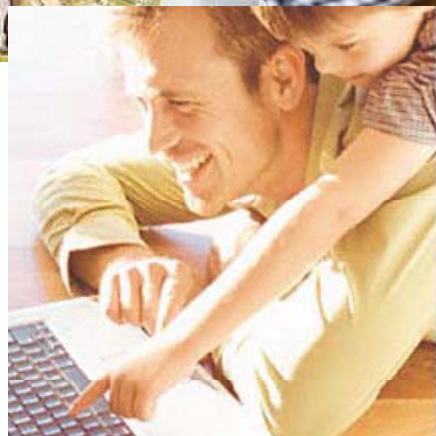
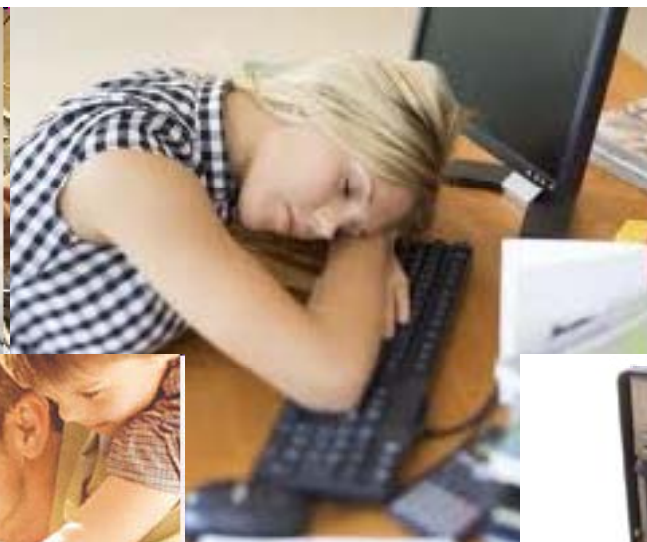


Kombinování rodinného a pracovního života

Lenka Formánková a Hana Hašková, Sociologický ústav Akademie věd ČR, v.v.i.



Zaměstnanost českých matek v evropském srovnání

Zaměstnaných matek ve věku 25-49 let s dětmi <15 let je v ČR pouhých 52%

Menší podíl zaměstnaných matek s dětmi <15 let než v ČR je v Evropě již jen v Itálii, Maďarsku a na Maltě

Důvody?

- ✓ Dlouhá rodičovská dovolená
- ✓ Malá nabídka služeb péče o děti
- ✓ Nízká dostupnost flexibilních forem zaměstnání



Motivy ovlivňující návrat matek na trh práce I

- Finanční
 - zlepšení finanční situace rodiny
 - touha po vlastním výdělků
- Osobní a společenské
 - touha po návratu do „společnosti dospělých“
 - pocit vyloučení ze společnosti
 - touha po seberealizaci mimo rodičovství
 - touha po společenském uznání



- Profesní
 - obavy ze ztráty zaměstnání
 - obavy ze ztráty profesních znalostí a dovedností, ztráty klientely



Touha po vlastním výdělků

Nastoupila jsem na mateřskou, byla jsem bez peněz, což teda pro mě byl docela problém. Ale neříkám, mužský mi peníze určitě dával, ale mě spíš rozčilovalo to, že rozhoduje, co za ně bude. (33 let, vysokoškolské vzdělání, 1 dítě, 5let, zaměstnaná).



Vyloučení ze společnosti, nedostatek kontaktů a společenského uznání

Já myslím, že hlavně přijít mezi lidi... a další věc, že člověk potřebuje občas pochválit ... doma člověk vaří, pere a dělá tyhle domácí práce, dělá to třeba i rád, ale nemá tu odezvu. Kdežto v té práci, víš, že tohle jsi udělala dobře, nebo i vynadá, ale prostě je tam nějaká reakce. (38 let, středoškolské vzdělání, 3 děti, 14, 11 a 7 let, vdaná)



Bariéry návratu matek na trh práce a motivy k setrvání v domácnosti

- nízká dostupnost služeb péče o děti
- diskriminace matek na pracovišti, v oboru nebo na trhu práce obecně
- důležitost připisovaná celodenní mateřské péči o děti
- posilování tradiční dělby rolí v rodině po porodu dítěte



Diskriminace matek při návratu do zaměstnání



*Ten hotel, kde jsem pracovala, koupil jiný majitel, takže mi řekl, že místo tam pro mě není. Takže jsem si musela hledat jiné místo. Určitě bych to shrnula tak, že **pokud žena s malým dítětem sežene práci, tak má velmi velké štěstí.** Protože všude, nebo ve většině případů nikde ženy s malým dítětem brát nechtějí. **To je první, co se ptají, když člověk hledá zaměstnání.** (31 let, vyučená, 1 dítě, 5 let, samoživitelka, zaměstnaná)*

Přesvědčení, že předškolní dítě trpí, pokud je jeho matka zaměstnána

Manžel mi to vyčítá, že jsem ji tam dala ve třech letech do školky. Možná, že to bylo brzo. Ale je pravda, že ji to strašně prospělo. Opravdu v tý školce se to dítě otrká a pak to není takový ten mamánek, musí být trochu samostatný. Myslím, že 4 hodiny denně ji rozhodně neublíží. Ale opravdu strčit dítě tříletý od rána do večera, to mi přijde hrozný. ...nechápu maminky, jako když jsou třeba na dva roky a nějaký chůvy. ...já nejsem kariérista. (33 let, vysokoškolské vzdělání, 1 dítě, 5 let, vdaná, zaměstnaná)



Flexibilní formy práce a role zaměstnavatelů v oblasti kombinace práce a rodiny

- V ČR stále málo časté formy zaměstnání
- Nejčastější je flexibilní pracovní doba a práce na zkrácený úvazek, zřídka se objevuje práce z domova
- ČR pracuje na zkrácený úvazek cca 8,5 % žen a 2% českých mužů
 - nejméně zkrácených úvazků v EU s Maďarskem, Slovenskem nebo Bulharskem
- V EU pracuje na zkrácený úvazek průměrně 19% populace (31% žen)



Zkušenosti žen s dětmi s flexibilními formami práce

Pozitivní aspekty částečných úvazků

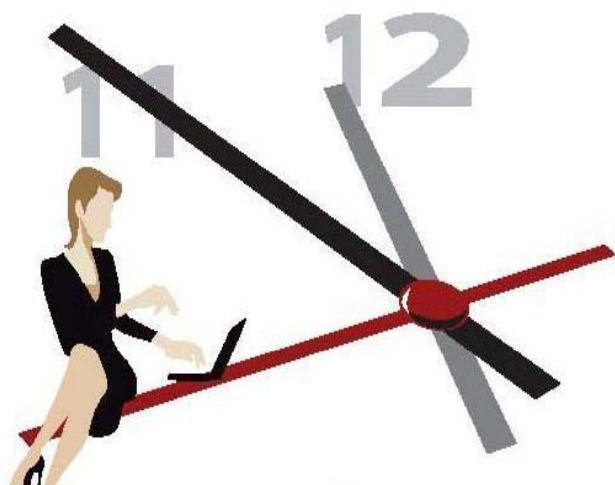
- udržení kontaktu s pracovištěm, udržení si pracovní pozice
- udržení si profesních znalostí, kontaktů, možnost naučit se něco nového, poznat jinou oblast práce nebo obor
- finanční nezávislost, výpomoc rodinnému
- částečně řeší nedostupnost zařízení péče
- umožňuje získat více času na péči



Negativní aspekty částečných úvazků

- stejný objem práce, ale nižší mzda a nedostupné benefity
- nekvalifikovaná práce, pozice neodpovídá vzdělání, je profesně i finančně pod původní pozicí
- nerovná a nejistá pozice v organizaci, nízký pracovní kredit
- problematický návrat na plný úvazek a zbrzděný kariéerní růst

Pozitivum: Možnost udržet si kvalifikaci, kontakt s pracovištěm, sebe-realizace



Já to samozřejmě nedělám jenom kvůli penězům, dělám to proto, že mě práce baví a protože pracovat chci. Když jsem byla dva roky doma, tak asi tím, jak je člověk čínorodý a jak se chci seberealizovat i jinde, tak jsem vlastně měla nutkavou potřebu jít do práce. A prostě měla jsem pocit, že se na té mateřské zblázním. A přišlo mi, že když jsem vystudovala vysokou školu, pak jsem nějakou dobu pracovala a teďko jakoby co? (37 let, děti 5 a 6 let, manažerka, úvazek 25 hodin týdně)

Negativum: Nižší ohodnocení a benefity, objem práce odpovídá plnému úvazku

Můj předchůdce měl auto. Já teda auto moc nepotřebuju, ale připadá mi jako divný, že nemám auto a myslím si, že jeden den v rozdílu v pracovním úvazku jako... A připadá mi jako nefér, proč já nemůžu mít auto... tím, že to je zkrácený úvazek, ale je to náplň práce jako na celý úvaze, tak člověk opravdu toho má hrozně moc (...) ty funkce jsou obsazované částečnými úvazky. Ale s plnou odpovědností. (36 let, děti 4 a 5 let, specialista, 0,75 úvazku)



Zkušenosti a postoje zaměstnavatelů k flexi režimům

Pozitiva flexibilních forem práce

- řešení problému s vysokým počtem žen, které náhle okolo 30ti let odejdou z organizace
- nástroj sladění potřeb firmy a vybraných zaměstnanců/kyň - udržení si schopných odbornic/ků a jejich know-how
- efektivnější využití pracovní síly v organizaci
- šetření nákladů na pracovní místo u práce z domova a sdíleného pracovního místa

Vnímané bariéry v zavádění flexibilních forem práce

- obava ze ztráty manažerské kontroly
- obava z narušení teamové práce, obtíže v komunikaci
- obava, že jsou organizačně náročné i finančně náročné
- stížnosti na nedostatek podpory ze strany státu

Šetření nákladů, vyjít vstříc potřebám zaměstnanců, ale ztráta kontaktu a kontroly

Práce z domova? Práci z domova z celofiremního hlediska vidím jako jasnou úsporu nákladů na pracovní místo a zaměstnanci by se to jistě líbilo, byl by spokojenej. Na druhou stranu není v přímém kontaktu s tím děním ve firmě, je trošku odtrženej od těch... Negativum je to, že nad ním nemáte téměř žádnou kontrolu.
(senior manažer, 52let, dvě děti)



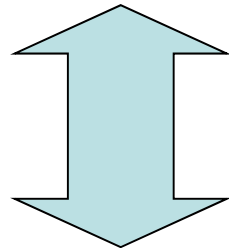
Rezistence ke změně nastavení organizačních procesů



*Měli jsme tady kluka a ten tady byl tři dny v tejdnu a dva dny v tejdnu tady nebyl a dělalo to docela problémy, protože **firma vnitřně byla nastavena na to, že on bude k dispozici pět dnů v tejdnu. Nebyla nastavena na úřední hodiny konkrétního člověka.** Takže tehdy ta zkušenost byla hodně rozpačitá a velmi rychle jsme mu našli jinou práci ... **To znamená, kdybychom to nastavili jinak, tak to bude znamenat poměrně velkej zásah obecně do kultury firmy** (vedoucí celého oddělení firmy, 32let, bezdětný).*

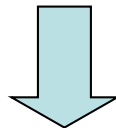
Co říci závěrem?

V ČR převládá norma výhradní péče matky o děti do 3 let

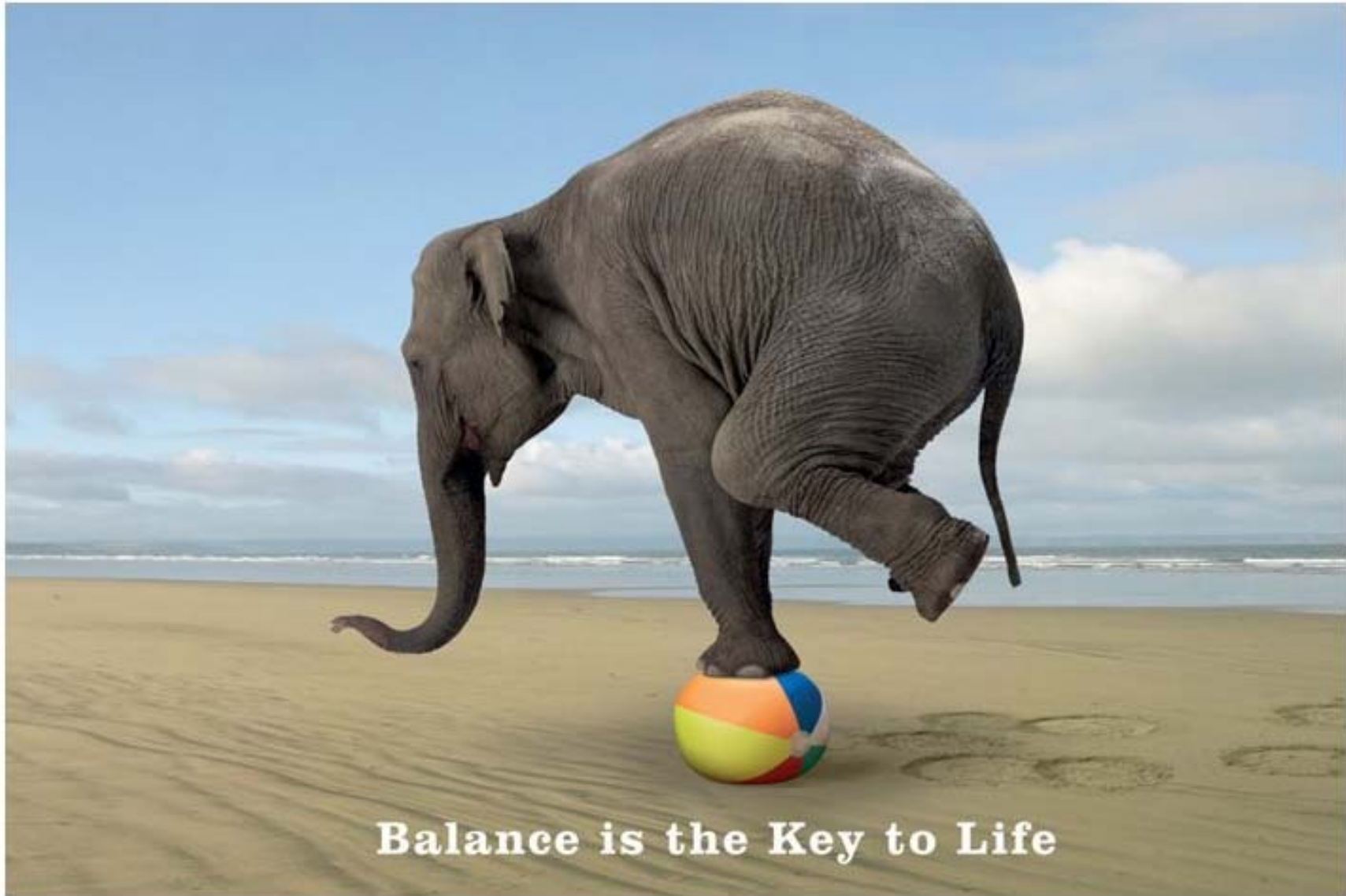


Neochota návraty matek řešit

- » Nedostatek zařízení péče o děti
- » Nedostatečná nabídka a poptávka po flexibilních formách práce



- » Problematický návrat do zaměstnání
- » Vysoká nezaměstnanost žen s dětmi



Balance is the Key to Life