

Matky samoživitelky a jejich situace v České republice

„Sandwichová generace“ – kombinování práce a péče o závislé členy rodiny (děti a seniory)

Jaroslava Hasmanová
Marhánková



Autorka: Jaroslava Hasmanová Marhánková
Grafika: Zdeněk Trinkewitz
Jazyková redakce a korektury: Kristina Karasová
Gender Studies, o. p. s., 2011

→ Matky samoživitelky a jejich situace v České republice

Sčítání lidu v roce 2001 ukázalo, že rodiny vedené jedním rodičem tvoří *téměř 20 % všech rodin*. Mezi rodinami, kde jsou přítomné závislé děti, tvoří tento typ rodin téměř 24 %. Osamělé rodičovství je přítom silně genderovaná zkušenost, která s větší pravděpodobností dopadá na ženy. Ty tvoří 90 % z osob, jež vedou domácnosti, kde je přítomný pouze jeden rodič (Dudová 2009). Současný demografický vývoj přítom naznačuje, že počet rodičů samoživitelů (či s ohledem na jejich dominanci spíše matek samoživitelek) bude narůstat. Tato skutečnost je způsobena především dvěma faktory. První z nich představuje trvajících vysoká rozvodovost, která je pro Českou republiku typická od poloviny 80. let. Každé druhé manželství v současné době končí rozvodem. Primárními pečovatelkami o děti narozené v manželství se přítom stávají v drtivé většině ženy. Druhým faktorem je rostoucí počet dětí narozených mimo manželství. Od devadesátých let došlo v české společnosti k rapidnímu nárůstu této tzv. mimomanželské plodnosti. V roce 1990 tvořil podíl těchto dětí 8,6 %. V roce 2007 se však téměř zčtyřnásobil na 34,5 % dětí narozených svobodným matkám (Dudová 2009: 762).

Matky samoživitelky bývají jako skupina často homogenizovány. Zkušenost osamělého mateřství a samoživitelství se přítom liší s ohledem na konkrétní životní si-

tuaci žen, jejich charakteristiky a okolnosti, které k osamělému rodičovství vedly. *Jedná se tak často o různé skupiny potýkající se s odlišnými problémy*. Ke statusu matky samoživitelky vedou nejčastěji tři cesty:

1) Samoživitelství jako důsledek rozvodu či rozpadu partnerství

Tento důvod dominoval v České republice především v 80. letech. S ohledem na vysokou rozvodovost a často automatickou praxi svěřování dětí do péče matek stále přetrvává jako jeden z nejvýznamnějších momentů vedoucích k samoživitelství. Typická pro tyto případy je rychlá a zásadní změna ekonomické situace rodiny i potřeba nově organizovat péči o děti a celou domácnost. Z rodiny mizí druhý plat. Ačkoliv druhému z rodičů zůstává vyživovací povinnost, výše příspěvku většinou nekompenzuje výpadek druhého platu. Zároveň mizí jeden z pečovatелů, což klade nové nároky na otázky harmonizace práce a soukromé sféry. Ženy zároveň často disponují nižšími příjmy než jejich bývalí partneři, což dále prohlubuje příjmový propad rodiny. Riziko chudoby matek samoživitelek je tak jedním z nejvýraznějších motivů doprovázejících rozpad partnerství. Ženy se matkami samoživitelkami v důsledku rozvodu či rozchodu stávají nejčastěji ve věku 25–49 let (Kuchařová 2007: 2).

2) Mimomanželská plodnost

Vysoká mimomanželská plodnost je v současnosti statisticky nejvýznamnější příčinou získání statusu matky samoživitelky. Je však potřeba brát v potaz, že zdaleka ne všechna mimomanželská plodnost je doprovázena rovněž osamělým mateřstvím, i přesto, že ženy mohou formálně tento status získat. Odhaduje se nicméně, že minimálně polovina dětí narozených mimo manželství se rodí ženě, která žije bez partnera (Hamplová 2006: 25). Tyto ženy jsou nejčastěji ve věku 25–29 let (Kuchařová 2007: 2).

3) Ovdovění

Relativně malý počet matek samoživitelek se dostává do této situace po úmrtí partnera. Tato příčina historicky dominovala až do druhé poloviny dvacátého století. Dnes nicméně tvoří jen marginální procento případů, zvláště v kontextu demografických trendů zmiňovaných výše.

Mezi rodiči samoživiteli nalézáme stabilně i určitý podíl mužů-otců. Jejich situace je ale většinou odlišná než v případě žen. To se týká jejich postavení na trhu práce, výše příjmu i bariér, kterým v zaměstnání čelí. I přesto, že se jedná o skupinu rodičů, kterou bychom neměli ignorovat, samoživitelství stále zůstává dominantně ženskou zkušeností, která je, i z důvodu její genderovanosti, doprovázena specifickými dopady na každodennost žen a jejich dětí.

Feminizace chudoby

V České republice žije podle odhadů Eurostatu 9 % obyvatel pod hranicí chudoby. Termín feminizace chudoby označuje celosvětový trend zvyšujícího se podílu a prevalence chudoby mezi ženami ve srovnání s muži. Jedním ze zásadních faktorů, které zvyšují pravděpodobnost

chudoby žen v západních zemích, je i situace osamělého rodičovství. Matky samoživitelky tvoří specifickou skupinu. Jako ženy mají statisticky menší příjmy než muži (v České republice v průměru o cca 25 %). Největší platový rozdíl je ve věkové skupině 30–39, kdy rovněž kulminuje péče o děti. Zároveň stojí v čele celé domácnosti, což dále zvyšuje finanční náklady v poměru k jejich příjmu. Míra chudoby žen samoživitelek se v jednotlivých zemích liší. *Česká republika přitom patří mezi země s nejvyšším rozdílem mezi rizikem chudoby u rodiny se dvěma rodiči a jedním rodičem.* Po ekonomické transformaci v 90. letech se míra chudoby rodin s jedním rodičem zdvojnásobila (Dudová 2009).

Riziko chudoby matek samoživitelek a jejich dětí je zapříčiněno i genderovými bariérami na trhu práce. Zaměstnanost žen je v porovnání s muži stále nižší. Zatímco zaměstnanost mužů činí 75 %, u žen tato míra dosahuje pouze 58 %. Mateřství samo o sobě v české společnosti působí jako znevýhodňující aspekt při přijímání do zaměstnání (Proequality 2010). Rodiny matek samoživitelek jsou přitom na příjmu ženy existenčně závislé.

Rozvod, který je jednou z hlavních příčin vzniku rodin s jedním rodičem, má neporovnatelné finanční dopady na muže a ženy. Jak poukazuje analýza Proequality (2010: 5), z dlouhodobého hlediska muži z rozvodu spíše profitují – jejich kariérní rozvoj není omezován závazky spojenými s primární péčí o děti a nedochází u nich k takovému propadu životní úrovně, jaký je pozorovatelný u žen. *Během prvního roku po rozvodu klesá životní standard ženy v průměru o 75 %.* V pásmu osob ohrožených rizikem chudoby se po rozvodu ocitá 50 % žen (Proequality 2010: 5). V roce 2006 uvedlo téměř 60 % žen žijících se svými dětmi bez partnera, že jejich čistý měsíční příjem nedosahuje deseti tisíc korun (Pfeiferová 2010).

Matky samoživitelky tvoří skupinu čelící **několika vzájemně se propojujícím druhům znevýhodnění** a obecně patří ke skupinám **nejvíce ohroženým nezaměstnaností a chudobou**. Je přitom potřeba připomenout, že tato situace nedopadá pouze na samotné ženy, ale rovněž na děti, jež jsou na jejich příjem a péči odkázané. Feminizace chudoby tak stejně tvrdým dílem dopadá i na děti, které v rodinách vedených pouze matkou vyrůstají ve stále větší míře.

Postavení matek samoživitelek na trhu práce

I s ohledem na význam příjmu matek samoživitelek pro zabezpečení jejich domácnosti jsou tyto ženy v porovnání se ženami z domácností se dvěma rodiči ekonomicky aktivnější. Zároveň jsou ale matky samoživitelky více ohroženy nezaměstnaností. Výzkumy prokazují, že nezaměstnanost osamělých matek je ve všech státech Evropy statisticky vyšší než nezaměstnanost žen z dvoupříjmových domácností. Nezaměstnanost mezi matkami samoživitelkami dosahovala v roce 2005 13,6 %, u žen žijících v rodinách se dvěma rodiči to bylo 7,7 % (Dudová 2009). Vyšší riziko nezaměstnanosti matek samoživitelek je alarmující především s ohledem na význam jejich pravidelného příjmu pro celou rodinu.

Matky samoživitelky pracují v porovnání s matkami s partnerem častěji na plný úvazek. Podle průzkumů kombinuje s péčí o děti plný úvazek 94 % z nich (Kuchařová 2007). Výjimku tvoří pouze matky velice malých dětí. Ačkoliv se flexibilita úvazku může stát jedním z určujících kritérií úspěšného sladování péče a práce, matky samoživitelky rovněž čelí odpovědnosti za finanční zabezpečení rodiny, které je často neslučitelné s vyšším příjmem z polovičního úvazku.

Matky samoživitelky byly rovněž jednou ze skupin nejvíce zasažených nedávnou finanční krizí. Oxfam (2010) ve své

zprávě poukazuje především na dopad finanční krize na ženy vracející se z mateřské dovolené, jejichž místa byla často rušena z důvodů „nadbytečnosti“. Tyto ženy spolu s matkami malých dětí obecně, ženami nad 50 let a migrantkami představovaly nejvíce ohrožené skupiny.

Bariéry na trhu práce

Matky samoživitelky představují na trhu práce jednu z nejohroženějších skupin. V případě jejich životní situace dochází ke kumulaci několika znevýhodnění, která znesnadňují pohyb na trhu práce (Pfeiferová 2010):

- *Ženy jako skupina obecně čelí na trhu práce řadě znevýhodnění*, promítajících se do pravděpodobnosti jejich přijetí, výše platu i rizika nezaměstnanosti. Jak poukazuje zpráva Proequality (2010: 5), při omezování výroby či problémech firmy jsou ženy propouštěny jako první.
- Pokud jsou v rodině malé děti, funguje tato skutečnost při přetrvávajících diskriminačních praktikách na trhu práce jako rizikový faktor, především při přijímání do zaměstnání.
- U matek samoživitelek je tato *situace násobena ještě absencí partnera*, která může pro potenciálního zaměstnavatele signalizovat větší pravděpodobnost absencí v důsledku např. péče o nemocné děti.

Empirické výzkumy poukazují na to, že největším obtížím čelí matky samoživitelky, jež se na pracovní trh vracejí po mateřské a rodičovské dovolené. Většina zaměstnání bohužel neumožňuje ženám zůstat v kontaktu s jejich profesí a systematicky tak budovat jejich lidský kapitál. Matky samoživitelky rovněž narážejí na bariéry při budování vlastní kariéry. Na vyšších kariérních postech mají matky samoživitelky nižší zastoupení (Kuchařová 2007).

Pohyb matek samoživitelek na trhu práce je určován dvěma druhy podmínek:

- 1) Objektivní podmínky**, které zahrnují především situaci na trhu práce (míru nezaměstnanosti, míru genderových nerovností, přístup zaměstnavatelů, eliminaci diskriminačních praktik, praxi politik přátelských rodině) a dostupnost zařízení péče o malé děti, které v případě absence dalších pečovatelských rolí. V současné době stále rodí své děti silné ročníky 70. let. Jsme svědky tzv. baby boomu, který zvyšuje poptávku po zařízení péče o děti v předškolním věku. Současná nabídka zařízení nicméně není schopna této poptávce dostát, což dále prohlubuje obtížnou situaci (nejen) matek samoživitelek, jejichž opětovný návrat do práce se radikálně ztěžuje.
- 2) Subjektivní podmínky** zahrnují preference žen, co se týče péče a práce, jejich profesní a rodičovské aspirace, práci na rozvoji vlastního lidského kapitálu.

V porovnání s matkami žijícími v rodinách se dvěma rodiči mají matky samoživitelky častěji základní vzdělání a méně často vzdělání vysokoškolské. I tento faktor přispívá k jejich několikanásobnému znevýhodnění na trhu práce (Kuchařová 2007). Ženy s nižším vzděláním ucházející se o málo kvalifikované pozice s nízkým výdělkem a vysokou mírou fluktuace (jako např. dělnice či prodavačky v obchodních řetězcích) čelí na trhu práce relativně menším těžkostem. Tato situace je ale vykoupena nedostatečným příjmem a často i nutností práce v zaměstnání neodpovídajícím jejich kvalifikaci. S relativně menšími těžkostmi se setkávají také matky samoživitelky pracující ve veřejném či neziskovém sektoru (Pfeiferová 2010). *Pro odstranění bariér znevýhodňujících ženy samoživitelky na trhu práce je klíčový přístup zaměstnavatele.*

Empirické výzkumy ukazují, že například ženy samoživitelky pracující v ženském kolektivu čelí méně bariérám a lépe se jim daří sladovat rodinný a pracovní život. Podobně i ty, jejichž nadřizenou je žena, udávají pozitivnější zkušenost s přístupem zaměstnavatele. Roli hraje i velikost firmy. Lepší přístup zaměstnavatele znamenávají ženy, které pracují v menších firmách, kde se zaměstnanci navzájem znají. Jejich výkon a přístup k práci je tak posuzován individuálně bez apriorního zatížení diskriminačními genderovými předsudky (Pfeiferová 2010).

Kritéria, jež ženy samoživitelky zvažují při výběru zaměstnání

Empirické výzkumy poukazují na to, že pro ženy samoživitelky jsou při hledání zaměstnání klíčové především tři faktory (Pfeiferová 2010):

1) Možnost sladovat práci a rodinu

Tento faktor patří k nejčastěji zmiňovaným. Nároky, které ženy na své zaměstnání mají, se často odvíjejí od objektivních bariér v podobě omezení provozní doby zařízení péče o děti či vzdálenosti bydliště. Kompatibilita práce a péče je matkami samoživitelkami dosahována především prostřednictvím:

- *Vhodného nastavení pracovní doby* (např. s flexibilní pracovní dobou či pracovní dobou kopírující provozní hodiny zařízení péče o dítě)
- *Volbou zaměstnání v místě bydliště* (či přímo volbou zaměstnání, které umožňuje práci z domova)
- *Výběrem zaměstnavatele*, který umožňuje způsobení pracovního režimu potřebám matek samoživitelek (tj. např. volbou firem praktikujících family friendly politiku či nabízejících vlastní firemní školky)

2) Finanční ohodnocení práce

Požadavek na možnost skloubení práce a rodiny je vlastní všem zaměstnancům. Matky samoživitelky ale v porovnání s ostatními skupinami zaměstnanců čelí specifické situaci (často) jediného živitele rodiny. Jejich příjem se stává hlavním příjmem pro zabezpečení chodu domácnosti. I z tohoto důvodu nalezeme mezi matkami samoživotkami jen malý počet žen pracujících na částečný úvazek. Naopak matky samoživitelky často k plnému úvazku volí i další typy přivýdělku ve formě nárazových brigád.

3) Seberealizace

Tento požadavek zůstává v případě matek samoživitelek marginalizován na úkor obou předešlých. Nároky spojené se samoživitelstvím vedou často k upřednostnění existenčního zabezpečení domácnosti před individuálními zájmy. Empirické výzkumy nicméně poukazují rovněž na to, že i matky samoživitelky si v rámci své životní situace budují specifický pozitivní přístup ke svému zaměstnání:

- Zaměstnání je pro matky samoživitelky často jediným místem sociálních kontaktů. Pfeiferová (2010) tak upozorňuje, že zvýšená míra participace na trhu práce u matek samoživitelek nemusí být motivována pouze jejich potřebou výdělku, ale může být rovněž stimulována snahou vytvářet si vlastní sociální prostor a přicházet do kontaktu s dalšími lidmi.
- Nejen z tohoto důvodu patří matky samoživitelky často k nejloajálnějším zaměstnancům. Ženy samotné si uvědomují často ostřejší očekávání, jež jsou na ně jako na potenciálně „problémové“ zaměstnankyně kladena, a snaží se redukovat své absence. Význam zaměstnání pro finanční zabezpečení domácností matek samoživitelek se často promítá do jejich odpovědného přístupu.

- Jak ve svém výzkumu poukazuje Dudová (2009: 772), matky samoživitelky jsou často hrdé na to, že dokážou uživit své děti a nespolehají se příliš na pomoc od státu. Tento přístup se samozřejmě promítá i do jejich vztahu k práci a místa, které jí ve svém životě připisují.

Možnosti sladování soukromého a pracovního života

Otázka kloubení práce a péče nabývá v případě matek samoživitelek na zásadní relevanci. V porovnání s matkami žijícími v rodinách se dvěma rodiči pocítují matky samoživitelky *větší problémy s harmonizací soukromé a veřejné sféry* (Kuchařová 2007: 8). Kritéria výběru zaměstnání se u nich často odvíjejí od možnosti sladit požadavky práce s péčí či fungováním zařízení péče o dítě. Důležitým kritériem se stává stabilita platu a pracovní doba. Matky samoživitelky často pracují v zaměstnáních, které jsou časově i fyzicky nenáročné, nicméně se rovněž pojí s menším platem a celkově nižší atraktivitou. Matky samoživitelky se tak dostávají do „*bludného kruhu*“ *sladování obou sfér*. Pokud se jim podaří získat zaměstnání s dobou vyhovující požadavkům péče o děti, jedná se většinou o místo hůře placené, které jim neposkytuje dostatečný příjem pro zajištění domácnosti. Často jsou tak nuceny hledat další možnosti přivýdělku (Pfeiferová 2010).

Malá flexibilita zaměstnavatelů a chybějící politiky a opatření, které by usnadnily kombinaci práce a péče, vedou k tomu, že potenciál matek samoživitelek jako zaměstnankyň zůstává často nevyužit. Samy matky samoživitelky uváděly ve výzkumu zaměřeném na jejich postavení na trhu práce *následující opatření, která by jim harmonizaci soukromého a pracovního života usnadnila* (Kuchařová 2007: 9):

- Přátelský přístup zaměstnavatelů k rodině
- Vyšší míru výdělku
- Větší podporu částečných úvazků

Mezi další zmiňovaná opatření patřil důraz na větší podporu ex-partnerů, kteří se v současném systému po rozchodu páru stávají většinou „neviditelnými“, a větší podporu státu (79 % dotazovaných považovalo současný systém podpory matek samoživitelek za nedostatečný).

Konkrétní opatření usnadňující sladování soukromého a pracovního života

1) Flexibilita pracovní doby a místa výkonu zaměstnání

Tato opatření mohou zahrnovat například flexibilitu v posouvání pracovní doby (např. začít pracovat dříve s ohledem na často brzkou otevírací dobu zařízení péče o děti) či možnost vykonávat část práce z domova v rámci běžné pracovní doby.

2) Možnost sdílet pracovní pozici

Tato opatření vycházejí vstříc požadavkům flexibility pracovní doby bez potenciálního narušení výkonu daného zaměstnání. Možnost dvou osob sdílet jedno pracovní místo umožňuje flexibilní dělbu práce a přizpůsobení pracovní doby požadavkům matek samoživitelek.

3) Politika přátelská rodině (family friendly)

Základem úspěšného sladování práce a rodinného života je především uznání faktu, že tyto dvě sféry jsou nedílnou součástí života každého zaměstnance a zaměstnankyně. Společenská hranice, která byla mezi těmito sférami vztyčena, není nerozbitná ani neměnná a především není již udržitelná. Zaměstnanci jsou často rovněž rodiči, což je skutečnost, jež by měla být v rámci pracovní kultury uznána a zvidi-

telněna jako nedílná součást našeho života, a nikoliv jako bariéra bránící úspěchu. K vytvoření politiky přátelské rodině může přispívat např. možnost brát dítě do zaměstnání (přítomnost dětí, které se věnují vlastním činnostem v koutě kanceláře, nemusí být na překážku výkonu práce) či přímo vytvoření prostoru pro děti zaměstnanců, např. firemních školek či dětských koutků, které kopírují pracovní dobu zaměstnanců a umožňují tak flexibilní využívání.

Zákonná opatření a změny v systému

Český sociální systém pracuje s kategorií osamělých rodičů a matek samoživitelek, nicméně speciální podpory v jejich životní situaci nejsou v sociální politice nikterak veliké. Český sociální systém se na matky samoživitelky zaměřuje pouze, pokud se jejich příjmy pohybují okolo životního minima (Soukupová 2008). Zákoník práce definuje v paragrafu 350 osamělé rodiče zaměstnance jako „neprovdané, ovdovělé nebo rozvedené ženy, svobodné, ovdovělé nebo rozvedené muže a ženy i muže osamělé z jiných vážných důvodů, nežijí-li s druhem, popřípadě s družkou“.

Zákoník práce se *specifických opatření vztahujících se k rodičům samoživitelům* významně dotýká pouze v souvislosti s Pracovními podmínkami zaměstnankyň, zaměstnankyň-matek, zaměstnanců pečujících o dítě a o jiné fyzické osoby (oddíl 3, § 240 a 241):

- Osamělé zaměstnankyně a zaměstnanci (tj. rodiče samoživitelé), kteří pečují o dítě mladší 15 let, nesmějí být vysíláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště bez svého souhlasu.
- Zaměstnavatel je povinen přihlížet při zařazování zaměstnanců do směn též k potřebám zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti.

- Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než 15 let o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen žádosti vyhovět, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

V úpravě zákoníku práce v roce 2007 došlo ke zrušení prodloužené mateřské dovolené a s ní spojené peněžité pomoci v případě matek samoživitelek. Osamělost matky v současné úpravě není důvodem pro poskytnutí prodloužené rodičovské dovolené (ta je možná pouze v případě porodu dvou a více dětí zároveň). V současné době mají rodiče možnost čerpat tzv. třírychlostní rodičovskou dovolenou, která jim dává možnost vybrat si délku pobírání rodičovského příspěvku, od čehož se následně odvíjí i jeho výše. Jak upozorňuje zpráva Social Watch (2009: 40), ačkoliv byla reforma výpočtu příspěvku zaváděna s cílem umožnit rodičům flexibilní plánování rodičovské dovolené, v praxi dopadá reforma na různé příjmové kategorie matek odlišně. Tento systém zvýhodňuje především vysokopříjmové rodiče. Ženy s nižším příjmem jsou v tomto systému znevýhodněny. Matky samoživitelky se dostávají do obtížné situace především po skončení rodičovské dovolené, kdy se obtížně začleňují zpět do trhu práce. Tato situace je dána i malou dostupností zařízení péče o děti v předškolním věku. Některá z těchto zařízení upřednostňují matky samoživitelky. Většinou se jedná o neformální pravidlo, které nenabývá automatické platnosti.

Situace matek samoživitelek je často komplikovaná i malým zapojením otců dětí, kteří se řádně nepodílejí na nákladech spojených se zaopatřením dítěte. I Ministerstvo práce a sociálních věcí ve své tiskové zprávě z roku 2004 poznamenává, že situace matek samoživitelek je většinou finančně neúnosná. V případě onemocnění ro-

diče či ztráty zaměstnání rodina snadno spadne na hranici chudoby. Přestože je neplnění vyživovací povinnosti hodnoceno jako trestný čin, domoci se výživného je často obtížné i za pomoci soudu. Výživné se často dostává k rodičům samoživitelům až se zpožděním, což v napjaté finanční situaci může vést k nemožnosti zajistit potřeby dítěte v dostatečné míře (MPSV 2004). V sousedních zemích, jako je Rakousko či Německo, mohou rodiče v takovéto situaci žádat o vyplácení příspěvku od státu, který jej následně vymáhá od dlužníka. Riziko, že rodina zůstane bez prostředků, se tak snižuje. Tato úprava byla zvažována i v českém kontextu. Debaty týkající se jejího zavedení do praxe nicméně v nedávné době ustaly.

Použité zdroje

Dudová, Radka (2009): „Práce jako řešení? Strategie obživy osamělých matek v ČR.“ Sociologický časopis 45(4): 753–789.

Hamplová, Dana (2006): Mimomanželská plodnost v české republice po roce 1989. Sociální a ekonomické souvislosti. Sociologické studie 06:5. Praha: Sociologický ústav AVČR.

Kuchařová, Věra (2007): „Lone mothers at the labour market: Their requirements and their entitlement to social protection measures.“ [Dostupné z <http://praha.vupsv.cz/>, cit. 26. 4. 2011.]

MPSV (2004): „MPSV podpoří samoživitelky a samoživitele.“ Tisková zpráva MPSV 3. 11. 2004 [Dostupné z <http://www.mpsv.cz/files/clanky/204/031104b.pdf>, cit. 26. 4. 2011].

Oxfam (2010): „Women’s poverty and social exclusion in the European Union at a time of recession. An Invisible Crisis?“ Oxfam International/ European Women’s Lobby [dostupné z http://www.oxfam.org.uk/resources/policy/economic_crisis/downloads/rr_gec_an_invisible_crisis_240310.pdf, cit. 26. 4. 2011.]

Pfeiferová, Štěpánka (2010): „Sladování rodinného a pracovního života a (ne)rovné příležitosti matek samoživitelek.“ [Dostupné z [http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=2255706&als\[nm\]=2255966](http://zpravodaj.feminismus.cz/clanek.shtml?x=2255706&als[nm]=2255966), cit. 26. 4. 2011.]

Proequality (2010): Ženy a česká společnost. Hodnocení implementace Pekingské akční platformy na národní a mezinárodní úrovni (Peking + 15). Otevřená společnost o. p. s. – Centrum ProEquality [Dostupné na <http://www.fesprag.cz/cs/system/files/books/St%C3%ADnov%C3%A1%20zpr%C3%A1va%20-%20Zeny%20a%20ceska%20spolecnost.pdf>.]

Social Watch (2009): Lidé na prvním místě. Zpráva Social Watch 2009. [Dostupné z http://aa.ecn.cz/img_upload/bec9f888010e9f21bb1cdb470322b7c6/zprava_social_watch_2009.pdf, cit 26. 4. 2011.]

Soukupová, Eva (2008): „Postavení neprovdaných matek v sociálním systému.“ Socioweb 1/2008.

→ „Sandwichová generace“ – kombinování práce a péče o závislé členy rodiny (děti a seniory)

Otázka kloubení práce a péče o děti a zároveň stárnoucí členy rodiny nabývá v současné společnosti na nové důležitosti. Žijeme ve společnosti, která je ve znamení stárnutí populace. Zvyšující se délka dožití spolu s klesajícím počtem nově narozených dětí vede k nárůstu počtu osob ve starším věku. Tyto demografické trendy s sebou nesou i praktické dopady na fungování trhu práce. Změny se přitom netýkají pouze otázek zvyšování věku odchodu do důchodu či odstranění bariér bránících většímu pracovnímu zapojení seniorů, ale rovněž otázek péče o stárnoucí členy rodiny a její kombinace se zaměstnáním.

Je pravděpodobné, že v budoucnu se realita kombinování práce a péče nejen o děti, ale rovněž o stárnoucí členy rodiny stane nedílnou každodenností velkého množství zaměstnanců. Zatímco v roce 2003 bylo v České Republice 1,4 milionů osob nad 65 let, odhad pro rok 2050 počítá již s dvojnásobkem – tj. 2,8 milionů lidí starších 65 let. Zároveň dochází k prudkému nárůstu osob nad 80 let, u nichž pravděpodobnost potřeby pomoci rapidně narůstá. Prognóza do roku 2025 předpokládá, že *na 100 žen v produktivním věku, které, jak si ukážeme později, představují nejčastější typ pečovatele, bude připadat 55 osob starších 80 let.* Na každou druhou ženu v tom-

to věku tak bude připadat alespoň jeden senior starší 80 let, u něhož je pravděpodobnost potřeby péče velice vysoká (Přidalová 2007).

Mezigenerační solidarita v rodině

Podíváme-li se na výzkumy dotýkající se preference péče ve stáří, zjistíme, že většina českých seniorů si přeje ve vlastním domově zůstat i v případě vlastní nemohoucnosti za asistence svých dětí, příbuzných nebo odborníků (Vidovičová a Rabušic 2003: 27). Otázka poskytování péče stárnoucím členům rodiny se v kontextu trendů stárnutí populace stává stále výraznějším tématem národních i nadnárodních politik. Všechny tyto politiky přitom zdůrazňují význam péče ze strany vlastních příbuzných. Setrvání seniorů v jejich přirozeném prostředí představuje jednu z priorit podobných úvah (v českém prostředí např. v rámci Národního programu přípravy na stárnutí). Ruku v ruce s tím kráčí hledání nových možností a strategií, které by život seniorů v jejich přirozeném prostředí za asistence jejich blízkých umožnily. Možnost kloubit nároky péče s vlastním zaměstnáním bude v tomto ohledu sehrávat zásadní roli. Česká společnost se hlásí k závazkům vůči stárnoucím členům rodiny a panuje zde silný morální imperativ

postarat se o své rodiče v případě jejich nemohoucnosti. S výrokem, že by se o staré rodiče měly postarat jejich děti, souhlasí podle výzkumů až 84 % populace (Možný 2003). V případě nemohoucnosti rodičů by 80 % dospělých dětí volilo možnost poskytnout tuto péči v domácím prostředí a polovina z nich by tento úkol vzala sama na svá bedra. Již zde přitom můžeme vidět jasnou genderovou dimenzi péče. Mezi těmi, kdo jsou odhodláni poskytovat domácí péči, představují dcery dvě třetiny v porovnání s jednou třetinou synů. Zároveň se ukazuje, že synové i dcery vyjadřují větší ochotu poskytovat tuto péči svým matkám. Matka je například v případě, kdy děti uvažují o pomoci pouze jednomu z nesoběstačných rodičů, upřednostňována pětkrát častěji než otec (Veselá 2002). Tato data poukazují na to, jak zásadní roli hraje gender v rozhodování o poskytování péče ve vztahu k pečujícím i těm, jimž je péče věnována.

Kombinace péče o dospívající děti a stárnoucí rodiče je přitom častou zkušeností generace 45–59 let již nyní. Celých 70 % lidí v této věkové skupině pomáhá svým rodičům v každodenním životě, 42 % z nich přitom tuto pomoc označuje za častou (Vidovičová a Rabušic 2003). Na těchto datech můžeme vidět, že česká populace přistupuje k péči o stárnoucí členy rodiny s ochotou. Zároveň ale respondenti zmiňují i obavy, které s realitou péče spojují. Mezi nejsilnější z nich patří na jedné straně strach z nezvládnutí péče a na straně druhé obava, že z důvodů pečování budou muset omezit své zaměstnání (Veselá 2002). Role zaměstnavatelů a pracovního prostředí je proto v tomto ohledu klíčová.

Kdo pečuje

„Sandwichová generace“ představuje specifickou skupinu. Tímto termínem označujeme fenomén, kdy lidé

v produktivním věku s dětmi ještě plně neosamostatněnými přebírají rovněž závazek péče o stárnoucí rodiče. Jsou tak vystaveni dvěma odlišným typům nároků na péči. Tento fenomén nabývá na relevanci právě v kontextu zmíněných demografických změn. Počet dětí v rodině se snižuje a přicházejí v pozdějším věku rodičů. Stále častější je tak situace, že je střední generace v době, kdy stárnoucí prarodiče potřebují asistenci, stále ještě pečujícími rodiči. Tito lidé tak obstarávají dva druhy péče, které jsou navíc často kombinované se zaměstnáním.

Studie věnující se **charakteristikám „průměrných pečovatelů“** v Evropě udávají následující rysy (Přidalová 2007):

- Průměrný věk člověka pečujícího v Evropě o své blízké je 55 let.
- Mezi pečovateli dominují ženy – tvoří tři čtvrtiny všech pečovatelů.
- Nejčastěji se jedná o péči o rodiče ze strany dospělých dětí či partnera/partnerky dítěte. Třetí nejčastější situace je péče mezi manželskými partnery.
- 41 % pečujících osob spojuje péči o závislé členy rodiny s prací. 59 % pečujících muselo v důsledku péče svou práci přerušit nebo odešli do důchodu.
- Ve společné domácnosti s opečovávanou osobou žije více než polovina pečovatelů. Každý čtvrtý pečovatel v Evropě dojíždí minimálně 10 minut do místa bydliště opečovávaného.
- Délka péče o seniora v rodině se v Evropě v průměru pohybuje kolem 60 měsíců (čili pěti let).

Typickým pečovatelem se tedy stává žena v pozdním produktivním věku, která povinnosti spojené s péčí o stárnoucí rodiče kombinuje s péčí o dospívající děti.

V polovině případů se k tomu přidává i potřeba harmonizace se zaměstnáním. Přidalová (2007) používá k popisu typických pečovatelských termín Brodyové, která je nazývá *women in middle (ženy uprostřed)* – tyto ženy se nacházejí uprostřed svého životaběhu, obklopeny ze všech stran potřebami svých manželů a dětí, stárnoucích rodičů a svého zaměstnání.

Typy péče

Poskytování péče závislým osobám se liší z hlediska intenzity a naléhavosti. Můžeme přitom rozlišit 3 základní typy (Jeřábek 2005). Tyto typy se liší s ohledem na formu zapojení pečovatelských a kladou na ně tak odlišné nároky:

- 1) Podpůrná péče:** zahrnuje především finanční podporu, zajišťování drobných úkonů v domácnosti, asistenci při návštěvách lékaře či styku s úřady apod. Tento typ péče je frekventovaný téměř u všech lidí v pokročilém věku. Bývá vykonáván nepravidelně, podle potřeby. Nevyžaduje, aby pečující bydlel v jedné domácnosti s opečovávaným, a nemusí být časově náročný.
- 2) Neosobní péče:** zahrnuje činnosti související s každodenní péčí o domácnost (vaření, úklid, vyprání...), nicméně nemusí být vykonávána každý den. Tento typ pomoci vykonává pečovatel/ka pravidelně a může tak být časově poměrně náročný. Zpravidla vyžaduje cykličnost a některé z úkonů nelze odkládat.
- 3) Osobní péče:** zahrnuje celkovou péči o nemožícího. Vyžaduje nepřetržitou přítomnost pečovatele. Je to v podstatě 24hodinová péče, kdy pečovatel/ka asistuje osobě při všech úkonech a jeho/její přítomnost je tak nevyhnutelná.

S ohledem na zapojení jedince do péče můžeme rozlišit dva typy pečovatelských:

- **Primární pečovatel** je osoba, která přebírá hlavní zodpovědnost za péči o závislého jedince.
- **Sekundární (doplňkový) pečovatel** je osoba, která se na péči podílí. Často asistuje při specifických úkonech, bere na sebe část zodpovědnosti. Její zapojení do péče je ale občasné, často spojené s určitou formou pomoci (např. odvoz k lékaři, oprava v domácnosti).

Genderové aspekty péče

Ženy častěji přebírají roli primárního pečovatele o seniory v rodině. I přes studie poukazující na případy synů, kteří se se samozřejmostí ujímají starosti o závislé rodiče, zůstávají ženy osobami, jež na sebe tuto starost berou nejčastěji. To samozřejmě neznamená, že by se muži na péči o seniory nepodíleli. Jejich podíl má ale specifický charakter. Muži se často stávají tzv. doplňkovými pečovateli, jejichž role by nicméně neměla být opomíjena. Gerstel a Gallagher (2001) v této souvislosti analyzovaly vliv přítomnosti ženských členů rodiny na zapojení mužů do péče o závislé seniory. Míra a charakter zapojení mužů do péče byla výrazně závislá na péči ženských členů rodiny. Muži v jejich výzkumech figurovali jako osoby, které doplňují péči poskytovanou ženami, ale nenahrazují ji. Spouštěcím mechanismem zapojení do mužů do primární péče je nejčastěji absence ženských příbuzných (sester) (Přidalová 2006). Důvodů pro větší zapojení žen můžeme nalézt několik. Přidalová (2006) upozorňuje například na vliv socializace. Očekávání vztahující se k mužské a ženské genderové roli, stejně tak jako významy, které jsou samotné péči připisovány, vedou k tomu, že role pečovatele o závislé rodiče je s jistou dávkou samozřejmostí vnímána jako ženská práce. Tuto skutečnost potvrzuje i studie Přidalové (2007: 24) z českého prostředí. Ta ukazuje,

že ženy samy přijímají pohled na péči o rodiče jako na přirozeně ženskou práci, z jejíhož vykonávání jsou muži vyvázáni.

Vyšší počet pečujících dcer v porovnání se syny je dáván do kontextu také s dalšími faktory souvisejícími s genderovými nerovnostmi ve společnosti. Menší důraz na pracovní kariéru, nižší platové ohodnocení i větší nezaměstnanost bývají interpretovány jako faktory přispívající k tomu, že se ženy častěji rozhodují pro péči o závislé rodiče. Veselá [2002: 7] ve svém výzkumu ukazuje, že synové i dcery uvádějí strach ze ztráty zaměstnání na prvním místě mezi obavami spojenými s péčí o nesoběstačného rodiče. Muži by přitom častěji z důvodů obav o ztrátu zaměstnání zvolili institucionální péči.

Kombinace práce a péče

Pracovní vytížení spolu s péčí o více závislých osob může snadno vést ke konfliktu rolí. Péče o stárnoucí členy rodiny a děti uvaluje na pečovatele řadu povinností, které při malé ochotě a flexibilitě zaměstnavatele mohou snadno vést ke krizovým situacím. Starost o závislé členy rodiny, kteří navíc vyžadují odlišnou formu péče, se promítá i do pracovního života jednotlivce. Tyto dopady nicméně nemusí být nutně negativní. Navíc, jak ukazují empirické výzkumy, pracovní prostředí a klima na pracovišti jejich podobu výrazně ovlivňují.

1) Negativní dopady na práci

Jev „sandwichové generace“ může mít na zaměstnance vícero dopadů.

- Pečovatelé často musejí odmítat školení z důvodů časové náročnosti či například nemožnosti vzdálit se od místa bydliště s ohledem na poskytování pomoci. Častěji rovněž odmítají povýšení z důvodů nárůstu povinností, které se potenciálně mohou

dostat do konfliktu s jejich dalšími rolemi. Ztráta těchto příležitostí může snadno prohlubovat jejich napjatou finanční situaci a vést k pocitům frustrace a ztráty šancí (Wilken 2008).

- Krizové situace v péči o stárnoucí členy rodiny mají často náhlý (a většinou krátkodobý) charakter a mohou vést k častějším absencím a výběráním neplaceného volna.
- Nemožnost být v blízkosti osoby, která potřebuje péči, může vést k dočasnému poklesu produktivity a k nesoustředěnosti. Zaměstnaní pečovatelé jsou často nuceni opouštět svá zaměstnání. Potřeba péče o závislé členy rodiny je jednou z častých příčin předčasného odchodu do důchodu.

2) Pozitivní dopady

Ačkoliv se většina studií zaměřuje především na negativní dopady obtížného kloubení rolí, můžeme identifikovat i jiný typ dopadu na vztah zaměstnanců k práci. Zaměstnání může v případě pečovatelů získávat novou důležitost. To se netýká pouze finanční stránky, která v případě pomoci více závislým osobám nabývá na zásadní důležitosti, ale rovněž možnosti obrátit svou pozornost na jiné aktivity (Neal a Wagner 2010). Pečovatelé, kteří o svou práci přijdou, mohou následně trpět pocitem deprese, osamění a ztrátou sebedůvěry (Wilken 2008).

Mezi nejvýznamnější faktory ovlivňující úspěšné zvládnutí kombinace zaměstnání a několikanásobné péče patří především:

— Flexibilita v zaměstnání

Empirické výzkumy ukazují, že flexibilní pracovní doba redukuje negativní dopady spojené s efektem „sandwichové generace“ a vede u jednotlivců ke zvý-

šenému pocitu spokojenosti i lepšímu zdraví (Neal a Hammer 2006). Jak uvádí *U.S. Equal Employment Opportunity Commission*, flexibilita zaměstnavatele napomáhá zaměstnancům v úspěšném sladování soukromého a veřejného života, které přináší faktické benefity i pro samotné firmy. Studie ukazují, že flexibilita zaměstnání posiluje produktivitu zaměstnanců, vede k redukci absencí a pozitivně se promítá do zisků společnosti. Zároveň posiluje loajalitu zaměstnanců a snižuje tak náklady spojené s fluktuací pracovní síly.¹

V případě „sandwichové generace“ nabývá flexibilita ještě zásadnějšího významu. Péče o stárnoucí členy rodiny má specifický charakter a je často spojena s neočekávanými událostmi, na které je potřeba rychle a flexibilně reagovat. Možnost například posouvat začátek a konec pracovní doby či vykonávat část práce z prostředí domova může být klíčovým faktorem ovlivňujícím úspěšné sladování práce a péče.

— Dostatek informací

Potřeby pečovatелů se různí s ohledem na specifické potřeby opečovávaných. Podobně jako zaměstnavatelé, i zaměstnanci potřebují mít přístup k informacím týkajícím se možností sladování a pomoci. Většina zaměstnanců nemá v momentě, kdy se dostávají do role pečovatele/lky o starého člověka, s tímto typem péče žádné předchozí zkušenosti. Jejich znalost možností pomoci v jejich situaci tak může být značně omezená. Získávání informací ohledně péče, jejich právních úprav či místech, kam je možné se

v případě potřeby obrátit, je v tomto ohledu neocenitelnou pomocí. S ohledem na často složitou situaci péče o seniora/rku může být pro pečovatele obtížné orientovat se v nastalé situaci a možnostech pomoci. Přítomnost člověka, který je schopen poskytnout potřebné informace a poradit s existujícími možnostmi, je jedním ze zásadních faktorů napomáhajících zvládnutí této situace (Neal a Wagner 2010).

— Emocionální podpora a kultura zaměstnání

Samotné prostředí zaměstnání, vstřícnost a nastavení vztahů mezi jednotlivci, kteří se zde pohybují, může sehrávat často tu nejkličovější roli. Jak poukazuje Neal a Hammer (2006), lze empiricky dokázat, že kultura zaměstnání (vztahující se především k otevřenosti kombinace práce a soukromé sféry) je často důležitější než samotná formální podpora. Představy a hodnoty nadřízených a spolupracovníků vztahující se otázkám sladování vytvářejí v zaměstnání specifickou kulturu, jež působí jako určující faktor. Další empirické výzkumy poukazují na to, že podpora zaměstnavatele sahající od prostého podávání informací až k nabídce asistence pečovatелům může vést ke snížení negativních dopadů několika-násobné péče na zdraví pečovatелů a jejich pracovní výkon a vede ke zvýšení celkového pocitu spokojenosti a štěstí (Healt Advocate 2010: 12).

Formy podpory ze strany zaměstnavatelů

Zaměstnavatelé mohou využívat tří typů podpory pro sladění soukromého a veřejného života. Mezi tyto řadíme:

- 1) **Firemní politiky** poskytující vodítka pro to, jak se vypořádávat s různými potřebami zaměstnanců. Mohou zahrnovat flexibilní pracovní dobu a možnost

¹ Zdroj: <http://www.eeoc.gov/policy/docs/caregiver-best-practices.html>.

vykonávat práci či její část z domova. Dále sem patří možnost zaměstnance snižovat či opět navyšovat svůj pracovní úvazek či možnost využít krátkodobého volna v době, kdy je potřeba intenzivní péče o závislé členy rodiny. Klíčové je i celkový přístup zaměstnavatele k otázkám péče a otevřenost firmy k diskuzi nad podobnými otázkami. Teprve ve chvíli, kdy je téma péče otevřeno jako součást každodenního života a není stigmatizováno jako překážka dobře odvedené práce, je možné otevřít cestu ke skutečné harmonizaci a tak i k plnému využití schopností jednotlivých zaměstnanců.

- 2) **Benefity** pro zaměstnance čelící specifické životní situaci. Cílem těchto benefitů je napomoci zaměstnancům vypořádat se s možností krátkodobého výpadku příjmu. Benefity mohou být rovněž v podobě konkrétní pomoci zaměstnancům například ve formě asistenčních programů či odborné pomoci (např. programy poskytující poradenství ohledně možností péče, zvládnání stresu, formách odborné pomoci v krizových situacích). Samotné vědomí toho, že je možné obrátit se na někoho, s kým mohou zaměstnanci bez obav nad ztrátou zaměstnání hovořit o krizových situacích spojených s nároky péče o závislé osoby, je benefitem, který může napomoci předcházet ztrátě kvalifikovaných zaměstnanců a jejich plnému zapojení do práce.
- 3) **Služby** zahrnující programy, které adresují specifické potřeby pracujících pečujících. Ty mohou zahrnovat jednak zmiňované služby poskytující informace či školení a obecné zpřístupnění materiálů, které dané téma zpracovávají, jednak i přímé služby zaměřené na pomoc s péčí o závislé, jako je podpora vzniku denních stacionářů pro závislé členy rodin zaměstnanců.

Konkrétní systémy podpory mohou nabývat například následujících podob (Health Advocate 2010: 12–13):

— **Programy umožňující výběr několika dnů (ne)placeného volna**

Tyto programy nabízejí zaměstnancům několik dnů placeného či neplaceného volna, které jsou využívány k zajištění péče o závislé členy rodiny. Zaměstnanci mají možnost vybrat si volný den v případě krizových situací spojených s péčí. Tyto krizové situace mají často krátkodobý a neočekávaný charakter, který vyžaduje rychlé a flexibilní řešení. Možnost využít krátkodobého (ne)placeného volna určeného specificky pro tyto situace může urychlit řešení těchto situací a napomoci rychlému návratu zaměstnance zpět do práce.

— **Flexibilní pracovní doba a možnost práce z domova**

Tyto programy umožňují například posunutí začátku pracovní doby (možnost začít pracovat později, ale i dříve) či vykonávání části práce z domova. Možnost flexibilně nakládat s pracovní dobou a pracovat z domova v blízkosti opečovávaných osob může napomoci lepší soustředěnosti zaměstnanců. Péče o závislé osoby často nevyžaduje nepřetržitou asistenci závislému a nemusí tak být na překážku samotné práce. Strach o opečovávaného člověka, který zůstává doma sám či s pomocí cizích, může být pro práci mnohem rušivější než jeho faktická blízkost a osobní vykonávání pomoci.

— **Asistenční programy**

Tyto programy se zaměřují na dostatečnou informovanost zaměstnanců a jejich nadřízených o dané problematice a možnostech pomoci. Mohou zahrnovat organizaci vzdělávacích seminářů zaměřujících se na informace o zvládnání péče a různých formách asistence či zřízení svépomocných skupin pro pe-

čující, umožňujících sdílet zkušenosti. Společnosti Intel a Nike například nabízejí svým zaměstnancům šestitýdenní kurz „Powerfull Tools for Caregivers“, který se zaměřuje na efektivní techniky dobré péče, seznamuje zaměstnance s technikami zvládnání stresu a podává informace o formách odborné pomoci. Společnosti IBM, Exxon Mobil a Texas Instruments se podílely na vytvoření e-learningové verze programu.² Tyto asistenční programy mohou dále zahrnovat zřízení pozice odborníka/ce, který/a bude mít danou agendu na starost včetně distribuce informací a asistence v případě potřeby vyhledávání dalších forem péče či zjednávání jiných forem pomoci. Přítomnost takovéto osoby umožňuje efektivnější organizaci péče a může tak napomáhat snižovat stres spojený s péčí a tak i zvyšovat produktivitu samotných zaměstnanců.

Příklady dobré praxe

AstraZeneca Pharmaceuticals, Inc.

Společnost poskytuje zaměstnancům zdarma šest hodin pomoci od specialistů ročně. Tato pomoc zahrnuje osobní či telefonickou asistenci zdravotního personálu školeného v geriatrické péči. Společnost rovněž nabízí zaměstnancům přístup k profesionálnímu konzultantovi a pravidelně zpřístupňuje celou řadu informačních materiálů týkajících se péče.

PricewaterhouseCoopers

Tato účetní společnost zřizuje pro zaměstnance pečující o závislé osoby službu s názvem „Special Needs Caregivers Circle“ (SNCC). SNCC umožňuje vytvoření sítě

osob, které pečují o závislé osoby či děti se speciálními potřebami, a odborníků věnujících se daným formám péče. Poskytuje svým členům potřebné informace, umožňuje sdílení zdrojů a seznamuje s příklady dobré praxe. Nabízí rovněž programy mentoringu.³

George Mason University, Fairfax

Univerzita zaměstnává koordinátorku zaměřující se specificky na otázky péče o seniory. Koordinátorka pomáhá s identifikováním potřeb opečovávaných, poskytuje informace týkající se právních úprav a poskytování služeb pro závislé. Univerzita dále organizuje svépomocnou skupinu setkávající se jednou měsíčně a odborné semináře na témata jako finanční a právní aspekty dlouhodobé péče či komunikaci s dlouhodobě nemocnými.⁴

Informační portály pro pečovatele

<http://www.pecujici.cz/>

<http://www.alzheimer.cz/?PageID=491>

[http://www.vzpominkovi.cz/laicka-verejnost/materialy-pro-pacitnety-a-pecujici/\(sic\)](http://www.vzpominkovi.cz/laicka-verejnost/materialy-pro-pacitnety-a-pecujici/(sic))

<http://www.pecujidoma.cz/>

Informační zdroje pro zaměstnavatele

http://www.alz.org/library/downloads/WorkElder_RL2010.pdf

<http://www.hreonline.com/HRE/story.jsp?storyId=381852085>

<http://www.healthadvocate.com/downloads/webinars/caregiving.pdf>

http://wfnetwork.bc.edu/pdfs/Elder_Care_91707.pdf

2 Zdroj: <http://www.bringingelderhome.com/news/aug09news.htm>.

3 Zdroj: <http://www.pwc.com/us/en/about-us/diversity/pwc-family-support.jhtml>.

4 Zdroj: <http://www.allbusiness.com/society-social/families-children-family/11584597-1.html>.

Použité zdroje

Health Advocate, Inc. (2010): Caregiving: the Impact on the Workplace.

[Dostupné na <http://www.healthadvocate.com/downloads/webinars/caregiving.pdf>, 22. 4. 2011]

Jeřábek, Hynek (2005): Rodinná péče o staré lidi. Praha: Studie CESES 11/2005.

Možný, Ivo (2003): Mezigenerační solidarita. Předběžná zpráva z mezinárodního srovnávacího výzkumu Hodnota dětí a mezigenerační solidarita. Praha: VÚPSV – výzkumné centrum Brno, 2003.

Neil, Margaret, Donna L. Wagner (2010): Working Caregivers: Issues, challenges, and opportunities for the aging network. NFCSP Issue Brief. (Dostupné na <http://www.caregiverslibrary.org/Portals/0/Working%20Caregivers%20-%20Issues%20for%20the%20Aging%20Network%20Fin-Neal-Wagner.pdf>, 22. 4. 2011.)

Přidalová, Marie (2007): Pečující dcery a pečující synové (rozhodnutí, se kterým můžu žít). IVRIS working papers č. 07/04.

[Dostupné na: http://ivris.fss.muni.cz/workingpapers/pdfs/ivriswp005_pridalova_pecujici_dcery.pdf, 22. 4. 2011.]

Přidalová, Marie (2006): Mezigenerační solidarita a gender (pečující dcery a pečující synové). Gender, rovné příležitosti, výzkum 7(1).

Veselá, Jitka (2002): Představy rodinných příslušníků o zabezpečení péče nesoběstačným rodičům. Praha: VÚPSV.

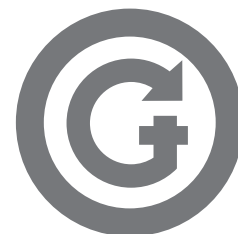
Vidovičová, Lucie – Rabušic, Ladislav (2003): Senioři a sociální opatření v oblasti stárnutí v pohledu české veřejnosti.

Zpráva z empirického výzkumu. VÚPSV: Výzkumné centrum Brno.

Wilken, Carolyn (2008): Balancing work and caregiving: Tips for Employees. University of Florida.

[Dostupné na <http://edis.ifas.ufl.edu/fy872>, 22.4.2011.]

GENDER STUDIES



→ Nabídka služeb Gender Studies, o. p. s., pro firmy:

- Informace a konzultace v oblasti podpory sladování osobního a pracovního života (úpravy pracovního času a místa, firemní zařízení péče o děti, management mateřské a rodičovské dovolené a tak dále)
- Firemní tréninky „šité na míru“ se zaměřením na sladování práce a rodiny a rovné příležitosti žen a mužů
- Zasílání elektronického měsíčníku *Rovné příležitosti do firem*
- Možnost zúčastnit se regionálního kola soutěže „Firma roku: Rovné příležitosti“
- Výstupy z výzkumu o stavu podpory sladování práce a rodiny v regionálních firmách v ČR
- Specifické rešerše z českých a zahraničních výzkumů a odborné literatury
- Medializace podniků, které projeví iniciativu při zavádění opatření na podporu harmonizace osobního a pracovního života a začnou spolupracovat s Gender Studies, o. p. s.



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz