

**UNIVERZITA KARLOVA**  
FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ  
Genderová studia

Bc. Tereza Šlapáková

**Matka pracující z domova: strategie pro slad'ování péče o dítě  
a výdělečné činnosti**

Diplomová práce

Vedoucí práce: Ing. Petr Pavlík, Ph.D.

Praha 2021

**Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem práci vypracovala samostatně. Všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány. Práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 14.května 2021

.....

Bc. Tereza Šlapáková

### **Poděkování**

Mé poděkování patří především Ing. Petru Pavlíkovi, Ph.D. za spolupráci a podnětné připomínky k obsahu mé diplomové práce. Dále bych chtěla poděkovat svým rodičům a prarodičům, jejichž bezmezná podpora a pomoc s péčí o mou dceru mi umožnila studovat.

## **ABSTRAKT**

Tato diplomová práce usiluje o analýzu jedinečných strategií matek pracujících z domova, které pečují o závislé dítě. Teleworking, jako relativně nová forma flexibilního pracovního úvazku, jim poskytuje výjimečnou příležitost ke sladování pracovní i mateřské role v jednom čase, z prostředí svého domova. V teoretické části diplomové práce věnuji značnou pozornost českému trhu práce a rodinné politice z genderové perspektivy a rovněž zde představuji koncept teleworkingu ve vztahu k genderu. Následně se, v analytické části své práce, zabývám analýzou tří hlavních okruhů, které formují strategii sladování práce a péče – motivací k volbě práce z domova namísto rodičovské dovolené, způsobům organizace pracovního dne a formám zajištění péče.

**Klíčová slova:** Teleworking, práce z domova, sladování, gender, trh práce, péče o děti

## **ABSTRACT**

This thesis aspires to analyse unique strategies of teleworking mothers with childcare responsibilities. Teleworking as a relatively new form of flexible working arrangement may provide them with distinctive opportunity to reconcile their role within family and labour market at the same time, at the location of their home. In the theoretical part of my diploma thesis I pay special attention to the Czech labour market and family policies from gender point of view and I also introduce the concept of teleworking in relation to gender specifics. Afterwards in the analytical part I analyse three key areas to understand the whole reconciliation strategy – motivation to choose teleworking instead of parental leave, ways of workday organization and different forms of securing childcare.

**Keywords:** Teleworking, work from home, work-life balance, gender, labour market, childcare responsibilities

## OBSAH

1	ÚVOD.....	7
2	TEORETICKÁ ČÁST .....	9
2.1	Slad'ování pracovního a rodinného života jako problematika rovných příležitostí .....	9
2.1.1	Genderové aspekty trhu práce.....	11
2.1.2	Rodinná politika v České republice .....	16
2.1.3	Institucionální zázemí pro slad'ování práce a péče o dítě .....	20
2.1.4	Strategie zaměstnavatelů na podporu rodinného života .....	23
2.2	Teleworking a gender.....	25
2.2.1	Co je to teleworking .....	25
2.2.1.1	Definice .....	26
2.2.1.2	Terminologie.....	27
2.2.1.3	Předpoklady pro teleworking .....	28
2.2.1.4	Dostupné údaje o míře využití teleworkingu .....	29
2.2.1.5	Pracovně-právní ukotvení teleworkingu.....	32
2.2.1.6	Výhody a nevýhody teleworkingu .....	33
2.2.2	Genderový aspekt teleworkingu.....	39
2.2.2.1	Vykořisťovací model a model nových příležitostí pro flexibilitu .....	40
2.2.2.2	Vliv práce z domova na proměny genderových rolí v domácnosti .....	42
2.2.2.3	Teleworking jako prostředek k prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce.....	44
2.2.3	Dopady koronavirové pandemie na práci z domu.....	46
2.2.4	Teleworking jako strategie matek pro kombinování péče s prací .....	47
3	EMPIRICKÁ ČÁST.....	50
3.1	Metodologie.....	50
3.1.1	Vlastní pozicionalita.....	51
3.1.2	Metoda výzkumu.....	53
3.1.2.1	Sběr dat.....	54
3.1.2.2	Zpracování dat.....	56
3.2	Analýza rozhovorů.....	56
3.2.1	Medailonky komunikačních partnerek .....	57
3.2.2	Motivace k teleworkingu.....	59
3.2.2.1	Vnitřní motivační faktory .....	60
3.2.2.2	Vnější motivační faktory .....	61
3.2.3	Organizace pracovního dne .....	64
3.2.3.1	Využití flexibilní pracovní doby .....	64
3.2.3.2	Prostorové praktiky .....	70
3.2.3.3	Pozitiva a negativa teleworkingu v kombinaci s péčí o velmi malé dítě .....	72
3.2.3.4	Přístup zaměstnavatele .....	75
3.2.4	Zajištění péče o dítě/děti a domácnost.....	78
3.2.4.1	Participace partnerů teleworkerek na péči .....	79
3.2.4.2	Využívané formy pomoci v péči o dítě/děti a domácnost.....	83
3.2.4.3	Výčitky a pocity viny .....	87
3.2.5	Shrnutí analýzy .....	90
4	ZÁVĚR.....	94
	LITERATURA .....	96

## 1 ÚVOD

Ve své diplomové práci se budu zabývat home-teleworkingem jako prostředkem pro sladění pracovních povinností s péčí o závislé dítě/děti ve věku do tří let. Svou pozornost zaměřím primárně na matky, které jsou v genderově konzervativním českém prostředí do role pečovatelek tradičně socializovány.

Teleworking je relativně nový fenomén, který v naší zemi nemá dlouhou historii. Rozmach distanční formy zaměstnání umožnil především rozvoj nových technologií, cenové zpřístupnění služeb a elektroniky pro veřejnost, zavedení internetového připojení do naprosté většiny českých domácností a v neposlední řadě také globalizace, díky které korporace rozšířily své pobočky napříč celým světem. V České republice nejsou flexibilní formy zaměstnání časté a je zde pouze nízké procento pracovních pozic, které u nás model výhradní práce z domova umožňují. Proto stále výrazně převažují ženy, které zůstávají do věku tří let dítěte na rodičovské dovolené. Některé proto, že chtějí, jiné proto, že zkrátka nemají jinou možnost.

K problematice práce z domova v kombinaci s péčí mám blízko z osobních důvodů – relativně krátce po narození dcery jsem se vrátila do zaměstnání, které jsem dříve vykonávala na pracovišti zaměstnavatele. Nyní jej vykonávám prostřednictvím teleworkingu. Naučila jsem se pracovní povinnosti organizovat v souladu s potřebami dítěte, které se v kojeneckém a batolecím věku velmi rychle proměňují v závislosti na jeho dovednostech. Pociťuji na vlastní kůži pozitiva i negativa, které tato flexibilní forma zaměstnání přináší. Rovněž vnímám míru, kterou teleworking zrcadlí v zásadě všechny genderové problémy pracovního trhu.

Od svého kvalitativního výzkumu očekávám, že mi pomůže odhalit unikátní strategie, které české matky pracující z domova využívají ve snaze sladit své pracovní a pečovatelské povinnosti. U komunikačních partnerek předpokládám rozdílné strategie v závislosti na povaze práce, finančních možnostech a rodinném zázemí, ale na druhou stranu také očekávám v určitých ohledech sdílenou ženskou zkušenost se sladováním teleworkingu a péče.

V teoretické části diplomové práce představím koncept teleworkingu ve vztahu k genderu a teoretická východiska ke sladování pracovního a rodinného života. V českém

prostředí zatím nevznikla žádná studie, která by zkoumala teleworking z genderové perspektivy. Proto bude teoretická část mé diplomové práce pojednávající o teleworkingu vycházet především ze zahraničních studií. Významné teoretické východisko pro mou práci bude představovat model flexibility (v anglickém originále *The new opportunities for flexibility model*) a model vykořisťování (*The exploitation model*) Ursuly Huws (1996).

Naopak na téma sladování pracovního a rodinného života u nás vyšla (především zásluhou Hany Haškové a kolektivu) celá řada studií a publikací – hojně čerpám například ze sborníku *Práce a péče* Aleny Křížkové a kol. (2008), ze stati Hany Haškové *Proměny časování a způsobu návratu matek do zaměstnání* (2011) či z knihy *Péče o nejmenší: boření mýtů* (2012) Hany Haškové a Stevena Saxonberga. Můj zájem o literaturu z českého prostředí není náhodný – to, jakým způsobem je v naší zemi zajištěna institucionální péče o děti a jaká jsou specifika rodinných politik, je pro motivaci žen k teleworkingu a pro jejich strategie sladování práce a péče z mého pohledu zásadní.

V analytické části uvedu data z vlastního kvalitativního výzkumu. Hlavní výzkumnou otázkou mé diplomové práce je odhalení strategií pro sladování práce z domova s péčí o závislé dítě/děti. Pro nalezení odpovědi na tuto obecnou výzkumnou otázku je třeba znát odpověď na konkrétní výzkumné otázky: Jakým způsobem si matky pracující z domova organizují své pracovní povinnosti? Využívají matky nějaké formy pomoci v péči o závislé dítě? Jak svou situaci interpretují? Jak se do jejich interpretací promítají tradiční představy o mužství a ženství? V souladu s feministickými metodologickými východisky si kladu za cíl využít potenciál metody polostrukturovaných rozhovorů a odkrýt i širší pozadí zvolených strategií například v podobě rozdělení genderových rolí v domácnosti, motivace pro práci z domova či důsledků kombinace práce z domova a péče o dítě.



## 2 TEORETICKÁ ČÁST

Teoretická část představuje hlavní koncepty týkající se zvoleného tématu práce. V prvním okruhu se věnuji problematice rovných příležitostí v souvislosti se sladováním pracovního a rodinného života převážně v prostředí České republiky. Vycházím především z českých sociologicky a genderově orientovaných studií a snažím se klást zvláštní důraz na tuzemskou rodinnou politiku a flexibilní formy zaměstnání.

V druhém okruhu se již věnuji teleworkingu jako konkrétní formě nového a flexibilního způsobu zaměstnání. Na teleworking nahlížím z genderové perspektivy a s pomocí odborné (především zahraniční) literatury se snažím koncept teleworkingu dekonstruovat ve všech jeho aspektech.

### 2.1 Sladování pracovního a rodinného života jako problematika rovných příležitostí

Kombinaci pracovního a rodinného života řeší každý, ať už se jedná o rodiče, bezdětné páry či osoby pečující o své blízké. Dle Křížkové (2007) je kombinace sfér práce a rodiny proměnná v závislosti na vnějších vlivech v podobě ekonomických, sociálních a institucionálních podmínek a vnitřních vlivech, které představují proměny hodnot jednotlivce, páru či rodiny. Křížková (2007) také kritizuje ve spojení s diskurzem týkajícím se strategií pro kombinaci práce a rodiny termíny „sladování“, „harmonizace“ či anglické „reconciliation“ a „balance“, protože dle ní pozitivním způsobem naznačují vyváženost tohoto procesu a idealizují jej, proto upřednostňuje termín „kombinace“, který je dle ní neutrální a nepředjímá pozitivní výsledek celého procesu. Jelikož má práce cíl na strategii sladování práce a péče prostřednictvím teleworkingu, který vnímám za dodržení určitých podmínek jako cestu k nalezení rovnováhy, neostýchám se termín sladování pro účely své práce užívat.

Na úvod je třeba konstatovat, že Česká republika patří do skupiny zemí bývalého východoevropského bloku, Německa a států jižní Evropy, kterou Hašková (2009) označuje jako země s významným konfliktem rolí ženy, jelikož na jednu stranu počítají s dvoupříjmovým modelem rodiny, ale zároveň vnímají výdělečnou činnost ženy v určité

fázi jejího života konfliktně s její mateřskou a pečovatelskou rolí. Tyto země se vyznačují nízkou mírou důvěry v efektivní kombinaci mateřství a výdělečné činnosti, a zároveň jsou velmi genderově konzervativní v dělení rolí mezi muži a ženami (Hašková, 2009).

Genderový konzervatismus byl v 90. letech důsledkem politických změn, které odmítaly výdobytky dosavadního režimu jako například plná zaměstnanost, jesle a ekonomické rovnostářství. Ženy byly v prvních letech rodičovství osvobozeny od dvojího břemene a měly možnost si „užívat“ pouze mateřských povinností, „škodlivé“<sup>1</sup> jesle byly téměř všechny zrušeny a každý dostal plat, jaký si zasloužil. V realitě se však příliš neřešilo zapojení mužů do péče o děti, ženská nezaměstnanost nebyla tak důležitá jako ta mužská a z důvodu zrušení jeslí se znesnadnilo sladování pracovního a rodinného života, což přispělo k výraznější genderové segregaci pracovního trhu.

Sladování pracovního a rodinného života se u nás stalo důležitým politickým tématem po roce 2004, kdy Česká republika vstoupila do Evropské Unie, která klade na své členské státy v otázce genderové rovnosti jisté nároky, mezi které řadí Hašková (2011) například direktivy v oblasti mateřské a rodičovské dovolené, částečných úvazků či lisabonské a barcelonské cíle. Po tomto milníku vznikla celá řada nových studií mapujících tuzemskou situaci na poli rodinných a pracovních politik, z kterých v této části hojně čerpám. V posledních letech žádné relevantní studie týkající se sladování pracovního a rodinného života nevznikly, porovnání s aktuálními statistickými údaji však naznačuje, že navzdory několika dílčím úspěchům v prosazení legislativních změn, jsme v otázce genderové a rodinné politiky stále na chvostu Evropské Unie.

Vzhledem k tradičnímu genderovému diskurzu v současné české společnosti, nedostačujícím kapacitám institucionální péče o děti do tří let a mizivé nabídce alternativních forem zaměstnání se kombinace pracovních a rodinných povinností v prvních třech letech rodičovství řeší téměř výhradně převzetím veškerých pečovatelských povinností ženou. Majoritní strategií pro sladování sfér práce a rodiny v rané fázi rodičovství je několik let dlouhá absence ženy na trhu práce a čerpání takzvané rodičovské „dovolené“. Tato strategie je obvykle ženami přijímána na pozadí nastavených rodinných politik zcela automaticky a české rodiny tak v tomto období nevnímají

---

<sup>1</sup> Mýtus o škodlivém vlivu jeslí na děti řeším v kapitole Institucionální zázemí pro sladování práce a péče o dítě.

(nebo neřeší) zásadní konflikt mezi prací a rodinou. Jako problém bývá interpretován nedostatek rodinných financí, který je způsoben výpadkem jednoho příjmu, což podněcuje otce k zintenzivnění pracovní kariéry. Otázka podpory zapojení matek malých dětí ve věku do tří let do trhu práce se příliš neřeší, jelikož převládá přesvědčení, že v tomto období má být žena s dítětem doma.

Níže se budu věnovat komplexně příčinám výše zmíněné převažující strategie českých rodin, abych mohla následně představit koncept teleworkingu jako možnou alternativní strategii.

### 2.1.1 Genderové aspekty trhu práce

Gender se v souvislosti s trhem práce nejčastěji objevuje ve spojení s genderovou propastí či mezerou (v angličtině gender gap), která reflektuje nerovnosti na trhu práce v oblasti mezd, přístupu k zaměstnání i kariérního růstu. Tato propast se více či méně projevuje ve všech zemích světa a zásadní vliv na ni má rodinná a sociální politika daného státu a jeho postoj ke sladování zaměstnání a osobního života.

Stav tuzemského trhu práce a genderového uspořádání domácností byl významně ovlivněn socialistickým režimem, který přes naše západní hranice nepropustil myšlenky druhé vlny feminismu a vytvořil zde specifické prostředí pro koexistenci tradičních i liberálních postojů pro sladování zaměstnání a rodičovství. Tento režim se sice vyznačoval nebývalým zapojením žen do pracovního trhu a velmi zásadní sociální politikou státu, ale jelikož sociální politika byla koncipována především na model tradiční rodiny s matkou/pečovatelkou, tak to v důsledku vedlo pouze k dvojitmu zatížení žen a k větší genderové diferenciaci pracovních drah. U ženy se předpokládala přerušovaná pracovní dráha z důvodu (často vícečetné) rodičovské dovolené, u muže pak nepřetržitá profesní kariéra (Hašková, 2005).

Devadesátá léta dvacátého století byla ve znamení socioekonomické a politické transformace. Vedle celkové proměny ideologie, která spočívala v odmítnutí všeho, co bylo spojováno s minulým režimem, byla zaváděna opatření, která měla za cíl zamezit prudkému nárůstu nezaměstnanosti. Mimo zavedení předčasného odchodu do důchodu došlo také k prodloužení pobírání rodičovského příspěvku na čtyři roky. To vedlo - společně s kritikou a rušením jeslí jako socialistického výdobytku - k osvojení

představ, že dítě má být v prvních třech letech svého života s matkou (Saxonberg, 2012). Následkem tohoto přesvědčení, a také ve stínu celkové strukturální transformace pracovního trhu, došlo v devadesátých letech na trhu práce k dalšímu prohlubování nerovností mezi muži a ženami.

Obrat situace k lepšímu nastal na přelomu tisíciletí, kdy začala být v důsledku procesů zapojení ČR do EU ovlivňována sociálně-politická opatření týkající se sladování práce a rodiny. Byly například vytvořeny instituce pro implementaci politik genderové rovnosti a došlo k propojení ženského neziskového sektoru s vládními orgány. Díky tomu se například podařilo zmírnit omezení týkající se pobírání rodičovského příspěvku, které nemalou mírou limitovaly možnost rodiče (převážně tedy matky) vrátit se na trh práce (Hašková, 2005).

Od roku 2006 přinášely pravicové vlády spíše dílčí opatření především s cílem usnadnit rodinám sladování pracovního a rodinného života (později na základě *Národní koncepce podpory rodin s dětmi* z roku 2008), ale hlubší zájem o vytvoření komplexní koncepce rodinné politiky nastal až po roce 2014 (Kuchařová, 2017), která úzce souvisí se snahou zlepšit stav genderových nerovností na trhu práce. Po tomto roce byl zahájen například pilotní projekt mikrojeslí, administrativní podpoře se dostalo i dětským skupinám a v neposlední řadě vznikl také projekt 22 % K ROVNOSTI, který řeší mzdové rozdíly mezi muži a ženami (MPSV).

Participace žen na českém trhu práce má v posledních letech vzestupnou tendenci. Ekonomicky aktivních žen bylo v roce 2018 69,6 %, mužů 83,3 % (v roce 2010 bylo ekonomicky aktivních žen pouze 61,5 %) (Zaostřeno na muže a ženy, ČSÚ, 2019). Největší propast dlouhodobě existuje mezi zaměstnaností žen a mužů s terciárním (vysokým) vzděláním. Míra zaměstnanosti mužů s vysokoškolským vzděláním dosahuje 91,3 %, ale u žen je to pouze 76,1 %. V porovnání s ostatními zeměmi je toto největší rozdíl v rámci celé evropské unie (Zaostřeno na muže a ženy, ČSÚ, 2019).

Problematická je na českém trhu práce vysoká nezaměstnanost žen ve věku 20-49 let v porovnání s muži stejného věku. Hašková (2005) tvrdí, že tento rozdíl v nezaměstnanosti mužů a žen je patrný nejvíce právě v těch věkových kategoriích, v nichž ženy pečují o děti předškolního věku. Toto tvrzení implicitně poukazuje na to, že ženy s dětmi v předškolním věku jsou pro své rodičovství diskriminovány a společně s ženami

po mateřské dovolené a s ženami staršího věku patří mezi tři z pěti nejčastěji znevýhodňovaných skupin na trhu práce (Křížková, Hašková, 2003). Zároveň obrovská propast mezi zaměstnaností mužů a žen stejného věku a počtu dětí, kterou zobrazuje Tabulka 1, reflektuje přetrvávající silně kulturně a historicky utkvělé představy o femininitě a maskulinitě v otázce péče o dítě a dle Saxonberga a Haškové (2012) tato propast v zaměstnanosti rodičů poukazuje také na absenci mechanismů v rodinné politice, které by motivovaly otce k participaci na péči. I přes vysokou nezaměstnanost matek je v současnosti většina rodin existenčně závislá na příjmech obou partnerů (Křížková, Vohlídalová, 2008).

Tabulka 1. Míra zaměstnanosti v závislosti na počtu dětí, mezinárodní srovnání (v procentech)

Území, země	Ženy 20–49 let <i>Females aged 20–49 years</i>			Muži 20–49 let <i>Males aged 20–49 years</i>			Territory, country
	1 dítě <i>1 child</i>	2 děti <i>2 children</i>	3 děti a více <i>3+ children</i>	1 dítě <i>1 child</i>	2 děti <i>2 children</i>	3 děti a více <i>3+ children</i>	
	<b>EU 28</b>	<b>69,2</b>	<b>67,3</b>	<b>50,1</b>	<b>92,5</b>	<b>93,1</b>	
<b>Eurozóna 19</b>	<b>69,2</b>	<b>67,1</b>	<b>49,2</b>	<b>91,1</b>	<b>91,6</b>	<b>84,8</b>	<b>Euroarea 19</b>
Belgie	75,4	75,1	55,8	92,0	92,7	82,0	<i>Belgium</i>
Bulharsko	65,9	56,7	43,8	90,5	89,9	74,3	<i>Bulgaria</i>
<b>Česko</b>	<b>37,2</b>	<b>49,7</b>	<b>44,0</b>	<b>96,9</b>	<b>96,6</b>	<b>95,0</b>	<b><i>Czechia</i></b>
Dánsko	75,0	80,9	77,8	91,0	94,1	93,8	<i>Denmark</i>
Estonsko	52,1	60,4	47,6	94,6	94,4	90,8	<i>Estonia</i>
Finsko	64,0	71,6	58,4	91,4	91,9	92,8	<i>Finland</i>
Francie	71,9	72,6	49,0	87,8	89,3	83,4	<i>France</i>
Chorvatsko	71,0	80,0	62,2	94,4	92,9	87,8	<i>Croatia</i>
Irsko	75,1	69,5	55,4	93,1	92,7	84,9	<i>Ireland</i>
Itálie	59,7	52,5	39,4	88,1	89,3	85,6	<i>Italy</i>
Kypr	70,9	74,4	61,1	92,6	94,7	94,4	<i>Cyprus</i>
Litva	77,1	83,2	64,0	92,6	93,3	87,0	<i>Lithuania</i>
Lotyšsko	73,8	74,5	74,7	93,2	94,3	90,1	<i>Latvia</i>
Lucembursko	79,2	76,4	65,7	91,1	90,0	86,6	<i>Luxembourg</i>
Maďarsko	42,9	48,1	32,6	95,9	94,8	89,1	<i>Hungary</i>
Malta	76,0	64,9	53,4	98,4	97,3	98,0	<i>Malta</i>
Německo	70,0	67,7	44,6	93,6	93,9	84,8	<i>Germany</i>
Nizozemsko	79,6	80,2	68,8	94,5	95,5	93,9	<i>Netherlands</i>
Polsko	70,0	64,4	50,0	95,5	96,5	93,4	<i>Poland</i>

Zdroj: Zaostřeno na muže a ženy, ČSÚ, 2020.

Navzdory zákazu diskriminace, který byl do Zákoníku práce implementován v roce 2001, se zhruba třetina žen-matek setkala při přijímacím pohovoru s otázkami ohledně zajištění péče o děti (Křížková a Vohlídalová, 2008). Křížková s Vohlídalovou (2008) odůvodňují nedodržování legislativy zakazující diskriminaci žen tím, že se vedení českých firem či jejich personální oddělení problematikou genderové rovnosti nezabývají a nemají

snahu usnadnit zaměstnankyním a zaměstnancům kombinování pracovního a rodinného života. Ačkoliv je pravda, že české společnosti za nadnárodními korporacemi v otázce podpory sladění rodinného a pracovního života zaostávají, existuje zde několik českých společností, které se problematikou genderové rovnosti aktivně zabývají.<sup>2</sup>

Přetrvávající diskriminace žen na trhu práce je však problémem mnoha zemí na celém světě a nelze ji svádět pouze na pasivní přístup českých zaměstnavatelů. Genderová segregace pracovního trhu, která je převážně důsledkem genderové nerovnosti v distribuci neplacené domácí práce a péče, probíhá ve dvou osách – v ose vertikální, která systematicky soustřeďuje ženy na nižší pozice v rámci organizační struktury nezávisle na jejich vzdělání a znesnadňuje jim kariérní růst (tento fenomén je známý také jako skleněný strop<sup>3</sup>) a v ose horizontální, která přenáší tradiční dělbu rolí v domácím prostředí do prostředí pracovního trhu a podbízí ženám hůře placené feminizované pracovní pozice ve feminizovaných sektorech, kde jsou v průměru nižší mzdy než v těch oblastech pracovního trhu, ve kterých dominují muži (EIGE, 2021). Genderová segregace pracovního trhu se ve svém důsledku nezanedbatelně spolupodílí na vzniku příjmové propasti mezi muži a ženami.

Příjmová propast (Gender Pay Gap – neboli zkráceně GPG) mezi muži a ženami je v České republice v porovnání s ostatními evropskými státy výrazně nadprůměrná (viz Tabulka 2) – dosahuje 20,1 %, což je třetí nejvyšší hodnota v Evropské Unii po Estonsku a Rakousku. Tato hodnota se počítá z průměrné hodinové hrubé mzdy mužů a žen a bývá často odůvodňována právě segregací na trhu práce. Ovšem Křížková (2018) svým výzkumem dokázala, že i po odečtení vlivu segregace do zaměstnání a do konkrétních pracovišť zůstává stále zhruba 10 % rozdíl mzdy mužů a žen, kteří pracují ve stejné kategorii zaměstnání na stejném pracovišti – rozdíly v individuálních charakteristikách GPG nevysvětlují, ale naopak jsou ženy za stejné individuální charakteristiky (počet odpracovaných let či dosažené vzdělání) ohodnocovány méně než muži (Křížková, 2020). Z toho vyplývá, že základem diskriminace je mateřství a nedostatečné podmínky pro kombinaci práce a péče. Pokud neporovnáváme pouze

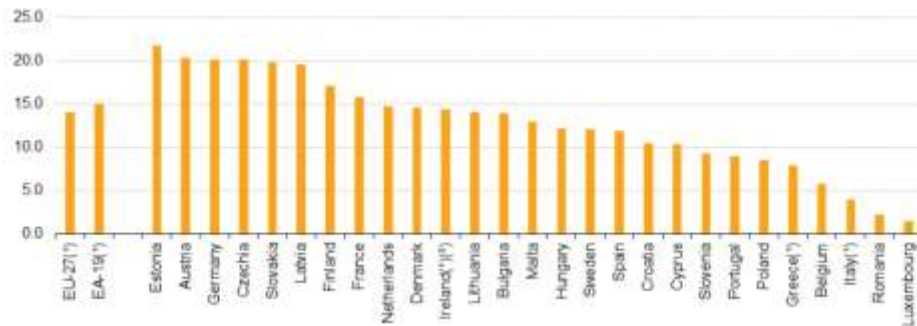
---

<sup>2</sup> Například auditem SPR (Společnost přátelská rodině) prošlo v roce 2020 hned několik českých firem.

<sup>3</sup> Renzetti a Curran popisují skleněný strop jako neviditelnou bariéru omezující mobilitu zaměstnankyň nejčastěji rasové a etnické minority v hierarchii firmy směrem nahoru, oproti tomu muži se v hierarchii společnosti vyvezou nahoru *skleněným výtahem*.

hodinovou mzdu, ale zaměříme se na rozdíl celkových příjmů mužů a žen, propast je ještě výrazně vyšší, jelikož zohledňuje také míru zaměstnanosti a počet odpracovaných hodin – v České republice dosahuje rozdíl úhrnných příjmů dle posledních údajů Eurostatu z roku 2014 až 40 % (EIGE, 2021).

Tabulka 2. Gender pay gap 2018



Zdroj: Eurostat

V čem za ostatními zeměmi výrazně zaostáváme, je množství částečných úvazků. Částečné úvazky bývají řazeny mezi formy prekérní práce, jelikož nenabízí pracovním a pracovníkům dostatečné jistoty, ale na druhou stranu pokud zkrácený úvazek nepředstavuje nedobrovolnou podzaměstnanost, ale je využíván dobrovolně rodičem dítěte mladšího deseti let, lze jej považovat i za rodině přátelskou formu zaměstnání. Zohledníme-li například otevírací dobu institucí péče o předškolní dítě či rozvrh mladšího školáka, může být pro rodiče problematické si dítě v požadovaný čas při plném pracovním úvazku vyzvednout (zejména pokud rodič za prací dojíždí).

Je důležité zmínit, že v českém prostředí je zkrácený úvazek obvykle úvazkem polovičním či nadpolovičním – na velmi krátké úvazky pracuje méně než 1 % žen i mužů (Křížková, 2018). V České republice bylo v roce 2019 zaměstnáno celkem 7,5 % osob (12,1 % žen a 3,8 % mužů) na částečný úvazek, přičemž průměr členských zemí EU byl za rok 2019 20,1 % (32,1 % žen oproti 9,9 % mužů) (MPSV). Ze statistik je tedy patrné, že výrazně častěji jsou zkrácené úvazky využívány ženami, což je vzhledem ke snahám o minimalizaci genderové propasti na trhu práce problematické: „Zvyšování nabídky rodině přátelských forem práce by však nemělo vést k jejich jednostrannému využívání matkami (...), jelikož taková praxe by nadále prohlubovala genderové nerovnosti ve společnosti“ (Hašková, 2008: 65). To ostatně potvrzuje i Ursula Huws (1989), která tvrdí, že ženy si svými krátkodobými cíli na podporu sladování práce a péče, v podobě

flexibilních a zkrácených úvazků, podřývají své dlouhodobé cíle, jako je například platová rovnost mužů a žen. Dále si tak upevňují svou primární pečovatelskou roli a sekundární roli na trhu práce.

Výrazné genderové nerovnosti na českém trhu práce mají dvě roviny – rovinu strukturální a rovinu individuální. Křížková s Haškovou (2003) uvádí jako hlavní strukturální příčiny nerovné pozice žen na trhu práce rigidní zaměstnavatelskou politiku vyhovující spíše mužům a nedostatečné institucionální možnosti pro sladování práce a rodiny – od doby jejich studie se institucionální zázemí sice lehce zlepšilo především zásluhou nově vzniklých dětských skupin a mikrojeslí, ale stále jej lze považovat za nedostatečné s ohledem na vysokou poptávku rodičů po zařízeních jeselského typu (více v kapitole 2.1.3). Rovina strukturální dále souvisí se systémem vzdělání, podhodnocováním feminizovaných pracovních oborů a pozic (sekretářky, zdravotnice, pečovatelky či učitelky) a implementací rodinné politiky podporující tradiční dělení genderových rolí. Rovina individuální je důsledkem výše zmíněných strukturálních příčin – jedná se například o nerovnoměrné rozdělení povinností v domácnosti, které znesnadňuje možnost žen sladovat pracovní a soukromý život a může ústít až ve finanční závislost na mužích a omezené příležitosti realizace profesní kariéry.

### 2.1.2 Rodinná politika v České republice

Rodinná a sociální politika u nás je i v současné době stále ovlivněna socialistickým režimem, který byl sice štědrý v podpoře matek a snažil se zajistit ideální podmínky pro pořízení dítěte a následnou kombinaci péče s výdělečnou činností, ale systém podpory vycházel z normy „pečující matky“ - otce jako pečovatele socialistický režim nepřipouštěl, čímž v naší společnosti konzervoval tradiční genderové role žen a mužů (Maříková, 2008) a vystavoval ženy dvojímu zatížení. Po revoluci došlo k retradicionalizaci a refamiliarizaci rodinné politiky (Hašková, 2009), byly zrušeny téměř veškeré instituce péče o děti mladší tří let a rodinná politika se výrazně naklonila modelu domácí péče o předškolní děti. Ačkoliv legislativně došlo ke zrovnoprávnění mužů a žen jako rodičů jak v zákoně o rodičovském příspěvku v roce 1990 tak i ve sféře pracovní v roce 2001 (Maříková, 2008), nedošlo prozatím k výraznějšímu zapojení mužů do péče o děti. Níže v této kapitole se budu zabývat podporou v rané fázi



rodičovství a možnými důvody, proč jsou adresátkami systému tuzemské rodinné politiky téměř výhradně ženy.

Nejobvyklejšími formami finanční pomoci či státní sociální podpory jsou mateřská dovolená, rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek. Jsou mezi sebou veřejností často zaměňovány, ačkoliv jejich podmínky pro čerpání se výrazně liší.

Na mateřskou dovolenou může nastoupit pouze zaměstnaná žena, zpravidla 6-8 týdnů před termínem porodu. Při dodržení této lhůty je délka mateřské dovolené stanovena pro porod jednoho dítěte na 28 týdnů. Žena se může rozhodnout mateřskou dovolenou nečerpat, do zaměstnání však může nastoupit až po ukončení šestinedělí. Místo ní může o dítě pečovat otec, v tomto případě se však nehovoří o mateřské dovolené, ale o rodičovské dovolené, kterou může zahájit již v momentě narození dítěte. V takové situaci má otec po 22 týdnů stejná práva jako žena na mateřské dovolené, včetně Peněžitě pomoci v mateřství<sup>4</sup>, jejíž čerpání upravuje zákon o nemocenském pojištění (z.č. 187/2006 Sb.).

Na rodičovský příspěvek má ve stejné výši nárok otec či matka dítěte, která/ý celodenně zajišťuje péči. Podmínkou nároku na rodičovský příspěvek je maximální pobyt dítěte mladší dvou let v zařízení péče o děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím 92 hodin v kalendářním měsíci, u starších dětí není docházka do zařízení omezena. Příjmy rodiče pobírajícího rodičovský příspěvek nejsou nikterak kontrolovány. Je možné si zvolit několik rychlostí čerpání příspěvku, maximálně však do 4 let věku dítěte. Horní hranice měsíční částky, kterou může rodič z příspěvku čerpat, se odvíjí od výše předchozího příjmu.

Jak bylo zmíněno výše, rodičovský příspěvek je možné čerpat až do čtvrtých narozenin dítěte. Avšak v případě, že rodič nenastoupí zpět do zaměstnání nejpozději tři roky od narození potomka, přichází o krytí proti ztrátě pracovního místa u předchozího zaměstnavatele, které je v rámci rodinných politik nazýváno jako rodičovská dovolená. Rodičovskou dovolenou může čerpat otec či matka dítěte a mohou se i střídat. Pokud se zaměstnankyně/zaměstnanec vrátí do svého zaměstnání do uplynutí lhůty mateřské dovolené (v případě otce rodičovské dovolené do 22 týdnů po narození dítěte) je

---

<sup>4</sup> Peněžitá pomoc v mateřství je podmíněna účastí na nemocenském pojištění a matce náleží po splnění podmínek po celou dobu trvání mateřské dovolené. Otec může čerpat peněžitou pomoc v mateřství po uplynutí šesti týdnů od porodu dítěte a nesmí ji čerpat zároveň s matkou.

zaměstnavatel povinen nabídnout mu zpět jeho původní pracovní místo. V případě návratu do 3 let věku dítěte je zaměstnavatel povinen nabídnout mu pracovní místo odpovídající pracovní smlouvě, nemusí se však jednat o původní pozici. Nakolik je legislativa ve skutečnosti uplatňována, není jasné, jelikož až 40 % zaměstnavatelů u nás jako náhradu za zaměstnankyni či zaměstnance na rodičovské dovolené najme jinou pracovníci/jiného pracovníka na dobu neurčitou (Hašková, 2009: 199, 200).

Důvod, proč na rodičovskou dovolenou nastupují většinou ženy má dvě roviny – první tkví v silně kulturně a historicky zakořeněných představách o femininitě a maskulinitě, které znemožňují mužům tuto možnost být jen zvažít a druhá je podmíněna ekonomickými důvody v podobě stále přetrvávajícího gender pay gapu. Saxonberg s Haškovou (2012) uvádí, že pro navýšení motivace otců podílet se na rodičovské dovolené by musel být rodičovský příspěvek mnohem vyšší – navrhuje například počítat jej z výše pojištění podobně jako peněžitou pomoc v mateřství. Za současných podmínek je ale volba rodiče, který přeruší svou pracovní dráhu za účelem péče vynucená, nikoliv svobodná (Špidla, 2008). Navzdory tomu je v politických kruzích dlouhé přerušení pracovní dráhy žen interpretováno jako jejich svobodná volba<sup>5</sup> (Freiová citována in Hašková, 2011: 40). Těžko lze však považovat jakékoliv rozhodnutí, které probíhá pod vlivem shora nastavených sociálních programů a přetrvávající nerovnosti na trhu práce, za svobodné.

Na nerovný přístup mužů a žen k sociálním programům upozorňuje i bell hooks (2013), podle které vede nerovnost přístupu k jejich genderové stigmatizaci. Jako příklad genderové stigmatizace sociálních programů lze uvést v České republice například zažitý terminologický pojem *mateřská dovolená*. Už název přisuzuje výhradní právo pro čerpání matce, dovětek *dovolená* je pak už jen pomyslnou ironickou třešničkou na dortu sociálních politik. Vladimír Špidla (2008) navrhuje slovo *dovolená* z tohoto pojmu vypustit a začít důsledně rozlišovat mateřskou, otcovskou a rodičovskou. Kritici tohoto pojmenování nejčastěji navrhují změnu názvu na *mateřská péče* a *rodičovská péče* – tento návrh na přejmenování byl však v roce 2018 vládou odmítnut ve prospěch stávajícího názvu, který je údajně tradiční a vyhovující. Protože se přikláním ke kritice stávajícího označení, budu

---

<sup>5</sup> Svobodnost volby akcentuje teorie lidského kapitálu, která tvrdí, že ženy si vybírají nenáročná zaměstnání, aby se mohly věnovat práci v domácnosti – proto, že investují do svého zaměstnání méně než muži, také dostávají méně peněz než oni. Kritika tuto teorii napadá pro opomenutí strukturálních podmínek (Renzetti a Curran, 2003).

v příštích odstavcích a kapitolách své práce používat slovo *dovolená* v uvozovkách, jelikož respektuji, že se jedná o současný platný název, ale zároveň jej považuji za problematický.

Jak je patrné z předchozí analýzy mateřské a rodičovské „dovolené“ ve vztahu k otci a matce, je rozlišování těchto pojmů přinejmenším komplikované. Otec nemůže být na mateřské „dovolené“, která je určena už s odkazem na její pojmenování výhradně matce. Prakticky ale může čerpat její benefity ve stejné míře jako matka, ačkoliv v případě otce hovoříme výhradně o rodičovské „dovolené“. Mateřská „dovolená“ je tedy tímto výkladem zdánlivě podmíněna schopností dítě porodit a poskytuje ženě ochranu v období před/po porodu. V případě osvojení dítěte má však na mateřskou „dovolenou“ nárok opět pouze žena<sup>6</sup>, ačkoliv dítě neporodila a rozdílný přístup k otci a matce adoptovaného dítěte zde nelze argumentovat porodem. Pojmenování mateřské a rodičovské „dovolené“ v závislosti na tom, zda je příjemcem matka či otec je skutečně zavádějící. Mateřská a rodičovská jsou totiž diametrálně odlišné v mnoha ohledech, například v kombinaci s výdělečnou činností:

*V průběhu mateřské dovolené nesmí rodič vykonávat práci, za níž čerpá mateřskou dovolenou a peněžitou pomoc v mateřství. (...) V průběhu rodičovské dovolené si může rodič neomezeně přivydělávat práci nebo dokonce může ukončit rodičovskou dovolenou a vrátit se do zaměstnání aniž by mu hrozila ztráta rodičovského příspěvku. (Štěpánková, 2010)*

Rodinná politika v České republice nabízí rodičům, v porovnání s ostatními zeměmi EU, nejdelší rodičovskou „dovolenou“ a rovněž nadprůměrnou finanční podporu ve formě paušálního rodičovského příspěvku. Na druhou stranu tento štědrý systém motivuje matky ke dlouhé absenci na pracovním trhu, která přispívá k genderově podmíněným nerovnostem ve sféře zaměstnání. Lze konstatovat, že institucionální rámec České republiky podporuje tradiční dělbu rolí, zdůrazňuje živitelství a zaměstnání v životech mužů a v životech žen akcentuje péči, která je v době rané fáze rodičovství v konfliktu s výdělečnou činností (Hašková, 2009: 200). Nastavení rodinné politiky je tedy

---

<sup>6</sup> Zákoník práce (paragraf 197, odstavec 2) muže jako příjemce mateřské dovolené nepřipouští, jelikož vztahuje svou platnost pouze na zaměstnankyně: „*Mateřská dovolená podle odstavce 1 přísluší zaměstnankyni ode dne převzetí dítěte po dobu 22 týdnů, a převzala-li zaměstnankyně 2 nebo více dětí, po dobu 31 týdnů, nejdéle však do dne, kdy dítě dosáhne věku 1 roku.*“

spíše nakloněno modelu domácí péče o děti mladší tří let a dle Křížkové (2007) uměle vytváří vztah finanční závislosti českých žen-matek na jejich vydělávajících mužích<sup>7</sup>. Saxonberg (2012) zároveň upozorňuje, že současné nastavení tuzemské rodinné politiky odrazuje rodiče od využívání zařízení denní péče pro děti mladší tří let (více v kapitole 2.1.3 níže).

### 2.1.3 Institucionální zázemí pro slad'ování práce a péče o dítě

Lidé mají smíšené pocity a názory na pracující matky malých dětí. Česká společnost je v porovnání s jinými evropskými zeměmi silně přesvědčená, že předškolní dítě trpí, pokud jeho matka pracuje (Hašková, 2009). Přesvědčení o důležitosti celodenní mateřské péče v raném věku dítěte se v České republice odráží především v mizivé dostupnosti institucionální péče o děti mladší tří let, která je navíc v českém prostředí, zásluhou genderově konzervativního psychologického a politického diskurzu v 90. letech, stále ještě demonizována. Ačkoliv mateřské školy pro děti, které již dovršily tříletou věkovou hranici, u nás mají podporu, zařízení denní péče o mladší děti jsou v České republice od devadesátých let opředeny mýtem škodlivosti (Saxonberg, 2012).

V devadesátých letech byla zrušena naprostá většina institucí denní péče o děti mladší tří let<sup>8</sup>, a zároveň prodloužením doby čerpání rodičovského příspěvku do čtyř let věku dítěte došlo k legitimizaci delší absence rodiče (tradičně matky) na pracovním trhu (Hašková, 2005). Hana Hašková (2008) argumentuje potřebu koncepce podpory zařízení rané péče o děti v České republice v pěti argumentech – nesporná rostoucí poptávka, institucionální potřeba pro možnost flexibilního využití rodičovské „dovolené“, podpora rovných příležitostí na trhu práce, závazek vůči EU a populační argument<sup>9</sup>.

---

<sup>7</sup> Otcové na rozdíl od matek po narození potomka naplňují svou společensky konstruovanou úlohu živitele a pracují více z důvodu snížení rodinných příjmů a zvýšení výdajů spojených s péčí o potomka. Tím se ještě více upevňuje pečovatelská role matky a živitelská úloha otce.

<sup>8</sup> V roce 2005 dosahovala kapacita jeslí pouhých 3 % míst, které tato zařízení nabízela v roce 1989 (Hašková, 2005).

<sup>9</sup> Populační argument Hašková opírá o studie, které prokazují, že v zemích, kde je vyšší podíl dětí ve věku 0-2 roky v institucionální péči je rovněž i větší plodnost. Z toho vyplývá, že ženy u nás vnímají mateřství jako možné ohrožení pracovní dráhy z důvodu delšího přerušování pracovní kariéry (což podmiňuje i nízká nabídka flexibilních forem zaměstnání).

Na jesle narazíme už jen ve větších městech, jsou zpravidla soukromé a poplatky za ně mohou přesahovat i deset tisíc korun měsíčně (Hašková, 2008). I přes nemalé náklady spojené s umístěním dítěte do soukromých jeslí jsou jejich kapacity naplněny a dítě je mnohdy třeba přihlásit s až ročním předstihem, aby mu bylo zajištěno místo v požadované denní dobu. Alternativou k jeslím bývají dětské skupiny či mikrojesle, které jsou dotovány z Evropského sociálního fondu. To ovšem neznamená, že jsou bezplatné. I v těchto zařízeních se náklady na péči o dítě pohybují v řádech tisíců korun za měsíc v závislosti na frekvenci docházky. Současně i zde narazíme na problém s kapacitou, jelikož poptávka značně převyšuje nabídku.<sup>10</sup> Podpora těchto zařízení z evropských fondů má však v polovině roku 2022 skončit a zhruba 1 100 dětských skupin a 98 mikrojeslí s kapacitou kolem 15 tisíc dětí od jednoho roku do tří let by se měly dle připravované novely zákona proměnit znovu v jesle a měly by být částečně financovány ze státního rozpočtu (MPSV tiskové zprávy z 23. září 2019 a 20. července 2020).

Ani školky nedokázaly kapacitně pokrýt nárůst porodnosti po roce 1999 a stává se nesnadné hledání péče i pro starší předškolní děti (Hašková, 2009). Děti mladší tří let nemají na přijetí do mateřské školy právní nárok, avšak je možné je za splnění specifických podmínek přijmout. Pro všechny děti od tří let má povinnost obec, ve které má dítě trvalé bydliště zajistit místo ve spádové či jiné mateřské škole spravované obcí (Nejčastější dotazy k předškolnímu vzdělávání, msmt.cz). Bohužel praxe ukazuje, že tuto povinnost obce nejsou vždy schopné splnit a nezanedbatelné množství tříletých dětí (především ve velkých městech) je u zápisu do mateřské školy odmítnuto. Možnosti rodičů na odvolání a právní vymahatelnost místa ve školce jsou nedořešené a zdlouhavé. Na kapacitě mateřských škol se také projevila povinnost předškolního vzdělávání pro pětileté děti platná od školního roku 2017/2018. Bohužel k této situaci nepřispívají ani strategie rodičů, kteří účelově mění místo trvalého bydliště svého dítěte na jinou adresu, aby zvýšili šance na přijetí do školky, která jim svou lokalitou více vyhovuje. Vzhledem k takovým změnám na poslední chvíli má obec či město omezené možnosti predikce počtu potřebných míst. To dokazuje i výzkum Kuchařové, Ettlerové, Nešporové a Svobodové

---

<sup>10</sup> V městě, ve kterém žiji, je na 16 tisíc obyvatel jedna dětská skupina pro děti ve věku 12 – 36 měsíců s kapacitou 12 dětí. Kapacita je plně naplněná a dle slov ředitele chodí denně nové přihlášky, které musí odmítnat.

(in Hašková, 2008: 55, 56), které prokázaly, že 40 % matek, které nenastoupí po skončení tříleté rodičovské „dovolené“ zpět do zaměstnání, uvádí jako hlavní důvod nemožnost umístit dítě do školky.

Chybějící institucionální péči pro děti mladší tří let obvykle nahrazují pro pracující matky alespoň částečně zdarma blízcí rodinní příslušníci (nejčastěji z řad babiček a dědečků). Zaměstnavatel takové ženy pak získává neplacenou práci člověka, jehož aktivita podmiňuje efektivitu placeného zaměstnance (Sullivan, 2001 : 4). Méně často pak pracující rodiče využívají placenou péči chův či au-pair, která je však finančně náročná a je dostupná pouze pro malé množství rodin. Dle Hany Haškové (2011) ženy, které se vrací k výdělečné činnosti v rané fázi rodičovství nevolí takovou formu péče o dítě, která souzní s jejich přesvědčením, ale volí dostupné modely péče.

Současný stav institucionální péče pro děti mladší tří let není ideální, ale po příkrém potlačení jeslí v průběhu devadesátých let, dochází v posledních letech k pozvolnému navyšování kapacit institucí denní péče o děti v prvních třech letech života, byť tyto instituce již obvykle nevystupují pod názvem jesle<sup>11</sup>. Nově vzniklá zařízení jako jsou dětské skupiny či mikrojesle se navíc vyznačují v porovnání s komunistickými jeslemi vyšší kvalitou péče, která spočívá v menším počtu dětí na pečovatelku/pečovatele a v individuálnější přístup k dítěti. Vysoká poptávka rodičů po zařízeních jeselského typu také naznačuje, že došlo minimálně k částečnému překonání mýtu o univerzálně škodlivých efektech zařízení denní péče, který Saxonberg (2012) ostatně v několika argumentech vyvrací.<sup>12</sup>

Přetrvávajícím problémem je však finanční nedostupnost těchto zařízení pro rodiče z nižších příjmových skupin a pro matky samoživitelky. Finančně nejpřívětivější variantou je umístění dvouletého dítěte do státní mateřské školky, ale školky nemají povinnost dítě mladší tří let přijmout a také to neřeší problém institucionální péče o děti mladší dvou let. Na takzvané školkovné lze sice uplatnit slevu na dani ve výši 15 200 Kč (sleva platná pro

---

<sup>11</sup> Ke sjednocení názvu těchto institucí ve prospěch jeslí by mělo dojít dle novely zákona nejpozději v roce 2022.

<sup>12</sup> Jedná se především o to, že studie českých vědců a vědkyň, kteří/které se podíleli/y na vzniku tohoto mýtu v devadesátých letech ve svých studiích opomíjí dlouhodobé dopady denní péče a proměnné v podobě kvality péče, rodinného zázemí a věku dětí. Saxonberg také kritizuje vliv konzervativní ideologie na tyto výzkumy.

rok 2021), to ale dle běžných ceníků dětských skupin a soukromých školek/jeslí v Praze pokryje při využití denní péče pouze náklady za necelé dva měsíce docházky.

Jak jsem zmiňovala výše, výrazné rezervy jsou stále i v kapacitách zařízení denní péče o děti do tří let. Tím, jak roste vzdělanost českých žen, není už jejich zaměstnání pouze zdrojem obživy, ale slouží jako prostředek k seberealizaci - tyto ženy také častěji ustupují od tradiční dělby rolí v rodině (Saxonberg, Hašková, 2012). S tímto trendem jde tedy ruku v ruce i rostoucí poptávka po zařízení denní péče o malé děti. Saxonberg s Haškovou (2012) také tvrdí, že odpůrci jeslí jsou obvykle ti, kteří s nimi nemají zkušenost – naopak ti, kteří s nimi zkušenost mají, jsou jim častěji nakloněni. Z toho vyplývá, že na základě sdílení pozitivní zkušenosti se současnými zařízeními jeselského typu mezi rodiči, lze očekávat i nárůst zájmu o místa v těchto zařízeních. Pozitivní zprávou je, že vláda se přestala k jeslím chovat přehliživě a začíná se situaci zabývat. Chystaná opatření řeší sice pouze lepší finanční dostupnost pro rodiče a vyšší standard kvality, ale ve svém důsledku by stabilnější financování jeslí mohlo motivovat zřizovatele také k navýšení kapacit.

#### 2.1.4 Strategie zaměstnavatelů na podporu rodinného života

V první řadě je třeba poznamenat, že zaměstnavatelé smýšlejí v otázce péče o děti spíše genderově konzervativně a mají tendenci připisovat starost o děti převážně ženám - v důsledku tradiční dělby práce v domácnosti vykazují ženy nižší úroveň lidského kapitálu a jsou pro zaměstnavatele méně atraktivní pracovní silou než muži (Becker 1985 In Křížková 2018: 19). Ženy jsou pro své mateřství (ať už reálné či potenciální) ve svém pracovním životě znevýhodňovány, protože zaměstnavatelé si uvědomují, že je mohou kdykoliv na neurčitou dobu ztratit. Na rozdíl od žen, které za svou roli matky „platí“ horším postavením na trhu práce, muži ze své role otce tradičně v zaměstnání prosperují. Zaměstnavatelé zpravidla nepočítají s pečovatelskou povinností u mužů a ani ji obvykle nepodporují. Naopak nezřídka zohledňují živitelskou roli otců, což se projevuje na jejich finančním ohodnocení<sup>13</sup> a kariéřním růstu.

---

<sup>13</sup> Živitelství (zpravidla spojované s mužem) se na mzdě projevuje pozitivně – nárůstem mzdy v průměru o 10 %, naopak každý rok mateřské či rodičovské „dovolené“ (kterou čerpá zpravidla žena) se projevuje poklesem budoucí mzdy o 6,25 % (Křížková, 2018).

Zaměstnavatelé v České republice příliš nepocitují zodpovědnost za tvorbu prorodinných opatření, ale spíše se přiklání k názoru, že tvorba takových opatření je v kompetenci státu (Křížková, 2007b). Navzdory tomu existují i mezi zaměstnavateli taci, kteří si uvědomují obtížné (až nemožné) oddělení pracovní sféry od rodinné a implementují různé formy pomoci pro jejich vzájemnou harmonizaci. Neužívají je obvykle zcela nezištně, ale používají je jako prostředek k získání nebo udržení zaměstnankyně či zaměstnance.

Jednou ze strategií zaměstnavatelů na podporu kombinace rodinného a pracovního života je zřízení soukromé školky v místě pracoviště nebo zajištění míst v přílehlé instituci péče o dítě. Tuto možnost nabízí pouze malý zlomek zaměstnavatelů, obvykle z řad středně velkých až velkých společností, jelikož se jedná o velice nákladnou a administrativně náročnou záležitost. Navíc poptávka zaměstnankyň a zaměstnanců značně převyšuje nabídku volných míst v takovém zařízení předškolní péče.

Další strategií zaměstnavatelů je nabídka rodinně přátelských forem práce v podobě částečných či flexibilních úvazků. Jak jsem zmínila výše v kapitole 2.1.1. nabídka takových úvazků je v porovnání s ostatními státy EU v České republice velmi nízká: *„Zaměstnavatelé znevýhodňují rodiče (zejména ženy) tím, že nenabízejí většinou téměř žádné alternativy k plnému úvazku (..), volná pracovní doba je ve větší míře nabízena na pozicích a v podnicích, kde pracují muži, a ti ji také více než ženy využívají. (...) Čeští muži flexibilitu pracovního místa ve větší míře nevyužívají k většímu zapojení do péče o děti“* (Křížková a Vohlídalová, 2008: 100-101). Přitom jak uvádí Hašková (2009) právě pružná pracovní doba je velmi efektivním nástrojem k usnadnění kombinace práce a péče a čeští rodiče ji za tímto účelem požadují po svých zaměstnavatelích nejčastěji. Bohužel časová flexibilita v kontextu českého trhu práce bývá zaměstnavateli uplatňována převážně s ohledem na potřeby trhu práce a nikoliv z důvodu snahy nabídnout zaměstnanci možnost organizovat své pracovní povinnosti ve prospěch těch rodinných (Křížková, 2007).

Někteří zaměstnavatelé umožňují vykonávat práci distančně, z domova. Tato strategie je na rozdíl od předchozích zmíněných závislá na povaze vykonávaného zaměstnání. Prodavačka/prodavač v obchodním řetězci, pracovnice/pracovník výrobní linky či chirurgyně/chirurg si jen stěží vezmou „home-office“. Pokud však pracovní náplň zaměstnankyně/zaměstnance splňuje podmínky pro práci z domova, lze ji využít jako



poměrně účinný prostředek pro harmonizaci rodinného a pracovního života. Minimálně občasnou práci z domova mělo již v roce 2005 umožněno zhruba 10 % otců a 5 % matek (Křížková a Vohlídalová, 2008: 101). Tento trend má nadále vzrůstající tendenci, kterou v roce 2020 umocnila koronakrize (podrobněji v kapitole 2.2.3.), mnoho lidí si možnost přinejmenším občasně práce z domova klade jako kritérium při hledání zaměstnání a zaměstnavatelé jej řadí do kategorie benefitů daných pracovních pozic. Převažující formou práce z domova je v současné době teleworking – tedy práce z domova prostřednictvím počítače a mobilního telefonu.

## 2.2 Teleworking a gender

V posledních zhruba třiceti letech dochází v důsledku společenských změn a rozmachu informačních technologií k postupným proměnám pracovního trhu. Křížková (2007) tuto proměnu charakterizuje jako „flexibilizaci práce“, která dává vzniknout alternativním formám organizace práce a podmiňuje nárůst prostorové i časové flexibility. Jednou z forem práce, které vznikly flexibilizací pracovního trhu, je teleworking. Stejně jako samotný trh práce i teleworking odráží genderové nerovnosti a stereotypy, které jsou ve společnosti internalizované. Na teleworking budu nahlížet z genderové perspektivy, představím jeho úskalí, ale i veliký potenciál k využití pro sladování práce a rodiny.

### 2.2.1 Co je to teleworking

Ačkoliv je teleworking pojem, který nemá příliš dlouhou historii, tak již od padesátých let dvacátého století se technologická literatura zmiňovala o nápadu, že telekomunikace by ve spojení s počítačovou technologií mohly přesunout práci z tradičního prostředí kanceláře. Tento nápad se stal předmětem skutečné diskuze až o dvacet let později, jelikož se začala řešit ekologická stopa dojíždění a počítačová technologie se stala dostupnější (Huws, 1996). Termín „teleworking“ byl poprvé použit v roce 1976 Jackem Nillesem, který ve své práci řešil problém přelidnění velkých amerických měst decentralizací kancelářských aktivit do menších středisek za využití lidských messengerů a střediskových počítačů (Sostero, 2020). Rovněž v posledních

dekádách dvacátého století výrazně vzrostlo procento žen na pracovním trhu, což kromě jiného přineslo i poptávku po flexibilních formách práce.

#### 2.2.1.1 Definice

Emailem vybavený mobilní telefon a přenosný počítač jsou pouze posledními z kategorie vždy přístupných zařízení, které nabízí pracovním povinnostem příležitost, aby nás stíhaly mimo prostředí kanceláře (Gregg, 2011). Právě tato dvě zařízení jsou v současnosti, v kombinaci s bezdrátovým internetovým připojením, pro teleworking specifická. Teleworking je jednoznačně podmíněn využíváním telekomunikačních a informačních technologií.

Dalším specifikem teleworkingu je místo výkonu práce: „*Pracovní místo (aby se jednalo o teleworking) musí být jiné než běžné pracovní místo u zaměstnavatele*“ (Duffková, 2004: 11). Zjednodušeně lze tedy teleworking vymezit jako distanční formu zaměstnání mimo pracoviště zaměstnavatele za využití telekomunikačních a informačních technologií. Teleworking lze dále dělit v závislosti na tom, z jakého prostředí mimo pracoviště zaměstnavatele je teleworking vykonáván, jak často a pro koho.

Například Huws (1997) rozděluje na základě těchto kritérií teleworking na pět kategorií:

1. Multi-site<sup>14</sup> teleworking – práce je částečně vykonávána v kanceláři a částečně doma.
2. Tele-homeworking – práce je vykonávána výhradně doma pro jednoho zaměstnavatele.
3. Freelance teleworking – práce je vykonávána výhradně doma, pro více zaměstnavatelů (jako živnostník).
4. Mobile teleworking – zaměstnanec pracuje z různých lokalit (například u klientů) a užívá přenosného technologického zařízení, aby zůstal ve spojení se zaměstnavatelem.

---

<sup>14</sup> Pojmenování multi-site teleworking je zavádějící, jelikož pokud dotyčný pracuje z kanceláře, nevykonává teleworking. Za vhodnější pojmenování stavu, kdy pracovnice/pracovník střídá teleworking s prací na pracovišti zaměstnavatele, považují částečný teleworking.

5. Relocated back-offices – práce je vykonávána z kanceláře na dálku od prostorů zaměstnavatele.

S odkazem na tento definiční systém se budu ve své práci zabývat především druhou kategorií. Tento druh teleworkingu, který je vykonáván výhradně v prostředí domova, je typický zejména pro nízké pracovní pozice a úkony jako zadávání dat, odepisování či komunikace přes telefon. Nejčastěji jsou tyto pracovní pozice obsazované ženami. Někdy je práce vykonávána z domova placena od výsledku (nikoliv od hodiny) - v tomto případě hrozí nepředvídatelnost objemu práce a nejistý příjem (Huws, 1997).

Zaměstnanec/zaměstnankyně, který/á vykonává teleworking, může být označován/a jako teleworker/teleworkerka.<sup>15</sup>

#### 2.2.1.2 Terminologie

Teleworking je anglický název, pro který v zásadě neexistuje přesný český ekvivalent. Byť se nabízí často užívaný pojem *práce z domova*, nejedná se o totéž. *Práce z domova* totiž označuje také manuální činnost vykonávanou v domácím prostředí. Může se jednat například o švadlenu/krejčího, spisovatelku/spisovatele či malířku/malíře. K vykonávání teleworkingu je však potřeba konkrétních prostředků a z podstaty výše uvedené definice není ani nutné vykonávat ho doma.

Pro účely této diplomové práce a zachování koherence česky psaného textu budu termín *práce z domova* občasně využívat jako český překlad pro teleworking, byť si uvědomuji jistou nepřesnost tohoto překladu. Tento překlad je v rozporu například s Duffkovou (2004), která překládá teleworking jako *práci na dálku* a homeworking (manuální práci za využití jiných pomůcek než jsou ICT technologie) jako *práci doma*. Pokud Duffková (2004) hovoří o teleworkingu vykonávaném z prostředí domova, označuje ho jako tele(home)working - vychází totiž z předpokladu, že teleworking nemusí být nutně vykonáván doma, ale kdekoliv mimo pracoviště zaměstnavatele. S ohledem na téma mé práce se předpokládá, že matky, které kombinují práci a péči o dítě vykonávají teleworking právě z prostředí domova, proto považuji

---

<sup>15</sup> Genderově senzitivní označení pro ženu vykonávající teleworking (teleworkerka) jsem v žádném česky psaném textu nenašla. Autoři a autorky užívají výhradně generické maskulinum. Výjimku tvoří pouze bakalářská práce Daniely Kožurikové (2014) *Přechylování nových názvů profesí*.

překlad *práce z domova* pro mé výzkumné účely za relevantní. Rovněž si uvědomuji, že se dle výše zmíněné kategorizace od Huws (1997) zabývám převážně tele-homeworkingem či okrajově multi-site teleworkingem (v případě, že teleworkerka či teleworker občasně do kanceláře za účelem výkonu práce dojíždí), ale v textu užívám se záměrem o zjednodušení zkráceně pouze pojem teleworking a užívám jej jako synonymum pro tele-homeworking<sup>16</sup> i multi-site teleworking, ačkoliv se dle teoretické kategorizace jedná o nadřazený pojem zmíněných podmnožin.

Nejen v českém, ale i v anglickém jazyce je problém s názvoslovím, jelikož termíny *home work*, *home-based work*, *off-site work*, *remote work*, *telework* a *telecommuting* se v literatuře často zaměňují, ačkoliv nejsou rovnocennými synonymy (Duxbury, Higgins, Neufeld, 1998: 221). S ohledem na tento terminologický problém je třeba při práci s odbornou anglicky psanou literaturou, která se týká fenoménu práce z domova, věnovat pozornost konceptům a definicím, o které se autorka či autor opírá a pochopit text komplexně, aby nedošlo k nesprávnému překladu termínu.

Výše zmíněné definice a termíny jsou však pouhou teorií. V praxi je třeba zohlednit český zákoník práce a specifické požadavky zaměstnavatele. Z vlastní zkušenosti vím, že zaměstnavatel může vyžadovat nahlášení adresy místa, kde bude teleworking pravidelně vykonáván, a to především z důvodu dodržování pracovního řádu a s ohledem na právní a ostatní předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Rovněž někteří zaměstnavatelé neumožňují výkon teleworkingu ze zahraničí s výjimkou řádně hlášených služebních cest, a to z daňových i právních důvodů. Nelze tedy jednoznačně prohlásit, že teleworking může být vykonáván kdekoliv, kde zaměstnanec uzná za vhodné. Podmínky jednotlivých teleworkerek a teleworkerů se mohou lišit, proto je třeba se na specifické podmínky komunikačních partnerek v rámci rozhovorů dotázat.

### 2.2.1.3 Předpoklady pro teleworking

V souladu s výše zmíněnou definicí teleworkingu se jako zásadní předpoklad pro vykonávání takové činnosti jeví počítačová gramotnost neboli schopnost ovládání počítače. V závislosti na povaze práce a požadavcích zaměstnavatele můžou být vyžadovány i konkrétní znalosti určitých programů či systémů. Mimo počítač (obvykle

---

<sup>16</sup> Či tele(home)working dle Duffkové (2004).

laptop), který bývá zpravidla poskytován zaměstnavatelem, je třeba zajistit v domácnosti stabilní internetové připojení. To je v dnešní době ve většině českých domácností standardem a bývá v režii zaměstnankyně/zaměstnance, ačkoliv se jedná o nezbytný prostředek k výkonu zaměstnání. Dalším vybavením by mělo být v zájmu zdraví teleworkerek a teleworkerů ergonomické pracoviště v domácím prostředí, ale ani to nebývá zajištěno zaměstnavatelem.

Duffková (2004) uvádí jako předpoklad pro uplatnění tele(home)worku také zavedení pracovní legislativy upravující podmínky pro teleworking a informovanost o teleworku od zaměstnavatele. Bohužel zákoník práce konkrétně teleworking nezmiňuje a formální pravidla na úrovni společností bývají také nedostatečná. V důsledku toho není mnohdy zcela jednoznačné, na co teleworkerka/teleworker má či nemá nárok a rovněž touto skutečností firmy argumentují, proč práci z domova svým zaměstnankyním a zaměstnancům nenabízí. Podrobněji se problematice legislativy a nároku na vybavení a náhrady budu věnovat níže v kapitole Pracovně-právní ukotvení teleworkingu.

#### 2.2.1.4 Dostupné údaje o míře využití teleworkingu

Míra využití teleworkingu u nás, podobně jako v mnoha jiných zemích Evropy, prošla v 21. století značným vývojem – od zanedbatelných jednotek případů teleworkerek a teleworkerů na začátku tohoto století, až po masové využívání teleworkingu v době koronavirové krize. V této kapitole se pokusím na základě dostupných údajů zmapovat vývoj využívání teleworkingu v České republice s důrazem na gender a se zohledněním evropského kontextu.

Úvodem je třeba zmínit, že při práci s dostupnými daty k míře využívání práce z domova vyvstal problém, který spočívá v tom, že není vždy zcela jasně formulované, k jakému druhu práce z domova se data vztahují, zda statistické údaje zohledňují pouze zaměstnankyně a zaměstnance či také osoby samostatně výdělečně činné a většina statistik ani mnohdy neřeší otázku frekvence práce z domova či genderu. Porovnávání jednotlivých údajů je tedy poněkud problematické a lze je považovat spíše za orientační body na vývojové lince práce z domova.

V roce 2004 proběhl výzkum zaměřený pouze na ženy zaměstnankyně pracující v režimu home-teleworking v závislosti na druhu vykonávaného zaměstnání a velikosti podniku. Průměrně v tomto režimu pracovalo pouze 0,3 % žen, přičemž největší podíl (0,6 %) tvořily zaměstnankyně středně velkých podniků do 249 zaměstnanců, nejméně (0,1 %) jich bylo ve velkých podnicích nad 250 zaměstnanců (czso.cz). Zpráva o provádění dohody o práci z roku 2006 uvádí, že distanční výkon zaměstnání je nejrozšířenější ve Velké Británii a v Nizozemsku, kde míra teleworkerek a teleworkerů dosahuje až 8 % celkového počtu pracovníků a pracovníků. Česká republika se společně s Maďarskem ocitla na druhé straně výčtu s pouhými 2 % pracujících z domova, což odpovídá zhruba 90 tisícům zaměstnanců (Kučina, 2007: 40, 41). O více jak deset let později, v roce 2018, bylo Nizozemsko v počtu zaměstnankyň a zaměstnanců pracujících obvykle z domova se 14,3 % stále na přední příčce mezi evropskými zeměmi, naopak nejméně takových zaměstnankyň a zaměstnanců mělo Rumunsko a Bulharsko (méně než 0,5 %) a Česká republika byla v rámci zemí Evropské Unie s hodnotou 4,2 % na podprůměrném 16. místě (MPSV). Výše zmíněné údaje naznačují pozvolný nárůst počtu osob pracujících z domova v prvních dvou dekadách 21. století, přičemž jsou patrně poměrně významné rozdíly mezi státy, které jsou podmíněné jejich socioekonomickou situací.

Tabulka 3. Práce z domova v ČR v letech 2016 – 2019

(v tis. osob)

<b>2019</b>	Celkem	Muži	Ženy
<b>Celkem</b>	<b>549.8</b>	<b>309.1</b>	<b>240.7</b>
Méně než polovina odpracovaných dní	292.2	183.7	108.5
Alespoň polovina odpracovaných dní	257.7	125.4	132.3

<b>2018</b>	Celkem	Muži	Ženy
<b>Celkem</b>	<b>513.9</b>	<b>301.1</b>	<b>212.8</b>
Méně než polovina odpracovaných dní	291.3	189.0	102.3
Alespoň polovina odpracovaných dní	222.6	112.1	110.5

<b>2017</b>	Celkem	Muži	Ženy
<b>Celkem</b>	<b>498.2</b>	<b>280.2</b>	<b>218.0</b>
Méně než polovina odpracovaných dní	279.8	174.8	104.9
Alespoň polovina odpracovaných dní	218.4	105.4	113.1

<b>2016</b>	Celkem	Muži	Ženy
<b>Celkem</b>	<b>465.4</b>	<b>267.1</b>	<b>198.3</b>
Méne nez v polovine odpracovanych dni	260.2	166.0	94.2
Aspon v polovine odpracovanych dni	205.3	101.1	104.1

Zdroj: Výběrové šetření pracovních sil ČSÚ, 2020.

Od Českého statistického úřadu jsem si vyžádala aktuální data mapující vývoj počtu osob, které alespoň občasně pracují z domova (Tabulka 3). Data existují pouze na celorepublikové úrovni, takže jsou v této statistice zahrnuty i osoby samostatně výdělečně činné a osoby vykonávající z domova nejen teleworking, ale také manuální práci. Reálný počet zaměstnanců a zaměstnankyň, kteří vykonávají své povolání výhradně prostřednictvím teleworkingu, se mi zjistit nepodařilo. Přesto lze z přehledu ČSÚ odvodit několik zajímavých poznatků. Vzestupná tendence počtu osob pracujících z prostředí domova naznačuje, že se na trhu práce objevuje díky digitalizaci stále více pracovních pozic, které umožňují distanční formu výkonu práce. Z genderového hlediska lze při pohledu na výrazně převažující mužský podíl pracovníků z domova konstatovat, že takzvaný „home-office“ je závislý především na povaze práce (Křížková, 2007) a není majoritně uplatňován jako strategie pro kombinaci pracovních a rodinných povinností.

Rovněž data Eurofoundu naznačují, že před koronavirovou krizí měli k práci z domova přístup převážně muži – těch bylo v České republice necelých 16 %, oproti ženám, kterých bylo 12 %. Denně přitom z domova před březnem 2020 pracovalo 5 % žen oproti 7 % mužů (Eurofound, 2020). Zajímavé ovšem je, že kromě překotného nárůstu počtu osob pracujících z domova došlo v březnu 2020 také k tomu, že poměr mužů a žen na „home-office“ se v průběhu koronavirové krize proměnil a ženy nyní statistikám vévodí v evropském průměru 39 % žen ku 35 % mužů (Eurofound, 2020). Tento trend může být způsoben vyšší potřebou péče o děti z důvodů uzavření institucí předškolního i školního vzdělávání, která dopadá především na ženy.

Přirozený vývoj teleworkingu, který na trhu práce několik dekad pozvolně expandoval, byl narušen bezprecedentní situací kolem koronavirové epidemie. Ta způsobila skokový růst počtu osob využívajících práci z domova a proměnila dosavadní trendy vývoje teleworkingu. Rozhodně by bylo zajímavé vývoj teleworkingu z genderové perspektivy sledovat i po odeznění krize, která zpřístupnila práci z domova mnohým ženám, které tuto možnost doposud neměly a přiměla je aktivně z prostředí domova kombinovat pečovatelské a pracovní povinnosti. Tato nově získaná zkušenost mnohých žen by se mohla projevit i na jejich budoucích strategiích sladování rodinného života se sférou zaměstnání.

#### 2.2.1.5 Pracovně-právní ukotvení teleworkingu

Na teleworkerky a teleworkery se vztahuje zákoník práce, který v několika málo bodech upravuje specifické podmínky pro „práci na jiném dohodnutém místě než na pracovišti zaměstnavatele“. Naprostá většina zákonů se však vztahuje na všechny zaměstnankyně a zaměstnance bez výjimky, což klade na zaměstnavatele distančních pracovníků a pracovníků objektivně nesplnitelné nároky.

Mezi zásadní odlišnosti, které zákoník práce pro práci mimo pracoviště zaměstnavatele přímo specifikuje, je výsada rozvržení pracovní doby zaměstnancem a pozbytí příplatků za práci přesčas a o státní svátky. Ovšem příplatky za práci v noci a o víkendy zákoník nezmiňuje, tudíž na ně teleworkerka/teleworker nárok má. Obecně lze k teleworkingu, který zákoník práce nijak nedefinuje, přistupovat tak, že je dovoleno vše, co není zakázáno (Hornák, 2014). Kučina (2007) doporučuje, s ohledem na nedostatečnou českou právní úpravu teleworkingu, implementovat veškeré diskutabilní aspekty do pracovní smlouvy. Jedná se například o náhradu nákladů zaměstnance jako je energie či telekomunikační poplatky, vybavení pracovním zařízením (případně náhradu za používání vlastního zařízení), pracovní podmínky na místě výkonu práce a způsob kontroly dodržování podmínek BOZP. Zákoník práce klade v otázce bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na zaměstnavatele vysoké požadavky nezávisle na tom, zda je práce vykonávána z pracoviště či z domova. Zaměstnavatel je zákony zavázán k pravidelné kontrole úrovně bezpečnosti práce, což je v praxi v případě práce z domova nereálné.

Rámcová dohoda o práci na dálku, která vznikla v roce 2002 pro signatáře z řad evropských států, upravuje podmínky pro práci z domova podstatně lépe. Práce na dálku je dle této dohody vždy dobrovolná a zaměstnankyně/zaměstnanec ji může odmítnout. Dále rámcová dohoda povazuje zaměstnavatele při pravidelné práci z domova ke kompenzaci nákladů přímo spojených s prací (především za komunikace) a také po zaměstnavateli požaduje přijetí opatření proti izolaci teleworkerky/teleworkera od ostatních. Rámcová dohoda o práci na dálku je dobrovolná a měla být do třech let od podpisu implementována v jednotlivých zemích v souladu s národními mechanismy. Dle Hornáka (2014) je však tato implementace do českého zákoníku práce nedostatečná, což znesnadňuje aplikaci teleworkingu v praxi.



Když pomineme samotnou legislativu, narážíme i na nedostatek formálních předpisů ohledně užívání nových médií. Například nebývá zaměstnavatelem stanovená doba odpovědi na emailovou korespondenci. Strategie, které se snaží vyrovnat se s absencí formálních podmínek pro práci z domova, jsou tedy svou povahou spíše individuální než strukturální. Pouze jedna ze čtyř organizací, které zaměstnávaly respondentky a respondenty studie Melissy Gregg (2011), měla oficiální firemní strategii pro práci z domova v psané formě.

Nedostatečné ukotvení teleworkingu v národním právu může být vnímáno zaměstnavateli jako nevýhoda nebo dokonce i důvod, proč přistupují k této flexibilní formě práce odmítavě. S ohledem na stále vzrůstající trend práce z domova je žádoucí, aby byly všechny body rámcové dohody o práci na dálku důsledně implementovány do zákoníku práce.

#### 2.2.1.6 Výhody a nevýhody teleworkingu

Práce z domova je spojována s mnohými výhodami ale i zápory, které jsou v souvislosti s ní často zmiňovány. Z výhod lze jmenovat například flexibilitu práce, snížení času stráveného dojížděním či získání více času na rodinu. Teleworkerky a teleworkeri však mohou trpět kupříkladu sociální izolací či omezenými příležitostmi ke kariéernímu růstu. Zaměstnavatelé jako výhodu teleworkingu vyzdvihují obvykle snížení nákladů za kancelář, ale naopak mívají obavy o bezpečnost dat, snížení produktivity zaměstnankyň a zaměstnanců či nedostatečnou kontrolu nad výkonem jejich práce. Není mým cílem v této kapitole pouze vyjmenovávat jednotlivé vlastnosti teleworkingu a škatulkovat je jako jednoznačně výhodné či nevýhodné. Naopak považuji za důležité kriticky zhodnotit veškeré aspekty teleworkingu. Svou pozornost zaměřím převážně na benefity a zápory, které se týkají zaměstnankyň a zaměstnanců.

**Flexibilita**, která je ve spojitosti s teleworkingem často zmiňovaná jako jeho ústřední atribut, který umožňuje sladování pracovního a osobního života, je přinejmenším diskutabilní a je těžké flexibilitu označit jednoznačně jako výhodu. Huws (1989) nastiňuje problematiku samotného termínu *flexibilita* v kontextu s prací. Poukazuje na to, že je tento pojem používán mnoha způsoby.

Flexibilita je ve spojení s teleworkingem používána nejčastěji v kontextu s pracovní dobou. Zde se objevuje dvojsečnost flexibility (neboli pružnosti) pracovní doby – ta nemusí vždy nutně znamenat, že si zaměstnanec přizpůsobuje svou pracovní dobu ve prospěch osobních záležitostí, ale také, že zaměstnanec přizpůsobuje svůj osobní život množství práce, které v danou dobu má. Druhá zmíněná interpretace flexibility pracovní doby předpokládá přizpůsobivost zaměstnankyně/zaměstnance objemu práce a očekává její/jeho dostupnost kdykoliv je třeba. S touto interpretací flexibility se setkáváme především u prací s úkolovou mzdou jako je překladatelství či tvorba grafiky, kdy se množství práce odvíjí od počtu zakázek, které mají obvykle pevně stanovený termín vyhotovení.

Požadavek na flexibilitu zaměstnankyň a zaměstnanců směrem k potřebám trhu zmiňují i Křížková s Vohlídalovou (2008), které jako jeho důsledek označují větší prohlubování genderových nerovností a vytlačování matek na „sekundární“ trh práce s horšími podmínkami. Tato interpretace flexibilní pracovní doby, která předpokládá, že se zaměstnankyně a zaměstnanci přizpůsobují množství a tempu práce, je na míle vzdálená tomu, o co ženy žádaly, když se při vstupu na pracovní trh domáhaly flexibilních pracovních úvazků s cílem mít možnost si svou práci alespoň částečně časově organizovat. Tak je konečně v kontextu teleworkingu flexibilita práce obvykle interpretována – jako výhoda, která umožňuje zaměstnanci si efektivně zorganizovat svou práci ve prospěch mimopracovních aktivit. Tento koncept použijí pro následující diskuzi.

Převažující interpretace flexibility pracovní doby předpokládá autonomii zaměstnankyně/zaměstnance při výkonu práce společně s možností organizovat si pracovní povinnosti dle svých časových možností. Ačkoliv je tento koncept flexibilní pracovní doby obvykle prezentován jako benefit pro zaměstnankyni/zaměstnance, je třeba si uvědomit, že flexibilita spojovaná s pracovní dobou při práci z domova může mít nejen pozitivní, ale i negativní vliv na schopnost lidí zorganizovat si své pracovní i volnočasové aktivity – místo toho, aby využili flexibility pro lepší sladění pracovního a rodinného života, upínají se mnohdy na standardní pracovní dobu a flexibilitu využívají k práci přesčas, na jejíž finanční náhradu dle českého zákoníku práce pozbývají nárok. Práce přesčas je v tomto případě důsledkem ztráty kontroly nad množstvím odpracovaných hodin a neschopnosti odpoutat se od zaměstnání, které je v domácnosti všudypřítomné. U někoho může

jednoduše vést velká míra flexibility pracovní doby ke ztrátě schopnosti se efektivně zorganizovat. I navzdory výše zmíněnému, muži i ženy nejčastěji shodně zmiňují právě autonomii a možnost organizovat si práci jako hlavní výhodu teleworkingu (Sullivan, 2001).

Strategie využívání flexibilní pracovní doby k organizaci pracovního a soukromého života se zdají být u žen a mužů odlišné. U žen může být flexibilita výrazně oslabena jejich stereotypní genderovou rolí a tím, že se jejich domácí práce chápe jako samozřejmost (Sullivan, 2001: 8). Ženy pružnost pracovní doby využívají obvykle k plnění domácích a pečovatelských povinností. Možnost kombinace rodinných a pracovních povinností v průběhu dne tedy ženy označují mnohem častěji než muži za zásadní výhodu teleworkingu (Huws, 1996). Muži rámuji výhodu spojenou s rodinou tradičním uzpůsobením rolí – můžou trávit čas s rodinou, případně s něčím v domácnosti pomoci. Pomoc v domácnosti vnímají spíše jako činnost dobrovolnou, nikoliv povinnou (Sullivan, 2001: 8).

Další často zmiňovanou výhodou teleworkingu je **méně dojíždění** za prací. Tato výhoda má dokonce dvě roviny – rovinu ekologickou a rovinu úspory času stráveného v dopravních prostředcích, který není zpravidla<sup>17</sup> finančně kompenzován zaměstnavatelem. Úspora času stráveného dojížděním do a z práce však pro někoho představuje jen další čas, který může věnovat práci (Gregg, 2011). Další stinnou stránkou tohoto zdánlivého benefitu je i sociální izolace a snížení osobního kontaktu s dalšími lidmi (Greenhill, 2004). Sullivan (2001) dále zmiňuje, že v případě dojíždění do práce funguje časový úsek vynaložený na cestu do/ze zaměstnání jako proces přechodu mezi pracovní a soukromou sférou. Tento časový i distanční transfer mezi prací a osobním životem teleworking postrádá.

**Rozostření hranice mezi pracovním a soukromým životem** lze zařadit spíše mezi nevýhody teleworkingu. Lidé pracující z domova prostřednictvím moderních technologií mají stále intimnější vztah se svou prací, vykonávají ji prakticky ze své ložnice. Hranice mezi osobní a profesní identitou se stírají. Zaměstnanec žije ve vědomí, že kdykoliv může přijít potřeba věnovat se práci, která se tak v rámci domácnosti stává všudypřítomnou, což Gregg (2011) připisuje vysoké míře silného a nátlakového způsobu

---

<sup>17</sup> Výjimku mohou tvořit cestovní náhrady, které upravuje zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.).

sociálního závazku vůči práci, za kterou je finanční odměna jen přidáný bonus. Zaměstnanci věnují přesčas svým zaměstnavatelům z vlastního přesvědčení, z pracovní doby se stává norma pro minimální čas strávený prací, který nemá omezenou horní hranici. Sledování pracovního emailu je naprosto základní činnost, kterou zaměstnanci vykonávají díky mobilním technologiím mimoděk kdykoliv a kdekoliv i včetně placeného volna.

Tabulka 4. Cena za výhody teleworkingu

Hypotetické benefity pro jedince	Hypotetické dopady na jedince
Možnost udržet si práci i v případě přestěhování, nemoci či pečovatelské povinnosti	Méně šancí k rozvoji či kariérnímu růstu, <u>teleworkerky a teleworkeri</u> nejsou svými nadřízenými příliš oceňováni/i.
Více času na domácnost a rodinu.	Smazání hranice mezi domácí a pracovní sférou.
Méně dojíždění.	Omezený osobní kontakt s kolegy a sociální izolace.
Větší pracovní autonomie.	Zevšednění práce.
Méně rušivých elementů při práci.	Více času stráveného prací (přesčasy).
Flexibilnější pracovní doba.	Nestálost a nejistota práce.

Zdroj: Greenhill 2004 (volný překlad)

Greenhill (2004), která nahlíží na práci z domova velmi kriticky, napadá hypotetické benefity teleworkingu pro jedince, které jsou ve veřejném diskurzu často zmiňovány a za jejich deklarovaným pozitivním aspektem vidí vždy cenu, kterou musí teleworkerka či teleworker za daný benefit zaplatit (Tabulka 4). Greenhill (2004) kritizuje, že podporovatelé teleworkingu uvádí přísliby, které tato forma práce přináší, bez kontextu.

Z feministického pohledu lze na teleworkingu vnímat jako jeho pozitivum, že osvobozuje ženy z práce pod mužskou nadvládou, zvyšuje autonomii žen a podporuje jejich nezávislou tvorbu (Gutek citována in Huws, 1996: 3). Rovněž logicky práce z domova eliminuje možnost sexuálního obtěžování na pracovišti.

Mezi další výhody teleworkingu, které jmenuje na základě výpovědí svých výzkumných komunikačních partnerů a partnerek Gregg (2011), jsou například příjemnější osvětlení (možnost regulace osvětlení dle vlastních potřeb, dostatek denního světla), svoboda pohybu (ve smyslu možnosti kdykoliv si udělat pauzu, vstát a protáhnout se), méně stresu či zvýšená produktivita práce.

Právě **produktivita práce** bývá často diskutována, protože existuje předpoklad, že v domácím prostředí existuje více rušivých elementů, které produktivitu zaměstnanců naopak snižují. Produktivita jedince při práci z domova je velmi subjektivní a je podmíněna mnoha faktory doma - je rozdíl, zda má dotyčná/ý doma k dispozici uzavřenou pracovnu

či zda kombinuje práci s péčí a vykonává své pracovní povinnosti ve sdíleném prostoru za přítomnosti ostatních členů domácnosti<sup>18</sup>, ale i na pracovišti - například práce v kanceláři, která je uspořádána jako open space<sup>19</sup> může působit rušivě v porovnání s komfortem uzavřené osobní kanceláře. Produktivitu práce však nabourává i samotný fakt, že je práce vykonávána na technologickém zařízení, které slouží i jako zdroj zábavy a způsob trávení volného času. Lidé během práce na počítači přepínají v průběhu vteřin mezi sociálními sítěmi, nákupními portály, informačními a zpravodajskými servery a podobně.

Komplikací pro práci z domova bývá také **nedostatečná technická podpora** ze strany zaměstnavatele. Zaměstnankyně/zaměstnanec funguje doma obvykle na svém vlastním zřízeném internetovém připojení, které v případě selhání znemožní výkon práce. Navíc rychlost přenosu dat v domácím prostředí nemusí být pro některé pracovní úkony dostatečná. Problém s omezenou rychlostí přenosu dat se výrazně projevil v době koronakrizy, kdy je domácí internetová síť nebyvale zatížena nejen prací z domova, ale i distanční výukou (více v kapitole 2.2.3.). Rovněž teleworkerky a teleworkeri doma zpravidla nedisponují záložním zdrojem energie pro případ výpadku elektřiny. Problematická může být i oprava technologického zařízení v podobě laptopu či telefonu, která nelze vždy vyřešit vzdáleně pomocí technické podpory zaměstnavatele.

U zaměstnankyně/zaměstnance, která/ý pracuje výhradně z domova, se může projevit **ztráta sociálního kontaktu**. Ačkoliv po propuknutí koronavirové epidemie se tento aspekt teleworkingu stal žádoucím, nic se nemění na tom, že ztráta osobního kontaktu s lidmi může mít na jedince neblahý vliv. Matky malých dětí jsou v tomto ohledu obzvlášť náchylnou skupinou: „*Velmi často vyjadřují matky na rodičovské dovolené nebo v domácnosti pocity vyloučení ze společnosti a nedostatku společenského uznání*“ (Hašková, 2011: 46). Pokud tedy matka nezačne dojíždět do zaměstnání<sup>20</sup> a zvolí teleworking jako způsob výdělečné činnosti, naváže na tuto svou zkušenost a míra vyloučení ze společnosti se nadále prohlubuje.

---

<sup>18</sup> Genderové rozdíly v uzpůsobení domácí kanceláře jsou dále rozebírány níže v kapitole Genderové aspekty teleworkingu.

<sup>19</sup> V českém překladu „otevřený prostor“. Vyznačuje se tím, že množství zaměstnanců/kyň sdílí společnou kancelář s oddělenými pracovními místy.

<sup>20</sup> Sociální kontakt a potřeba „přijít mezi lidi“ jsou dle Haškové (2011) jedním z motivačních faktorů pro návrat do zaměstnání po mateřské či rodičovské pauze.

Pro zaměstnavatele představuje teleworking výhodu, jelikož může zvyšovat produktivitu a motivaci zaměstnankyň a zaměstnanců, a zároveň díky němu dochází ke snížení nákladů za provoz kanceláře. Naopak obavy mají zaměstnavatelé v souvislosti s omezenou možností kontroly zaměstnanců (Greenhill, 2004) či ochrany dat. Z personálního hlediska je distanční forma zaměstnání výhodná, jelikož odstraňuje geografické rozdíly, takže lze při náboru hledat vhodné kandidáty nezávisle na jejich bydlišti (Ozimek, 2020) a může zvýšit zaměstnanost v lokalitách s vysokou mírou nezaměstnanosti (Hornák, 2014). Rovněž teleworking zvyšuje schopnost zaměstnavatelů získat a udržet si pracovníci/pracovníka nezávisle na její/jeho rodinné situaci a zdravotním stavu – například v době rané fáze rodičovství, dlouhodobé nemoci, při změně bydliště či pokud má dotyčná/ý tělesné postižení.

S ohledem na téma této práce považuji za hlavní výhodu teleworkingu právě jeho rodině přátelský potenciál. Pokud se rodiči závislého dítěte naskytne příležitost pracovat z domova, získává tím minimálně možnost volby. Vzhledem k absenci bezplatné institucionální péče o děti mladší tří let a finanční nedostupnosti soukromých forem péče, jsou matky mnohdy nedobrovolně<sup>21</sup> na tři roky vyřazeny z trhu práce, jelikož nabídka flexibilních pracovních pozic, které by jim umožnily alespoň částečnou participaci na pracovním trhu, je v České republice mizivá. Teleworking, jako jedna z flexibilních forem práce, se zdá být pro kombinaci výdělečné činnosti a péče o závislého potomka/y jako vhodné řešení.

Kombinace práce z domu s péčí o dítě má však dvě strany mince. Na jednu stranu se jedná o alternativu k bezvýdělečné rodičovské „dovolené“, aniž by dítě muselo být umístěno do institucí denní péče, které jsou navíc pro své omezené kapacity mnohdy nedostupné. Na druhou stranu nároky na práci mohou vést ke špatným výchovným praktikám (Armstrong in Huws 1996). Takové praktiky se mohou projevat nedůsledností a nesystematičností ve výchově, nízkou mírou omezování dítěte ve sledování televize či užívání mobilního telefonu nebo tabletu. Huws (1996) poukazuje na konflikt mezi požadavkem „být dobrým rodičem“ a „být dobrým zaměstnancem“. Mezi nejčastější projevy tohoto konfliktu uvádí nemožnost věnovat dítěti dostatek

---

<sup>21</sup> Na rozdíl od otců, jejichž zastoupení na rodičovské „dovolené“ je silně minoritní a zpravidla je doprovázeno svobodnou volbou.

pozornosti, což může způsobit až ohrožení bezpečí a zdraví dítěte, dále také znižuje nesoustředěnost rodiče na práci z důvodu hlasitého projevu dětí a časté vyrušování, jež ve svém důsledku způsobuje celkovou podrážděnost teleworkerky či teleworkera. Ve své studii také prokázala u nemalého vzorku teleworkerek a teleworkerů, které/kteří kombinovaly/i péči s prací, že za tuto možnost slad'ování zaplatily/i velkou emoční daň v podobě depresí, vyčerpání a ztráty sebevědomí (Huws 1994 in Huws 1996).

### 2.2.2 Genderový aspekt teleworkingu

Kathi Weeks (2011: 164) vnímá veškeré označení pracovních hodin (plný úvazek, částečný úvazek, přesčas) jako genderový konstrukt, který je vytvářen a udržován na základě východiska ideálu heteronormativní rodiny, která splňuje tradiční genderové rozdělení práce. Argumentuje tím, že částečné úvazky jsou obvykle užívané ženami, což je zdůvodňováno jejich pozicí sekundárního zdroje příjmu v rodině a naopak od mužů se na trhu práce očekává flexibilita pracovat přesčas a na plný úvazek - to upevňuje jejich životelskou roli v rodině. Na základě této teorie lze vnímat i teleworking jako genderový konstrukt. Osobní zkušenost jedince s teleworkingem je vždy rámována jejím/jeho genderem a identitou v rámci rodiny a společnosti.

Jako argument pro toto tvrzení lze předložit výzkum Melissy Gregg (2011). Velký genderový rozdíl odhalila v prostorových praktikách při práci z domova. Mužům je dopřáváno mnohem více prostoru pro práci, což odráží širší přístup společnosti k ženským profesním kariérám jako k podřadným. Muži při své práci z domova využívají místo oddělené od zbytku domácnosti (například vlastní pracovnu), aby se mohli nerušeně věnovat výkonu práce. Na druhé straně ženy jsou nuceny pracovat z centra dění (obývací pokoj, jídelna), aby se podílely i na chodu domácnosti – o to spíše, pokud se zároveň starají i o dítě/děti.

Pro české prostředí tento trend potvrzuje ve své studii Šindlerová (2006), která zdůrazňuje negativní dopady absence vlastní dílny<sup>22</sup> či pracovny na produktivitu práce. Žena pracující z domova je tedy dle studie Gregg nejčastěji matkou, v rámci hierarchie firmy na průměrné pracovní pozici, která za pomoci multi-taskingu zvládá práci i domov a každý den si „sáhne“ až na dno svých možností. Pro tyto ženy je specifické, že hranice

---

<sup>22</sup> Výzkum Šindlerové se zaměřuje i na manuální práci z domova.

mezi zaměstnáním, domácí prací, domovem a volným časem jsou rozmazané a nelze jednoznačně určit, co se vlastně počítá jako práce.

#### 2.2.2.1 Vykořisťovací model a model nových příležitostí pro flexibilitu

Původní koncept vykořisťovacího modelu a modelu nových příležitostí pro flexibilitu pochází od Huws (1996), která přišla s novým pohledem na teleworking z genderové perspektivy. Odhalila dvojí polarizovaný přístup společnosti k teleworkingu – první přístup označila jako model vykořisťovací a druhý jako model nových příležitostí pro flexibilitu. Vykořisťovací model prezentovaly nejčastěji odbory v obavách, že teleworking povede k izolaci žen a k jejich vyloučení ze sociálního dialogu, kdežto model nových příležitostí pro flexibilitu akcentoval především nově získanou možnost žen s pečovatelskými povinnostmi zapojit se do pracovního trhu. Huws (1996) argumentovala polaritu názorů tím, že tento dvojí přístup je založený na různých kategoriích zaměstnanců - vykořisťovací model vychází především z nízko postavené a hůře placené práce, založené na rutinních úkolech, kdežto model nových příležitostí pro flexibilitu je ilustrován spíše případy žen na odborných a lépe hodnocených pozicích (Huws, 1996: 7). Sullivan (2001) následně tento koncept rozšířila o způsob, jak ženy svou zkušenost s teleworkingem interpretují a dokázala, že oba modely nelze vnímat odděleně. Teleworking sice dává ženám nové příležitosti pro flexibilitu ke sladování práce a péče, ale tyto příležitosti jsou podmíněné nerovným rozdělením pečovatelských povinností mezi muži a ženami - „nové příležitosti“ nejsou stále „rovné příležitosti“.

Vykořisťovací model staví na tom, že ženy nezpochybňují svou primární roli pečovatelky a svůj pracovní život organizují kolem této úlohy. Teleworking vnímají jako pozitivní příležitost, která jim dává dostatečné množství flexibility pro kombinaci pracovní a pečovatelské role (Sullivan, 2001: 8). Model flexibility je tedy v zásadě vytvořený na smířlivém přístupu žen k neplacené práci v domácnosti, v jejímž důsledku přijímají hůře placenou práci z domova, kterou navíc vnímají jako pozitivní příležitost.

Vzniká zde paralela mezi teleworkingem a tradiční domácí prací – ženy nadále tolerují pracovní podmínky v domácnosti, kde jsou podceňované a nedostatečně ohodnocené. V domácnosti, ve které je jejich práce bagatelizována a přehlížena muži. Sullivan (2001: 2) podotýká, že na stejném principu dochází také k opomíjení žen na



pracovišti. Teleworking má sice potenciál umožnit lidem s pečovatelskými povinnostmi vstup na pracovní trh, ale stejně tak využívá principu marginalizace žen v zaměstnání a uplatňuje se tak model vykořisťování (Sullivan, 2001: 2). Teleworking je navíc mnohdy jedinou možností zaměstnání pro ženy, které jsou pro nemožnost volby připravené přijmout jeho negativní aspekty (Huws, 1996: 8). Z pohledu žen, lze toto smíření interpretovat následovně - nevydělávám tolik, abych si mohla dovolit chůvu a jít do práce, jsem vděčná, jelikož mi zaměstnavatel dovolil pracovat z domova, na oplátku příjmu horší podmínky a plat (v porovnání s těmi, kteří pracují na pracovišti zaměstnavatele).

Práce z domova umožňuje lidem s pečovatelskými povinnostmi zapojit se do pracovního trhu, což představuje novou příležitost pro flexibilitu (Dooley citována in Sullivan, 2006: 6) nicméně Sullivan (2006) dodává, že je nutné brát v potaz, že rozdělení pečovatelských povinností mezi ženy a muže je rozděleno nerovnoměrně, takže toto zjištění může stejně tak podporovat vykořisťovací model. Nerovnosti na poli distribuce domácích prací a pečovatelských povinností, jsou důvodem, proč jsou modely vykořisťování a nových příležitostí pro flexibilitu spojovány téměř výhradně s ženami. Vykořisťovací model lze v souvislosti s teleworkingem žen vnímat jako výsledek systémové oprese na několika úrovních. Sullivan (2001) svou studií dokázala, že ačkoliv se teleworking jeví po zohlednění všech genderově podmíněných proměnných jako vykořisťovací, ženy ho tak nevnímají. K tomu dochází ve světle nastavených strukturálních podmínek, které pro ženy netvoří ideální prostředí pro sladování pracovního a rodinného života – v těchto podmínkách se teleworking jeví jako výhodné řešení jejich problému s kombinací péče a práce a ženy.

To, že ženy přijímají role hospodyní a pečovatelek, které jim společnost přisuzuje, vede nevyhnutelně k dvojímu či trojímu břemenu (Hochfield, Machung, 1989). Kritika nabízení teleworkingu jako nového modelu flexibility pro ženy zatížené dvojitým břemenem přichází ostatně i od Greenhill (2004). Při výkonu práce z domova se tíha obou břemen setkává v jednom čase na jednom místě, což sice dává ženám novou příležitost k jejich kombinaci, ale zároveň nekrátí čas strávený prací či péčí o děti a domácnost. Naopak Šindlerová (2006: 17) je toho názoru, že celodenní fyzická přítomnost ženy v domácnosti ještě navyšuje její zodpovědnost za údržbu domova a péče o děti.

Huws (1996) tvrdí, že teleworking je mnohdy sice jedinou možností zaměstnání pro ženy, které jsou pro nemožnost volby připravené přijmout jeho negativní aspekty a je nepatřičné vidět ženy pracující z domova jako zcela nezávislé osoby, které by si tento způsob práce nutně vybraly. Na druhou stranu nelze stavět všechny teleworkerky do pozice vykořisťovaných obětí. Je třeba vzít v potaz strukturální faktory jako je organizace trhu práce či osobní motivace – oba podmíněné nejen genderem, ale i třídou či rasou.

### 2.2.2.2 Vliv práce z domova na proměny genderových rolí v domácnosti

Stejně, jako existuje mzdová propast mezi muži a ženami, existuje i volnočasová propast, která znázorňuje poměr času stráveného v domácnosti odpočinkem a neplacenou domácí prací/péčí (Hochschild, 2003). Z tohoto srovnání vycházejí jako znevýhodněné opět ženy, které doma vykonávají v porovnání s muži výrazně více práce. Muži jsou stále schopni vnímat domov jako místo odpočinku na rozdíl od žen, pro které je domácnost prostředí, kde se setkávají formy fyzické, administrativní a emoční práce (Gregg, 2011). Z hlediska dělby práce je genderově nejsymetričtější soužití nesezdané a bezdětné (Hašková, 2009). U rodin s dítětem/děťmi se asymetrie v rozdělení domácích rolí mezi ženami a muži prohlubuje: „České pracující matky stráví v průměru denně 5,7 hodin prací v domácnosti a péči o děti a ostatní členy rodiny oproti pracujícím otcům se 3,5 hodinami času“ (Křížková, 2007). Tuto statistiku negativně ovlivňuje i fakt, že v českých rodinách není běžné využívání třetí osoby (ať už placené či neplacené z řad širší rodiny) k pomoci s domácími pracemi (Křížková, Hašková, 2003).

Tabulka 5. Počet hodin, které věnuje zaměstnaný rodič péči o vlastní dítě (týdně)



Zdroj: Eurofound (2016)

Participace mužů na péči o děti obecně v populaci pomalu roste. Česká republika je však mezi evropskými zeměmi propadlíkem (viz Tabulka 5). Rozdíl v počtu hodin strávených péčí o dítě je v České republice ze všech evropských zemí největší – zaměstnané matky tráví péčí o děti v porovnání se zaměstnanými otci o 45 % více času (Blaskó, Papadimitriou, Manca, 2020). Tento jev lze částečně vysvětlit větším množstvím hodin, které muži průměrně odpracují v zaměstnání, ale jelikož tento rozdíl v počtu odpracovaných hodin není zdaleka tak markantní jako rozdíl v péči o děti, je pravděpodobnějším důvodem této nerovnosti přetrvávání kulturně a historicky specifických představ o femininitě a maskulinitě, které přisuzují péči o děti ženám.

Hochschild (2003) vnímá práci placenou, která je vykonávána na pracovišti zaměstnavatele, odděleně od druhé směny v domácnosti v podobě neplacené práce a péče. V případě teleworkingu, který je kombinovaný s péčí o závislé dítě se však tyto dvě směny prolínají v jednu kontinuální směnu, která nemá pevně stanovený začátek ani konec.

Teleworking, jako relativně nová forma zaměstnání, umožňuje únik od tradičního zaměstnání a tím vytváří i nový prostor k vyjednávání identit. Toto vyjednávání však probíhá v rámci zažitých stereotypních genderových rolí. Většina studií naznačuje, že rozdělení domácích prací zůstává neměnné nezávisle na tom, zda rodič/e pracují z kanceláře či z domova. Například Sullivan (2001) uskutečnila výzkum v rodinách, ve kterých je přítomný teleworking a odhalila tradiční uspořádání genderových rolí, které teleworking dále posiluje a reprodukuje. Ve své studii považuje vliv teleworkingu na rozdělení domácích zodpovědností za zanedbatelný z důvodu stále přetrvávajících strukturálních sil a genderové ideologie, která existuje i mezi členy domácnosti.

Ačkoliv je zaměstnání pro identitu mužů i žen klíčové, ženy na rozdíl od mužů vnímají jako stejně důležitou (ne-li důležitější) i svou roli v rámci domácnosti (především pak roli matky), a proto teleworking považují za strategii pro kombinaci těchto rolí. Naopak muži vnímají možnost práce z domova jako příležitost pomoci s péčí, ale nevnímají tento aspekt teleworkingu jako zásadní (Sullivan, 2001: 8). Marsh a Musson (2008) dělaly kvantitativní výzkum s otci teleworkery, na základě kterého odhalily, že telework poskytuje otcům prostor, díky kterému jsou více emočně zapojeni do své rodičovské role, což může být považováno za malý krok k emancipaci. Ani tento výzkum však nezaznamenal výraznou proměnu genderových rolí v rámci domácnosti.

Jedním z důvodů, proč mohou muži přistupovat k teleworkingu jinak než ženy, je skutečnost, že práce z domova může být muži vnímána jako výzva pro tradičně pojatou maskulinitu. Domov je totiž feminizované prostředí spojené s neplacenou prací žen. Existuje psychologický efekt, který dělá práci vykonávanou z domova méně hodnotnou a důležitou v porovnání s lépe oceňovanou prací mimo domov, kterou častěji vykonávají muži (Huws 1989). Ti při své tradiční genderové roli živitele rodiny vnímají pro svou identitu jako stěžejní placenou práci. Pokud tedy pracují z domova, nepřebírají domácí práce (pouze pomohou, pokud je třeba), aby měli kontrolu nad potenciálním ohrožením své maskulinity (Sullivan, 2001).

Teleworking má schopnost upevňovat tradiční genderové role v domácnosti, ale stejně tak má schopnost je i zpochybnovat. Dle dostupných studií se zdá, že teleworking sice řeší problém absentujícího otce, ale jeho přítomnost v domácnosti je pouze fyzická a zásadně neovlivňuje rozdělení povinností v rodině, jelikož teleworking v tomto ohledu nemá dostatečnou sílu ke zpochybnění silně internalizovaných genderových stereotypů v rámci rodin. Teleworking má teoreticky potenciál podpory rovných příležitostí mužů a žen, ale záleží na okolnostech a strukturálních podmínkách, zda bude realizován.

### 2.2.2.3 Teleworking jako prostředek k prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce

Původní rétorika feministického hnutí byla taková, že placená práce ženy osvobodí od mužské nadvlády. V praxi to ale znamenalo, že ženy pracovaly dlouhé hodiny doma a dlouhé hodiny v zaměstnání. Ekonomická soběstačnost je pro ženy zásadní, nicméně je třeba zamyslet se nad tím, jaký druh práce ženy osvobozuje. Lépe placené pozice s možností flexibilního plánování pracovní doby poskytují ženám větší míru svobody (hooks, 2013)<sup>23</sup>. Obdobnou optiku používá i Ursula Huws (1996), která s ohledem na flexibilitu teleworkingu vyzdvihuje jeho obrovský potenciál na poli prosazování rovnosti mezi muži a ženami na pracovním trhu. Její idea práce na dálku jako nástroje k prosazování genderové rovnosti je logická, avšak její realizace by byla možná pouze ve společenském „vakuu“. V realitě je teleworking stále pod velkým vlivem strukturálních podmínek.

---

<sup>23</sup> Dále ve své úvaze dochází bell hooks k tomu, že víc peněz nemusí nutně znamenat větší svobodu, pokud peníze nepoužijeme na vlastní rozvoj a dosažení duševní i tělesné pohody.

Emancipační potenciál, který je teleworkingu často přičítán, je znemožněn tradičním rozdělením rolí v domácnosti (Greenhill, 2001).

*Počítače v domácnosti umožňují ženám dělat ne jednu, ale rovnou dvě práce v jejich útulných, růžemi posetých, lafkami oplocených, bíle rámovaných elektronických bungalovech“ (Zimmerman citována in Huws, 1996: 4 – vlastní překlad).*

Dokud bude žena zatížena dvojitým břemenem a bude přijímat domácí a pečovatelskou roli, můžeme teleworking považovat pouze za prostředek, který jí pomůže minimalizovat svou absenci na pracovním trhu z důvodu mateřství, a zároveň jí umožní být ekonomicky aktivní. Tradiční dělba domácích a pečovatelských povinností determinuje ve svém důsledku pozici žen v zaměstnání. Například schopnost pracovat přesčas je považována za měřítko oddanosti a příslib kariérního růstu (Greenhill, 2001), ale závazek vůči domácnosti a dětem ženy v tomto ohledu znevýhodňuje a předurčuje tak jejich pozici na trhu práce.

To, jakým způsobem jsou na základě genderu rozdělené pracovní pozice na pracovišti, se odráží i v případě práce z domu. Výše profesně postavené, technické a řídicí pozice jsou i v případě práce z domu vykonávány muži – ti mají doma k práci obvykle zařízenou oddělenou pracovnu, jejich plat je relativně vysoký a pracovní podmínky dobré. Mohou si dovolit i placenou výpomoc v domácnosti či se o domácnost a jejich klid při práci stará manželka. Na druhé straně stojí skupina teleworkerek a teleworkerů, která je složená převážně z žen na feminizovaných administrativních pozicích. Tato práce je obecně hůře placená a vyznačuje se extrémní sociální izolací (Huws, 1996: 5). I přes horší pracovní a platové podmínky podporuje práce z domova zapojení žen do pracovního trhu a mohla by ve svém důsledku přispět alespoň k částečnému snížení genderové propasti na trhu práce.

Abychom mohli teleworking efektivně využívat jako prostředek k prosazování rovnosti na trhu práce, je nezbytná změna strukturální v podobě genderově neutrální rodinné politiky včetně zajištění potřebné institucionální péče a individuální, která by vymanila ženy z kruhu sebepodhodnocování a genderových stereotypů.

### 2.2.3 Dopady koronavirové pandemie na práci z domu

Většina zaměstnankyň/zaměstnanců v Evropě vykonává své povolání v rámci Pracovní smlouvy, která jasně determinuje místo výkonu práce, fixní počet hodin a pracovní dobu. I otevírací doba školek, škol, obchodů a služeb předpokládá, že lidé budou pracovat v rámci „normálního“ týdne (Huws, 1997). Představa, že moderní technologie společně s možností práce z domova budou výzvou pro uzpůsobení společnosti a vytvoří pro jednadvacáté století nový „normál“, se naplňovala až do letošního roku velmi pomalu. V průběhu první vlny epidemie se práce z domova jevila pro mnohé zaměstnavatele, především z řad středně velkých a velkých firem, jako dočasná strategie jak pokračovat ve výkonu práce, a zároveň zamezit případnému šíření nákazy. Současně byla práce z domova silně doporučována vládou. S příchodem dalších vln epidemie se však dočasná strategie změnila na strategii dlouhodobou a práce z domova přestala být považována za výsadu pouze malého množství pracovních pozic, ale stal se z ní onen nový „normál“.

V Evropě po zavedení restriktivních opatření začalo teleworking praktikovat v průměru zhruba 40 % všech zaměstnankyň/zaměstnanců (v USA to byla dokonce až polovina všech pracujících), přičemž pro 24 % evropských zaměstnankyň/zaměstnanců představoval teleworking zcela novou zkušenost, jelikož z domova nikdy předtím nepracovali (Abulibdeh, 2020). K proměně došlo též v míře využití teleworkingu mezi těmi, kteří možnost práce z domova mají. V minulosti byl teleworking nejčastěji využíván pouze občasně, nyní drtivá většina teleworkerů/ek odpracuje z domova 51-100 % své pracovní doby (Ozimek, 2020).

V průběhu pandemie se změnil také význam teleworkingu. Takzvaný „home-office“ byl dříve vnímán převážně jako benefit od zaměstnavatele, v současnosti je však prezentován jako doporučovaná forma izolace, která účinně zamezuje šíření viru. V kombinaci s dalšími restrikcemi omezujícími sociální kontakt ve volném čase zůstávají teleworkerky/teleworkeri uvězněni ve své domácí kanceláři. Spoluvězni rodičů jsou v tomto případě děti, což značně znesnadňuje sladování pracovních a rodinných povinností.

Vzhledem k velmi tradičnímu rozdělení genderových rolí v českých domácnostech jsou to především pracující matky, které jsou v této době vystavovány extrémní zátěži.

Jejich školou povinné děti zůstávají v dobách opakovaných školních uzavírek doma a jejich celodenní přítomnost v domácnosti výrazně navyšuje množství hodin, které matky běžně věnují péči o ně. Matka nově supluje roli kuchařky ve školní jídelně, učitelky a zároveň čelí náladám dítěte, které je ochuzeno o zájmové kroužky a kontakt se svými vrstevníky. Otázka sladění rodičovských a pracovních povinností se tak v době, kdy jsou zaměstnání i školní docházka praktikovány simultánně v jednu dobu z jednoho bytu, stala pro některé rodiče palčivější než kdy dříve.

Lze předpokládat, že koronavirovou krizí vynucená změna v přístupu k práci z domova zanechá stopu i na naší post-pandemické budoucnosti a počet zaměstnanců, kteří minimálně občasně využívají práci z domova, zůstane výrazně vyšší než v době předcovidové. Tento předpoklad dokazuje i výzkum Adama Ozimka (2020) mezi manažerkami/manažery firem, jejichž nadpoloviční většina (61.9 %) uvedla, že i po odeznění krize očekávají větší míru práce z domova, jelikož se jim tato forma práce osvědčila a předčila jejich očekávání.

Společně s prací z domova jde ruku v ruce i celková digitalizace společnosti. I zde došlo v době pandemie k vývojovému skoku, díky kterému dnes prostřednictvím sítí obstaráme téměř vše – například lze za použití virtuální reality zařídit z domova autentickou prohlídku vozu v autosalonu, také komunikace s úřady se ve větší míře přesunula do digitálního prostředí. Vzhledem k dlouhodobému průběhu koronavirové krize si společnost na tento způsob života do určité míry zvykla a výdobytky této doby s námi budou i po odeznění pandemického období. Bude jen na nás, abychom našli ten správný balanc pro uplatnění nově získaných zkušeností a vytvořili nový, lepší „normál“. Lze doufat, že jeho součástí bude i více zaměstnavatelů umožňujících teleworking, který bude účinně sloužit ženám i mužům k harmonizaci rodinných a pracovních povinností.

#### **2.2.4 Teleworking jako strategie matek pro kombinování péče s prací**

Rozdělování institucí na ty, které pečují o děti do tří let a nad tři roky vedlo společně s kritikou jeslí a zavedením tříleté rodičovské „dovolené“ k tomu, že matky začaly zůstávat s dětmi do jejich tří let doma (Saxonberg a Hašková, 2012). Z využití rodičovské „dovolené“ téměř výhradně matkou se stala běžná strategie, jak zajistit péči o dítě do tří let. Pečovatelská role o dítě je připisována převážně matce na základě domnělých

biologických a sociálních předpokladů (Mudrák, 2012), ale také na pozadí rodinné politiky státu, která matku do role pečovatelky implicitně pasuje. Vystoupit z tradičního letitého uspořádání českých domácností není jednoduché. I ženy s vyšším vzděláním a profesionální orientací cítí tlak společnosti setrvat doma s dětmi co nejdéle a poskytovat jim celodenní osobní mateřskou péči (Křížková a kol., 2005). Některé matky začaly z různých důvodů využívat práci z domova jako prostředek ke sladování pracovních a rodinných povinností v inkriminované době prvních tří let života dítěte. Tuto strategii lze vnímat jako kompromis – na jednu stranu tím není narušena deklarovaná „povinnost“ žen být se svým dítětem kojeneckého a batolecího věku doma, ale zároveň jim to umožňuje participovat na trhu práce a být ekonomicky aktivní. Zda se dotyčná matka pro teleworking rozhodne nelze v žádném případě považovat za zcela svobodnou volbu – její rozhodnutí je totiž vždy ovlivněno strukturálními podmínkami (Huws, 1996).

Motivace pro odmítnutí rodičovské „dovolené“ a volbu teleworkingu jako alternativní strategie ke kombinaci pracovního a rodinného života mohou být různé. Nabízí se motivace finanční, která může být rozhodující pro samoživitelky nebo motivace osobní, která představuje například touhu realizovat se, být v kontaktu s kolegy/kolegyněmi, zůstat zapojená do pracovního procesu. Dle Křížkové a kol. (2005) je volba strategie pro kombinaci práce a rodiny podmíněna penězi, časem a službami, které jsou v České republice k dispozici, ale také se odvíjí od demografických a socio-ekonomických charakteristik konkrétní rodiny.

Je třeba zohlednit, že ne každá matka má možnost práce z domova. Znevýhodněné jsou například matky pracující ve službách, pro jejichž práci je stěžejní osobní kontakt s klientem, což znemožňuje distanční výkon práce. Zároveň je nutné zmínit, že koronavirová pandemie značně navýšila portfolio pracovních pozic, které lze vykonávat z domova a vzhledem k nově rozšířené zkušenosti s teleworkingem (která je veskrze pozitivní – viz předchozí kapitola) je opodstatněné se domnívat, že bude v budoucnu narůstat i počet žen, které práci z domova zvolí jako alternativu k rodičovské „dovolené“.

V této kapitole jsem shrnula teoretické okolnosti teleworkingu jako strategie pro sladování rodinných a pracovních záležitostí pro konkrétní využití ženami/matkami s velmi malými dětmi. V navazující empirické části diplomové práce analyzuji již konkrétní výpovědi komunikačních partnerek z řad zaměstnankyň, které využívají



teleworking jako prostředek pro kombinaci péče o závislé dítě do tří let s výdělečnou činností.

### 3 EMPIRICKÁ ČÁST

V empirické části prezentuji vlastní analýzu rozhovorů s matkami, které pravidelně kombinují teleworking s péčí o závislé dítě, které je mladší tří let. Ještě než představím své komunikační partnerky a data z rozhovorů, zasadím svou práci do metodologického rámce, popíšu vlastní pozicionalitu ve výzkumu a upozorním na výhody i limity zvolené výzkumné metody. Po ústřední pasáži empirické části práce, která se věnuje analýze rozhovorů, jsou v závěru shrnuty zásadní poznatky k jedinečným strategiím ke kombinaci práce a péče, které matky pracující z domova užívají.

#### 3.1 Metodologie

Různí autoři přiřazují metodologii i různé definice a významy. Podle Ramazanoglu a Holland (2004) má metodologie opodstatnit a prokázat poznání. Metodologie také slouží k navrhování strategií a metod výzkumu nebo může být termín metodologie použit i pro popis samotného uspořádání výzkumné akce (Hendl, 2005: 34). Guba a Lincoln (1994) kladou metodologii na úroveň ontologie a epistemologie při definování paradigmatu, ve kterém výzkumnice či výzkumník pracuje. Pro svůj výzkum jsem si zvolila paradigma kritické teorie, která odmítá existenci jedné objektivní reality – realita je v podání kritické teorie konstrukt tvořen zdánlivě objektivními strukturami (Guba, Lincoln, 1994), ale i ty jsou námi produkovány. Kritická teorie slouží k identifikaci způsobů, kterými ekonomické, politické, genderové a etnické podmínky působí na názory, chování a zkušenosti lidí (Hendl, 2005: 54). Poznání získané výzkumem je v souladu s kritickou teorií validní pouze pro konkrétního výzkumníka/konkrétní výzkumnici s konkrétními komunikačními partnerkami/partnery, jelikož je třeba zohlednit jejich hodnoty, zkušenosti a interpretace.

Svůj výzkum řadím do tradice feministických výzkumů, jelikož jsem ovlivněna feministickými teoriemi, aktivně zohledňuji význam genderu a nesnažím se představit nedotknutelnou pravdu, ale nabídnout nový pohled na věc (Letherby, 2003: 97). Také ve své práci využívám vlastní zkušenost, což je dle Reinharz (1992: 258) zásadní rozpoznávací znak feministického výzkumu. Feministický výzkum je obvykle spojován s kvalitativními metodami, a naopak historicky je mainstreamová věda spjata spíše s potřebou kvantifikovat (Guba, Lincoln, 1994: 105). Tuto dichotomii Letherby (2003)

spojuje s genderem – kvalitativní metody bývají spojovány s femininitou, kvantitativní metody naopak s maskulinitou. Toto binární dělení bývá předmětem kritiky, jelikož dále prohlubuje a upevňuje genderové dichotomie. Je důležité především zvolit takovou metodu, která je vhodná pro nalezení odpovědi na konkrétní výzkumnou otázku.

Pro výzkumný záměr považuji svůj výzkum za spíše kvalitativní, ačkoliv například Morrow (1994) dichotomii dělení kvalitativních a kvantitativních výzkumů zpochybňuje, jelikož rozdíl spatřuje spíše ve využívání různých přístupů zkoumání sociální reality a volí dělení na sociální teoretizování a sociální inženýrství. Vzhledem k tomu, že dělení výzkumů či metod na kvantitativní a kvalitativní je ve vědeckém diskurzu běžně užívané, budu i já ve své práci inklinovat k této dichotomii, byť si uvědomuji, že Morrow (1994) ji označuje za falešnou. Hendl (2005) zároveň upozorňuje, že vymezení kvalitativního výzkumu může být problematické, jelikož někteří kvalitativní výzkum chápou jako doplněk kvantitativních strategií, jiní jako jejich protipól, anebo je možné se setkat s definicí kvalitativního výzkumu na základě absence jakéhokoli způsobu kvantifikace.

Jelikož je mým výzkumným cílem odhalit jedinečné strategie českých matek, které využívají teleworking ke kombinaci výdělečné činnosti s péčí, považuji kvalitativní přístup za relevantní, jelikož je flexibilní a lze jej přizpůsobit tak, abych od každé komunikační partnerky získala komplexní informace k pochopení všech jedinečných strategií, které jsou jimi využívány. Uvědomuji si, že můj výzkum nebude reprodukovatelný (pročež bývá kvalitativní výzkum předmětem kritiky), avšak není mým cílem předložit generalizovaná data, ale přiblížit konkrétní zkušenosti českých matek. Pro tento výzkumný záměr jsem si zvolila metodu polostrukturovaného rozhovoru.

### 3.1.1 **Vlastní pozicionalita**

Pro svůj výzkum považuji za nezbytné reflektovat pozici, z které na problematiku matek pracujících z domova nahlížím, jelikož přiznávám, že má vlastní zkušenost může ovlivnit například otázky kladené směrem ke komunikačním partnerkám. Jako výzkumnice vstupuji do terénu s jistými postoji a názory, které jsou umocněné tím, že je mi téma osobně velmi blízké.

Výzkum vedu z pozice ženy-matky, která pracuje výhradně z domova. Má feminita a identita pracující matky tedy mohou ovlivnit způsob rozhovoru s komunikačními partnerkami, jelikož s nimi sdílím určitou ženskou zkušenost. To může být během rozhovoru užitečné k navázání kontaktu a k získání důvěry, avšak je třeba se vyvarovat přílišného sdílení vlastní zkušenosti, což by mohlo nežádoucím způsobem ovlivnit výpověď komunikační partnerky. Výpověď komunikačních partnerek může být ovlivněna rovněž mou vlastní interpretací jejich zkušenosti.

Dále na mě může mít vliv můj zaměstnavatel a jeho přístup k flexibilním úvazkům a rodičovství. Jelikož pracuji v korporátní společnosti, která svým přístupem podporuje ženy v jejich kariérách, podporuje pracující matky i otce, LGBT komunitu a celkově se snaží předcházet jakékoliv diskriminaci v rámci organizační struktury, cítím ve svém zaměstnavateli podporu v otázce kombinace pracovních i rodinných povinností. Za sebe musím konstatovat, že veškerým mým požadavkům na flexibilní organizaci práce bylo v průběhu těhotenství i při návratu do práce vyhověno. Ze strany zaměstnavatele tedy nemám v tomto ohledu negativní zkušenost.

Dlouhodobou zkušenost mám však s teleworkingem a všemi jeho pozitivními i negativními aspekty. Z domova jsem často pracovala i před mateřstvím a nyní již zhruba rok a půl kombinuji denně práci z domova s péčí o dítě a domácnost. Velmi vnímám v prostředí korporace tlak na flexibilitu spojenou s prací pomocí přenosných počítačů a telefonů. Běžně tak emailová komunikace přichází v nočních až brzkých ranních hodinách. To však nevnímám jako chybu zaměstnavatele, ale jako důsledek práce napříč časovými pásmy a v naprosté většině se jedná o svobodnou vůli zaměstnanců. V emailové korespondenci jsem v poslední době zaznamenala u svých kolegyně a kolegů automatickou poznámku generovanou společně s podpisem, která ve volném překladu z anglického originálu zní: „*Prosím berte v potaz, že čas, v který tento email píšu, se plně hodí mému rozvrhu.*“ Z toho vyplývá, že zaměstnankyně a zaměstnanci nutně nevnímají tlak ze strany zaměstnavatele na práci mimo běžnou pracovní dobu, ale konají tak ve své vlastní vůli a připouští absolutní setření hranic mezi pracovní dobou a volným časem. Stává se, že si v nočních hodinách vyměňují pracovní emaily s jinou kolegyní-matkou, obohacené o rady, co pomáhá na nespavost dítěte. Často automaticky a dobrovolně sahám po svém

pracovním laptopu mimo běžnou pracovní dobu, když nemám „co jiného na práci“. Toto je realita, v které pracuji, kterou žiji a která mé vnímání teleworkingu bezesporu ovlivňuje.

### 3.1.2 Metoda výzkumu

Pro svůj výzkum jsem si zvolila kvalitativní metodu polostrukturovaného rozhovoru. Tato metoda je pro feministický výzkum relevantní, jelikož dává ženám hlas a pomáhá vynést na povrch soukromé, emoční a subjektivní záležitosti (Letherby, 2003: 85), které bývají v kvantitativním výzkumu často opomíjené a pro svou povrchnost jsou výstupy kvantitativních výzkumů mnohdy zjednodušené. Na limity kvantitativních metod pro zjišťování osobních preferencí pro sladování pracovního a rodinného života upozorňuje například Hašková (2011), která vidí hlavní problém v tom, že tyto metody nemívají potenciál odhalit faktory ovlivňující individuální preference.

Polostrukturovaný rozhovor dává volný prostor interakci mezi komunikačním partnerkou/partnerem a výzkumníci/výzkumníkem (Reinharz, 1992:18), pomáhá otevřeně hovořit o situačních významech, osobních motivech a teoriích (Flick, 2004: 203) a napomáhá porozumění zkušenosti (Hendl, 2005: 50), což jsou také hlavní důvody, proč jsem si tuto metodu pro svůj výzkum zvolila. Naopak mezi nevýhody polostrukturovaného rozhovoru patří časová náročnost samotné realizace i následného přepisu a metodu rozhovoru doprovází (podobně jako ostatní výzkumné metody) také etické problémy, které se částečně řeší podepsáním takzvaného informovaného souhlasu zajišťujícího komunikační/mu partnerce/partnerovi anonymitu. Polostrukturovaný rozhovor považuji za metodu, která klade na badatelku/badatele velmi vysoké nároky, jelikož na tazatelce/tazatelovi leží ohromná zodpovědnost, která tkví ve vybudování důvěry, usměrnění rozhovoru a ve vhodné formulaci otázek – selhání tazatelky či tazatele v těchto bodech může negativně ovlivnit získaná data a ohrozit výzkum.

Není v mém výzkumném zájmu prověřovat hypotézy, ale odhalit jedinečné strategie na základě individuálních faktorů komunikačních partnerek, hledat styčné body v jednotlivých strategiích a teoretizovat jejich ženskou zkušenost se sladováním práce a péče prostřednictvím teleworkingu.

### 3.1.2.1 Sběr dat

Jak jsem již zmiňovala, pro produkci vlastních dat jsem zvolila metodu polostrukturovaného rozhovoru. S ohledem na situaci, která v době výzkumu panovala (březen 2021), jsem byla nucena rozhovory s komunikačními partnerkami uspořádat distančně prostřednictvím videohovorů. Tyto videohovory probíhaly přes komunikační platformy Teams, Facebook Messenger či Skype dle toho, co komunikační partnerce vyhovovalo nejvíce. Výběr vhodného času a termínu pro uskutečnění online rozhovoru jsem rovněž nechala na komunikační partnerce.

Distanční forma rozhovoru byla problematická především z toho důvodu, že rozhovory byly uskutečněny z domácího prostředí, kde se běžně pohybují i ostatní členové domácnosti, tudíž jsem na komunikační partnerky apelovala, aby si skutečně zvolily pro rozhovor takový čas, ve kterém nám bude umožněna nerušená komunikace v soukromí. Přesto se několikrát během rozhovorů stalo, že jsme byly vyrušené některým z členů rodiny. Druhým rizikem online rozhovorů bylo internetové spojení. Rozhovor jsem proto vždy začínala neformálním dialogem, poté jsem znovu představila téma mé diplomové práce a poučila je o nahrávání oficiální části rozhovoru. Během této úvodní části jsem se vždy přesvědčila, že se velmi dobře vzájemně slyšíme i vidíme a že spojení je stabilní. S Evou jsme musely dokonce rozhovor kvůli špatné kvalitě zvuku i obrazu odložit, ve druhém zvoleném termínu pak již bylo spojení pro srozumitelnou komunikaci dostatečné. Naopak za výhodu online rozhovoru považují větší míru časové flexibility ke stanovení vhodného termínu pro uskutečnění rozhovoru, jelikož není nutné na osobní schůzku dojíždět a rovněž odpadá starost s výběrem vhodného místa pro rozhovor.

Komunikační partnerky jsem vybírala ve svém okolí a se všemi mě pojí určitá vazba – jedná se o mé současné či dřívější kolegyně, kamarádky nebo mi byly doporučeny mými kamarádkami, tudíž všechny rozhovory probíhaly velmi přátelsky a se všemi komunikačními partnerkami jsem si v rámci rozhovoru tykala. Vzhledem k názvu a povaze teoretické části této diplomové práce jsem se rozhodla uskutečnit rozhovory pouze se ženami, které jsou v zaměstnaneckém poměru. Muže a matky samostatně výdělečně činné jsem pro získání rozhovoru cíleně neoslovovala. Naopak jsem se snažila vyhledávat matky, které vykonávají různé profese a pracují na rozdílné úvazky.

Všechny mnou vybrané komunikační partnerky byly předem informovány o tématu mého výzkumu a poprosila jsem je, aby si na rozhovor vyčlenily zhruba hodinu svého času. Časová náročnost rozhovorů byla rozdílná v závislosti na sdílnosti komunikačních partnerek. V průměru jsem s komunikačními partnerkami strávila oficiální nahrávanou částí rozhovoru 43 minut.

Domnívám se, že vzorek sedmi rozhovorů je pro účely mého výzkumu dostatečný, jelikož je mým cílem představit jedinečné strategie ke kombinaci práce z domova a péče o závislé dítě, které české matky využívají. Rovněž je metoda polostrukturovaného rozhovoru velmi časově náročná především pro nutnost přepisu mluveného slova do psané formy, takže větší vzorek by pro mě byl z důvodu časové tísně hůře proveditelný, rovněž by vyšší počet unikátních strategií vyžadoval i větší rozsah psané analýzy, který je pro účely diplomové práce omezený. Je nutné zmínit, že výsledky mého výzkumu rozhodně nejsou aplikovatelné na všechny české matky, nicméně můj výzkum může sloužit k vytvoření základní představy o tom, jak tato skupina žen interpretuje svou zkušenost s teleworkingem a jaké strategie se nabízí pro sladování pracovních a rodičovských povinností.

Pro rozhovor jsem měla předem připravené otázky týkající se několika témat, která považuji za stěžejní pro pochopení komplexních strategií komunikačních partnerek. První okruh otázek se týkal pracovní historie i současnosti komunikační partnerky a její motivace pro práci z domova, druhý okruh otázek byl zaměřen na způsob organizace pracovních povinností a třetí okruh se dotazoval na případné využívané formy pomoci v péči o dítě/děti a domácnost. Při rozhovoru jsem se snažila postupovat od obecnějších otázek k otázkám důvěrnějším, od tématu zaměstnání jsme se postupně dostávali k rodinným záležitostem – toto uspořádání otázek jsem volila cíleně, za účelem vybudování důvěry mezi mnou (jako badatelkou) a komunikační partnerkou. Vždy jsem plně respektovala tempo, jakým mi komunikační partnerky odkrývaly své soukromí. Vyjma Petry, která aktuálně žije sama a již v úvodu rozhovoru mě požádala, abychom se vyhnuly otázkám týkajících se partnerských vztahů, jsem nenarazila na neochotu komunikačních partnerek odpovídat na mé otázky.

Průběh rozhovorů i celý výzkum je specifický pro období, ve kterém vznikl. Téma své diplomové práce jsem měla vybrané již několik měsíců před propuknutím koronavirové

pandemie, ale během tvorby samotné práce se protiepidemická opatření stala již nedílnou součástí našich životů. Jak vyšlo najevo v průběhu rozhovorů s komunikačními partnerkami, nebylo možné otázku dopadu koronavirové krize na chod rodiny zcela oddělit od ostatních okruhů otázek, jelikož samotné strategie i okolnosti práce z domova byly mnohdy tímto bezprecedentním stavem, ve kterém se společnost ocitla, ovlivněny.

### 3.1.2.2 Zpracování dat

Zpracování objemných a nestrukturovaných dat získaných v průběhu kvalitativního výzkumu vyžaduje redukci jejich objemu na analyzovatelné jednotky, které však nesmějí být zbaveny kontextu – redukce společně se zobrazením dat usnadňují návrh interpretací a závěrů (Hendl, 2005). Pro tento účel jsem si zvolila metodu kódování, která slouží k rozkrytí dat pro jejich interpretaci a konceptualizaci (Hendl, 2005). Snažila jsem se využívat všechny tři druhy kódování – v první fázi otevřeného kódování jsem v rozhovorech označovala různá témata, která jsem se snažila postupně organizovat, třídít a slučovat do kategorií. Pomocí axiálního kódování jsem pak hledala souvislosti, které jednotlivé kategorie spojují a v závěru jsem prostřednictvím selektivního kódování stanovila hlavní témata a kategorie, na kterých svou teoretickou analýzu zakládám.

Výše popsanou metodu kódování používám na doslovné transkripce rozhovorů, které nejsou očištěny od hovorových výrazů a chyb ve větné skladbě. Stylisticky jsem upravila pouze ty věty, které pro nadbytek takzvaných výplňkových slov<sup>24</sup> a pro výrazné nedostatky ve větné skladbě, zásadně znesnadňovaly porozumění výpovědi.

## 3.2 **Analýza rozhovorů**

V této rozsáhlé a klíčové kapitole představuji konkrétní poznatky svého empirického výzkumu, ke kterým jsem dospěla pomocí systematické analýzy dat (Hendl, 2005: 37). Pro snadnější orientaci v textu uvedu tuto analytickou část práce podkapitolou, která představí mé komunikační partnerky a jejich individuální charakteristiky. Prostřední část této kapitoly se bude věnovat samotným výstupům analýzy, přehledně rozdělených do

---

<sup>24</sup> Jinak také bezobsažná či vycpávková slova, která nemají pro samotné sdělení význam a mluvčí je používá obvykle v nepřipraveném mluveném projevu, když potřebuje čas rozmyslet si svou odpověď. Například se jedná o slova jakoby, vlastně, prostě či jako.



kategorií. Na konci pak shrnu výsledky své analýzy a pokusím se popsat příčinné vazby, které strategie mých komunikačních partnerek doprovázely.

### 3.2.1 Medailonky komunikačních partnerek

Pro výzkumnou část své práce jsem uskutečnila sedm rozhovorů s matkami malých dětí do tří let věku, které jsou v zaměstnaneckém poměru a vykonávají své zaměstnání z domova na zkrácený či plný úvazek. Níže v této kapitole své komunikační partnerky stručně představím. Pro zachování anonymity byla změněna jejich jména a jména rodinných příslušníků, která v průběhu rozhovorů zazněla.

<b>Jméno (věk)</b>	<b>Počet dětí</b>	<b>Věk dětí</b>	<b>Partner ve společné domácnosti (Ano/Ne)</b>	<b>Pracovní pozice</b>	<b>Úvazek (h/týden)</b>	<b>Bydliště (hl.město, město, vesnice)</b>	<b>Vzdělání</b>
Anna (34)	2	2 roky 5 let	Ano	HR administrátorka	25h/týden	Vesnice	VŠ
Eva (29)	1	1 rok	Ano	Účetní	20h/týden	Hl.město	SŠ
Karin (43)	2	2 roky 17 let	Ano	Projektová manažerka	40h/týden	Hl.město	VŠ
Linda (29)	1	2 roky	Ano	Administrativní pracovnice	20h/týden	Město	SŠ
Petra (31)	1	3 roky	Ne	Datová analytička	40h/týden	Město	VŠ
Sára (30)	1	1 rok	Ano	Marketingová specialista	40h/týden	Hl.město	VŠ
Žaneta (38 let)	2	2 roky 7 let	Ano	Právní konzultatka	25 h/týden	Hl.město	VŠ

Anna, 34 let, je vdaná a má dvě děti. Pro svého zaměstnavatele pracuje již téměř deset let, z toho 5 let pracuje z domova, v současné době na částečný úvazek. S hlídáním dětí jí občasně vypomáhá sousedka, případně babička dětí. Anna má vysokoškolské vzdělání, před mateřstvím pracovala jako personalistka, nyní má na starost administrativní práci personálního oddělení. Jako jediná z komunikačních partnerek bydlí na vesnici, což do jisté míry determinuje její strategie pro sladování teleworkingu s péčí.

Eva, 29 let, pracuje pro svého zaměstnavatele jako účetní čtyři roky, posledních devět měsíců, od ukončení mateřské dovolené po porodu svého prvního dítěte, vykonává svou práci distančně, z domova. Na péči o dítě se podílí manžel, který obvykle pracuje také z domova a rovněž prarodiče, kteří hlídají Evinu dceru pravidelně jeden den v pracovním týdnu.

Projektová manažerka Karin, 43 let, pracuje na plný úvazek a jako jediná vykonává své zaměstnání z domova z především z důvodu preventivních opatření proti šíření koronaviru, které její zaměstnavatel (korporátní společnost) zavedl. Z domova tedy pracuje zhruba rok, před propuknutím pandemie využívala „home-office“ jen příležitostně. Jako jediná také využívá placenou pomoc v domácnosti, která jí pomáhá s péčí o mladšího syna a o domácnost.

Linda, 29 let, žije v nesezdaném partnerství a pracuje na poloviční úvazek jako administrativní pracovnice pro korporátní společnost. Pracovat začala před rokem a toto rozhodnutí bylo částečně ovlivněno finanční nejistotou, která byla podmíněna snížením příjmů Lindina partnera, který provozuje prodejnu s bytovými doplňky. Partner se nyní aktivně podílí na péči o dítě, příležitostné hlídání poskytují také prarodiče dítěte.

Maminka Petra, 31 let, vychovává čerstvě tříletého syna aktuálně sama, jelikož je krátce po rozchodu s otcem dítěte. K otázce uspořádání jejího předešlého vztahu se nechtěla vyjadřovat, což jsem plně respektovala. Pracuje na plný úvazek jako datová analytička pro e-shop s oblečením. Jako jediná z maminek využívá pro syna už rok a půl dětskou skupinu, kam syn dochází na tři dopoledne v týdnu. Částečně ji také s péčí o syna vypomáhají její pracující rodiče.

Sára, 30 let, je vdaná a žije se jako specialistka on-line marketingu pro kosmetickou společnost. Pracuje z domova na plný úvazek, což zvládá společně s péčí o šestnáctiměsíční dcerku bez pravidelné výpomoci. Z domova vykonává své zaměstnání už

téměř dva roky (s půlroční pauzou na mateřskou dovolenou), na formu distančního výkonu práce přešla již před narozením dítěte v době rizikového těhotenství.

Brzy trojnásobná maminka Žaneta, 38 let, pracuje jako právní konzultantka na částečný úvazek. Jejím zaměstnavatelem je středně velká společnost, ve které působí již 9 let a vzhledem k opakovanému těhotenství pracovala značnou část této doby z domova. Žaneta je vdaná, čeká své třetí dítě a s péčí o děti a domácnost jí každodenně pomáhá tchyně.

Z výše zmíněného přehledu mnou vybraných komunikačních partnerek je patrné, že se jedná o ženy ve věku 29 – 43 let, které (kromě Petry) žijí v úplně heteronormativní rodině se svým dlouholetým partnerem či manželem a v době rozhovoru vychovávají jedno nebo dvě děti, přičemž jedno z dětí je mladší tří let – pouze Petra má syna, který své třetí narozeniny již krátce před uskutečněním rozhovoru oslavil. Všechny komunikační partnerky jsou vzdělané ženy, které plynule ovládají minimálně jeden cizí jazyk a disponují souborem dovedností a znalostí, které jsou pro jejich specializaci potřebné. Dále je spojuje zaměstnání v privátním sektoru, přičemž většina z nich (konkrétně čtyři komunikační partnerky) pracuje v korporátních společnostech.

### 3.2.2 Motivace k teleworkingu

V úvodu samotné analytické části považuji za důležité ozřejmit okolnosti, za jakých se komunikační partnerky pro práci z domova rozhodly, jelikož jejich motivace pro teleworking obvykle do značné míry předurčují volbu strategií pro sladování péče o dítě a domácnost s pracovními povinnostmi. Motivační faktory rozlišuji do dvou hlavních skupin podle toho, zda u komunikační partnerky převažuje motivace vnitřní či vnější. U všech narátorek se obě motivace prolínaly či koexistovaly, jelikož je třeba si uvědomit, že jejich rozhodnutí probíhá vždy v rámci nastavených strukturálních podmínek, tudíž jej nelze považovat za zcela vnitřní akt, stejně tak jako je třeba i při existenci významného vnějšího motivačního faktoru určitá dávka vnitřní motivace, aby došlo k realizaci cíle, jímž je v tomto případě návrat do zaměstnání formou teleworkingu.

### 3.2.2.1 Vnitřní motivační faktory

Určitá míra vnitřní motivace, mezi kterou řadím například touhu objevit či posunout své limity, vlastní uspokojení či přesvědčení nebo například naplnění domnělého smyslu života, se projevovала v různém rozsahu u všech komunikačních partnerek. V této části se budu věnovat především těm, které důvod časného návratu do zaměstnání konstruovaly kolem svých niterných potřeb.

Eva pracuje ve feminizovaném prostředí účtárny, kde se praxe práce z domova u jejích kolegyně s malými dětmi dříve osvědčila. Evu tedy motivovala touha objevit limity svých možností v otázce sladování pracovního a rodinného života: „*prostě jsem viděla u ostatních kolegyně, že ta možnost tady je, tak jsem to chtěla zkusit, jestli to taky zvládnou.*“ Eva nepociťuje vůči práci žádný závazek, zdůrazňuje, že není motivovaná finančně a má možnost kdykoliv v zaměstnání skončit, ale motivuje ji odhodlání tuto svou osobní výzvu zvládnout, byť přiznává, že nyní zažívá krizi a odchod z práce zvažovala. Důvodem, proč se rozhodla v zaměstnání setrvat, může být i její strach z návratu do pracovního procesu po delší přestávce:

*Taky mám dost strach, nebo prostě nedokážu si představit, se vracet po třech letech mateřský zpátky do práce, už po tom půl roce to bylo šílený, vlastně s tím mám problém i po tejdnu dovolený se zpátky nějak aklimatizovat [smích]. (Eva)*

Petra si myšlenku práce z domova jako alternativy k rodičovské dovolené osvojila v době, kdy tento model využívala její sestra: „*Ségra je starší a právě pracovala z domova, občas jsem jí hlídala děti, tak jsem to u ní viděla a líbilo se mi to a vzala jsem si do hlavy, že to tak taky jednou chci.*“ Petra jako jediná z komunikačních partnerek měla strategii cílené volby zaměstnání, které umožňuje práci z domova, právě za účelem budoucího využití v době prvních let plánovaného mateřství: „*Vlastně tahle práce mě jednu dobu fakt nebavila, věděla jsem, že jinde bych třeba dostala i lepší peníze za podobnou práci, ale tady jsem zas měla jistotu, že budu moct dělat z domova, až otěhotním.*“ Zde pozoruji veliký kontrast s ostatními ženami v mém výzkumu, které spíše využily příležitosti práce z domu, které jim jejich dosavadní zaměstnání nabízelo. Pro Petru bylo naopak zásadní dostát vlastnímu přesvědčení, zreprodukovat do jisté míry životní cestu starší sestry, a to i na úkor nižšího platu v období plánování potomka.

Obě tyto ženy jsou velmi cílevědomé a odhodlané čelit výzvám. Petra je zvyklá si svůj život velmi plánovat a pravidelná práce z domova se u ní stala její životní strategií ještě před tím, než se stala její denní realitou. Eva naopak neplánuje příliš dopředu, ale je zvyklá si svůj čas organizovat a plnění dílčích cílů ji naplňuje a přináší jí pocit vnitřního uspokojení.

### 3.2.2.2 Vnější motivační faktory

Mezi vnější motivační faktory, které podmínily dřívější návrat do zaměstnání a částečné či úplné odmítnutí rodičovské dovolené, patří převážně snaha matek udržet si kvalifikaci či zlepšit ekonomickou situaci rodiny (Uhde, 2008: 155). Snaha udržet si potřebnou pracovní kvalifikaci, strach o pracovní pozici či potřeba financí se projevovала především u Lindy, Karin a Žanety. U Anny a Sárý došlo k vývoji či prolínání vnitřních a vnějších motivů pro časný návrat k zaměstnání formou teleworkingu.

Potřeba udržet si svou pracovní pozici se projevila především u Karin, která je z mnou zpovídaných žen jako jediná na vysoké manažerské pozici, na kterou se vypracovala a které přikládá ve svém životě velký význam. Ačkoliv jsem se na konkrétní platové podmínky komunikačních partnerek přímo nedotazovala, předpokládám, že je z nich i nejlépe finančně ohodnocena. Finanční stránku svého zaměstnání či ekonomickou situaci rodiny Karin v průběhu rozhovoru vůbec nezmínila, z čehož usuzuji, že finanční motivace je pro ni nepodstatná či upozaděna v porovnání s touhou po profesní seberealizaci na své stávající pracovní pozici:

*Chtěla jsem si udržet svoji pracovní pozici. Neumím si představit, že bych dělala něco jinýho, pro někoho jinýho. Ta práce je vlastně takový moje jakoby další dítě, hodně jsem se na tom nadřela a asi bych ten tým lidí a prostě to, co jsme tam za ty roky vybudovali, nedokázala jako na ty tři roky nechat někomu jinýmu. (Karin)*

U Žanety se naopak setkává motivace finanční i kvalifikační, jelikož má závazek vůči hypotéce, a zároveň pracuje v oblasti práva, která se neustále vyvíjí: „...kdybych z toho práva na 9 let se třema dětma odešla, ne-li i na dyl. K tomu se pak hrozně těžko vrací, protože ztratíš přehled o tom, co je nový a zapomeneš spoustu věcí.“ Nezanedbatelná je i její touha po velké rodině – aktuálně čeká své třetí dítě a uvědomuje si, že dlouhá

absence na trhu práce je při její profesi problematická, dokonce nenastupuje ani na mateřskou dovolenou a jako jediná z komunikačních partnerek se vrátila do zaměstnání již po ukončení šestinedělí a tento model plánuje po porodu třetího dítěte opět zopakovat:

*Vždycky jsem chtěla velkou rodinu, ale máme hypotéku, tak mi bylo tak nějak jasné, že prostě, když budu mít tři děti, tak nemůžu prostě na 9 let opustit tu práci. Navíc přivádět na svět další a další děti, to stojí pořad další a další peníze. Zase bych nechtěla chodit celý jejich dětství do práce, to taky ne, takže ta práce z domova byla takový jako logický řešení tohoto problému. (Žaneta)*

U Lindy byla motivace k nástupu do zaměstnání podmíněna koronavirovou krizí, která dostala její rodinu do nepříznivé finanční situace, jelikož byli po dobu Lindiny rodičovské dovolené finančně závislí na příjmu jejího partnera, který vlastní malou prodejnu s bytovými doplňky. Zároveň přišel podnět i od její kolegyně, která se jí neformálně zmínila, že by se jim výpomoc v týmu hodila, což působilo jako impuls k rozhodnutí o návratu alespoň na poloviční úvazek. Finanční motivaci, kterou umocňuje nepředvídatelná budoucnost podnikání jejího partnera, uvádí jako hlavní důvod k přerušení rodičovské dovolené, ale přiznává, že jí možnost návratu do zaměstnání lákala už dříve:

*Já jsem teda nad tím, že bych se do práce jakoby aspoň částečně vrátila, uvažovala tou dobou loni nějak v zimě, už jsem nekojila<sup>25</sup>, tak jsem vymejšlela, jak to udělat. No a tohle se tak sešlo, že vlastně Michal [partner] začal řešit ty finanční problémy, kvůli tomu prvnímu lockdownu loni v březnu, navíc se to přesunulo ta práce, že se teď dělá víc z domova, takže jsem řekla, že do toho jdu. (Linda)*

Sára začala pracovat z domova již v průběhu rané fáze těhotenství, které bylo diagnostikováno jako rizikové. Bylo jí lékařem doporučeno nastoupit na neschopenku, na což dle svých slov nebyla připravená, a tak sama navrhla svému nadřízenému, že bude pracovat z domova, aby neriskovala zdraví svého dítěte. Díky této nově nabyté zkušenosti začala uvažovat i o práci z domova po mateřské dovolené, dokonce za sebe na šest měsíců

---

<sup>25</sup> Zajímavé je rovněž formování její teoretické strategie o návratu do práce (dříve než se jí otevřela možnost úplné práce z domova) kolem kojení – v českém prostředí je totiž kojení na pracovišti stále ještě tabuizováno a legislativní úprava zajišťuje pro matku omezené přestávky na kojení v zaměstnání (zákon č. 242/2006 Sb.), ale již neřeší otázku vhodného místa ke kojení dítěte. Práce z domova může být v tomto ohledu vhodným řešením pro kojící pracující matky, kterým poskytuje dostatečnou flexibilitu i pohodlí.

mateřské dovolené našla proaktivně i náhradu, o které věděla, že ji zastoupí pouze na předem domluvenou dobu, čímž se vykryštovala její obava o ztrátu své pracovní pozice: „během toho home-officu v průběhu toho rizikáče jsem zjistila, že tohle je vlastně docela fajn příležitost jak si podržet tuhle práci, kterou mám fakt ráda, že se nebudu muset bát, jestli si nenajdou někoho schopnějšího a toho si pak budou chtít nechat.“ Druhotně na této volbě pracovat z domova oceňuje i zachování stávajících rodinných příjmů. U Sáry se projevují i vnitřní motivační faktory, například udržení jisté osobní integrity a kontaktu se světem: „aby se ze mě nestala taková ta šílená matka, co žije jenom tím svým dítětem v totální sociální nebo spíš asociální bublině odtržený od reality.“

U Anny se projevuje určitá proměna motivace, která byla po narození prvního syna determinována především finančně, jelikož v té době měla mladá rodina vysoké výdaje, ovšem po narození druhého dítěte pochopila, že její rozhodnutí není motivované pouze finančně, ale přiznává, že ji k práci váže i jisté osobní pouto a touha být se svou prací a kolegy v kontaktu, což způsobuje, že nedokáže své zaměstnání na delší dobu opustit:

*Úplně zpátky to byla finanční situace. Postavili jsme barák a já trochu neplánovaně otěhotněla s prvním dítětem. (...) Pak jsme se trochu finančně stabilizovali a s tím druhým to bylo spíš o tom, že jsem zjistila, že na ten zkrácenej [úvazek] to prostě docela jde a nedokázala jsem si představit tu práci na dyl opustit. (Anna)*

Ačkoliv byly některé vnější motivační faktory velmi silné (například finanční motivace u Lindy či profesní důvody u Karin), vždy byly doprovázeny i osobním odhodláním, v některých případech (Anna, Karin, Sára) také emoční vazbou s prací – svět práce může být klíčovým prostředkem k utváření jejich vlastní identity (Křížková, 2005). Z tohoto důvodu může pro některé ženy představa dlouhodobého opuštění trhu práce v době raného mateřství způsobovat strach ze ztráty identity a osobní integrity, ze ztráty vlastního životního stylu. Za vnější faktor, který podmínil individuální motivace některých komunikačních partnerek, lze považovat i koronavirovou krizi – jako jediná tuto motivaci explicitně formulovala i Linda, ale je opodstatněné se domnívat, že období nejistoty, sociální izolace a všeobecné podpory práce z domova, implicitně motivovalo i ostatní k využití či zachování možnosti pracovat z domova.

### 3.2.3 Organizace pracovního dne

V této kapitole, která se věnuje způsobům organizace pracovního dne, svou pozornost zaměřím na to, jak komunikační partnerky využívají potenciálu flexibilní pracovní doby, kde v rámci domácnosti pracují, jaké shledávají pozitivní a stinné stránky teleworkingu v jejich konkrétní životní situaci a v neposlední řadě se zaměřím na přístup jejich zaměstnavatele k práci z domova. Ve výpovědích komunikačních partnerek jsem vypožadovala jistou polaritu v názorech na organizaci pracovního dne – první skupina tvrdí, že výkon práce z domova vyžaduje organizaci všech členů domácnosti a pevný režim, kdežto druhá skupina mnou zpovídaných matek je toho názoru, že pravidelný režim je nereálný a snaha o organizaci selhává.

Při sladění pracovního života s péčí o malé dítě do tří let není obvykle možné považovat flexibilní pracovní dobu a práci z domova za jedinou dostačující a funkční strategii, ale je třeba ji vnímat, jak uvádí Křížková (2007), spíše jako strategii podpůrnou, která vyžaduje ještě využití dalších strategií, například partnerskou dělbu práce a péče, pomoc širší rodiny či jiných forem péče o dítě a domácnost vně rodinu (například jesle, dětská skupina, chůva či hospodyně). Toto tvrzení dokazuje vyprávění Evy, v jejíž domácnosti pracuje v současné době z domova i její manžel:

*Vždycky, když někomu řekneme, že děláme z domova, tak všichni „jé, to se máte, to je super“. A asi si myslíš, že tím máme všechno vyřešený, ale tak to není, naopak řešíme spoustu věcí, co oni vůbec neřeší. Je to dost organizačně náročný, aby to do sebe všechno zapadlo, ta rodina a práce. (Eva)*

#### 3.2.3.1 Využití flexibilní pracovní doby

Ačkoliv teleworkerky/teleworkeri mají dle Zákoníku práce (§ 317) nárok si svou pracovní dobu organizovat samy/i, Linda, Karin i Žaneta tíhnou k pravidelné pracovní době, u Lindy dokonce zaměstnavatel částečně na její pracovní dobu dohlíží. Naopak Anna, Eva, Petra a Sára nemají pravidelnou pracovní dobu a své pracovní povinnosti vykonávají nárazově v průběhu celého dne. V této kapitole se mimo preference týkající se pracovní doby zaměřím také na práci nad rámec smluvně stanoveného pracovního úvazku – tedy na práci přesčas.



K pravidelné pracovní době, kterou si samy dle svých preferencí nastavily, tíhne Linda s Žanetou, které pracují na částečný úvazek, ale i Karin, která pracuje na úvazek plný. Všechny tyto ženy však spojuje to, že mají zajištěnou pravidelnou výpomoc s péčí o dítě a případně i o domácnost, která jim umožňuje v určitou denní dobu pomyslně vyčlenit ze svých životů svou mateřskou roli a soustředit se výhradně na práci. Toto oddělení pracovní a mateřské role je však přinejmenším problematické, jak uvádí například Žaneta: *„I když mám pro děti spolehlivý hlídání, tak na ně stejně pořád myslím, co jako asi dělají, navíc samozřejmě je slyším, jsme pořád ve stejném baráku.“*

Linda si svou pracovní dobu přizpůsobila režimu dítěte i partnera a pracuje pravidelně v odpoledních hodinách mezi 13.00 – 17.00 hodinou: *„No a po obědě jde malá spát a já začínám pracovat. (...) když se probudí, tak je můj muž už vždycky doma a pak s ní jde zase ven on a postará se.“* Jako motivaci k dodržování pravidelné pracovní doby uvádí skutečnost, že její zaměstnavatel o její pravidelné pracovní době ví, a dokonce svému zaměstnavateli také hlásí případné změny ve své pracovní době.

Karin se, jako jediná z komunikačních partnerek, stala teleworkerkou v důsledku koronavirové pandemie, nebyla to její svobodná volba. Jelikož doufá v brzký návrat do kanceláře, rozhodla se i v průběhu práce z domova dodržovat stejný režim, jako při práci z pracoviště zaměstnavatele, aby byl následný návrat k běžnému životu pokud možno plynulý. Přiznává, že pravidelný režim je pro její život velmi důležitý, jelikož jí dodává jakýsi vnitřní klid. Jako druhý důvod uvádí náročnost své práce, kterou lze jen velmi obtížně vykonávat v přítomnosti dětí, proto pro práci využívá téměř výhradně čas, kdy je v domácnosti přítomna chůva. Jedinečná je i její strategie na čerpání hodinové pauzy v poledne, která sice není součástí její pracovní doby, ale považuje ji za nezbytnou a využívá ji ke kontaktu s dětmi:

*V kanceláři bych šla taky prostě na hodinu do restaurace na oběd nebo se aspoň projít a nadejchat se vzduchu. To je prostě potřeba, člověka bolí hlava z toho počítače, kouká do toho pořád, je nezbytný na chvíli obměnit tu činnost. (Karin)*

Právní konzultantka Žaneta pracuje pravidelně od 9.00 – 14.00 hodin, což je čas, kdy je v domácnosti přítomná babička Žanetiny dětí, která péči o ně v této době přebírá. I Žaneta má práci, na kterou potřebuje klid a soustředění, uznává, že pokud ve výjimečných

situacích pracuje v přítomnosti dětí, výrazně jí klesá produktivita, jelikož po sobě musí svou práci opakovaně číst a kontrolovat, což způsobuje, že jí stejné úkoly trvají až dvojnásobné množství času. Předpoklad zvýšené produktivity u zaměstnankyň/zaměstnanců pracujících distančně, který zmiňuje například Navrátil a kol. (2017), je tedy na základě tohoto zjištění závislý u matek malých dětí na bezplatné či placené pomoci třetí osoby. Žaneta si v průběhu své pravidelné pracovní doby dělá krátké přestávky, které využívá ke kontaktu s dětmi:

*I přes den chodím děti i teď, když jsou větší, pohladit, pomazlit, aby věděly, že tam jsem pro ně, kdyby mě jakkoliv potřebovaly. A vlastně když ve dvě s prací skončím, tak tchýně odchází domů a já už se věnuju jenom dětem a teda domácnosti, přijde mi to takhle jako menší zlo než prostě kdybych přeskakovala přes den mezi prací a mezi těma dětma, že by pak měly pocit, že se o mě s tou prací dělí. A navíc se na tu práci potřebuju fakt soustředit a to v jejich přítomnosti bohužel nedokážu, no. (Žaneta)*

Tyto ženy, které využívají převážně pravidelné pracovní doby k plnění svých pracovních povinností, mají také specifický přístup k práci přesčas. Žaneta se k práci přesčas staví zcela odmítavě a využívá systému prioritizace jednotlivých dílčích pracovních činností, který si v průběhu své dlouhodobé práce z domova nastavila a který pro její zaměstnání funguje: „*Prioritizuju si vlastně ty jednotlivý úkoly v práci podle deadlinů a tím nedochází k tomu, že bych jeden den dělala jak šílená do noci a jinej den pak zase čekala, než nějaká práce přijde.*“ Karin má na práci přesčas spíše odmítavý názor – cíleně nad rámec své pracovní doby nepracuje, ovšem náročnost její práce a komunikace s lidmi z různých kontinentů občas způsobí, že k práci přesčas dojde. Karin si však za napracované hodiny nad rámec svého pracovního úvazku vybírá jakési náhradní volno<sup>26</sup>: „*nechci mít tyhle večerní nebo noční hodiny jako na přesčasy, snažím se si to pak zase ukrouhnout zpátky nějaký jinej den, ideálně si z těch nasbíraných přesčasů zkrátím pracovní dobu v pátek a jedem třeba s dětma někam na výlet.*“ U Lindy dochází k zajímavému rozporu. Sice tvrdí, že přesčasy nepracuje, ovšem v dalším svém vyprávění

---

<sup>26</sup> Terminologie pro standardní pracovní úvazek na pracovišti zaměstnavatele – na náhradní volno nemá zaměstnanec rozvrhující si svou pracovní dobu sám dle Zákoníku práce nárok.

uznává, že vlastně bezděky jistý čas nad rámec svého pracovního úvazku dedikuje pracovním povinnostem: „*mimo pracovní dobu akorát kontroluju maily, jestli není něco urgentního nebo telefon taky zvednu.*“ Tato potřeba se u ní formuje z toho důvodu, že pracuje pouze na částečný úvazek, pravidelnou pracovní dobu má v odpoledních hodinách a v průběhu dopoledne je její agenda bezprizorní a e-maily či telefonáty, které přichází v dopoledních hodinách, za ni nikdo nevyřeší. Gregg (2011) tento problém částečných úvazků na komunikačních pozicích, kterou bezesporu Lindina administrativní práce je, popisuje jako problém s nedostatečnými formálními pravidly, jak mají dotyční organizovat své pracovní závazky – pracovnice/pracovníci na částečný úvazek, kteří vykonávají svou práci prostřednictvím technologií, pak přichází s dobrovolně přijatými vlastními opatřeními, vytvořenými na základě předpokládaných očekávání. Tyto zaměstnankyně/tito zaměstnanci pracující na částečný úvazek jsou jako minorita obětmi převládajícího modelu plného pracovního úvazku, který je může podněcovat či přímo nutit k vykonávání neplacené práce nad rámec svého zkráceného úvazku.

U Anny, Evy, Petry a Sárky, které nepracují v pravidelnou pracovní dobu, ale jejich práce se v průběhu dne prolíná s péčí o dítě a domácnost, dochází často ke ztrátě kontroly nad množstvím odpracovaných hodin. Spíše než dodržením smluvně určených pracovních hodin řídí tyto komunikační partnerky svůj pracovní den řádným odvedením přijatých úkolů: „*Já nevím no, pro mě je důležitý, abych dobře udělala tu práci a věnuju tomu tolik času, kolik je potřeba. Já ty hodiny moc ani nepočítám.*“ (Petra) Obdobně k pracovní době přistupuje i Sára, která během dne zpracovává pracovní úkoly průběžně tak, jak přichází a nemá přehled o tom, kolik hodin denně reálně věnuje práci:

*Já ty hodiny fakt nepočítám, ani to asi nejde, když průběžně za den odpovídám na ty zprávy. Jako mám si říct, že odpověď mi trvá průměrně třeba 7 minut a mám si dělat čárky na futra za každou odpověď a než jdu spát tak to sečíst a přičíst k tomu ostatní práci na počítači, jako třeba tvorbu nějakých materiálů, a spočítat si z toho hodiny?! (Sára)*

Sára s Petrou pracují na plný úvazek a přiznávají, že svou práci běžně vykonávají i v nočních hodinách. Anna s Evou pracují pouze na částečný úvazek, což jim umožňuje větší míru flexibility v rozvržení pracovních povinností v průběhu dne. Přesto obě ve

večerních hodinách také pracují. Eva tuto strategii volí cíleně – celý den je pro své kolegyně/kolegy dostupná, ale řeší jen záležitosti, které vyžadují její okamžitou akci, jinak si zbytek práce nechává na dobu, kdy její roční dítě spí: „*dost telefonátů a celkově práce mi přichází v klasickou pracovní dobu, kdy prostě dělají všichni nebo jakoby většina lidí. Takže mi nezbejvá nic jiného než ty urgentní věci řešit přes den. Na večer si nechávám takový ty věci, co úplně nespěchají.*“. Anna popisuje svou zkušenost s prací v nočních hodinách negativně, jelikož dle jejího názoru vedla k ještě většímu navýšení odpracovaných hodin, což hodnotí jako nežádoucí a v současné době se snaží těmto situacím předcházet:

*Měla jsem potřebu si tu práci nahnat na večer nebo přes noc, abych toho pak druhý den neměla tolik a mohla se víc věnovat dětem, jenže druhý den se zas něco objevilo, takže jsem stejně dělala. Takže teď si prostě hlídám, abych po tý osmý, když děti usnou, dohnala jenom to, co jsem fakt nestihla přes den, to je tak na tu hodku maximálně a pak už dost. (Anna)*

V životech teleworkerek, které využívají flexibility pracovní doby ke kombinaci práce s péčí, dochází ve větší míře k prolínání soukromí a práce, než je tomu u těch teleworkerek, které mají zajištěnou pravidelnou péči o děti třetí osobou. Anna svůj běžný pracovní den popisuje jako: „*kolotoč, kdy střídavě vymežím zábavu malému a střídavě pracuju.*“ Sára dokonce přiznává, že hranice mezi jejím soukromým a pracovním životem vůbec neexistuje, obě sféry jejího života se prolínají v jeden komplexní celek. Všechny komunikační partnerky, které nevyužívají pravidelné pomoci v péči o dítě/děti, se shodují na tom, že se snaží pro práci maximálně využít času, kdy dítě přes den spí, případně když je zaujaté hrou nebo když je na příležitostném až občasném hlídání u širší rodiny, známých či v případě Petry v dětské skupině. Z vyprávění některých komunikačních partnerek rovněž vyplývá, že se jejich pracovní návyky neustále modifikují, jelikož zohledňují proměny potřeb dítěte v závislosti na jeho psychomotorickém vývoji, který je v prvních třech letech života dítěte významně progresivní. Míra flexibility pracovní doby tedy může být do jisté míry ovlivněna také věkem dítěte. Na rozdíl od Petry, která se se svým tříletým synem dokáže na mnohých věcech již domluvit, a zároveň ho dokáže na delší dobu zabavit

jednou aktivitou, popisuje Sára u své roční dcery potřebu neustálého dozoru a proměn režimu:

*Takže už moc neplánuju, přizpůsobuju se hodně režimu a náladám dítěte. Navíc, jako ono se to dítě a jeho potřeby hrozně mění, teď je jí 16 měsíců a když bych porovnála ten režim třeba, co jsme měly nevím dejme tomu 3 měsíce zpátky, tak to bylo úplně jiný, prostě jak roste, tak má jiný potřeby, miň spí přes den, je fakt rychlá, nemůžeš z ní spustit zrak pomalu ani na vteřinu. (Sára)*

Práce v přítomnosti dítěte může vést rovněž k vypjatým situacím. Anna má zkušenost se vztekem dítěte jako jeho reakcí na momentální nedostatek pozornosti, který je způsoben její pracovní činností. Nejedná se ale pouze o výkyvy nálad na straně dítěte, které práce ve stejné místnosti s dítětem negativně ovlivňuje, ale také o proměny nálad pracujícího rodiče. Jak popisuje Huws (1996), více než polovina teleworkerek a teleworkerů, kteří pracují z domova za přítomnosti dítěte/děti si stěžují na podrážděnost, což potvrzuje i zkušenost Sáry, která se vygradovaným situacím již snaží předcházet:

*Pracuju i v její přítomnosti, jako jde to, ale musí mít zrovna dobrou náladu, ona občas mou pozornost fakt dost vyžaduje, takže to jí vyjdu vstříc a věnuju se jí, protože když ne, tak to je tenkej led, kterej většinou skončí výbuchem na obou stranách. Ona se vzteká, že se jí nevěnuju a já se vztekám, že nemám klid na tu práci. Takže to už jako nedělám, to nemá smysl, prostě když taková situace nastane, tak tu práci přeruším, věnuju se jí, a když dostatečně odvedu její pozornost jinam, tak se k tý práci vrátím. (Sára)*

S komunikačními partnerkami jsme v průběhu rozhovoru narazily na téma plánovaných konferenčních hovorů, které mohou představovat nezanedbatelnou část pracovní doby a které obvykle vyžadují flexibilitu teleworkerek směrem k potřebám zaměstnavatele. Karin, která pracuje v korporátní společnosti, považuje své konferenční hovory mimo pracovní dobu mimo jiné za důsledek globalizace: „pracuju s lidma z Ameriky i Asie, mají jinou denní dobu, jiný časový pásmo, je problém se sladit, takže pak se tyhle hovory často řeší mimo pracovní dobu.“ Minimálně s občasnými konferenčními hovory mají v současném zaměstnání zkušenost všechny komunikační partnerky, ale žádná proti nim nevyjadřuje nevoli, přizpůsobit se nastavenému času považují za samozřejmost,

i přesto, že se může jednat o časové rozmezí mimo jejich běžnou pravidelnou pracovní dobu.

U komunikačních partnerek jsem odhalila dva základní druhy organizace pracovního dne, které se liší přístupem k pracovní době. Za rozhodující faktor pro volbu mezi pravidelnou a flexibilní pracovní dobou lze na základě zkušenosti komunikačních partnerek považovat dostupnost pravidelné výpomoci v péči o děti a případně i o domácnost. Pravidelnou pracovní dobu využívají převážně ty komunikační partnerky, které svou práci popisují jako náročnou a pro její nerušený výkon potřebují pomoc třetí osoby (Karin, Žaneta) anebo mají možnost péči o dítě předat v určitou dobu svému partnerovi (Linda).

Naopak k flexibilní pracovní době tíhnou teleworkerky, které mají pouze příležitostnou či občasnou pomoc s péčí o dítě, která časově nepřevyšuje ani polovinu jejich pracovního úvazku. U teleworkerek, které využívají potenciálu flexibilní pracovní doby, se výrazněji projevuje rozostřená hranice mezi pracovní a soukromou sférou. Rovněž tyto komunikační partnerky také ve větší míře popisují stresové situace při práci, které jsou často zapříčiněny výkonem práce v prostoru sdíleném s dítětem.

### 3.2.3.2 Prostorové praktiky

Jak uvádí Gregg (2011), pouze určitá část populace si může dovolit volnou místnost určenou pouze pro práci. Z mých komunikačních partnerek vlastní oddělenou pracovnu pouze Karin, ovšem nejedná se dle jejího popisu o plnohodnotnou místnost, ale spíše o izolovaný pracovní kout. Nicméně jeho funkce je pro Karin významná pro oddělení pracovního a soukromého života: *„prostě místo, kam tu práci zavírám a do jinejch míst domácnosti se jí snažím netahat.“* Žaneta má pro svou práci zřízený pouze pracovní kout v ložnici, ale i ona jeho existenci vnímá jako zásadní pro oddělení pracovní a rodinné sféry, zároveň vyzdvihuje i důležitost odděleného pracoviště pro zvýšení produktivity: *„To je můj cíl, no, nenosit si práci domů, i když ji vlastně doma dělám. Navíc mám pocit, že když se při té práci jako někde zavřu, tak mám tu práci mnohem dřív hotovou.“*

U teleworkerek, které využívají flexibilní pracovní dobu, se projevuje v různých formách také flexibilita pracovního prostoru. Všechny mé komunikační partnerky využívají ke své práci výhradně laptop a mobilní telefon, tudíž je jejich pracoviště přenosné

a je možné jej přizpůsobit konkrétním podmínkám. Anna popisuje proměnu svého pracovního místa v závislosti na denní době a ročním období, tato široká mobilita v rámci domácnosti je u ní jedinečná, jelikož jako jediná z komunikačních partnerek bydlí v rodinném domě:

*Přesouvám se během dne z obeváků do takový improvizovaný pracovny v chodbě v horním patře, kde maj kluci pokojíčky. Když malej přes den spí nebo si hrajou, mám o nich přehled (...) Docela dobrý je to v létě, máme zahradu, tam si vyhraju a já sedím pod pergolou a pracuju. (Anna)*

Sára, která pracuje téměř výhradně ze sdíleného prostoru s dítětem, kterým je po většinu dne obývací pokoj spojený s kuchyňským koutem, zase líčí proměny svého místa k výkonu práce s ohledem na motorický vývoj dítěte:

*Třeba jsem vypožorovala, že se jako moje improvizovaný pracoviště přesouvá furt do vyšších a vyšších poloh. Že dřív jsem pracovala na konferenčním stolku u gauče, no, ale pak se naučila stát, tak jsem se přesunula na jídelní stůl, no a teď, když dosáhne už úplně všude, tak mám počítač na kuchyňský lince, to je aktuálně jediný bezpečný místo, kde neriskuju vylitej čaj v klávesnici. (Sára)*

Evu, Petru i Sáru limituje také velikost bytu, všechny shodně pracují z obývacího pokoje, který je v jejich bytě centrem veškerého dění, a proto jej považují za strategické místo poskytující přehled o chodu domácnosti. Dalším aspektem obývacího pokoje je jeho propojenost s kuchyňským koutem, kterou komunikační partnerky zmiňují, což jim umožňuje pružněji kombinovat své pracovní i domácí činnosti, jako je například příprava jídla. Prostor obývacího pokoje a kuchyně však obvykle nespĺňuje požadavky ergonomického pracoviště. To potvrzuje nejen výše zmíněné vyprávění Sáry, z kterého vyplývá, že v současné době pracuje převážně ve stoje u kuchyňské linky, ale také prohlášení Petry, která obvykle pracuje na pohovce: „Na gauči většinou, když mám něco na dýl, tak si k tomu sednu ke stolu.“ Ani jedna z komunikačních partnerek si však přímo nestěžovala na jakékoliv zdravotní potíže způsobené nevyhovujícím ergonomickým pracovištěm.

V malých bytech, ve kterých není možnost zřízení pracovny jako samostatné místnosti, se ve třech případech (Eva, Linda, Žaneta) vyskytovala ložnice jako místo, které

supluje absentující pracovnu pro svou separaci od zbytku domácnosti. Linda, která pracuje v době, kdy dítě spí či o něj pečuje manžel, pracuje převážně z obývacího pokoje, ale ložnici vyzdvihuje jako místo, kam chodí telefonovat či vykonávat takové pracovní činnosti, na které potřebuje ticho a klid. Evin partner pracuje také často z domova, přičemž on pracuje z ložnice, což Eva argumentuje tím, že by se jinak při práci vzájemně rušili. Ložnice mu tak poskytuje nerušené prostředí pro výkon zaměstnání, kdežto Eva pracuje z obývacího pokoje za přítomnosti dcery. Podobně na toto téma pojednává i Sullivan (2001), která tvrdí, že ženy častěji chrání své mužské protějšky od rušivých elementů při výkonu práce v prostředí domácnosti než naopak. Tento případ implicitně poukazuje na převažující vnímání ženského zaměstnání jako sekundárního nejen v rovině příjmu, ale i v rovině významnosti.

Jak vyplývá ze zkušenosti komunikačních partnerek, prostorové praktiky teleworkerek se obvykle odvíjí od toho, zda mají zajištěnou pravidelnou pomoc s péčí o dítě, která jim umožňuje vykonávat svou pracovní činnost z odděleného prostoru, který poskytuje poměrně klidné a nerušené prostředí pro práci. Naopak ženy, které pravidelnou pomoc s péčí o svého potomka nemají, pracují častěji ze sdílených prostor - převážně se jedná o obývací pokoj, odkud mohou na pohyb a aktivitu dítěte dohlížet. Prostorové praktiky komunikačních partnerek také odhalily v několika případech nevyhovující ergonomické podmínky pracoviště, které by mohly mít z dlouhodobého hlediska negativní dopad na pohybový aparát.

### 3.2.3.3 Pozitiva a negativa teleworkingu v kombinaci s péčí o velmi malé dítě

Komunikačních partnerek jsem se v rámci rozhovorů explicitně dotazovala na to, co považují za výhody práce z domova a jaké jsou stinné stránky této formy práce v jejich konkrétní situaci. Obvykle však z této otázky nevzešla příliš hluboká úvaha o tom, co považují za výhodné a nevýhodné, ale často se mnohem zajímavější interpretace různých aspektů teleworkingu objevovaly v průběhu celého rozhovoru.

Výhody teleworkingu, které komunikační partnerky zmiňují, jsou často odvozené od teleworkingu jako zdroje financí – a to navíc v životním období prvních tří let mateřství, kdy od žen společnost výtěžnou činnost ani nepožaduje. Eva vyzdvihuje



finanční soběstačnost, kterou jí práce z domova v kombinaci s rodičovským příspěvkem<sup>27</sup> poskytuje, nedokáže si představit, že by si o peníze musela říkat svému manželovi. Linda zdůrazňuje, že jí celá situace, ve které ona svým návratem do zaměstnání zachránila finanční situaci rodiny, zvedla sebevědomí a také přiznává, že předchozí zkušenost matky na mateřské/rodičovské dovolené v ní občas evokovala pocity zbytečnosti. Lindin příběh tedy přímo rozporuje tvrzení Huws (1996), že ženy pracující z domova mohou v důsledku této distanční formy výkonu práce sebevědomí ztratit. U Evy i Lindy dochází naopak prostřednictvím teleworkingu v tomto období mateřství k vlastní emancipaci a vyproštění se ze závislosti na svém partnerovi. Nejinak je tomu i u Petry, v jejímž životě sehrál příjem z teleworkingu zcela zásadní roli a dodal jí nejen prostředky, ale i odvalu k opuštění nefunkčního vztahu:

*Kdybych nepracovala, tak myslím, že ani neseberu odvahu ukončit ten vztah, kterej mě už pak jako ničil, protože bych ani nemohla, že jo, neměla bych peníze na to se sama postarat. Takže ta práce mi dává, a dala hlavně v tomhle teda, svobodu si rozhodovat. (Petra)*

Dalším společným jmenovatelem v pozitivních aspektech teleworkingu, který komunikační partnerky zmiňovaly, je efektivita, s kterou lze kombinovat pracovní i osobní záležitosti. Sára například zmiňuje možnost zařídit návštěvu lékaře či úřadů bez potřeby se u zaměstnavatele složitě uvolňovat, mimo to uvádí, že ji teleworking přináší pocit satisfakce z produktivně stráveného dne, za kterým vidí konkrétní výsledky svého úsilí v pracovní i soukromé sféře. Žaneta vidí potenciál efektivity kombinace práce a rodiny v možnosti přenést se během vteřiny z role zaměstnankyně do role matky, zároveň však vyzdvihuje nutnost propojení obou těchto rolí a potřebu důsledné organizace: „*pokud se jako vyrovnáš s tím, že nejsi jen matka, ale jsi pracující matka a pokud si to zvládneš jako nějak efektivně zorganizovat, tak je práce z domova podle mě veskrze pozitivní*“.

Karin, na rozdíl od ostatních komunikačních partnerek, popisuje pozitiva práce z domova převážně v porovnání s její předchozí zkušeností výkonu zaměstnání z prostředí kanceláře. Dle jejího vyprávění je při práci z domova produktivnější, jelikož si

---

<sup>27</sup> Rodičovský příspěvek pobíraly v době rozhovoru všechny mé komunikační partnerky. Převažující strategií bylo dlouhodobé pobírání rodičovského příspěvku do věku 3 – 4 let dítěte.

za ní kolegové nechodí „popovídat“, také ušetří čas za dojíždění, který může navíc věnovat dětem a těší se rovněž z fyzické blízkosti svých dětí i v pracovní době: „*že se mi zasteskne a jdu ho pomazlit nebo mám chvíli, tak se jdu podívat, co dělá a nemusím viset na telefonu, jestli se doma něco neděje, mám o tom přehled.*“

Dalším pozitivem, který ve svém vyprávění akcentuje především Linda, je možnost vymanit se na chvíli z mateřské role, být v pravidelném kontaktu s lidmi – byť jen distančně: „*mně ta práce trochu pomáhá, že jsem aspoň v kontaktu s lidma, telefonuju s kolegama, mám mezi nima i kámošky, takže mám prostě nějaký intenzivnější kontakt se světem okolo, než když jsem byla jen sama doma s tím miminem.*“ Toto tvrzení je v přímém rozporu s obecně platným předpokladem, že práce z domova prohlubuje pocit vyloučení a izolace. Lindin subjektivní pocit, že je díky práci součástí světa za hranicemi její domácnosti, může být podmíněn současnou situací, ve které se izolace a fyzické odloučení staly běžnou součástí našich životů. V současné době významná část Lindiných kolegů pracuje rovněž z domova, což může navozovat pocity sounáležitosti a sdílené zkušenosti spíše než v dobách minulých, kdy z domova pracovali jen jednotlivci, kteří byli fyzicky odloučení od zbytku pracovního kolektivu. Dalším možným výkladem, proč mohou matky malých dětí konstruovat práci z domova jako aktivitu eliminující izolaci, může být kontrast mezi minulou zkušeností mateřství bez distanční participace na pracovním trhu a stávající situací, kdy dotyčná aktivně kombinuje teleworking s péčí o dítě. Při práci z domova se přirozeně počet denních komunikačních situací navýší nad rámec nukleární rodiny a nejbližších přátel také o interakci s pracovními kontakty.

Ačkoliv Lindě teleworking v současné době pomáhá potlačit pocit samoty a využívá jej k udržení kontaktu s okolním světem, Petra naopak uvádí, že jako důsledek nemožnosti vyžití mimo domácnost z důvodu restriktivních opatření, zažívá pocity izolovanosti a dle svých slov závidí všem, kteří mohou dojíždět do práce. Ztrátu osobního kontaktu tedy hodnotí jako negativní aspekt teleworkingu. Na případech Lindy a Petry lze demonstrovat dvojí potřebu kontaktu – ačkoliv pro Lindu je v současné době dostačující kontakt na dálku a možnost si s někým popovídat po telefonu, Petra vnímá teleworking jako jednu z překážek v kontaktu osobním, který je pro ni důležitější a z tohoto důvodu posuzuje teleworking jako spolučinitele svých pocitů izolovanosti.

Jako negativní aspekt kombinace péče s prací uvádí Anna s Evou především hlučné pracovní prostředí, ve kterém je často těžké se soustředit na práci. Eva navíc dodává, že bývá ze svého zaměstnání psychicky vyčerpaná, což se následně podepisuje i na chování její roční dcery:

*Stinná stránka je ten stres. Jsem z té práce dost ve stresu a mám pocit, že to přenáším na to dítě. Že když jsem v pohodě já, tak je i ona a zase, když jsem vynervená nebo našťvaná já, tak ona je pak taky protivná a vrací mi to. (Eva)*

V této podkapitole jsem se věnovala pozitivním i negativním aspektům teleworkingu tak, jak je subjektivně vnímají a popisují komunikační partnerky. Všechny hodnotí svou zkušenost s teleworkingem spíše kladně, největší míra kritiky pochází od Evy, která v minulých měsících zažila velmi pracovně náročné období, které v jejím vyprávění stále rezonuje. Za zásadní poznatek z analýzy interpretace výhodných a nevýhodných aspektů teleworkingu komunikačními partnerkami, považuji rozpory s teoretickými východisky, které popisují v teoretické části v kapitole 2.2.1.6 – komunikační partnerky totiž nemají pocit ztráty sebevědomí, ale naopak jej mohou prostřednictvím teleworkingu získávat, jelikož mají pocit důležitosti, finanční nezávislosti a společenské angažovanosti. Rovněž se na několika příběžích komunikačních partnerek prokázalo, že teleworking neprohlubuje vždy pocity sociální izolace, ale naopak může napomoci začlenění do širší sítě sociálních kontaktů.

#### 3.2.3.4 Přístup zaměstnavatele

V této části se zaměřuji na to, jakou zkušenost mají komunikační partnerky s přístupem svého zaměstnavatele, jakým způsobem probíhala vzájemná domluva mezi oběma stranami, zda mají pocit kontroly ze strany zaměstnavatele či zda pociťují určité úlevy s ohledem na to, že mají v péči malé dítě. Dále představuji způsoby, kterými komunikační partnerky interpretují svou pracovní roli v rámci společnosti.

Anna byla před koronavirovou epidemií jediná ze svého pracovního kolektivu, kdo měl možnost výhradní práce z domova, což přisuzuje svému dlouhodobému působení ve společnosti a komplexní znalosti HR agendy. Aby mohla pracovat výhradně z domova, musela se vzdát úkonů, které vyžadují fyzickou participaci v kanceláři, převzala

administrativní agendu části oddělení, například dělá reporty a spravuje databáze. Jako nejzkušenější z HR oddělení také radí svým kolegyním a kolegům. Jelikož výhradní práce z domova nebyla v její profesi u jejího zaměstnavatele běžnou praxí, vnímá tuto výsadu, která ji byla udělena, jako odměnu za svou loajalitu vůči zaměstnání, kterou se snaží nyní dále dokazovat:

*Tak celej ten můj home-office je jedna velká úleva. Vlastně se kvůli tomu přeskládalo celý HR oddělení, aby mi vyšli vstříc. Jinak prostě nijak mě nekontrolujou, nešlapou po mně, věří mi a já na oplátku odvádím nejlepší možnou práci, jakou dokážu. Na děti se nevymlouvám, vždycky si to nějak zařídím. (Anna)*

Ani účetní Eva nepocituje ze strany svého nadřízeného snahu o kontrolu výkonu práce, což přisuzuje tomu, že včasné odevzdanou a dobře odvedenou prací dokazuje svou svědomitost, tudíž zaměstnavatel ani nemá potřebu kontroly. Spíše než s konkrétními úlevami v práci se setkává s chápavým a vstřícným přístupem svých kolegyň a kolegů, kterým projevují svou toleranci k občasné rušivé přítomnosti dítěte v jejím domácím pracovním prostředí. O úlevy jako takové z důvodu své mateřské role ani nestojí:

*Tak jsou shovívavý k tomu hluku, když s někým telefonuju, tak nestalo se mi, že by mi to někdo vyčítal, jako že mi v pozadí hlučí dítě. (...) Ale jako, že by mi dávali nějaký delší deadliny nebo lehčí práci, protože jsem máma, jako jiný podmínky na rozdíl od těch, co děti nemaj, tak to ne. To bych asi ani nechtěla. (Eva)*

Podobně odmítavě se k úlevám v práci staví také Linda, která zdůrazňuje, že se do svého zaměstnání vrátila s úmyslem se do pracovního kolektivu začlenit a nestojí o výjimečný přístup. Petra se Sárrou vnímají jako benefit od zaměstnavatele možnost flexibilní pracovní doby, což je ale upravené zákoníkem práce, takže se nejedná o skutečné zvýhodnění, které by vycházelo z iniciativy zaměstnavatele. Petra hodnotí, podobně jako výše citovaná Anna, samotnou příležitost výhradní práce z domova jako úlevu ze strany zaměstnavatele. Cítí za tuto možnost vděk, byť přiznává, že pro své rozhodnutí práce z domova, musela slevit ze svých kariérních ambicí.

Ke kariérnímu povýšení došlo v průběhu dlouhodobého výkonu práce z domova pouze u Žanety, která se po pěti letech působení ve firmě stala seniorní právní konzultantkou, což vedlo i ke zvýšení mzdy. Zvýšení mzdy v průběhu distančního výkonu

svého zaměstnání zaznamenala i Sára, které byl plat navýšen ihned po návratu z mateřské „dovolené“. Jednalo se dle jejích slov pouze o symbolické navýšení mzdy, přesto tento počín ze strany zaměstnavatele považuje za milé gesto. Ostatní komunikační partnerky nebyly v průběhu výkonu práce formou teleworkingu povýšeny, ani jim nebyla navýšena mzda. Například Eva však tuto skutečnost ospravedlňuje tím, že z domova nepracuje příliš dlouho, a navíc v současné krizové situaci ani žádné povýšení či zvýšení mzdy neočekává. Ani Anna povýšení neočekává, dokonce se kvůli koronavirové krizi obává o možnost návratu do zaměstnání na plný úvazek, o který má zájem v horizontu šesti měsíců, po nástupu mladšího syna do mateřské školy.

Co se týče náhrad nákladů za práci z domova, všechny komunikační partnerky mají k dispozici pracovní laptop, většina z nich i pracovní mobilní telefon, jehož měsíční paušál je hrazen zaměstnavatelem. Náhradu domácího internetového připojení však zaměstnavatel poskytuje po domluvě pouze Karin. Náklady na elektřinu či ergonomické pomůcky nemá k dispozici žádná z komunikačních partnerek, ačkoliv Žaneta připouští, že kdyby vznesla požadavek na svého zaměstnavatele, zřejmě by ji ergonomické pomůcky pro její pracoviště poskytl.

Pokud bych měla vzájemný vztah teleworkerky k zaměstnavateli posuzovat dle modelů Ursuly Huws (1996), z vyprávění komunikačních partnerek vyplývá, že se necítí být svým zaměstnavatelem vykořisťované a práci z domova popisují spíše jako pozitivní příležitost pro flexibilní sladování pracovní a rodičovské role. Za tuto příležitost často pociťují ke svému zaměstnavateli vděk, ale zároveň ji považují spíše za oboustranně výhodnou, jelikož si uvědomují hodnotu odvedené práce. Tento závěr analýzy vztahu zaměstnavatele s teleworkerkou může být výrazně ovlivněn výběrem výzkumného vzorku, jelikož se jedná o ženy, které pro svého zaměstnavatele pracují dlouhodobě a fungují na principu vzájemné důvěry. Zaměstnavatelé jsou bez výjimky z řad středních, velkých až nadnárodních společností s důstojnými procesy firemní kultury. Zcela jinou zkušenost by zřejmě sdílely například respondentky inzerátů pracovních agentur, které nabízí možnost přivýdělnku z domova, kterou cílí na skupinu matek velmi malých dětí a přímo využívají jejich marginalizované pozice na pracovním trhu ve svůj prospěch.

### 3.2.4 Zajištění péče o dítě/děti a domácnost

Jak jsem již zmiňovala výše v kapitole 3.2.3 Organizace pracovního dne, část komunikačních partnerek preferuje pravidelné zajištění péče o dítě/děti a domácnost třetí osobou, druhá část pravidelnou výpomoc k dispozici nemá a zajišťuje starost o potomka/potomky a domácnost svépomocí či s občasnou výpomocí. V této kapitole se věnuji tomu, jakým způsobem se v domácnostech teleworkerek organizují pečovatelské povinnosti, jak jsou distribuovány domácí práce mezi partnery, jak komunikační partnerky hodnotí případnou výpomoc ze strany širší rodiny či jaký je jejich názor na placené služby péče o dítě/děti a domácnost. V závěru kapitoly dostává prostor také motiv viny, který se ve vyprávění komunikačních partnerek často objevuje a zaslouží si vlastní analýzu. Zároveň je třeba opět zdůraznit, že rozhovory probíhaly v období tvrdého lockdownu<sup>28</sup>, zavřených školek a distanční výuce všech žáků a studentů – během uzavírek školských a předškolních zařízení v průběhu koronavirové krize se obecně zvyšuje potřeba domácí práce a domácí péče o dítě (Del Boca, 2020), což se projevuje i ve vyprávění komunikačních partnerek, které musely pod vlivem okolností mnohdy dočasně změnit své dosavadní strategie sladování pracovních a rodinných povinností, jelikož byly přímo omezeny možnosti pomoci s péčí o děti. V této kapitole se věnuji převážně dlouhodobým strategiím zajištění péče o děti a domácnost, byť se ve výpovědích komunikačních partnerek objevují i dočasné modifikace těchto strategií, které teleworkerky zavádí na úrovni vlastní rodiny, v důsledku mimořádných vládních opatření.

U matek, které nevyžívají pravidelnou výpomoc s péčí o děti a domácnost, se často objevují prvky multitaskingu, ve kterých spojují své mateřské, domácí a pracovní povinnosti v jeden čas a na jednom místě. V tomto ohledu je teleworking naprosto jedinečný, jelikož především u rodičů předškolních dětí výrazně zvyšuje schopnost zvládat vícero rolí (Sullivan, 2001). Gregg (2011) představuje přímo koncept multitaskerky, která vykonává své zaměstnání formou teleworkingu. Metody multitaskingu využívá například Petra, která připouští, že u konferenčních hovorů běžně vaří či žehlí – vidí v tom způsob, jak ušetřit čas, který může následně věnovat svému synovi: „*nemám pocit, že bych na tom callu nějak málo vnímala, když žehlím. Spíš naopak z toho mám pak dobrou pocit, že jsem ušetřila čas a byla fakt produktivní.*“ Anna zase přišla na způsob, jak se věnovat

---

<sup>28</sup> Omezení volného pohybu.

dvouletému synovi a zároveň vykonávat domácí práce - již v takto útlém věku svého syna do domácích činností aktivně zapojuje formou hry: „*Jeho to baví. Jako samozřejmě to trvá dýl než bez něj, ale je to taková naše společná aktivita. Pomáhá mi třídít prádlo, máme svítící vysavač, to je taky terno, utírá prach...*“.

Občas komunikační partnerky zmiňují potřebu jistých kompromisů k naplnění své role v zaměstnání i v domácnosti. Může se jednat například o kompromisy a ústupky ve výchově dítěte či v úklidu domácnosti. Snížení vlastních nastavených nároků v oblasti výchovy a péče o domácnost může vést jednak k pocitům viny (tomuto tématu se budu věnovat podrobněji v podkapitole 3.2.4.3), ale také k pocitům úlevy, což dokazuje například Petřino vyprávění:

*Já si teď hodně snížila nároky na ten úklid a je mi líp. Uklízím fakt jen to nutný, nevymejšlím si práci navíc, nežehlím prostě všechno, jen to nejnnutnější, okna se taky nezblázněj, když je umeju jen jednou do roka a ne ku příležitosti každého svátku. Jako ono toho ani tak není málo, jako v bordelu bych nesnesla žít, ale jako už to asi tolik nehrotím. (Petra)*

Rodiny s malými dětmi, ve kterých jsou oba rodiče zaměstnaní, pociťují mnohdy za obtížné sladit nároky zaměstnání s péčí o domácnost a děti, přičemž tento konflikt může být ve svém důsledku příčinou partnerských sporů (Höhne, 2010). Vysoké nároky na současné pracující rodiče pociťuje i Žaneta, která zdůrazňuje, že pro splnění veškerých rolí a zachování psychické i partnerské pohody, je nezbytné nebát se požádat o pomoc s péčí o dítě a využít hlídání, pokud se nabízí.

#### 3.2.4.1 Participace partnerů teleworkerek na péči

Vyjma Petry, která byla v době uskutečnění rozhovoru bez partnera, žijí všechny komunikační partnerky v dlouhodobém sezdaném či nesezdaném soužití s otcem svého dítěte/svých dětí. Partneři zpovídaných teleworkerek ve všech případech na péči o děti a domácnost v určitém rozsahu participují. V této kapitole se zaměřím především na to, jak vnímají tuto participaci svých partnerů komunikační partnerky, zda ji považují za dostatečnou a jak mají se svým partnerem rozdělené povinnosti týkající se péče o dítě/děti a domácnost.

Jak uvádí Höhne (2010), v současné době se k dělbě rolí v rodině přistupuje obvykle z perspektivy dvou modelů – modelu egalitárního, ve kterém mají oba partneři stejně náročné zaměstnání a rovným dílem mezi sebe dělí i péči o děti a domácnost a modifikovaného modelu živitele a pečovatelky, ve kterém žena vykonává méně náročné zaměstnání a přebírá tak většinu péče o děti a domácnost na sebe. Tento model však považují z genderového hlediska za problematický, jelikož hodnocení náročnosti práce bývá mnohdy posuzováno podle platového ohodnocení, které v prostředí výrazného Gender Pay Gapu předurčuje mužskou placenou práci jako významnější.

Ve vyprávění komunikačních partnerek se často opakuje motiv absentujícího partnera v domácnosti, jelikož vyjma partnerů Evy a Lindy dojíždějí všichni pravidelně vykonávat své zaměstnání mimo domov<sup>29</sup>. Sára, která sama aktivně sladuje práci s rodinou v průběhu celého týdne, pozoruje u svého partnera jasné oddělení pracovní sféry od rodinné, jelikož v průběhu pracovního týdne se plně věnuje práci a víkendy naopak věnuje rodině. Toto rozdělení považuje Sára za nepoměrné a přiznává, že je u nich v domácnosti předmětem častých sporů. Anna shodně posuzuje manželovu přítomnost v podvečerních hodinách v pracovních dnech jako poněkud pasivní, což přičítá jeho únavě z náročné práce. O víkendu, kdy je partner v domácnosti většinu dne přítomen, hodnotí Anna se Sárrou rozdělení domácích a pečovatelských rolí jako více vyvážené: „*O víkend děláme vždycky takovej společnej úklid, to se o to dělíme. Ale přes tejdne, jak je v práci, tak je to hlavně na mně, protože já jsem doma a kdo jinej by to udělal.*“ (Sára)

Žaneta ve svém vyprávění naráží na problematiku neviditelnosti své placené i neplacené práce, která je pro nepřítomnost manžela v domácnosti opomíjena. Ačkoliv ona vidí manžela do práce odjíždět a z práce opět přijíždět, její práce probíhá za zavřenými dveřmi domácnosti: „*on tu mou práci moc nevnímá, ono to harakiri, který jsem popisovala, vlastně probíhá, když on není doma, takže on pak přijede už jakoby do normální, běžný domácnosti.*“

---

<sup>29</sup> To, že partneři komunikačních partnerek nepracují ve větší míře z domova ani v průběhu koronavirové krize, může být ovlivněno konkrétním výzkumným vzorkem (pracovní pozice otců od vybraných rodin vyžadují ze své podstaty fyzickou participaci na pracovišti), ale lze to také vysvětlit trendem popisovaným v kapitole 2.2.1.4, který naznačuje, že v průběhu koronavirové krize jsou to převážně ženy, které pracují z domova, aby mohly pečovat o děti v době omezení institucionálních zařízení.



Z prací, které v domácnosti vykonávají výhradně muži, vyzdvihuje Anna starost o zahradu a dům, Žaneta k tomuto výčtu přidává ještě péči o auto. Naopak za výhradně ženské práce označuje Anna ve své domácnosti praní, žehlení či mytí oken. Partneři Anny, Evy i Žanety se občasně podílí i na ostatních domácích činnostech jako je vaření, úklid nádobí či vysávání. Eva dále specifikuje svá očekávání v participaci svého partnera na úroveň povrchového úklidu: „*Ale jako žiadnej hlbokovej úklid od něj nečekám, on je mistr v přerovnávaní věcí, ale prach nevidí.*“ Kriticky se k úklidovým schopnostem svého partnera staví i Linda, která na sebe dobrovolně veškeré domácí práce přebírá, jelikož není spokojena s kvalitou provedení úklidu partnerem. Linda naopak preferuje vyšší míru participace partnera na péči o dceru, která jí poskytuje čas i prostor pro výkon domácích prací, považuje toto řešení za efektivnější, a zároveň tak předchází partnerským sporům, které sdílení domácí práce někdy vyvolává:

*On mi občas s něčím pomůže, ale stává se, že ta naše spolupráce na domácích pracech končí spíš hádkou, takže já jsem kolikrát radši, když vezme malou ven aspoň nebo si s ní jde hrát a já to udělám radši sama. (...) mě ještě štve, jak je děsně pomalej, prostě to, co bych měla hotový za chvíli, on šmudlá půl hodiny, ale na kvalitě to teda není znát. (Linda)*

U Evy a Lindy, jejichž partneři se vyskytují v domácnosti výrazně více než partneři ostatních komunikačních partnerek, sice nedochází k významnějším proměnám genderových rolí v otázce dělby domácí práce, ale dochází k významnější distribuci pečovatelských povinností, než je tomu v ostatních rodinách z mého výzkumného vzorku. Přestože Eva zastává většinu pečovatelských povinností, její partner, který rovněž pracuje z domova, během poledne svou práci obvykle přeruší, dceru nakrmí, vezme ji ven či ji uspí. Toto jsou činnosti, které ostatní otcové vykonávající práci mimo prostředí domova, dělat nemohou. V případě Lindy jsou pečovatelské povinnosti o dítě dokonce rozděleny mezi partnery rovným dílem, pokud jde o čas strávený péčí. Linda ale popisuje rozdíl v distribuci pečovatelských činností:

*Samozřejmě si s ní mnohem radši užívá takový ty zábavný aktivity, hraní, baví ho i učit ji nějaký nový věci, ale takový ty problematický záležitosti, který nemá ráda, jako mytí hlavy nebo čištění zubů, nosu a tak, to zase rád nechává na mě. (Linda)*

Pokud si komunikační partnerky stěžovaly na nedostatečnou přítomnost partnera v rodině, nebylo to zpravidla kvůli tomu, že by vyžadovaly více pomoci s domácími pracemi, ale do středu zájmů stavěly především otcovskou roli svých partnerů. To dokazuje například vyprávění Anny, která je přesvědčená, že má přítomnost otce na děti dobrý vliv, což je hlavní důvod, proč by si přála, aby byl i v týdnu doma více přítomen.

Výjimečným případem mezi komunikačními partnerkami je Karin, v jejíž domácnosti zajišťuje většinu domácích prací hospodyně, tudíž mezi ní a partnerem nedochází k výraznému vyjednávání dělby domácích prací. Tato domácnost se nejvíce přibližuje ideálu egalitární domácnosti, jelikož zde nejsou v dělbě práce dle komunikační partnerky absolutně žádné rozdíly mezi partnery. Z toho vyplývá, že egalitární přístup může být ovlivněn také třídou a účastí třetí osoby na chodu domácnosti. Karin navíc žije v dvoukariérovém manželství, což jsou dle Dudové (2006) takové páry, ve kterých mají oba partneři podobně vysoké kariérní postavení i náročnou práci – oba se podobnou měrou pracovní realizují a vzájemně ve svých kariérách podporují. Karin celkově své manželství popisuje jako velmi harmonické a vyrovnané i v otázce péče o děti:

*Tím, že oba pracujeme, máme náročný zaměstnání, tak to není tak, že by maminka byla třeba rozmazlovací a tatínek vychovávací nebo naopak. Jsme na stejný úrovni pro ty děti, nebo tak to aspoň vnímám, jako že jsme takovej stejnej level authority pro ně. (Karin)*

Ve vyprávění komunikačních partnerek, které popisuje dělbu práce mezi partnery, se často objevují očekávání, která jsou buď naplněná či nenaplněná. Nenaplněná očekávání v otázce participace mužů v domácnosti nicméně nebyla nutně předmětem výčitek vůči partnerovi, ale naopak se své partnery některé komunikační partnerky snažily ospravedlnit pro jejich vytíženost ve sféře zaměstnání. Ačkoliv i ženy z mého výzkumného vzorku přispívají nezanedbatelným způsobem do rodinného rozpočtu, převažuje v jejich domácnostech tradiční dělba domácích prací, při které na sebe ženy přebírají převažující díl péče o děti a domácnost. Toto rozhodnutí je motivováno mimo jiné i jejich celodenní přítomností v domácnosti, kterou teleworking přímo podmiňuje. V otázce dělby práce mezi partnery dochází při jednostranném využívání teleworkingu ženami k utvrzení tradičních rolí.

#### 3.2.4.2 Využívané formy pomoci v péči o dítě/děti a domácnost

Jak uvádí Hašková (2011), v českém prostředí existuje kromě převažujícího názoru společnosti, že dítě do tří až čtyř let má být v celodenní péči své matky, také celý systém přesvědčení, která péče je spíše přijatelná než jiná. Mnou zpovídané komunikační partnerky aktivně nabourávají, ale zároveň do určité míry i reprodukují, obecně preferovaný model v českém prostředí, ve kterém péči o dítě do dvou let věku vykonává téměř výhradně matka a péči o děti ve věku od dvou do tří let převážně matka (Höhne, 2010). Ačkoliv všechny komunikační partnerky využívají minimálně příležitostné pomoci v péči o dítě, některé dokonce využívají českou společností demonizované formy péče v podobě zařízení jeselského typu či nepříliš rozšířené služby chůvy, vyjma Karin si všechny vybraly práci z domova svobodně a jejich ochota či touha pracovat z domova je obvykle podmíněna fyzickou blízkostí s dítětem a možností se aktivně a denně podílet na jeho výchově. V odstavcích níže představím různé formy pomoci v péči o dítě/děti i domácnost, které komunikační partnerky využívají, jak interpretují svou zkušenost s nimi a co je k volbě konkrétní formy pomoci v péči vedlo.

Pomoc s domácími pracemi od třetí osoby mimo manžela využívá pouze Karin, ale Žaneta přiznává, že v jejich domácnosti tchýně v průběhu hlídání dětí rovněž část domácích prací zastane, byť ji o to Žaneta nežádá a naopak je jí tato forma pomoci až nepříjemná a trapná. Z podobného důvodu odmítá potenciální výpomoc hospodyně i Anna, které by bylo rovněž trapné, kdyby nepořádek v její domácnosti uklízela jiná žena: „Do toho bordelu bych se sem styděla někoho pozvat, takže bych asi stejně uklidila i před tím, než by přišla [hospodyně]. Jako nedokážu si prostě představit, že by po nás cizí paní myla záchod.“ Je možné, že tendence českých žen skrývat rodinné soukromí, může vycházet ještě z dob komunismu a jeho důrazu na soukromou sféru - snaha obstarat veškeré domácí práce svépomocí tak může být částečně převzatá po vzoru matek a babiček. Sára naopak přiznává, že služby hospodyně pro pravidelné návštěvy jednou týdně zvažuje, jelikož při plném úvazku a denní péči o dítě nevěnuje úklidu tolik času, kolik by dle jejích standardů bylo potřeba:

*Spíš přemejšlim teď nad nějakou paní na úklid, která by prostě jednou tejdně přišla a poklidila nám, ten bordel mě poslední dobou hrozně vytáčí, jako nežijeme na smetišti, to ne, ale prostě já ty nedostatky vidím, ale nemám dost času to uklidit, no,*

*takže řeším fakt jen to nejnnutnější. A důležitější je pro mě prostě vždycky malá než umytý okna. (Sára)*

Naopak pomoc v péči o dítě využívají minimálně příležitostně všechny komunikační partnerky. Častější je forma bezplatné pomoci od rodinných příslušníků, obvykle v podobě babiček či dědečků. Jako důležité faktory, které rozhodují o frekvenci a míře této výpomoci, označují komunikační partnerky obvykle fyzickou dostupnost prarodičů, jejich časové možnosti a nutnost důvěry. Důvěra ve schopnost postarat se o dítě/děti může být podmíněna věkem a fyzickou i duševní kondicí. Častým problémem je především časová nedostupnost prarodičů z důvodu jejich vlastních pracovních závazků. Eva například zmiňuje, že byť mají prarodiče o pomoc s péčí o děti aktivní zájem, z časových důvodů tato výpomoc nepřichází v běžnou pracovní dobu, kdy je skutečně potřebná: „*My to spíš vyvažujeme, aby si ji [dceru] babičky i dědové užili, u našich vlastně spíš podle toho, kdy můžou oni než kdy by se to hodilo nám.*“ Komunikační partnerky, které využívají pomoc v péči o dítě ze strany pracujících prarodičů tak získávají jejich bezplatné služby v pracovním týdnu pouze v rádech několika hodin.

Vyprávění Karin, která má děti s patnáctiletým věkovým rozdílem, naznačuje, že období, kdy se mohou dnešní prarodiče do výchovy dětí aktivně zapojit je poměrně krátké – v raném dětství prvního syna byli prarodiče dítěte ještě výdělečně činní, což v kombinaci s jejich fyzickou nedostupností zapříčinilo nemožnost pravidelné participace na péči o vnuka a nyní v raném dětství druhého vnuka jsou již v pokročilém důchodovém věku a přestože jsou poměrně vitální, Karin zmiňuje, že péči jim spíše poskytují, než aby ji od nich získávali, což považuje vzhledem k jejich věku za správné. Pravidelnou denní výpomoc od prarodiče v důchodovém věku využívá pouze Žaneta, která tuto formu pomoci s péčí označuje jako nedocenitelnou, byť přiznává, že generační rozdíl byl příčinou neshod ve výchovných praktikách, které bylo nutné pro denní výpomoc vyjednat a sjednotit:

*Co se týče jídla pro děti a tak, je tam takovej ten generační rozdíl, že jim [prarodičům] třeba nepřijde divný dopovat děti třeba cukrovejma nesmyslama, v dnešní době už se k tomu přistupuje nějak jinak, jako na víkendovým hlídání bych to třeba neřešila, jakože to je jednou za čas, ale když je to každé den, tak je prostě třeba nastavit trochu nějaký pravidla. (Žaneta)*

Bezplatná výpomoc prarodičů je komunikačními partnerkami popisována převážně jako oboustranně výhodná. Sára líčí, že prarodiče tráví s vnučkou čas velmi rádi a pokaždé se na ni těší. Žaneta dokonce zmiňuje, že její tchýně, která děti denně hlídá, se prostřednictvím této činnosti seberealizuje – především pak při distanční výuce Žanetina syna, jelikož je původním povoláním učitelka. Petra navíc vnímá aktivní participaci prarodičů na výchově dítěte jako výhodnou také pro samotné dítě, je názoru, že prarodiče hrají v životě dítěte velmi významnou roli: *„Myslím, že babičky a dědové jsou pro dítě fakt důležitý, já mám na své babičky taky super vzpomínky a hodně mi toho dali, oni ty babičky maj k tomu dítěti zase trochu jinej přístup než ty rodiče a to je dobře.“*

Využívání bezplatné pomoci s péčí o dítě/děti mimo prarodiče je mezi komunikačními partnerkami velmi ojedinělé. S občasnou sousedskou výpomocí má zkušenost Anna, která žije na vesnici, se svou sousedkou se přátelí a jelikož je matkou dítěte stejného věku, má v její pečovatelské schopnosti důvěru. Tuto formu péče označuje jako jedinou lokálně dostupnou, jelikož v místě bydliště nejsou ani jesle ani žádní rodinní příslušníci. Petra využívá velmi příležitostně pomoci své sestry, která je dvojnásobnou pracující matkou, ale tuto formu pomoci dle svých slov využívá nerada, jelikož se domnívá, že sestra je velmi zaneprázdněná svými vlastními povinnostmi. Z vyprávění Petry, která naopak ráda využívá v péči o dítě pomoci pracujících prarodičů, vyplývá, že prarodičům je v otázce péče o děti připisována výjimečná role a jejich participace na výchově dětí se na rozdíl od ostatních členů rodiny očekává, pokud to situace umožňuje.

Názory na placenou péči o děti se mezi komunikačními partnerkami různí v závislosti na jejich konkrétní rodinné i finanční situaci. Eva například chůvu či hospodyně ve své domácnosti rezolutně odmítá z finančních důvodů, ale i kvůli obavám o narušení soukromí neznámou osobou, nicméně naopak zařízení jeselského typu považuje za přínosné pro podporu socializace dítěte a přiznává, že jesle do budoucna pro své dítě zvažuje. Sára s Žanetou upřednostňují v péči o děti jejich prarodiče, kteří projevují o péči o svá vnučata zájem. Sára toto rozhodnutí odůvodňuje mimo jiné obavami svěřit takto malé dítě do péče neznámé osobě. Žaneta má navíc pocit, že by volba placené péče narušila rodinné vazby: *„Ne, my máme tu hlídací babičku, takže není třeba, ona by se asi i cítila dotčená, kdybychom ji vyměnili za nějakou chůvu nebo jesle.“*

Jediná z komunikačních partnerek, která využívá pravidelně služby hospodyně a chůvy v jedné osobě, je Karin. Ta touto placenou službou řeší absentující prarodiče, kteří by se na péči o děti mohli podílet. Tento model začala praktikovat již s prvním synem před sedmnácti lety, kdy její zaměstnavatel práci z domova nenabízel, byla v počátcích své profesní dráhy a obávala se, že tříletý odchod z pracovního trhu ohrozí její kariérní cíle. Zpětně tyto tři roky ve své kariéře hodnotí za klíčové, přestože značnou část svého tehdejšího platu odevzdávala hospodyni: „*I když to pro nás bylo drahý, brala jsem to jako investici do své kariéry, že se mi to vrátí. A teď s odstupem času můžu s klidným svědomím říct, že se mi to vrátilo.*“ Ačkoliv se tato strategie jeví jako velmi inovativní, implicitně stále potvrzuje obecně sdílenou zkušenost žen, která předpokládá, že ženy jsou kariérně znevýhodněné pro svou pečovatelskou povinnost. Karin si z této situace našla cestu prostřednictvím placené emoční práce jiné ženy. Současnou hospodyní Janu, která zajišťuje rovněž denní péči o Karinina mladšího syna, vnímá spíše jako člena rodiny, jako náhradní babičku. Důležitým prvkem fungování tohoto modelu je vzájemná důvěra, která je umocněna tím, že Jana není zcela cizí člověk, ale je v příbuzenském vztahu s Karininou kamarádkou. Karin přiznává, že se často setkává s nepochopením veřejnosti, má pocit, že je považována za špatnou matku, jelikož nezajišťuje celodenně péči o dítě sama – tomuto tvrzení oponuje, čas strávený péčí o děti nepovažuje za měřítko lásky k dětem, navíc poukazuje na to, že ji hospodyně z větší části zbaví dvojího břemene a po skončení pracovní doby i o víkendy se může plně věnovat rodině a neřeší starost o domácnost. V současné době, kdy nedobrovolně pracuje z domova, si užívá fyzické blízkosti dětí: „*můžu je několikrát za den pomazlit, obejmout a kolem toho poledne si dělám hodinu pauzu a beru ho ven nebo si s ním jdu pohrát.*“ Služby jeslí jako formy denní péče o dítě nezvažuje, jelikož pro ni nejsou dostatečně časově flexibilní, trávila by čas dojížděním a navíc by platila hospodyni na úklid domácnosti, tudíž by to nebylo ani výrazně finančně úspornější.

Petřin syn navštěvuje pravidelně<sup>30</sup> na tři dopoledne v týdnu dětskou skupinu poblíž svého bydliště, docházet tam začal již ve věku osmnácti měsíců. Svou zkušenost s tímto zařízením jeselského typu hodnotí kladně, ačkoliv se v současné době dle jejích slov

---

<sup>30</sup> Pokud je epidemiologická situace příznivá – v době rozhovoru byly dětské skupiny v rámci preventivních opatření uzavřeny.

nejedná o příliš spolehlivou formu péče o dítě z důvodu vládních uzavírek i nemožnosti docházky v případě sebemenšího nachlazení. Petra nezvažovala služby chůvy z důvodu finanční náročnosti, ale především proto, že velký význam dětské skupině přikládá především pro zapojení do kolektivu vrstevníků, považuje ji za přípravu pro budoucí denní docházku do školy mateřské. Tato Petřina strategie řeší problém absence přechodného období v kolektivní péči, na který upozorňuje například Dudová (2008) - děti v souladu s dominantním diskurzem péče o malé děti zůstávají obvykle do třech let věku s matkou doma a poté náhle nastoupí do početného kolektivu s celodenní péčí mateřské školy, když se matka vrací na plný úvazek do zaměstnání.

Z rozhovorů s komunikačními partnerkami vyplývá, že stěžejní pro výběr druhu pomoci s péčí o dítě/děti je především důvěra v konkrétní osobu či instituci. Komunikační partnerky dávají přednost rodinným příslušníkům, nejčastěji z řad prarodičů. K formám placené péče o dítě se uchylují v případě, že péče ze strany rodinných příslušníků nepřichází z různých důvodů v požadovaném rozsahu.

#### 3.2.4.3 Výčitky a pocity viny

Ve vyprávění komunikačních partnerek se často opakují výčitky směřující k nedostatečné péči o dítě, ale také se viní ze subjektivně neuspokojivé starosti o domácnost a výčitky někdy také zasahují sféru zaměstnání. Po sebekritickém přiznání mnohdy následuje potřeba ospravedlnit své rozhodnutí, vyzdvihnout pozitivní stránku celé situace.

Teleworkerky v mém výzkumu, které nevyužívají pravidelné pomoci s péčí o dítě, si často vyčítají ústupky ve výchově dítěte, které jsou podmíněné sladováním mateřské i profesní role v jednom čase. Občas mívají výčitky konkrétní podobu - například Petra si vyčítá, že její dítě tráví již v útlém věku čas hraním her na tabletu a sledováním televize. Eva zase zmiňuje, že občas svou dceru od sebe odhání, aby měla prostor na práci, čehož následně lituje a také si vyčítá, že kvůli nepozornosti způsobené pracovními povinnostmi byla její dcera již několikrát vystavena riziku přímo ohrožujícím její zdraví:

*Dělám něco, na co se fakt potřebuju soustředit, abych tam nenasekala chyby, takže z ní na chvíli spustím oči a najednou rána a sletí odněkud nebo si někam aspoň třeba skřípne prsty. Pak si to vyčítám vid', jako sice se nikdy nestalo nic vážného,*

*zatím teda, ale tak nevíš prostě. A kvůli jednomu blbýmu výkazu prostě se třeba stane nějaký neštěstí. Si pak vždycky říkám, jestli to za to jako stojí. (Eva)*

Naopak Sára vnímá pouze nepříliš konkrétní pocit vlastní nespokojenosti s časem věnovaným výchově a péči o dceru: „*Když si promítnu ten pracovní den, tak nemám pocit, že bych dělala něco jako vyloženě špatně, ale takovej ten pocit, že bych se jí mohla věnovat ještě víc.*“ Tento subjektivní dojem však nemusí přímo souviset s jejími pracovními povinnostmi, ale může se částečně jednat o obecně sdílený pocit matek, které jsou pod tlakem společnosti, médií, sociálních sítí a různých výchovných trendů, které v nich mohou vyvolávat pocity nedostatečnosti. Karin, která využívá denní pomoci s péčí o dítě, zmiňuje, že se s vlastním pocitem viny v oblasti starosti o potomka musela naučit pracovat:

*A nejtěžší...no asi zbavit se pocitu viny. Že já tomu dítěti nedělám nic špatnýho, když ho hlídá teta, kterou miluje. A i teď, když se na to staršího syna zeptám, jako jak to teď vnímá, tak mi říká, že z toho žádný trauma nemá, že ho ze školky a pak z družiny vyzvedávala teta, že má prostě spoustu hezkejch vzpomínek nejen na zážitky s náma, ale i s ní. (Karin)*

Mimo výčitky v oblasti péče o dítě či děti sužují některé ženy i pocity nedostatečné péče o domácnost. Tyto pocity se projevují především u žen, které přebírají téměř veškerou domácí práci a kladou na sebe v této oblasti vysoké požadavky. Linda popisuje, že kdyby nepracovala, určitě by byla se zajištěním úklidu ve své domácnosti spokojenější, stejně jako si vyčítá, že není z časových důvodů schopná uvařit na každý den pro svou rodinu teplé jídlo. Sára, jejíž motivace pro práci z domova nebyla finanční ale spíše osobní, dokonce označuje své rozhodnutí pracovat za sobecké:

*Ona ta moje práce je tak trochu sobecký rozhodnutí, je to nějaká taková moje osobní výzva, že to zvládnu, ale samozřejmě to může bejt trochu na úkor třeba toho úklidu v domácnosti, že nejsem prostě bydlenka, manželka a matka na plnej úvazek. Možná má takhle můj muž míň komfortu než by měl s paní, která by nepracovala. (Sára)*

Zaměstnankyně/zaměstnanci, kteří mají nějakou formu flexibilního úvazku, se často chovají omluvně vůči svému individuálně uzpůsobenému úvazku (Gregg, 2011).



Petra přiznává, že se cítí nekomfortně v situacích, kdy není schopná vyhovět urgentním pracovním požadavkům, když v důsledku své flexibilní pracovní doby tráví čas mimo dosah počítače: „*Občas mi volaj během dne a chtěj vědět prostě ASAP<sup>31</sup> nějaký informace, já jsem třeba venku zrovna s malým, tak z toho mám takovej pocit viny, že jsem nebyla zrovna u počítače.*“ V současné době, kdy se práce z domova ve společnosti masově rozšířila, což vedlo také k jisté flexibilizaci pracovní doby, se v případě teleworkerek/teleworkerů mohou pocity viny vůči individuálně uzpůsobenému úvazku i vůči kolegyním a kolegům částečně eliminovat:

*A taky je fajn, že teď děláme z domova v práci vlastně skoro všichni, až na nějaký výjimky, takže už si nepřipadám tak blbě jako že já jsem ta výjimka, že se to obrátilo. Připadám si díky tomu trochu líp, že jako teď tak víc zapadám. (Eva)*

Mnou zpovídané teleworkerky ve svém vyprávění mívají potřebu ospravedlnit svá rozhodnutí, což může pramenit z toho, že svou vlastní organizací péče o domácnost a dítě narušují převládající diskurz v české společnosti. Samoživitelka Petra akcentuje, že za vydělané peníze může synovi zařídit hezčí dětství a upřesňuje, že syn je pro ni vždy na prvním místě. Sára se i přes vlastní výčitky vůči synovi a domácnosti považuje za dobrou matku a porovnává svou situaci s nepracujícími matkami:

*Koukám třeba do počítače a telefonu, ale vydělávám tím peníze a dělám tím něco pro sebe, vlastně i pro nás jako rodinu. Matky dneska běžně trávěj klidně šest hodin denně tím, že sledujou na sociálních sítích jiný matky s jinejma dětma, cizí životy a vlastně nijak tím svůj vlastní život neobohacujou. (Sára)*

V důsledku kombinace pracovních úkonů, domácích prací a péče o dítě/děti, která probíhá na jednom místě a často také ve stejném čase, jsou komunikační partnerky pod tíhou veškerých povinností nuceny volit ke sladování cestu, kterou subjektivně mnohdy považují za kompromis a která nemusí být vždy zcela v souladu s tím, co se ve veřejném diskurzu považuje za správné nebo žádoucí. Tyto kompromisy mohou vyvolávat v komunikačních partnerkách konkrétní výčitky a pocity nedostatečnosti v některé z kombinovaných aktivit. Svá rozhodnutí následně obhajují a ujišťují sebe i své okolí, že

---

<sup>31</sup> Anglická zkratka pro „as soon as possible“ – v českém překladu „co nejdříve“.

jimi zvolená strategie je ta správná nebo přinejmenším nezbytná k dosažení stanovených cílů.

### 3.2.5 Shrnutí analýzy

V mnou realizovaných polostrukturovaných rozhovorech se sedmi komunikačními partnerkami, které pracují výhradně z domova formou teleworkingu a zároveň pečují o velmi malé dítě ve věku do tří let, jsem se snažila odhalit jejich jedinečné strategie pro sladování teleworkingu a péče. K pochopení těchto strategií jsem hledala odpovědi na výzkumné otázky: Jakým způsobem si matky pracující z domova organizují své pracovní povinnosti? Využívají matky nějaké formy pomoci v péči o závislé dítě? Jak svou situaci interpretují? Jak se do jejich interpretací promítají tradiční představy o mužství a ženství?

Z analýzy vyplynulo základní dělení komunikačních partnerek do dvou skupin, které empirickou částí práce prostupuje – Karin, Linda, Žaneta tvoří skupinu využívající pravidelnou pomoc s péčí o dítě a druhou skupinu zastupuje Anna, Eva, Petra a Sára, které významně převažující část péče o dítě zastanou samy. Toto dělení se zakládá na některých společných rysech organizace práce – například matky využívající pravidelnou pomoc s péčí výrazněji tíhnou k pravidelné pracovní době, kdežto zástupkyně druhé jmenované skupiny využívají ve větší míře flexibility pracovní doby, jelikož pomoc s péčí přichází pouze občasně a obvykle také nepravidelně. Je nutné poznamenat, že toto dělení není platné pro všechny aspekty jejich strategií, nelze jej například aplikovat na motivaci k práci či přístup zaměstnavatele.

V otázce motivací pro práci z domova se mimo očekávané motivace finanční a profesní objevil také motiv zachování vlastní osobní integrity, který byl doprovázen obavou, že při dlouhodobém opuštění pracovního trhu může dojít k částečné ztrátě vlastní identity, kterou jejich pozice v zaměstnání přímo formuje. Tyto ženy jsou oddané své roli matky, ale zároveň si nedokáží představit, že by tato role plně formovala jejich osobnost po dobu tří let.

Jak jsem již zmiňovala výše, strategie pro sladování komunikačních partnerek se liší především v tom, zda využívají pravidelnou denní pomoc s péčí o dítě/děti. Tato skutečnost se ukázala v analýze jako zásadní pro organizaci pracovních povinností a pro prostorové praktiky při výkonu zaměstnání. Teleworkerky, které profitují z pomoci v péči o dítě/děti

od třetí osoby, většinou pracují z oddělené místnosti, častěji inklinují k pravidelné pracovní době a mají pocit, že dokáží alespoň částečně oddělit pracovní aktivity od rodinných. Naopak komunikační partnerky, které pravidelné pomoci s péčí z různých důvodů nevyužívají, aplikují v denním životě častěji prvky multitaskingu, sféra zaměstnání a sféra rodiny se v jejich životě obvykle neoddělitelně prolíná a v neposlední řadě mívají také častěji pocity nedostatečnosti v oblasti péče, domácí práce či zaměstnání.

Významnou roli při volbě strategie sladování teleworkingu a péče představuje náplň práce a její náročnost. Projektová manažerka Karin a právní konzultantka Žaneta popisují své pracovní úkoly jako komplexní, časově náročné a vyžadující soustředění. Přítomnost dětí při práci velmi negativně ovlivňuje jejich pracovní výkon a celkovou produktivitu. Povaha zaměstnání je tedy dle analýzy jedním z klíčových aspektů při volbě strategie zahrnující využití dostupných modelů denní pomoci s péčí o dítě/děti domácnost.

V pomoci s péčí o dítě upřednostňují komunikační partnerky především bezplatnou péčí rodinných příslušníků. Pokud není tato forma péče dostupná v požadovaném rozsahu, volí alternativní formy placené péče, ve které mají důvěru. Naopak pravidelná pomoc s péčí o domácnost mimo nukleární rodinu probíhá pouze u Karin. Některé komunikační partnerky výpomoc s domácími pracemi od třetí osoby (vyjma partnera) přímo odmítají, pouze Sára ji v blízké budoucnosti zvažuje.

Z analýzy rozhovorů vyplývá, že rodiny komunikačních partnerek se nikterak nevyčleňují z tradičního modelu, ve kterém žena zastává převažující část domácích prací a péče o dítě/děti. Nedostatečná participace mužů na péči o dítě/děti je hodnocena komunikačními partnerkami obvykle jako větší problém, než jejich minoritní podíl na domácí práci, což argumentují důležitostí otce v životě dítěte. Péče o dítě/děti je rozdělena mezi rodiče rovnoměrně pouze v domácnosti Lindy, ve které není otec dočasně pracovní vytížen. V rodině Evy věnuje otec dítěti znatelně více času oproti partnerům ostatních komunikačních partnerek, k čemuž přispívá skutečnost, že Evin partner také pracuje z domova.

V otázce distribuce domácích prací mezi komunikačními partnerkami a jejich partnery není situace uspokojivější - rovným dílem mají domácí práce rozdělené pouze v domácnosti Karin, kde ovšem figuruje hospodyně, takže se mezi partnery dělí pouze malá část domácích prací. V ostatních rodinách interpretují komunikační partnerky roli svého

partnera v domácnosti jako sekundární, obvykle má muž v domácnosti na starost určitý soubor aktivit, které jsou spíše nárazové a splňují představy o maskulinní domácí práci (například údržba vozu či technické opravy). V oblasti femininních domácích prací figuruje muž jako výpomoc, která je pro jeho absenci v domácnosti dostupná jen velmi omezeně. Naopak celodenní přítomnost teleworkerek s dětmi v prostředí domácnosti produkuje nepořádek, čímž se může ještě navyšovat jejich čas strávený domácími pracemi a tím i nepoměr distribuce domácích prací mezi partnery.

V celé analytické části komunikační partnerky opakovaně internalizují určité představy o tom, jak má žena v domácnosti fungovat v oblasti domácích prací i péče o ostatní členy domácnosti. Proti těmto společenským představám o femininní fyzické i emoční práci se různým způsobem vymezují, mnohdy je do určité míry napadají či se s nimi porovnávají – v každém případě je tato kulturně i historicky utkvělá očekávání založená na genderu ve svém důsledku znevýhodňují v rovině osobní i ve sféře zaměstnání.

Vztah mezi komunikačními partnerkami a jejich zaměstnavateli lze označit jako nekonfliktní a jejich distanční spolupráce je založena na vzájemné důvěře, což může být podmíněno také tím, že všechny komunikační partnerky své zaměstnání pro téhož zaměstnavatele dříve vykonávaly i „běžnou“ formou, z pracoviště zaměstnavatele. Komunikační partnerky pocítují závazek vůči organizaci, vazba k zaměstnání je mnohdy až emoční. Mnou zpovídané teleworkerky nejvíce oceňují samotnou příležitost práce z domova, nepocítují výraznější kontrolu ze strany zaměstnavatele, ale zároveň velmi ojedinělé zkušenosti s navýšením mzdy či s kariérním růstem v průběhu dlouhodobého výkonu práce prostřednictvím teleworkingu naznačují, že teleworkerky mohou být v rámci organizační struktury opomíjené.

V kapitole, ve které jsem se věnovala pozitivním a stinným stránkám teleworkingu, jsem narazila na zajímavý rozpor mezi reálnou zkušeností komunikačních partnerek a mezi některými východisky teoretické literatury. Z tohoto rozporu vyplývá, že k teleworkerkám či teleworkerům, které/kteří si teleworking zvolily/i namísto rodičovské „dovolené“, je třeba přistupovat v určitém ohledu rozdílně než ke skupině teleworkerek a teleworkerů obecně, které/kteří využívají teleworking jako alternativu k práci na pracovišti zaměstnavatele. Domnívám se, že rozdílnost spočívá v problému interpretace zkušenosti vzhledem k převládajícímu modelu ve společnosti – teleworking představuje pro matku

dítěte do tří let téměř jedinečnou příležitost finanční nezávislosti a zapojení se do pracovního kolektivu oproti dominantnímu modelu matky, která zhruba na tři roky opouští pracovní trh a pobírá pouze rodičovský příspěvek, což ji často přivádí do finanční závislosti na svém partnerovi (Křížková, 2007). Na druhé straně pro teleworkerku či teleworkera, který je v produktivním věku a není mu společností pro jeho pohlaví a věk dítěte připisována pečovatelská povinnost, může teleworking představovat omezení příležitostí pro kariérní růst (Greenhill, 2004) a tím i horší finanční ohodnocení oproti převažujícímu modelu zaměstnankyně/zaměstnance, která/ý vykonává své zaměstnání na pracovišti zaměstnavatele – v tomto porovnání také teleworking zamezuje osobnímu kontaktu s kolegyněmi/kolegy a výrazně zvyšuje pocit izolovanosti od pracovního kolektivu.

Při zpracovávání analýzy na základě provedených rozhovorů jsem si uvědomila, že jsem nevěnovala pozornost volnému času komunikačních partnerek, jejich zájmům a způsobům, jakými relaxují. Z rozhovorů i analýzy vyplývá, že komunikační partnerky volný čas nemají, případně že za volný čas považují veškeré mimopracovní aktivity včetně péče o domácnost a rodinu. V tomto ohledu se nabízí prostor pro další podrobnější výzkum konstrukce strategií nejen pro sladování pracovního a rodinného života, ale také pro vyjednávání prostoru pro osobní život. Jelikož jsou závěry mého výzkumu specifické pro vybranou skupinu komunikačních partnerek určité třídy, pracovního postavení a vyššího vzdělání, jako podnět pro další výzkum v této oblasti navrhuji zaměřit se také například na respondentky inzerátů pracovních agentur nabízejících možnost přivýdělků z domova – tyto pracovní nabídky se orientují na matky na mateřské a rodičovské dovolené a využívají jejich marginalizované pozice na pracovním trhu za účelem výkonu překerní práce.

#### 4 ZÁVĚR

Ve své diplomové práci jsem si kladla za cíl odhalit, jakým způsobem ženy pracující z domova sladují svou mateřskou a pracovní roli, jaká je jejich motivace pro práci z domova, jak svou zkušenost s teleworkingem interpretují, zda využívají pomoci s péčí o děti a domácnost a jak jejich role pracující matky ovlivnila chod domácnosti.

V této práci jsem vycházela ze soudobé genderové literatury věnující se problematice sladování pracovního a rodinného života, přičemž jsem se zaměřovala především na českou literaturu, abych dokázala uchopit konkrétní situaci v České republice, která je specifická pro svou rodinnou politiku, ale i pro jedinečný psychologický i veřejný diskurz v oblasti péče o malé dítě. Teoretická část diplomové práce je dále založena na odborné zahraniční literatuře, která se věnuje teleworkingu především ze sociologického a genderového hlediska. S konceptem teleworkingu pracuji jako s konkrétním prostředkem pro sladování pracovního a osobního života.

Analytickou část své práce zakládám celkem na sedmi polostrukturovaných rozhovorech s teleworkerkami, které (až na jednu výjimku) žijí v sezdaném či nesezdaném partnerství s mužem a s jedním až dvěma dětmi, přičemž minimálně jedno z dětí je mladší tří let. Komunikační partnerky, které pro výzkumné účely mé diplomové práce poskytly rozhovor, lze charakterizovat jako ženy vzdělané, bez významnějších finančních potíží, pracující na pracovních pozicích, které se v rámci hierarchie firmy pohybují spíše v nižší až střední úrovni (výjimkou mezi komunikačními partnerkami je pouze Karin, která vykonává manažerskou pozici). Vybraný vzorek odpovídá tradiční představě o teleworkerce jak jej představuje například Gregg (2011) – teleworkerka je obvykle matka na středně významné pracovní pozici, která je vystavena dvojímu závazku ve vztahu k zaměstnavateli a vůči péči o dítě a domácnost.

Odhalila jsem dvě převažující strategie, prostřednictvím kterých komunikační partnerky praktikují sladování teleworkingu s péčí – buď využívají pravidelné denní pomoci s péčí o dítě a domácnost (nejčastěji od rodinných příslušníků) a svou práci organizují převážně v pravidelnou pracovní dobu, nebo zajišťují péči o dítě a domácnost z větší části svépomocí a pracovní úkony organizují okolo svých pečovatelských povinností. Obě tyto strategie komunikačních partnerek jsou díky flexibilní povaze

teleworkingu realizovatelné, ačkoliv ženy bez pravidelné pomoci s péčí o děti a domácnost využívají ve výrazně větší míře flexibilní pracovní doby, častěji také pracují nad rámec svého pracovního úvazku a dochází k rozostření či úplnému setření hranice mezi pracovním a osobním životem.

Z výpovědí komunikačních partnerek vyplývá, že teleworking může mít v prvních letech mateřství jistý emancipační potenciál, jelikož vymaňuje ženy z finanční závislosti na jejich partnerech a umožňuje jim se profesně realizovat. Na druhou stranu z provedené analýzy vyšlo najevo, že teleworking u vybraného vzorku významně neproměňuje dělbu domácí práce v rodinách – výrazná většina domácí práce zůstává i v dvoupríjmové domácnosti tradičně na bedrech ženy. Lze tedy konstatovat, že ona zmiňovaná emancipace je pouze částečná, jelikož participace matek na trhu práce jim nezajišťuje rovné podmínky v prostředí domácnosti a naopak je vystavuje výrazné zátěži dvojího břemene. Tato zátěž je u teleworkerek pečujících o malé dítě umocněna jejich celodenní přítomností v domácnosti, ale také stářím dítěte, které v prvních letech svého života vyžaduje intenzivní péči.

Domnívám se, že práci z domova (konkrétně teleworking) lze s odkazem na provedené rozhovory a veskrze pozitivní zkušenosti komunikačních partnerek, považovat za výhodný prostředek sladování pracovní a rodinné sféry pro osoby s pečovatelskými povinnostmi. Problematické je, že za osoby s pečovatelskými povinnostmi jsou stále ve společnosti považovány především ženy. Z toho vyplývá, že teleworking, jako specifická forma práce, nemá v současné době výrazný potenciál měnit tradiční nastavení genderového řádu, jelikož je realizován v jeho rámci. Navíc masové využívání teleworkingu převážně ženami může představovat také hrozbu pro jejich fyzické vyčlenění ze zaměstnání a upevnění sekundární pozice na pracovním trhu. Na druhou stranu využívání teleworkingu matkami v prvních třech letech mateřství řeší jejich absenci na trhu práce v tomto období, což by mohlo z dlouhodobého hlediska přispět ke snížení gender pay gapu. Každopádně nelze usilovat pouze o umožnění práce z domova pro větší počet žen, aby měly příležitost kombinovat péči s výdělečnou činností – tento přístup by dále jen posiloval primární roli žen v prostředí domácnosti. Je třeba uvažovat o teleworkingu jako o hybné síle, která při dostatečně flexibilní a genderově neutrální rodinné politice, umožní ženám a mužům se v péči o domácnost a závislé dítě/děti pravidelně střídát.

## LITERATURA

Abulibdeh, Ammar. 2020. „Can COVID-19 mitigation measures promote telework practices?“. *Journal of Labor and Society XXIII* (4): 551-576.

Blaskó, Z., Papadimitriou, E., Manca, A.R. 2020. *How will the COVID-19 crisis affect existing gender divides in Europe?*. Publications Office of the European Union, Luxembourg. [cit. 18.1.2021] Dostupné z: <10.2760/37511, JRC120525>.

Coffey, A., Atkinson, P. 1996. *Making sense of qualitative data*. London: SAGE Publications.

Český statistický úřad. 2020. *Zaostřeno na ženy a muže – genderové statistiky*. Praha: ČSÚ. [cit. 9.2.2021] Dostupné z: <<https://www.czso.cz/csu/czso/zaostreno-na-zeny-a-muze-2020>>.

Del Boca, Daniela, Noemi Oggero, Paola Profeta, Mariacristina Rossi. 2020. „Women’s and men’s work, housework and childcare, before and during COVID-19“. *Review of Economics of the Household XIII*: 1001–1017. [cit. 10.2.2021] Dostupné z: <<https://doi.org/10.1007/s11150-020-09502-1>>.

Dudová, Radka. 2008. „Promarněná šance na změnu: zhodnocení reformy rodičovského příspěvku“ In Alena Křížková. *Práce a péče: proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), s. 29-50.

Duffková, Jana. 2004. *Rámec základních předpokladů pro uplatnění teleworkingu v České republice*. [online] [cit. 9.7.2020]. Dostupné z: <<files.jana-duffkova.webnode.com/200000053-b10f6b2096/Duffková%20-%20Hometelework%20v%20ČR.doc>>.

Duxbury, Linda, Christopher Higgins, Derrick Neufeld. 1998. „Telework and the Balance Between Work and Family: Is Telework Part of the Problem or Part of the Solution?“. In Magid Igbaria, Margaret Tan (eds.), *The Virtual Workplace*. IGI Global, USA, 212-256.

EIGE. 2021. *Gender inequalities in care and consequences for the labour market*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.



Eurofound. 2020. *Living, working and COVID-19*. Dublin. [online] [cit. 9.1.2021]. Dostupné z:<<http://eurofound.link/covid19data>>.

Flick, Uwe, Ernst von Kardoff, Ines Steinke. 2004. *A companion to qualitative research*. London: SAGE Publications, s. 203-208, 222-230.

Gregg, Melissa. 2011. *Work's Intimacy*. Cambridge: Polity Press.

Guba, E. G., a Lincoln, Y.S. 1994. „Competing paradigms in qualitative research“. In Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S., *Handbook of qualitative research*. London: SAGE Publications.

Hašková, Hana. 2005. „Pracující matky a genderové role ve výsledcích mezinárodního longitudiálního výzkumu“. *Gender a výzkum VI* (1): 22-27.

Hašková, Hana. 2008. „Kam směřuje česká společnost v oblasti denní péče o předškolní děti?“ In Alena Křížková. *Práce a péče: proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), s. 51-70.

Hašková, Hana. 2009. *Fenomén bezdětnosti*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).

Hašková, Hana. 2011. „Proměny časování a způsobu návratu matek do zaměstnání“. *Gender a výzkum XII* (2): 40-52.

Hašková Hana, Steven Saxonberg, Jiří Mudrák. 2012. *Péče o nejmenší: boření mýtů*. Sociologické nakladatelství (SLON).

Hendl, Jan. 2005. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál.

Hochschild, Arlie, Anne Machung. 2003. *The Second Shift*. New York: Penguin Books.

Höhne, Sylva. 2010. *Rodina a zaměstnání s ohledem na rodinný cyklus*. Praha: VÚPSV, v.v.í.

hooks, bell. 2013. *Feminismus do vrecka. O zanietných politikách*. Bratislava: Aspekt.

Horňák, Lukáš. 2014. „Právní úprava teleworkingu vybraných sousedních zemí jako inspirace pro českou právní úpravu“. In. Lucia Madleňáková, Lucie Piechowiczová (eds.), *Zahraniční vlivy na vnitrostátní právo*. Praha: Leges, 50-58.

Huws, Ursula, Jenniger Hurstfield, Riki Holtmaat. 1989. *What price flexibility? The casualisation of women's employment?*. London: Low Pay Unit.

Huws, Ursula. 1996. *Teleworking and Gender*. Brighton: The Institute for Employment Studies.

Huws, Ursula. 1997. *Teleworking Guidelines for Good Practice*. Brighton: The Institute for Employment Studies.

Křížková, Alena, Hana Hašková. 2003. *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Křížková, Alena (ed.), Radka Dudová, Hana Hašková, Hana Maříková. 2005. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Praha: Sociologický ústav AV ČR

Křížková, Alena. 2007. „Nepříliš harmonická realita. Rodičovské kombinace práce a péče v mezích genderové struktury současné české společnosti.“ *Gender a výzkum VIII* (2): 60-67. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Křížková, Alena. 2007b. *Podmínky rodičovství v podnikovém prostředí v mezinárodním srovnání*. Praha: Sociologický ústav AV ČR.

Křížková, Alena, Marta Vohlídalová. 2008. „Kdo se bojí zaměstnané matky?“ In Alena Křížková. *Práce a péče: proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), s. 85- 104.

Křížková, Alena, Kristýna Pospíšilová, Hana Maříková, Romana Marková Volejníčková. 2018. *Rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Křížková, Alena, Kristýna Pospíšilová, Hana Maříková, Romana Marková Volejníčková. 2020. *Rozdíly v odměňování žen a mužů a rodičovství*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí.

- Kučina, Pavel. 2007. *Flexibilní forma práce a jejich právní úprava*. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i.
- Kuchařová, Věra, Olga Nešporová. 2017. „Česká rodinná politika-podpora rodin s nezaopatřenými dětmi a autonomie rodiny“. *Fórum sociální politiky* X(2): 2-13.
- Letherby, Gayle. 2003. *Feminist research in theory and practice*. Philadelphia: Open University Press.
- Morrow, Raymond A. 1994. *Critical theory and methodology*. London: SAGE Publications.
- Navrátil, Marcel, Martina Hladká, David Dušánek, Kateřina Duspivová. 2017. *Problémy při práci na dálku a jejich řešení pro zaměstnance*. Zlín: Trexima. [cit. 1.2.2021]. Dostupné z: <[https://ipodpora.odbory.info/soubory/dms/wysiwyg\\_uploads/bba5a5c7366cdaf3/uploads/Probl%C3%A9my\\_p%C5%99i\\_pr%C3%A1ci\\_na\\_d%C3%A1lku\\_stud.docx](https://ipodpora.odbory.info/soubory/dms/wysiwyg_uploads/bba5a5c7366cdaf3/uploads/Probl%C3%A9my_p%C5%99i_pr%C3%A1ci_na_d%C3%A1lku_stud.docx)>.
- Ozimek, Adam. 2020. *The Future of Remote Work*. [cit. 25.1.2021]. Dostupné z: <<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3638597>>.
- Ramazanoglu, Caroline, Janet Holland. 2004. *Feminist methodology: challenges and choices*. London: SAGE.
- Reinharz, Shulamit. 1992. *Feminist methods in social research*. New York: Oxford University Press.
- Renzetti, Claire M., Daniel J. Curran. 2003. *Ženy, muži a společnost*. Praha: Nakladatelství Karolinum.
- Sostero, Matteo, Santo Milasi, John Hurley, Enrique Fernández-Macías, Martina Bisello. 2020. *Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?* European Commission.
- Sullivan, Cath, Suzan Lewis. 2001. *Home-based telework, gender, and the synchronization of work and family: perspectives of teleworkers and their co-residents*. Gender Work and Organization.

Šindlerová, Ivana. 2006. *Práce žen z domova v České republice*. Praha: Evropská kontaktní skupina v ČR.

Špidla, Vladimír. 2008. „Zkušenost Evropské unie: rovnost začíná v rodině.“ In Alena Křížková. *Práce a péče: proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), s. 11- 27.

Štěpánková, Martina. 2010. *Analýza – mateřská, rodičovská dovolená, čerpání peněžité pomoci v mateřství, rodičovského příspěvku*. Praha: Gender Studies.

Uhde, Zuzana. 2008. „Kritická rekonstrukce diskuze: evropská versus česká politika péče“ In Alena Křížková. *Práce a péče: proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), s. 145-158.

Weeks, Kathi. 2011. *The Problem with Work*. London: Duke University Press.