

Péče o dítě a návratnost žen z mateřské dovolené

V rámci opatření směřujících k odstranění nedostatku pracovních sil v našem národním hospodářství zorganizovalo ministerstvo práce a sociálních věcí ČSR, odbor péče o rodinu a mládež, ve IV. čtvrtletí roku 1976 výzkum příčin nízké návratnosti žen po skončení mateřské dovolené do původního zaměstnání a možností žen — matek pracovat ve směnných provozech.

Cílem bylo provést hlubší analýzu současné situace, objasnit objektivní i subjektivní příčiny a navrhnout příslušná opatření. Předpokládalo se také, že šetření bude podrobnějším pohledem na problémy zaměstnaných žen pečujících o nezletilé děti.

Výběrový soubor tvořilo 4 410 žen z 25 organizací vybraných odvětví zpracovatelského průmyslu skla, keramiky a porcelánu, textilního a konfekčního, potravinářského, obuvnického, strojírenského a kovodělného průmyslu a ze zdravotnictví na území ČSR. Výsledky lze aplikovat i na jiná odvětví, neboť tematika má velmi obecný charakter, problematika je v řadě odvětví velmi shodná a šetření bylo značně široké.

Průzkum byl proveden formou dotazníkového šetření. Jeden dotazník a jeho varianta byly určeny ženám, které po mateřské dovolené nastoupily do zaměstnání, a druhý, rovněž s upravenou variantou, ženám, které byly v době šetření na mateřské dovolené nebo již rozvázaly pracovní poměr se svou původní organizací.

Dotazníky byly jednotlivým ženám rozesílány za souhlasu příslušných resortů a organizací podle adresáře pořízeného vybranými organizacemi.

Také vedení organizací odpovídalo na některé otázky formulované v souhlase s cílem šetření.

Charakteristika souboru

V souboru bylo 76,3 % žen ve věku nejvyšší plodnosti, tj. od 20 do 29 let, 0,6 % žen do 19 let a 22,1 % od 30 do 39 let. Ostatní ženy byly starší.

Naprostá většina žen byla vdaná (96,2 %).

Děti do 3 let věku mělo 66,7 %, do 6 let 96,5 % žen. Další dítě nebo děti plánovalo 30,8 % žen, více než dvě třetiny až na dobu, kdy budou nejmladšímu dítěti 3 roky.

Základní vzdělání mělo 69,2 % žen, z toho více než polovina byla vyučena. Střední odborné vzdělání s maturitou mělo 20,2 %, bez maturity 6,2 % žen. Žen s vysokoškolským vzděláním bylo v souboru 1,5 %.

V souboru bylo 48 % dělnic, 22,2 % tvořily provozní, skladové a pomocné pracovnice při výrobní činnosti.

Ve směnném provozu pracovalo 16,2 % žen, manžela ve směnném provozu mělo 34,9 % žen a na lince pracovalo 20,9 % žen.

Soubor tedy vypovídal o ženách, které ve výrobních odvětvích zpracovatelského průmyslu představují většinu.

Délka mateřské dovolené

V roce 1975 bylo na mateřské dovolené vč. JZD 268 tisíc žen, v roce 1976 283 tisíc žen. I když se v roce 1977 očekával již určitý větší pokles, činil počet žen na mateřské dovolené v roce 1977 skoro 282 tisíce.

Také v jednotlivých vybraných organizacích se zvýšil počet žen na mateřské dovolené. Z celkového počtu žen zaměstnaných v jednotlivých organizacích činil až 25 % a návratnost těchto žen do původní organizace se pohybovala v průměru kolem 57 %.

Náš stát poskytuje rodinám s dětmi nebyvalou sociálně ekonomickou pomoc. Umožňuje ženám plně se dětem věnovat v jejich nejtěžším věku. Jak ženy této možnosti využívají? V uvedeném šetření vyčerpalo zákonný nárok na mateřskou dovolenou do dvou let věku dítěte 49,5 % žen. Plná čtvrtina žen (24,2 %) nastoupila do zaměstnání do jednoho roku dítěte, tj. bez vyčerpání zákonného nároku na další mateřskou dovolenou (§ 157, odst. 2 zák. práce). Ostatní se vrátily do zaměstnání později (20,7 % mezi 2. a 3. rokem a 5,6 % po době delší než tři roky).

Rozhodující pro délku péče o dítě a setrvání v domácnosti byl počet dětí do 6 let věku. S počtem dětí tohoto věku se prodlužovala délka přerušení zaměstnání.

Doba péče o děti v rodině se prodlužovala tím více, čím nižší byl vlastní příjem ženy a čím vyšší byl příjem manžela. Výše nájemného (především do dvou let věku dítěte) ani výše splátky na půjčku v podstatě nehrály rozhodující úlohu. Zato hrálo svou roli vzdělání. Ženy s vysokoškolským vzděláním nezůstávaly doma déle než dva roky.

Dá se předpokládat, že i nadále více než dvě třetiny z počtu žen na placené mateřské dovolené (26 týdnů) budou využívat možnosti pečovat o dítě do dvou až tří let jeho věku, tedy tak, jak to zamýšlel zákonodárce.

Podmínky návratnosti žen do zaměstnání

Více než polovina žen (51,9 %) vázala svůj návrat do zaměstnání na možnost umístit dítě v jeslích

nebo v mateřské škole. Polovina žen (45,2 %) požadovala práci v jednosměnném provozu, zhruba třetina (34,9 %) zkrácený pracovní úvazek. Zlepšení finančních podmínek uvedlo 14,1 % žen a teprve na další místa se v četnostech od 6,2 % do 2,6 % dostaly ostatní podmínky: vyřešení bytové situace, požadavek pomoci manžela a širší rodiny, změna pracoviště uvnitř závodu, lepší organizace práce, zlepšení dopravy do zaměstnání a ze zaměstnání. Mnohé z podmínek uváděly ženy v různých vzájemných kombinacích, což svědčí o složitosti jejich problémů. Požadavek pomoci manžela a ostatních členů rodiny téměř neuváděly ženy s nižším příjmem (od 1000 do 2000 Kčs), naproti tomu ženy s vyšším vzděláním, zejména vyšších věkových kategorií a s větším počtem dětí jej uváděly častěji.

Rozhodující podmínkou pro návrat ženy po mateřské dovolené do zaměstnání je tedy zajištění péče o dítě, práce v jednosměnném provozu a na zkrácený pracovní úvazek, popřípadě s upraveným začátkem pracovní doby.

Ženy se tedy vracely do zaměstnání především tehdy, když měly komu svěřit dítě do péče (56,5 % žen). Přijímaly i méně placené zaměstnání jen proto, že jim organizace zabezpečila péči o dítě. Nízké platové zařazení (do 1000 Kčs) mělo pak v nové organizaci dvaapůlkrát více žen než v původní organizaci (27,1 % proti 11,4 %) a naopak vyšší mzdu mělo méně žen (od 1501 do 3500 Kčs v nové organizaci 14,9 %, v původní 30,3 %). Ženy tak doplácely na svou mateřskou funkci a v celostátním měřítku se nevyužívá jejich již dosažená kvalifikace.

Skoro 10 % žen celého souboru jako důvod své dlouhodobější péče o děti uvedlo, že chtěly nebo chtějí o dítě pečovat osobně. V komplexu zjišťovaných postojů byl tento postoj testován jako nejvýznamnější.

Dalším významným důvodem nástupu do zaměstnání po mateřské dovolené byla finanční situace rodiny (uvedlo 52,9 %).

Ostatní zkoumané důvody, které mohly být stimulem nebo naopak zábranou návratu do zaměstnání, tj. přání muže, zdravotní důvody, plánování dalšího dítěte, obava ze ztráty kvalifikace, ze ztráty pracovního místa uváděl daleko nižší počet žen (0,4 % — 5,0 %). Zeela do pozadí ustupovalo ve všech skupinách žen přání rodičů.

Až na sedmé místo v pořadí se dostala obava ze ztráty pracovního místa (nejsilněji tam, kde oba partneři měli nízký příjem). Svědčí to o pevných sociálních jistotách těchto mladých žen v naší společnosti.

Překvapilo, jak málo si ženy uvědomují nebezpečí ztráty kvalifikace, zejména při déletrvajících nepřítomnosti na pracovišti, například při opakovaných porodech, při dlouhodobější péči o dítě apod. Z celého souboru se tak vyjádřilo jen 1,5 % (ze znovuzaměstnaných 2,6 %).

Dá se tedy shrnout, že se většina žen nevracela do původní organizace především proto, že buď neměla komu svěřit dítě do péče nebo o ně chtěla osobně pečovat. Naproti tomu více než třetina nastupovala proto, že měla postaráno o děti, a více než třetinu motivovaly finanční důvody.

Velmi významný byl požadavek mít zkrácenou pracovní dobu a pracovat v jednosměnném provozu.

Změna pracoviště nebo organizace a důvody této změny

Ženy uzavíraly pracovní poměr se zkrácenou pracovní dobou především z důvodů péče o dítě. Z žen, které byly v době šetření na mateřské dovolené, si přálo zkrácenou pracovní dobu 47,5 %, z žen již zaměstnaných (v původní i nové organizaci) ji mělo 37,3 %.

Tento podíl se snižoval s přestupem do jiné organizace, kde mohlo být dítě umístěno v jeslích nebo v mateřské škole.

Důvody nespokojenosti v zaměstnání, popřípadě změny pracoviště: směnnost práce (28,0 %), nízký plat (19,1 %), nevyhovující pracovní doba (17,9 %), nevyhovující charakter práce a prostředí (12,5 %), rozsah přesčasové práce a práce ve dnech pracovního klidu (9,1 %), vztahy mezi lidmi (8,2 %), nemožnost uplatnit svou kvalifikaci (6,9 %).

Směnnost práce žen — matek

Předpoklad, že hlavní zábranou směnnosti práce žen-matek budou problémy s péčí o dítě, byl šetřením plně potvrzen.

Rodinné důvody ztěžující nebo bránící směnnosti:

1. péče o děti a rodinu	75,5 %
2. manžel si to nepřeje	16,2 %
3. potíže při využívání volného času	10,2 %
4. jiné důvody	7,8 %
5. zdravotní potíže	3,8 %
6. nepřejí si to rodiče	0,7 %

(Součet přesahuje 100 % — ženy mohly uvádět tři důvody.)

Snížená ochota žen — zejména matek malých dětí — pracovat na směny má své výrazné

objektivní důvody. Patří k nim především nedostatek zabezpečení řádné celodenní péče o děti, tj. v době pracovní i po další část dne. Tento důvod uvádějí ženy jako prvořadý a nejvýznamnější. Problémy se zabezpečením péče o děti se zvyšují, pracuje-li i manžel na směny. Tehdy sílí i jeho negativní postoj k práci ženy ve směnném provozu. Významnými faktory, které ovlivňovaly postoje žen ke směnnosti z hlediska uváděných důvodů, byly věk, vzdělání, povolání, počet dětí do šesti let, již zkrácená pracovní doba a směnnost práce manžela.

Zcela negativní je postoj ženy k práci na směny, jestliže potřebuje zkrácenou pracovní dobu — ve směnných provozech je tato možnost velmi malá. K tomu přistupuje i problém využívání volného času společně s manželem a dětmi. Směnnost práce obou rodičů malých dětí proto často vede k tomu, že žena rozvažuje pracovní poměr.

Celkové hodnocení předpokladů pro práci žen ve směnných provozech:

1. zabezpečení péče o děti	61,5 %
2. výrazné zvýšení mzdy (příplatku) za práci ve směně	24,8 %
3. zlepšení organizace zásobování, nákupu, prodeje	17,0 %
4. zkrácení pracovní doby pro pracující ve směnách	15,9 %
5. delší dovolená pro pracující ve směnách	11,8 %
6. doprava do zaměstnání a ze zaměstnání	11,4 %
7. lepší úprava začátku a konce směn	9,2 %
8. zvýhodnění rekreace nebo lázeňské péče	8,9 %
9. lepší péče závodu (organizace) o pracovníky	5,6 %
10. lepší organizace práce ve směnách	4,8 %

Konfrontace s názory organizací

Odpovědi organizací se v podstatě nerozházely s výpověďmi dotazovaných žen. Mezi důvody, pro něž zůstávají ženy po mateřské dovolené v domácnosti nebo mění zaměstnání, uváděly i organizace především nedostatek míst v předškolních zařízeních, ale i další důvody, jako charakter práce (v provozech s linkovou výrobou, kde není možné vyhovět požadavku na úpravu pracovní doby), směnnost, namáhavost zaměstnání, finanční podcenění práce žen, nízkou kvalifikaci, vzdálenost pracoviště od místa bydliště atd.

K návratnosti žen do zaměstnání po mateřské dovolené podle jejich názoru nejvíce přispívá umístění dětí v předškolních zařízeních. Zároveň proto sdružují finanční prostředky, podílejí se na výstavbě jeslí a mateřských škol, intervenují za umístění dětí v zařízeních národního výboru nebo jiných organizací. Není-li možné umístit děti do předškolních zařízení, poskytují některé závody ženám domácí práci, která se rozváží až do bytů (Novoborské strojírna, Nový Bor, n. p. Mohelnice aj.). Předškolní zařízení chybí zejména v malých obcích, odkud ženy v dosti velkém počtu dojíždějí do zaměstnání a pro něž ani závodní jesle a mateřské školy v sídle organizace nepřicházejí v úvahu. I z těchto důvodů se v kratších časových intervalech rodí druhé, popřípadě další dítě, což ze zdravotních důvodů není pro ženy žádoucí.

Praxe při získávání žen k návratu do zaměstnání po skončení mateřské dovolené je různá. Především jsou to nejružnější způsoby udržování kontaktu s ženou v průběhu mateřské dovolené. Řada opatření je zahrnována do komplexních programů péče o pracovníky. Například Tosta, n. p. Aš uzavírá s ženami interní dohody o možnostech zaměstnání po návratu z delší než zákonné mateřské dovolené. Ženám, které nastoupí po mateřské dovolené do pracovního poměru, poskytuje odměnu 1000 Kčs (obdobně závod Severka, n. p. Cvikov). Dále se poskytuje příplatek k úkolové mzdě na zapracování, činí se opatření k dodržování zákazu práce žen s těžkými břemeny a na nočních směnách. Mezi další zvýhodnění patří preventivní lékařské prohlídky, omezování přesčasové práce žen s malými dětmi na nejnižší možnou hranici a přednostní zařazování pracovníků s dětmi do 15 let do jednosměnných provozů. Pro ženy jsou pořádány doškolovací kurzy v závodní škole práce a ve večerních školách a další kurzy pro zvyšování kvalifikace. Rozšiřuje a z kvalitativně se závodní stravování, zřizují se sociální a hygienická zařízení pro ženy.

Péče o děti tedy působí při zvyšování koeficientu směnnosti pochopitelně jako retardační faktor. Některé závody proto využívají ke zvýšení stabilizace pracovních sil a ke zvýšení směnnosti i osobní hmotné zainteresovanosti (opatření ministerstva práce a sociálních věcí ČSR č. 39/1976). Tato opatření však nutně musí jít ruku v ruce s dalším úsilím o vytvoření podmínek pro to, aby žena mohla řádně plnit svou mateřskou funkci.

Náměty k řešení

Mezi náměty opatření pro zvýšení návratnosti žen z mateřské dovolené a směnnosti práce žen se objevily zejména tyto: úprava začátku pracovní doby ranní směny (nikoli posunutá, nýbrž pohyblivá), vytváření speciálních pracovišť pro matky s nezletilými dětmi, přednostní umísťování dětí matek pracujících na směny v předškolních a dalších zařízeních, zlepšování kultury práce a pracovního prostředí, vytváření lepších podmínek v závodním stravování, vhodná organizace zejména místní dopravy, rozšíření nových forem nákupu, přednostní řešení bytových problémů

matek pracujících ve vícesměnných pracovních režimech, preference při poskytování rodinné rekreace a rekreace dětí, přizpůsobení rytmu společenského a kulturního života volnému času pracovníků ve vícesměnných provozech.

Zdeňka Kadlecová

Rodiče s dětmi v tělovýchovném kolektivu

V roce 1965 schválil ústřední výbor ZTV (Základní tělesné výchovy) novou organizační formu práce tělovýchovných jednot: cvičení rodičů s dětmi. V průběhu následujícího období našla tato forma zájmové tělovýchovné činnosti oblibu v mnoha rodinách s dětmi předškolního věku.

Časová prověrka ukazuje, že nejde o „módní“ záležitost, že tato pravidelně pěstovaná aktivita plní ve výchovném procesu některé funkce, které jiné společné činnosti rodičů a dětí nezajišťují.

Hlavním cílem cvičení rodičů s dětmi v oddílech Základní a rekreační tělesné výchovy (dále ZRTV) je využívat tělesných cvičení a her jako prostředku rozvoje dítěte předškolního věku v širokém slova smyslu. Pohybovou výchovou se rozumí komplexní proces, který posiluje zdravý růst a vývoj dítěte, rozvíjí pohybové schopnosti a dítě všestranně pozitivně ovlivňuje. S rozvojem poznatků o možnostech dětského organismu se postupně změnily i názory na zatěžování dětí předškolního věku; současně s tím se rozšiřuje i zapojení této věkové skupiny do tělovýchovného procesu.

Zkoumání vlivu tělesných cvičení na děti předškolního věku, které cvičí v tělovýchovném kolektivu s rodiči, popřípadě prarodiči, se v poslední době zabývá skupina výzkumných pracovníků kolem J. Berdychové, zakladatelky společného cvičení rodičů a dětí. Některé dílčí sociologické poznatky týkající se této problematiky (především sociální charakteristiky populace, která se této aktivitě věnuje a rozbor postavení pohybové aktivity a tělesné výchovy vůbec v životě rodin s malými dětmi) byly již na stránkách Sociologického časopisu publikovány (v č. 4/1977). V tomto sdělení uvádíme některé nové zkušenosti získané na základě šetření v oddílech ZRTV, kde cvičí rodiče s dětmi. Pozornost věnujeme pouze některým problémům, a to základním otázkám motivací rodičů pro účast na společném cvičení, problémům adaptace dětí v tělovýchovném kolektivu a některým otázkám výchovného přístupu rodičů (společné cvičení s dětmi v tělovýchovných jednotách je mimo jiné koncipováno i jako jedna z forem výchovy rodičů).

1. Motivace rodičů k účasti na cvičení

Vztahy, které vyplývají z manželství a rodičovství, se podílejí na vytváření struktury zájmů a potřeb každého člena rodiny. Jednotlivec jako součást určitého typu rodiny se rozhoduje pro některé činnosti a určuje jejich smysl jednak z hlediska svých vlastních potřeb, jednak z hlediska potřeb ostatních členů.

Účast rodičů s dětmi na společném cvičení je v prvé řadě motivována společným zájmem rodičů prospět pohybovému a psychologickému rozvoji dítěte. Přitom motivací, jak se ukázalo, není pouze snaha o rozvoj fyzických schopností a návyků dítěte, ale i snaha (zvláště u dětí, které nenavštěvují jesle nebo mateřskou školu) přispět k adaptaci dítěte v kolektivu vrstevníků (viz tab. 1).

Další (poměrně častý) motivační moment vyplývá přímo z potřeb rodičů samých, konkrétně z nedostatku příležitostí ke cvičení, ze snahy o získání, resp. udržení dobré tělesné kondice apod.

Tabulka 1. Stimuly účasti rodičů na společném cvičení rodičů a dětí podle socioprofesionálních skupin (v % odpovědi ano)

Stimuly účasti	Socioprofesionální skupina		
	dělníci	zaměstnanci	inteligence
Nedostatek příležitostí ke cvičení	14,3	37,5	33,3
Návyk cvičení z dřívější doby	95,1	67,5	46,8
Získat, resp. udržet si dobrou tělesnou kondici	14,3	32,5	25,6
Doporučení přátel, známých	85,7	55,0	61,5
Snaha užitečně prožít část volného času	14,3	52,5	46,2
Učit dítě nové věci	100,0	97,5	97,4
Rozvíjet pohybové schopnosti dítěte	100,0	97,5	100,0
Umožnit dítěti pobyt v kolektivu vrstevníků	60,3	65,4	68,2