zjistili jsme, že 92% žen a 95% mužů musí být pro pocit spokojenosti v životě spokojeno s rodinou a svým partnerským životem. Se svou prací musí být spokojeno shodně 89% žen i mužů (viz tabulku 3). Tyto vysoké téměř shodné podíly důrazu na spokojenost v práci i rodině u žen i mužů jen dokazují, že práce není v životě jednotlivých žen významně méně důležitá než v životě mužů a stejně tak rodina není méně důležitá v životě mužů než žen.

Tabulka 3: Odpověď na otázku: Musíte být pro pocit spokojenosti v životě spokojen se: Podle pohlaví v %.

A. svou prací a tím, jak ji zvládáte				
	Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne
Muž	45,2	43,8	8,1	2,8
Žena	44,0	45,0	9,3	1,7
B. svým rodinným/partnerským životem				
	Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne
Muž	66,5	28,3	2,2	3,0
Žena	69,0	22,7	5,6	2,7

C. svým společenským životem (přátelé, koníčky, veřejné aktivity apod.)				
	Určitě ano	Spíše ano	Spíše ne	Určitě ne
Muž	37,3	50,5	10,5	1,7
Žena	29,9	54,9	13,4	1,7

N muži= 515

N ženy= 528

2.2. Problémy s harmonizací práce a rodiny a jejich důvody

Na začátku této kapitoly jsme zjistili, že zhruba třetina žen a necelá polovina mužů, kterých se rodinná a pracovní zátěž v životě týká, mají větší či menší problémy s jejich harmonizací. V závislosti na zjištění, že ženy s dětmi jsou nejčastěji znevýhodněnou skupinou na trhu práce (viz kapitolu 1.), nás zajímalo, kdy měli muži a ženy s dětmi největší problémy s harmonizací pracovní a rodinné sféry jejich života. Snad nejzajímavější je zjištění, že pouze 29% mužů a 18% žen z těch, kteří mají děti, neměli problémy s harmonizací pracovních nebo rodinných povinností (viz tabulku 4). Nejvíce žen – zhruba jedna třetina – uvádí jako období největších problémů dobu do 6 let věku dítěte. Toto období se zdá být nejkritičtějším jednak vzhledem k tomu, že dále pak u žen i mužů klesá podíl těch, kdo označují za nejproblémovější období dobu, kdy byly děti starší, ale také k tomu, že právě ženy s dětmi v předškolním věku jsou považovány za nejvíce znevýhodněnou skupinu na trhu práce (viz kapitolu 1.).

Tabulka 4: Ve kterém období vašeho život jste měl největší problémy s harmonizací rodinných a pracovních povinností? (v %)

Když bylo dítěti:	do půl roku	do 1 roku	do 2 let	do 3 let	do 6 let	do 10 let	do 15 let	jinde	Neměl problémy, neví
Muž	3,0	8,9	13,1	17,3	15,5	6,5	4,8	2,4	28,6
Žena	4,5	7,0	10,5	15,0	28,0	10,0	4,5	2,5	18,0

N muži= 515

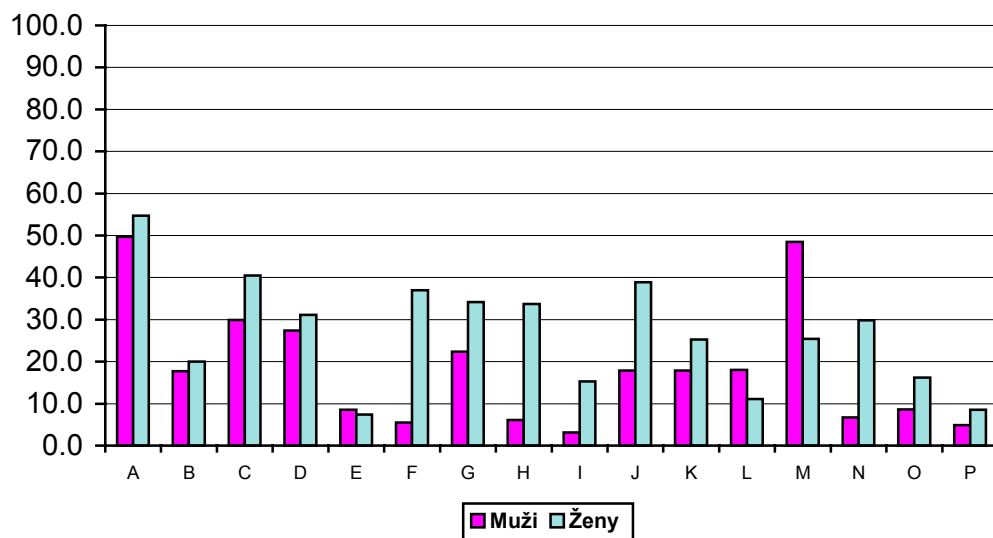
N ženy= 528

Dále nás zajímalo, co je nebo bylo příčinou nebo důvodem problémů s harmonizací práce a rodiny v životě těch, kteří mají pocit, že ne vždy oba tyto závazky zvládají. Pokud jde o důvody, které jsou spíše zaměřené na vyjednávání v rámci rodiny, nebo o názor na dostupnost zařízení pro péči o děti, ženy se od mužů výrazně odlišují. Kromě problémů s častou nemocností dětí, které jsou u obou pohlaví nejčastěji zmiňovány, je možné problémy, na které nečastěji poukazyvaly ženy, shrnout jako nedostatečná výpomoc, neochota pomoci nebo nepřítomnost na straně dalších členů rodiny (viz graf 9). Nejčastěji šlo o nedostupnost výpomoci od prarodičů (40%, muži 30%), práce partnera vyžadující jeho častou nepřítomnost v domácnosti (39%, muži 18%), neochota partnera podílet se na péči o domácnost (37%, muži 6%) a na péči o děti (34%, muži 6%). Ženy zdůrazňují i nemožnost najmutí placené osoby pro péči o děti (31%, muži 27%).

Naproti tomu pro muže jsou hned za častou nemocností dětí nejvýznamnějším důvodem problémů s harmonizací práce a rodiny vysoké nároky v zaměstnání (49% oproti 25% žen). Další důvody, které citují muži, nejčastěji jsou: nedostupnost výpomoci od prarodičů (30%) a nemožnost najmutí placené osoby pro péči o děti (27%) a pro pomoc s domácími pracemi (22%).

Graf 9: Odpověď na otázku: Co bylo důvodem nemožnosti harmonizovat rodinu s prací, práci s rodinou? Podle pohlaví v %.

- A. častá nemocnost dítěte, dětí
- B. nedostupnost vhodného zařízení péče o děti
- C. nedostupnost výpomoci od prarodičů
- D. nemožnost najmutí placené osoby pro výpomoc s péčí o děti nebo jiné členy rodiny
- E. nedostupnost vhodného zařízení péče o staré rodiče nebo další členy rodiny
- F. neochota partnera podílet se na péči o domácnost
- G. nemožnost najmutí placené osoby pro výpomoc s domácími pracemi
- H. neochota partnera podílet se přiměřeně na výchově a péči o děti a další členy rodiny
- I. fakt, že jsem žila bez partnera (svobodná matka, matka po rozvodu nebo odluce partnerů, apod.)
- J. charakter práce partnera, který mu dovoľoval pouze časově limitovaný nebo nepravidelný pobyt v místě bydliště
- K. rodinné konflikty
- L. konflikty v zaměstnání
- M. vysoké nároky v mém zaměstnání
- N. neochota partnera vzít odpovědnost za chod domácnosti na sebe
- O. mé zdravotní problémy
- P. jiný důvod



N muži= 165
N ženy= 191

2.3. Aktéři změn

Nakonec tohoto základního přehledu k tématu harmonizace pracovních a rodinných závazků zařazujeme otázku, kdo by měl zajistit nebo být nejvíce aktivní pro lepší možnosti skloubení práce a rodiny v životě. Zde se potvrdil náš vstupní předpoklad, že veřejnost tento problém vnímá zatím spíše jako záležitost každého jednotlivce. S názorem, že harmonizace práce a rodiny v životě je problémem každého člověka, souhlasí více než polovina mužů i žen. Zhruba pětina žen a čtvrtina mužů si myslí, že opatření, která by umožnila rodinu a práci lépe skloubit, by měl prosazovat stát. Roli zaměstnavatelů v zavádění určitých opatření však jako významnou vidí pouze 7% žen a 8% mužů.

Tabulka 5: Který z těchto aktérů by měl podle vás především prosazovat opatření na podporu harmonizace pracovních a rodinných závazků?

	Zaměstnavatel	Stát	Odbory	Je to problém každého člověka	Jiný subjekt	Neví
Muž	8,3	20,4	3,4	58,9	0,4	8,7
Žena	7,1	24,4	3,0	57,6	0,9	6,9

N muži= 506
N ženy= 533

2.4. Shrnutí

Otázka skloubení pracovních a rodinných závazků je stejně důležitá v životě žen i mužů. Dvěma třetinám žen a více než polovině mužů se daří práci a rodinu dobře skloubit. Muži častěji zanedbávají rodinu kvůli pracovnímu vytížení. Největší obtíže zaznamenávají muži i ženy v období, kdy mají/měli děti v předškolním věku. Kromě toho, že muži i ženy, kteří mají děti, uvádějí jako hlavní překážku skloubení péče o rodinu a pracovní zátěže častou nemocnost dětí, se důvody problémů u žen a mužů významně liší. Mužům dělají problémy vysoké nároky v zaměstnání a vadí jim i nedostupnost placené péče o děti a domácnost. Ženy by naproti tomu potřebovaly více pomoci ze strany partnera a prarodičů. Právě nedostupnost pomoci od prarodičů a neochota partnera vzít na sebe částečně závazky péče o děti a domácnost, ale i charakter práce partnera, která mu převzetí částečné odpovědnosti znemožňuje, jsou nejčastější problémy skloubení práce a rodiny v životě žen. Tyto rozdíly je možné shrnout tak, že muži cítí výrazněji tlak na jejich pracovní výkon, naproti tomu ženy tíhu odpovědnosti za domácnost a děti, která leží téměř výhradně na nich s velmi nízkou mírou pomoci ze strany dalších členů rodiny. S tím souvisí i otázka po aktérech, kteří by měli přinést účinné mechanismy, jak lépe skloubit práci s rodinou. Více než polovina populace totiž soudí, že harmonizace pracovních a rodinných závazků je problémem každého člověka, následuje stát jako poměrně významný aktér. Od zaměstnavatelů nebo odborů však naprostá většina populace významnou změnu neočekává.

3. Způsoby harmonizace práce a rodiny

- V českých podmínkách je harmonie mezi pracovním a osobním životem dosahováno nejčastěji aktivací vlastních sil mužů a žen v rodině.
- V období péče o děti v předškolním věku aktivují české rodiny ve větším rozsahu než v jiných fázích rodinného cyklu také další zdroje podpory, které hledají jednak v rozšířené rodině, a jednak ve sféře služeb pro rodinu.
- Většina rodin s dětmi v předškolním věku zásadním způsobem využívá jak zařízení péče pro děti, tak i pomoci jiné – „třetí“ osoby (např. prarodiče).
- Využívání „třetí“ osoby za účelem pomoci s prací v domácnosti, nikoliv však s péčí o děti, není v českých rodinách příliš časté.
- „Alternativní“ formy práce za účelem harmonizace práce a rodiny nejsou reálně využívány tak často, jak by si zaměstnanci přáli.
- V míře využití jednotlivých „alternativních“ forem práce se přitom muži a ženy liší.
- Muži, na rozdíl od žen, využívají především ty „alternativní“ formy práce, které jim poskytují jistou míru nezávislosti na zaměstnavateli.

3.1. Úspěšné strategie harmonizace práce a rodiny

Jestliže již víme, že pro naprostou většinu lidí (cca 90% - viz výše) je v životě důležitá jak spokojenost s rodinným a partnerským životem, tak ale zároveň i spokojenost v zaměstnání/podnikání, zajímalo nás dále, jaké úspěšné strategie české ženy a muži aktivují za účelem dosažení spokojenosti v obou zmiňovaných sférách života. Zaměřili jsme se proto na ty respondenty a respondentky, kteří deklarovali, že nemají se skloubením pracovních a rodinných/partnerských povinností žádné zásadní problémy. Jedná se tedy o muže a ženy, kteří vykazují převážně vyšší míru celkové spokojenosti v životě i v těchto zásadních dimenzích lidského života.

Zjistili jsme, že v českých podmínkách je harmonie mezi pracovním a osobním životem nejčastěji dosahována **vlastními silami v rodině**, a to buď na základě vzájemné pomoci partnerů v péči o rodinu (úspěšná strategie mužů i žen „viz graf 11 F“), a nebo na základě ochoty jednoho z partnerů k převzetí hlavní zodpovědnosti za fungování rodiny i domácnosti, a ulehčení tak situaci v oblasti harmonizace práce a rodiny svému partnerovi/partnerce (převážně úspěšná strategie mužů „viz graf 11 K“).

Graf 11: Které možnosti, pokud je využíváte, nejvíce přispívají k Vašemu pocitu, že zvládáte pracovní a rodinné povinnosti bez problémů? Pouze ekonomicky aktivní, kteří odpověděli, že zvládají rodinné a pracovní povinnosti bez větších problémů. Podle pohlaví v %.

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

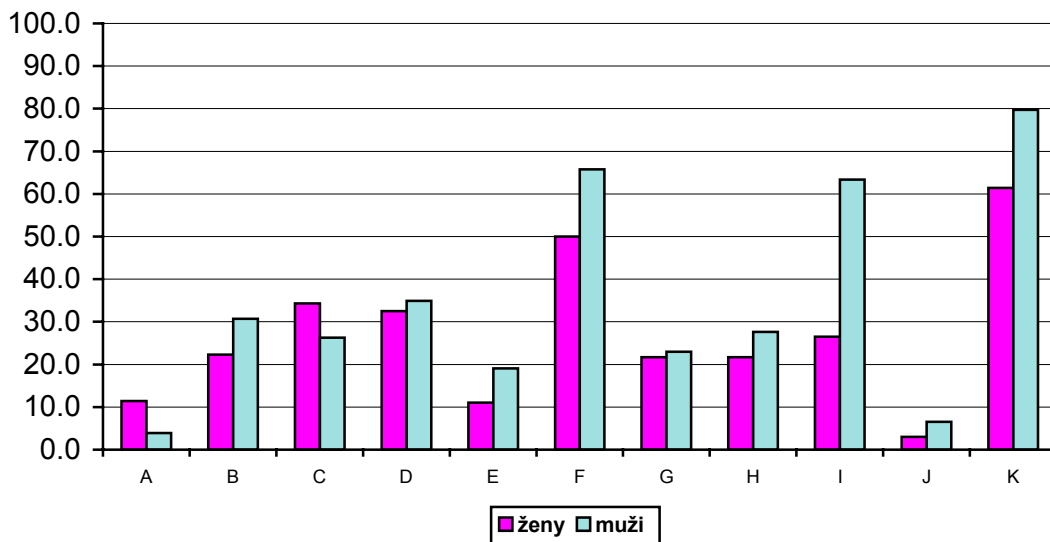
- A. Pracuji na zkrácený úvazek
- B. Mám volnou pracovní dobu (sám/a si určuji pracovní dobu)
- C. Sdílím pracovní místo s jinou osobou (případně jiná osoba může převzít moje pracovní povinnosti)
- D. Vedení v zaměstnání je ochotno se dohodnout na možných změnách (např. v pracovním tempu, náplni práce, apod.)
- E. Mám možnost pracovat doma (např. na počítači)

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

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

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

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

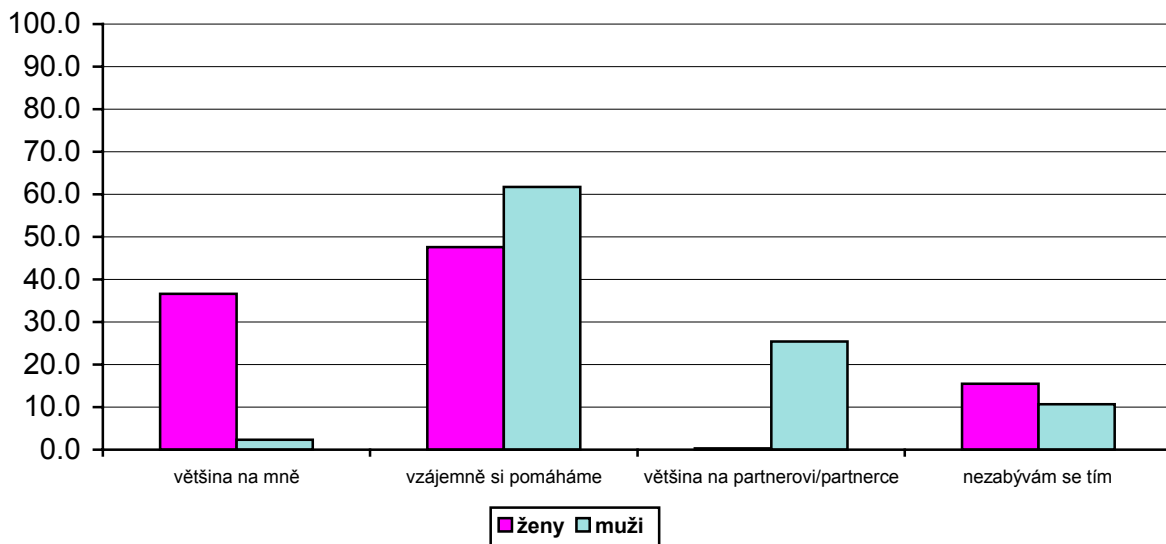


N ekonomicky aktivních žen, které zvládají rodinné a pracovní povinnosti bez větších problémů = 166
 N ekonomicky aktivních mužů, kteří zvládají rodinné a pracovní povinnosti bez větších problémů = 153

Vzhledem k tomu, že tím z partnerů, který ve většině případů přebírá hlavní zodpovědnost za chod rodiny a domácnosti, bývá v naprosté většině českých rodin žena, lze říci, že je druhá z výše uvedených strategií dosahování spokojenosti se sladováním pracovního a rodinného života zpravidla strategií ekonomicky aktivních mužů, nikoliv však již tak často ekonomicky aktivních žen. Pouze v polovině rodin je totiž péče o rodinu a domácnost do určité míry sdílena oběma partnery, zatímco v další více než třetině rodin je naprostá většina rodinné zátěže přenechána na bedrech ženy. Je tedy zřejmé, že strategie harmonizace práce a rodiny korespondují s rozdělením rolí muže a ženy v rodině, a potažmo celé společnosti.

Graf 12: Jakým způsobem máte s partnerem rozdělenou péči o domácnost? Podle pohlaví v %.

- 1 - Vzájemně si pomáháme a vše řešíme společně.
- 2 – Většina péče o domácnost je na mně.
- 3 – Většina péče o domácnost je partnerovi/partnerce.
- 4 – Způsob zvládání práce a rodiny je individuální záležitost, neřešíme tuto otázku.



N mužů = 319
N žen = 308

V období péče o děti v předškolním věku aktivují české rodiny ve větším rozsahu než v jiných fázích rodinného cyklu (kromě zdrojů vzájemné pomoci v úzké rodině partnerské – viz graf 13 „F, I, K“) také další **zdroje podpory**, které hledají **v rozšířené rodině nebo ve sféře služeb pro rodinu**. Pro většinu rodin s dětmi v předškolním věku se tak stává jedním z hlavních faktorů, které přispívají k pocitu spokojenosti s harmonizací pracovního a rodinného života, možnost zásadním způsobem využívat zařízení (70% rodin viz graf 13 „H“) nebo jiné osoby (52% rodin - prarodiče, pečovatelky, apod. viz graf 13 „G“) pro péči o závislé členy rodiny. Zatímco je využívání pomoci „třetí“ osoby s péčí o děti v ČR muži i ženami pozitivně oceňovaným zvykem, využívání pomoci „třetí“ osoby, která by vykonávala zásadní podíl práce v domácnosti, není uváděno mezi těmi faktory, které přispívají k harmonizaci práce a rodiny v tak velké míře. A to ani v období výchovy předškolních dětí. Pouze 6% rodičů s předškolním dítětem, kteří nemají problémy s harmonizací osobního/rodinného a pracovního života, uvádí totiž využívání pomoci „třetí“ osoby s domácími pracemi mezi strategiemi harmonizace práce a rodiny (viz graf 13 „J“).

Graf 13: Které možnosti, pokud je využíváte, nejvíce přispívají k Vašemu pocitu, že zvládáte pracovní a rodinné povinnosti bez problémů? Pouze ekonomicky aktivní, kteří odpověděli, že zvládají rodinné a pracovní povinnosti bez větších problémů. Podle rodinné situace v %.

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

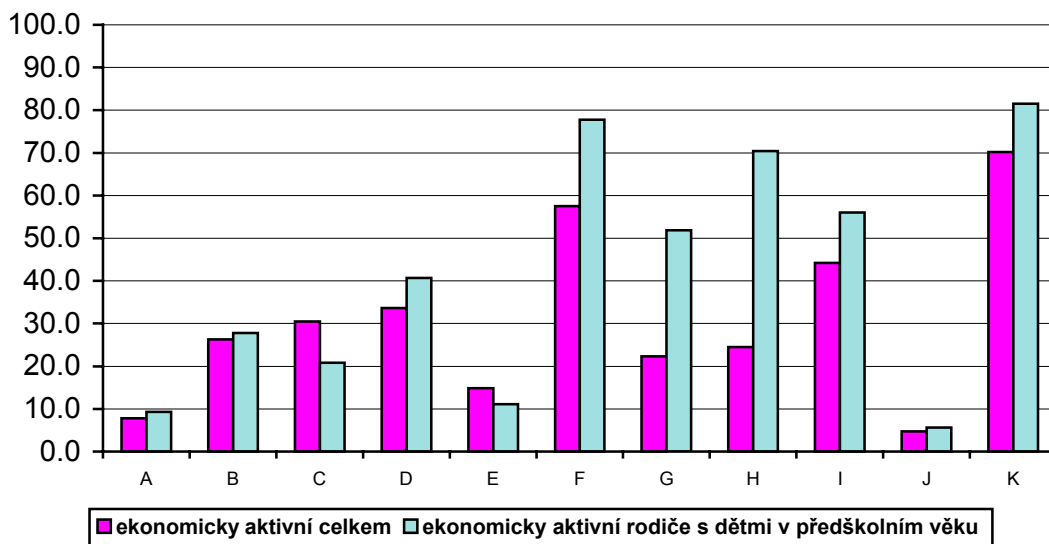
- A - Pracuji na zkrácený úvazek
- B - Mám volnou pracovní dobu (sám/a si určuji pracovní dobu)
- C - Sdílím pracovní místo s jinou osobou (případně jiná osoba může převzít moje pracovní povinnosti)
- D - Vedení v zaměstnání je ochotno se dohodnout na možných změnách (např. v pracovním tempu, náplni práce, apod.)
- E - Mám možnost pracovat doma (např. na počítači)

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

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

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

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



N ekonomicky aktivních, kteří zvládají rodinné a pracovní povinnosti bez větších problémů = 319
 N ekonomicky aktivních rodičů s dětmi v předškolním věku, kteří zvládají rodinné a pracovní povinnosti bez větších problémů = 54

Podle výpovědí respondentů dochází dále v tomto životním období ekonomicky aktivních rodičů s dětmi v předškolním věku k maximalizaci **ochoty zaměstnavatelů** k uzavírání individuálních dohod o obsahu práce a rozložení pracovní doby. Na své osobní zkušenosti deklaruje tento fakt jako jeden z hlavních faktorů, které přispívají k pocitu spokojenosti s harmonizací pracovního a osobního života v tomto období, více než 40% mužů a žen (viz graf 13 „D“). Všeobecně rozšířená představa, že zaměstnavatelé vycházejí vstříc individuálním dohodám o možných změnách v pracovním tempu či náplni práce především ženám, se však nepotvrdila (viz graf 11 „D“).

Zhruba 20-30% ekonomicky aktivních mužů a žen spokojených se svým současným stavem harmonizace práce a osobního/rodinného života pak řadí mezi další faktory, přispívající k této pozitivní situaci, **využívání „alternativních“ forem práce**. Tyto formy práce jsou v míře jejich využití genderově zatížené. Ženy totiž spoléhají především na svůj možný pracovní zástup jinou osobou (34% žen, ale jen 26% mužů – viz graf 11 „C“), který bývá založen na osobní dohodě s kolegou či kolegyní. Okolo desetiny žen (oproti 4% mužů - viz graf 11 „A“) dále připisuje svoji spokojenost s harmonizací práce a rodiny na konto práce na zkrácený pracovní úvazek.

Muži zmiňují naopak častěji fakt, že jim forma jejich zaměstnání již sama o sobě dovoluje jistou nezávislost v rozhodování o časovém rozložení práce, což samozřejmě přispívá k úspěšné harmonizaci práce a osobního/rodinného života. Mezi tyto formy práce patří především „volná/flexibilní“ pracovní doba, při níž si pracující sám určuje rozložení pracovní doby (31% mužů, ale jen 22% žen - viz graf 11 „B“), nebo dále možnost vykonávat práci z domova (například na počítači), a tak de facto znovu využívat možnosti vlastní organizace pracovního času tak, aby vyhovoval především osobním potřebám člověka, který takovou práci vykonává (zhruba 1/5 mužů, ale žen pouze okolo 1/10 - viz graf 11 „E“). Všechny zmiňované genderové rozdíly, které se projevují v organizaci práce v zaměstnání jsou přitom statisticky významné.

Z výše uvedeného tedy plyne, že lidé, kteří jsou spokojeni se současným stavem harmonizace práce a rodiny ve svém životě, využívají v naprosté většině případů příznivých podmínek v rámci svého partnerského vztahu. Významný podíl mužů i žen však poukazuje také na fakt, že signifikantní měrou se na úspěšném sladění osobního/rodinného a pracovního života podílí také jejich příznivé podmínky na trhu práce. Jako nejdůležitější se přitom jeví

mužům i ženám především tzv. „family-friendly“ přístup jejich zaměstnavatele, který neuvažuje o zaměstnancích pouze jako o pracujících, ale také jako o lidech vedoucích soukromý život. Ačkoliv je u mužů vstřícnost zaměstnavatele k individuálním pracovním dohodám zmiňována jako faktor, který přispívá k harmonizaci jejich osobního a pracovního života, stejně často jako ženami, muži statisticky významně častěji než ženy deklarují také určitou nezávislost na zaměstnavateli i těch, kteří využívají produktů jejich práce, kterou jim charakter jejich práce umožňuje. Ženy, v rámci jejich pracovních podmínek, spoléhají vesměs na strategie harmonizace práce a rodiny/osobního života, které jsou do značné míry závislé na přístupu jejich zaměstnavatele nebo kolegyň/kolegů.

Všechny ze zmiňovaných „alternativních forem práce“ – práce na částečný úvazek, „volná/flexibilní“ pracovní doba, kterou si stanovuje zaměstnanec sám a práce vykonávaná z domácnosti zaměstnance (např. na počítači) patří mezi typy práce, které jsou všeobecně považovány za tzv. „family-friendly“ formy práce. Avšak i u zaměstnaných v rámci těchto forem práce může docházet ke specifickým problémům: Práce na částečný úvazek je například spojována s nízkými platy, nárůstem neplacených přesčasů a případně i zhoršenou situací dopravy z a do zaměstnání v období mimo dopravní špičku. Především nízké platy jsou s největší pravděpodobností jednou z hlavních brzd růstu zaměstnanosti žen na zkrácené pracovní úvazky. Flexibilní pracovní doba doma, kterou si stanovuje pracující sám, je naproti tomu považována za velice vhodnou formu zaměstnání za účelem harmonizace osobního/rodinného a pracovního života, nicméně pouze tehdy, kdy je pracující sám schopen vhodným způsobem organizovat svou pracovní dobu. Práce vykonávaná z domácnosti může přinášet zase riziko ztráty přímých sociálních kontaktů, kterých si na zaměstnání cení hlavně ženy. Především (nicméně nejen) v případě žen, subdodavately pracujících pro zaměstnavatele z domácnosti, se upozorňuje dále na fakt, že se tato forma práce musí snoubit s vhodným domácím prostředím tak, aby nedocházelo z hlediska ostatních členů domácnosti (např. dětí nebo partnera) k narušování pracovního času a prostoru takto pracujícího zaměstnance/zaměstnankyně (viz např. Hašková, Linková 2002; Hašková, Křížková 2002).

3.2. Požadavky na zlepšení situace harmonizace práce a rodiny

Změny v organizaci práce v zaměstnání

Ačkoliv nejsou „**alternativní formy práce**“ („volná/flexibilní“ pracovní doba, kterou si stanovuje zaměstnanec sám 26,3%; zkrácený úvazek 7,8%; sdílení pracovního místa/zastoupení v zaměstnání jinou osobou 30,5%; práce vykonávaná z domova 14,9% - viz graf 11 „A,B,C,E“) respondenty a respondentkami, kteří dokázali bez větších problémů skloubit svůj osobní/rodinný a pracovní život, uváděny mezi nejdůležitějšími faktory, které přispívají k jejich úspěchům v oblasti harmonizace práce a rodiny, tak často jako pozitivní situace v úzké partnerské rodině jako takové (viz graf 11 „F, I, K“), je tomu tak spíše proto, že český pracovní trh je stále ještě do značné míry rigidní, co se organizace práce týče, a nikoliv tolik proto, že by tyto formy práce nebyly za „family-friendly“ českými zaměstnanci považovány.

Naopak, z těch respondentů, kterým se péči o rodinu s pracovním tempem sladit nepodařilo, by „volnou/flexibilní“ pracovní dobu, kterou si stanovuje zaměstnanec sám, uvítaly téměř ¾ mužů i žen (viz graf 14 „B“). Více než 40% z nich by dále uvítalo možnost vykonávat svou práci z domova (např. na počítači – viz graf 14 „E“), téměř čtvrtina by ocenila sdílení pracovního místa s jiným zaměstnancem (viz graf 14 „C“) a téměř třetina z nich (nicméně skoro 50% žen – viz graf 14 „A“) by se ráda dohodla na zkrácení pracovního úvazku.

Naplnění těchto požadavků někdy brání charakter vykonávané práce, jindy je však důvodem nenaplnění očekávání zaměstnance v daném směru spíše neochota zaměstnavatele k obdobným „alternativním“ formám práce přistoupit a/nebo nízká míra schopnosti zaměstnance vyjednat individuální pracovní podmínky. Proto téměř 60% z těch respondentů, kteří dosud nebyli v otázkách harmonizace práce a rodiny/osobního života příliš úspěšní, dále deklaruje, že by jim k harmoničtějšímu osobnímu/rodinnému a pracovnímu životu podstatnou měrou přispěla především změna zaměstnavatele (viz graf 14 „D“). A to sice změna **zaměstnavatele** za takového, **který by byl ochoten** k „alternativním“ formám práce a dalším individuálním dohodám pracovních podmínek přistoupit.

Důležitým poznatkem však je, že se požadavky mužů a žen na změny v organizaci jejich práce opět odlišují. Zatímco téměř polovina žen, potýkajících se s problémy s harmonizací práce a osobního života/rodiny požaduje zkrácení pracovního úvazku, je u mužů takový požadavek

zcela marginální (pouze 16% mužů by uvítalo tuto formu práce – viz graf 14 „A“). Tato situace může být do určité míry vysvětlena přetrvávajícím rozdělením rolí mužů a žen v české společnosti, kdy je muž stále ještě považován za hlavního (nikoliv však jediného) živitele rodiny a za úspěšného je považován především tehdy, pokud dosáhne významných pozic na trhu práce, zatímco ženě je připisována role hlavní pečovatelky o rodinu a domácnost a za úspěšnou je považována především tehdy, pokud se jí podaří dosáhnout významných pozic na trhu práce, ale zároveň úspěšně skloubit své zaměstnání s aktivní péčí o rodinu.¹ O něco více mužů než žen (46% : 38% – viz graf 14 „E“) by naopak ocenilo možnost vykonávat svou práci z domova, což je v souladu s faktem, že si ženy na své práci častěji než muži cení osobní kontakty a možnost být mezi lidmi.²

Pomoc s péčí o závislé členy rodiny

Zhruba polovině žen, kterým se nedaří sladit rodinné a pracovní povinnosti, by dále situaci ulehčila dostupnost adekvátní péče o závislé členy rodiny, kterou by poskytovala „třetí“ osoba. Více než 60% z nich požaduje rovnou dělbu péče o závislé členy rodiny se svým partnerem (viz graf 14 „F“), ale celá polovina z nich by uvítala také pomoc dalších, ať už placených (např. pečovatelská služba, jesle, školní družiny, apod.) či zpravidla neplacených (prarodiče) osob nebo zařízení (viz graf 14 „G,H“).

Důležitým poznatkem je dále fakt, že celé šestině žen, potýkajících se s problémy v oblasti harmonizace pracovního a osobního/rodinného života, by situaci významným způsobem ulehčilo, kdyby bylo zařízení péče o děti umístěno přímo na jejich pracovišti. To však již není v současné době možné ani ve většině velkých podniků, v nichž byla taková zařízení provozována v minulosti. Většina z nich byla totiž v průběhu ekonomické transformace zrušena. Pouze necelá 2% ekonomicky aktivních respondentů tak odpověděla, že je na jejich pracovišti umožněna kolektivní péče o děti zaměstnanců. Obdobně, pouze 8% respondentů a respondentek se dále domnívá, že by taková instituce mohla na jejich pracovišti fungovat.

¹ Viz např. Rašticová, Hašková 2002 – data z předvýzkumu.

² Uvedený rozdíl sice není statisticky signifikantní, nicméně vzhledem k ostatním výsledkům se nám zdá, že je tato situace způsobena spíše malým počtem respondentů než neexistencí genderového rozdílu.

Z celkového souboru mužů a žen, kteří mají závislé staré nebo nemocné členy rodiny (většinou prarodiče) by až 55% z nich uvítalo soukromou placenou výpomoc s péčí o tyto členy rodiny. Pro 47% z těch, kteří by tuto pomoc uvítali je však finančně nedostupná.

Pomoc s péčí o domácnost

Co se týče zátěže, kterou způsobuje péče o domácnost, požadují ženy (64% - viz graf 14 „I“) opět větší podíl práce v domácnosti ze strany svého partnera. Narozdíl od svých požadavků na pomoc s péčí o závislé členy rodiny však již významně méně často uvažují o tom, že by využívaly pro tyto účely služeb třetí osoby. Přesto však by taková možnost přispěla k harmonizaci pracovního a rodinného života až ¼ s problémy se v této oblasti potýkajících žen.

Z celkové populace mužů a žen by využití placené výpomoci v domácnosti uvítalo celkem 45% žen a 41% mužů. Polovina z těch, kteří by tyto služby využili však uvádí jako důvod nevyužití takových služeb nedostatek finančních prostředků.

Zajímavým zjištěním je, že se v otázkách péče o domácnost i závislé členy rodiny od sebe muži a ženy ve svých požadavcích na zlepšení své situace odlišují. Tento rozdíl přitom nespočívá pouze v tom, že ženy požadují větší pomoc ze strany svého partnera nebo i dalších osob a institucí, ale i v tom, že muži oproti ženám daleko častěji volí mezi nabízenými strategiemi pro harmonizaci individuálního pracovního a rodinného života strategii přenechání veškeré zodpovědnosti na chod rodiny a domácnosti na partnerce (41% :28% – viz graf 14 „K“). Nutno však podotknout, že v takovém případě se vlastně nejedná o individuální strategii harmonizace pracovního a rodinného života v pravém slova smyslu, jelikož takto nedochází u jedince k vyvažování obou těchto důležitých sfér lidského života, ale spíše k potlačení jedné na úkor druhé, a zároveň k asymetrickému zatížení partnera/partnerky odpovědností za chod domácnosti.

Fakt, že by takovou strategii zvolily více než 2/5 mužů potýkajících se s problémy ve vyvažování pracovního a rodinného života, a fakt, že je taková strategie muži volená nejčastěji z těch, které se soustřeďují na řešení harmonizace práce a rodiny skrze změny v organizaci péče o rodinu, vypovídá znovu o nastavení genderového kontraktu ve společnosti (viz graf 14).

Graf 14: Které z následujících možností by vám osobně usnadnily harmonizaci práce a rodiny? Pouze ekonomicky aktivní, kteří odpověděli, že mají buď se zvládnáním rodinných nebo pracovních povinností problémy. Podle pohlaví v %.

změny v organizaci práce

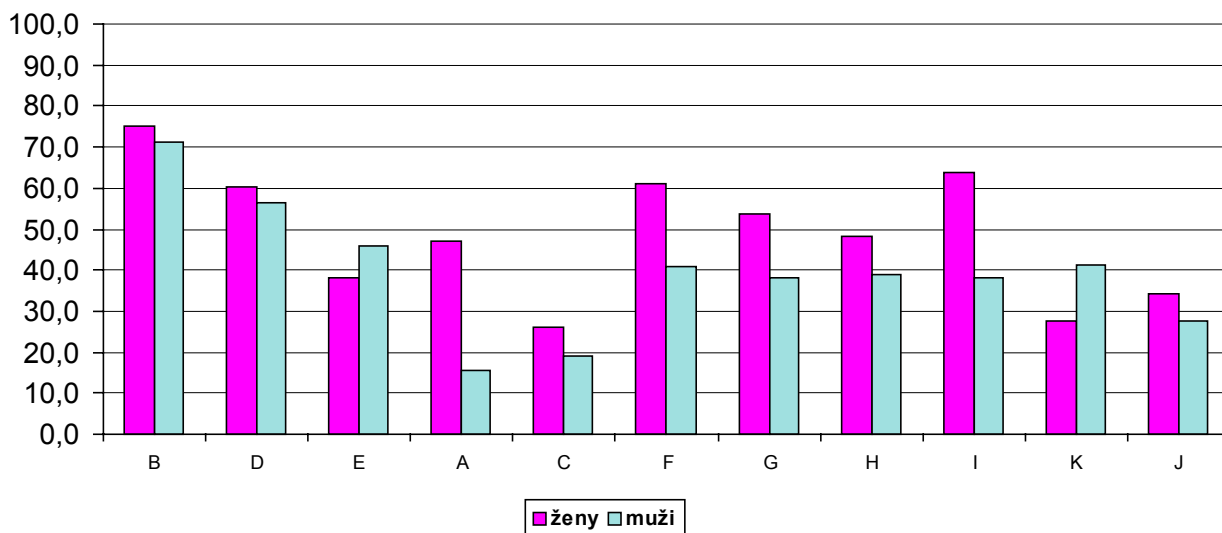
- A. Práce na zkrácený úvazek
- B. Volná pracovní doba
- C. Sdílení pracovního místa s jinou osobou
- D. Ochota zaměstnavatele k dohodě o možných změnách (např. v pracovním tempu, náplni práce, apod.)
- E. Práce vykonávaná z domácnosti (např. na počítači)

péče o děti a další závislé členy rodiny

- F. Ochota partnera/ky podílet se zásadním způsobem o péči o děti a další členy rodiny
- G. Využití další osoby pro hlídání dětí a péči o další členy rodiny (např. placené osoby nebo prarodiče)
- H. Využití veřejného zařízení pro péči o děti nebo péči o další členy rodiny (např. jeslí, mateřské školy, družiny, pečovatelské služby, apod.)

práce v domácnosti

- I. Ochota partnera/ky rozdělit si rovnoměrně práci v domácnosti
- J. Využití další osoby nebo služby, která by vykonávala zásadní podíl práce v domácnosti
- K. Ochota partnera/ky převzít celou zodpovědnost za chod domácnosti na sebe



N ekonomicky aktivních žen, které se potýkají s problémy s harmonizací rodinného a pracovního života = 108

N ekonomicky aktivních mužů, kteří se potýkají s problémy s harmonizací rodinného a pracovního života = 115

V grafu jsou seřazeny jednotlivé proměnné podle důležitosti, kterou jim respondenti přikládali. Zleva jsou uvedeny proměnné v kategorii „změny v organizaci práce“ (ABCDE), dále „péče o děti a další závislé členy rodiny“ (FGHL) a vpravo jsou uvedeny proměnné v kategorii „práce v domácnosti“ (IJK).

3.3. Možnosti zavádění požadovaných opatření pro harmonizaci pracovního a osobního/rodinného života zaměstnanců na pracovišti

Vzhledem k tomu, že jsou „alternativní“ formy práce respondenty signifikantně často jmenovány mezi zásadními podmínkami pro harmonizaci práce a rodiny, zajímalo nás dále, nakolik jsou tyto formy práce na trhu práce uplatňovány a do jaké míry by podle mínění respondentů mohly být na trhu práce uplatňovány ještě častěji. Soustředili jsme se přitom opět na následující formy práce: zaměstnání s „volnou/flexibilní“ pracovní dobou; zaměstnání, v jehož rámci může být podstatná část práce vykonávána z domova; zaměstnání, v jehož rámci se mohou na jednom pracovním místě střídat dva zaměstnanci; a zaměstnání na zkrácený pracovní úvazek.

V analýze jsme se pak zaměřili 1) na poptávku po těchto „alternativních“ formách zaměstnání, kterou jsme měřili součtem celkového počtu ek. aktivních respondentů (kteří jsou se stavem harmonizace práce a rodiny ve svém životě spokojeni, a kteří vybranou alternativní formu práce využívají – viz tabulku 6 „A“) s celkovým počtem ek. aktivních (kteří jsou se stavem harmonizace práce a rodiny ve svém životě nespokojeni, a kteří by chtěli danou formu práce využívat – viz tabulku 6 „B“). Dále jsme se zaměřili 2) na nabídku těchto „alternativních“ forem práce, kterou jsme chápali jako celkový počet všech ek. aktivních, kteří uvádí, že je daná forma práce na jejich pracovišti a na obdobné pracovní pozici, kterou zaujímají oni sami, využívána (viz tabulku 6 „C“).

Tabulka 6: „Alternativní“ formy organizace práce a opatření na pracovišti. V absolutních číslech.

A – Počet ek. aktivních, kteří jsou se stavem harmonizace práce a rodiny ve svém životě spokojeni, a kteří dané formy práce/opatření využívají a zároveň ji považují za důležitý předpoklad úspěšného sladování práce a rodiny ve svém životě

B – Počet ek. aktivních, kteří jsou se stavem harmonizace práce a rodiny ve svém životě nespokojeni, a kteří by chtěli danou formu práce/opatření využívat, jelikož ji považují za důležitý předpoklad úspěšného sladování práce a rodiny ve svém životě

C – Počet všech ek. aktivních, kteří uvádějí, že je daná forma práce/opatření na jejich pracovišti a na obdobné pracovní pozici, kterou zaujímají oni sami, využívána

D – Rozdíl mezi „poptávkou“ a „nabídkou“ dané formy práce/opatření na českém trhu práce

E – Počet všech ek. aktivních, kteří se domnívají, že je daná forma práce/opatření na jejich pracovišti a na obdobné pracovní pozici, kterou zaujímají oni sami, aplikovatelná, i když zatím není ustanovena/využívána

	A	B	C	D = C – (A+B)	E
„volná/flexibilní“ pracovní doba	84	163	133	-114	123
práce vykonávaná z domova	47	93	68	-72	78
sdílení pracovního místa	97	50	125	-22	156
kolektivní péče o děti na pracovišti	4	23	10	-17	49
zkrácený pracovní úvazek	25	69	179	85	150

Ze srovnání takto definované nabídky a poptávky pak vyplynulo, že s výjimkou práce na zkrácený pracovní úvazek, existuje vyšší poptávka po těchto „alternativních“ formách zaměstnání než jaká je nabídka těchto forem práce (viz tabulku 6 „D“).³ Fakt, že se tato skutečnost potvrdila u všech zmiňovaných forem práce kromě zkráceného pracovního úvazku lze vysvětlit tím, že muži se o zkrácené pracovní úvazky vesměs nezajímají, a proto jejich nízká poptávka vyvažuje vyšší poptávku po zkrácených pracovních úvazcích ze strany žen. Kromě toho, zkrácený pracovní úvazek je úzce svázán se signifikantním poklesem příjmů zaměstnance, a proto zřejmě není v situaci, kdy je potřeba ve většině českých rodin dvou plných příjmů, požadován a využíván tak často, jak by si ženy za lepších finančních okolností přály.

Srovnáme-li výši převisu poptávky respondentů po zmiňovaných „alternativních“ formách práce nad jejich nabídkou s názory respondentů (pracujících v organizacích, v nichž nejsou takové formy práce využívány) na to, zda by takové formy práce mohly být na jejich pracovišti a zároveň i na jejich konkrétní pracovní pozici aplikovány (viz tabulku 6 „E“), zjistíme, že možnost jejich využití pokrývá v očích respondentů poptávku po těchto formách práce.

Lze tedy udělat závěr, že z plošného hlediska nejsou alternativní formy práce využívány tak často, jak by si zaměstnanci přáli. Z analýzy názorů respondentů pak dále vyplývá, že tuto situaci převisu poptávky nad nabídkou „alternativních“ forem práce nelze v žádném případě připisovat pouze na konto pracovního charakteru těch pracovních pozic, na nichž pracují zaměstnanci poptávající změnu organizace své práce. Převis poptávky po „alternativních“

³ Je zřejmé, že má tato analýza několik nedostatků. Tím nejdůležitějším je přitom fakt, že v rámci poptávky sčítáme jednotlivé respondenty – individua, zatímco v rámci nabídky pracujeme s celými organizacemi, z nichž každá zvlášť může poskytovat právě jedno anebo také větší počet „alternativních“ pracovních míst.

formách práce tak lze zřejmě vysvětlovat také neochotou zaměstnavatelů a nedostatečnou schopností zaměstnanců „alternativní“ formy práce vyjednávat.

3.4. Shrnutí

V českých podmínkách je harmonie mezi pracovním a osobním životem nejčastěji dosahována aktivací vlastních sil mužů a žen v rodině. Zatímco však strategií ekonomicky aktivních žen bývá dosažení vzájemné pomoci partnerů v péči o rodinu, strategií mužů bývá kromě této strategie také využití ochoty partnerky k převzetí hlavní zodpovědnosti za fungování rodiny i domácnosti. Strategie harmonizace práce a rodiny tak představují v českých rodinách pole střetu názorů a vyjednávání.

Především v období péče o děti v předškolním věku aktivují české rodiny ve větším rozsahu než v jiných fázích rodinného cyklu kromě zdrojů vzájemné pomoci mezi partnery také další zdroje podpory, které hledají jednak v rodině rozšířené, a jednak ve sféře služeb pro rodinu. Co se služeb pro rodinu týče, za důležitou je považována především pomoc v oblasti péče o děti, nikoliv však již tak často v oblasti péče o domácnost.

Nejen v období péče o předškolní děti jsou dále aktivovány zdroje harmonizace práce a rodiny na pracovišti. Muži přitom častěji než ženy využívají určitou nezávislost na zaměstnavateli, kterou jim poskytuje charakter jejich práce. Ženy, které nesou většinu rodinné zátěže, využívají paradoxně spíše takové formy organizace práce, které nezávislostí na zaměstnavateli charakterizovat nelze.

Celkově však nejsou family-friendly formy práce využívány tak často, jak by být využívány mohly, a v jaké míře by si je zaměstnanci využívat přáli. V podstatné míře tomu je tak z důvodu neochoty zaměstnavatele takovou formu práce poskytovat a neschopnosti zaměstnance takovou formu práce pro sebe vyjednat.

4. Rozsah a formy pomoci s péčí o nezletilé děti

- Ze zařízení péče o předškolní děti jsou nejvíce využívány mateřské školy. Mateřské školy navštěvuje v ČR celých 87% z celkového počtu 3-5letých dětí, a to s průměrnou délkou docházky 2,7 let.
- Jesle jsou využívány v daleko menší míře - pouze 20% rodin s předškolním dítětem využívá této formy péče o děti.
- Generace mladých lidí, kteří rodičovství teprve plánují však chce využívat zařízení kolektivní péče o děti do 3 let častěji než současná generace rodičů s předškolními dětmi. Naopak méně často než současná generace rodičů s předškolními dětmi plánují tito zatím bezdětní lidé využívat pomoci prarodičů.
- Současný trend ve využívání institucionalizované péče o nezletilé děti směřuje k využívání většího počtu odlišných institucí poskytujících péči o děti.
- Zásadní pomoc prarodičů s péčí o nezletilé děti (každodenní až každotýdenní) však využíval, využívá a využívat plánuje vysoký podíl rodičů a rodičovství do budoucna plánujících lidí (více než polovina z nich).
- Nárůst využití služeb péče o nezletilé děti je patrný především v rámci těchto zařízení: zájmové kroužky pro děti do 6 let, zájmové kroužky pro děti od 6 let, mateřská centra.
- Současný trend ve využívání institucionalizované péče o nezletilé děti směřuje k využívání většího počtu odlišných institucí poskytujících péči o děti.
- Nejméně často je využívána soukromá placená péče o děti. Tento fakt je způsoben především finanční nedostupností takové péče.

Graf 15: Kterou formu péče o děti jste využíval/a pro své děti (plánujete reálně využívat)? Bezdětní, kteří plánují založení rodiny a rodiče v %.

MŠ – mateřské školy

MC – mateřská centra - alternativní formy kolektivní péče o předškolní děti od věku 3 let

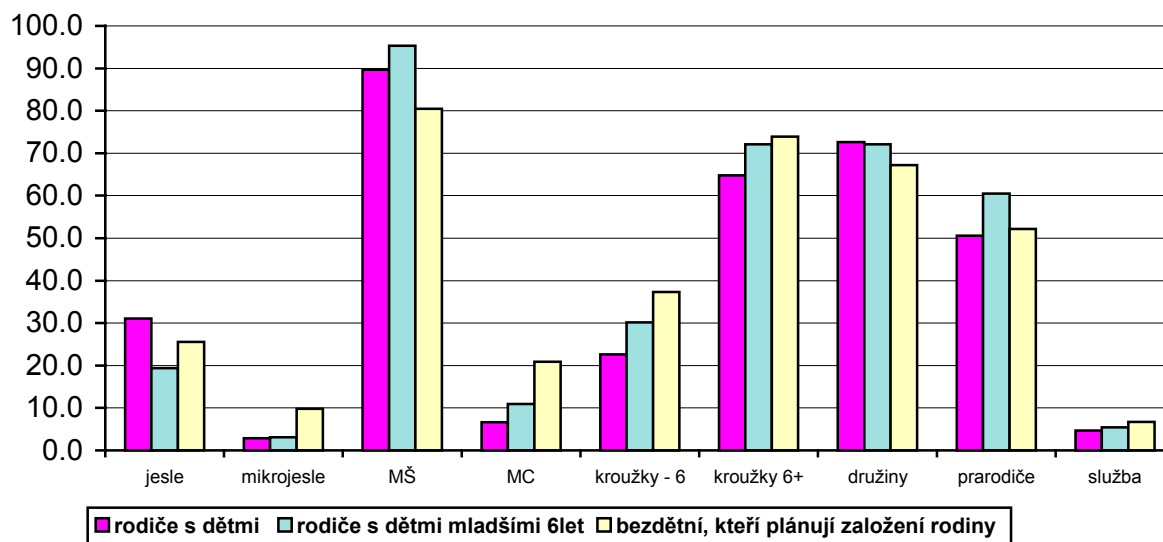
kroužky – 6 – zájmové kroužky pro děti do 6 let

kroužky 6+ - zájmové kroužky pro děti od 6 let

družiny – školní družiny

prarodiče – zásadní každodenní nebo každotýdenní výpomoc s péčí o děti ze strany širší rodiny

služba – zásadní každodenní nebo každotýdenní výpomoc s péčí o děti ze strany placené soukromé osoby



N rodičů = 790

N bezdětných, kteří plánují založení rodiny = 134

N rodičů s dětmi do 6 let = 129

4.1. Péče o předškolní děti do 3 let věku dítěte

Předškolní péče o děti ve věku do 3 let byla v rámci jeslí či mikrojeslí v České společnosti využívána častěji než současnou generací rodičů s předškolními dětmi spíše staršími generacemi rodičů. Zatímco ještě v dobách nedávno minulých využívala tato zařízení péče o děti zhruba třetina rodičů, jejichž dětem je nyní více než 6 let (bez horní věkové hranice), v současné době tato zařízení využívá již jen 1/5 rodičů s předškolními dětmi. Nastalá situace ovšem nevypovídá o poklesu ochoty a potřeby rodičů využívat při péči o děti pomoci dalších osob, jelikož výpomoc prarodičů s péčí o děti v současné době naopak stoupá. Lze se tedy spíše domnívat, že vzniklá situace reflektuje spíše rapidní propad v počtu volných míst pro děti v těchto zařízeních. Na konci 90.let bylo totiž k dispozici pouze cca 5% z celkového počtu míst pro děti, která byla v těchto zařízeních na začátku 90.let (viz Statistická ročenka ČR 1999).

Do budoucna, pokud se naplní představy současných bezdětných lidí, kteří se však chtějí stát ve svém životě rodiči, plánuje celá čtvrtina z nich, že nabídku služeb jeslí využije. Další desetina těchto zatím bezdětných lidí, kteří se v blízké budoucnosti chtějí stát rodiči, požaduje

služby kolektivní péče o děti v rámci menších dětských kolektivů. Lze tedy říci, že v rovině plánování chce budoucí generace rodičů využívat zařízení kolektivní péče o děti do 3 let častěji než jak je služeb těchto zařízení využíváno současnými rodiči. Naopak méně často než současní rodiče s předškolními dětmi plánují tito zatím bezdětní lidé využívat pomoci prarodičů.

Pokud samotný fakt rodičovství nakonec nezmění jejich postoje k výchově jejich vlastních dětí, pak se můžeme domnívat, že by tak mohlo v budoucnu dojít k neuspokojení poptávky po počtu míst v jeslích. Tato obava by se mohla naplnit především v období, kdy začne generace baby-boomu poloviny 70. let zakládat své rodiny.

4.2. Péče o předškolní děti ve věku od 3 let

V ČR existuje dlouhodobá a silná tradice využívání zařízení péče o předškolní děti od 3 let. Především ženy oceňují možnosti využívání mateřských škol, a této možnosti se v žádném případě nechtějí vzdát. I proto tedy nedošlo k masivnímu odchodu matek s předškolními dětmi do domácností na celé 4 roky po porodu, když byla zavedena možnost pobírání rodičovského příspěvku až do 4 let dítěte. Nutno však podotknout, že vzhledem ke kriticky nízké výši rodičovského příspěvku a pouze limitované možnosti výdělku při pobírání tohoto příspěvku přispívají k brzkému návratu žen z rodičovské dovolené zpět na trh práce především finanční důvody. V našem souboru bylo takto pouze 18% žen s dítětem mladším 3 let, které byly na rodičovské dovolené⁴.

Na základě celostátních statistik MŠMT lze říci, že je v současné době o necelou čtvrtinu méně mateřských škol než na začátku 90. let. Vzhledem k poklesu porodnosti však nedošlo k zásadnímu poklesu v podílu dětí v předškolním věku starších 3 let, které tato zařízení pravidelně navštěvují. Pokles počtu tříd se však do určité míry projevuje, a to především mírným nárůstem dětí připadajících na 1 vychovatelku. Zásadní změna však nastala především v tom směru, že došlo k diverzifikaci nabízených služeb i provozovatelů těchto zařízení.

V současné době navštěvuje mateřské školy celých 87% dětí z celkového počtu 3-5letých. Mladších než 3letých dětí chodí do těchto zařízení pouhých 7% z celkového počtu dětí navštěvujících mateřské školy a starších než 5letých pouze 8%. Pouze 4% dětí přitom mateřské

⁴ Dalších 10% bylo nezaměstnáno a zbylých 72% pracovalo na trhu práce.

školy navštěvují nepravidelně. Naopak, průměrná délka docházky dětí do mateřských škol činila na konci 90.let 2,7 let, což znamená, že naprostá většina z nich navštěvovala mateřské školy po celou délku trvání předškolního věku po dosažení 3. roku života⁵.

Využívání mateřských škol rodiči s předškolními dětmi od 3 let je tedy velmi významné. Kromě toho bývají služby mateřských škol doplňovány ve skoro 1/3 rodin s předškolním dítětem péčí o dítě v rámci zájmových kroužků pro předškolní děti a v poslední době také stále rostoucím využíváním „alternativních organizací péče o děti“ jakými jsou nově vznikající mateřská centra – občanská sdružení rodičů, provozující svépomocí péči o děti. Podstatnou charakteristikou současného trendu využívání pomoci s péčí o předškolní děti od 3 let je tedy rostoucí diverzita využívaných zařízení.

Tento trend se projevuje i v porovnání chování současných rodičů s plány zatím bezdětných lidí, kteří však plánují založení rodiny. Tito zatím bezdětní totiž plánují, že péči o děti v rámci mateřských škol budou daleko častěji doplňovat využíváním jiných – alternativních zařízení péče o děti, jakými jsou zájmové kroužky (více než 1/3 z nich narozdíl od současné ¼ rodin, které využívají zájmové kroužky pro děti do 6 let v současné době), nebo jakými jsou právě mateřská centra (až 1/5 z nich). Z plánů těchto mladých lidí lze číst, že chtějí využívání mateřských škol do určité míry nahradit využitím ostatních forem kolektivní péče o předškolní děti od 3 let. Vzhledem k charakteru těchto „náhradních“ zařízení se však nelze domnívat, že by mohla být tato očekávání zcela naplněna. Vzhledem k tomu, že „rodičovství plánující bezdětní“ chtějí využívat zařízení kolektivní péče pro děti mladší 3 let dokonce častěji než současná generace rodičů, tak se nelze domnívat, že by plánovaný pokles v ochotě využívat mateřské školy zvěstoval návrat žen (či mužů) do domácností po dobu trvání celého předškolního věku dítěte. Spíše se lze domnívat, že k plánovanému poklesu ve využívání mateřských škol nakonec v tak zásadní míře nedojde.

Od šestého roku dítěte začíná dítě zpravidla navštěvovat základní školu. V této době je již naprostá matek (stejně jako otců) opět výdělečně činná. V tomto období tak dochází ke kombinaci rodičovské péče především s výchovou dítěte ve škole, školních družinách (67,4 rodičů) a zájmových kroužcích pro děti (62% rodičů).

⁵ Tyto statistické údaje jsou převzaty z analýzy celostátní statistické evidence MŠMT, která byla provedena na zakázku MŠMT v roce 2002 (viz Hašková 2002).

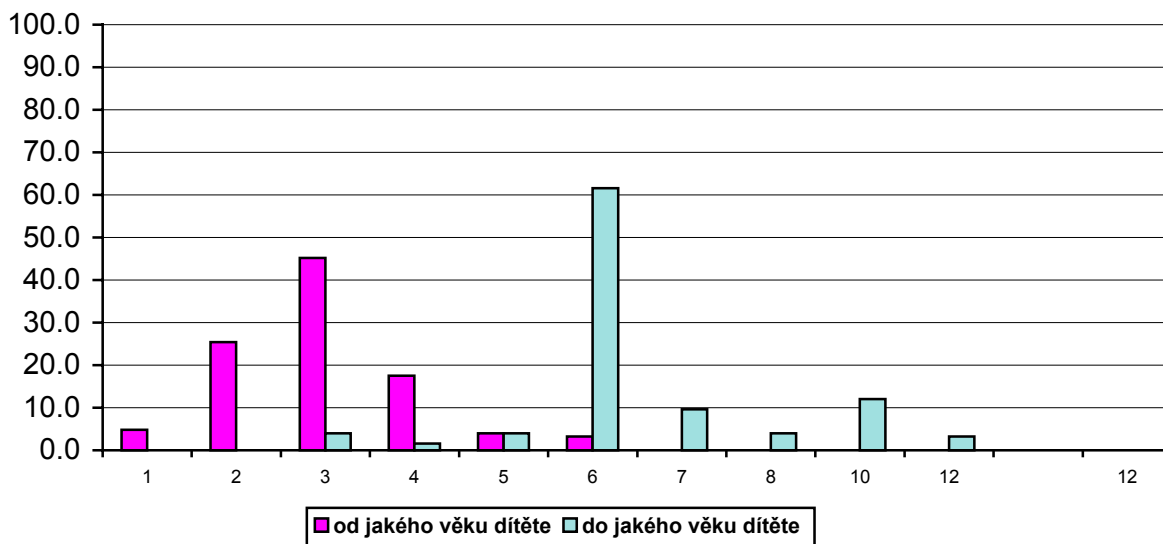
4.3. Další formy „nerodičovské“ péče o nezletilé děti

Kromě rozsáhlého využívání mateřských škol, školních družin a zájmových kroužků (především pro děti starší 6 let) se rodiče v české společnosti spoléhají také na zásadní (každodenní nebo každotýdenní) **výpomoc s péčí o děti ze strany širší rodiny, tedy většinou prarodičů**. Ta je v ČR s touto intenzitou využívána v současné době až 60% rodičů s předškolním dítětem, což není v žádném případě zanedbatelný podíl. Do budoucna se však mladí bezdětní, kteří plánují založení vlastní rodiny, chtějí spoléhat na pomoc svých rodičů o méně často než rodiče současní. Tento jejich záměr jde ruku v ruce se záměrem většího využití jeslí, mateřských center i zájmových kroužků pro děti mladší 6 let. teprve budoucnost však ukáže, nakolik tento plán bude moci být vzhledem k nabídce těchto zařízení péče o děti naplněn a nakolik bude dodržen v situaci rodičovství i jejich současný záměr.

Nejméně využívanou dosud byla, je a do budoucna je i plánována výpomoc s péčí o děti ze strany **placené soukromé služby**. Tu by měla i v budoucnu využívat podle plánů mladé generace stále pouze marginální skupina otců a matek (méně než 1/10 z nich). Při detailnějším prozkoumání situace se však ukazuje, že je tato situace nízké míry využití soukromé placené péče o nezletilé děti způsobena spíše než nezájmem o takovou pomoc s péčí o děti tím, že si nejen současní rodiče, ale i mladí lidé, kteří teprve založení rodiny plánují, uvědomují finanční náročnost takové péče. Pouze necelá pětina pracujících rodičů totiž soudí, že je pro ně soukromá placená péče o předškolní děti finančně dostupná, zatímco více než třetina pracujících rodičů by takovou formu péče o předškolní děti využila ráda, pokud by na ni měla finanční prostředky. Většinou by v takovém případě soukromou péčí o dítě využívali od třech (45.2% rodičů) do šesti (61.6% rodičů) let dítěte, tedy paralelně s výchovou dítěte v mateřské škole.

Nezanedbatelný podíl rodičů (téměř třetina z nich) by však využil této péče již v ranějším věku dítěte, a to od dosažení dvou let (25.4%) nebo dokonce 1 roku dítěte (4.8%). Toto zjištění je v souladu s tím, že bylo v našem zkoumaném souboru pouze 18% žen s dítětem mladším 3 let, které byly na rodičovské dovolené. Právě pro tuto skupinu rodičů by se tak zdálo být vhodné zavedení finančního příspěvku pro pracující rodiče, určeného na péči o děti do dosažení stanovené věkové hranice. (Obdobné opatření bylo zavedeno například ve Francii). Takové opatření by bylo především v souladu s politikou harmonizace práce a rodiny, a do určité míry by také podporovalo politiku vytváření pracovních míst pro znevýhodněné skupiny lidí.

Graf 16: Od jaké věku dítěte a do jakého věku dítěte byste využíval/a placené soukromé péče o předškolní děti, kdybyste na to měl/a finanční prostředky?
Pouze rodiče s předškolními dětmi v %.



N rodičů s předškolními dětmi = 129

4.4. Shrnutí

Kolektivní výchova dětí v předškolním věku má v ČR dlouhou tradici a usnadňuje rodičům řešit situaci harmonizace práce a rodiny. Současný trend ve využívání institucionalizované péče o děti lze charakterizovat rostoucí diverzitou forem péče. Nejintenzivněji jsou využívány ty institucionalizované formy péče o děti, které se soustřeďují na věkovou kategorii dětí od tří, a pak 6 let (mateřské školy – cca 90% rodin, školní družiny a zájmové kroužky pro děti od 6 let – cca 70% rodin). Kromě toho je intenzivně využívána při výchově dětí i pomoc prarodičů (více než 50% rodin).

Do budoucna ale plánuje spoléhat na intenzivní pomoc prarodičů s péčí o nezletilé děti menší podíl budoucích rodičů. Naopak častěji by chtěli budoucí rodiče využívat kolektivní péči o děti do 3 let, která je v současné době jedním z řešení harmonizace práce a rodiny pouze pro

pětinu rodin s alespoň jedním dítětem v předškolním věku. Z toho důvodu by mohlo v budoucnu dojít k neuspokojení poptávky po počtu míst v jeslích.

Vzhledem k diverzifikaci poptávky po různých typech péče o nezletilé děti a vzhledem k tomu, že je institucionalizovaná pomoc s výchovou dětí považována rodiči za jeden z klíčových faktorů, které přispívají k jejich možnostem harmonizovat rodinný a pracovní život, měla by být zařízení péče o nezletilé děti do budoucna podporována, a to nejlépe napříč všemi formami institucionalizované péče.

Závěry

Předložená závěrečná studie Průzkumu veřejného mínění o postavení žen na trhu práce potvrdila zcela jasně na reprezentativním vzorku populace dva hlavní problémy, které bude třeba řešit v sociálně-politické praxi:

➤ ***Znevýhodnění žen na trhu práce i v rodině. Velká část ženské populace zažila diskriminaci na základě pohlaví na vlastní kůži.***

- Naprostá většina populace si uvědomuje znevýhodnění žen na trhu práce oproti mužům. Jde zejména o ženy s dětmi v předškolním věku, ženy po mateřské dovolené a ženy staršího věku.
- Ženy jsou znevýhodněny v přístupu k zaměstnání, ale zejména v postupu na vyšší pozice a při zvyšování platového ohodnocení.
- Za hlavní příčiny znevýhodnění žen považuje většina populace, kromě zatížení péčí o děti a domácnost, nastavení podmínek a prostředí na trhu práce, které upřednostňuje muže a zaměstnavatelskou politiku.

➤ ***Problémy s harmonizací práce a rodiny provázané s nerovnou pozicí žen na trhu práce i v rodině. Největší problémy zažívají ženy a muži s dětmi v předškolním věku, kteří jsou nuceni hledat jiné než individuální nebo vnitřně rodinné strategie pro harmonizaci rodinných a pracovních odpovědností.***

- Nejčastější úspěšnou strategií harmonizace práce a rodiny je efektivní rozdělení práce a péče v rámci partnerské rodiny.
- Zejména v období předškolního věku dětí mají ženy a muži problémy se skloubením pracovních a rodinných závazků. I když českými zaměstnavateli jsou různá opatření ve směru flexibilnější organizace práce zatím nabízena spíše zřídka, mezi ženami a muži, kteří tuto možnost mají, nacházíme významný rozdíl. Paradoxně, opatření využívaná muži, kteří většinou nenesou hlavní zodpovědnost za péči o domácnost a děti, jsou spíše autonomního charakteru – flexibilní pracovní doba a možnost práce z domova. Naproti tomu opatření, která využívají ženy, jsou spíše závislá na osobní dohodě se spolupracovníky nebo zaměstnavatelem, a umožňují tedy méně nezávislosti.
- Na trhu práce je výrazná poptávka po family-friendly formách zaměstnání, která významně převyšuje nabídku. Tato opatření, která nejsou českými zaměstnavateli dostatečně nabízena, by uvítali zejména ti, kterým se nedaří skloubit práci s rodinou v rámci partnerské dohody.

Tato partnerská dohoda však často kopíruje genderový kontrakt a znamená tak převzetí veškeré péče o domácnost a děti ženou jako způsob umožnění muži zvládat nároky jeho pracovního zatížení.

- Velká část žen i mužů má zájem pracovat na částečný úvazek, mít volnou pracovní dobu nebo možnost pracovat z domova.
- Naprostá většina rodičů dětí v předškolním věku využívá veřejná zařízení pro péči o děti. Generace dosud bezdětných, rodičovství však plánujících lidí deklaruje ještě vyšší a diverzifikovanou poptávku po zařízeních péče o děti. Lze tedy očekávat, že by v budoucnu mohla poptávka po těchto zařízeních (a to včetně jeslí) převýšit jejich nabídku.

V jednotlivých kapitolách předložené studie byly popsány aspekty a problémy spojené s nerovným postavením žen na trhu práce. Z analýzy provedeného sociologického výzkumu vyplývají následující základní doporučení:

- Prosazovat genderovou rovnost jednak již v rámci vzdělávacího systému, tak aby byli muži více zapojeni do péče o domácnost i rodinu a jednak na zaměstnavatelské úrovni vytvořit opatření jako je monitoring genderové rovnosti v organizacích a podnicích a prosazovat cíl diverzity zaměstnanců jako nástroje dosažení genderové rovnosti. Diverzita ve schopnostech a pracovních charakteristikách ale i autonomie a spolu s tím dosažená diverzita ve způsobech organizace práce je pozitivním nástrojem jednak pro možnosti harmonizace práce a rodiny zaměstnanců, ale i konkurenceschopnosti podniku na diverzifikujícím se trhu, který tak bude moci lépe vyhovět rozrůžňujícím se požadavkům zákazníků.
- Aktivně vytvářet podmínky pro uplatňování alternativních forem organizace práce a monitorovat problémy k nim se vážící. Jde jednak o zjištění překážek a problémů na straně zaměstnavatelů, kteří tyto formy práce nedostatečně nabízejí. Na druhé straně musí být zajištěno, aby nabízená opatření nebyla „opatřeními pro ženy“, což by jen snížilo status ženské pracovní síly. Celý proces musí vyhovovat pravidlům genderového mainstreamingu.
- Vytvářet další sociálně-politická opatření, podporující zejména znevýhodněné skupiny na trhu práce – především rodiny s dětmi. Jde o další formy péče o děti tak, aby lépe vyhovovaly požadavkům pracujících matek a otců např. prostorově – péče o děti v místě zaměstnání.

Literatura:

Hašková, H. 2002. „Mateřské školy“ in Červinková, A.; Hašková, H.; Kolářová, M.; Linková, M.; Moravcová-Smetáčková, I.; Šaldová, K. 2002. *Analýza současné situace v rovnosti žen a mužů v oblasti věcné působnosti MŠMT*. Praha: SoÚ AV ČR. Pp. 11-14.

Hašková, H.; Linková, M. 2002. „Podmínky na trhu práce a jejich dopad na fungování rodiny“. In Čermáková, M.; Hašková, H.; Křížková, A.; Linková, M.; Maříková, H. (eds). *Podmínky harmonizace práce a rodiny v ČR.* Praha: SoÚ AV ČR. Pp. 27-58.

Hašková, H.; Křížková, A. 2002. „Možnosti skloubení práce a rodiny v životě žen“. *Gender, rovné příležitosti, výzkum* 3:2-3.

Křížková, A., Hašková, H. (2003) *Překážky a možnosti sladování práce a rodiny: sekundární analýza*. Sociologický ústav AV ČR.

Křížková, Alena (2002). „Trendy v rodině a rodinných odpovědnostech.“, In: Čermáková, M., Křížková, A., Linková, M., Maříková, H., Hašková, H. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v ČR*. Praha. Sociologický ústav AV ČR

Křížková, Alena. (2002). „Česká žena v práci a rodině posledního desetiletí.“, In: *Současná česká společnost*. Praha. Sociologický ústav AV ČR. ISBN 80-7330-009-5

Statistická ročenka ČR 1999. 2000. Praha: ČSÚ.

Rašticová, M.; Hašková, H. 2002. „Rodina a/nebo profese? Role ženy z pohledu mužů a žen více generací“ In Plaňava, I.; Pilát, M. (eds.) *Děti, mládež , rodina v období transformace*. Brno: Barrister and Principal. Pp. 94-107.

Přílohy:

1. Dotazník
2. Codebook