

Sladění rodinné a pracovní role ženy v české společnosti

Zita Zemková

Bakalářská práce
2010



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií
Ústav pedagogických věd
akademický rok: 2009/2010

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Zita ZEMKOVÁ**
Studijní program: **B 7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Sladění rodinné a pracovní role ženy v české společnosti**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.
Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti gender, rodinné politiky, zaměstnanosti žen, řízení lidských zdrojů
Příprava metodiky výzkumné části.
Realizace kvantitativního výzkumu, dotazník.
Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.
Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

ARMSTRONG, M. Řízení lidských zdrojů. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3

KŘÍŽKOVÁ, A.; DUDOVÁ, R. eds. Práce a péče. Praha: Slon, 2009. ISBN

978-80-86429-94-6

KŘÍŽKOVÁ, A.; PAVLICA, K. Management genderových vztahů. Praha: Management press, 2004. ISBN 80-7261-117-8

MOŽNÝ, I. Rodina a společnost. Praha: Slon, 2006. ISBN 80-86429-58-X

SIROVÁTKA, T.; Hora O. eds. Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti. Boskovice: František Šalé – Albert, 2008. ISBN: 978-80-7326-140-5

Vedoucí bakalářské práce:

Ing. Mgr. Leona Hozová
Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce:

15. února 2010

Termín odevzdání bakalářské práce:

7. května 2010

Ve Zlíně dne 15. února 2010

prof. PhDr. Vlastimil Švec, CSc.
děkan



Mgr. Soňa Vávrová, Ph.D.
ředitelka ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné;
- na bakalářské práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně dne 27.4.2010



1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy. 2

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Bakalářská práce je zaměřena na problematiku žen, sladění jejich pracovní a rodinné role. Účelem této práce je poukázat na situaci žen - matek v Česku na trhu práce, na překážky, které musí překonávat při hledání zaměstnání, ale i přímo v pracovně – právních vztazích, při skloubení rodinného a pracovního života. Práce je rozdělena na dvě části, teoretickou a praktickou.

Teoretická část je rozdělena do tří kapitol. V první kapitole je podrobněji rozebrán historický pohled na ženu z důvodu bližšího objasnění a pochopení vzniku současných postojů, předsudků a stereotypů při přiřazování sociálních rolí dle pohlaví. V kapitole druhé je poukázáno na genderovou problematiku, která pohled na ženu a její uplatnění na trhu práce velmi ovlivňuje. Třetí kapitola se věnuje participaci žen - matek na zaměstnání.

Praktická část je věnována vojákyním z povolání. Autorka čerpá ze své osobní zkušenosti v Armádě České republiky (dále jen AČR). Bylo zde použito kvantitativního výzkumu, kdy je pomocí dotazníku zkoumáno, jak se daří ženám v AČR skloubit rodinnou a pracovní roli, kariérní růst a které subjekty tomu napomáhají, nebo naopak skloubení profese a rodiny ztěžují.

Praktická část také odkazuje na jednotlivé paragrafy příslušných zákonů, kterými se vojákyně z povolání řídí při odchodu na mateřskou a rodičovskou dovolenou a následném návratu zpět do profese. Bude mimo jiné také sloužit vojákyním z povolání na jednotlivých stupních útvarů k lepší orientaci v jejich právech a povinnostech vůči AČR.

Klíčová slova:

Kariéra, rodina, mateřství, gender, armáda

ABSTRACT

The current undergraduate dissertation is concerned with the issues that women face, the balance between the work environment and the family role. The main objective of the research is to emphasize the situation of women - Czech mothers who are part the work market, obstacles that they have to overcome while seeking employment, but also directly at the work place – legal relationships, while balancing working and the family life. The study is divided into two parts, the theoretical and practical.

The theoretical part is divided into three chapters. The historical view of women is analysed in the first chapter, this is important for the closer understanding of the modern views, prejudices and stereotypes while dividing the social roles amongst the genders. Second chapter is pointing out the gender issues, which are influencing the view of a woman and her ability to be part of the work market. The participation of women – mothers in the workplace is discussed in the third chapter.

The practical part is dedicated to professional women soldiers. The author is using material from own experience in the Czech army. Quantitative research was used, the data were collected using questionnaires asking how women balance work with family role, career promotion and what factors are helping or preventing the professional life and family life from maintaining the balance.

The practical part also calls attention to individual articles of relevant laws, by which women soldiers are governed while taking maternity and parental leave and subsequent return to the profession. The study could be useful to professional women soldiers on the individual stages of military unit for better orientation in their rights and duties in respect to Czech army.

Keywords:

Career, family, motherhood, gender, army

Chtěla bych poděkovat Ing. et Mgr. Leoně Hozové, z Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, vedoucí mé bakalářské práce za trpělivost a podporu při vedení mé bakalářské práce, za její vstřícnost.

Dále bych chtěla poděkovat svým bývalým kolegyním a kolegům z AČR, kteří se podíleli na distribuci dotazníku.

Především však děkuji svému manželovi a dětem za jejich trpělivost a podporu při mém studiu.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD.....	11
I TEORETICKÁ ČÁST.....	12
1 HISOTRICKÝ POHLED NA POSTAVENÍ ŽENY	13
1.1 POSTAVENÍ ŽENY DO 19. STOLETÍ.....	13
1.2 POSTAVENÍ ŽENY VE 20. STOLETÍ	14
1.3 POSTAVENÍ ŽENY V SOUČASNOSTI.....	16
2 GENDEROVÁ PROBLEMATIKA.....	17
2.1 ZÁKLADNÍ POJMY	17
2.2 RODINA A GENDER	18
2.2.1 Formování role muže a ženy v rodině.....	20
2.2.2 Výchova a péče o děti	21
2.2.3 Péče o domácnost.....	22
2.3 VLIV GENDERU NA TRH PRÁCE	23
2.3.1 Nezaměstnanost.....	24
2.3.2 Zaměstnavatelé.....	25
2.3.2.1 Výběrová řízení.....	26
2.3.2.2 Mzdové rozdíly	26
2.3.2.3 Segregace povolání	27
3 PARTICIPACE ŽEN MATEK NA ZAMĚSTNÁNÍ.....	28
3.1 POSTOJE K ZAMĚSTNANOSTI V DANÝCH ŽEN	28
3.2 STÁTNÍ POLITIKA.....	29
3.3 STRATEGIE ZAMĚSTNAVATELŮ V OBLASTI HARMONIZACE RODINY A PRÁCE.....	30
3.3.1 Vybrané okruhy možných pracovních režimů	31
3.3.1.1 Práce z domova.....	32
3.3.1.2 Částečné pracovní úvazky	33
3.3.1.3 Flexibilní pracovní doba	33
II PRAKTICKÁ ČÁST	34
ÚVOD K PRAKTICKÉ ČÁSTI.....	35
4 SLADĚNÍ RODINNÉ A PRACOVNÍ ROLE ŽEN V AČR.....	36
4.1 SLUŽEBNÍ POMĚR	37
Návrat do služebního poměru po ukončení mateřské a rodičovské dovolené	37
4.1.1 Zánik služebního poměru	38
4.1.1.1 Náležitosti vojáků při zániku služebního poměru.....	38
4.1.2 Přivýdělek a zapojení do pracovního procesu během rodičovské dovolené	39
4.2 PLAT	41
5 ZÁKLADNÍ INFORMACE O VÝZKUMU.....	42
5.1 VÝZKUMY V OBLASTI ZAŘAZENÍ ŽEN VE VOJENSKÉ PROFESI.....	42
5.2 VÝZKUMNÝ PROBLÉM	43
5.2.1 Dílčí výzkumné problémy.....	43

5.3	CÍLE VÝZKUMU	43
5.4	METODIKA VÝZKUMU	43
5.4.1	Předpoklady závěrů dotazníkového šetření.....	45
5.4.2	Výzkumný vzorek	46
5.5	ČASOVÝ PLÁN A HARMONOGRAM VÝZKUMU.....	46
5.6	PŘEDVÝZKUM	46
5.7	POPIS VÝZKUMU	47
6	REALIZACE VÝZKUMU	48
6.1	HLAVNÍ VÝZKUM	48
6.2	ZPŮSOB ZPRACOVÁNÍ ZÍSKANÝCH DAT.....	48
6.3	KOMENTÁŘE K JEDNOTLIVÝM VÝSLEDKŮM	49
6.4	SHRnutí PRAKTICKÉ ČÁSTI	65
	ZÁVĚR	67
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	69
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	72
	SEZNAM GRAFŮ	73
	SEZNAM TABULEK.....	74
	SEZNAM PŘÍLOH.....	75

ÚVOD

„Ženou se člověk nerodí, ale stává.“

Simone de Beauvoir

Sladění rodinné a pracovní role ženy, možnosti kariérního růstu žen – matek, jsou v posledních letech velmi diskutovaným tématem a to nejen v Česku, ale i na mezinárodní úrovni. Přestože existuje již mnoho zákonů, nařízení, doporučení vlády v rámci České republiky, ale i v rámci celé Evropské unie, jejíž jsme součástí, přesto se ženy v zaměstnání často cítí diskriminovány a při výběrových řízeních znevýhodňovány. Tato situace je dána dvojí rolí ženy. Jednak rolí „ženy matky“, která má na starosti nejen výchovu dětí, ale velmi často i celý chod domácnosti, a na druhou stranu rolí ženy na trhu práce, rolí ženy, která by se i přes své mateřství mnohdy ráda věnovala své kariéře. Skloubit tyto dvě náročné role je velmi obtížné a mnohdy se to ženám vůbec nedaří (přitom dosažení rovnováhy mezi pracovními a rodinnými povinnostmi patří mezi základní práva žen). Důvodů je mnoho, počínaje špatně nastavenou koncepční politikou, přes nedostatek předškolních zařízení, které s ní vlastně souvisí, až po zažitě nesmyslné předsudky a stereotypy, vazby uvnitř rodiny samotné.

Důležitou roli hraje celkový kulturní a sociální kontext (Špidla, 2008, s. 19).

Právě předsudky a stereotypy se staly mou motivací k výběru tohoto tématu. Tak jako každá žena se s nimi setkávám po celý život, a to v soukromé i pracovní oblasti. Díky tomu, že jsem se rozhodla stát vojákyní z povolání, se mé zkušenosti s nimi ještě znásobily.

I když je tématu žen v současnosti věnováno podstatně více prostoru i literatury než dříve, myslím, že každá další práce může být jen přínosem. Už jen tím, že se věnujeme studiu této problematiky a nabýváme nových znalostí, můžeme o ně obohatit i své okolí, a tak kladně ovlivnit mezi svými blízkými náhled na tuto problematiku.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 HISOTRICKÝ POHLED NA POSTAVENÍ ŽENY

V průběhu historie lidské společnosti postavení ženy prošlo a stále prochází mnoha etapami. Je závislé nejen na období časovém, ale také na hledisku kulturní odlišnosti daného národa či náboženství dané oblasti. Přístup k ženám je jiný v evropských podmínkách, kde je hlavním náboženstvím křesťanství, a jiný v oblastech, kde je kladen důraz na vyznání náboženství islámského.

S velmi odlišnou kulturou se můžeme setkat například v jižním Pacifiku, střední Africe, u severoamerických indiánských kmenů, kde dodnes převládá matriarchální společnost (Křížková, Pavlica, 2004).

Každý z těchto světů vidí ženy v úplně jiném měřítku. Ženy samotné mají odlišné postoje a názory k pojetí své role ve společnosti. Je to dáno odlišnými tradicemi, stereotypy, normami. V zemích „západního“ světa se z těchto stereotypů a tradic snažíme více vymaňovat, ženy volají po rovnosti a rovných příležitostech srovnatelných s muži. Účastní se pracovního procesu, pomalu se dostávají do vedoucích pozic firem a společností a snaží se sladit rodinný život s kariérou. Tradiční role ženy se stává historií...

Tradiční role ženy, jak uvádí Fafejta (2004), byla „služebná“. Staraly se o děti, manžela, domácnost. Pokud se ženy chtěly seberealizovat, jejich snaha byla považována za sobeckou a ničící přirozenou úlohu ženy ve společnosti. Vzdělání, kariéra a vlastní život žen byl považován jako ohrožující celý sociální řád. Pokud se žena chtěla seberealizovat v zaměstnání, nesmělo to být na úkor rodiny.

1.1 Postavení ženy do 19. století

"Já kdybych opět děvče dvacítileté byla a nynější zkušenost a předložení měla, spíš bych se z nejvyšší skály do nejhlubší propasti než manželovi vrhla".

(M. D. Rettigová)

Do 19. století byla žena výhradně podřízena muži, stala se jeho majetkem. Její sebeuplatnění spočívalo pouze ve starosti o domácnost a děti. Tato činnost nebyla absolutně doceněna, byla považována za podřadnou, a tak i úcta k ženám byla velmi malá. Rodiče považovali vzdělání pro dívky za zbytečné. Důležité pro ně byly naopak dovednosti potřebné k vedení domácnosti, péči o rodinu a výchovu dětí.

Jak uvádí Čermák (2003), ve středověku měla velký podíl na postavení žen také církev, která nepřipustila jejich vstup do svého mocenského postavení. Ženy se velmi ráda zbavovaly rozsudkem čarodějnictví, který byl ve 12. st. velmi častým jevem. Mužů bylo na hranicích v tomto duchu upáleno minimálně. Na tuto dobu také doplatila nám všem známá legenda Johanka z Arku, kterou církev nejprve využila a později také zradila a zatratila pod záminkou čarodějnictví. I v této době se ale objevují ženy, které mají politické a mocenské ambice a ovlivňují mocné muže své doby. Jako příklad můžeme uvést Elišku Rejčku, která byla postupně manželkou králů Václava III., Rudolfa I. Habsburského a milenkou vlivného šlechtice Jindřicha z Lipé.

Během osvícenectví a renesance dochází k prvnímu velkému zlomu. Žena začíná být více vyzdvihována, muži opěvují její krásu, starost o teplo rodinného krbu. V této době se objevují i významné panovnice (např. Marie Terezie). Katolická církev ztrácí výhradní postavení a ženy se začínají podílet i na duchovním životě. Přesto ženy zůstávají vesměs finančně závislé na mužích, nezapojují se přímo do politického ani veřejného života.

V 19. století, kdy proběhla průmyslová revoluce, došlo k velkým změnám, které měly obrovský dopad na rodinu a ženy. Možný (2006) uvádí, že životní úroveň rodiny se sice zvedla, ale vlivem odchodů mužů za prací se oddělilo bydlení a zaměstnání. Mnoho žen se tak stalo závislých na příjmech mužů a staly se obsluhou jejich pracovní síly. Průmyslová revoluce měla za následek velmi rychlý rozvoj průmyslové výroby, která vzala postupně i důstojnost domácím pracím. Reklamy v lidech vytvářely přesvědčení, že se práce vlastně dělá sama, a tak došlo ke znehodnocení domácích prací, které zůstaly na bedrech žen.

Fafejta (2004) uvádí, že v 19. století je i na lidské tělo nahlíženo spíše jako na ekonomický statek. Stává se zdrojem ekonomické hodnoty, nástrojem produkce a reprodukce. Ženské tělo je považováno za zdroj rození nové pracovní síly.

1.2 Postavení ženy ve 20. století

Možný (2006) uvádí, že důležitou roli v postavení ženy na trhu práce ve 20. století měla válka. Ženy nahradily v pracovním procesu, včetně průmyslu, muže, kteří ve velké většině odcházeli na vojnu. Po ukončení 2. světové války jsou však ženy zatlačeny zpět do domácnosti, navíc dochází k degradaci domácích prací proti placenému zaměstnání.

Na konci šedesátých let se ale začíná prosazovat nová generace, která s rodinnou koncepcí svých rodičů nesouhlasí. Počátkem 70. let klade feministické hnutí požadavky a důraz na

ekonomickou nezávislost žen, která velmi úzce souvisí se zaměstnáním a příjmy. Toto hnutí také zdůrazňuje nutnost integrace profesního statutu vdaných žen do teorie tříd. Dále požadavek radikálnějšího opuštění od zakotvení sociálních struktur v placených povoláních, která vylučuje ženskou práci v domácnosti a znevýhodňuje ženy, které se jí plně věnují. Feministické hnutí zdůrazňuje, že práce v domácnosti, i když je neplacená, je práce sociálně stejně významná a individuálně stejně náročná jako práce mužů v zaměstnání. Protože ale měla hodnotu pouze užitnou, byla degradována na práci druhořadou. Dále hnutí poukazuje na skutečnost, že rodinu nelze brát jako analytickou jednotku tříd, neboť dochází i k nerovnému předávání ekonomického a kulturního kapitálu mezi generacemi, kde je chlapcům nadřazováno (Možný, 2006). Feministické hnutí však bylo diskreditováno socialismem.

Čermáková (in Sirovátka, Hora, 2008) zdůrazňuje, že za komunismu byl formován tzv. „*gender kontrakt*“, kdy byly ženy zaměstnány, ale přitom samy zajišťovaly i péči o domácnost. Tím jim vlastně byla znemožněna jakákoliv možnost kariéry v zaměstnání. Té se mohli věnovat jen muži nezatížení domácími a rodinnými povinnostmi. Někdo by mohl namítnout, že za doby bývalého režimu bylo ve vrcholné politice více žen. Jak ale uvádí Šiklová (2009), tzv. socialistický parlament byl spíše jen formální. Opravdová politická rozhodnutí probíhala na ÚV KSČ. Navíc byl tehdy parlament rozdělen dle kvót pro zástupce dělníků, rolníků, pracující inteligence a pro ženy. Tím byly ženy vlastně odlišeny dle biologického pohlaví a nebyly brány dle získaného statutu.

Po roce 1989 došlo v oblasti postavení žen k velkým změnám. Šiklová (2009) uvádí, že jedním z velkých přínosů je skutečnost, že problém gender byl zahrnut do školních osnov. Této tématice se věnují pedagogové na základních školách, ale i v univerzitních oborech. Dále začala obnova občanské společnosti a s ní spojené vytváření tzv. třetího sektoru. V něm vznikají ženské organizace zabývající se gender problematikou. Do roku 1994 jich bylo 27, dnes je jich již více než 50. Bohužel dodnes chybí organizace zastřešující a to i přes naše uvědomění hodnoty spojování organizací tvořících ženské hnutí.

Po roce 1990 dochází také bohužel k plošnému rušení jeslí a přesunu dětí do 3 let do rodin. Většina rodičů tuto situaci tehdy uvítala, protože jesle měly v té době velmi špatně nastavený režim, špatnou kvalitu péče a děti zde trávily většinu dne. Tím byl ale podpořen model přerušení kariéry žen, který má své důsledky.

20. století bylo pro ženu obdobím velkých zmatků a nejistoty. Jak uvádí Možný (2006), vědy jako pedagogika, sociologie a medicína reagovaly na otázku slučitelnosti mateřské a rodičovské dovolené dle kontextu potřeb společnosti, ve které pracovaly. Tyto pocity se odrážejí i na ženách současné společnosti, neboť jsou stále ovlivněné názory předešlé generace.

1.3 Postavení ženy v současnosti

V současnosti dosáhlo postavení žen velkého pokroku. Ženy jsou už více schopny reflektovat své zájmy a potřeby a snaží se je i prosazovat. Významným mezníkem v oblasti přístupu k ženám je také vstup České republiky dne 1. 5. 2004 do Evropské unie. Ta vydává různé směrnice, nařízení a specifické strategie týkající se rovných příležitostí. Paradoxem ale bylo, že v době, kdy jsme unii předsedali, jsme neměli stále schválený antidiskriminační zákon, který je jedním ze základních požadavků a Česká republika ho měla mít přijatý již při vstupu do EU. Na jeho přijetí jsme čekali jako poslední stát „sedmadvacítka“. Evropská unie nás za tento nedostatek velmi kritizovala. Jde o zákon, který má pomoci zajistit rovný přístup ke vzdělání, práci, zdravotní péči, sociálním a jiným výhodám bez ohledu na věk, pohlaví, rasu, národnost, sexuální orientaci, zdravotní postižení atd. Podle zákona se člověk ohrožený a znevýhodněný diskriminací může s tímto problémem vypořádat soudní cestou a žádat nápravu či finanční odškodnění a zadostiučinění. Výše uvedený zákon schválila sněmovna již v březnu roku 2008, ale vetoval ho prezident republiky Václav Klaus. Svůj postoj odůvodnil tím, že česká legislativa nepotřebuje další zastřešující zákon, který by byl ostatním nadřazenou normou. Zákon byl nakonec přijat v září roku 2009.

Špidla (2008) uvádí, že se světový feminismus posunul z první vlny do druhé. Dnes již ženy mohou studovat, volit, existují různá opatření a zákony proti diskriminaci pohlaví. Před námi je ale třetí vlna, jejíž podstatou je sladění rovnováhy mezi profesním životem a rodinou. Toto téma je také jednou z hlavních priorit Evropské unie.

2 GENDEROVÁ PROBLEMATIKA

„Genderová rovnost je chytrou ekonomikou a nástrojem pro snížení chudoby.“

Paul Wolfowitz

Genderové rozdíly jsou jednou ze základních příčin nerovného přístupu k ženám v zaměstnání a také jedním z důvodů negativně ovlivňujícím sladění pracovní a rodinné role žen. Proto je nutno si tuto problematiku více přiblížit, objasnit základní pojmy této oblasti, příčiny jejího vzniku a důsledky.

2.1 Základní pojmy

Gender – pojem, který označuje nikoli biologické, ale sociální aspekty pohlaví (Jandourek, 2007).

Jak uvádí Fafejta (2004), jde o sociální konstrukci pohlaví, která je ovlivněná kulturními a sociálními stereotypy a očekáváními, které se pojí k jednotlivým pohlavím. Tento sociální konstrukt se v různých společnostech liší a lze ho sociálně měnit. Je součástí naší identity, protože je nám od narození vštěpován, závazný je pouze na základě sociálních norem. Proto ho můžeme sociálně měnit. V sociálním kontaktu s jinými lidmi nevnímáme pohlavní, ale genderové znaky – tzv. „*kulturní genitálie*“.

I sami sebe vnímáme skrze gender. Pokud dojde k narušení genderových stereotypů, dojde vlastně k narušení celého daného sociálního řádu. S tímto pojmem se začalo v české sociologii a dalších humanitních vědách systematicky pracovat a operovat až po pádu komunismu tj. od počátku 90. let dvacátého století (Křížková, Pavlica, 2004, str. 11). Pojem gender se v českém jazyce nepřekládá, protože mu žádný jiný neodpovídá.

Genderové stereotypy – zjednodušené představy o vlastnostech mužů a žen, které vychází z tradičních představ o „přirozených“ rolích mužů a žen (Jurajda a kol., 2006)

Genderové role – souhrn očekávání a většinou nepsaných pravidel v dané společnosti určující vhodnost chování, myšlení, cítění, oblečení... pro zástupce daného pohlaví. Jak uvádí Jandourek (2007), pokud se nějaké osobě nedaří skloubit více rolí dohromady, nebo jsou v rozporu, nemůže tak splnit neslučitelná očekávání společnosti a dochází k tzv. konfliktu rolí. Genderové role jsou zastoupeny zejména v oblasti rodiny, vzdělávacího systému, zaměstnání a celospolečenských norem a hodnot. Role vychází z mateřství a otcovství a

značně ovlivňují postavení jednice ve společnosti. Je to způsobeno zejména nestejnými možnostmi volit a utvářet svou profesní dráhu.

Pohlaví – biologicky podmíněné rozdíly mezi ženami a muži. Jsou to biologické vlastnosti, které odlišují lidské bytosti jako ženy a muže, zejména odlišnosti týkající se pohlavních orgánů a reprodukčních dispozic. Pojem pohlaví je používán v odlišném smyslu od pojmu gender.

Diskriminace – odmítání práva na rovný přístup bez ohledu na osobnost jedince, pouze na základě připsaných vlastností jako např. rasa, pohlaví, věk (Jandourek, 2007). Za diskriminaci je považováno i jednání zahrnující podněcování, nátlak a navádění směřující k diskriminaci (Chládková, 2009)

Diskriminace na základě pohlaví přímá – jednání, kdy je s lidmi zacházeno odlišně ve srovnatelné situaci. Je zde zahrnuta i diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství.

Diskriminace na základě pohlaví nepřímá – jednání nebo opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti jsou znevýhodněny osoby jednoho z pohlaví

Gender mainstreaming – jedna z nejdůležitějších metod k odstraňování nerovností mezi pohlavími. Jde o postup, ve kterém jsou koncepční, rozhodovací a vyhodnocovací procesy ve všech fázích jejich přípravy a provádění podřízeny hledisku stejných příležitostí žen a mužů (Jurajda a kol, 2006). Dle Matouška (2005) jde také o politický a technický proces, který by měl navrhovat nové strategie zaměřené na propojení volného a pracovního času. Jsou v něm využívána pozitivní opatření ve prospěch mužů a žen.

2.2 Rodina a gender

„V minulosti byla rodina ženským údělem, dnes může být její volbou.“

(Mia K. Pringleová)

Rodina je nejstarší lidskou společenskou institucí. Definujeme ji jako formu dlouhodobého solidárního soužití osob spojených příbuzenskými vztahy (Jandourek, 2007).

Jak uvádí Přádka (in Celá, 2006), lze ji označit jako přirozené prostředí, do něhož se člověk narodí a přebírá z ní to, co mu rodiče připraví. Mnoho znaků rodiny je sociokulturně podmíněno. I když v průběhu historie došlo v uspořádání rodiny i v samotných vztazích uvnitř této instituce k velkým změnám, stále zůstává důležitým prostředím socializace,

intimity a sociální podpory. Protože je rodina základní ekonomickou, ale i sociální jednotkou, můžeme si dovolit tvrzení, že právě zde začínají nerovnosti vztahující se ke genderovým rolím a nerovným šancím. Tato skutečnost je dána již dříve zmiňovanými předsudky a stereotypy, a tudíž i špatné možnosti skloubení rodiny s kariérou.

Například Křížková, Pavlica (2004) uvádí, že jedním z nejrozšířenějších mýtů je přesvědčení, že je přirozená a v souladu s přírodou skutečnost, kdy je muži dána ve společnosti hlavní ekonomická i politická síla, zatímco ženy se věnují jen vedlejším aktivitám, mezi které je zahrnuta i výchova dětí. Díky historickým skutečnostem a antropologickým výzkumům lze však diskutovat o tom, zda toto vnímání není nastaveno spíše na základě kulturních zkušeností a zažitému způsobu vnímání světa. Z historie víme, že matriarchální společnosti často předcházely patriarchálním, na některých územích se s takto nastavenou společností dokonce setkáváme ještě dnes.

V důsledku genderové problematiky a s ní souvisejícími špatnými podmínkami pro sladění rodinného a pracovního života je socioekonomický statut žen mnohem menší než statut mužů. Tato skutečnost má vliv i na potomky. Ve výzkumu zařazení rodiny podle kombinace zařazení otce a matky Douglas (in Možný, 2007) zjistil, že statut matky na životní šance dítěte má nejméně stejný vliv jako statut otce, velký vliv má dokonce i statut prarodičů.

Dle Parsonsovy konzervativní teorie rodiny, odstraňující soutěživost a založené na solidaritě, byl statut rodiny totožný se statutem muže. Tato teorie je již však neudržitelná a překonaná. Možný (2007) také poukazuje na důležitost tzv. „sociálního kapitálu rodiny“, do kterého zahrnuje konexe a styky rodin, výhodné známosti a přátele. Zdůrazňuje, že k výběru partnerů dochází často z kruhu třídně blízkých. Děti se již na základních školách kamarádí dle třídních původů a na vysokých školách tyto kontakty dále rozšiřují. Je dokonce 9,7 x větší pravděpodobnost, že si vysokoškolák vezme zase vysokoškolačku. Autor také zdůrazňuje, že i když je inteligence důležitá, přesto je v budoucím životě 40% tvarovatelných příležitostí a sociálními vlivy od útlého věku až do dospělosti. Rozhodující je vliv obou rodičů.

Z výše uvedeného vyplývá, že tradiční model rodiny není již udržitelný. Výzkumy ukazují dopad špatného postavení žen – matek i na děti. Pokud se nám podaří změnit tradiční pohled na genderovou problematiku v rodině, postupně dojde ke změně v celé společnosti.

2.2.1 Formování role muže a ženy v rodině

„Učení v mládí je moudrost ve stáří.“

Anglické přísloví

Právě v primární rodině přebíráme a formujeme modely chování už od dětství. Jak uvádí Karsten (2006), rodiče a dospělí lidé jsou pohlavními stereotypy a otřelými klišé o pohlavních rolích ovládnuti již při vnímání a hodnocení novorozeneckých dětí. Při výzkumech bylo zjištěno, že nezávisle na skutečném pohlaví byli údajní chlapi posuzováni jako aktivnější, silnější... Údajné dívky naopak křehčí, malé, milé. Dospělí a muži, kteří přichází s dětmi do styku méně nebo vůbec, měli v tomto směru hodnocení ještě extrémnější.

Od narození jsme vychováni v rámci genderových rolí. Dítěti je již při narození dána gender role, kterou nemůže ovlivnit. Většina rodičů vychovává své děti na základě pohlavních rolí. Dívky nosí dlouhé vlasy, náušnice, v oblékání je typickou barvou růžová. Na chlapcích vidíme spíše barvu modrou, zelenou. Rozdělené dle pohlaví bývají často i hračky. Právě ty pak mohou děti iniciovat k činnostem typickým pro jejich pohlaví. Dívčím je už panenkami podvědomě vnucována představa, že to budou právě ony, kdo se v budoucnu bude věnovat péči o dítě. S péčí o domácnost je to podobné. Dívky dostávají jako hračky žehličky, pračky, kuchyňky. Chlapci autíčka, vrtačky, meče, zbraně. Pokud jsou v rodině sourozenci opačného pohlaví a hračky si vyměňují, mnohdy je rodiče a možná ještě častěji prarodiče napomínají a opravují, že se tyto hračky pro ně nehodí. Podobně je to s emocemi. Pokud se chovají děti jinak, než je všeobecně zažitá norma, často je napomínáme. Chlapci by neměli plakat a veřejně projevovali emoce, od dívek se očekává vytríbenější, citlivější chování. Také pohádky nás často směřují k zažitým stereotypům. Muži – princové jsou vždy hrdinové, kteří zachraňují dívky – princezny a při svých cestách projevují svou chrabrost, nebojácnost. Dívčím je většinou přiřazena role pasivní.

Karsten (2006) uvádí, že z biologického hlediska je prokázáno, že dívky jsou od narození zralejší a méně náchylné na infekční onemocnění a na zranění zaviněná vlastní vinou z neobezřetnosti než chlapi. Tento náskok si udržují po celý vývoj. Přitom rodiče zacházejí spíše se syny tak, jako by byly odolnější, hrají s nimi divočejší hry motorického charakteru. S dívkami jednájí citlivěji, jemněji. I když se podle nových výzkumů rozdíl v zacházení v raném dětství v posledních letech více stírají, s postupem věku rodiče nároky na „správné“ chování děvčat a chlapců podle stereotypů zase zvyšují. Děvčatům se méně

důvěřuje, méně se od nich očekává, jsou méně pod dozorem. Snahy o nezávislost jsou u nich omezovány.

Dítě samotné také už od útlého věku pozoruje a vnímá své vrstevníky skrze gender. Nerozlišuje chlapce a dívky podle biologických znaků. Mladší děti si všímají spíše oblečení, starší délky vlasů a účesu (Karsten, 2006). Genderové role jsou podvědomě podporovány i pedagogy (ve většině případů ženami) v předškolních zařízeních. Dávají přednost skupinkám vytvořeným z jednoho pohlaví, usnadňuje jim to práci. Nemusí pak řešit problémy, kdy silnější chlapci ubližují dívkám.

2.2.2 Výchova a péče o děti

„Není nic zvláštního na tom, že Tě miluji z celého svého srdce, protože to, že jsem otcem, nelze opomenout. Příroda ve své moudrosti připoutala rodiče k dítěti poutem neobyčejně silným.“

(Sir Thomas More, 1517)

Od roku 2001 je otcům legislativně umožněn přístup k rodičovské dovolené. Této možnosti však využívá jen 1,4% mužů ze všech osob pobírajících tento příspěvek. Dle výzkumů Sirovátka, Bartáková (2008, s. 79) muži věnují péči o dítě asi jen třetinu času v porovnání se ženami, v případě hraní si s dětmi asi polovinu času v porovnání se ženami.

Velká část rodičů malých dětí je stále přesvědčena, že se má o dítě starat matka. Často se ženy samotné na základě neodůvodněných předsudků domnívají, že by otec tuto péči nezvládl. Mnoha mužům tento postoj vyhovuje.

Stereotypy ve výchově mají ale také své historické základy. Studium pohledu na otce v posledních 400 letech poukazuje na snahu extrémně omezit otcovské chování, což souvisí se zájmy „vyšší moci“. Velkou roli v tomto ovlivňování například sehrála církev, která již v roce 1665 vydala pojednání o rodině, ve kterém nabádá otce, aby více dbali na molitbu než na dobré vztahy se svými dětmi. Také například ve Francii byli v 17. století pečující otcové o své děti zobrazováni jako blázni, jejichž ženy pak tráví volné chvíle s jinými muži (Burgessová, 2004).

Kulturní tlak, který drží muže od svých dětí co nejdále, vysvětluje antropoložka Margaret Meadová (in Burgessová, 2004). Tvrdí, že rozvíjející se společnost potřebuje, aby muži opouštěli domov a pracovali pro ni. Proto nikdy nedovolí, aby se muži sbližovali s narozenými dětmi, neboť je jasné, že by se pak od rodiny již nechtěli odpoutat. A tak je

společnost nabádá k udržování emocionálního i fyzického odstupu, čímž je odřezává od svých přirozených nejněžnějších citů a muži se odcizují i sami sobě. Důsledkem toho pak mohou být dovedeni ke slepé poslušnosti, vykonávání velmi těžké fyzické práce a v dobách války dokáží zabíjet i nechat se zabít.

Za jeden z hlavních nástrojů, jak udržet otce od dětí, je považován obraz otce jako hlavního živitele rodiny. V 19. století je díky industrializaci oddělen od svého domova a ztrácí vliv na rodinný život. Často už nepracuje pro rodinu, ale pro práci samotnou. A tak péče o děti zůstává výhradně na bedrech žen.

I když v dnešní společnosti dochází k pozvolným změnám a otcové se svým dětem věnují mnohem více, muži přebalující malé dítě jsou stále vystaveni spíše výsměchu a pohrdání, než pochvale. Proto se mnozí z nich chovají jinak na veřejnosti (v souladu s kulturními pravidly dané společnosti) a jinak v soukromí, kde dětem věnují mnohem více péče.

Důležitou roli v péči o dítě v posledních dvou letech také hraje ekonomická krize. Dochází k masivnějšímu propouštění zaměstnanců a bez práce se velmi často ocitají i muži. Protože většina mladých rodin je v současnosti zatížena hypotékami na bydlení, často dochází k výměně rolí. Díky možnosti neomezeného přivýdělků na rodičovské dovolené se ženy vracejí do zaměstnání a nezaměstnaní muži zůstávají s malými dětmi doma. Už i na vesnicích, kde je stereotypnější myšlení znatelnější než ve městech, častěji vidáme mladé tatínky vozit kočárky a vodit děti do školky.

Při výchově dětí ale chlapcům obecně stále ještě často chybí mužský vzor. Než nastoupí do předškolního zařízení, vychovávají je nejčastěji matky. V mateřských školách i pedagogických profesích obecně jsou muži také velmi slabě zastoupeni. Po příchodu ze školy se jim znovu věnují spíše matky, protože muži tráví mnohem více času v práci. A tak chlapci často nemají reálnou představu o mužích a jejich pohled je ovlivněn nejvíce médii, která dané situace mnohdy zneužívají a využívají ve svůj prospěch.

2.2.3 Péče o domácnost

Jak uvádí Křížková, Pavlica (2004), na základě genderových stereotypů o rolích, vlastnostech a schopnostech mužů a žen funguje i rozdělení domácích, neplacených prací. Ženy vykonávají rutinní práce jako vaření, žehlení, praní, úklid..., muži spíše údržbu domu, auta, práci na zahradě. Ženské práce nejsou často doceňovány ani ostatními členy rodiny, neboť se jedná o práce stereotypní, neustále se opakující, které jsou často brány jako samo-

zřejmost. Mužské domácí práce jsou naproti tomu hodnoceny mnohem lépe, neboť jsou tvořivější a více viditelné.

Sirovátka, Bartáková (2008) na základě výzkumných šetření popisují, že zaměstnané ženy stráví péčí o domácnost dvojnásobek hodin oproti mužům. Tuto skutečnost vidí ženy samotné jako problém, a to i z důvodu sladění rodiny a zaměstnání, a téměř 51% žen si přeje, aby se podíleli partneři na chodu domácnosti více.

2.3 Vliv genderu na trh práce

„Ženy jsou hnací silou růstu zaměstnanosti v Evropě a pomáhají nám dosáhnout našich ekonomických cílů.“

Vladimír Špidla

Placená práce hraje v životě většiny lidí zásadní roli. Uplatnění na trhu práce souvisí také se začleněním žen a mužů i jejich rodin do společnosti (Křížková, Vohlídalová, 2008).

Dle britských výzkumů Guest a kol., 1996, Guest a Conway, 1997 (in Armstrong 2007), je práce v životě většiny lidí předmětem nejvyššího zájmu. Při výhře v loterii by práci opustilo jen 39% respondentů. Práce není jen zdrojem příjmu a seberealizace, ale úspěchy v ní nám přináší radost, životní spokojenost, pocit potřebnosti a spoluúčasti na vytváření hodnot. Důležitý je také kontakt s lidmi a v neposlední řadě je přístup obou rodičů k zaměstnání i vzorem chování pro naše děti.

Z těchto všech výše uvedených skutečností, ale také s ohledem na demokratickou společnost, která je založena na principech rovnosti, je velmi důležité, aby nedocházelo ke znevýhodňování určitých skupin na trhu práce.

Přestože ženy v České republice vysoce participují (tvoří 44% pracovní síly) již téměř tři generace (Bartáková, 2008) na trhu práce z ekonomické nutnosti, cítí se značně diskriminovány. Je to zejména z důvodů nevyhovujících možností sladění rodiny a zaměstnání.

V zemích Evropské unie byla od 90. let 20. století zaváděna opatření, podporována i legislativou, která se týkala kombinace pracovního a rodinného života a genderové rovnosti. Naopak v Česku docházelo k prohlubování konfliktů těchto dvou rolí. V pracovním procesu byl kladen důraz na individualismus a vysoký výkon bez ohledu na rovnost podmínek. Proto docházelo k tlaku na výběr jedné z těchto možností (Křížková, Vohlídalová, 2008). Na ženy je v pracovním procesu často nahlíženo z pohledu genderových rolí a stereotypů.

Proto se cítí více ohroženy nejen nezaměstnaností, ale diskriminovány až už přímo či nepřímo při výběrových řízeních či přímo v pracovním procesu. Jejich obavy jsou oprávněné, o čemž svědčí i výsledky mnoha výzkumů v této oblasti.

2.3.1 Nezaměstnanost

„Zahálka plodí neřest.“

latinské přísloví

V současnosti nacházíme mnohem menší jistotu zaměstnání než dříve. Stará tradice celoživotního zaměstnání mizí, lidem hrozí mnohem větší nezaměstnanost. Tato skutečnost je násobena navíc současnou ekonomickou krizí, kdy dochází v některých odvětvích k hromadnému propouštění zaměstnanců.

Jak uvádí Armstrong (2007), celosvětovým trendem je spíše zabezpečování prací dodavatelským způsobem a celkově využívání vnějších zdrojů. Zvyšuje se počet lidí zaměstnávaných na částečný pracovní úvazek, využívání distanční práce (práce z domu pomocí počítačového propojení s firmou). Organizace snižují množství pracovních míst a najímají lidi na krátkodobé smlouvy.

Ač se česká společnost vyznačuje obecně vysokou zaměstnaností žen, nachází se v jiné pozici ženy bezdětné a ženy s malými dětmi. Bezdětné ženy se zapojením do pracovního procesu mohou srovnávat se skandinávskými zeměmi. U žen s dětmi je situace velmi špatná.

Hrozba nezaměstnanosti závisí dle Bartákové (2008), na počtu dětí a věku nejmladšího dítěte. Rozdíl v mírách zaměstnanosti žen s nejmladším dítětem do 3 let a s dítětem ve věku školní docházky je 52%. Dle výzkumů jsou přímou nezaměstnaností ženy ohroženy nejvíce v období, kdy vychovávají malé děti. Na muže má v pracovním procesu dle výzkumů přítomnost dětí v rodině spíše pozitivní vliv. Nejvíce ohroženou skupinou jsou ženy, které se rozhodnou pro pobírání rodičovského příspěvku do 4 let věku dítěte. Protože se nejedná již o rodičovskou dovolenou, pouze o pobírání rodičovského příspěvku, zaměstnavatel nemá povinnost s těmito ženami udržovat nadále pracovní poměr. Míra nezaměstnanosti žen také souvisí s jejich kvalifikací. S rostoucím vzděláním riziko nezaměstnanosti klesá. Ženy s vyšším vzděláním také setrvávají na rodičovské dovolené kratší dobu a častěji se vrací k původnímu zaměstnavateli než ženy s nižší kvalifikací.

Nezaměstnanost žen s malými dětmi má vliv zejména na ekonomický rozpočet rodiny. Mladé rodiny jsou často zadluženy hypotékami na bydlení a nezaměstnanost jednoho z partnerů může mít pro rodinu fatální následky. Důsledkem dlouhodobé nezaměstnanosti pak dochází obecně ke ztrátě sebedůvěry, motivace, zhoršení psychického i fyzického stavu, snižuje se celková životní úroveň a statut rodiny. Dochází k interpersonálním konfliktům, které mohou vést až k rozpadu rodiny. S dlouhodobou nezaměstnaností také souvisí nárůst patologických jevů. Zvyšuje se procento sebevrahů, alkoholiků a vůbec uživatelů drog, nezaměstnaní páchají více delikventní činnosti. Proto by se stát měl více zaměřovat na skupiny ohrožené nezaměstnaností, neboť prevence může být ekonomicky mnohem výhodnější než odstraňování následků.

2.3.2 Zaměstnavatelé

Muži představují pro zaměstnavatele mnohem výhodnější kapitál, ženy vnímají spíše jako riziko. Je málo pravděpodobné, že by muž odešel na mateřskou či rodičovskou dovolenou, a tak zaměstnavateli nevznikají vedlejší výdaje v sociálním zabezpečení, nemusí zaučovat další nové zaměstnance po dobu čerpání mateřské a rodičovské dovolené a potažmo i znovu zaškolovat ženy vracející se zpět do zaměstnání. Muži jsou ochotni také v práci trávit mnohem více času formou přesčasů, které zaměstnavatelé často vyžadují. Důležitá je pro zaměstnavatele také otázka zajištění péče o děti v případě jejich nemoci.

Dle Plasové (2008) více než 50% rodičů uvádí nemocnost dětí jako jednu z hlavních příčin nemožnosti úspěšného skloubení pracovní a rodinné role.

Křížková, Vohlídalová (2008), upozorňují na skutečnost, že se většina firem v naší republice genderovou nerovností vůbec nezabývá. Je to dáno neznalostí legislativních opatření personalistů a zaměstnavatelů, ale také jejich neznalostí důsledků znevýhodňování rodičů osobně.

Z výše uvedených důvodů dochází k diskriminaci žen v pracovním procesu, a to zejména v následujících směrech:

2.3.2.1 Výběrová řízení

„Nedostanete druhou možnost udělat první dojem.“

anglické přísloví

Dle Armstronga (2007) by se zaměstnavatelé a jejich management měli při výběrových řízeních řídit následujícími kroky:

- popisy pracovních míst by měly být přesné, netendenční z hlediska pohlaví
- vyhýbat se zbytečným specifikacím pracovního místa
- v inzerátech při hledání nových zaměstnanců používat mužský i ženský rod
- při výběrových pohovorech by se mělo předcházet předpojatosti, i z tohoto důvodu by členové výběrové komise měli být náležitě proškoleni
- vyhýbat se předpojatým otázkám, které by naznačovaly jakékoliv předsudky.

I přes tyto zásady kvalitního řízení lidských zdrojů, které jsou navíc podpořeny i různými legislativními opatřeními, stále dochází k diskriminaci žen.

Dle Machovcové (2006, s. 23) je v každém týmu důležité zastoupení minimálně 30% jednoho pohlaví z důvodu pokrytí dostatečné škály pohledů.

Při vytváření týmů pro skupinovou práci, bez které se téměř žádná společnost neobejde, je diverzita velmi důležitá, protože každá osobnost je jedinečná svými schopnostmi, inteligencí, potenciálem, postojí i samotnou osobností. Jak uvádí Armstrong (2007), do tohoto pohledu je třeba zahrnout i zaměstnávání žen.

2.3.2.2 Mzdové rozdíly

Možný (2006) uvádí, že socioekonomický statut naší společnosti tvoří příjem, vzdělání a prestiž povolání. I když ženy dosahují v současnosti vzdělání stejného jako muži, vlivem genderových nerovností mají platy mnohem menší.

Bartáková (2008, s. 180) uvádí, že v roce 2006 dosáhly všechny ženy v průměru jen 75% průměrných hrubých měsíčních mezd mužů, vysokoškolačky dosáhly pouze 68% průměrných hrubých měsíčních mezd vysokoškoláků.

Jaques (in Armstrong, 2007) zdůrazňuje, že lidé by neměli dostávat méně peněz za stejný výkon v porovnání se spolupracovníky. Toto pravidlo nazývá „pocit'ovaná či hmatatelná spravedlnost“. Mzda je nejčastější vnější odměnou za pracovní výkon. Zaměstnanec na ni

nenahlíží pouze jako na příjem, ale také jako na formu uznání, která mu přináší pozitivní motivaci k další činnosti.

2.3.2.3 *Segregace povolání*

Segregaci povolání dělíme na horizontální a vertikální.

V **horizontální segregaci** jsou zaměstnání dělena na základě odvětví na čistě mužská a ženská. Zaměstnavatelé jsou stále často ovlivněni předsudky, že ženy do určitých oborů nepatří. Technické obory jsou považovány spíše za mužskou oblast, ženám jsou přiřazovány spíše obory v sociální oblasti. Zaměstnavatelé si často ale neuvědomují důležitost rozmanitosti týmu, díky které můžeme oslovovat širší cílovou skupinu zákazníků. Méně technicky zaměřená žena může být velmi dobrou strategií podniku, poněvadž má stejný pohled na problém jako velké procento potenciálních zákazníků. Typické pro horizontální segregaci je mnohem menší finanční ohodnocení ženských prací oproti mužským.

Vertikální segregace se vyznačuje nerovnými šancemi a možnostmi postupů mužů a žen do vyšších pozic. Na řídicích pozicích v České republice zastupují ženy jen necelou třetinu všech zaměstnaných žen a pouze 4% žen dosahují nejvyšších pozic vedoucích řídicích pracovníků (Křížková, 2005, s. 11).

V souvislosti s bariérami žen v profesním postupu byl zaveden pojem „**skleněný strop**“. Toto označení symbolizuje existenci neviditelného systému překážek, které ženám brání v profesním růstu. Jak uvádí Křížková, Pavlica (2004, s. 93), jsou to zejména:

- **bariéra odlišnosti** – většinové zastoupení mužů na vedoucích pozicích při výběrových řízeních opět upřednostňuje muže z důvodu předpokladu, že budou danou pozici zvládat stejně dobře
- **genderové rozdělení pracovního trhu** – ženy se častěji uplatňují ve feminizovaných, méně prestižních a méně finančně výhodných oborech i pozicích
- **nedostatky v antidiskriminačních zákonech** – legislativní opatření zakazující diskriminaci žen nedisponují účinnými sankcemi v praxi
- **sexuální obtěžování** – nežádoucí chování sexuální povahy, které má v hierarchické struktuře podniku dvojí mocenský efekt
- **společenské bariéry** – již několikrát zmiňované genderové stereotypy

3 PARTICIPACE ŽEN MATEK NA ZAMĚSTNÁNÍ

3.1 Postoje k zaměstnanosti vdaných žen

Možný (2006) poukazuje na postoje společnosti k zaměstnanosti žen z 1. poloviny minulého století, které dodnes vyčerpávají náhled na tuto problematiku:

1. **Konzervativní stanovisko** zdůrazňuje, že vdané ženy, zejména matky, nemají pracovat mimo domácnost. Dle této teorie zaměstnání a účast na veřejném životě ženě škodí.
2. **Nekonzervativní stanovisko** považuje za samozřejmou pouze práci bezdětných žen. Po příchodu dětí by ženy práci měly opustit a k zaměstnání se vrátit, až děti odrostou.
3. **Egalitární přístup** poukazuje na skutečnost, že výpadkem z profese v době péče o děti na mateřských a rodičovských dovolených dochází k devalvaci ženské kvalifikace. Ženy ztrácí kontakt s dynamikou pracovního trhu a po návratu do zaměstnání jsou odsouzeny k méně kvalifikované práci. Léta strávená s dětmi jsou pak pro ně velkým handicapem v porovnání s muži. Z tohoto důvodu nemají i při stejných schopnostech možnost předběhnout muže v kariérním růstu.

Možný (2007) uvádí, že v současné době kulturní tlak na jeden z výše uvedených modelů již zeslábl. Každá rodina hledá řešení pro ni nejvýhodnější. Uvedme si některé z nich:

- Ženy, pro které je prioritou kariéra, se čím dál častěji rozhodnou pro **bezdětnost**. Není to kvůli jejich postoji, ale kvůli nenalezení vhodného partnera, který by jim pomáhal s péčí o domácnost a více se věnoval dětem.
- Partneři se rozhodnou pro **nekariérová povolání**. Zaměstnání jim přináší potřebný příjem, ale není zdrojem jejich seberealizace. I v tomto případě ale často dochází ke střetu zájmů některých zaměstnavatelů a rodičů. Vlivem dynamičnosti trhu a pod hrozbou současné ekonomické krize jsou zaměstnanci často nuceni v práci vykonávat mnohahodinové přesčasy, což se s dětmi neslučuje.
- Návrat ke **konzervativnímu modelu** vlivem zostřující se konkurence. Ženy se seberealizují ve výchově dětí. Nevýhodou tohoto modelu ale je, že žena ztrácí svou kvalifikaci, praxi, společenský status a přichází o zaměstnání. Při dnešním trendu rozvodovosti je tento model ale značně riskantní. Rozvedeným ženám, ve většině pří-

padů s dětmi ve vlastní péči, kdy nemůžou zaměstnavateli nabídnout téměř žádnou flexibilitu, navíc bez potřebné kvalifikace a praxe, zůstává často dynamický trh práce uzavřen. Druhým rizikem tohoto modelu je také fakt, že muž může vlivem těžké nemoci nebo úrazu přijít o zaměstnání. Mladé rodiny často zadlužené hypotékami na bydlení se pak dostávají do velmi náročných životních situací, protože se ženám jen těžce podaří své muže v zaměstnání zastoupit.

- **Dvoukariérové rodiny** se rozhodnou jen pro jedno dítě. U těchto typů rodin je vydvihován fakt, že pro rostoucí dítě přináší matka z pracovního procesu více podnětů. Na druhou stranu je pro společnost i tento model nevyhovující, protože průměrná porodnost k udržení populace představuje alespoň 2,1 narozených dětí na 1 ženu.

Z výše uvedeného vyplývá, že nejen z důvodu dodržování ženských základních práv, ale i z důvodu udržení populačního růstu společnosti je třeba zabývat se takovými opatřeními, které by rodinám s malými dětmi umožnily lepší sladění pracovního a rodinného života. Na základě provedených výzkumů můžeme také s jistotou říci, že zavádění opatření pro sladění pracovního a rodinného života je značně výhodné i pro samotné zaměstnavatele.

3.2 Státní politika

„Občanské právo se nemůže ani ohýbat přízní, ani drtit mocí, ani narušovat penězi.“

Marcus Tullius Cicero

Dle Křížkové, Vohlídalové (2008) si Česká republika stále neuvědomuje nutnost zaměstnanosti žen, která se pak odrazí na celkovém růstu zaměstnanosti. Ženy začínají čím dál častěji volit mezi mateřstvím a kariérou, snižuje se porodnost a státu se nedaří udržet natalitu na úrovni nutné reprodukce společnosti. Dlouhodobou státem podporovanou rodičovskou dovolenou ženy ztrácí svoji kvalifikaci a stát přichází o daně, kterými by ženy do státního rozpočtu přispěly svou zaměstnaností. Dále není využit pracovní potenciál žen. V České republice také chybí zařízení pro péči o děti do 3 let, ale mnohé matky mají problém umístit své děti i v pozdějším věku do mateřských škol z důvodu jejich přeplněnosti. Tím, že stát umožňuje zkrácenou rodičovskou dovolenou jen ženám s vysokými příjmy,

nevytváří podmínky pro odstranění handicapu rodičovství, ale naopak ještě navíc prohlubuje rozdíly i mezi jednotlivými kategoriemi žen.

Mnoho politiků si stále neuvědomuje nutnost zařazení žen do pracovního procesu a problémy žen v zaměstnání bagatelizují. Pro příklad si můžeme uvést část proslovu Miroslava Topolánka z Evropského roku rovných příležitostí. V té době byl premiérem České republiky: „...*Žena se může svobodně rozhodnout děti nemít a pak jsem přesvědčen, že má stejné příležitosti uplatnění jako muž...*“ Na tento projev negativně reagovalo mnoho účastníků této slavnostní akce, mezi nimi i tehdejší eurokomisař Vladimír Špidla, který se naopak této problematice velmi věnuje a navrhuje například tzv. systém „M. O. R.“, kterým označuje mateřskou-otcovskou-rodičovskou. V zásadě jde o systém opatření, který by umožňoval stejnou perspektivu uplatnění mužů i žen na trhu práce, jejich kariérní růst a tím nepodkopával ekonomickou situaci rodiny. Proto je třeba najít takové motivační nástroje, díky kterým by muži začali využívat možnosti nároku nastoupit na rodičovskou dovolenou (Špidla, 2008).

3.3 Strategie zaměstnavatelů v oblasti harmonizace rodiny a práce

V současnosti se někteří zaměstnavatelé již začínají hlouběji zabývat oblastí harmonizace práce a rodiny, protože si uvědomují vysokou hodnotu lidského kapitálu a její přínos pro chod podniku. Důležitou roli v této oblasti hrají personalisté, kteří jsou součástí managementu a měli by vytvářet takové strategie řízení lidských zdrojů, které jsou v souladu s morálními kodexy firmy.

Jak uvádí Armstrong (2007), politika řízení lidských zdrojů zahrnuje pravidla, které uplatňuje při řízení svých zaměstnanců. Definuje hodnoty organizace, způsob jednání s lidmi, jejich zaměstnávání, ale také filozofii organizace. Personalisté dbají na spravedlivý přístup k lidem, utváří podnikovou kulturu, svým profesionálním přístupem by měli být příkladem. Měli by uplatňovat politiku nestrannosti, nediskriminovat žádné skupiny při zaměstnávání, uplatňovat spravedlivý systém odměňování a povyšování. Dodržování těchto zásad se pak vrcholnému managementu vrátí v podobě oddanosti a angažovanosti zaměstnanců.

Dle výzkumů DTI (in Armstrong, 2007) zavádění politiky rovnovážnosti pracovního a rodinného života přináší zaměstnavatelům následující výhody:

- zlepšení kvality a produktivity práce
- větší oddanost a morálka

- snížení absence a fluktuace
- zlepšení využití nově získaných pracovníků.

Jak píše Matúšková (2007, s. 11), mezi nejčastější požadavky zaměstnanců dle výzkumů nepatří vysoké finanční ohodnocení ani kariéra, ale dobré pracovní klima, otevřenost týkající se osobních požadavků a slučitelnost rodinného a pracovního života. Podniky, které svým zaměstnancům vychází v těchto požadavcích vstříc, se pak stávají atraktivními zaměstnavateli. Jako zdárný příklad si můžeme uvést IBM, telekomunikační společnosti, Microsoft, Českou spořitelnu, Commerzbank...

3.3.1 Vybrané okruhy možných pracovních režimů

Armstrong (2007) uvádí okruh možných pracovních režimů vypracovaný britskými Industrial relations Services :

- práce na částečný úvazek – kratší pracovní doba zaměstnance než je normální pracovní doba
- sdílení pracovního místa – jedno pracovní místo je obsazeno více pracovníky, přičemž nemusí mít stejnou délku pracovní doby
- náhradní volno – odpracované hodiny navíc je možno později vybírat jako náhradní volno
- domácí nebo distanční práce – zahrnuje rozmezí určitých pracovních hodin strávených doma až po takové uspořádání, kdy zaměstnanec pracuje z domu stále
- pružná pracovní doba – začátek a konec pracovní doby jsou pružné, mezitím je doba povinné přítomnosti
- přerušování kariéry – neplacená dovolená, po návratu do zaměstnání pracovníkovi držena pracovní pozice
- směnová práce – řada po sobě jdoucích období práce, často uspořádána tak, aby se pokryla práce po celých 24 hodin
- prohazování směn – pracovníci si mohou mezi sebou vyměňovat směny
- samostatný rozpis směn – pracovníci předem se zaměstnavatelem vyjednávají o tom, na kterých směnách budou pracovat
- smlouva na roční počet pracovních hodin – smluvní pracovní doba rozpočítaná do 12 měsíců tak, aby vyhovovala oběma stranám
- zhuštěná pracovní doba – zaměstnanec odpracovává normální počet pracovních hodin během kratšího období

- diferencovaně začínající a končící pracovní doba – různý začátek, přestávka a konec pracovní doby
- právo na dodatečnou dovolenou – buď placenou, nebo neplacenou
- omezení pracovních hodin během určitého období
- zvláštní uspořádání – individuální uspořádání pracovní doby a pracovního režimu, kde zaměstnanec kombinuje více forem pružné pracovní doby nebo pružného pracovního režimu

Z mnoha výzkumů vyplývá, že nejpříjemnější formou z výše uvedených pracovních režimů je pro zaměstnavatele využívání pružné pracovní doby, naopak nejméně výhod jim přináší práce z domova, kterou by upřednostňovaly zejména ženy s dětmi do 3 let. Mnoho zaměstnanců by také uvítalo zkrácenou pracovní dobu. V níže uvedených podkapitolách se těmito pracovními režimy budeme zabývat blíže.

3.3.1.1 Práce z domova

Jako jedna z výhod práce z domova je uváděna její **flexibilita**. Pracovní dobu si ženy upravují dle potřeby, snadněji se jim sladuje péče o domácnost a děti. Otázkou je, zda se tato práce nestává často spíše nevýhodou. Pokud žena pracuje doma, rodina ji častěji zaneprazdňuje svými požadavky, ženám chybí potřebný klid, a tak práci často vykonávají až po nocích. Druhým problémem je mzda. Zaměstnavatel dá přednost spíše mzdě úkolové, protože hodinová mzda by byla jen těžce kontrolovatelná. Mnohdy počet hodin strávených prací neodpovídá přiměřenému výdělků. Jak uvádí Šindlerová (2006), při práci z domova se projevuje nejistota v několika směrech. Jedním z nich je nepravdělný přísun práce (s tím souvisí i výdělek). Mnoho žen pracuje na černo, nejsou chráněné zákonem, a tak mohou kdykoliv o práci i přijít. Podle průzkumů se k této práci uchylují spíše ženy s nižším vzděláním a dlouhodobě nezaměstnané.

Pro zaměstnavatele je práce z domova nevýhodná z důvodu špatné možnosti komunikace se zaměstnanci, ale také z důvodu špatné kontroly podřízených.

Tato varianta je také vázána na druh práce. V současnosti ji využívají spíše pracovníci s vysokou kvalifikací, kteří pracují zejména v oboru informačních technologií (Plasová, 2008).

3.3.1.2 Částečné pracovní úvazky

Částečné pracovní úvazky jsou jednou z forem, jak zapojit ženy do pracovního procesu už během rodičovské dovolené nebo později po jejím ukončení, pokud se chtějí věnovat ve větší míře i rodině. Nevýhodou ale je, že na práci, zejména ve vyšších pozicích je závislých více lidí, a tak se často setkáváme se situací, že žena má sice poloviční úvazek a tomu odpovídající mzdu, ale nad prací stráví mnohem více času, kdy je nucena se dané činnosti věnovat ještě po večerech doma. Výhodou určitě je, že ženy neztratí kontakt se zaměstnavatelem a do plného pracovního procesu se po ukončení rodičovské dovolené dostávají mnohem snáze.

Česká republika patří v Evropské unii k zemím s nejnižším podílem částečných pracovních úvazků. Ač je 78% zaměstnavatelů dle výzkumů v teoretické rovině ochotno tomuto požadavku vyhovět a zaměstnanci projevují o tuto formu režimu značný zájem, v celkovém průměru je využíván dle Plasové (2008) jen v 5%. Vstřícnější v této oblasti je veřejný sektor (11%) a podniky, kde ženy představují více než $\frac{3}{4}$ podíl všech zaměstnanců (11,4%). V Evropské unii dle Eurostat (in Moderní řízení 2009, s. 7) je snížená pracovní doba využívána 17,6% zaměstnanců.

3.3.1.3 Flexibilní pracovní doba

Flexibilní pracovní dobou se rozumí takové rozvržení pracovní doby, které se skládá ze základní pracovní doby a volitelné pracovní doby. V základní době musí být zaměstnanec vždy na pracovišti. Volitelnou pracovní dobu si může zaměstnanec upravovat dle vlastních potřeb. Celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin. Při pružném rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna nejdéle ve čtyřtýdenním vyrovnávacím období (Chládková, Bukovjan, 2009).

Flexibilní pracovní dobu dle Plasové (2008) upřednostňují nejvíce z možných pracovních režimů i čeští zaměstnavatelé. Tuto možnost považují za nejlepší možné řešení při skloubení požadavků zaměstnavatelů i zaměstnanců.

Pružnou pracovní dobou mohou ženy získat prostor pro odvod dětí do mateřských škol a jiných zařízení, které mají často pro ženy v pevných pracovních úvazcích nevyhovující pracovní dobu. Samozřejmě k tomu potřebují i spolupráci partnera.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

ÚVOD K PRAKTICKÉ ČÁSTI

V praktické části se autorka bakalářské práce zaměřuje na specifickou skupinu žen, a to vojákyně z povolání. Autorka čerpá z dlouholeté osobní zkušenosti, kdy byla v AČR zaměstnaná od r. 1996 jako civilní zaměstnanec, 9 let pracovala na logistice útvaru. Při restrukturalizaci armády, která začala v r. 2004, se rozhodla do armády vstoupit jako profesionální voják. Od r. 2005 byla zařazena na spojovací jednotku jako starší operátor spojovací techniky; během vojenské kariéry prošla kurzem velitelů družstev ve Vyškově. V současné době je zařazena z důvodu rodičovské dovolené s druhým dítětem do dispozice a nemá prodloužen závazek na další období u AČR z důvodu represivních opatření vlády a s tím souvisejícím propouštěním zaměstnanců z AČR.

V první části praktické části se autorka věnuje obecné problematice vojákyně z povolání. Pokouší se podat ucelenější pohled na tuto profesi z hlediska sladění rodiny a zaměstnání a upozorňuje na zákony, vyhlášky a konkrétní paragrafy, které se službou a následným odchodem vojákyně na mateřskou a rodičovskou dovolenou souvisí. Tím by chtěla všem vojákyním zjednodušit orientaci v této problematice, neboť osobně zjistila, že informovanost v této oblasti není dostatečná a je mnohdy těžce dostupná. Vojákyně z povolání se řídí nejen zákoníkem práce, ale hlavně Zákonem č. 221/1999 sb., o vojácích z povolání a rozkazy ministra obrany. Protože vojákyně z povolání nejsou vlastně součástí pracovního, ale služebního poměru, často u nich dochází k nejistotě, kterým zákonem se v určitých situacích řídit.

Ve druhé části praktické části se autorka věnuje popisu přípravné fáze výzkumu, třetí část je věnována samotné realizaci výzkumu.

4 SLADĚNÍ RODINNÉ A PRACOVNÍ ROLE ŽEN V AČR

V roce 2001 byla tehdejším ministrem obrany Jaroslavem Tvrdíkem schválena reforma ozbrojených sil České republiky (dále jen ČR), s níž souvisela i její profesionalizace. Tato reforma vyplynula ze změn ve vnitřním i vnějším bezpečnostním prostředí na přelomu 20. století a jejím cílem bylo vytvořit malou, mobilní, moderní profesionální armádu, jež bude schopna plnit úkoly v celém spektru operací a v celém zájmovém prostoru NATO (Koldinská, Šedivý, 2008).

S výše uvedenou reformou souvisí i nárůst počtů žen v uniformách. Dříve byly ženy v armádě spíše výjimkou, ale v současné době je trend přijímat ženy i do těchto dříve vyloženě mužských profesí. Od začátku profesionalizace armády uběhlo téměř 7 let a v současnosti procento žen zastoupených v AČR dosáhlo již téměř 13% vůči celkovému počtu vojáků z povolání (Priority MO, 2009).

Skloubit rodinu s kariérou v AČR je pro ženy mnohem složitější než v jiných profesích, protože jsou na ně kladeny velmi vysoké nároky. Účastní se krátkodobých i dlouhodobých cvičení, misí v zahraničí, mívají celodenní směny. Přesto všechno se jim dostává ze stran velení uznání. Zastávají funkce zdravotnic, spojaček, logistiků, na štábech útvarů, ale výjimečně je můžeme potkat už i u bojových jednotek. Máme dokonce 1 pilotku bojového vrtulníku. Ceněna je také účast žen na zahraničních misích. Zde plní povinnosti v rámci svého zařazení, ale jejich přítomnost je také velmi důležitá zejména v oblastech islámského náboženství. Často s nimi navozují kontakt ženy například v Afghánistánu s žádostmi o pomoc. Pouze ženy mohou také provádět celou proceduru včetně scanneru při prohledávání civilistek.

Vláda ve svých každoročních souhrnných zprávách o plnění „Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen“ již několik let vyzdvihuje armádu jako složku, která se na odstranění problému genderových nerovností aktivně podílí, a to ve všech oblastech. To může být jeden z důvodů, proč se služba v armádě pro současné ženy stává stále více atraktivní. Pojdme se tedy podívat na některé aspekty a poukázat na výhody, ale i nevýhody služby žen v armádě, ve vztahu k rodičovství.

4.1 Služební poměr

V AČR se nepodepisují dle zákoníku práce smlouvy na dobu určitou nebo neurčitou, nejedná se o klasický pracovní poměr, ale o poměr služební. Služební poměr se všem vojákům z povolání (dále jen VZP) sjednává na dobu 2 – 20 let, nejčastěji ale velitelé preferují dobu 2 roky. Vznik služebního poměru se řídí Zákonem č. 221/1999 Sb. o vojácích z povolání ve znění pozdějších předpisů, část druhá, §5.

Návrat do služebního poměru po ukončení mateřské a rodičovské dovolené

Pokud vojákyně z povolání nastoupí do zaměstnání bezprostředně po ukončení **mateřské dovolené**, zůstává ve svém původním služebním zařazení. V souladu s čl. 33 RMO č. 42/1999 – průběh služby vojáků z povolání, se systemizované místo, na kterém je vojákyně zařazena po dobu její mateřské dovolené, neuvolňuje a nemůže být tedy obsazeno jiným vojákem.

Vojákovi se na žádost poskytne rodičovská dovolená po dobu, po kterou se mu poskytuje peněžitá pomoc nebo rodičovský příspěvek podle zvláštních právních předpisů (§ 30 a násl. Zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění Zákona č. 242/1997 Sb). Toto je v §38 Zákona č.221/1999 o vojácích z povolání ve znění pozdějších předpisů. Pokud žena nastoupí na rodičovskou dovolenou, je zařazena do dispozice podle § 10 odst. 2 písm. e) Zákona č. 221/1999 Sb., novelizace Zákonem č. 155/2000 Sb.

Délka rodičovské dovolené pak určuje další zařazení vojákyně.

Pokud žena požádá o rodičovskou dovolenou do 1 roku, po jejím ukončení zůstává ve svém původním služebním zařazení (viz čl. 33 RMO č. 42/1999).

Při udělení rodičovské dovolené na dobu delší než 1 rok, by měla být vojákyně po jejím ukončení zařazena v souladu s § 6, odst. 3 zákona na systemizované místo podle splněných kvalifikačních předpokladů (stupeň vzdělání), podle závěrů služebního hodnocení a podle dosažené hodnosti. Nevylučuje se přitom zařazení na původní místo, pokud je volné. Je nutné však podotknout, že ve skutečnosti bývá původní místo vesměs již obsazené a při prodlužování závazku bývá nabídnuto místo nižší, s nižší hodností i platem, v souladu s §7, odst. 5. Tím se i z vysokoškolsky vzdělané ženy může stát VZP s nejnižší možnou hodností, která se ocitá na základní funkci. Začínat znovu na nejnižších funkcích není pro ženy jednoduché a mnohdy se rozhodnou z důvodu špatného zařazení do nového kolektivu ode-

jít z armády. Žena po ukončení rodičovské dovolené zařazená na místo s nižší platovou třídou, nemá v tomto případě také nárok na dorovnání platu.

Velitel s rozhodovací pravomocí může ženě po rodičovské dovolené také v souladu s §7, odst. 6 příslušného zákona propůjčit hodnost vyšší, pokud je to v zájmu služby. Propůjčení hodnosti však nezakládá nárok na úpravu platu dle této hodnosti. Pokud si žena během dispozice doplní vzdělání a splňuje další požadavky, může být povýšena a zařazena na funkci odpovídající vzdělání.

Čtvrtou variantou může být fakt, že velitel s rozhodovací pravomocí závazek po ukončení rodičovské dovolené ženě již neprodlouží. Tato situace hrozí zejména v současnosti, kdy bylo v armádě České republiky v důsledku úsporných opatření souvisejících s redukcí rozpočtu MO zrušeno více než 4400 systemizovaných míst a armáda hlásí plné stavy. Dochází k celkovému propouštění, které se týká 1350 vojáků (MO, 2010). Těm, kteří jsou v dispozici bez konkrétního služebního zařazení, nejsou prodlužovány závazky na další období pro plně obsazenou kapacitu pracovních míst. Na ženy, které jsou v současnosti na rodičovské dovolené, se toto opatření vztahuje taky.

4.1.1 Zánik služebního poměru

Zánik služebního poměru se řídí § 18, Zákona č. 221/1999 Sb., hlava III.

Služební poměr vojákyně po ukončení rodičovské dovolené může zaniknout dle písmena a) uplynutím stanovené doby závazku, nebo b) propuštěním. Propuštění je pak odůvodněno §19, zejména písmenem b), kdy pro vojákyně není v důsledku organizačních změn jiné služební zařazení. V souladu s §20, písm. b) však nesmí dojít k propuštění v době těhotenství vojákyně, do devátého měsíce po porodu a v době, kdy vojákyně kojí. Dle písmene c) daného paragrafu dále nesmí dojít k propuštění, pokud voják pečuje o dítě mladší 3 let.

4.1.1.1 Náležitosti vojáků při zániku služebního poměru

- **Písemné hodnocení**, ve kterém je vyhodnocen celý průběh služby, je dle § 23 služební orgán povinen vydat na žádost vojáka nejpozději dnem zániku služebního poměru.
- **Výsluhový příspěvek** se řídí § 132 příslušného zákona a náleží vojákově, pokud jeho služební poměr trval alespoň po dobu 15 let a pokud si nezažádal o odbytné.

- **Odbytné** se řídí § 138, §139 a náleží vojákovi, jehož doba trvání služebního poměru trvala nejméně 2 roky. Činí 2 průměrné měsíční hrubé platy a za každý další ukončený rok trvání služebního poměru se zvyšuje o 1 průměrný hrubý měsíční plat. Do doby trvání služebního poměru se v tomto případě nezapočítává doba určení do dispozice z důvodu rodičovské dovolené.
- **Odchodné** náleží vojákovi, kterému vznikl nárok na výsluhový příspěvek a nezažádal si o odbytné. Výše tohoto příspěvku činí čtyřnásobek měsíčního hrubého platu, pokud služební poměr trval alespoň 15 let. Za každý další ukončený rok trvání služebního poměru se zvyšuje o 40% průměrného měsíčního hrubého platu. Nejvyšší částka odchodného může být maximálně šestinásobek průměrného měsíčního hrubého platu.
- **Na rekvalifikaci** na náklady státu má dle § 64 nárok voják pře zánikem služebního poměru, pokud si o ni požádá a trval-li jeho služební poměr nejméně 5 let.

4.1.2 Přivýdělek a zapojení do pracovního procesu během rodičovské dovolené

Dalším polemizovaným bodem je u vojákyn z povolání možnost **přivýdělku** během rodičovské dovolené mimo armádu. Protože se na vojákyně z povolání nevztahuje jen zákoník práce, ale i Zákon č. 221/1994 Sb., ve znění pozdějších předpisů, často dochází ke špatnému výkladu možnosti přivýdělku vojákyn při rodičovské dovolené. Nejsou si jisty, zda se v tomto případě řídí Zákoníkem práce či Zákonem č. 221/1994 Sb. o VZP. Jasnou odpověď na tuto otázku nemají často ani personalisté, protože se s touto formou žádostí od vojáků na rodičovské dovolené nesetkávají. Protože se autorka této práce ocitla v situaci, kdy byla nucena řešit rodinnou finanční situaci z důvodu vážného zdravotního stavu partnera, obrátila se s otázkou možnosti přivýdělku nejen na personalisty, ale i vojenské právnický a Informační službu Ministerstva obrany a to zejména z důvodu rozporu výkladu §47, odst. 1. Pojdme si tedy objasnit konečný výklad tohoto paragrafu.

Podmínky možnosti přivýdělku vojáka z povolání upravuje **zákon č. 221/1999 Sb.**, o vojácích z povolání a to konkrétně § 47. **Tato část zákona se vztahuje i na vojáka či vojákyni z povolání čerpající rodičovskou dovolenou:**

§ 47

Hospodářská a sociální práva

(1) *Voják může výjimečně vykonávat výdělečnou činnost pouze s písemným souhlasem služebního orgánu, neovlivní – li tato činnost výkon jeho služby nebo jiný důležitý zájem ozbrojených sil (Výdělečnou činností se rozumí nejen nezávislá činnost – zejména živnostenská, ale i závislá činnost konaná v pracovním nebo obdobném poměru. Velitel s rozhodovací pravomocí může výjimečně povolit vojákovi výdělečnou činnost, pokud neovlivní výkon jeho služby nebo jiný důležitý zájem ozbrojených sil. Pokud má tedy voják udělenou rodičovskou dovolenou, splňuje podmínky pro možnost výdělečné činnosti.)*

(2) *Služební orgán může udělený souhlas písemně odvolat. V odvolání souhlasu je služební orgán povinen uvést důvody změny svého rozhodnutí. Voják je pak povinen bez zbytečného odkladu výdělečnou činnost skončit způsobem vyplývajícím pro její skončení z příslušných právních předpisů.*

(3) *Voják smí vykonávat činnost vědeckou, pedagogickou, publicistickou, literární nebo uměleckou a správu vlastního majetku.*

(4) *Voják nesmí vykonávat činnost odpovědného zástupce podle zvláštních právních předpisů 9a) ani být členem statutárních nebo kontrolních orgánů právnických osob, které provozují podnikatelskou činnost, s výjimkou ve statutárních nebo kontrolních orgánech nestavebních bytových družstev zřízených ke správě bytového fondu, a právnických osob a organizačních složek státu, jejichž zřizovatelem je ministerstvo nebo jiný správní úřad.*

V případě, že se voják nebude řídit tímto ustanovením, hrozí mu propuštění ze služebního poměru dle § 19, písm. j):

§19

Propuštění ze služebního poměru

(1) *Voják musí být propuštěn ze služebního poměru, pokud*

j) vykonává výdělečnou činnost bez souhlasu služebního orgánu nebo činnost odpovědného zástupce podle zvláštních právních předpisů, 9a) je členem statutárních nebo kontrolních orgánů právnických osob, které provozují podnikatelskou činnost, s výjimkou členství ve statutárních nebo kontrolních orgánech nestavebních bytových družstev zřízených ke stavbě bytového fondu, a právnických osob a organizačních složek státu, jejichž zřizovatelem nebo zakladatelem je ministerstvo nebo jiný správní úřad.

(2) Služební poměr zaniká uplynutím 3 kalendářních měsíců následujících po dni doručení rozhodnutí o propuštění ze služebního poměru vydaného služebním orgánem, není – li dohodou stanovena doba kratší...

V případě, že žádosti o možnost přivýdělku bylo vyhověno, nemá tato skutečnost vliv na jiné finanční náležitosti, které vojákovi náleží.

4.2 Plat

Plat je jistě jednou z hlavních motivací vstupu žen do AČR. Rozeberme si tedy tuto složku podrobněji.

Oproti civilním zaměstnáním jsou ve stejných profesích platy žen i mužů při stejném zařazení velmi podobné. Je to dáno tabulkovým hodnocením, rozdíly mohou nastat jen v osobním ohodnocení, které netvoří ale zásadní složku platu. I když platy vojáků z povolání se lidem z civilních profesí zdají velké, není tomu až tak. Vojáci z povolání na základních funkcích mají plat mnohem nižší, než je republikový průměr. Konečná odměna jim stoupne příplatkem na bydlení. Ten se ale nepočítá do důchodového zabezpečení, jedná se o částku pevně danou, nezdanitelnou. Pokud ženy nastoupí na rodičovskou dovolenou, příplatek na bydlení jim zůstává, což je beze sporu velká výhoda. A určitě jedna z motivací žen využít rodičovské dovolené v co nejdříve podobě. Pokud jsou na základní funkci, nemusí se bát ztráty své dosažené pozice. Navíc pokud si odečtou ze svého příjmu náklady na ubytování nebo cestu při denním dojíždění, velmi často jim rodičovská dovolená se sociální pomocí od státu vychází buď stejně, nebo jen minimálně nevýhodněji. Na druhou stranu dlouhodobou absencí ze služebního poměru ztrácejí svou kvalifikaci a obratnost potřebnou ke své službě. A tak po návratu do armády začínají téměř od začátku. Tyto ženy ale nemohou zkrácené rodičovské dovolené na 2 roky často ani využít, protože výše platu, do něhož se příplatek na bydlení nezapočítává, jim to neumožňuje. V odlišné situaci se nacházejí ženy pracující na štábu nebo ve vedoucích pozicích na jednotkách. Ty často nastoupí zpět do služebního poměru mnohem dříve, aby si udržely své konkrétní pracovní zařazení.

5 ZÁKLADNÍ INFORMACE O VÝZKUMU

TÉMA: Sladění rodiny a zaměstnání vojáků z povolání

Ve výzkumné části si autorka klade si za cíl zjistit, jak se daří ženám v AČR sladit rodinou a pracovní roli, kariérní růst, a které subjekty tomu napomáhají, nebo naopak skloubení profese a rodiny ztěžují. Autorka čerpá ze své osobní zkušenosti v AČR, ze studia výzkumů v dané oblasti a ze studia literatury zabývající se příslušnou tematikou. Pokouší se určit specifika jako například rodinné a pracovní zázemí vojáků, které jsou předmětem potvrzování stanovených předpokladů v tomto výzkumu. Mimo ověřování těchto předpokladů se také autorka pokouší zjistit, zda vojákyně využívají možnosti přivýdělku na rodičovských dovolených. K tomuto tématu ji přivedla osobní zkušenost, kdy zjistila malé právní vědomí v této oblasti nejen svých kolegyně, ale i některých orgánů pověřených touto problematikou. Dále se pokouší zjistit, zda by vojákyně uvítaly zřízení předškolních zařízení jako služby péče o děti svými zaměstnavateli v rámci jednotlivých posádek.

5.1 Výzkumy v oblasti zařazení žen ve vojenské profesi

Studie organizované Ministerstvem obrany České republiky z posledních let ukazují, že se vojákyně začínají prosazovat v rámci celého resortu MO, a to i s ohledem na jeho specifika. Podíl vojáků od roku 2002 stoupá, počet žen ve vedoucích systemizovaných místech, žen s vyšší hodností i počet vojáků s vysokoškolským vzděláním také narůstá. Dle statistik se zvyšuje i podíl žen vyslaných do zahraničních vojenských operací, ženy se prosazují ve strukturách NATO a EU, zvyšuje se počet žen zařazených v dispozici z důvodu rodičovské dovolené (MO, 2008).

Dle Hřebíčka (2003), který se studii týkajícími se vojáků z povolání zabýval v časopisu Obrana a strategie, je alarmující situace vojáků v rodinných vztazích. Každá pátá vojákyně je rozvedená (u mužů každý čtrnáctý), 2/3 z nich žijí bez partnera. Vojákyně mají nejčastěji 1 dítě, z čehož lze podle něj usuzovat, že více dětí by negativně ovlivnilo jejich vojenskou kariéru. Vojákyně také dávaly v roce 2003 přednost přestěhování nebo dennímu dojíždění před týdenním dojížděním z rodinných důvodů.

Dílejší výzkumnou činnost v roce 2008 prováděla pro MO Univerzita obrany v Brně. Výzkumy zaměřené na problematiku žen nebyly realizovány.

5.2 Výzkumný problém

Které aspekty napomáhají nebo naopak ztěžují sladit rodinnou a profesní roli, kariéru vojákyním z povolání?

5.2.1 Dílčí výzkumné problémy

Jakou měrou se na skloubení rodiny a profese vojákyní podílí jejich partneři?

Jakou měrou se na skloubení rodiny a profese vojákyní podílí nadřízení?

Jakou měrou ovlivňuje dle vojákyní rodičovská dovolená jejich služební zařazení?

Jakou měrou ovlivňují demografické údaje vojákyní jejich skloubení rodiny a profese?

Uvítaly by vojákyně zřízení mateřského centra nebo školky přímo zaměstnavatelem v rámci posádky?

Využívají vojákyně z povolání úpravy pracovních režimů?

Uvažují vojákyně z povolání o odchodu z AČR?

5.3 Cíle výzkumu

Hlavním cílem výzkumu je potvrdit či vyvrátit důležitost participace partnerů vojákyní z povolání na rodinném životě pro jejich možnost sladění rodiny a povolání. Dále důležitost vstřícnosti nadřízených.

Dílními cíly jsou pak odpovědi na jednotlivé otázky, které jsou formulovány v dílčích výzkumných problémech.

5.4 Metodika výzkumu

- Aplikovaný, kvantitativní, empirický výzkum
- Popisný výzkumný problém
- Dotazníkové šetření
- Záměrný, kvótní výběr
- Technika: dotazník, analýza dat

Konstrukce výzkumného nástroje

K výzkumu byl použit záměrný, kvótní výběr (vojákyň z povolání s dětmi), proto muselo být k získání potřebného počtu dotazníků z důvodu validity osloveno několik útvarů na Moravě. Nemohla jsem si dovolit narušit denní řád jednotlivých útvarů, a tak jsem požádala své bývalé kolegy ve velicích pozicích o pomoc s distribucí dotazníků. Administrátoři byli řádně poučeni, jak dotazník vyplnit. Osobně jsem se zúčastnila distribuce dotazníků u dvou vojenských útvarů v rámci posádky Hranice na Moravě. V dotazníku jsou použity uzavřené, polootevřené a škálové otázky.

Tabulka 1 Design dotazníku

TYP OTÁZKY	OTÁZKA ČÍSLO
Uzavřená otázka	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 12, 14, 16, 18, 23, 24
Polootevřená otázka	11, 13, 15, 17, 19, 20, 22
Škálová otázka	21

Položka:

- č. 1, 2, 3, 4, 5, 6 – sociologická, demografická charakteristika respondenta (věk, rodinný stav, vzdělání, počet dětí, bydliště)
- č. 7, 8 – služební zařazení v rámci AČR
- č. 9 – subjektivní hodnocení možnosti kariérního růstu
- č. 10, 11, 12 – otázky související s rodičovskou dovolenou a jejím možným vlivem na služební postup
- č. 13 – zjišťování zapojení vojáků na rodičovských dovolených do pracovního procesu
- č. 14 – otázka nutná k určení předpokladu
- č. 15 – doplňující otázka k otázce č. 14
- č. 16 – subjektivní otázka k určení předpokladu
- č. 17 – související otázka s č. 16
- č. 18, 19, 20, 21, 22 – otázky související s chodem domácnosti a péčí o děti, k určení předpokladu

č. 23 – lži škála sloužící k ověření hodnověrnosti odpovědí respondentů. Souvisí s otázkou č. 16

č. 24 – položka ke zjištění dílčího předpokladu

5.4.1 Předpoklady závěrů dotazníkového šetření

U popisného výzkumného problému nelze stanovit hypotézy. Jde pouze o popis dané situace, jevu. Proto jsem si při zpracovávání výsledků výzkumu stanovila pouze následující dílčí předpoklady závěrů:

a) Předpokládám, že pokud se vojákyním daří skloubit rodinu a povolání, jejich partneři se vysoce podílí na participaci při domácích pracích a péči o dítě (děti). Pro ověření tohoto předpokladu slouží otázky č. 21, 18, 19, 20.

b) Předpokládám, že sladění rodinné a pracovní role respondentek také závisí na vstřícnosti jejich nadřízených. K potvrzení tohoto předpokladu slouží otázka č. 21, 22.

c) Předpokládám, že subjektivním hodnocením vojákyně potvrdí negativní vliv rodičovské dovolené na jejich další služební zařazení a to zejména vojákyně, které strávily na RD dobu delší než 2 roky. Tento předpoklad je zkoumán pomocí položek č. 10,11.

d) Předpokládám, že pokud by měly vojákyně pro ně výhodné zařazení, využily by možnosti dřívějšího návratu do zaměstnání. Pro potvrzení či vyvrácení předpokladu slouží otázka č. 12.

e) Předpokládám, že vojákyně z povolání velmi málo využívají možnosti přivýdělku na rodičovské dovolené a pokud ano, využívají spíše dřívějšího návratu do služebního poměru, případně práci na živnostenský list. Tento předpoklad je zkoumán pomocí otázky č. 13.

f) Předpokládám, že i demografické údaje budou mít značný vliv na možnosti skloubení rodinného a pracovního života (rodinný stav, počet dětí, bydliště, dojíždění z větších vzdáleností). Předpoklad je zkoumán pomocí položek č. 2, 4, 5, 6, 16.)

g) Předpokládám, že vojákyním zařazeným na štábech útvaru se daří skloubit rodinný a pracovní život lépe než vojákyním na jednotkách. Tento předpoklad potvrdí či vyvrátí položky č. 7, 16, 21.

h) Předpokládám, že vojákyně ve většině případů nevyužívají pružných pracovních režimů. Pokud ano, spíše vojákyně na štábech. Pro potvrzení předpokladu slouží otázka č. 17.

i) Předpokládám, že respondentky by ve většině případů uvítaly zřízení mateřského centra, mateřské školy přímo zaměstnavatelem v rámci jejich posádky. K ověření předpokladu slouží otázka č. 24.

j) Předpokládám, že většina vojákyně neuvažuje o dobrovolném odchodu z AČR a pokud ano, důvodem rozhodně nebudou špatné platové podmínky. Předpoklad potvrdí nebo vyvrátí položka č. 14, 15.

5.4.2 Výzkumný vzorek

- *Základní soubor:* Vojákyně z povolání z různých útvarů AČR
- *Výběrový soubor:* záměrný, kvótní výběr – vojákyně s dětmi do 12 let
- *Předpokládaný rozsah:* 100 respondentek

5.5 Časový plán a harmonogram výzkumu

Výzkum probíhal od dubna 2009 do dubna 2010 a skládal se z následujících fází:

- Stanovení tématu, vymezení výzkumných problémů a cílů, metodiky – duben 2009.
- Předvýzkum – zkouška kvality dotazníku, ověření předpokladů na malém vzorku, 15. 04. 2009 do 22. 04. 2009. Délka průzkumu byla 168 hodin.
- Přehodnocení dotazníku, úpravy – prosinec 2009
- Realizace hlavního výzkumu, sběr dat – prosinec – březen 2010
- Kontrola, třídění dotazníků konec března, duben 2010
- Zpracování, analýza dat duben 2010
- Interpretace, závěry výzkumného šetření – duben 2010

5.6 Předvýzkum

Předvýzkum realizovala autorka výzkumu samostatně a sloužil ke zjištění, zda jsou položky v dotazníku pro respondentky dostatečně srozumitelné a správně položené. Autorka k distribuci z časových důvodů použila server VYPLNTO.CZ. Protože byl dotazník určený konkrétní skupině, nebyl schválen administrátorem tohoto serveru a respondentky musela realizátorka oslovovat osobně. V předvýzkumu se zaměřila na malý výzkumný vzorek, oslovila cca 30 respondentek, dotazník vyplnilo 14 vojákyně z povolání.

Na základě vyhodnocení předvýzkumu autorka dotazník pro samotný výzkum upravila. Dotazník zúžila více na téma sladění rodiny a zaměstnání, zaměřila se také více přímo na vojákyně a jejich subjektivní hodnocení dané problematiky. Dále v předvýzkumu zjistila, že některé uzavřené otázky zcela nevyčerpaly možnosti odpovědí, proto některé z nich přeformulovala na otázky polootevřené. Dotazník z předvýzkumu je možno shlédnout v příloze č. II., nebo přímo na serveru vypln.to.cz (Zemková, 2009).

5.7 Popis výzkumu

Skloubení rodinné a pracovní role vojákyně z povolání bylo zkoumáno dotazníkovým šetřením. Realizátorka tohoto výzkumu si jako výzkumný vzorek zvolila vojákyně z povolání s dětmi do 12 let, tato skupina se jí jevila jako nejefektivnější pro danou problematiku. Jednalo se tudíž o záměrný, kvótní výběr. Osloveny byly vojákyně z této kategorie buď osobně autorkou výzkumu, nebo pomocí administrátorů (vojáků z povolání na odpovědných pozicích), kteří byli řádně poučeni k vyplňování dotazníků, a dotazníky jim byly dodány. Ty pak vyplněné osobně doručili nebo zaslali zpět poštou autorce a ta je zpracovala.

6 REALIZACE VÝZKUMU

Předchozí kapitoly praktické části se zabíraly spíše teorií problematiky daného výzkumu. Tato poslední kapitola praktické části se zabývá popisem realizace hlavního výzkumu a jeho jednotlivými výstupy, kdy autorka analyzuje a interpretuje získaná data.

6.1 Hlavní výzkum

Zadávání dotazníků respondentkám proběhlo především za pomoci administrátorů a to z důvodu nemožnosti narušování chodu a denních řádů jednotlivých útvarů. Autorka výzkumu si vybrala jednotlivé administrátory z řad svých bývalých kolegů, kteří zastávají zejména řídicí pozice a mají možnost oslovit potřebnou skupinu vojákyně. Tito administrátoři byli řádně poučení o vyplňování dotazníků, byl jim objasněn význam i cíl výzkumu. Dále jim byl poskytnut potřebný počet dotazníků. Ty pak vyplněné odevzdávali osobně nebo zasílali poštou zpět autorce výzkumu. Osobně se autorka zúčastnila distribuce dotazníků u dvou vojenských útvarů v rámci posádky Hranice na Moravě. Výše uvedeným způsobem se výzkumu zúčastnily vojákyně z 6 útvarů na Moravě. Dále autorka oslovovala některé vojákyně osobně z řad svých bývalých kolegyň, které odpovídaly potřebným parametrům – vojákyně z povolání s dětmi do 12 let. Jednalo se tedy o již výše zmíněný záměrný, kvótní výběr.

Vzhledem k přesně vymezeným kvótám pro daný výzkum byl předpoklad, že by se tohoto výzkumu mohlo zúčastnit přibližně 100 respondentek vyhovujících potřebným parametrům. Nakonec bylo vydáno 112 dotazníků se 100 % návratností, z nich bylo dále 18 dotazníků vyřazeno – 14 z nich vyplňovaly bezdětné vojákyně z povolání a 4 vyplnily ženy s dětmi staršími 12 let. Všechny tyto nepoužitelné dotazníky byly distribuovány stejným administrátorem, který distribuci předal dále svému podřízenému, bohužel bez řádného poučení. 94 dotazníků tedy nakonec sloužilo k vyhodnocení daného výzkumu.

6.2 Způsob zpracování získaných dat

Pro zpracování dotazníku se autorka rozhodla využít služby vyplnto.cz, což je počítačový program dostupný z www.vyplnto.cz umožňující vytvoření, ale i zpracování výsledků dotazníků. Tento program využila kompletně již v předvýzkumu (Zemková, 2009), při realizaci samotného výzkumu tento produkt použila pouze ke zpracování a analýze jednotlivých dat (Zemková, 2010). Vytvořený dotazník autorka praktické části této práce vložila do výše uvedeného programu a ten byl administrátorem služby vyhodnocen jako neveřejný

z důvodu zaměření na konkrétní skupinku lidí. Z tohoto důvodu nebyl veřejně distribuovaný přímo tímto serverem. Autorka do programu vložila data z vyplněných předem očíslovaných dotazníků, které byly následně vyhodnoceny.

Výše uvedený produkt si autorka pro zpracování dat vybrala z důvodu jeho efektivnosti. Program nevyhodnotí pouze jednotlivé odpovědi otázek, ale umožňuje také analyzovat souvislosti mezi jednotlivými otázkami, což bylo pro autorku dotazníku směrodatné. Otázky, které se v příslušném programu zdály nepřesně vyhodnocené, přehodnotila autorka dále osobně, pomocí čárkovací metody. Jednalo se vesměs o odpovědi u otevřených nebo polootevřených otázek, které podle malého počtu různých odpovědí příslušný program vyhodnotil jako irelevantní.

6.3 Komentáře k jednotlivým výsledkům

Otázka č. 1: Váš věk (povinná otázka)

Tabulka 1-věk

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
25 let	1,06%	1
26 let	3,19%	3
27 let	5,32%	5
28 let	9,57%	9
29 let	6,38%	6
30 let	5,32%	5
31 let	12,77%	12
32 let	9,57%	9
33 let	4,26%	4
34 let	3,19%	3
35 let	7,45%	7
36 let	8,51%	8
37 let	1,06%	1
38 let	4,26%	4
39 let	6,38%	6
40 let	3,19%	3
42 let	3,19%	3
43 let	1,06%	1
44 let	1,06%	1
45 let	2,13%	2
46 let	1,06%	1
Suma	100,00%	94

Z výše uvedené tabulky můžeme vyvodit, že ženy – matky s dětmi do 12 let jsou v AČR zastoupeny v široké škále věkové kategorie. Největší zastoupení mají mezi 30 – 40 rokem. V teoretické rovině by se dalo předpokládat, že s růstem věku u vojákyn souvisí i pravděpodobnost nárůstu počtu dětí. Pokud si v programu vyplnto.cz v příslušném výzkumu (Zemková, 2010) zadáme ale tuto závislost, zjistíme, že tomu tak není. S vyšším věkem ale souvisí větší pravděpodobnost vysokoškolského vzdělání. V celém souboru je vysokoškolsky vzdělaných vojákyn 27,89%, kdežto u vojákyn ve věku 37 – 46 let mají vysokoškolsky vzdělané vojákyně zastoupení 38,1%.

Otázka č. 2: Rodinný stav (povinná otázka)

Tabulka 2-stav

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
svobodná	10	10,64%
vdaná	62	65,96%
rozvedená	21	22,34%
vdova	1	1,06%
Suma	94	100,00%

Z výše uvedených výsledků můžeme vyčíst, že v manželském svazku je pouze 65,96 % vojákyn, 22,34% je rozvedených, což je více než každá 5. vojákyně. Pokud si zadáme v programu vyplnto.cz tabulku závislostí (Zemková, 2010), zjistíme, že rozvedeným vojákyním se daří mnohem hůře sladit chod domácnosti a péči o děti s činnostmi uvedenými v otázce č. 21. Například u dlouhodobého cvičení zaškrtno na 5 stupňové škále odpovědi poslední variantu 22,34% respondentek z celého vzorku, u rozvedených žen procenta stouply na hodnotu 47,62%. Obdobně je to s výcvikovými kurzy. V celém vzorku hodnotám na pětistupňové škále stupněm 4 a 5 odpovědělo 22,34% respondentek, u rozvedených žen to bylo 100%. Nejvýraznější rozdíly jsou ale vidět při práci přesčas, která rozvedeným vojákyním absolutně nevyhovuje. Toto tvrzení je podpořeno i 100% implikací.

Otázka č. 3: Nejvyšší dosažené vzdělání

Tabulka 3-vzdělání

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
střední bez maturity	10	10,64%
střední s maturitou	56	59,57%
vysokoškolské	28	29,79%
Suma	94	100,00%

Většina vojákyně z povolání má minimálně středoškolské vzdělání. Se vzděláním souvisí i profesní zařazení vojákyně. Je předpoklad, že středoškolskému vzdělání odpovídají praporčícké hodnosti a vysokoškolskému vzdělání hodnosti důstojníků. Pokud se opět podíváme na tabulku závislostí v programu vyplnto.cz příslušného výzkumu (Zemková, 2010), zjistíme, že vojákyně v našem vzorku se středním vzděláním bez maturity jsou zařazeny pouze na jednotkách útvarů. Naopak u žen s vysokoškolským vzděláním je mnohem větší pravděpodobnost, že budou zařazeny na štáby útvarů. Z celkového zkoumaného vzorku je na štáby zařazeno 50% vojákyně, pokud mají vysokoškolské vzdělání, pravděpodobnost zařazení na štáb se zvyšuje na 82,14%.

Otázka č. 4: Počet dětí

Tabulka 4-počet dětí

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
1	50	53,19%
2	39	41,49%
3	4	4,26%
více	1	1,06%
Suma	94	100,00%

Z výše uvedené tabulky můžeme vyčíst, že největší zastoupení mají vojákyně s jedním dítětem. Pokud si ale sečteme celkový počet dětí a vydělíme ho počtem vojákyně, zjistíme, že na 1 vojákyni připadá 1,53 dítěte, což cca odpovídá republikovému průměru dětí na 1 matku dle ČSÚ v roce 2009. Z výše uvedeného můžeme vyvodit, že profese vojákyně nemá vliv na počet dětí a v tabulce závislostí příslušného výzkumu také zjistíme, že počet dětí nemá vliv ani na kariéru respondentek.

Otázka č. 5: Bydlíte:

Tabulka 5-bydliště

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
ve městě	62	65,96%
na vesnici	32	34,04%
Suma	94	100,00%

Tato otázka byla položena z důvodu porovnání požadavku na předškolní zařízení v rámci zaměstnavatele. Při porovnání v tabulce závislostí ale zjistíme, že nemá vliv, zda respondentky pochází z města či vesnice. V převážné většině by bez ohledu na velikost obce daly spíše přednost předškolním zařízením v rámci posádky. Důležitou roli zde ale jistě hrají i jiné aspekty, které si osvětlíme v poslední otázce.

Otázka č. 6: Bydlíte trvale v místě posádky?

Tabulka 6-vzdálenost bydliště od posádky

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
ano	45	47,87%
ne, denně dojíždím méně než hodinu (cesta tam i zpět)	34	36,17%
ne, denně dojíždím 1-2 hodiny (cesta tam i zpět)	10	10,64%
ne, mám přechodné ubytování s rodinou v místě posádky	3	3,19%
ne, denně dojíždím 3 - 4 hodiny (cesta tam i zpět)	2	2,13%
Suma	94	100,00%

Jak vidíme ve výše uvedené tabulce, většina vojákyn s dětmi z našeho vzorku bydlí buď v místě posádky, nebo denně dojíždí méně než hodinu do svého bydliště. Pouze 3 vojákyně bydlí se svými rodinami přechodně v místě posádky, déle než 3 hodiny dojíždí pouze 2 vojákyně našeho vzorku. Z těchto skutečností lze usuzovat, že při reorganizaci armády, kdy došlo ke zrušení mnoha útvarů, se většina vojákyn se svými rodinami buď přestěhovala blíže ke své posádce, anebo vojákyně ze vzdálenějších bydlišť AČR opustily. Nově přichozí vojákyně s rodinami budou mít bydliště spíše v okolí svých posádek. Protože je bydliště většiny vojákyn z okolí posádky, nelze analyzovat vliv doby dojíždění na sladění rodiny a povolání.

7. otázka: Pracujete na:

Tabulka 7-služební zařazení

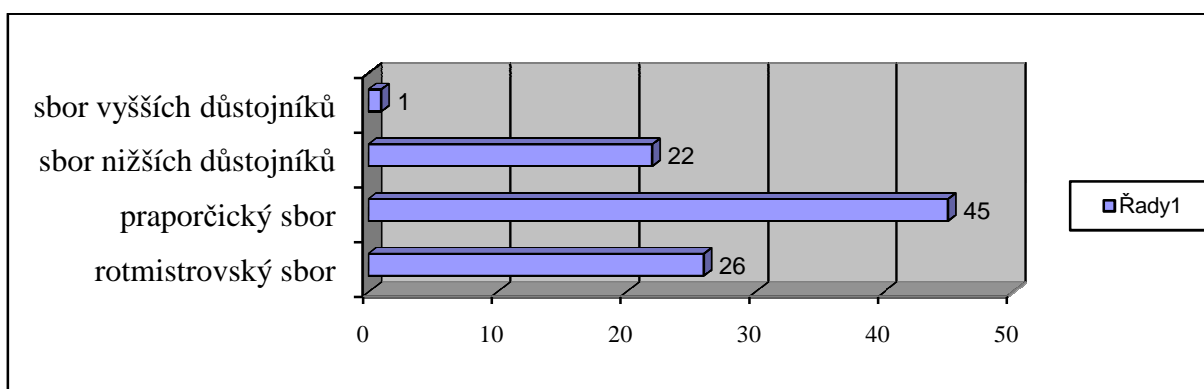
Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
jednotka	47	50,00%
štáb	47	50,00%
Suma	94	100,00%

Jak vidíme výše, odpověď na tuto otázku byla velmi vyvážená. Oslovené respondentky pracují stejnou měrou na jednotkách i štábech útvarů. Otázka ale také slouží k potvrzení či vyvrácení předpokladu, že ženám na štábu se daří lépe skloubit rodinný a pracovní život. Pokud si opět najedeme do tabulky určení závislostí v programu vyplnto.cz u daného výzkumu (Zemková, 2010), zjistíme, že vojákyně ze štábů častěji odpovídají na otázku 16 kladněji, než vojákyně z jednotek. V celém sledovaném souboru respondentů je pravděpodobnost, že rodinu a zaměstnání skloubí bez problémů 35,11%, kdežto vojákyně ze štábu

tuto odpověď vykazují ve 46,81%. Tuto odpověď si můžeme potvrdit ještě pomocí otázky č. 21, kdy při zjišťování souvislosti uvidíme, že vojákyním ze štábu mnohem méně naruší chod domácnosti a péči o děti dlouhodobé i krátkodobé cvičení a také výcvikové kurzy. Výše uvedené můžeme odůvodnit skutečností, že vojákyně z jednotek se výcvikových kurzů, dlouhodobých, ale zejména krátkodobých cvičení účastní mnohem častěji než vojákyně ze štábu, které vykonávají mnohem častěji administrativní práci.

Otázka č. 8: Vaše hodnost odpovídá:

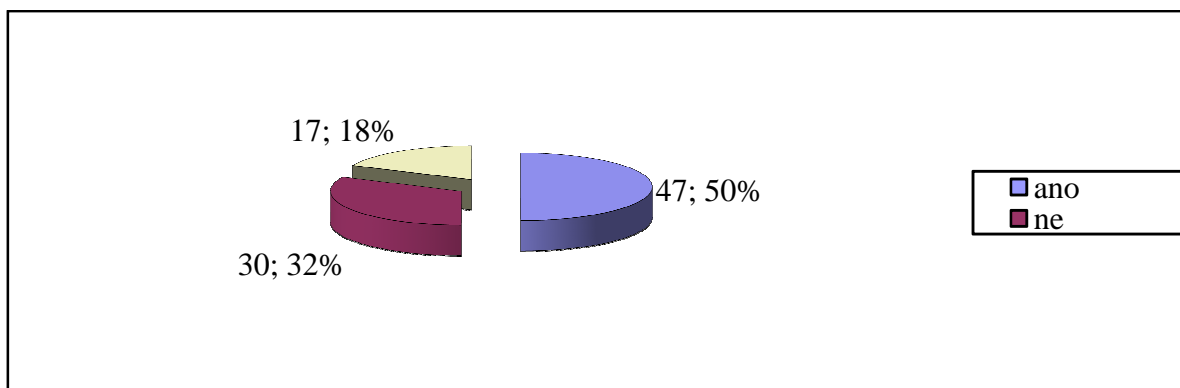
Graf 1-hodnost



Otázka číslo 8 souvisí s otázkou č. 3, kde byla podrobněji rozebrána souvislost. Mimo to ještě pomocí tabulky závislostí docházíme k závěru, že čím mají vojákyně vyšší vzdělání, tím se zvyšuje pravděpodobnost jejich zařazení na štáb útvaru. Ve sledovaném souboru je 50% vojákyně zařazených na štáb útvaru, pokud mají hodnost nižších důstojníků (což souvisí i se vzděláním), pravděpodobnost se silně zvyšuje na 90,91%. Dá se tedy vyvodit, že na štábech útvarů slouží zejména ženy s vysokoškolským vzděláním.

Otázka č. 9: Doufáte ve služební postup?

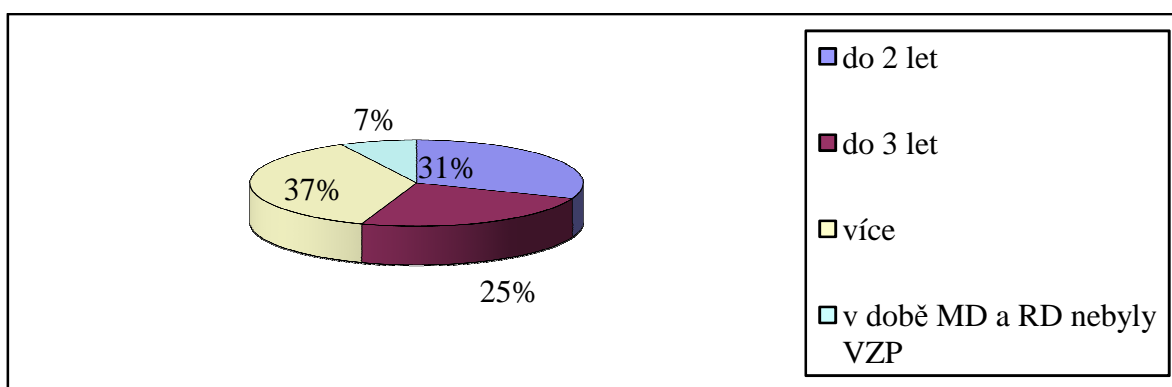
Graf 2-služební postup



50% respondentek doufá ve služební postup, 32% si není jista, pouze 18% respondentek možnost služebního postupu nepřipouští. Tomuto výsledku odpovídá vzdělání vojákyň, díky němuž má většina z nich ještě další možnosti služebního postupu. Skutečnost, že mají vojákyň děti, jejich smýšlení neovlivňuje. Dle mého názoru je to tím, že pokud se jim podaří služební postup směrem na štáb útvaru, budou absolvovat mnohem méně cvičení než na jednotkách, což hraje určitě pozitivní roli ve skloubení rodinných a pracovních povinností.

Otázka č. 10: Doba, kterou jste strávila na mateřské a následně rodičovské dovolené:

Graf 3 –doba strávená na MD a RD



Otázka č. 10 souvisí s otázkou č. 11, v jejímž vyhodnocení je problematika rozebrána.

Otázka č. 11: Domníváte se, že na Váš možný služební postup má (měla) negativní vliv mateřská a následně rodičovská dovolená (respektive doba, kterou jste strávila v domácnosti při péči o dítě, děti)?

Tabulka 8-vliv RD na služební postup

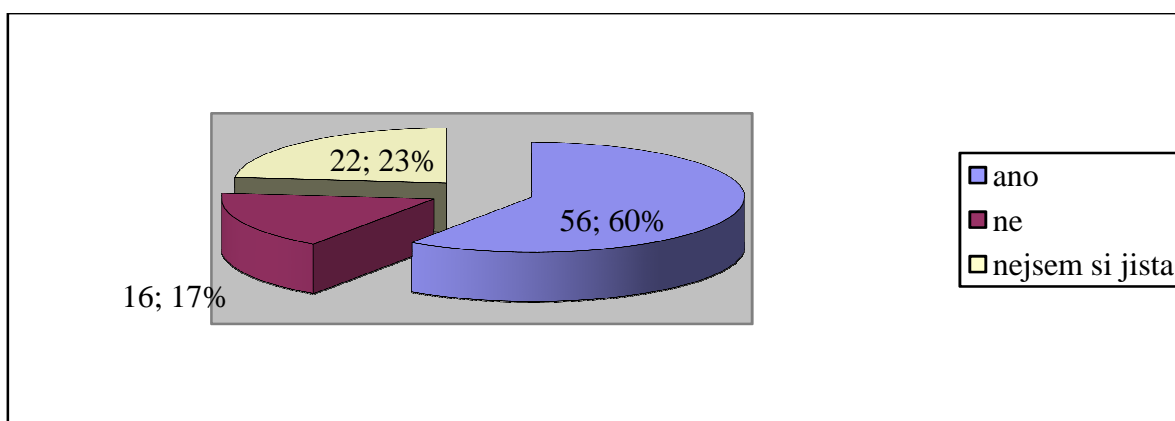
Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
ano	23	24,47%
ne	53	56,38%
nejsem si jista	15	15,96%
jiné důvody	3	3,19%
Suma	94	100,00%

Z grafu znázorněného v otázce č. 10 vyplývá, že více než polovina respondentek (celkem 62%) strávila na mateřské a následně rodičovské dovolené 3 a více let. Otázka č. 10 souvisí s otázkou číslo 11 k ověření předpokladu, že vojákyň, které strávily na rodičovské dovolené více než 2 roky, hodnotí délku rodičovské dovolené jako negativní ve vztahu k možnému služebnímu postupu. Pokud si tyto proměnné zadáme opět do tabulky závislostí v programu vypInTo.cz (Zemková, 2010), **předpoklad se nám potvrdí**. Ženy, které se do 2

let vrátily zpět do služebního poměru se v 68,97% domnívají, že délka rodičovské dovolené nehraje důležitou roli v jejich možném služebním postupu. V celkovém počtu oslovených respondentek stejný názor sdílelo pouze 56,38%. Naproti tomu ženy, které strávily na rodičovské dovolené dobu do 3 let, se domnívají v 45,45%, že na jejich služební postup měla negativní vliv mateřská a následně rodičovská dovolená. V celkovém vzorku byla jinak pravděpodobnost této odpovědi pouze u 24,47% respondentek.

Otázka č. 12: Pokud byste měla pro Vás výhodné pracovní zařazení před nástupem na rodičovskou dovolenou, využila byste možnosti dřívějšího návratu do zaměstnání z důvodu udržení tohoto pracovního místa?

Graf 4-předčasný návrat do zaměstnání



Z výše uvedeného grafu vyplývá, že 56 oslovených respondentek by se při výhodném pracovním zařazení vrátilo zpět do zaměstnání ještě před ukončením rodičovské dovolené. 22 respondentek si není jista a pouze 16 respondentek odpovědělo, že by se ke své profesi dříve nevrátily (11 z nich je zařazeno na jednotce). Proto můžeme usoudit, že ženy na štábech jsou spokojenější a své pozice si chtějí udržet více než ženy na jednotkách i za cenu dřívějšího návratu z rodičovské dovolené. Přesto obecně vojákyně spíše inklinují k dřívějšímu návratu do zaměstnání v případě výhodného pracovního zařazení než ženy v obecné populaci. Jedním z důvodů může být fakt, že vojákyně i během rodičovské dovolené pobírají příspěvek na bydlení, jehož výše jim umožňuje placené hlídání dětí.

Otázka č. 13: Využila jste v rámci rodičovské dovolené možnosti přivýdělku na základě oficiálního povolení velitelem Vašeho útvaru?

Tabulka 9-přivýdělek na RD

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
ano, nastoupila jsem zpět do služebního poměru dříve a nadále pobírala rodičovský příspěvek	9	9,57%
ano, pracovala jsem na živnostenský list	5	5,32%
ano, pracovala jsem na dohodu o provedení práce	4	4,26%
ano, byla jsem zaměstnána v řádném zaměstnaneckém poměru v civilním sektoru	0	0,00%
ne, nevyužila jsem této možnosti	73	77,66%
jiná možnost, uveďte jaká	3	3,19%
Suma	94	100,00%

Ve většině případů (77,66%) vojákyně z povolání nevyužívají možnosti přivýdělku. Toto byl jeden z dalších předpokladů autorky výzkumu, který se potvrdil. Z osobních zkušeností realizátorka výzkumu může potvrdit, že informovanost o možnostech přivýdělku na rodičovské dovolené mezi vojákyněmi ale i jejich nadřízenými je velmi malá a velká většina z nich automaticky předpokládá, že tuto možnost nemá, nebo ji má velmi omezenou. O možnosti zaměstnání v řádném pracovním poměru v civilním sektoru nebyli přesvědčeni ani někteří funkcionáři na služebních pozicích souvisejících s podáváním takovýchto informací. To byl jeden z důvodů, proč se autorka výzkumu rozhodla v první části praktické části objasnit tuto problematiku i s odkazy či citacemi příslušných norem. Praktická část bakalářské práce by pak mohla sloužit vojákyním odcházejícím na mateřskou a rodičovskou dovolenou jako metodická pomůcka. Dalším z důvodů malé účasti vojákyně na výdělečné činnosti během rodičovské dovolené (RD) může být fakt, že i během této doby stále pobírají příspěvek na bydlení, který se pohybuje řádově 10 000,- Kč, tudíž jsou mnohem lépe zabezpečeny, než ostatní ženy s malými dětmi na RD.

Otázka č. 14: Uvažujete o odchodu z AČR?

Tabulka 10-odchod z AČR

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
ano	11	11,70%
ne	71	75,53%
nevím	12	12,77%
Suma	94	100,00%

Většina vojákyně neuvvažuje o odchodu z AČR. Tato skutečnost zajisté souvisí s otázkou č. 16, kdy vojákyně ve značné míře uvádějí, že se jim daří skloubit rodinu a zaměstnání bez problémů, či jen s malými problémy. Pro službu vojákyně je motivující určitě plat, který je spolu s příplatkem na bydlení cca roven průměrnému republikovému platu. I přesto, že je vojenská profese náročná, ve srovnání s civilním sektorem může být pro ženy s malými dětmi stále atraktivnější i z důvodu mnohem menšího počtu odpracovaných přesčasových hodin oproti civilnímu sektoru. Ve státní sféře se oproti soukromému sektoru mnohem více dbá na dodržování zákoníků práce a s ním souvisejících nařízení. Ministerstvo obrany také uvádí jako jednu ze svých priorit odstraňování genderových bariér, čemuž pak odpovídá i vstřícný postoj nadřízených k vojákyním s malými dětmi, které se pak cítí v AČR relativně spokojeny.

Otázka č. 15: Pokud je odpověď na otázku č. 14 ano nebo nevím, uveďte důvody (polootvěřená otázka, nepovinná, odpověď alespoň jedna):

Tabulka 11-důvody odchodu z AČR

Odpověď	Absolutní četnost
špatné skloubení pracovního a rodinného života	7
špatný kolektiv lidí	4
šikana (mobbing, bossing)	4
nejistota zaměstnání (prodlužování závazků po relativně krátkých časových úsecích)	6
práci v AČR jsem přijala jako dočasnou, svou budoucnost vidím v civilním zaměstnání	3
neproloužení závazku	4
odsloužené roky	2
nemožnost zkráceného úvazku	1
Suma	31

Výsledky nám ukazují, že nejčastějším důvodem, proč se ženy rozhodly odejít ze služebního poměru, nebo o odchodu uvažují, je právě špatná možnost skloubení pracovního a rodinného života. V tomto výzkumu se nedá přesně určit, jakému % zastoupení žen s malými dětmi vojenská profese nevyhovuje. Zkoumáme totiž jen ženy, které se k vojenské profesi vrátily i přes své rodičovské povinnosti po ukončení rodičovské dovolené, ale ženy, které se rozhodly armádu opustit právě z důvodu rodičovství a špatné možnosti skloubení pracovního a rodinného života nemáme možnost oslovit, tudíž jejich počty se nedají zjistit. Dle výsledků průzkumu také zjišťujeme, že ženám nevyhovuje nejistota zaměstnání pro-

dlužováním závazků po relativně krátkých časových úsecích. Tento problém je blíže rozebrán v 1. části praktické části této práce. Za zamyšlení také stojí odpověď, kdy 4 ženy jako jeden z důvodů možného odchodu z AČR uvádí šikanu.

Otázka č. 16: Daří se Vám skloubit rodinu a zaměstnání?

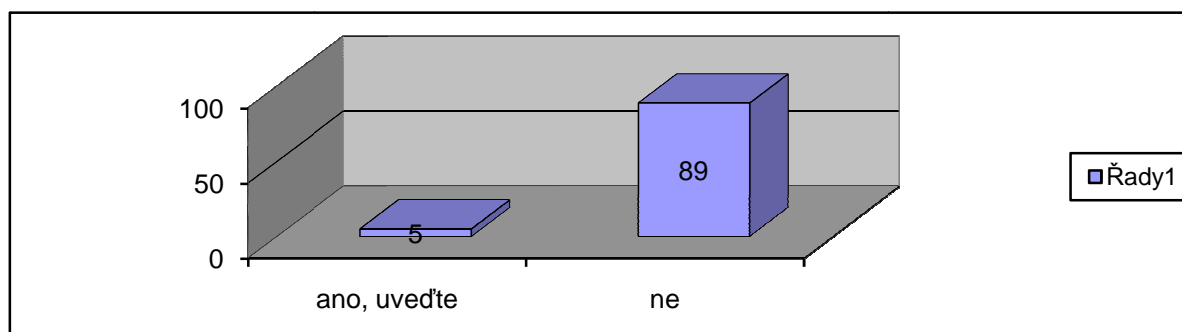
Tabulka 12-skloubení profese a rodiny

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
ano, bez problémů	33	35,11%
spíše ano, s menšími problémy	49	52,13%
spíše ne, s většími problémy	12	12,77%
ne	0	0,00%
Suma	94	100,00%

Většině vojákyní ze zkoumaného vzorku se dle výsledků daří skloubit rodinu a zaměstnání. Nejčastější odpovědí bylo spíše ano, s menšími problémy. Tento výsledek se dal předpokládat, protože ženy, kterým vojenská profese z důvodu rodičovství nevyhovuje, pravděpodobně AČR po ukončení rodičovské dovolené a závazku armádu opustily. Dalším důvodem může být fakt, že ženy s malými dětmi jsou chráněny zákony a nejsou povinny se účastnit dlouhodobých cvičení a jiných dlouhodobějších činností. Otázka číslo 16 ale také slouží jako proměnná k určení některých závislostí, které jsou v jednotlivých otázkách zmíněny. Pomocí nich pak můžeme určit, které aspekty skloubení rodinného a pracovního života napomáhají.

Otázka č. 17: Využíváte některé z možností pružných pracovních režimů (částečný pracovní úvazek, pružná pracovní doba...)?

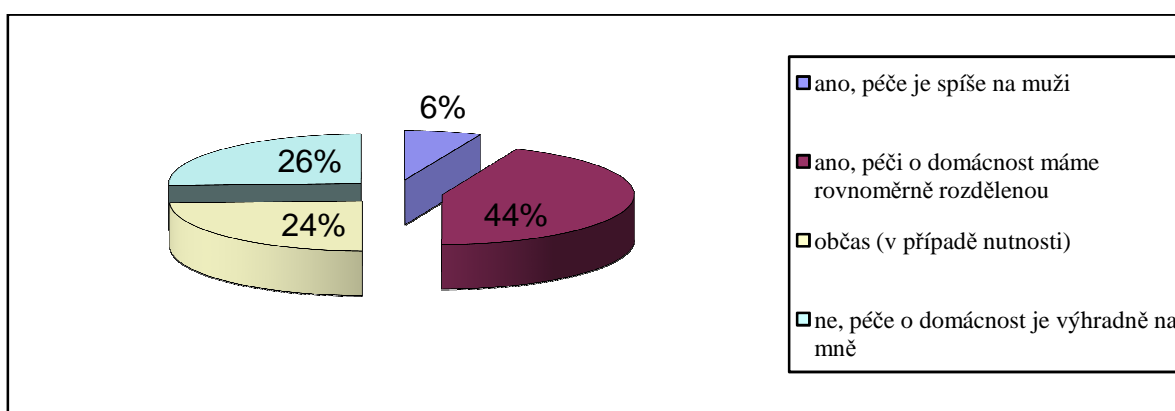
Graf 5-využití pružných pracovních režimů



Z výše uvedeného grafu můžeme vyčíst, že jen velmi zanedbatelné procento vojákyně využívá některé z možností pružných pracovních režimů. Všechny vojákyně, které uvedly kladnou odpověď, dodaly, že se jedná o flexibilní pracovní dobu. Dá se předpokládat, že v armádě nejsou nadřízení velitelé nakloněni vyhovoovat požadavkům úprav pracovní doby, protože by tím mohl být narušen pravidelný denní řád útvaru. Zejména u jednotek by pravidelnou nepřítomností vojákyně mohla být ohrožena jejich bojovost.

Otázka č. 18: Pomáhá Vám partner s péčí o domácnost?

Graf 6-péče o domácnost



Na výše uvedeném grafu si můžeme povšimnout, že partneři vojákyně se vysoce podílí na péči o domácnost. Rovnoměrně rozdělenou péči o domácnost s partnerem přiznává 44% vojákyně, 6% vojákyně dokonce udává, že péče o domácnost je spíše na muži. 24% žen udává, že partneři se podílí na chodu domácnosti občas, pouze 26% vojákyně uvedlo, že je péče o domácnost výhradně na nich samotných. Navíc opět v tabulce závislostí v programu vyplnto.cz u příslušného výzkumu zjišťujeme, že vojákyně, které udávají, že péče o domácnost je výhradně na nich, jsou vesměs rozvedené. V celém zkoumaném vzorku je 25,53% vojákyně, které udávají výhradní péči o domácnost, pokud jsou rozvedené, pravděpodobnost této odpovědi stoupá na 76,19%. Pokud mají ženy péči o domácnost s muži rovnoměrně rozdělenou, daří se jim mnohem lépe dle jejich subjektivního mínění také skloubit rodinu a zaměstnání (ve 43,9%) než v celkovém dotazovaném vzorku (35,11%). Tuto závislost si můžeme ověřit nejen otázkou č. 16, ale také otázkou č. 21. Ženám, které se rovnoměrně podílí s muži na péči o domácnost, činnosti typické pro vojenskou profesi uvedené v otázce č. 21 mnohem méně narušují chod domácnosti a péči o děti. Těmito výsledky se **potvrdila dílčí část předpokladu**, že aby se vojákyním dařilo skloubit rodinu a povolání, jejich partneři se vysoce podílí na domácích pracích.

Otázka č. 19: Pomáhá Vám partner s péčí o dítě?

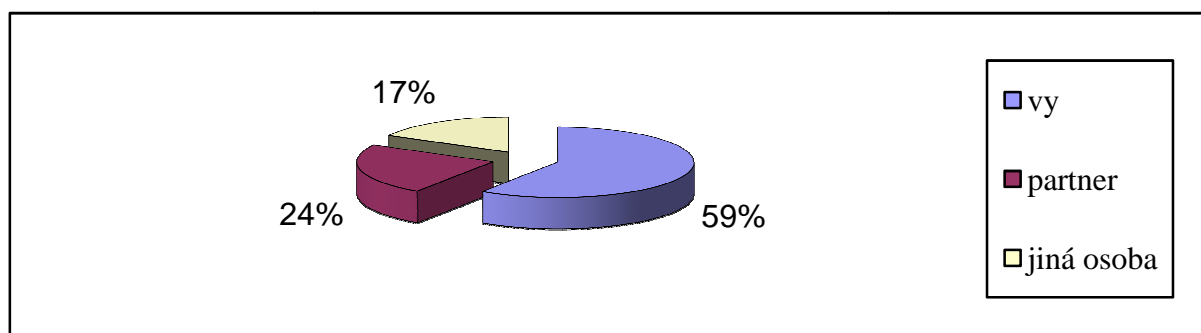
Tabulka 13-péče o dítě

Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost
ano, péče je spíše na muži	3	3,19%
ano, v péči o děti se doplňujeme	54	57,45%
spíše ne (pouze v případech mé nepřítomnosti)	11	11,70%
ne, péče o děti je na mě	19	20,21%
ne, s péčí o děti mi pomáhá jiná osoba	7	7,45%
Suma	94	100,00%

Výsledky v tabulce č. 13 nám ukazují, že muži vysoce participují při péči o děti v rodinách, kde je žena vojákyní z povolání. 3,19% vojákyně uvádí, že péče o děti je spíše na muži a celých 57,45% uvádí, že se v péči o děti rovnoměrně doplňují. V celém zkoumaném vzorku je 20,21% vojákyně, které udávají výhradní péči o dítě, pokud jsou rozvedené, pravděpodobnost této odpovědi stoupá na 61,9%. Tuto závislost si můžeme ověřit nejen otázkou č. 16, ale také otázkou č. 21. Ženám, které se s muži doplňují v péči o dítě, činnosti typické pro vojenskou profesi uvedené v otázce č. 21 mnohem méně narušují chod domácnosti a péči o děti. Těmito výsledky se **potvrdila opět dílčí část předpokladu**, že aby se vojákyním dařilo skloubit rodinu a povolání, jejich partneři se vysoce podílí na péči o dítě (děti).

Otázka č. 20: Pokud je dítě nemocné, pečujete o něj (povinná otázka, odpověď alespoň jedna – polouzavřená):

Graf 7-péče o dítě v době nemoci



Z výše uvedeného grafu můžeme vyčíst, že péče o děti v případě nemoci je velmi často a to v 59% na matkách vojákyních. Partner se podílí na péči o děti v případě nemoci pouze

v 17%. Je zajímavé, že ve výzkumech prováděných v obecné populaci (Plasová, 2008) je uváděno, že více než 50% rodičů uvádí nemocnost dětí jako jednu z hlavních příčin nemožnosti úspěšného skloubení pracovní a rodinné role, kdežto při zjišťování závislostí v příslušném výzkumu (Zemková, 2010) ale docházíme k závěru, že vojákyňe tento problém nepocítují. Pravděpodobně to souvisí se vstřícností nadřízených.

Otázka č. 21: Do jaké míry Vám dané činnosti narušují chod domácnosti a péči o děti (povinná ot., maticová 1/2/3/4/5)?

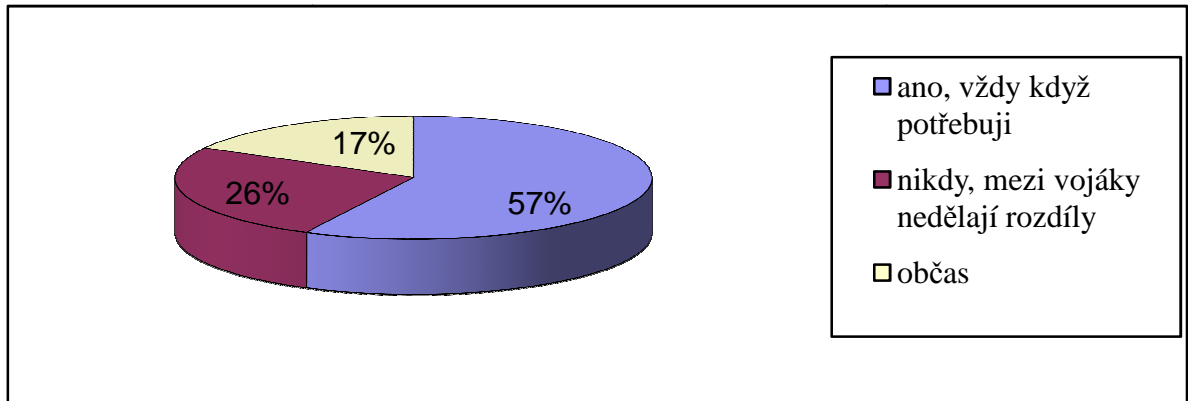
Tabulka 14-činnosti narušující chod domácnosti

Odpověď	Průměr
krátkodobé cvičení	2,266
dlouhodobé cvičení	3,266
výcvikové kurzy	2,574
práce přesčas	2,511
cvičné poplachy	2,266
strážní a dozorčí povinnosti	1,766
denní služba	1,404
služba o víkendech	1,819

Na výše uvedenou otázku respondentky odpovídaly ve stupnici od 1 do 5, kdy 1 znamenala nejmenší zatížení a 5 největší. V tabulce vidíme průměrné hodnoty jednotlivých odpovědí. Dle výsledků vojákyňim narušují chod domácnosti a péči o děti zejména dlouhodobá cvičení. Z osobních zkušeností mohu potvrdit, že nejčastěji trvají v rozmezí 7–15 dnů, kdy jsou vojáci odloučeni od svých rodin. Výcvikové kurzy jsou pak na druhém místě. Často trvají i několik měsíců, ale vojákyňe je hodnotí jako méně náročné ve vztahu k rodinným povinnostem než dlouhodobá cvičení. Tato skutečnost se dá odůvodnit tím, že výcvikové kurzy jsou mnohem méně časté, kdežto cvičení pravidelná i několikrát za rok. V kurzech je také určena pracovní doba, po které pak mohou vojákyňe odjíždět ke svým rodinám. Pokud se konají ve vzdálenějších místech od jejich bydliště, jezdí jejich účastníci domů na víkendy. Za zatěžující respondentky také považují práci přesčas (průměr 2,511). Nejméně zatěžující ve vztahu k rodině je dle předpokladů denní služba, která má ve většině případů pravidelnou pracovní dobu a to od 7.00 do 15.30 hod. Otázka č. 21 také slouží jako proměnná k určení aspektů napomáhajících sladění rodinného a pracovního života.

Otázka č. 22: Vychází Vám nadřízení vstříc s ohledem na Vaše děti?

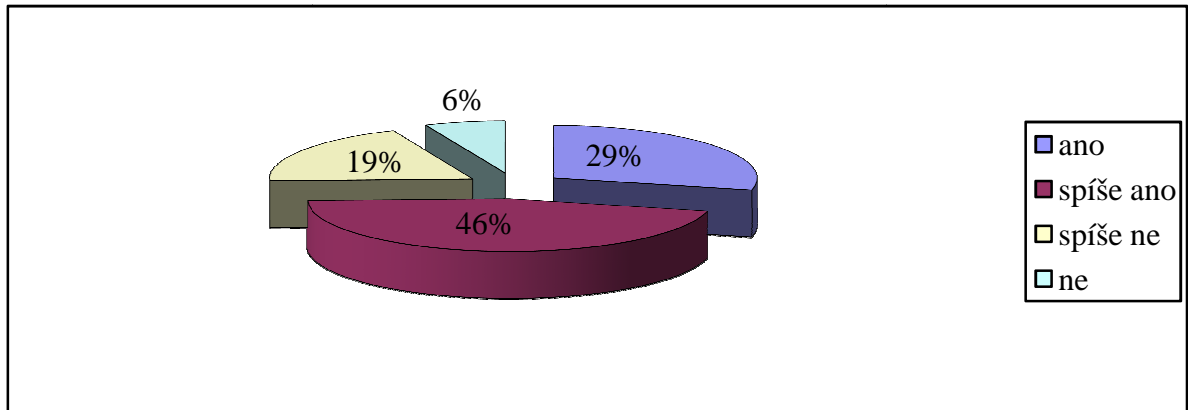
Graf 8-vstřícnost nadřízených



Otázka č. 22 opět sloužila k určení předpokladu, že pokud se vojákyním daří skloubit rodinu a profesi, musí mít podporu svých nadřízených. Na výše znázorněném grafu vidíme, že v 57% nadřízení vojákyním vychází vstříc s ohledem na jejich děti vždy, když potřebují. Tento výsledek můžeme odůvodnit skutečností, že AČR má mezi svými prioritami i odstraňování diskriminace žen a velitelé jsou nadřízenými stupni v této záležitosti náležitě poučeni. Když se opět podíváme do tabulky závislostí, zjistíme, že pokud vojákyně pracují na štábu, pravděpodobnost, že jim vychází nadřízení vstříc, se zvyšuje na 72,34%. Naopak u žen sloužících na jednotkách se zvyšuje pravděpodobnost, že nadřízení jim vstříc nevychází, nikdy nedělají mezi vojáky rozdíly. Tato skutečnost opět může souviset s pracovní náplní vojákyně. Ženy umístěné na jednotkách jsou častěji součástí osádky a jejich nepřítomnost či úlevy mohou způsobit její nefunkčnost a tím ohrožovat bojeschopnost osádky, potažmo celé jednotky. Ženy, kterým vychází nadřízení vstříc občas, nejčastěji uvádějí, že se tak děje při sestavování harmonogramů služeb. Tuto odpověď častěji volily vojákyně zařazené na jednotkách.

Otázka č. 23: Zbývá Vám dostatek času pro soukromý (nepracovní život)?

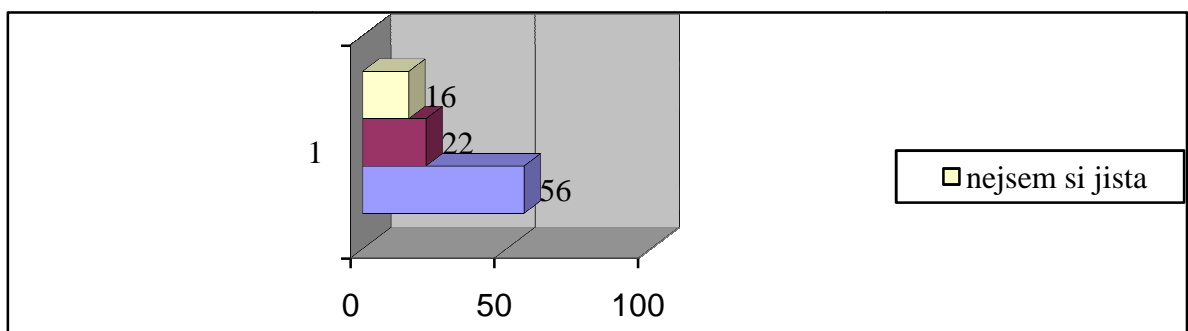
Graf 9-volný čas



Velká většina respondentek odpověděla, že mají čas na soukromý život po práci. Vojenské povolání je sice velmi náročné na sladění rodinného a pracovního života v případech zejména vojenských cvičení a kurzů, na druhou stranu mají vojáci za tyto činnosti náhradní volno, kterým čas strávený mimo rodinu kompenzují. Tato otázka nám ale hlavně sloužila jako lži škála k ověření pravdivosti odpovědí respondentek. Je téměř totožná s otázkou č. 16, proto si můžeme opět v tabulce závislostí (Zemková, 2010) porovnat, zda respondentky na obě otázky odpovídaly shodně či podobně. Při porovnání odpovědí docházíme k závěru, že respondentky na obě otázky odpovídaly velmi podobným způsobem, z čehož můžeme usoudit, že dotazník vyplňovaly pravdivě.

Otázka č. 24: Uvítala a využila byste zřízení mateřského centra, mateřské školy přímo armádou v rámci Vaší posádky?

Graf 10-předškolní zařízení



60% respondentek by uvítalo a využilo zřízení mateřského centra, mateřské školy přímo armádou v rámci posádky. 23% vojákyní na tuto otázku odpovědělo záporně, 17% respondentek si není jisto. Ač byl celý dotazník vyhodnocován obecně, bez rozdělování odpovědí dle jednotlivých útvarů, je nutné u této otázky podotknout, že přes 90% záporných odpovědí, či odpovědí nejsem si jista, pocházelo od stejného útvaru. Dá se tedy předpokládat, že vojákyně z daného útvaru mají podmínky pro zabezpečení malých dětí z nějakého důvodu výhodnější. Jednou z možností je, že v blízkosti tohoto útvaru se nachází zařízení pro děti předškolního věku, které nemá omezenou kapacitu volných míst, a vojákyně zde mohou své potomky umisťovat. Otázka zřizování předškolních zařízení v rámci zaměstnavatelů je v posledních letech velmi diskutovaným tématem. Česko se bohužel pohybuje na přední příčce v Evropě z hlediska nedostatečného zajištění péče o děti do tří let věku, které téměř neexistuje a pokud ano, kvalita těchto zařízení je na velmi špatné úrovni. Z těchto důvodů se zřizování tzv. firemních školek dostalo i do volebních programů některých politických stran. V současné době se tato možnost ale jeví značně nereálná. Zřizování těchto zařízení je velmi nákladné, je potřeba vyhovět určitým hygienickým podmínkám, dále je potřeba k realizaci zabezpečit nutné prostory. V době ekonomické krize, kdy samotné firmy bojují o přežití, si jen těžko můžeme představit investici do takových projektů. Mohou si je dovolit jen velmi stabilní firmy, které ani v této době nejsou finančně ohroženy.

6.4 Shrnutí praktické části

Tradice českých žen v armádě je velmi stará. Bojovaly spolu s muži za husitských válek, účastnily se bojů za 1. i 2. světové války. I v době pozdější se v malém zastoupení stávaly součástí ozbrojených složek.

Od roku 2003, kdy byla započata profesionalizace armády, dochází k výraznému nárůstu žen v ozbrojených složkách. Rovnoprávnost žen v Armádě České republiky je v současnosti považována za standart a stala se jednou z priorit hlavních představitelů ozbrojených sil. Právě rovnoprávnost žen je ale také jedním z velmi diskutovaných témat v této profesi. Ač je armáda v posledních letech velmi kladně hodnocena čelními představiteli vlády jako jedna z nejaktivnějších složek bojujících proti diskriminaci, přesto se mezi vojáky názory na službu žen v AČR různí. Představy hlavního velení armády nemusí vždy korespondovat s představami velitelů na jednotlivých stupních. Dle výzkumů organizačních MO si 58% vojáků (Hřebíček, 2005) myslí, že by ženy v armádě měly sloužit pouze v omezeném počtu a na vybraných pozicích. Nejčastějšími argumenty jsou rozdílné fyzické předpoklady a taktéž etické hledisko... Tím ovšem nechci říci, že některé argumenty mluvící proti zařazování žen na jednotky, nejsou oprávněné. Například situace, kdy žena odchází ze své pozice z důvodu těhotenství nebo mateřství, není zrovna pro velitele jednoduchá, protože nemůže na tuto funkci zařadit jinou osobu. V době, kdy jsem byla v očekávání 1. dítěte, jsem začala zvažovat odchod z armády právě z důvodu zařazení na jednotku, kdy jsem si mimo jiné nedovedla představit právě skloubení pracovní a budoucí mateřské role. Moje osobní zkušenost pak byla jednou z motivací, proč jsem se rozhodla věnovat této problematice v bakalářské práci.

První část praktické části je věnována právě vojákyním z povolání odcházejícím na mateřskou a rodičovskou dovolenou. Pokusila jsem se zde shrnout zákony, kterými se po dobu dispozice řídí. K sepsání této části mě vedla osobní zkušenost, ale i zkušenost mnoha kolegyně, které mě průběžně kontaktovaly a další stále kontaktují s žádostí o radu z důvodu špatné orientace a informovanosti právě v této oblasti. Praktická část bakalářské práce tím bude sloužit vojákyním, ale také jejich nadřízeným velitelům na jednotlivých stupních útvarů k orientaci v této problematice.

V dalších fázích praktické části se věnuji výzkumu dané problematiky, ve kterém jsem si chtěla ověřit, zda se moje osobní zkušenost potvrdí, nebo zda se podmínky v průběhu doby, kdy jsem zařazena z důvodu rodičovské dovolené již téměř 5 let do dispozice, změnily.

Z výsledků provedeného výzkumu se potvrdilo, že ženám pracujícím na štábu se daří skloubit pracovní a rodinnou roli lépe než ženám zařazeným na jednotku. S vysokoškolským vzděláním pak velmi znatelně vzrůstá šance být na štáb útvaru zařazena. Vyhodnocení jednotlivých odpovědí je zřejmé v praktické části práce. Obecně lze ovšem konstatovat, že sladit rodinu a povolání se daří nejlépe vdaným ženám zařazeným na štáb, jejichž partneři vysoce participují při péči o dítě i na chodu domácnosti. Ženy ze štábu mají navíc maximální podporu u svých nadřízených ve vstřícnosti při sladování pracovního a rodinného života.

Co říci závěrem? Ženy v AČR jsou odvážné, vzdělané, zodpovědné, ambiciózní a disciplinované. Musí se umět prosadit v mužských kolektivech, zažívají rozdílnou zkušenost v socializaci oproti civilnímu sektoru, často si musí zvyknout na novou hodnotovou orientaci. Pro armádu je typická soutěživost, vysoká náročnost, stresy. Vojákyňe musí také častěji odolávat šikaně a sexuálnímu obtěžování. Z hlediska sladění rodinného a pracovního života je vojenské povolání náročné nejen časově, ale i psychicky. Proto je pro vojákyně potřebná i nutná dávka psychické odolnosti a umění se odpoutat od pracovního života po návratu ke svým rodinám, aby na ně nepřenášely stresy ze zaměstnání. K úspěšnému vykonávání tohoto povolání potřebují pozitivní rodinné zázemí a respekt okolí. Ne vždy mají tuto podporu ženy pracující v armádě zajištěnu.

ZÁVĚR

Velká část společnosti nazírá na ženu stále v tradičním pojetí a vůbec si neuvědomuje, že tato role ženy není dána jen biologicky, ale hlavně sociálními aspekty, které jsme si v průběhu naší historie vytvořili. Tradiční model rodin je již dávno překonán a je třeba se přizpůsobit novým podmínkám současné společnosti, která si z mnoha důvodů žádá zaměstnanost žen. To, že péče o dítě je stále ve většinové míře přiřazována ženě, neprospívá ani jednomu z rodičů. Ženy se ocitají ve velkém tlaku, kdy musí zvládat zaměstnání, děti i péči o domácnost.

Muži na druhou stranu nemají mnohdy možnost díky svému velkému pracovnímu vytížení prohloubit si vztah s dětmi, což obě strany jistě hodně ochuzuje. Proto je také třeba věnovat větší pozornost personální politice. Je třeba upozorňovat zaměstnavatele na výsledky výzkumů, které poukazují na výhody zaměstnávání žen s dětmi, ale také na celou řadu ekonomických výhod pro firmy při sladování pracovního a mimopracovního života zaměstnanců (důležitou úlohu v této oblasti jistě do budoucna sehrají neziskové organizace zabývající se touto problematikou).

Protože je rodina základní sociální jednotkou a hybnou silou společnosti, je třeba, aby byla podporována i ze strany našich politických představitelů. Otázka žen na trhu práce není jen součástí politiky zaměstnanosti a politiky rodiny. Důsledky negativního přístupu k ženám se odrazí v celé ekonomické situaci společnosti. Proto by se současné vlády měly nad tímto problémem zamyslet a neorientovat se jen na krátkodobé cíle. Měly by se zaměřit i na cíle dlouhodobější a rodině a ženám v zaměstnání věnovat více pozornosti (nestačí jen vydávat a přijímat zákony a různá opatření proti diskriminaci, které se stejně ve většině případů obcházejí). Jako jeden z účinných nástrojů vidím zavedení systému tzv. mateřské-otcovské-rodčovské dovolené, pracovně nazývaného M. O. R. (Špidla, 2008), který by měl být nastaven tak, aby podporoval perspektivitu uplatnění žen i mužů na trhu práce a podporoval celkově ekonomickou situaci rodiny. K tomu je třeba také zavést nástroje, které by muže motivovaly k využívání svých nároků nastoupit na rodičovskou dovolenou.

Současná ekonomická krize má na ženy a jejich uplatnění v zaměstnání jistě velmi negativní dopad, jsou nezaměstnaností ohroženy více než v předchozích obdobích. Zejména ženy, které se rozhodnou změnit zaměstnavatele v průběhu rodičovské dovolené, mají minimální pravděpodobnost úspěchu při přijímacích pohovorech do nového zaměstnání. Mnohdy nejsou přizvány ani do užších výběrových kol a není jí dána možnost svou osobu,

kvality a praxi prezentovat. Otázkou je, zda je tento problém dán pouze genderovou problematikou nebo korupcí při výběrových řízeních v tomto státě obecně.

Přesto všechno předpokládám, že právě zažitá role mužů a žen jsou hlavním problémem, který brání ženám v uplatnění na trhu práce. Kéž by se do budoucna podařilo odbourat toto stereotypní myšlení a podařilo se vytvořit (taktéž respektovat) rovnocenná práva a povinnosti pro muže i ženy. Byl by to jistě přínos pro obě strany, muže i ženy.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Monografie:

- [1] ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: GRADA PUBLISHING, a. s., 2007. ISBN: 978-80-247-1407-3
- [2] BURGESSOVÁ, A. *Návrat otcovství*. Brno: JOTA, 2004, ISBN: 80-7217-296-4
- [3] CELÁ, J., *Kapitoly z teorie výchovy*. Zlín: UTB – academia centrum, 2006, ISBN: 80-7318-504-0
- [4] FAFEJTA, M. *Úvod do sociologie pohlaví*. Věrovany: JANA PISZKIEWICZE, 2004, ISBN: 80-86768-06-6
- [5] CHLÁDKOVÁ, A. *Personalistika*. Praha: ASPI, 2009, ISBN 978-80-7357-404-8
- [6] CHRÁSKA, M. *Metody pedagogického výzkumu*. Praha: GRADA, 2009, ISBN 978-80-247-1369-4
- [7] JACHANOVÁ, A. *Rovné příležitosti do firem*. Praha: Gender studies, o.p.s., 2007, ISBN: 978-80-86520-21-6
- [8] JANDOUREK, J. *Sociologický slovník*. Praha: PORTÁL, 2001. ISBN 80-7178-535-0.
- [9] JURAJDA, Š., KUCHAROVÁ, V., MACHOVCOVÁ, K. eds. *Kariéra rodina rovné příležitosti*. Praha: Praha: Gender Studies, o.p.s., 2006, ISBN: 80-86520-12-9
- [10] KOLDINSKÁ, M., ŠEDIVÝ, I. *Válka a armáda*. Praha: NLN, s.r.o., 2008, ISBN: 978-80-7106-953-9
- [11] KRÍŽKOVÁ, A., DUDOVÁ, R. eds. *Práce a péče*. Praha: SLON, 2009. ISBN: 978-80-86429-94-6
- [12] KRÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K. *Management genderových vztahů*. Praha: MANAGEMENT PRESS, 2004. ISBN 80-7261-117-8
- [13] MATOUŠEK, O., *Sociální práce v praxi*. Praha: PORTÁL, 2005. ISBN: 80-7367-002-X
- [14] MOŽNÝ, I., *Rodina a společnost*. PRAHA: Slon, 2006. ISBN: 80-86429-58 - X
- [15] SIROVÁTKA, T., HORA, O. eds. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Boskovice: FRANTIŠEK ŠALÉ – ALBERT, 2008. ISBN: 978-80-7326-140-5
- [16] SOKAČOVÁ, L. eds., *Ženy v řídicích pozicích*, Praha, Gender Studies, o.p.s., 2005, ISBN: 80-86520-13-7
- [17] ŠINDLEROVÁ, I., *Práce žen z domova v české republice*. Praha: Evropská kontaktní skupina v ČR, 2006, 29 s., ISBN: 80-239-7284-7

- [18] VLACHOVÁ, M. a kol., *Ženy v ozbrojených silách. Sborník statí ze zahraničních sociologických výzkumů*, Praha: MAGNET-PRESS, s. p., 1993, ISBN: 80-85469-51-0

Části z monografie:

- [1] BARTÁKOVÁ, H. Problémy přechodu žen na trh práce po rodičovské dovolené. In SIROVÁTKA, T., HORA, O. (ed.) *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Boskovice: ALBERT, 2008, str. 175 – 206.
- [2] KŘÍŽKOVÁ, A. jaké je postavení českých žen v řídicích pozicích? In SOKAČOVÁ, L. eds., *Ženy v řídicích pozicích*, Praha, Gender Studies, o.p.s., 2005, str. 11 – 19.
- [3] KŘÍŽKOVÁ, A., VOHLÍDALOVÁ, M. Kdo se bojí zaměstnané matky? In KŘÍŽKOVÁ, A. (ed.) *Práce a péče*. Praha: SLON, 2008, str. 85 – 104.
- [4] MACHOVCOVÁ, K. Výzkum potřeb personalistů, limitů a možností pro rozvoj rovných příležitostí pro ženy a muže. In JURAJDA, Š., KUCHAROVÁ, V., MACHOVCOVÁ, K. eds. *Kariéra rodina rovné příležitosti*. Praha: Praha: Gender Studies, o.p.s., 2006, str. 21 – 25.
- [5] MATUŠKOVÁ, Š. Podporovat rodiny se firmám vyplatí. In: *Rovné příležitosti do firem, speciální vydání*. Praha: Gender Studies, o.p.s., str. 11 – 12.
- [6] PLASOVÁ, B. Strategie zaměstnavatelů v oblasti harmonizace práce a rodiny v kontextu strategií pracujících rodičů s dětmi. In SIROVÁTKA, T., HORA, O. (ed.) *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Boskovice: ALBERT, 2008, str. 207 – 244.
- [7] SIROVÁTKA, T., BARTÁKOVÁ, H. Harmonizace rodiny a zaměstnání. In SIROVÁTKA, T., HORA, O. (ed.) *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Boskovice: ALBERT, 2008, str. 63 – 91.
- [8] ŠPIDLA, V. Zkušenost Evropské unie: rovnost začíná v rodině. In KŘÍŽKOVÁ, A. (ed.) *Práce a péče*. Praha: SLON, 2008, str. 11 – 28.

Seriálové publikace:

- [1] HŘEBÍČEK, M. Ženy v Armádě České republiky. *Obrana a strategie*. 1/2006, str. 91 – 110
- [2] SUCHÝ, A., Hlava rodiny pod tlakem. *Moje psychologie*, červenec – srpen 2009, str. 73 – 75

- [3] ŠIKLOVÁ, J., Vývoj ženského hnutí ve střední Evropě od roku 1989. *Přítomnost*, Léto 2009, str. 16–19
- [4] Ženy chybí ve vedení plných 75 procent českých firem. *Moderní řízení*, srpen 2009, str. 5 – 7

Elektronické zdroje:

Listina základních práv a svobod ze dne 16. 12. 1992. Dostupná online na <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>

Ministerstvo obrany, dokumenty rovné příležitosti. Dostupné online na <http://www.army.cz/scripts/detail.php?id=5197>

Priority a postupy resortu MO při prosazování principů rovných příležitostí mužů a žen“ – vyhodnocení roku 2008. Dostupné online na http://www.army.cz/images/id_5001_6000/5197/16.doc

Propouštění 2009. Dostupné online na http://www.army.cz/images/id_13001_14000/13339/223.doc

Rozkaz ministra obrany č. 29 ze dne 4. srpna 2002. Dostupný online na http://www.army.cz/images/id_5001_6000/5197/rmno29.doc

Souhrnná zpráva o plnění „Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen. Dostupná online na http://www.mpsv.cz/files/clanky/2783/priority_2005.pdf

Zákon č. 221 /1999 Sb., zákon o VZP. Dostupný online na http://www.army.cz/mo/zakony/archiv/1999_221.doc

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Dostupný online na <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>

ZEMKOVÁ, Z. – *Ženy v AČR kariéra x rodina (výsledky průzkumu)*, 2009. Dostupné online na <http://zeny-v-acr-kariera-x-rodina.vyplnto.cz>.

ZEMKOVÁ, Z. – *Sladění rodiny a zaměstnání žen v AČR (výsledky průzkumu)*, 2010. Dostupné online na <http://sladeni-rodiny-a-zamestnani-zen-v-acr.vyplnto.cz>.

Ženy v Afghánistánu. Dostupné online na http://www.army.cz/images/id_13001_14000/13339/050.doc

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

AČR	Armáda České republiky
MD	Mateřská dovolená
MO	Ministerstvo obrany
NATO	North Atlantic Treaty Organization
RD	Rodičovská dovolená
RMO	Rozkaz ministra obrany
VZP	Voják z povolání

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1-hodnost	53
Graf 2-slужební postup.....	53
Graf 3 –doba strávená na MD a RD	54
Graf 4-předčasný návrat do zaměstnání.....	55
Graf 5-využití pružných pracovních režimů.....	58
Graf 6-péče o domácnost	59
Graf 7-péče o dítě v době nemoci	60
Graf 8-vstřícnost nadřízených.....	62
Graf 9-volný čas.....	63
Graf 10-předškolní zařízení	63

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1-věk	49
Tabulka 2-stav.....	50
Tabulka 3-vzdělání	50
Tabulka 4-počet dětí	51
Tabulka 5-bydliště	51
Tabulka 6-vzdálenost bydliště od posádky	52
Tabulka 7-sluzební zařazení	52
Tabulka 8-vliv RD na služební postup	54
Tabulka 9-přivýdělek na RD.....	56
Tabulka 10-odchod z AČR	56
Tabulka 11-důvody odchodu z AČR	57
Tabulka 12-skloubení profese a rodiny	58
Tabulka 13-péče o dítě.....	60
Tabulka 14-činnosti narušující chod domácnosti	61

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P II: Dotazník

Příloha P I: Dotazník – předvýzkum

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK VÝZKUM

Dotazník:

Vážená slečno, paní,

chtěla bych Vás požádat o vyplnění tohoto dotazníku. Není časově náročný, je zcela anonymní, nebude obsahovat Vaše jméno a žádné Vaše osobní údaje. Dotazník slouží pouze pro účely mé bakalářské práce. Účelem dotazníkového šetření je zjistit, jak se daří ženám v AČR sladit rodinnou a pracovní roli. Proto bych Vás chtěla poprosit o pravdivé vyplnění dotazníku. V případě Vašeho zájmu o výsledky z celkového vyhodnocení dotazníků mě kontaktujte na e – mailu zitazemkova@seznam.cz. Ráda Vám údaje zašlu. Děkuji Vám za Vaši ochotu a čas strávený jeho vyplněním.

S pozdravem Zita Zemková

1. Váš věk

2. Rodinný stav

- svobodná
- vdaná
- rozvedená
- vdova

3. Nejvyšší dosažené vzdělání

- základní
- střední bez maturity
- střední s maturitou
- vysokoškolské

4. Počet dětí

- 1
- 2
- 3
- více

5. Bydlíte:

- ve městě
- na vesnici

6. Bydlíte trvale v místě Vaší posádky?

- ano
- ne, denně dojíždím méně než hodinu (cesta tam i zpět)
- ne, denně dojíždím 1 – 2 hodiny (cesta tam i zpět)
- ne, denně dojíždím 3 – 4 hodiny (cesta tam i zpět)
- ne, mám přechodné ubytování s rodinou v místě posádky
- ne, mám přechodné ubytování bez rodiny v místě posádky

7. Pracujete na:

- jednotce
- na štábu

8. Vaše hodnost odpovídá:

- poddůstojnickému sboru
- rotmistrovskému sboru
- praporčíckému sboru
- sboru nižších důstojníků
- sboru vyšších důstojníků

9. Doufáte ve služební postup?

- ano
- ne
- nejsem si jista

10. Doba, kterou jste strávila na mateřské a následně rodičovské dovolené (jako VZP)

- do 2 let
- do 3 let
- více, uveďte počet let

11. Domníváte se, že na Váš možný služební postup má (měla) negativní vliv mateřská a následně rodičovská dovolená (respektive doba, kterou jste strávila v domácnosti při péči o dítě, děti)?

- ano
- ne
- nejsem si jista
- jiné důvody, jaké

12. Pokud by jste měla pro Vás výhodné pracovní zařazení před nástupem na rodičovskou dovolenou, využila by jste možnosti dřívějšího návratu do zaměstnání z důvodu udržení tohoto pracovního místa?

- ano
- ne
- nejsem si jista

13. Využila jste v rámci rodičovské dovolené možnosti přivýdělku na základě oficiálního povolení velitelem Vašeho útvaru?

- ano, nastoupila jsem zpět do služebního poměru dříve a nadále pobírala rodičovský příspěvek
- ano, pracovala jsem na živnostenský list
- ano, pracovala jsem na dohodu o provedení práce
- ano, byla jsem zaměstnána v řádném zaměstnaneckém poměru v civilním sektoru
- ne, nevyužila jsem této možnosti
- jiná možnost, uveďte jaká

14. Uvažujete o odchodu z armády?

- ano
- ne
- nevím

15. Pokud je odpověď na otázku č. 14 ano nebo nevím, uveďte důvody:

- špatné skloubení pracovního a rodinného života
- špatné platové podmínky
- špatný kolektiv lidí
- šikana (mobbing, bossing...)
- nejistota zaměstnání (prodlužování závazků po relativně krátkých časových úsecích)
- práci v AČR jsem přijala jako dočasnou, svou budoucnost vidím v civilním zaměstnání
- jiný důvod, uveďte jaký

16. Daří se Vám skloubit rodinu a zaměstnání?

- ano, bez problémů
- spíše ano, s menšími problémy
- spíše ne, s většími problémy
- ne

17. Využíváte některé z možností pružných pracovních režimů (částečný pracovní úvazek, pružná pracovní doba...)?

- ano, uveďte které
.....
- Ne

18. Pomáhá Vám partner s péčí o domácnost?

- ano, péče je spíše na muži
- ano, péči o domácnost máme rovnoměrně rozdělenou
- občas (v případě nutnosti)
- ne, péče o domácnost je výhradně na mně

19. Pomáhá Vám partner s péčí o dítě (děti)?

- ano, péče je spíše na muži
- ano, v péči o děti se doplňujeme
- spíše ne (pouze v případech mé nepřítomnosti z důvodu cvičení...)
- ne, péče o děti je na mně
- ne, s péčí o děti mi pomáhá jiná osoba, napište kdo

20. Pokud je dítě nemocné, pečujete o něj:

- vy
- partner
- jiná osoba, napište kdo

21. Do jaké míry Vám dané činnosti narušují chod domácnosti a péči o děti?
(Zaškrtněte na stupnici od 1 do 5, kdy 1 znamená vůbec nenarušuje, 5 naprosto narušuje)

	1	2	3	4	5
krátkodobé cvičení					
dlouhodobé cvičení					
výcvikové kurzy					
práce přesčas					
cvičné poplachy					
strážní a dozorčí povinnosti					
denní služba					
služba o víkendech					

22. Vychází Vám nadřazení vstříc s ohledem na Vaše děti?

- ano, vždy, když potřebuji
- nikdy, mezi vojáky nedělají rozdíly
- občas, uveďte, v jakých případech (např. při sestavování harmonogramu služeb, umožnění absence na cvičení...)
-
-

23. Zbývá Vám dostatek času pro soukromý (nepracovní) život?

- ano
- spíše ano
- spíše ne
- ne

24. Uvítala a využila byste zřízení mateřského centra, mateřské školy přímo armádou v rámci Vaší posádky?

- ano
- ne
- nejsem si jista

PŘÍLOHA P II: DOTAZNÍK PŘEDVÝZKUM

Dotazník:

Vážená slečno, paní,

chtěla bych Vás požádat o vyplnění tohoto dotazníku. Není časově náročný, je zcela anonymní, nebude obsahovat Vaše jméno a žádné Vaše osobní údaje. Dotazník slouží pouze pro účely mé seminární práce, která bude současně podkladem pro práci bakalářskou v následujícím roce. Účelem dotazníkového šetření je zjistit, jak se daří ženám v AČR skloubit mateřství a kariéru. Proto bych Vás chtěla poprosit o pravdivé vyplnění dotazníku. V případě Vašeho zájmu o výsledky z vyhodnocení dotazníku mě kontaktujte na e - mailu zitazemkova@seznam.cz. Děkuji Vám za Vaši ochotu a čas strávený jeho vyplněním.

S pozdravem Zita Zemková

1. Váš věk (povinná, kladné číslo)

2. Rodinný stav

- vdaná
- svobodná
- rozvedená
- vdova

3. Počet dětí ve vlastní péči

- 1 dítě
- 2 děti
- 3 děti
- více

4. Místem Vašeho bydliště je:

- město
- vesnice

5. Žijete trvale v místě Vaší posádky?

- ano

- ne

6. Před vstupem do AČR jste byla

- zaměstnaná

- nezaměstnaná

- nastoupila jste do AČR ihned po ukončení školy

7. Nejvyšší dosažené vzdělání

- základní

- úplné střední

- úplné střední s maturitou

- vysokoškolské

8. Důvod vstupu do AČR

- finanční nezávislost

- uniknout nezaměstnanosti

- sloužit ČR

- možnost sportovat

- manžel v armádě

- jiné

9. Kolik let pracujete v AČR

- 1 – 2 roky

- 3 – 5 let

- 6 – 10 let

- 11 let a více

10. Pracujete

- na jednotce
- na štábu

11. Vaše hodnost odpovídá

- poddůstojníci (svob., des., čet.)
- rotmistrovskému sboru
- praporčíckému sboru
- sboru nižších důstojníků (ppor., por., npor., kpt.)
- sboru vyšších důstojníků (mjr, pplk, plk)

12. Doufáte ve služební postup?

- ano
- ne
- nevím

13. Jste spokojena se svým platem?

- ano
- ne

14. Uvažujete o odchodu z AČR ?

- ano
- ne

15. Kdybyste měla začít znovu, vstoupila byste do armády ?

- ano
- ne
- nevím

16. Jestliže uvažujete o odchodu z AČR uveďte důvod

- špatné skloubení pracovních a rodinných podmínek
- špatný kolektiv lidí
- špatné platové podmínky
- jiné

17. Kolik času (tam i zpět) strávíte denním dojížděním k posádce z místa bydliště?

- méně než hodinu
- 1 – 2 hodiny
- 3 – 4 hodiny

18. Je Váš manžel/partner ochoten přizpůsobit se stěhování do jiného místa posádky?

- ano
- ne

19. Váš manžel/partner zastává ve svém zaměstnání pozici:

- ředitel
- vedoucí oddělení
- vedoucí pracovní skupiny
- podřízená pozice

20. Pracuje Váš manžel/partner také v AČR?

- ano
- ne

21. Podporuje Vás manžel/partner ve Vaší profesi?

- ano
- ne

22. Které z uvedených činností Vám nejvíce narušují chod domácnosti?

- dlouhodobé cvičení
- krátkodobé cvičení
- výcvikové kurzy
- výcviková soustředění
- přemísťování do jiných posádek
- práce přesčas
- cvičné poplachy
- strážní a dozorčí povinnosti
- denní služba
- služba o víkendech
- zahraniční mise

23. Máte dost času pro soukromý život po pracovní době?

- ano
- ne

24. Po dobu služby máte své děti umístěné:

- v předškolním zařízení v rámci posádky
- v předškolním zařízení mimo posádku
- děti jsou pravidelně u mých rodičů
- mám starší děti
- jiné řešení

25. Dala byste přednost mateřskému centru, mateřské škole organizovaných přímo armádou?

- ano
- ne

26. Označte situace, pro které máte bez větších potíží zajištěno hlídání dětí:

- během denní služby
- během služby o víkendu
- během noční služby
- během krátkého cvičení (do 48 hod)
- v případě poplachu
- v případě účasti na kurzu
- dlouhodobé cvičení
- výcvikové kurzy
- výcviková soustředění
- práce přesčas
- zahraniční mise

27. Vychází Vám nadřízení vstříc s ohledem na Vaše děti?

- ano, vždy
- nikdy, mezi vojáky nedělají rozdíly
- ano, při sestavování harmonogramu služeb
- ano, vždy
- ano, při dlouhých cvičeních
- jiné