

# **Slad'ování rodinného a pracovního života žen a mužů s dětmi předškolního věku**

Bc. Kateřina Marečková

---

Diplomová práce  
2014/2015



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií  
Ústav pedagogických věd  
akademický rok: 2014/2015

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Kateřina Marečková**  
Osobní číslo: **H13999**  
Studijní program: **N7507 Specializace v pedagogice**  
Studijní obor: **Sociální pedagogika**  
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Sladování rodinného a pracovního života žen a mužů s dětmi předškolního věku**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.  
Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti rozdělení sociálních rolí žen a mužů v soudobé společnosti, jejich uplatnění na trhu práce a možností sladování rodinného a pracovního života rodičů s dětmi předškolního věku.  
Příprava výzkumné části: stanovení cíle výzkumu, volba kvantitativní výzkumné strategie a techniky sběru dat, výběr výzkumného vzorku.  
Realizace výzkumu formou dotazníkového šetření.  
Zpracování a vyhodnocení získaných dat včetně jejich interpretace.  
Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

**ČERMÁKOVÁ, Marie et al. Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002. ISBN 80-7330-026-5.**

**CHRÁSKA, Miroslav. Metody pedagogického výzkumu. Základy kvantitativního výzkumu. Praha: Grada, 2007. ISBN 80-247-1369-1.**

**POELMANS, Steven a Paula CALIGIURI. Harmonizing work, family, and personal life: from policy to practice. 1st pub. Cambridge, UK: Cambridge University Press, 2008. ISBN 978-0-511-42423-6.**

**SIROVÁTKA, Tomáš a Ondřej HORA. Rodina, děti a zaměstnání v České společnosti. Brno: ALBERT, 2008. ISBN 978-80-7326-140-5.**

**TOMEŠ, Igor. Obory sociální politiky. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-868-5.**

Vedoucí diplomové práce:

**doc. Mgr. Soňa Vávrová, Ph.D.**

Centrum výzkumu FHS

Datum zadání diplomové práce:

**7. ledna 2015**

Termín odevzdání diplomové práce:

**17. dubna 2015**

Ve Zlíně dne 7. ledna 2015



doc. Ing. Anežka Lengalová, Ph.D.  
děkanka



Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.  
ředitel ústavu

## PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

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

Prohlašuji, že

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

Ve Zlíně ..... 2. 4. 2015

..... Katerina Navrátilová

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

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

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

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

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

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

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

(1) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.*

3). *Odpirá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.*

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

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

## **ABSTRAKT**

Abstrakt česky

Diplomová práce vymezuje sociální role v postmoderní společnosti, objasňuje postavení žen a mužů na trhu práce a předkládá možnosti sladování rodinného a pracovního života žen a mužů s dětmi předškolního věku. Monitoruje sociální zabezpečení rodin s dětmi a nastiňuje nabídku flexibilních forem pracovních úvazků a služeb denní péče o děti předškolního věku. Cílem této práce je prostřednictvím kvantitativně orientovaného výzkumu zjistit informace, které by nám umožnily zhodnotit, jak se daří ženám a mužům s dětmi předškolního věku podle jich samotných sladovat rodinný a pracovní život a zda v jejich názorech existují významné rozdíly.

Klíčová slova: sociální role, ženy a muži, trh práce, nástroje sladování rodinného a pracovního života

## **ABSTRACT**

Abstrakt ve světovém jazyce

Thesis defines social role in the postmodern society, clarifies the position of women and men in the labor market and presents options for reconciling the family and work life of women and men with the children in the preschool age. It monitors the social security of families with children and outlines the range of flexible forms of work and day care services for children in the preschool age. The aim of this thesis is to find out through the quantitatively oriented research information that would allow us to assess how successful women and men with children in the preschool age are with harmonizing their family and work life and whether there are significant differences between their opinion.

Keywords: social role, women and men, labor market, implements of harmonization the family and work life

Zdvořile a s úctou děkuji paní doc. Mgr. Soni Vávrové, PhD. za vstřícný přístup a cenné rady při vedení méj diplomové práce.

Z celého srdce děkuji svým nejbližším – mému manželovi Ing. Petru Marečkovi, našim čtyřem dětem Kristině, Karolině, Filipovi, Nikole a mojí mamince paní Aleně Prokopové za všestrannou podporu během celé doby mého studia.

„Rodina se tak stává místem, kde se trvale žongluje mezi požadavky povolání, tlaky na vzdělání, povinnostmi vůči dětem a jednotvárnou domácí prací“

(Beck, Ulrich, 2004, s. 118)

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

# OBSAH

<b>ÚVOD .....</b>	<b>10</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST .....</b>	<b>12</b>
<b>1 ROZDĚLENÍ SOCIÁLNÍCH ROLÍ V POSTMODERNÍ SPOLEČNOSTI.....</b>	<b>13</b>
1.1 GENDER A DĚLBA PRÁCE .....	14
1.2 GENDER A RODIČOVSTVÍ .....	16
1.2.1 Kult otců.....	17
1.2.2 Právo dítěte na oba rodiče .....	18
1.3 RODIČOVSTVÍ NEBO PROFESNÍ KARIÉRA .....	19
1.3.1 Bezdětná manželství .....	20
1.3.2 Dvoukariérová manželství .....	22
<b>2 ŽENY A MUŽI NA TRHU PRÁCE .....</b>	<b>23</b>
2.1 HISTORICKÝ VÝVOJ .....	24
2.2 NEROVNOSTI NEBO DISKRIMINACE.....	25
2.2.1 Diskriminace na trhu práce .....	26
2.2.2 Zákonná opatření proti diskriminaci na trhu práce v ČR.....	27
2.3 ROVNÉ PŘÍLEŽITOSTI A TRH PRÁCE V EU.....	28
<b>3 MOŽNOSTI SLAĎOVÁNÍ RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA ŽEN A MUŽŮ S DĚTMI PŘEDŠKOLNÍHO VĚKU.....</b>	<b>31</b>
3.1 SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ RODIN S DĚTMI .....	32
3.1.1 Systém státního sociálního pojištění.....	33
3.1.2 Systém státní sociální pomoci .....	34
3.1.3 Systém státní sociální podpory.....	34
3.1.4 Daňová opatření .....	34
3.2 NABÍDKA FLEXIBILNÍCH FOREM PRACOVNÍCH ÚVAZKŮ .....	35
3.2.1 Částečný pracovní úvazek.....	37
3.2.2 Pružná pracovní doba .....	37
3.2.3 Stlačený pracovní týden.....	38
3.2.4 Sdílení pracovního místa (Job sharing) .....	39
3.2.5 Práce z domova (Home Office).....	39
3.3 SLUŽBY DENNÍ PÉČE O DĚTI PŘEDŠKOLNÍHO VĚKU .....	40
3.3.1 Jesle.....	41
3.3.2 Mateřské školy .....	42
3.3.3 Soukromá placená péče .....	43
3.3.4 Institut vzájemné rodičovské výpomoci .....	43
3.3.5 Firemní školky.....	44
3.3.6 Služby denní péče o děti předškolního věku v zemích Evropské unie.....	44
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>46</b>
<b>4 METODOLOGIE VÝZKUMU .....</b>	<b>47</b>



4.1	CÍL VÝZKUMU A VÝZKUMNÝ PROBLÉM .....	47
4.2	VOLBA VÝZKUMNÉ STRATEGIE A TECHNIKY SBĚRU DAT .....	47
4.3	VÝZKUMNÉ OTÁZKY A HYPOTÉZY .....	48
4.4	VOLBA VÝZKUMNÉHO SOUBORU .....	49
4.4.1	Pilotáž a časový průběh realizace výzkumu .....	49
<b>5</b>	<b>ZPRACOVÁNÍ, ANALÝZA A INTERPRETACE DAT .....</b>	<b>50</b>
5.1	SOCIODEMOGRAFICKÉ CHARAKTERISTIKY VÝZKUMNÉHO SOUBORU.....	50
5.2	VYHODNOCENÍ VÝZKUMNÝCH OTÁZEK A HYPOTÉZ .....	52
5.3	SHRNUTÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU.....	87
5.3.1	Doporučení pro praxi.....	91
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>92</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....</b>	<b>94</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....</b>	<b>98</b>
	<b>SEZNAM GRAFŮ.....</b>	<b>99</b>
	<b>SEZNAM TABULEK .....</b>	<b>101</b>
	<b>SEZNAM OBRÁZKŮ.....</b>	<b>103</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH .....</b>	<b>104</b>

## ÚVOD

Současná doba je hektická, nemilosrdná, dravá a klade vysoké nároky na všechny kolem. Množství informací útočí na naše smysly, negativní zprávy o neutěšené hospodářské situaci nás zneklidňují. O to složitější je situace žen a mužů, kteří chtějí naplnit svoji touhu po rodičovství a skloubit svůj rodinný život s pracovním. Snaha uspět na trhu práce, nestálý závod s časem, boj s dětskými nemocemi, absence hlídacích prarodičů, plnění náročných úkolů v zaměstnání a nedostatek míst v zařízeních nabízející služby pro děti do 6 let jsou vyčerpávající. Výsostné postavení mužů jako jediných živitelů rodin je již minulostí, nutností je také aktivní zapojení žen do pracovního procesu. Pro většinu rodin jsou nezbytné zdroje příjmů obou rodičů či partnerů, kteří ji finančně zabezpečují. V této souvislosti se nabízí otázka řešení, jakou strategii by měli ženy a muži zvolit, aby svůj pracovní a rodinný život dokázali sladit. Tento problém se snažíme blíže specifikovat, protože jedním ze zájmů Sociální pedagogiky je hledání určitého konsensu mezi požadavky a potřebami jedince a mezi požadavky a potřebami společnosti. Nesoulad mezi rodinným, osobním a pracovním životem způsobený nejrůznějšími překážkami vede k problémům, které Sociální pedagogika řeší. Státní orgány často navrhují pouze teoretická řešení, ale konkrétní opatření pro zdárné zvládnutí situace schází. Sociální pedagog se zamýšlí nad tím, jak podpořit rodiny při sladování jejich pracovního života s výchovou dětí. Harmonizace rodinného a pracovního života je téma aktuální a diskutované. Zahrnuje oblasti pedagogickou, psychologickou, sociální a také ekonomickou.

Cílem diplomové práce je analyzovat, jaké možnosti existují při sladování rodinného a pracovního života žen a mužů s dětmi předškolního věku. Teoretická část práce charakterizuje rozdělení sociálních rolí v postmoderní společnosti, věnuje se analýze vývoje rolí žen a mužů na trhu práce, popisuje zákonná opatření proti diskriminaci na trhu práce v ČR. Specifikuje rovnost příležitostí a situaci na trhu práce v EU, zabývá se možnostmi sladování rodinného a pracovního života žen a mužů s dětmi předškolního věku. Cílem teoretické části diplomové práce je na základě odborně orientované literatury vymezit základní oblasti daného problému, charakterizovat dostupné prostředky, s jejichž pomocí lze sladit rodinný a pracovní život rodin. Demografický vývoj jasně prokazuje výrazný pokles porodnosti, proto by mělo být v zájmu našeho státu a celé Evropy, snažit se tento pokles zredukovat.

Primárním cílem kvantitativně orientovaného výzkumu bylo zjistit informace, které by umožnily zhodnotit, jak se daří ženám a mužům s dětmi předškolního věku podle jich samotných sladovat rodinný a pracovní život a zda existují významné rozdíly v názorech žen a mužů. Byly stanoveny dílčí výzkumné cíle, které analyzují, zda je dělba práce v rámci péče o dítě předškolního věku rovnoměrně rozdělena mezi ženy a muže žijící ve společné domácnosti, zjišťují, za jakých podmínek by byli ženy a muži ochotni zůstat v domácnosti a pečovat o dítě předškolního věku i po skončení rodičovské dovolené, hodnotí, jaké formy úpravy pracovního úvazku by rodiče uvítali při sladování rodinného a pracovního života a zda se jim samotným daří skloubit péči o dítě s výkonem profese.

Rodinu a práci řadí mnoho lidí mezi nejdůležitější hodnoty v jejich životě. Podstatnou část svého života trávíme v zaměstnání, zároveň se chceme s plným nasazením věnovat výchově našich dětí tak, aby byly v současné hektické době schopny obstát a uplatnit se. Harmonizace rodinného a pracovního života je dlouhodobým a náročným procesem, který je ovlivněn nejen podmínkami prostředí, ale také osobnostními charakteristikami každého z nás. Úspěšné skloubení těchto rovin vede k získání pocitu vnitřní spokojenosti a harmonie, která je zásadním faktorem pro šťastné fungování rodiny.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 ROZDĚLENÍ SOCIÁLNÍCH ROLÍ V POSTMODERNÍ SPOLEČNOSTI

Sociální role jsou společností očekávaný způsob chování, který se týká toho, jak se má určitý jedinec ve společnosti nebo ve skupině chovat, jak má vystupovat vůči ostatním, jaké úkoly vně či navenek má zastat. Sociální role se váží k určitému sociálnímu statusu. Každý jedinec zastává najednou více rolí a to jak nezávisle, např. student ve škole, zákazník v obchodě, tak souběžně, např. matka a manželka v rodině. Sociální role ještě neurčuje sama o sobě chování. K tomu je nezbytné, aby byla dobře osvojena (Lovaš In Výrost, Slaměník, 2008, s. 322).

Rozdělení sociálních rolí prochází v současné individualizované společnosti změnami, mění svou formu a nabírá nové funkce, což vyžaduje modifikaci vztahů mezi jednotlivými aktéry i modifikaci podoby rolí, které v rámci rodiny zastávají (Maříková, 2009, s. 90).

Diskutovaným tématem harmonizace rodinného a pracovního života žen a mužů je přeměna tradičního modelu na moderní universalitu ženských a mužských sociálních rolí. Postmoderní společnost akceptuje rovnoměrné uspořádání genderových rolí, tedy stejnou možnost v manželství či partnerství pro ženy i muže věnovat se svému zaměstnání a koníčkům. Obecně prezentovaným názorem je, že by žena i muž měli oba dva přispívat do rodinného rozpočtu (Kuchařová In Sirovátka et al., 2008, s. 47).

Existuje více teorií, kterými můžeme rozdělení sociálních rolí v postmoderní společnosti charakterizovat. Jak uvádí Maříková et al. (2012, s. 49) vychází Becker (1991) z tradičního modelu, kde muž je živitelem rodiny a žena je v domácnosti. S touto teorií nesouhlasí Pahl (1995), který upozorňuje, že mezi teorií a praxí, mezi ideologií a realitou, pokud se jedná o rozhodovací pravomoci v rodině, existuje zásadní rozpor a velká rozmanitost. V obecné rovině lidé stále považují muže za živitele rodiny a peníze, které on vydělá, jsou brány jako peníze „pro rodinu“. Ženin výdělek není uznáván jako zdroj rodinného příjmu, ale jako „její peníze“. Přestože žena je daleko ochotnější se uskromnit ve prospěch svých blízkých a věnovat část svého výdělku za potřeby svých dětí.

V průběhu posledního desetiletí roste demokratizace společnosti, podpora ženských hnutí, aktivity na podporu rovných příležitostí žen a mužů na národní i mezinárodní úrovni a situace v České republice se tak začíná měnit. Více žen vstupuje do tradičních mužských oborů, na vyšší pracovní pozice, do managementů organizací. Stále jsou však od nich oče-

kávány maskulinní životní role. V důsledku toho naše společnost stále chápe manažerské pozice jako v zásadě neslučitelné s aktivní účastí na rodinném životě a péči o děti. Je akceptováno pouze finanční zabezpečení rodiny. Vzorec úplného oddělení rodiny od světa práce způsobuje představu o absolutní genderové neutralitě, která bývá zaměňována s rovností žen a mužů. Od pracovníků je vyžadováno chování, jako by neměli žádné rodiny a soukromé životy. Takové zacházení znevýhodňuje ženy i muže - rodiče pečující o děti. Nerovnost mezi sociálními rolemi žen a mužů vychází ze samotné definice pracovní pozice jako genderově neutrální, protože není vystavěna na principu rovnosti příležitostí žen a mužů, ale na principech, které odpovídají tradiční představě mužské životní dráhy. Ženy a muži, kteří tuto představu nespĺňují a vyžadují například volnou pracovní dobu nebo zkrácený pracovní úvazek z důvodu péče o své děti, mohou mít problém s postupem v kariéře (Maříková et al., 2010, s. 277).

Můžeme konstatovat, že se mění společnost, sociální role žen a mužů, velikost i struktura rodin. Dochází k výraznému poklesu plodnosti a zvyšuje se průměrný věk, kdy se žena pro mateřství rozhodne. Manželství již není považováno za jedinou instituci, ve které lze mít dítě, proto dochází k poklesu sňatečnosti. Jsme svědky trendu, kdy se téměř každé druhé manželství rozvádí, zvyšuje se počet neúplných rodin a soužití bez uzavření manželského svazku. Stále více dětí se rodí mimo manželství. Tím se mění pohled na tradiční uspořádání rolí v rodině, matka již není primárně považována pouze za pečovatelkou o dítě, společnost preferuje také zapojení otců do rodinných povinností.

Následující kapitola blíže specifikuje pojem gender, charakterizuje genderové role a dělbu práce v naší společnosti.

## 1.1 Gender a dělba práce

Gender představuje multiplicitní pojem. Vyjadřuje, že sociální a kulturní normy ženskosti a mužskosti, které určují, co znamená být ženou nebo mužem v určitém období v konkrétní společnosti, jsou historicky proměnlivé. Způsoby, jakými jsou vztahy mezi ženami a muži uspořádány, nejsou neměnné (Maříková et al., 2012, s. 35).

S tím, jak se mění postavení žen a mužů ve společnosti, mění se jejich sociální role a tematika genderu je tak v současné době často diskutována. Zahrnuje více oblastí lidského života – dělbu práce ve společnosti, na pracovním trhu, v rodině, oblast rodičovství.

Genderové role nejsou určeny stejně ve všech společnostech a kulturách světa, ani ve všech vrstvách a subkulturách jedné společnosti, navíc jsou historicky a časově proměnlivé. Řadíme sem představy o pozici žen a mužů v rodině, o ženské a mužské kráse, vlastnostech nebo vhodných oborech pro profesní zaměření. Společensky definovaná charakteristika genderu nemusí odpovídat psychickému a sociálnímu nastavení ani zájmům a potřebám každého jedince. Tyto proměnlivé předpoklady vztahující se k genderu, jsou přijímány za obecně platné a správné. Na nich se zakládá rozdílný přístup k osobám ženského nebo mužského pohlaví (Sedláček et al., 2008, s. 63).

Genderové uspořádání zahrnuje celou řadu dimenzí. V západních společnostech diskutujeme především tři hlediska, která reprezentují tři paralelní a komplexní rozhodnutí o strategii rodiny. Jde o dělbu práce mezi partnery v péči o děti a domácnost, o způsob, jakým bude zabezpečena péče o děti a o formu zapojení na trhu práce. To se týká především žen, protože na nich spočívá reálně největší tíha neplacené péče o domácnost (Sirovátka et al., 2008, s. 76).

V naší společnosti jsou uplatňovány dva typy preferovaných modelů rodiny – modifikovaný model živitele rodiny, který charakterizuje rodinu, kdy žena má méně náročné zaměstnání a kde větší část odpovědnosti za výchovu a péči o děti a domácnost leží na ní. A egalitární model rodiny, který vystihuje rodinu, kde oba partneři mají stejně náročné zaměstnání a péči o děti a domácnost si dělí rovným dílem. Česká populace je ve svých obecných preferencích v současné době nakloněna genderové rovnosti v oblasti sladování zaměstnání a rodiny, tedy egalitárnímu modelu. Zjišťujeme však, že rozdíl indikovaný počtem hodin mezi ženami a muži v zapojení do péče o děti a domácnost, je značný. Muži věnují péči o dítě a také péči o domácnost v průměru jen asi třetinu času v porovnání se ženami. V případě hraní si s dítětem asi polovinu času. Můžeme konstatovat, že ani příjem ani vzdělání nejsou spolehlivými predikátory podílu na domácích pracích (Sirovátka et al., 2008, s. 77).

Hlavním faktorem, který ovlivňuje genderovou nerovnost v dělbě domácí práce, je fáze výchovy dětí. Konkrétně pak přítomnost malých dětí do tří let v rodině a skutečnost, zda je žena na mateřské nebo rodičovské dovolené. Ačkoliv jsou obecné preference ve společnosti nakloněny genderové rovnosti v oblasti sladování rodiny a práce, reálná dělba práce v evropských domácnostech odpovídá modifikovanému modelu živitele rodiny. Zjištěné rozdíly v dělbě práce jsou jednoznačně dány pohlavím, odchodem především

žen z trhu práce z důvodu péče o dítě do tří let věku. Jen v malé míře jsou ovlivněny vzděláním žen a mužů (Karsten, 2006, s. 125).

Oblast rodičovství je širokou kapitolou života jedince, genderové uspořádání v ní je jedním z hlavních atributů. Následující kapitola toto téma blíže charakterizuje.

## 1.2 Gender a rodičovství

Genderová rovnost neznamena jen rovnost žen a mužů na trhu práce, ale také rovnost žen a mužů v oblasti rodičovství. V průběhu dvacátého století se událo mnoho socio – ekonomických změn, je proklamována tzv. rovnost žen a mužů, a tradiční model rodiny, kdy „ideální“ žena pečuje v domácnosti o malé děti, a kdy se muž podílí na jejich výchově až v pozdějším věku a jeho hlavní přínos spočívá v roli živitele, se postupně mění. To, co bylo na počátku minulého století nepředstavitelné, je dnes zcela běžné, ženy studují a vyučují na univerzitách a samozřejmě zaujímají pracovní místa, která bývala určena pouze mužům, objevují se na vedoucích manažerských pozicích. Vstupují však muži zcela samozřejmě na území žen, tedy na území péče o malé děti? (Sedláček et al., 2008, s. 6).

Rodičovství je obecně tématem v popředí současných zájmů a to jak jednotlivců, rodin, tak také politiků a státu. Přesto, že je preferován rovnocenný přístup k ženám i mužům, není tomu tak.

Ženy připisují rodičovství o něco vyšší hodnotu než muži. Statisticky významně častěji než muži charakterizují rodičovství jako naplnění života. Tato tendence klesá se snižujícím se věkem a rostoucí výší vzdělání (Janebová, 2006, s. 13).

V naší společnosti stále převládá nízký status mateřství. Ženy – matky jsou od druhých lidí izolovány, když se žena stane matkou, je považována za něco méně než ostatní lidé. Zřetelná je také prostorová izolace matek, instituce neodstraňují bariéry, které brání vstupu žen s kočárky do jejich prostorů. Na některých místech neexistují žádné vstupy pro kočárky, jinde najdeme přímo zákaz vstupu pro ně. Za indikátor nízkého statusu mateřství můžeme považovat nízkou výši rodičovského příspěvku. Zde si ale klademe otázku, zda se jedná o špatný status mateřství nebo spíš o malou podporu rodiny (Janebová, 2006, s. 16).

Mateřství a rodičovství charakterizujeme jako jeden ze stěžejních pilířů lidského života, této oblasti bychom proto měli věnovat zvýšenou pozornost. Společnost by se měla



snažit o zlepšení situace nejen ochranou práv rodičů, ale měla by nabízet více možností, jak tento čas plnohodnotně strávit.

K legislativnímu zrovnoprávnění mužů došlo při přechodu od mateřské dovolené k rodičovské dovolené. Tato inovace měla dvojí charakter. Bylo uznáno, že žena je spoluživitelem rodiny a zároveň byla deklarována žádoucnost sdílení rodičovské role. V České republice nastala změna v roce 1984, kdy zákon č. 110/1984 Sb. umožnil, že mateřský příspěvek mohl být poskytnut i muži, který celodenně a řádně pečuje aspoň o jedno dítě ve věku do dvou let, existovala zde však určitá omezení, za jakých mohl být tento příspěvek vyplácen. Ideovým zlomem ve vnímání rodičovských rolí byl zákon o rodičovském příspěvku č. 382/1990 Sb., na který měl nárok rodič, jestliže celodenně pečuje aspoň o jedno dítě ve věku do dvou let. Jazykový posun od „matky“ či „otce“ k „rodiči“ přinesl zrovnoprávnění v přístupu k rodičovskému příspěvku. Od 1. 1. 2001 pak vstoupila v platnost novelizace Zákoníku práce, která rozšířila možnost čerpat rodičovskou dovolenou na „všechny pracující muže“ bez ohledu na jejich rodinný stav. Došlo tím jak ke zrovnoprávnění mezi muži samotnými – osamělých otců s těmi, kteří žijí s partnerkami, tak mezi muži a ženami (Maříková, 2010, s. 402).

Zatímco ženy a především osamělé matky se často setkávají s diskriminací na trhu práce, otcové se setkávají s předsudky kvůli jejich výchovným a pečovatelským kompetencím v případě rozvodu. To je zapříčiněno současným nastavením tzv. genderového kontraktu, který upřednostňuje ženy nebo muže v závislosti na sociální sféře – tedy v závislosti na tom, zda se jedná o sféru práce nebo sféru rodiny (Janebová, 2006, s. 20).

Otcovství samo může mít více podob, v průběhu posledního desetiletí můžeme konstatovat, že přibývá aktivních otců, kteří pečují o své dítě již od jeho narození. Následující podkapitola tento trend blíže specifikuje.

### 1.2.1 Kult otců

V průběhu 20. století se objevily nové ideály otcovství, které odpovídají současným kulturním a společenským trendům, a které postupně opouštějí dogmata minulých historických období. V posledních několika letech dochází ke kvalitativnímu posunu směrem k akceptaci různých odlišných forem praktikování a prožívání otcovství, i když stále přetrvávají i některé postoje k otcovství, které můžeme nazvat tradičními.

Obecně hovoříme o jiném muži nebo otci, který se od toho starého odlišuje především tím, že nemá potřebu být se svojí mužskou identitou v opozici vůči identitě ženské. Bez problémů se stává pečovatelem, což přirozeně patří k rodičovské roli. Přestože je angažován ve svém placeném zaměstnání, stejný zájem věnuje i péči o své malé děti. Nemůžeme tvrdit, že prototyp nového otce již v současnosti v západních společnostech převládá, ale tento vzorec se začíná objevovat častěji. Také ženy apelují na dělbu všech povinností, včetně lásky k dětem čím dál více. V tomto směru na muže vyvíjejí nátlak. Muži jsou aktivní ve vyjednávání se svými partnerkami v tom, jak bude probíhat péče o dítě, kdo se o co postará apod. Ve větší míře sami uvažují nad budoucím vztahem mezi ním a dítětem. Můžeme konstatovat, že moderní otcové jsou více angažováni v péči o dítě. Jejich rodičovská pozice hraje zásadní roli při utváření jejich mužské identity. Pokud svoji angažovanost dávají ve větší míře veřejně najevo, může se stát, že se i dnes mohou setkat s negativními reakcemi ve vrstevnických mužských skupinách (Sedláček et al., 2008, s. 32 - 33).

### 1.2.2 Právo dítěte na oba rodiče

Každé dítě je osobnost, která se jinak rozvíjí, jinak chová, má rozdílné zájmy a je proto podstatné, abychom k němu přistupovali individuálně. První oblastí, se kterou se dítě setká a identifikuje, je rodina – základní sociální skupina, která dítěti poskytuje bezpečí a jistotu (Helus, 2004, s. 88).

Právní rámec popisující danou problematiku tvoří Listina základních práv a svobod (zákon č. 2/1993 Sb.), která stanoví rovnost všech v právech (čl. 1), zaručuje základní práva a svobody pro všechny bez rozdílu pohlaví (čl. 3), právo rodičů na péči o děti a jejich výchovu (čl. 32, odst. 4) a rovnost všech účastníků řízení (čl. 37, odst. 3). Dalším významným dokumentem je Úmluva o právech dítěte (zákon č. 104/1991 Sb.), jejímž primárním účelem je ochrana zájmů dětí. V této Úmluvě se preferují zájmy dítěte, kterým by měly být podřízeny výsledky soudních řízení, řešící poměry nezletilých dětí pro dobu po rozpadu vztahu rodičů. Problematiku manželství a rodiny řeší zákon č. 94/1963 Sb., o rodině, v platném znění. Dle znění tohoto zákona mají žena a muž stejná práva a povinnosti. Zákon neobsahuje žádná diskriminující ustanovení, pokud jde o práva z hlediska pohlaví rodičů a důsledků z toho plynoucích. Rodičovská zodpovědnost k nezletilým dětem náleží ze zákona oběma rodičům. I po jejich rozchodu zůstávají rodičovská práva a povinnosti oběma rodičům. Je nutné se dohodnout nebo určit, jak tato práva budou v situaci odděleného žití realizovat (zákon č. 89/2012 Sb., nový občanský zákoník, § 865, s. 272).

V současnosti stále více partnerů řeší dilema, zda se vůbec chtějí stát rodiči nebo se budou věnovat pouze vlastní profesní kariéře.

### 1.3 Rodičovství nebo profesní kariéra

Dnešní doba je velice nejistá. Ten, kdo si chce udržet zaměstnání, a tím i určitou životní úroveň, musí neustále pracovat na svých schopnostech a dovednostech, a také na rozvoji svého osobního života. Každý jedinec má na výběr různorodé možnosti, jakým směrem se v životě může ubírat, jak naloží s podněty a problémy, zda se z nich poučí a bude – li ze získaných zkušeností dále profitovat.

Zastáncem klasického rozdělení rolí je tzv. generace X, lidé narozeni v době od šedesátých do osmdesátých let. Ti akceptují jasný model - muž jako živitel rodiny a žena jako matka a pečovatelka. Rostoucím vlivem tzv. generace Y se společnost postupem času začíná od klasického modelu odklánět. Lidé z generace Y jsou narozeni přibližně v osmdesátých až devadesátých letech 20. století, nejsou zaměřeni pouze na profesní rozvoj a budování vlastní kariéry, ale chtějí se věnovat také svým koníčkům i rodině. Je podstatné si uvědomit, že každá z obou generací X i Y se liší nejen žebříčkem životních hodnot, ale také jiným životním stylem, názorem na fungování rodiny jako celku i na rozdělení rolí. Ale i když má společnost se svými názory na každého jedince značný vliv, rozhodnutí je na každém z nás (Rydvalová, 2011, s. 15).

Rodičovství prochází v průběhu posledního desetiletí krizí. Ve všech západních společnostech dochází k výraznému poklesu porodnosti. Přibývá žen/ rodin, které zůstávají dobrovolně bezdětnými, a výrazně přibývá rodin pouze s jedním dítětem. Je na místě klást si otázku, co všechno tento vývoj způsobuje (Caligiuri, 2008, s. 20).

Jedinci se více zaměřují na vlastní potřeby, zájmy, osobnostní rozvoj, trávení volného času, převládá snaha dosáhnout vlastního blaha a klidu. Čím dál méně se lidé zamýšlí nad potřebou přínosu pro druhé, pro celou společnost, nad mezilidskými vztahy a pomoci sobě navzájem.

Dalším fenoménem současné doby, který je výsledkem vlivu rozhodování mezi rodičovstvím a profesní kariérou, je mateřství starších žen. Tzv. pozdní mateřství není úplně novým jevem, ale jeho příčiny se na počátku 21. století od příčin před několika desítkami let velmi liší. V minulosti byly porody starších žen obvyklé především z důvodu existence

menšího množství antikoncepčních metod, které byly méně spolehlivé. V současné době se počet starších matek (tento termín označuje ženu rodící po 35 roku života) rok od roku rapidně zvyšuje a hrají zde roli následující faktory. Zvyšuje se vzdělanost a zaměstnanost žen, roste rozmanitost forem rodinného života, existuje lepší kontrola porodnosti. Ta bohužel stále klesá, od roku 1994 se v České republice neustále snižuje počet obyvatel (Sobotková, 2001, s. 112).

Můžeme konstatovat, že ženy, které mateřství odkládají, mají většinou vyšší vzdělání, žijí a pracují ve městě a budují nejdříve svoji profesní kariéru. Po absolvování vysokoškolského studia se jim nabízí mnoho možností, jak se prosadit a proto odloží možnost mít dítě na později. Tendence odkladu však může nadále pokračovat, ženy vidí svoje úspěchy a mohou uvažovat tak, že svoje šance nechtějí zahodit a snaží se dokázat další věci a nakonec se mohou rozhodovat ve smyslu, zda dítě vůbec ještě v pozdním věku mít (Helus, 2007, s. 146).

V průběhu několika posledních desetiletí došly značných změn také formy rodinného života. Přibývá nesezdaných párů, rozvedených a znovu uzavíraných manželství, počet rodičů samoživitelů, svobodných matek, které tak činí z přesvědčení a ne z důvodu, že tzv. „uklouzly“, přibývá jednotlivců žijících v domácnosti - single. Vyšší kontrolu porodnosti ve vyspělých zemích můžeme jednoznačně přičíst účinné a poměrně bezpečné orální antikoncepci, kterou užívají především ženy do 35 let. Proces rozhodování o rodičovství podléhá taktéž psychologickým aspektům, mezi které patří i sociální tlaky, očekávání rodiny a sociálního okolí na založení rodiny. Tlak na udržení rodové linie pocítují více lidé bez sourozenců a ti, jejichž rodiče jsou již starší nebo nemají ještě žádné vnuky. I když osobní okolnosti a sociální očekávání do určité míry proces rozhodování o rodičovství ovlivňují, na prvním místě je čistě individuální hodnocení pozitiv a negativ rodičovství (Sobotková, 2001, s. 113 – 114).

Jedním z dalších znaků současnosti jsou tzv. dobrovolná bezdětná manželství, kde se partneři vědomě rozhodnou nemít děti, aby se mohli věnovat vlastní profesi, kariéře nebo vlastním zájmům.

### 1.3.1 **Bezdětná manželství**

Existence bezdětných manželství provázela vývoj západních společností, kde je rodičovství normou, odjakživa. Zatímco nedobrovolná bezdětnost bývá spojována s pocity prázdnoty, ztráty a osobní i reprodukční nedostatečnosti, v okolí vyvolává tato situace

smutek, lítost, soucit, protože je tato situace zapříčiněna biologickými faktory, které neumožňovaly párům dítě počít, donosit či porodit, ale samy páry se pro tuto skutečnost nerozhodly dobrovolně (Van Luven, 2008, s. 6).

Od počátku 21. století začalo přibývat případů tzv. dobrovolné bezdětnosti. Tento jev se v České republice neobjevuje poprvé. Zatímco však ve třicátých letech 20. století byl způsoben hospodářskou krizí, chudobou a hrozbou světové války, v soudobé společnosti bývá zapříčiněn touhou po seberealizaci – studium, kariéra, zájmy aj. (Šalamounová In Kocourková et al., 2006, s. 56).

Většinová společnost vnímala dobrovolnou bezdětnost často s nesouhlasnými reakcemi, neboť byla považována za projev sebestřednosti, sobeckosti a nedospělosti. U žen, častěji však u mužů, byla navíc asociována se základním zrazením životního cíle a jediného, tradičně preferovaného a smysluplného naplnění sebe sama a svého života. S tím, jak roste počet dobrovolně bezdětných párů v průběhu posledního desetiletí, se negativní vnímání tohoto aspektu ve společnosti zmírňuje (Van Luven, 2006, s. 10).

Přesto je stále za jednu ze zásadních rolí v životě člověka považováno naplnění rodičovské role a založení vlastní rodiny. Mít, či nemít dítě je dnes spíše věcí osobního rozhodování a kalkulu. Potencionální rodiče si kladou otázky, jaká omezení by jim narození dítěte mohlo přinést, zda na ně není příliš brzy a zda vůbec ho chtějí mít. Mladí lidé, zejména ti s vyšším vzděláním, se dnes poměrně dlouho profesionalizují. Po absolvování vysoké školy je očekáváno, že se budou nadále vzdělávat, odjedou na zahraniční stáže apod. Rodičovství tak berou jako zásah do kariéry, zásah do způsobu života. Narození potomka naruší vlastní hospodaření s časem a to na poměrně dlouhou dobu.

Mít dítě je stále finančně náročnější, proto ho současní potencionální rodiče považují za zásah do osobní ekonomiky. Co však řeší bez rozdílu většina, je otázka, zda není nezodpovědné přivést dítě do světa, který je zmítán tolika problémy a přináší mnoho nejistot: ekologické problémy, teroristické útoky, hrozba válečných konfliktů, nárůst kriminality, chudoby, ekonomická nejistota (Helus, 2007, s. 145).

Mimo bezdětných manželství jsou v současné době na vzestupu taktéž manželství dvoukariérová, která blíže charakterizujeme v následující kapitole.

### 1.3.2 Dvoukariérová manželství

Dvoukariérové manželství nebo soužití je svazek, ve kterém se oba partneři věnují úspěšně výkonu svojí profese, a pro které má vlastní seberealizace značný význam. Práce jim přináší vysokou míru uspokojení, proto tento typ svazku hodnotí jako spokojený a šťastný. Termínem dvoukariérová rodina označujeme dva partnery, kteří se s velkým nasazením věnují profesní kariéře, za svoji práci jsou oceňováni a zároveň vychovávají alespoň jedno dítě. Inteligence, houževnatost a velká výkonnost, díky kterým tyto ženy a muži vynikají ve své profesi, jim usnadňují organizaci fungování jejich rodiny. Větší hmotné statky, které z výkonu jejich profese plynou, jim umožňují přenést větší část břemene na placené služby. Jako kritické místo v dvoukariérových manželstvích můžeme označit dilema jedináčka, protože hned první dítě se ukazuje pro rodiče jako velmi energeticky náročné a situace bývá se skloubením jejich dvou kariér složitá, rozhodování pro druhé dítě bývá proto komplikovanější. Pokud se pro něho pár rozhodne, je nutné, aby jeden z partnerů, zpravidla to bývají ženy, svoji kariéru na čas odložil. Nečiní tak ale na dlouho, dosaženou úroveň ve své profesi si udržují minimalizací doby mateřské dovolené (Možný, 2002, s. 159).

Pro partnery v dvoukariérových manželstvích je typická silná orientace na zaměstnání nebo rovnocenné aktivity jako politika, sport, umění, výrazně se v těchto oblastech angažují, do zvyšování kvalifikace kvůli své profesi jsou ochotni investovat vysoké finanční částky, jsou citliví na ekonomické, politické nebo umělecké příležitosti a nereagují na sociální/ rodinnou politiku (Rabušic In Sirovátka, 2006, s. 62).

Přestože existují dvoukariérová manželství, kde se předpokládá stejně vysoké pracovní nasazení žen a mužů, postavení žen a mužů na trhu práce je odlišné. Jak se v průběhu novodobé historie vyvíjelo, nám přiblíží následující kapitola.

## 2 ŽENY A MUŽI NA TRHU PRÁCE

K základním atributům člověka patří práce a pracovní uplatnění. Práce je určující pro ekonomický i sociální status jedinců a rodin, je zásadní pro stabilitu a prosperitu celé společnosti. Ve většině vyspělých zemích se proto setkáváme s určitými aktivitami státu na trhu práce, které označujeme jako politiku zaměstnanosti. Jejím posláním je především přispívat k podpoře dynamické rovnováhy na trhu práce a k omezení nezaměstnanosti. Politika zaměstnanosti je propojena s celkovou hospodářskou a regionální politikou a se všemi obory sociální politiky (Žižková In Krebs, 2007, s. 287).

Pozice žen a mužů na trhu práce je historicky odlišná. Dle tradičního modelu rodiny zastává žena roli osoby, která pečuje o domácnost a o děti, zatímco muž vydělává peníze. Postupem doby se tato situace ale mění.

Ženy dnes vstupují na trh práce v daleko větší míře a snaží se získat podobné společenské a pracovní postavení jako muži. V současné ekonomické situaci nejsou muži schopni sami finančně rodinu zabezpečit, rodiny se již nemohou spolehnout pouze na jeho výdělek. Ženy tak přispívají do rodinného rozpočtu, což vede k jejich vlastní nezávislosti, k větším ekonomickým možnostem rodin. Zvyšují také ekonomický výnos v sektorech a podnicích, kde jsou zaměstnány. Zlepšují fiskální situaci státu, především důchodové systémy vykazují potřebu stále nových plátců daní a sociálního pojištění, které jsou nutné pro zabezpečení neustále rostoucí skupiny lidí v důchodovém věku. Přidaná hodnota ženské pracovní síly pomáhá jednotlivým firmám, společnostem a výrobním organizacím v hledání nových nápadů a strategií. Ženy jsou přitom stále vzdělanější a dostatečně motivované (Caligiuri, 2008, s. 22).

Česká republika patří a i v minulých desetiletích patřila k zemím s poměrně vysokou zaměstnaností žen a nelze předpokládat, že by ženy dobrovolně svá pracovní místa opouštěly. Výjimku tvoří situace, kdy jsou k tomu určitými okolnostmi donuceny. Orientace na práci a zaměstnanost zasahuje všechny sociální a vzdělanostní kategorie žen. Pracovní systém je již dlouhodobě adaptován na ženskou pracovní sílu, feminizace řady oborů a profesí má za následek nenahraditelnost žen na trhu práce. Výhodou pro stát je i flexibilita ženské pracovní síly, ochota z různých důvodů pracovat za nižší mzdy, ochota se rekvilifikovat. Zásadní otázkou v České republice není míra zaměstnanosti žen, ale vytváření podmínek ze strany státu k její realizaci (Kalibová In Kocourková et al., 2006, s. 128).

V rámci politiky zaměstnanosti existuje v České republice pilíř na podporu rovných příležitostí všech osob, který se orientuje na odstranění veškerých forem diskriminace v přístupu k zaměstnání a na trhu práce. Současně je sledováno vytváření podmínek a přijímání mimořádných opatření ve prospěch těch osob, jejichž přístup na trh práce je ztížen v důsledku příslušnosti k pohlaví. Opatření se zaměřují na neoprávněné rozdíly v odměňování zejména mužů a žen, na právní mechanismy, které jsou nutné pro odstranění diskriminačních projevů na trhu práce (Žižková In Krebs, 2007, s. 306).

Postavení žen a mužů na trhu práce prochází historickým vývojem, který blíže specifikuje následující kapitola.

## 2.1 Historický vývoj

Jednou z nejvýznamnějších změn v rozvinutých průmyslových společnostech v průběhu druhé poloviny dvacátého století byl přechod rodin s jedním výdělečně činným členem k rodinám, jejichž celkový příjem je dán příjmy obou partnerů. Nezáleží přitom na tom, jakou formu tento příjem má, zda se jedná o mzdu, zisk, rentu nebo dividendy. U většiny rodin dnes příjem jediného jejich člena na udržení obvyklého životního standardu nestačí. V posledních dekádách minulého století byl výrazným rysem evropského trhu práce růst zaměstnanosti žen, zvláště žen s malými dětmi. Restrukturalizoval se trh práce a ekonomiky, především v sektoru služeb, který nejvíce absorboval ženskou pracovní sílu. Ta vstoupila v Evropě v osmdesátých a devadesátých letech na trh práce (Mareš In Sirovátka, 2006, s. 27).

Politické, sociální i ekonomické změny po roce 1989 významně ovlivnily vývoj společnosti v České republice. Do tohoto roku u nás trh práce prakticky neexistoval. Regulace ve sféře zaměstnanosti byla založena na administrativním nástroji – na plánování pracovních sil. Existovala různá administrativní opatření, jako jsou limity pracovních sil, organizovaný nábor a rozmísťování pracovníků. Těmito prvky se dosahovalo rovnováhy v oblasti zaměstnanosti, pro kterou byla typická tzv. přezaměstnanost a neefektivní využívání pracovních sil. Naše země dosahovala cca 50% až 65% úrovně produktivity práce v komparaci s vyspělými zeměmi. Existence přezaměstnanosti oslabovala pracovní morálku, produktivitu a výkonnost a vedla k nepružnosti zdrojů – nabídky (Žižková In Krebs, 2007, s. 300).



V důsledku politických a ekonomických změn v České republice po roce 1989 došlo také ke změnám hodnotové orientace a demografického chování. Kvůli velké zaměstnanosti žen a nástupu feminizace nastal výrazný pokles reprodukce, v evropském a světovém srovnání dosáhla reprodukce v České republice jednu z nejnižších hodnot. Hrozba zrychleného demografického stárnutí a prognózy budoucího vývoje početního stavu české populace přiměly stát vzniklou situaci řešit. První konkrétní krok nastal zřízením odboru rodinné politiky při Ministerstvu práce a sociálních věcí (Kalibová In Kocourková et al., 2006, s. 132).

Prudký rozvoj trhu práce, změny postavení žen a mužů na něm měl za následek rozšíření nerovností nebo diskriminace v různých směrech. Těmito jevy se zabýváme v následující kapitole.

## 2.2 Nerovnosti nebo diskriminace

Diskriminaci vysvětlujeme jako postoje a způsoby chování, kterými jsou ponižování či znevýhodňování lidé na základě své příslušnosti k určité skupině. Je – li odmítáno právo na rovný přístup bez ohledu na osobní vlastnosti jedince na základě připsaných charakteristik, např. jeho věku, pohlaví, náboženství, jedná se o diskriminaci (Jandourek, 2001, s. 63).

Pojmem diskriminace označujeme situaci, kdy se úmyslně poruší rovnost a tím vznikne stav nerovnosti nebo nerovnoprávnosti. Diskriminace se lze dopustit v právní normě, správním rozhodnutím nebo jiným jednostranným právním aktem nebo chováním. Mezi znaky diskriminace řadíme úmyslné jednání nebo opomenutí, které činí rozdíl mezi jednotlivci s cílem narušit nebo zrušit jejich rovnost a uplatnit vůči nim nerovnosti. Cíle tohoto jednání mohou být různé, vyloučení nebo omezení práv osoby, poskytování preferencí osobě na úkor ostatních osob (Tomeš, 2011, s. 23).

Dle zákona č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů část první § 2 dělíme diskriminaci na přímou a nepřímou. Za diskriminaci považujeme také obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci.

Někteří autoři rozlišují více typů diskriminace. Pozitivní diskriminace preferuje určité skupiny nebo osoby na úkor jiných, poskytuje někomu neoprávněně více výhod, má negativní vliv na rovnost – poškozuje většinu obyvatelstva. Podstatou negativní diskrimi-

nace bývá ubírání práv osobě nebo skupině osob, je postihována právem - zákonem, nařízením nebo vyhláškou. Přímá diskriminace znamená, že je s určitou osobou na základě její rasy, národnosti, náboženství, pohlaví, věku nebo zdravotního stavu zacházeno méně příznivě než by ve srovnatelné situaci bylo zacházeno s druhou osobou jiné rasy, národnosti, náboženství, pohlaví nebo věku. Nepřímou diskriminací rozumíme přijímání zdánlivě neutrálních opatření, v jejichž důsledku se jedna osoba dostane na základě své rasy, náboženství, pohlaví nebo věku do zvlášť znevýhodněného postavení oproti osobě jiné rasy, náboženství, pohlaví nebo věku. Diskriminace je neslučitelná s moderní demokratickou společností, s rovností a s pojetím lidských práv. Cílovou skupinou, která právo proti diskriminaci chrání, je skupina lidí, kteří se od ostatních určitými znaky odlišují (Tomeš, 2011, s. 24).

V posledních letech se ženy dostávají do vedoucích pozic velkých organizací, setkáváme se s nimi v politice, nacházíme je ve výhradně mužských profesích. Žena však má na trhu práce těžší postavení než muž. Toto téma rozebírá podrobněji navazující kapitola.

### 2.2.1 Diskriminace na trhu práce

Trh práce je trhem specifickým. Jeho specifika plynou z toho, že práce je funkcí pracovní síly a je úzce svázána s osobností člověka. Ve značné míře je segmentován. Tato segmentace vyplývá z enormní rozdílnosti mezi lidmi, jejich dispozic, předpokladů, a rozdílnostmi mezi pracovními místy, v jejich kvalifikační náročnosti (Krebs et al., 2007, s. 289).

Můžeme ho charakterizovat jako nabídku a poptávku pracovní síly za mzdu v pracovním poměru. Ekonomie se v rámci zkoumání pracovního trhu snaží zjišťovat příčiny nezaměstnanosti, která ovlivňuje stav národního hospodářství a celkový vývoj společnosti (Tomeš, 2011, s. 91).

V posledních dvou desetiletích prochází trh práce zásadní proměnou. Existující studie genderové segregace pracovního trhu popisují a interpretují jeho horizontální a vertikální segmentaci. Horizontální genderová segregace se projevuje v rozdílné koncentraci žen a mužů v různých ekonomických sektorech a povoláních. Důležitou roli při zařazování žen a mužů na trhu práce hraje skloubení výdělečné práce s prací v domácnosti. Vertikální segregace na pracovním trhu má za následek nižší tarifní zařazení žen dle tříd v rámci stejné profese, malý podíl žen ve vedoucích pozicích a nižší podíl žen zastávajících další pla-

cené práce (funkce) v rámci úvazku. K nerovnostem v horizontální struktuře trhu práce na základě příslušnosti k duální pohlavní kategorii dochází tehdy, když ženy i muži působící v totožném odvětví na stejné pozici mají rozdílnou pracovní náplň, přičemž práce žen je méně placená a má menší prestiž. Ženy jsou směřovány do oblasti sekundárního trhu, kde jsou horší pracovní podmínky (Šmídová, 2009, s. 709).

V oblasti sociální práce může být podporována diskriminační idea, že nezaměstnanost mužů je problém nadřazený nezaměstnanosti žen. Tento předpoklad může vést k růstu chudoby žen uvnitř rodin i obecně. Zaměstnané ženy jsou průměrně o jednu třetinu hůře finančně ohodnoceny, zastávají nižší pozice a jsou považovány za sekundární zaměstnance, jejich práce je spojena s vyšší nejistotou. Rodičovství je sice společnou záležitostí ženy u muže, ale u žen více zabraňuje jejich realizaci na trhu práce. Zaměstnavatelé zpravidla očekávají, že ženy budou plnit svoji mateřskou roli, počítají s jejím nástupem na mateřskou a rodičovskou dovolenou, s ošetřováním nemocných dětí. Všechna tato očekávání vedou k různým formám diskriminace (Janebová, 2006, s. 36).

Diskriminující situace mužů na trhu práce bývá spíše interpretována ve vztahu k jejich dosaženému vzdělání, než aby byla nahlížena v genderových souvislostech. Znevýhodnění mladých, málo vzdělaných mužů bývá na trhu práce prezentováno jako zásadní narušení principu rovných příležitostí: chlapani jsou v českém vzdělávacím systému znevýhodňováni, protože nedosahují úplného středoškolského vzdělání ve stejném poměru jako dívky. Ačkoliv je dle řady autorů trh práce nastaven mužsky, existují muži, kteří se daným stereotypům vymykají a jsou tak znevýhodněni dvakrát – jednak svojí nejistou pozicí na trhu práce (podobně jako jiné znevýhodněné skupiny obyvatel) a potom také tím, že svým statutem není schopen dostát očekávané roli chlebováře a živitele rodiny (Matějů, Straková, 2006, s. 98).

Složitou situaci na trhu práce pomáhá řešit a chránit legislativa. Proti diskriminaci na trhu práce existují v České republice zákonná opatření, která vysvětlujeme v následující podkapitole.

### 2.2.2 Zákonná opatření proti diskriminaci na trhu práce v ČR

Diskriminaci na trhu práce upravují stanovené zákony, které ji zakazují, a které nám umožňují se proti ní bránit. Jedná se o zákon č.1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, s účinností od 1. 10. 1999 § 1, který říká, že se při uplatňování práva na zaměstnání zakazuje přímá i nepřímá diskriminace z následujících důvodů: pohlaví, sexu-

ální orientace, rasový nebo etnický původ, národnost, státní občanství, sociální původ, rod, jazyk, zdravotní stav, věk, víra nebo náboženství, majetek, manželský a rodinný stav nebo povinnosti k rodině. Dále potom politické nebo jiné smýšlení, členství a činnost v politických stranách nebo politických hnutích. Setkáme – li se s diskriminací z důvodu těhotenství nebo mateřství, považují se tyto za diskriminaci z důvodu pohlaví. Dalším zákonným opatřením proti diskriminaci na trhu práce je novela zákona č.1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku a zákona č.143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a některých dalších organizacích a orgánech stanoví princip stejné mzdy pro muže a ženy za stejnou práci stejné hodnoty a základní kritéria pro hodnocení prací jako jsou složitost, odpovědnost, namáhavost.

V rámci Evropské unie existují listiny, které upravují rovné příležitosti a vývoj na trhu práce. Dokumenty předkládá následující kapitola, která se věnuje bližší charakteristice rovných příležitostí na trhu práce v Evropské unii.

### 2.3 Rovné příležitosti a trh práce v EU

Rovnost žen a mužů je považována za základní hodnotu Evropské unie, která je zakotvena ve Smlouvách a v Listině základních práv Evropské unie. Ta má k dispozici řadu právních předpisů, které podporují dodržování zásad rovného zacházení pro ženy a muže v oblastech, jako je zaměstnání a přístup ke zboží a službám. *Evropský pakt pro rovnost žen a mužů (2011 – 2020)* si klade za cíl především odstranit rozdíly mezi ženami a muži v oblasti zaměstnávání a sociální ochrany, včetně rozdílů v odměňování žen a mužů, dále se snaží podporovat lepší vyváženost mezi pracovním a soukromým životem žen a mužů během celého života tím, že zlepší nabídku vhodných, cenově přijatelných a vysoce kvalitních služeb péče o děti předškolního věku a to s přihlédnutím k poptávce po službách péče o děti a v souladu s existující nabídkou těchto služeb na vnitrostátních úrovních (Úřední věstník Evropské unie, ©2011).

*Strategie pro rovnost žen a mužů (2010 – 2015)* navazuje na *Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů (2006 – 2010)* a má přispět ke zlepšení postavení žen na trhu práce, ve společnosti a na vedoucích pozicích v Evropské unii i ve světě. Tato Strategie by měla tvořit základ pro jednání všech členských států Evropské unie, ostatních evropských orgánů a dalších zúčastněných stran v rámci Evropského paktu pro rovnost žen a mužů. Věnuje se řešení ekonomické nezávislosti žen, rovnosti v odměňování, vyváženému zastoupení žen a mužů na vedoucích pozicích, důstojnosti, integritě a konci genderovému

násilí, zabývá se otázkou rovnosti žen a mužů v rámci vnější činnosti (Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015, ©2011).

Evropská unie má od počátku zájem na ekonomické spolupráci. Dohoda v oblasti zaměstnání se proto v jejím rámci výrazně rozvíjí. Tento rozvoj tak napomáhá potřebě dosahovat lepší rovnováhy mezi „sociální“ a „ekonomickou“ Evropskou unií. Tyto snahy zahrnují například různorodé investice do veřejných služeb a sociálního zabezpečení. V oblasti rovných příležitostí v zaměstnání dle Evropské unie můžeme identifikovat následující principy: rovná odměna za stejnou práci, také ve smyslu práce stejné hodnoty, dodržení rovnosti příležitostí v rámci systémů hodnocení a právo na rovné zacházení na pracovišti. To zahrnuje rovnost v přístupu k zaměstnání, odbornou přípravu, služební postup, důstojné pracovní podmínky. Typem pozitivních opatření, která současnou diskriminaci žen a mužů v zaměstnání potírají, mohou být například programy usilující o dosažení sladění pracovních a rodinných povinností a o vyrovnané rozdělení těchto povinností mezi obě pohlaví (Občanská společnost, ©2008).

Evropská strategie zaměstnanosti podporuje evropskou hospodářskou politiku doprovázenou stabilitou a růstem s konkrétní činností při vytváření pracovních míst. Řadíme sem dokumenty, smlouvy a strategie:

*Evropská sociální charta* (1961), která zaručuje sociální a hospodářská lidská práva, Česká republika se k sociální chartě přidala v r. 1999.

*Lisabonská strategie* se zaměřuje na politiku zaměstnanosti na trhu práce a snaží se o vytvoření lepšího pracovního prostředí a nových pracovních možností. Řeší regionální rozdíly – disparity, dále se věnuje rozvoji oblastí dalšího vzdělávání a získávání budoucí praxe, řídí se dle dvou stěžejních principů, a to co nejvyšší zaměstnaností a sociální soudržností, jejímž základem je rovnost příležitostí žen a mužů. Pozornost je soustředěna především na podporu zaměstnanosti žen, která je založena na flexibilních pracovních opatřeních. *Lisabonská strategie* se také snaží o důsledné vyrovnaní mezd žen a mužů ve smyslu stejného ohodnocení za stejnou práci.

*Amsterdamská smlouva* zahájila proces změn zefektivnění na trhu práci u ohrožených sociálních skupin, mezi které patří dlouhodobě nezaměstnaní, mladí, zdravotně postižení a osob před dovršením důchodového věku.

*Evropa 2020* je velmi důležitým dokumentem, který navazuje na Lisabonskou smlouvu, Evropská unie se v něm zavazuje do r. 2020 dosáhnout pěti cílů, které se týkají zaměstna-

nosti, inovací, vzdělávání, sociálního začleňování, změny klimatu a energetiky. Každý členský stát si stanoví své vlastní cíle pro tyto oblasti.

*Evropská smlouva* vytváří stejné příležitosti pro ženy a muže, podporuje princip rovných příležitostí.

*Evropský sociální fond (ESF)* je klíčovým finančním nástrojem pro realizování Evropské strategie zaměstnanosti.

*Mezinárodní organizace práce MOP* vydává mezinárodní dokumenty, reguluje práci přesčas, ochranu pracovní síly, právo na důstojnou práci a důstojný důchod.

*Mezinárodní konfederace svobodných odborů* se zabývá genderovou rovností, její hlavní sídlo je v Bruselu. Tato organizace realizuje kampaň Odbory pro ženy, ženy pro odbory. Cílem je zvýšit zastoupení počtu žen v těchto organizacích.

*Mezinárodní organizace práce (ILO)* je jednotkou OSN a zabývá se pracovními podmínkami žen a podporou genderové rovnosti (VÚPSV, ©2006).

S těmito dokumenty musí být obeznámeny všechny členské země Evropské unie a její občané. Pokládáme za zásadní vědět, jaká práva a závazky vůči sobě navzájem máme. Od vstupu naší země do Evropské unie se začaly více řešit různé formy diskriminací či dodržování lidských práv. Nespokojení občané mají právo, neuspějí – li u našich soudů, obrátit se o pomoc nebo přešetření svého případu na Evropský soud.

Každý jedinec však potřebuje pro pocit vnitřní spokojenosti nalézt soulad mezi rodinným a pracovním životem. Možnosti sladování těchto dvou rovin předkládá následující kapitola.

### 3 MOŽNOSTI SLAĎOVÁNÍ RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA ŽEN A MUŽŮ S DĚTMI PŘEDŠKOLNÍHO VĚKU

V současné době je napětí mezi rodinou a zaměstnáním velmi frekventovaným tématem nejen uvnitř jednotlivých rodin, ale také na podnikatelské scéně a v oblasti sociální politiky. Hovoříme o potřebě harmonizovat vztah mezi oběma sférami a o způsobech, jak to efektivně učinit. Snahu o harmonizaci vztahu mezi rodinou a zaměstnáním rozvíjí jak v individuální rovině jednotlivci v rámci vlastních rodin, tak v institucionální rovině podnikatelské prostředí, trh práce ze stran zaměstnavatelů nebo podpora ze strany sociálního státu. Je to logické, neboť trh práce, rodina a sociální stát představují tři vzájemně se ovlivňující prvky současné společnosti. Pro jedince se disharmonie mezi rodinou a zaměstnáním stává překážkou žádoucí kvality života, které lidé přikládají stále větší význam (Poelmas, 2008, s. 137).

Mezi nejvýznamnější změny přispívající ke vzniku nerovnováhy rodinného a pracovního života řadíme masivní vstup žen na trh práce. Tento proces naboural tradiční dělbu práce uvnitř rodin a v oblasti péče o děti a o domácnost, kterou většinou vykonávaly ženy. V současné době sice ženy více participují na formálním trhu práce, ale stále je jim ve velké míře připisována i velká zodpovědnost za péči a výchovu dětí, což vede k tzv. dvojímu zatížení žen (Thompson In Poelmans, 2008, s. 213).

Současné ženy jsou velmi zaměstnané, musí pracovat, zabezpečit chod své rodiny, touží uspět v zaměstnání i v partnerském životě. Jejich situace není jednoduchá, protože kromě osobního odhodlání vše zvládnout, potřebují také podporu své rodiny, širšího okolí, státu, zaměstnavatelů apod.

Nalezení rovnováhy mezi požadavky sféry rodiny a sféry zaměstnání, tj. skloubení rodinných a pracovních povinností patří k závažným problémům v životě žen i mužů. Pro harmonizaci obou sfér můžeme využít různých strategií. Partnerskou dělbu práce a péči nebo dohodu. Ta zahrnuje ochotu partnerů podělit se o práci v domácnosti a převzít odpovědnost za její chod domácnosti, podělit se o péči o děti a další členy rodiny a střídání partnerů při ošetřování člena rodiny. Pomoc s péčí o děti vně rodiny zahrnuje ochotu zaměstnavatelů dohodnout se na změně pracovní doby, nabídku firemních služeb, veřejných služeb péče o děti nebo zabezpečení hlídání dětí prostřednictvím dalších rodinných příslušníků. Je možné využití dalších osob a služeb v péči o nemocné, staré a domácnost, a to prostřednictvím dalších členů rodiny nebo pečovatelské služby, nebo jiné instituce zajišťu-

jící tento druh služeb. Flexibilita v práci umožňuje volné pracovní doby, práce z domova či zkrácený pracovní úvazek (Křížková, 2006, s. 47).

Pro sladování pracovních a rodinných povinností žen a mužů s dětmi existuje určitý systém formálních a neformálních opatření. Mezi formální opatření řadíme opatření rodinné politiky, politiku trhu práce, zaměstnavatelů. Jako neformální opatření uvádíme například výpomoc prarodičů či jiných osob s hlídáním dětí nebo služby zajišťující zabezpečení domácích prací. Celkový výsledek je pak ovlivněn nejen dostupností těchto opatření, ale také shodou mezi nabízenými příležitostmi a očekáváním rodin s dětmi vůči nim (Plasová In Sirovátka et al., 2008, s. 209).

Veřejná sociální politika na pomoc rodině se v Evropě zpravidla soustřeďuje na následující fáze životního cyklu: těhotenství a mateřství, rodičovství, výchovu a výživu dětí v rodině, ochranu dětí a žen v rodině a sanaci dysfunkčních rodin (Tomeš, 2011, s. 187).

Následující kapitola popisuje sociální zabezpečení rodin v sociálním systému společnosti, která napomáhají sladování rodinného a pracovního života žen a mužů s dětmi předškolního věku.

### **3.1 Sociální zabezpečení rodin s dětmi**

Průmyslový rozvoj přináší změnu životních podmínek, jiný způsob a charakter práce, složité pracovní podmínky. Všechny tyto změny vedou k růstu sociálních rizik pro jednotlivé občany. Stát i organizace se snaží takovým situacím předcházet, zmírňovat je a odstraňovat. Sociální zabezpečení je součástí sociální politiky a prostředek k uskutečňování jejích cílů obecně chápeme jako soubor opatření a institucí, díky kterým se uskutečňuje předcházení, zmírňování a odstraňování následků sociálních událostí občanů. Sociální zabezpečení definujeme jako souhrn právních, finančních a organizačních nástrojů a opatření, která kompenzují nepříznivé finanční a sociální důsledky různých životních okolností a událostí, a která ohrožují uznaná sociální práva (Krebs, 2007, s. 162).

Předmětem zájmu sociální politiky státu je jako nejstarší jednotka společnosti rodina. Její podpora se uskutečňuje prostřednictvím opatření rodinné politiky a to především právními, ekonomickými a sociálními opatřeními (Poláková In Krebs, 2007, s. 348).

Pomoc ze strany státu přichází v podobě rodinných dávek, ty jsou důležitým zdrojem příjmů pro rodiny s dětmi v raném věku. Zabezpečují pomoc pro sociálně slabé do-



mácnosti, jsou pojistkou pro případ ztráty zaměstnání. V rodinných dávkách je zosobněna snaha státu kompenzovat rozdíly v životní úrovni bezdětných občanů a rodičů s dětmi (Mitchell, 2010, s. 31).

Mezi nejdůležitější formy podpory rodin patří finanční podpora. V moderním pojetí ji můžeme chápat jako kompenzaci nákladů života v rodině nebo jako ocenění výkonu rodičovských funkcí. Finanční pomoc se dělí na přímou a nepřímou. Nepřímá finanční podpora se odehrává v oblasti daňových opatření a přímá finanční podpora prostřednictvím systému sociálního zabezpečení (MPSV, ©2013).

Rodina se v průběhu života dostává do řady sociálních či nepříznivých situací, které nedokáže sama řešit a k čemu jí napomáhají nástroje rodinné politiky.

Pomoc je uskutečňovaná prostřednictvím systému státního sociálního zabezpečení a zahrnuje sociální pojištění, sociální pomoc a státní sociální podporu. Tyto systémy se od sebe liší ve třech důležitých aspektech. Sledujeme, jakou řeší sociální situaci, dále nás zajímá, jakým způsobem jsou dávky v jednotlivých systémech financovány a zda a jakým způsobem jsou tyto systémy zabezpečeny organizačně (Krebs, 2007, s. 163).

Tři pilíře státního sociálního zabezpečení blíže charakterizujeme v navazujících podkapitolách.

### 3.1.1 Systém státního sociálního pojištění

Systém sociálního pojištění řeší takové sociální případy, na které se občan může předem připravit. Lze se pojistit formou odložení části své dnešní spotřeby na krytí budoucí nejisté krátkodobé nebo i dlouhodobé sociální situace. Systémy důchodového a nemocenského pojištění jsou již v současnosti tímto způsobem provozovány (Krebs, 2007, s. 164).

Rodiny s dětmi a ženy s dětmi se týkají dávky nemocenského pojištění ve formě vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství a peněžité pomoci v mateřství. Rodiny s dětmi předškolního věku využívají podporu při ošetřování člena rodiny. Ta náleží zaměstnanci - ženě nebo muži, jenž nemůže pracovat, protože musí ošetřovat nemocné dítě mladší 10 let, nebo pečuje o dítě mladší 10 let, protože dětské zařízení, v jehož péči dítě jinak je, bylo z důvodu nařízení příslušného orgánu uzavřeno. Posledním důvodem je fakt, že osoba, která jinak o dítě mladší 10 let pečuje, onemocněla. Podpora při ošetřování člena rodiny nenáleží osobě samostatně výdělečně činné (Arnoldová, 2007, s. 224).

### 3.1.2 Systém státní sociální pomoci

V rámci systému státní sociální pomoci jsou kompenzovány obtížné sociální situace stavu hmotné a sociální nouze, které občan není nebo nebude schopen řešit sám nebo s pomocí vlastní rodiny. Sociální pomoc se poskytuje v základních formách. Jsou to sociální služby, které poskytují především nestátní neziskové organizace, obce a kraje a sociálněprávní ochrana a dávky sociální pomoci, které poskytuje stát prostřednictvím pověřených obecních úřadů. Jednotlivé formy sociální pomoci jsou financovány ze státního rozpočtu a z rozpočtu obcí (Krebs, 2007, s. 164).

### 3.1.3 Systém státní sociální podpory

V systému státní sociální podpory jsou řešeny takové sociální situace, které na základě určitého společenského konsenzu uznávají za potřebné, rodinu s dětmi podpořit. Jedná se například o narození dítěte, péči rodičů o ně v raném stádiu, jeho výchovu po celou dobu přípravy na povolání, ochranu zájmů dětí, poskytování přiměřených zdravotních, vzdělávacích a sociálních služeb. V zákoně je koncipováno osm základních sociálních dávek, které se v případě potřeby dále člení v závislosti na konkrétních sociálních situacích. Tyto dávky jsou financovány z daní a jsou vypláceny prostřednictvím úřadů práce. Sociální podpora se využívá tam, kde je rámec pojištění úzký nebo z jiného důvodu nepoužitelný pro zajištění sociální stability občana (Tomeš, 2011, s. 192).

### 3.1.4 Daňová opatření

Základní myšlenkou daňové podpory je dle Ministerstva práce a sociálních věcí ponechání více finančních prostředků přímo v rodinném rozpočtu, aby došlo k zajištění větší soběstačnosti rodiny, a aby se eliminovala její závislost na sociálních dávkách. Dalším cílem je motivace k zaměstnání alespoň jednoho člena rodiny, který by pak mohl využít nabízených výhod (Mitchell, 2010, s. 33).

Do roku 2005 se daňová podpora uskutečňovala formou nezdanitelné částky daně, kterou si poplatník od základu daně mohl odečíst. V rámci rodinného opatření se jednalo o odpočet na vyživované dítě nebo na manželku/manžela, kteří žili ve společné domácnosti s poplatníkem. Manželka nesměla mít vlastní příjmy přesahující určený zdaňovací limit (Poláková In Krebs, 2007, s. 361).

V roce 2005 byla odčitatelná položka nahrazena daňovým zvýhodněním, tzv. slevou na dani. V současné době je poskytováno daňové zvýhodnění na vyživované dítě, které

s poplatníkem žije ve společné domácnosti. Daňové zvýhodnění je poskytované formou slevy na dani nebo formou daňového bonusu. Lze také kombinovat obě formy. Od 1. 1. 2005 se novelou zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů nezdanitelná část základu daně na vyživované dítě nahradila novým institutem, a to daňovým zvýhodněním na vyživované dítě žijící s poplatníkem v domácnosti. Toto daňové zvýhodnění na dítě se odčítá ve stanovené výši a to ne od základu daně, ale přímo od vypočtené daně, nebo také v jednotlivých kalendářních měsících u zaměstnanců od vypočtené zálohy na daň. Daňová úleva pak spočívá v tom, že vypočtená daň u zaměstnance, tzv. měsíční záloha na daň, se sníží o stanovenou částku daňového zvýhodnění - slevu na dani.

Pokud je u poplatníka s nižšími příjmy vypočtená daň nižší, než činí částka daňového zvýhodnění, má poplatník nárok na vyplacení daňového bonusu. Poplatník musí být ekonomicky aktivní. Daňový bonus může uplatnit v případě, že má ve zdaňovacím období zdanitelné příjmy alespoň ve výši šestinásobku minimální mzdy, nebo při zdanění měsíční mzdy alespoň ve výši poloviny minimální mzdy. Žije –li s poplatníkem ve společné domácnosti manželka/manžel, která/ý nemá vlastní příjmy vyšší než 68 000 Kč za kalendářní rok, může poplatník požádat o odpočet daně. Ten činí ročně 24 840,- Kč na vyživovanou/ného manželku/manžela (MPSV, ©2013).

Mimo finanční kompenzaci napomáhají sladování rodinného a pracovního života žen a dětí s dětmi předškolního věku velkou měrou flexibilní formy pracovních úvazků, které popisuje následující kapitola.

### **3.2 Nabídka flexibilních forem pracovních úvazků**

Hlavní roli v zaměstnávání rodičů s malými dětmi na evropském pracovním trhu, hraje nabídka flexibilních forem pracovních úvazků. Díky nim mohou ženy a muži snadněji skloubit svoji práci s rodinným životem. V roce 2004 byl tento trend nejrozšířenější v Dánsku, kde některou z těchto forem práce využívalo 55% žen a mužů ve věku 25 – 49 let, v Německu to bylo 47% žen a mužů pečujících o děti předškolního věku. Také v Rakousku a Finsku to byla více než třetina pracujících rodičů (The life of women and men in Europe – A statistical portrait, ©2008).

Zaměstnavatelé v České republice doposud příliš nevyužívají alternativní způsoby zaměstnanosti. Raději eliminují pravděpodobnost pracovní nepřítomnosti tím, že odmítají ženy, které jsou z jejich pohledu rizikové.

Sladování rodinného a pracovního života rodičů lze umožnit prostřednictvím tzv. „family – friendly“ forem práce. Hovoříme o kvantitativní a kvalitativní flexibilitě. Kvantitativní flexibilita zahrnuje částečný pracovní úvazek, pružnou pracovní dobu, práci na směny, nepravidelnou a nerovnoměrnou pracovní dobu, sdílení pracovního místa tzv. job sharing nebo stlačený pracovní týden. Kvalitativní flexibilita umožňuje nezávislost z hlediska místa a způsobu vykonávání práce. Jedná se o práci doma, práci doma s PC - teleworking, computerworking (Janebová, 2006, s. 40).

Poptávka po flexibilních formách pracovních úvazků zaměstnanců - rodičů, zejména matek, je utvářena jejich potřebou zajistit dostatečnou a kvalitní péči o dítě, v jejichž předškolním věku by ji rádi rodiče zabezpečili osobně nebo v rámci nejbližší rodiny. Z tohoto důvodu je ze strany rodičů v uvedeném věkovém období dítěte požadována co největší volnost a flexibilita nejen v době výkonu práce, ale také v organizaci času celého dne.

Flexibilní formy pracovního úvazku z hlediska úprav pracovní doby a místa výkonu práce jsou téměř vždy výhodnější pro zaměstnance. Pro zaměstnavatele znamenají tyto požadavky vysokou náročnost v oblasti organizace práce, větší administrativní zátěž a vyšší náklady na účetnictví (Plasová In Sirovátka, 2008, s. 225).

Na flexibilní formy pracovního úvazku nemá právní nárok každý zaměstnanec či zaměstnankyně. Výjimku představuje žádost o kratší pracovní dobu pro zaměstnance nebo zaměstnankyně pečující o dítě mladší patnáct let, těhotnou zaměstnankyni nebo zaměstnance či zaměstnankyni, kteří prokážou, že dlouhodobě, soustavně a převážně sami pečují o bezmocnou fyzickou osobu – převážně či úplně. Pokud v tom zaměstnavateli nebrání žádné závažné provozní důvody, je povinen této žádosti vyhovět. Zákoník práce bohužel blíže nedefinuje termín vážné provozní důvody, proto se musejí posuzovat vždy podle konkrétního případu. Flexibilní formy práce vykazují určitá negativa také pro zaměstnance. Ti mají ztížený pracovní postup, horší přístup k podnikovým školením. Nemají takový nárok na zaměstnanecké výhody a jistota jejich zaměstnání je horší. V některých případech hraničí tyto nevýhody s nepřímou diskriminací. Pokud zaměstnanec nevykonává manuální práci, kde můžeme částečný pracovní úvazek snadně vymezit, musí dbát na objem práce, který vykonává. Nižší úvazek většinou přináší více práce, a této situaci se lze jen těžce

vyhnout, protože řada záležitostí se řeší akutně. Částečný pracovní úvazek umožňuje jednodušší sladování rodinného a pracovního života, zaměstnanci jsou za tuto možnost vděční a ke svému zaměstnavateli jsou loajálnější (Wichterlová, Fialová, 2010, s. 30).

Podrobnější popis flexibilních forem práce blíže specifikují následující podkapitoly.

### 3.2.1 Částečný pracovní úvazek

V České republice je velmi nízká nabídka zkrácených pracovních úvazků. Tato situace je zapříčiněna dlouhým obdobím komunismu, kdy byla podporována plná zaměstnanost mužů a žen. Dalším z typických jevů i pro ostatní bývalé socialistické státy, je poměrně dlouhá rodičovská dovolená, pokles institucionální péče o děti a převaha plných pracovních úvazků.

Česká republika patří ve srovnání s průměrem Evropské Unie k zemím s nejnižším podílem částečných (zkrácených) pracovních úvazků na celkové zaměstnanosti. Tuto formu využívají především ženy. Pro matky s dětmi předškolního věku je to vhodná příležitost, jak lépe sladit rodinný a pracovní život. Tento typ práce se bohužel vyznačuje nižším finančním ohodnocením. Zkrácený pracovní úvazek vyhovuje ženám, které rády pečují o druhé, ne ženám, které se vyznačují předpoklady pro výkon náročné práce (Plasová In Sirovátka, 2008, s. 226).

Právní rámec pracovních vztahů je dán zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Zákoník práce obsahuje v Hlavě VIII. obecná ustanovení o pracovní době a možnostech úpravy pracovní doby. Kratší pracovní doba může být sjednána mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a přísluší za ni poměrná část mzdy.

### 3.2.2 Pružná pracovní doba

Tato flexibilní forma pracovního úvazku má v České republice poměrně dlouhou tradici, využívaná je zejména volba začátku a konce pracovní doby v rámci jednoho pracovního dne. Pružné rozvržení pracovní doby obsahuje pevné a volitelné úseky. Pevný úsek určí zaměstnavatel a zaměstnanec musí být v té době přítomen na pracovišti. Začátek a konec pracovní doby si zaměstnanec volí sám tak, aby v součtu za týden nebo měsíc odpracoval stanovený počet hodin (Plasová In Sirovátka, 2008, s. 232).

Dle zákona č. 262/2006 Sb, zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů v Hlavě VIII. 3.1. § 85 se jedná o pružný pracovní den, pokud si zaměstnanec sám volí začátek

směny. Je povinen si v příslušný pracovní den odpracovat celou směnu, která na tento den připadá. Mezi další úpravy spadající pod pružnou pracovní dobu patří pružný pracovní týden, kdy si zaměstnanec sám volí začátek a konec směn, je však povinen si v příslušném týdnu odpracovat celou týdenní pracovní dobu. Pružné čtyřtýdenní pracovní období určuje, že si zaměstnanec sám volí začátek a konec směn, ale je povinen v období čtyř po sobě jdoucích týdnů stanoveném zaměstnavatelem, odpracovat pracovní dobu, která připadá dle rozvržené týdenní pracovní doby na toto čtyřtýdenní období.

Současný trend na trhu práce začíná být v některých regionech a oborech takový, že zaměstnankyně preferují rychlejší návrat z rodičovské dovolené. To je způsobeno několika faktory, potřebou vlastní seberealizace žen, obavou z nezaměstnanosti nebo chybějícím příjmem v rodinném rozpočtu. Jejich návrat do pracovního procesu znemožňuje nedostatek míst v mateřských školách a jiných institucionálních zařízeních. Soudobí zaměstnavatelé by proto měli být ochotni začít ve vyšší míře poskytovat svým zaměstnankyním a zaměstnancům, kteří o jmenovanou formu pracovního úvazku projeví zájem, pružnou pracovní dobu. Ta umožňuje dostupnější a snadnější možnost skloubení pracovního života zaměstnanců s péčí o dítě.

### 3.2.3 Stlačený pracovní týden

Tato forma není často nabízena ani v České republice mnoho využívána. Stávající situaci přispívá fakt, že její právní ukotvení není prozatím výslovně upraveno. Stlačený pracovní týden je ošetřen v Zákoníku práce č. 262/2006 Sb. Se souhlasem zaměstnance může pracovní doba v jednotlivých dnech výjimečně přesáhnout 9 hodin (§ 86). Princip stlačeného pracovního týdne spočívá v tom, že zaměstnanec odpracuje svou pracovní dobu v kratším časovém rozmezí než je pět dnů. To znamená, že pracovní dny jsou potom delší, ale pracovní týden je kratší. Tak například bude zaměstnanec pracovat čtyři pracovní dny po deseti hodinách. Výhodou této formy práce je získání jednoho dne volna v týdnu navíc, což je pro sladění rodiny a práce přínosné (Janebová, 2006, s. 40).

Existují práce a provozy, kde je zavedení stlačeného týdne přínosné a to v provozech, ve kterých je nedostatek pracovního místa. Koncentrace potřebné pracovní doby do menšího počtu dní, než je standardní týden, je typická pro určitá povolání - zdravotnické obory, tovární provozy nebo zařízení, která pracují v nepřetržitém provozu. Výhodou u této formy pracovního úvazku je ekonomický aspekt, který spočívá v nutnosti méně často dojíždět. Pokud se rodiče rozhodnou pro kombinaci zkráceného pracovního úvazku u jed-

noho a stlačený pracovní týden u druhého z nich, umožňuje takové uspořádání snadnější kombinaci péče o děti a nezanedbatelný je i finanční přínos dvou zaměstnání.

#### 3.2.4 Sdílení pracovního místa (Job sharing)

Sdílení práce patří mezi poměrně nové flexibilní formy organizace práce a spočívá v rozdělení jednoho pracovního místa mezi více pracovníků. Tato forma není výslovně Zákoníkem práce (č. 262/2006 Sb.) upravena, proto záleží na zaměstnavateli, jak bude daný systém pracovní doby realizovat. V České republice téměř neexistuje. Při uspořádání 4 + 4 hodiny není dosahována tak vysoká produktivita práce a uspořádání 6 + 2 je výhodné z finančního hlediska jen pro jednoho zaměstnance (Plasová In Sirovátka, 2008, s. 236).

Sdílení pracovního místa má i své výhody, mezi které řadíme možnost sdílení informací, vzájemnou podporu kreativní činnosti. V době nepřítomnosti je snadněji možné se zastoupit a pracovní činnosti se dají rozdělit tak, aby maximálně vyhovovaly všem zúčastněným. Při sdílení pracovního místa je zapotřebí trvat na jasném stanovení náplně práce každého zaměstnance na tomto místě, jeho smluvním ukotvení, na jasném vymezení kompetencí svých i ostatních a na vymezení odpovědnosti za jednotlivé pracovní úkoly. Za zásadní zde považujeme důvěru a kooperaci. Každému nemusí tento způsob flexibilní formy práce vyhovovat.

#### 3.2.5 Práce z domova (Home Office)

V roce 2006 byl vydán nový Zákoník práce č. 262/2006 Sb., který upravuje možnost práce na jiném dohodnutém místě než na pracovišti. Mezi alternativní formu flexibilního úvazku patří práce z domova tzv. home office. V době velkého rozmachu výpočetní techniky je tato flexibilní forma stále více vyhledávaná a to nejen ze strany žen. Rodiče si mohou určit priority, kdy se věnovat práci a kdy péči o dítě. Při práci z domova je nutné umět si dobře zorganizovat čas a oddělit práci od osobního života. Práce z domova představuje daleko větší zátěž z hlediska organizace práce pro ženy než pro muže, protože u žen dochází v daleko větší míře k prolínání péče o rodinu a děti s jejich prací. Dochází k tomu zejména tehdy, pokud druhý partner není ochoten převzít na sebe po část dne péči o děti a domácnost. Práce z domova nabízí i výhody – pracovní nasazení a výkonnost jsou až o 20% vyšší, dochází k redukci automobilismu, která je prospěšná především pro velká města a v neposlední řadě hovoříme o snížení nezaměstnanosti (Hašková In Čermáková, 2002, s. 56).

Pro skloubení rodinného a pracovního života žen a mužů s dětmi předškolního věku je nezbytné zabezpečení kvalitních služeb denní péče o děti.

### 3.3 Služby denní péče o děti předškolního věku

Jedním z nejdůležitějších nástrojů, které umožňují sladit rodinný a pracovní život rodinám s dětmi předškolního věku, je institucionální zabezpečení služeb pro děti. Tento typ služeb o děti prošel v uplynulých letech velkým rozvojem. Od univerzální výchovy, kdy bylo nutné splynout s davem, se nyní do popředí staví zájem o dítě, akceptuje se jeho individualita.

Současná vláda ve svém programovém prohlášení vyhlásila podporu rodinám s dětmi a opatřením na sladování rodinného a profesního života. Nedílnou součástí této podpory je fungující a dostupná síť předškolních zařízení pro ně (tj. jeslí a mateřských škol), zařízení zřizovaná zaměstnavatelem v podobě firemních školek nebo hlídacích koutků, alternativní formy denní péče o děti pro všechny sociální vrstvy. Dostupnost a možnost využití služeb mateřských škol a dalších zařízení sehraává významnou roli při vstupu žen (a mužů) po rodičovské (příp. mateřské) dovolené zpět na trh práce. Zařízením denní péče o děti je obecně přikládán velký význam (Kuchařová, Svobodová, 2006, s. 4).

Na základě výzkumu uvádí Sirovátka (2008, s. 79), že až na malou část populace je obecně preferována péče o děti do 3 let věku výlučně v rodině především z důvodu špatných zkušeností s kvalitou institucionální péče ve spojitosti s vnucenou zaměstnaností žen. Uvádí se, že zájem veřejnosti o zařízení péče o děti do 3 let věku, tzv. jesle, nejsou preferovanou formou péče. Preference péče o děti mimo rodinu u dětí mezi 2 a 3 rokem jejich věku byla pod hranici 10%. Mezi 3 až 4 rokem věku dítěte se naopak situace mění, třetina až polovina české populace preferuje péči o dítě mimo rodinu.

V České republice existují tři druhy služeb péče rozdělených dle věku dítěte, a to služby péče pro děti do tří let věku, děti předškolního a mladšího věku:

*Služby péče pro děti do tří let věku*, které poskytují zdravotnická zařízení typu jesle, soukromá zařízení provozovaná v režimu zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání. Jde o vázanou živnost „Péče o děti do tří let v denním režimu“, služby typu „baby-sitting“ provozované v režimu zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání. Zde se jedná o volnou živnost „Poskytování služeb pro rodinu a domácnost“ – krátkodobé hlídání dětí



(včetně dětí do 3 let věku), obsahem této činnosti není péče o děti do 3 let věku v denním režimu.

*Služby péče pro děti předškolního věku* poskytují mateřské školy zřízené státem, obcí, krajem či svazkem obcí, soukromé mateřské školy, které zřizují církevní právnické osoby nebo jiné právnické osoby. Předmětem jejich činnosti je poskytování vzdělávání nebo školských služeb podle školského zákona. Dále sem řadíme soukromá zařízení provozovaná dle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, která neposkytují vzdělávací činnost realizovanou v rámci výchovy a vzdělávání ve školách, předškolních a školských zařízeních, která řadíme do sítě škol. Jedná se o volnou živnost „Mimoškolní výchova a vzdělávání“, služby typu „baby-sitting“ provozované v režimu zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, volná živnost „Poskytování služeb pro rodinu a domácnost“.

*Služby péče pro děti mladšího věku* poskytují školní družiny a kluby, služby poskytované na základě volné živnosti, oboru činnosti č. 72 „Mimoškolní výchova a vzdělávání“, dle zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (MPSV, ©2013).

Vláda České republiky se mimo jiné zabývá také uzákoněním alternativních nabídek služeb péče o děti. Snahou je vytvořit dostupnější podmínky pro návrat rodičů dětí předškolního věku na trh práce. Ministerským návrhem věcného záměru zákona o službě péče o dítě se vláda snaží podpořit rozvoj alternativních forem v podobě nových typů služeb, jde o institut dětské skupiny, chůvy nebo institut vzájemné rodičovské výpomoci. Navrhované změny bohužel stále nebyly schváleny a uzákoněny.

V souvislosti se zavedením nových typů služeb má Ministerstvo práce a sociálních věcí v plánu zřídit databázi poskytovatelů služeb péče o děti v ČR. Ta by umožnila jak poskytovatelům služeb, tak také rodičům, získávat informace o komplexní nabídce včetně aktuálních informací v oblasti služeb péče o děti. Smyslem je zlegalizovat další alternativní formy, stanovit a jasně vymezit jejich působnost a činnosti (MPSV, ©2013).

### 3.3.1 Jesle

Jesle jsou zařízení, která mají zabezpečovat všestranný rozvoj dětí zpravidla ve věku do tří let a navazovat tak na péči v rodině. Po roce 1989 byly jesle ze systému předškolních zařízení vyloučeny a jejich počet se význačně snížil. V roce 2011 jsme evidovali pouze 46 zařízení typu jesle. Od 1. 4. 2012 dle zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách, již jesle nepatří mezi zdravotnická zařízení a to z důvodu, že péči o všestranný rozvoj zdra-

vých dětí do 3 let nemusí zdravotnické zařízení poskytovat. V prosinci 2012 byl schválen pozměňovací návrh zákona, který provozování jeslí jako zdravotnického zařízení ukončil až k 31. 12. 2013. Odborná veřejnost uvádí, že doposud není jasně stanoveno, podle kterých právních předpisů by jesle měly fungovat a zda mohou být nadále příspěvkovou organizací zřizovanou obcí. Právní oporou může být zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů, kde je upravena vázaná živnost „péče o dítě do 3 let věku v denním režimu“. V praxi se dosavadní zřizovatelé jeslí shodují v tom, že nadále chtějí poskytovat co nejkvalitnější péči o děti. Například již není striktně požadováno zdravotnické vzdělání u pečujícího personálu a o děti tak mohou pečovat i odborníci s pedagogickým vzděláním. V současnosti jsou všechna zařízení nestátní, převážně soukromá, ale také obecní (Hašková In Křížková, 2008, s. 54).

### 3.3.2 Mateřské školy

Mateřskou školu charakterizujeme jako předškolní zařízení, které navazuje na výchovu dětí v rodině. Společně s ní zajišťuje všestrannou péči dětem ve věku od dvou do šesti let. Měla by být místem osobnostního rozvoje dítěte, získávání sociálních zkušeností, poznatků o světě i místem specifické přípravy na pokračující vzdělávání. Prostřednictvím her se zde děti učí a získávají zkušenosti společně s ostatními.

Mateřská škola představuje jednu z možností, jak jim „vylepšit“ rozvojové a vzdělávací podmínky a pro znevýhodněné děti nabídnout pomoc k vyrovnání jejich vzdělávacích a životních šancí. Zřizovatelem mateřské školy je zpravidla obec, může to být ovšem také církev nebo soukromý zřizovatel. Mateřské školy lze zřizovat s celodenním, polodenním (nejdéle 6,5 hodiny denně) a internátním provozem (celodenní i noční péče). Mateřská škola není součástí povinné školní docházky (Průcha et al., 1998, s. 125-126).

Dítě v předškolním věku má přirozenou potřebu sociálních kontaktů, které by se v tomto věku měly rozšířit z rodiny do dalších společných výchovných zařízení. Dění v mateřské škole probíhá podle daných pravidel. Ta jsou odlišná od těch, jež dítě zná z rodinného prostředí. Život ve skupině vrstevníků znamená určité nové poznání, dítě se učí brát ohled na ostatní. V mateřských školách existuje pravidelný režim, který dává dítěti, jež se ještě nedokáže orientovat v čase, určitý přehled a jistotu. Tato jistota jim pomáhá překonat dočasné odloučení od rodiny. Naučí se zde respektovat jiné autority, než jsou rodiče.

### 3.3.3 Soukromá placená péče

Větší zapojení rodičů dětí předškolního věku na trhu práce umožňuje rozšíření služeb péče o děti soukromým sektorem. To má pozitivní dopad na ekonomickou stránku státu, protože se tak zvyšuje počet plátců daní a pojistného. V posledních letech stále klesá dostupnost veřejných institucionálních zařízení, proto je význam soukromých služeb péče o děti zásadní.

Soukromá péče bohužel stále bojuje s finanční dostupností pro rodiny s dětmi, proto je přijatelná pouze pro některou část populace. V České republice je tato péče nabízena v podobě soukromých jeslí a mateřských škol, miniškoliček, agentur na hlídání dětí, babysitting, dětských koutků aj. Některé tyto služby jsou zřizovány a dále provozovány na základě zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, formou vázaných či volných živností, nebo na základě školského zákona č. 561/2004 Sb. (MPSV, ©2011).

Rodiče, kteří preferují individuální formu péče poskytovanou dle zákona o živnostenském podnikání, využívají institut chůvy. O dítě by mělo být pečováno v jeho přirozeném prostředí, chůva dochází do domácnosti, kde dítě žije. Tento institut nevymezuje nezbytnou hygienickou péči, ani provozní nebo prostorové podmínky jejího poskytování. Existují tři právně upravené legislativní formy využití služeb chůvy. Pokud by se rodič stal zaměstnavatelem chůvy jako fyzické osoby bez živnostenského oprávnění, stanovuje česká legislativa pravidla, která jsou pro fyzické osoby velmi komplikovaná, proto nejsou využívána. Další formou může být jednorázová výpomoc rodičům při péči o jejich dítě. Tato činnost však nesmí naplňovat činnost podnikání a nesmí jít o opakovanou soustavnou činnost. Poslední možností je tak využít služeb živnostnice - osoby, která má živnost na péči o děti. Chůva může své služby poskytovat jako vedlejší nebo hlavní činnost. Ze svého výdělku odvádí daně a povinné odvody na pojistné. Rodič a chůva uzavírají tzv. nepojmenovanou smlouvu dle občanského zákoníku v ústní nebo písemné podobě (VUPSV, ©2008).

### 3.3.4 Institut vzájemné rodičovské výpomoci

Součástí návrhu věcného záměru zákona o službě péče o dítě byl nově vznikající institut vzájemné rodičovské výpomoci. V současné době se jedná o nelegální praxi rodičů, kteří tímto způsobem řeší nedostatek služeb péče o dítě vzájemnou výpomocí. Účelem je legalizace poskytování péče rodičem, který osobně, celodenně a řádně pečuje o vlastní dítě do 7 let jeho věku a současně pečuje o další maximálně 3 děti do 7 let jejich věku jiných rodičů. Tato aktivita bude uskutečňována za úplatu ve vlastní domácnosti poskytovatele.

Pokud rodič splní tyto podmínky, nemusí pro tuto činnost vlastnit živnostenské oprávnění. Na základě dohody obou stran budou stanoveny konkrétní podmínky poskytování péče. Poskytovateli této služby zůstane zachován nárok na výplatu rodičovského příspěvku dle zákona o státní sociální podpoře, neboť poskytovatel bude dle tohoto zákona považován za jinou zletilou osobu, která bude pečovat o dítě zakládající nárok na rodičovský příspěvek. Poskytovatel vzájemné rodičovské výpomoci, který je starší 18 let, trestně bezúhonný a způsobilý k právním úkonům, bude evidován v evidenci těchto poskytovatelů. Návrh zákona bohužel doposud nebyl přijat a zrealizován (MVČR, ©2009).

### 3.3.5 Firemní školky

Novela školského zákona - zákon č. 472/2011 Sb., ve znění pozdějších předpisů přinesla možnost zřídit zaměstnavatelům tzv. firemní školku, mateřskou školu určenou pro vzdělávání dětí zaměstnanců. Toto zařízení se nemusí jmenovat mateřská škola. Dle § 34 odst. 8 může zřizovatel přednostně do zařízení přijímat děti svých zaměstnanců, je ale možné, aby přijímal dle svých kapacit i děti jiných zaměstnavatelů. Firemní školky mohou navštěvovat i děti mladší tří let, pokud tomu nebrání jejich fyzická a psychická vyspělost. Firemní školka zapsaná v rejstříku škol a školských zařízení s sebou nese garanci úrovně poskytované péče a vzdělávání. Musí dodržovat předepsané hygienické normy, zajistit kvalifikovaný personál, vzdělávat dle Rámcového vzdělávacího programu pro předškolní vzdělávání a podléhá kontrole České školní inspekce. Na druhé straně zařízení čerpá dotace ze státního rozpočtu. Soukromý zřizovatel (právnícká nebo fyzická osoba) financuje firemní školku dle zákona č. 306/1999 Sb., o poskytování dotací soukromým školám, předškolním a školním zařízením, ve znění pozdějších předpisů. Náklady na zřízení a provoz firemních školek v souladu se školským zákonem jsou považovány za daňově účinné výdaje dle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů (MŠMT, ©2011).

Evropská Unie řeší intenzivně problematiku sladování rodinného a pracovního života žen a mužů s dětmi předškolního věku. Následující podkapitola blíže charakterizuje organizační modely služeb péče v raném dětství v Evropě.

### 3.3.6 Služby denní péče o děti předškolního věku v zemích Evropské unie

Všechny země v Evropě již bez rozdílu zavedly některou z forem péče o děti před zahájením povinné školní docházky. Rozdíly spočívají v organizačních formách,

v kompetencích úřadů a také ve věku, od kterého děti mohou tyto služby využívat. V mnoha zemích nabízejí státní orgány dotovaná místa již od velmi raného věku, často od konce zákonem stanovené mateřské dovolené. V Evropě existují dva hlavní organizační modely služeb péče v raném dětství. První model péče o malé děti je poskytován integrovaným způsobem, organizovaným v jednotné struktuře pro všechny děti předškolního věku. Každé takové zařízení má pouze jeden řídicí tým pro děti všech věkových kategorií a pracovníci odpovědní za výchovu dětí mají zpravidla stejnou kvalifikaci i výši mezd bez ohledu na věk dětí, o které se starají. V rámci druhého modelu jsou služby péče v raném dětství uspořádány podle věku dětí, běžně pro děti ve věku do 3 let a pro děti ve věku od 3 do 6 let. Druhý model je v Evropě nejrozšířenější. Jen v několika zemích existují oba modely současně. Země Evropské Unie podporují masivním způsobem sladování rodinného a pracovního života rodin (EACEA P9 Eurydice, ©2009).

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 4 METODOLOGIE VÝZKUMU

V praktické části práce se v návaznosti na část teoretickou zabýváme zjišťováním názorů žen a mužů s dětmi předškolního věku na možnosti skloubení jejich rodinného a pracovního života. V současné době se jedná o velmi aktuální a v rámci sociální politiky podporované téma. Na začátku našeho výzkumu jsme si v souladu s Gavorou (2008, s. 17) pregnantně formulovali cíl výzkumu. Poté jsme definovali výzkumný problém a hlavní výzkumnou otázku. Následně jsme formulovali hlavní a vedlejší cíle výzkumu a zvolili vhodnou výzkumnou strategii a techniku sběru dat.

### 4.1 Cíl výzkumu a výzkumný problém

*Cílem* realizovaného výzkumu bylo zjistit informace, které by umožnily zhodnotit, jak se daří ženám a mužům s dětmi předškolního věku podle jich samotných sladovat rodinný a pracovní život a zda existují významné rozdíly v názorech žen a mužů.

Na začátku empirického výzkumu jsme si stanovili výzkumný problém. Postupovali jsme dle Chrásky (2007, s. 17), který uvádí, že výzkumný problém by měl být formulován zcela konkrétně a jednoznačně. *Výzkumným problémem* se nám stalo hodnocení možností sladování rodinného a pracovního života ženami a muži s dětmi předškolního věku.

### 4.2 Volba výzkumné strategie a techniky sběru dat

Vzhledem ke stanovenému cíli výzkumu jsme jako vhodnou vybrali kvantitativní výzkumnou strategii, a to na základě formulace výzkumného problému. Jako prostředek získání dat byla zvolena *technika dotazníku*, která je nejfrekventovanější technikou zjišťování údajů. Dotazník (viz příloha I) byl vytvořen pouze pro potřeby našeho výzkumu. Respondenti byli v úvodu dotazníku instruováni, jak mají při vyplňování a navracení dotazníků postupovat. Byla jim zaručena anonymita a využití údajů pouze pro tuto diplomovou práci. Validitu odpovědí jsme se snažili zajistit tím, že jsme nepokládali příliš intimní otázky.

Dotazník má 20 otázek a je složen z uzavřených a otevřených otázek, které jsou stejné pro ženy i muže – rodiče dětí předškolního věku. Úvodní část dotazníku byla zaměřena na sociodemografické charakteristiky respondentů, jako je pohlaví, věk, zda žijí

v manželském nebo nesezdaném svazku, informace o počtu a věku dětí respondentů. Uzavřené otázky (3 - 20) v dotazníku dávaly respondentům možnost výběru z předem připravených odpovědí, otevřené otázky (1 - 2) ponechávaly možnost respondentům odpovědět volně dle vlastního uvážení.

### 4.3 Výzkumné otázky a hypotézy

Na základě poznatků vyplývajících z teoretické části diplomové práce jsme stanovili následující výzkumné otázky a zformulovali hypotézy:

*HVO: Jak hodnotí možnosti sladování rodinného a pracovního života rodiče dětí předškolního věku?*

*DVO1: Jak je rozdělena dělba práce v rámci péče o dítě předškolního věku v rodině?*

(Otázky v dotazníku 1, 2, 6)

H1: Existují rozdíly v názorech rodičů v závislosti na pohlaví, že rozdělení prací spojených s péčí o děti není v jejich rodině rovnoměrně rozdělené.

*DVO2: Za jakých podmínek by byli rodiče ochotni zůstat pečovat v domácnosti o své dítě předškolního věku?*

(Otázky v dotazníku 9 a 11)

H2: Existují rozdíly v názorech rodičů v závislosti na pohlaví, že by byli ochotni v případě finančního zabezpečení rodiny partnerem, zůstat v domácnosti i po skončení rodičovské dovolené.

*DVO3: Jaké formy úpravy pracovního úvazku by rodiče dětí předškolního věku uvítali při sladování rodinného a pracovního života?*

(Otázky v dotazníku 15, 16, 17)

H3: Existují rozdíly v názorech rodičů v závislosti na pohlaví, že by uvítali možnost pracovat na zkrácený pracovní úvazek.

*DVO4: Jak se daří rodičům s dětmi předškolního věku sladovat péči o dítě s výkonem profese?*

(Otázky v dotazníku 19 a 20)

H4: Existují rozdíly v názorech rodičů v závislosti na pohlaví, že se jim daří skloubit péči o dítě s výkonem profese.



Dle Chrásky (2007, s. 17) musí hypotéza „vyjadřovat vztah mezi dvěma proměnnými, a proto musí být vždy formulována jako tvrzení o rozdílech, vztazích nebo následcích.“ Z uvedeného pravidla jsme vycházeli při formulaci výše uvedených hypotéz.

#### **4.4 Volba výzkumného souboru**

Základní výzkumný soubor tvořili ženy a muži žijící v manželství nebo nesezdaném partnerství ve společné domácnosti, a kteří mají alespoň jedno dítě předškolního věku. Ve snaze oslovit co největší vzorek respondentů a získání dostatečného počtu dat, jsme se rozhodli oslovit páry - rodiče dětí předškolního věku ve městě Otrokovice a to v 7 mateřských školách a v rodinném a mateřském centru Klobouček. Výzkumná jednotka byla vytvořena technikou nabalování (tzv. snowball neboli sněhové koule), a to prostřednictvím osobních kontaktů. Oslovení rodiče v uvedených institucích byli požádáni, zda by mohli dotazníky rozšířit mezi své další známé rodiče splňující kritéria výzkumného souboru. Dotazníky v listinné podobě byly předány a rozeslány prostřednictvím svých osobních kontaktů, dále byly distribuovány prostřednictvím rodičů z rodinného a mateřského centra Klobouček v Otrokovicích.

##### **4.4.1 Pilotáž a časový průběh realizace výzkumu**

Před samotným výzkumným šetřením jsem v měsíci září 2014 provedla pilotní ověření zkonstruovaného dotazníku – jeho správnosti, srozumitelnosti a vhodnosti formulace otázek jsem konzultovala se vzorkem 4 párů rodičů (4 ženy a 4 muži), kteří splňovali požadovaná kritéria pro výzkumný soubor. Respondenti byli požádáni o vyplnění dotazníku, čímž jsme ověřili, zda otázkám rozumí. Účelem bylo zjistit, jak respondenti na otázky reagují a zda skutečně odpovídají na to, na co je náš výzkum zaměřen. Pilotáž prokázala, že otázky v dotazníku jsou položeny srozumitelně a přehledně, vyplnění dotazníku nezabralo jednomu respondentu více než 15 minut času. Vyplněné dotazníky v rámci pilotního šetření nebyly do výzkumu zahrnuty. Samotné dotazníkové šetření probíhalo od října 2014 do prosince 2014. Výzkumu se zúčastnilo celkem 102 respondentů. 3 páry rodičů bohužel v dotazníku neodpověděly na předepsané otázky a z výzkumného šetření tak byly vyřazeny. Zpracování dat bylo provedeno od 96 respondentů.

## 5 ZPRACOVÁNÍ, ANALÝZA A INTERPRETACE DAT

V souladu s Chráskou (2007, s. 40) byla získaná data z dotazníku zpracována a roztríděna pomocí tzv. čárkovací metody a vložena do tabulky v programu Microsoft Excel. Dosažené hodnoty jsme uspořádali do tabulky četností a následně jsme sestavili grafické znázornění. Pro toto znázornění byly vybrány různé typy grafů, u kterých jsme doplnili interpretace výsledků. Absolutní četnost je vyjádřena zkratkou a. č., relativní četnost je označena %. Na úvod jsou zpracovány sociodemografické charakteristiky výzkumného vzorku. Následně jsou vyhodnoceny okruhy otázek, které odpovídají stanovenému výzkumnému cíli. Jedná se o rozdělení dělby práce v rámci péče o dítě předškolního věku v jednotlivých rodinách, o podmínky, za jakých by byli rodiče ochotni zůstat pečovat v domácnosti o své dítě předškolního věku, jak rodiče dětí předškolního věku hodnotí podmínky vytvářené pro sladování jejich rodinného a pracovního života dle jich samotných, jaké formy úpravy pracovního úvazku by při sladování rodinného a pracovního života rodiče uvítali a do jaké míry se jim daří rodinný a pracovní život sladovat.

### 5.1 Sociodemografické charakteristiky výzkumného souboru

Do úvodní části dotazníku byly zahrnuty sociodemografické údaje. Prostřednictvím první otázky („Pohlaví: žena/ muž“) došlo k zásadnímu zatřídění respondentů na dvě skupiny. Další otázky zjišťovaly věk respondentů, typ jejich soužití, nejvyšší dosažené vzdělání, zaměstnání v současné době a počet dětí předškolního věku v domácnosti. Celkový počet respondentů, kteří dle zadaných kritérií dotazníky vyplnili, čítal 96 respondentů, jejich druh soužití, počet dětí, vzdělání, věk a zaměstnání zachycuje Tabulka č. 1.

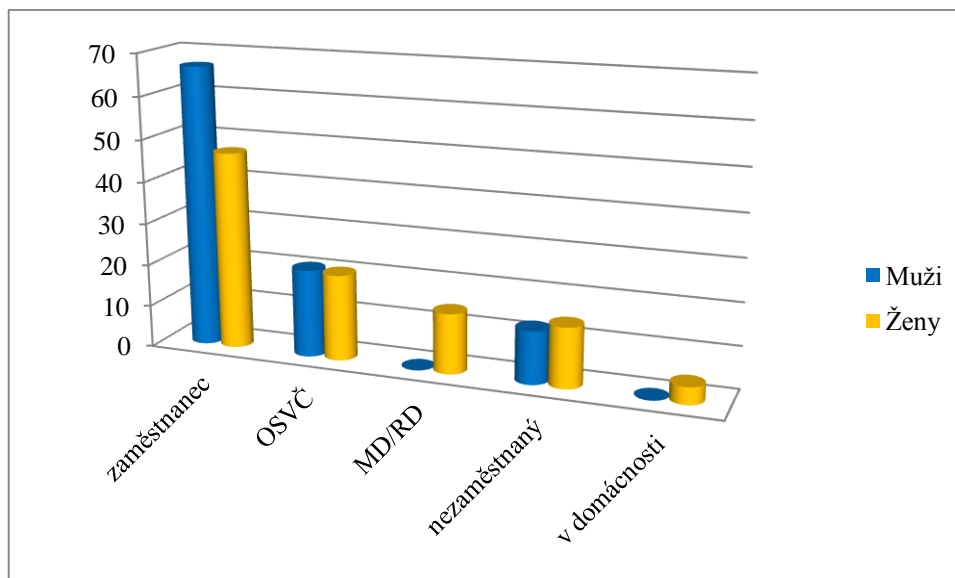
**Tabulka 1 Sociodemografické údaje**

		ŽENA		MUŽ		ŽENA + MUŽ	
		a.č.	%	a.č.	%	a.č.	%
<b>Druh soužití</b>	Manželství	28	58	28	58	56	58
	Druh, družka	20	42	20	42	40	42
<b>Celkem</b>	□	48	100	48	100	96	100
<b>Počet dětí</b>	1	16	33	16	33	32	67
	2	27	56	27	56	54	56
	3	5	10	5	10	10	10
	4 a více	0	0	0	0	0	0

Celkem	□	48	100	48	100		100
<b>Vzdělání</b>	Základní	2	4	2	4	4	4
	SŠ bez maturity	10	21	16	33	26	27
	SŠ s maturitou	22	46	20	42	42	44
	Vyšší odborné	3	6	5	10	8	8
	Vysokoškolské	11	23	5	10	16	17
Celkem	□	48	100	48	100	96	100
<b>Věk</b>	20-30	17	35	12	25	29	30
	31-40	27	56	29	60	56	58
	41 a více	4	8	7	15	11	11
Celkem	□	48	100	48	100	96	100
<b>Zaměstnání</b>	Zaměstnanec	22	46	32	67	54	56
	OSVČ	10	21	10	21	20	21
	MD/RD	7	15	0	0	7	7
	Nezaměstnán	7	15	6	13	13	14
	V domácnosti	2	4	0	0	2	2
Celkem	□	33	100	42	100	75	100
<b>Počet hodin týdně věnovaný zaměstnání</b>	méně než 20	1	3	0	0	1	1
	20 - 30	13	40	0	0	13	17
	31 - 40	17	52	20	48	37	49
	více než 41	2	6	22	52	24	32

Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

Jak lze vysledovat z Tabulky 1, více než 58 % respondentů zapojených do výzkumu žilo v manželství, ale i tak respondenti žijící v nesezdaném soužití tvořili vysoký podíl (téměř 42 %), což koresponduje se současným celospolečenským trendem. Do výzkumu byli v nejvyšší míře zapojeni respondenti z věkové kohorty 31 – 40 let. Svému zaměstnání věnují týdně více než 41 hodin pouze dvě ženy z řad dotazovaných respondentek. Na rozdíl od dotazovaných žen, stejný časový údaj uvedlo celých 52 % mužů.



Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

Graf 1 Pracovní zařazení žen a mužů

Graf 1 ukazuje, že nejvyšší počet respondentů je aktivní na trhu práce jako zaměstnanci, u žen činí toto množství 46 % a u mužů 67 %.

## 5.2 Vyhodnocení výzkumných otázek a hypotéz

*DVO1: Jak je rozdělena dělba práce v rámci péče o dítě předškolního věku v rodině?*

Tabulka 2 Množství času žen a mužů trávených péčí o dítě v průběhu pracovního týdne

	ŽENY	MUŽI	ŽENY + MUŽI
	a.č.	a.č.	a.č.
méně než 5 hodin	1	22	23
5 až 10 hodin	22	26	48
více než 10 hodin	25	0	25
Celkem	48	48	96

Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

Jak zachycuje Tabulka 2, ze získaných dat jsme zjistili, že pouze jedna z dotázaných žen věnuje péči o své dítě méně než pět hodin v průběhu jednoho pracovního týdne. Na rozdíl od žen, téměř 46 % z dotázaných mužů věnuje péči o své potomky tuto časovou dotaci, tedy méně než pět hodin týdně. Navíc z našeho výzkumu vyplynulo, že více než deset hodin času nevěnuje svému dítěti v průběhu pracovního týdne žádný muž.



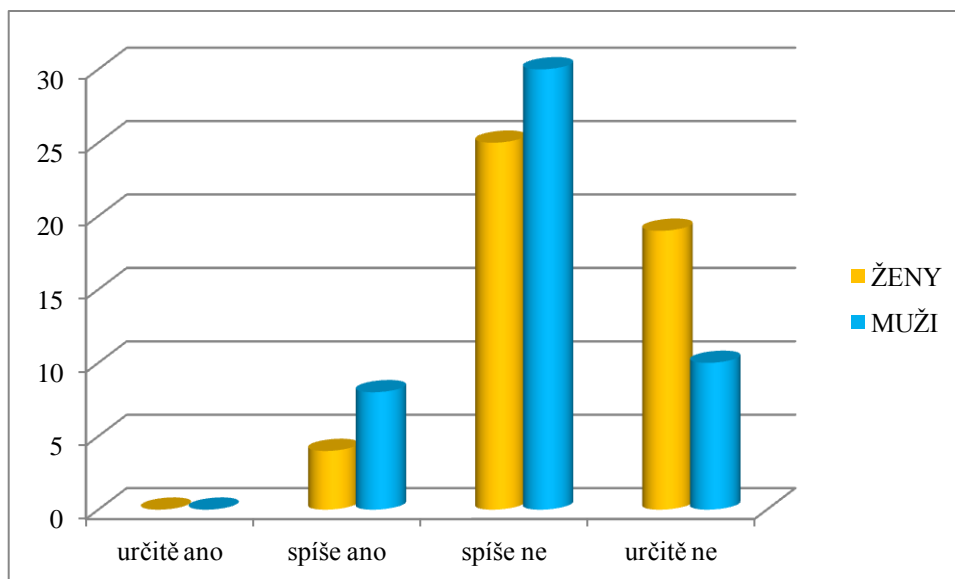


Tabulka 8 Rovnoměrné rozdělení péče o dítě/ děti v rodině

	ŽENY	MUŽI	ŽENY + MUŽI
	a.č.	a.č.	a.č.
určitě ano	0	0	0
spíše ano	4	8	12
spíše ne	25	30	55
určitě ne	19	10	29
Celkem	48	48	96

Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

Tabulka 8 zachycuje poměrně vyrovnané výsledky, kdy skupina 25 z dotazovaných žen (52 %) a skupina 30 z dotazovaných mužů (63 %) odpověděla, že rovnoměrné rozdělení péče o dítě v rodině spíše není zastoupeno.



Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

Graf 4 Rovnoměrné rozdělení péče o dítě/ děti v rodině

#### Hypotéza č. 1

**Existují rozdíly v názorech rodičů v závislosti na pohlaví, že rozdělení prací spojených s péčí o děti není v jejich rodině rovnoměrně rozdělené.**

*H<sub>0</sub>: Názory rodičů vzhledem k jejich pohlaví na to, že rozdělení prací spojených s péčí o děti v rodině není rovnoměrně rozdělené, se neliší.*

*H<sub>A</sub>: Názory rodičů vzhledem k jejich pohlaví na to, že rozdělení prací spojených s péčí o děti v rodině není rovnoměrně rozdělené, se liší.*

Ženy	4	44	$\Sigma$ 48
Muži	8	40	48
$\Sigma$	12	84	96

Obrázek 1 Čtyřpolní tabulka pro test nezávislosti chí kvadrát (hypotéza 1)

$$\chi^2 = n \cdot \frac{(ad - bc)^2}{(a+b) \cdot (a+c) \cdot (b+d) \cdot (c+d)} = 96 \cdot \frac{(160 - 352)^2}{48 \cdot 12 \cdot 84 \cdot 48} = 96 \cdot \frac{36\,864}{2\,322\,432} = 96 \cdot 0,016 = 1,524$$

$$\chi_{0,01}^2(1) = 6,635 > \chi^2 = 1,524$$

Výpočtem jsme zjistili, že vypočítaná hodnota  $\chi^2 = 1,524$  je menší než hodnota kritická  $\chi_{0,01}^2(1) = 6,635$ , a proto přijímáme nulovou hypotézu a odmítáme hypotézu alternativní s pravděpodobností chyby 1 %.

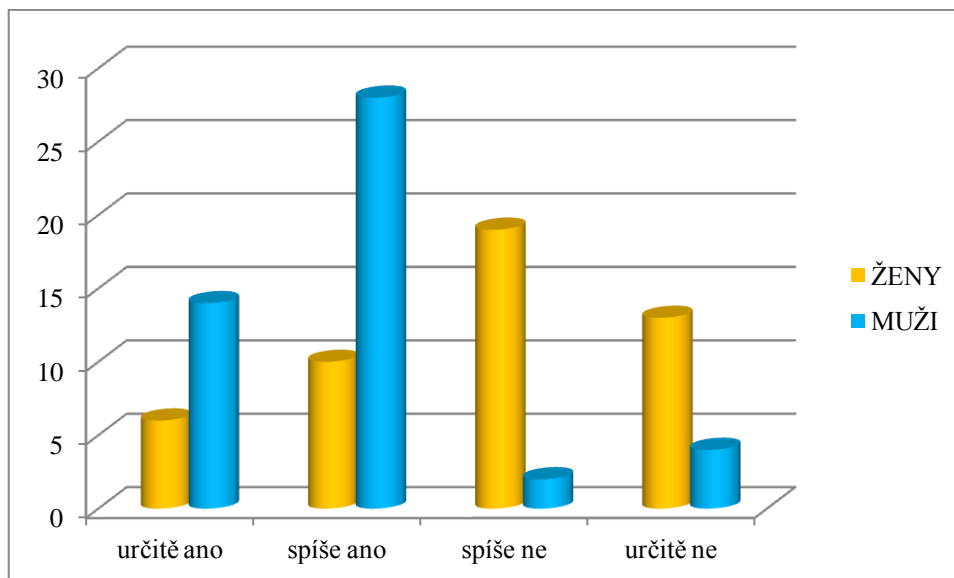
Tabulka 9 Společné sledování televize s dítětem

	ŽENY	MUŽI	ŽENY + MUŽI
	a.č.	a.č.	a.č.
určitě ano	6	14	20
spíše ano	10	28	38
spíše ne	19	2	21
určitě ne	13	4	17
Celkem	48	48	96

Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

Jak zachycuje Tabulka 9, ze získaných dat jsme po sloučení odpovědí „určitě ano“, „spíše ano“, a „spíše ne“ a „určitě ne“ zjistili nepoměr mezi odpověďmi respondentů. Tuto činnost nepovažuje za plnohodnotně strávený čas se svým dítětem 32 z dotazovaných žen (67 %). Na rozdíl od žen, celkem 42 z dotazovaných mužů (88 %) tuto činnost naopak za plnohodnotně strávený čas se svým dítětem považuje.





Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

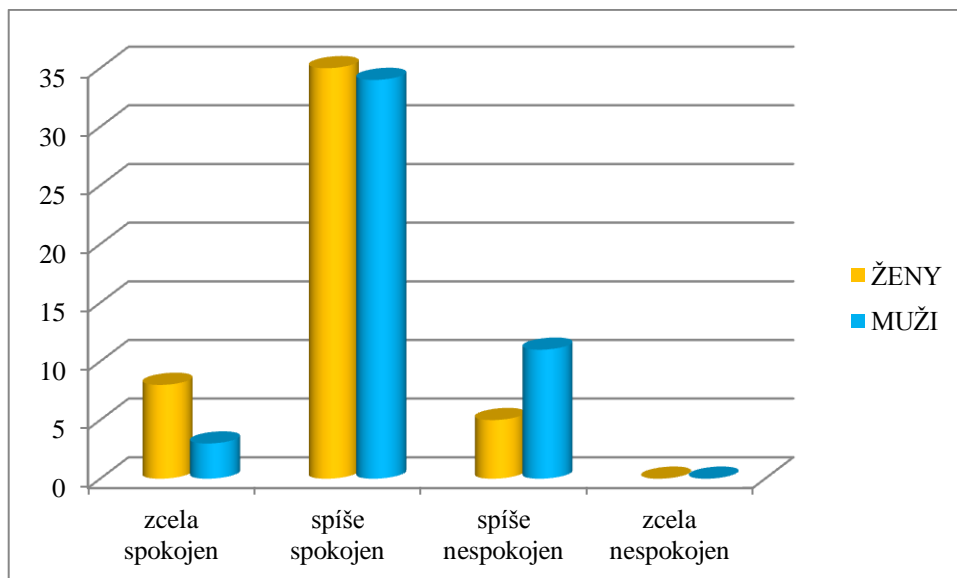
Graf 5 Společné sledování televize s dítětem

Tabulka 10 Spokojenost s časem, který respondenti věnují svému dítěti/ dětem

	ŽENY	MUŽI	ŽENY + MUŽI
	a.č.	a.č.	a.č.
zcela spokojen	8	3	11
spíše spokojen	35	34	69
spíše nespokojen	5	11	16
zcela nespokojen	0	0	0
Celkem	48	48	96

Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

Tabulka 10 zachycuje získaná data, ze kterých jsme zjistili téměř shodný výsledek odpovědí. Z řad dotazovaných žen vyjádřilo spíše spokojenost s časem, který věnují svému dítěti 35 žen (73 %) a 34 z řad dotazovaných mužů (71 %) uvedlo shodnou odpověď. Z výsledku tedy můžeme usuzovat, že jak ženy, tak i muži nejsou zcela spokojeni s dostatkem času, který svému dítěti věnují.



Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

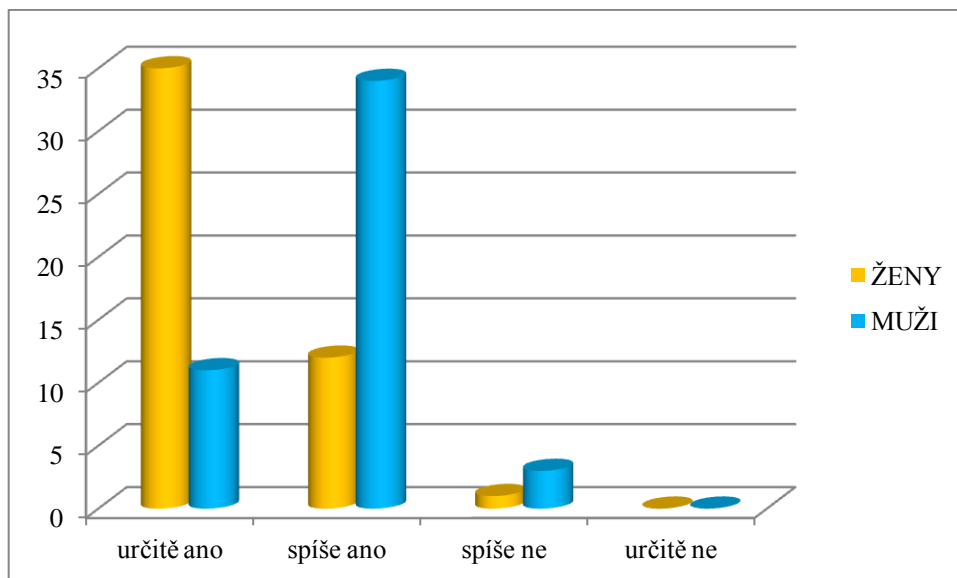
Graf 6 Spokojenost s časem, který respondenti věnují svému dítěti/ dětem

Tabulka 11 Naplnění respondentů - čas věnovaný péči o dítě/ děti

	ŽENY	MUŽI	ŽENY + MUŽI
	a.č.	a.č.	a.č.
určitě ano	35	11	46
spíše ano	12	34	46
spíše ne	1	3	4
určitě ne	0	0	0
Celkem	48	48	96

Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

Jak zachycuje Tabulka 11, ze získaných dat jsme zjistili, že 35 z dotázaných žen (73 %) se cítí zcela naplněno z času, který svému dítěti věnují. Na rozdíl od žen, pouze 11 z dotázaných mužů (23 %) vnímá toto naplnění taktéž. Z našeho výzkumu také vyplynulo, že ani jeden z respondentů z řad žen a mužů nevědlo, že by je čas věnovaný péči o dítě vůbec nenaplňoval.



Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

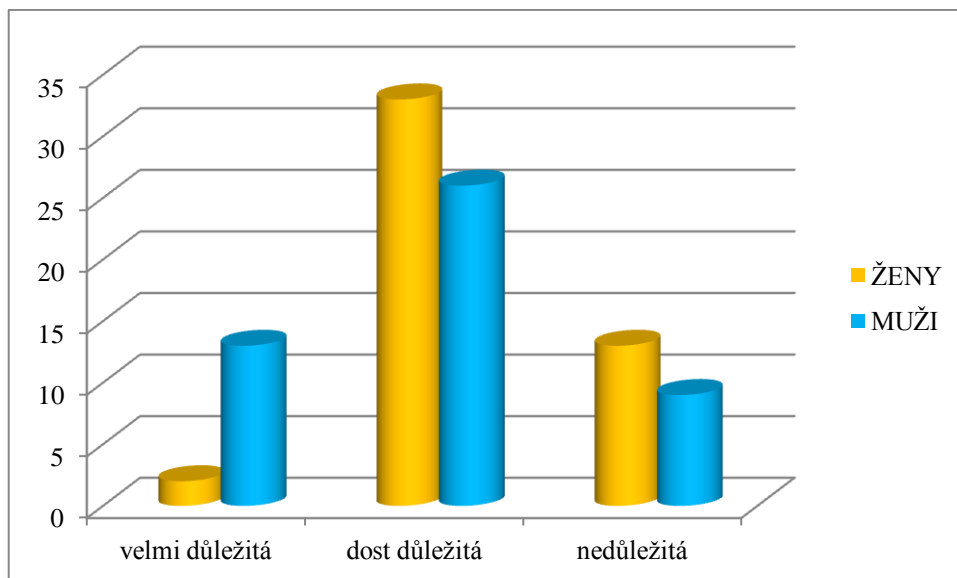
Graf 7 Naplnění respondentů z času stráveného péčí o dítě

#### Tabulka 12 Seberealizace – profesní kariéra

	ŽENY	MUŽI	ŽENY + MUŽI
	a.č.	a.č.	a.č.
velmi důležitá	2	13	15
dost důležitá	33	26	59
nedůležitá	13	9	22
Celkem	48	48	96

Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

Jak zachycuje Tabulka 12, ze získaných dat jsme zjistili, že v rámci vlastní seberealizace považují profesní kariéru za velmi důležitou pouze dvě ženy (4 %), ale třináct mužů (27 %). Z výzkumu také vyplynulo, že na rozdíl od dotazovaných mužů, považuje počet třinácti žen (27 %) profesní kariéru v rámci vlastní seberealizace za nedůležitou.



Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

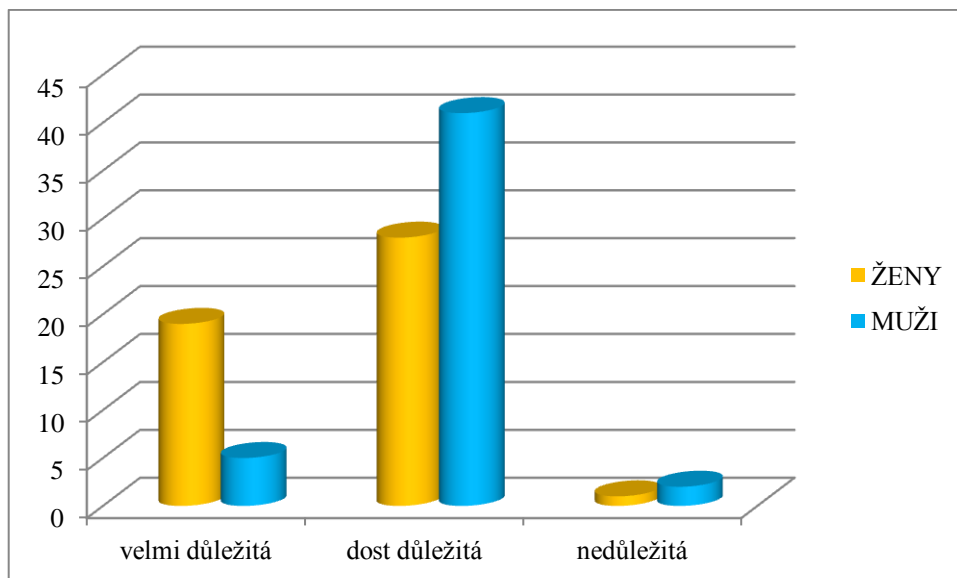
Graf 8 Seberealizace respondentů – profesní kariéra

Tabulka 13 Seberealizace – dostatek pozornosti dítěti/ dětem

	ŽENY	MUŽI	ŽENY + MUŽI
	a.č.	a.č.	a.č.
velmi důležitá	19	5	24
dost důležitá	28	41	69
nedůležitá	1	2	3
Celkem	48	48	96

zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

Jak uvádí Tabulka 13, ze získaných dat jsme zjistili, že věnovat dostatek pozornosti svému dítěti považuje za velmi důležité devatenáct z dotazovaných žen (40 %). Na rozdíl od žen sdílí shodný názor pouze pět z dotazovaných mužů (10 %). Z našeho výzkumu také vyplynulo, že téměř shodně pouze jedna žena a dva muži nepovažují věnovat dostatek pozornosti svému dítěti za důležité.



Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

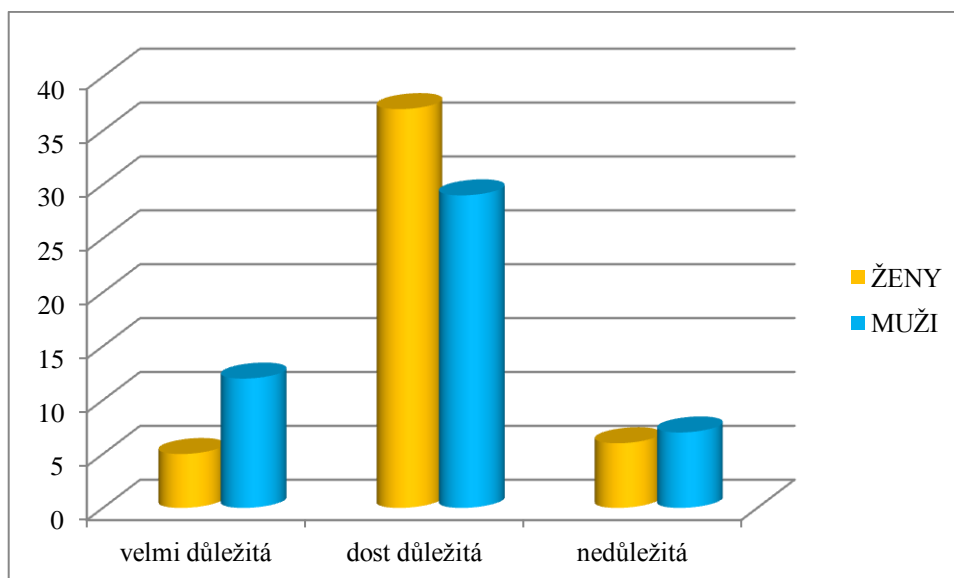
Graf 9 Seberealizace respondentů – dostatek pozornosti dítěti/ dětem

Tabulka 14 Seberealizace – dostatek financí pro vlastní osobu

	ŽENY	MUŽI	ŽENY + MUŽI
	a.č.	a.č.	a.č.
velmi důležitá	5	12	17
dost důležitá	37	29	66
nedůležitá	6	7	13
Celkem	48	48	96

Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

Jak zachycuje Tabulka 14, ze získaných dat jsme zjistili, že pouze pět z dotázaných žen považuje dostatek financí pro vlastní osobu v rámci seberealizace za velmi důležitou. Na rozdíl od žen, téměř 25 % z dotázaných mužů zastává tentýž názor. Ze získaných dat vyplynulo, že téměř shodný počet z dotazovaných žen 12,5 % a 14,5 % mužů nepovažuje dostatek financí pro vlastní osobu za vůbec důležitý.



Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

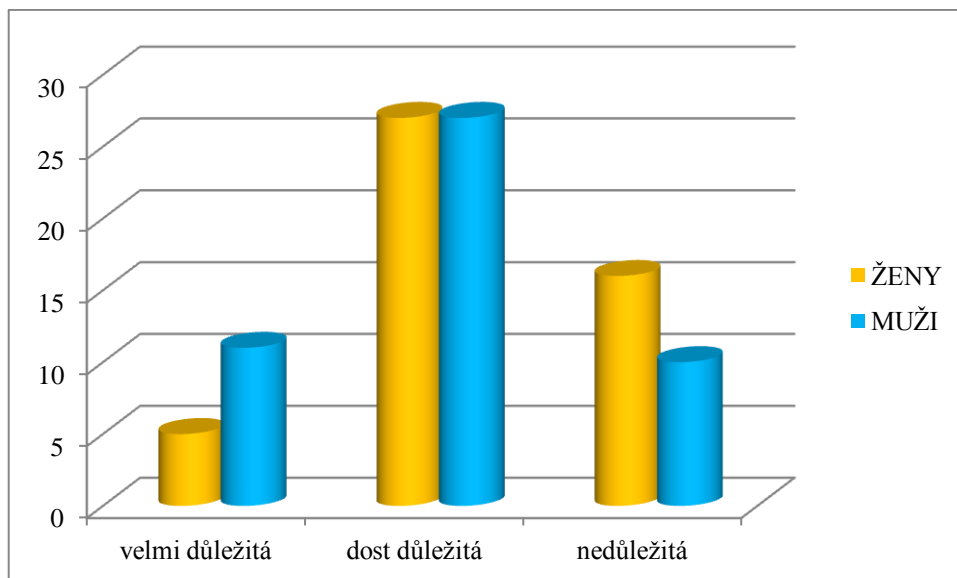
Graf 10 Seberealizace respondentů – dostatek financí pro vlastní osobu

**Tabulka 15 Seberealizace – dostatek času pro rozvoj vlastního potenciálu v rámci volnočasových aktivit**

	ŽENY	MUŽI	ŽENY + MUŽI
	a.č.	a.č.	a.č.
velmi důležitá	5	11	16
dost důležitá	27	27	54
nedůležitá	16	10	26
Celkem	48	48	96

Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

Z realizovaného výzkumu, jak vidíme v Tabulce 15, vyplynulo, že dostatek času pro rozvoj vlastního potenciálu v rámci volnočasových aktivit považuje za dost důležitý shodný počet z dotazovaných žen a mužů, tuto odpověď zvolilo 27 zástupců (57 %) v každé skupině.



Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

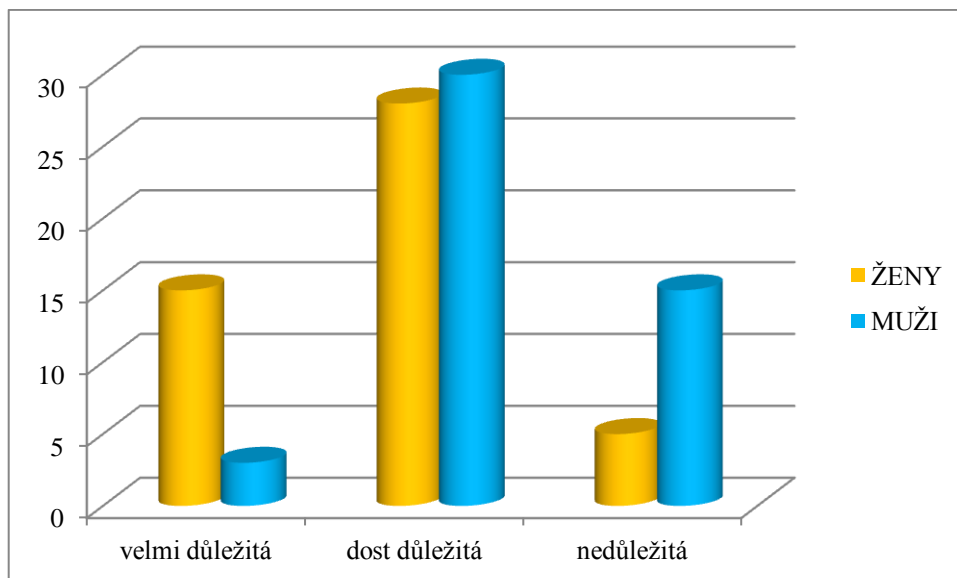
*Graf 11 Seberealizace respondentů – dostatek času pro rozvoj vlastního potenciálu v rámci volnočasových aktivit*

**Tabulka 16 Seberealizace – hodnotné vztahy s druhými lidmi**

	ŽENY	MUŽI	ŽENY + MUŽI
	a.č.	a.č.	a.č.
velmi důležitá	15	3	18
dost důležitá	28	30	58
nedůležitá	5	15	20
Celkem	48	48	96

Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

Jak zachycuje Tabulka 16, ze získaných dat jsme zjistili, že patnáct z dotázaných žen považuje hodnotné vztahy s druhými lidmi za velmi důležité. Na rozdíl od žen, patnáct z dotázaných mužů nepovažuje hodnotné vztahy s druhými lidmi za vůbec důležité. Z našeho výzkumu také vyplynulo, že 58 % žen a 63 % mužů považuje hodnotné vztahy s druhými lidmi za dost důležité.



Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

Graf 12 Seberealizace respondentů –hodnotné vztahy s druhými lidmi

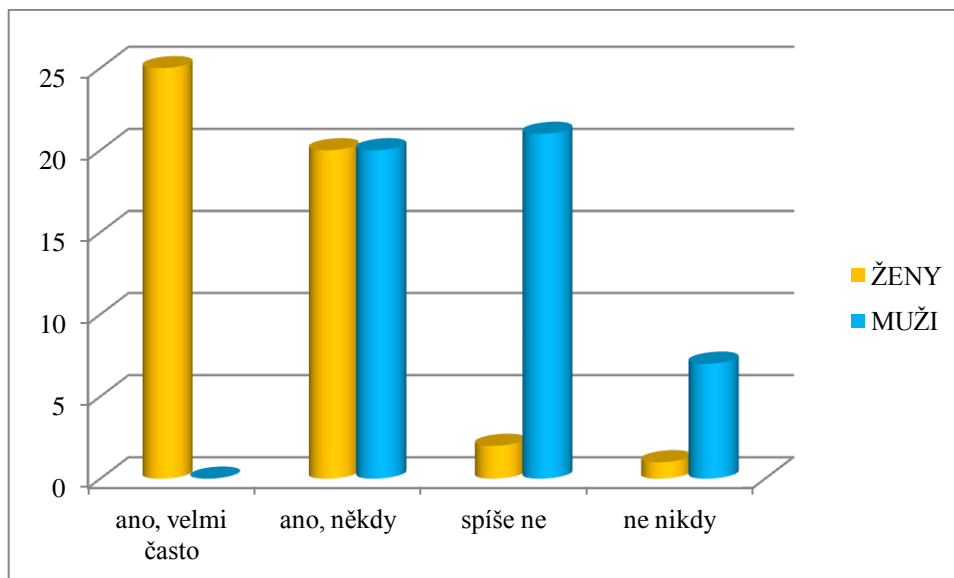
**Tabulka 17 Diskriminace ze strany zaměstnavatele**

	ŽENY	MUŽI	ŽENY + MUŽI
	a.č.	a.č.	a.č.
ano, velmi často	25	0	25
ano, někdy	20	20	40
spíše ne	2	21	23
ne nikdy	1	7	8
Celkem	48	48	96

Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

Jak zachycuje Tabulka 17, ze získaných dat jsme zjistili, 25 z dotazovaných žen (celých 52 %) uvedlo, že velmi často zažilo diskriminaci ze strany zaměstnavatele z důvodu péče o dítě. Na rozdíl od žen, žádný z dotazovaných mužů nevedl, že by velmi často pociťoval diskriminaci ze strany svého zaměstnavatele z důvodu péče o dítě. Po sloučení odpovědí „spíše ne“ a „ne nikdy“ z výzkumu dále vyplynulo, že diskriminaci z důvodu péče o dítě nepocítily ze strany svého zaměstnavatele pouze tři ženy, ale celých 58 % z řad dotazovaných mužů.





Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

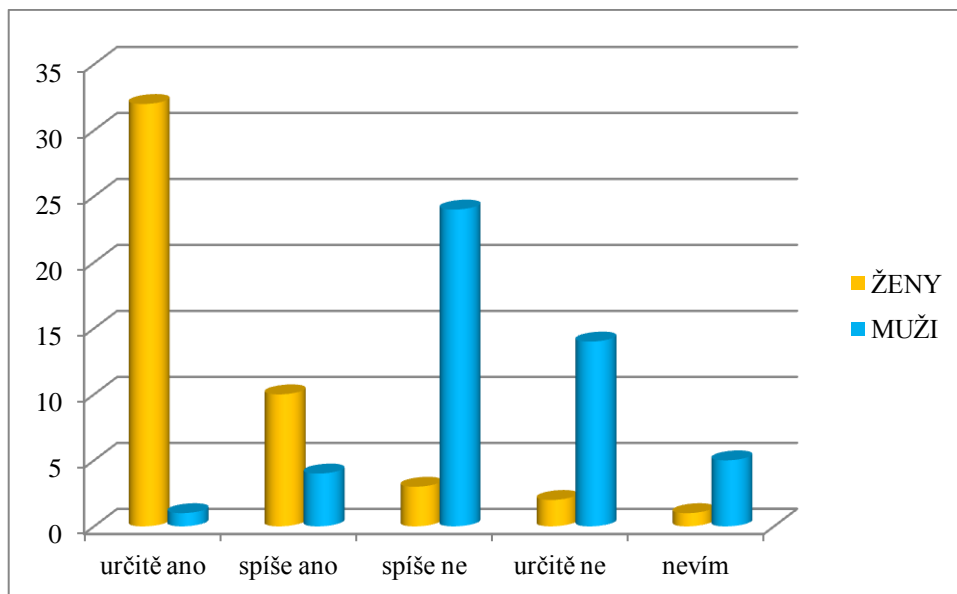
Graf 13 Diskriminace ze strany zaměstnavatele

Tabulka 18 Ochota zůstat v domácnosti a pečovat o dítě/ děti

	ŽENY	MUŽI	ŽENY + MUŽI
	a.č.	a.č.	a.č.
spíše ano	34	0	34
spíše ne	10	5	15
určitě ne	3	24	27
nevím	0	14	14
ne nikdy	1	5	6
Celkem	48	48	96

Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

Jak zachycuje Tabulka 18, ze získaných dat jsme zjistili, že 34 z dotazovaných žen (celých 71 %) uvedlo, že by byly určitě ochotny zůstat v domácnosti a pečovat o dítě v případě, že by si rodinná situace vyžadovala osobní péči u dítěte (např. ze zdravotních důvodů apod.). Na rozdíl od žen, žádný z dotazovaných mužů nevedl, že by byl určitě ochoten zůstat v domácnosti a o dítě osobně pečovat.



Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

Graf 14 Ochota zůstat v domácnosti a pečovat o dítě/ děti

*DVO2: Za jakých podmínek by byli rodiče ochotni zůstat pečovat v domácnosti o své dítě předškolního věku?*

Hypotéza č. 2

**Existují rozdíly v názorech rodičů v závislosti na pohlaví, že by byli ochotni v případě finančního zabezpečení rodiny partnerem, zůstat v domácnosti i po skončení rodičovské dovolené.**

*Ho: Názory rodičů v závislosti na pohlaví na to, že by byli ochotni v případě finančního zabezpečení rodiny partnerem zůstat v domácnosti a pečovat o dítě i po skončení rodičovské dovolené, jsou shodné.*

*HA: Názory rodičů v závislosti na pohlaví na to, že by byli ochotni v případě finančního zabezpečení rodiny partnerem zůstat v domácnosti a pečovat o dítě i po skončení rodičovské dovolené, jsou odlišné.*

	A	B	C	D	E	Σ
Ženy	32 (16,5)	10 (7)	3 (13,5)	2 (8)	1 (3)	48
Muži	1 (16,5)	4 (7)	24 (13,5)	14 (8)	5 (3)	48
Σ	33	14	27	16	6	96

P	O	P-O	(P-O) <sup>2</sup>	(P-O) <sup>2</sup> /O
32	16,5	15,5	240,3	14,561
10	7,0	3,0	9,0	1,286
3	13,5	-10,5	110,3	8,167
2	8,0	-6,0	36,0	4,500
1	3,0	-2,0	4,0	1,333
1	16,5	-15,5	240,3	14,561
4	7,0	-3,0	9,0	1,286
24	13,5	10,5	110,3	8,167
14	8,0	6,0	36,0	4,500
5	3,0	2,0	4,0	1,333
$\Sigma$ 96	$\Sigma$ 96		$\Sigma$ 59,688	

Obrázek 2 kontingenční tabulka pro test nezávislosti chí kvadrát (hypotéza 2)

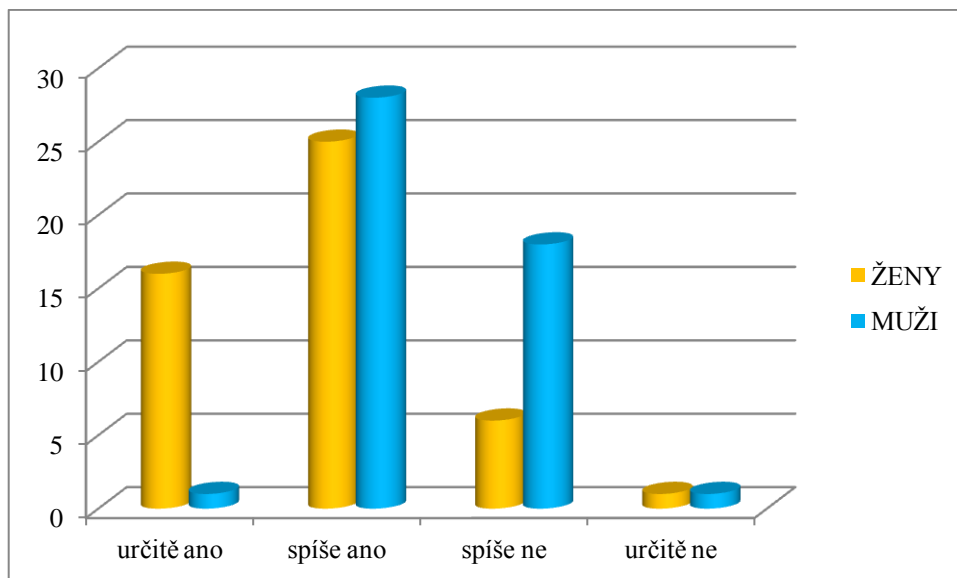
Výpočtem jsme zjistili, že vypočítaná hodnota  $\chi^2 = 59,688$  je větší než hodnota kritická  $\chi^2_{0,05}(4) = 9,488$  a proto odmítáme nulovou hypotézu a přijímáme hypotézu alternativní s pravděpodobností chyby 5 %.

Tabulka 19 Dítě předškolního věku potřebuje pro zdárný vývoj celodenní péči rodičů

	ŽENY	MUŽI	ŽENY + MUŽI
	a.č.	a.č.	a.č.
určitě ano	16	1	17
spíše ano	25	28	53
spíše ne	6	18	24
určitě ne	1	1	2
Celkem	48	48	96

Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

Jak zachycuje Tabulka 19, ze získaných dat jsme zjistili, že 16 z dotazovaných žen uvedlo, že určitě souhlasí s názorem, že dítě předškolního věku potřebuje pro zdárný vývoj celodenní péči rodičů. Na rozdíl od žen, pouze jeden z dotazovaných mužů (2 %) uvedl, že s tímto názorem určitě souhlasí.



Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

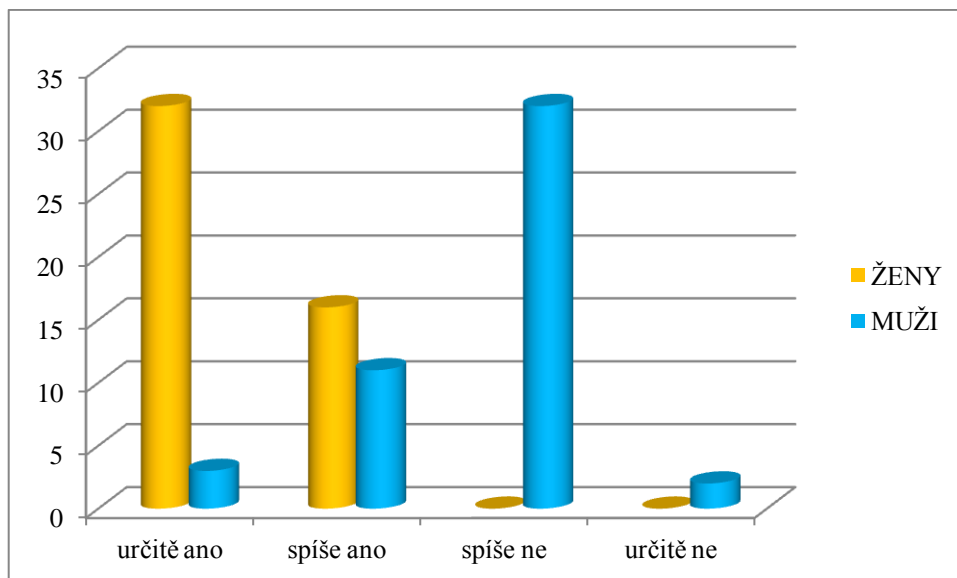
Graf 15 Dítě pro zdárný vývoj potřebuje celodenní péči rodičů

**Tabulka 20 Osobní péče rodičů v případě zdravotních komplikací u dítěte**

	ŽENY	MUŽI	ŽENY + MUŽI
	a.č.	a.č.	a.č.
určitě ano	32	3	35
spíše ano	16	11	27
spíše ne	0	32	32
určitě ne	0	2	2
<b>Celkem</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>96</b>

Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

Tabulka 20 zachycuje získaná data, která nám ukazují, že po sloučení odpovědi „určitě ano“ a „spíše ano“, by v případě zdravotních komplikací dítěte bylo ochotno poskytnout osobní péči svému dítěti všech 48 z dotazovaných žen. Na rozdíl od žen, pouze 29 % z dotazovaných mužů by bylo ochotno učinit totéž. Z našeho výzkumu také vyplynulo, že třicet čtyři mužů (71 %) by osobní péči svému dítěti v případě zdravotních komplikací nebylo ochotno poskytnout.



Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

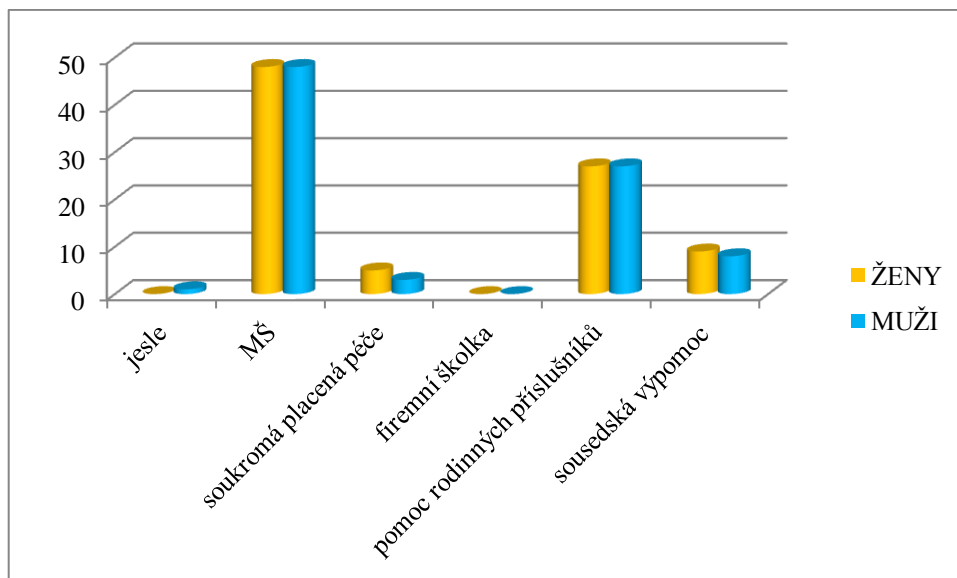
Graf 16 Osobní péče rodičů v případě zdravotních komplikací u dítěte

Tabulka 21 Využití forem péče o dítě předškolního věku

	ŽENY	MUŽI	ŽENY + MUŽI
	a.č.	a.č.	a.č.
jesle	0	1	1
MŠ	48	48	96
soukromá placená péče	5	3	8
firemní školka	0	0	0
pomoc rodinných příslušníků	27	27	54
sousedská výpomoc	9	8	17
Celkem	89	87	176

Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

Tabulka 21 shodně vypovídá o získaných datech, která nám ukazují, že dotazované ženy i muži z různých forem péče o dítě předškolního věku nejvíce využívají služeb mateřské školy a pomoci rodinných příslušníků.



Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

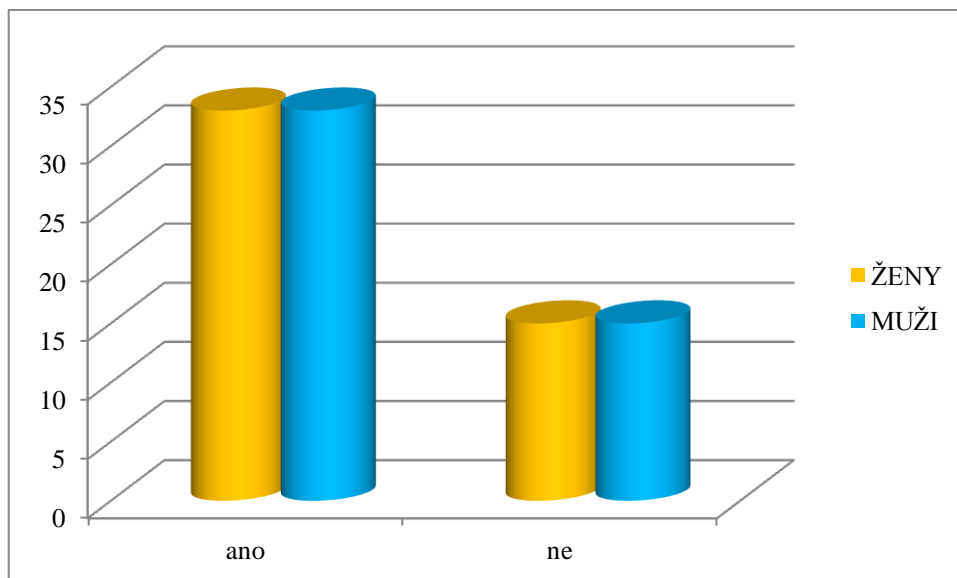
Graf 17 Využití forem péče o dítě předškolního věku

**Tabulka 22 Zkušenost s nepřijetím dítěte předškolního věku do státní mateřské školy**

	ŽENY	MUŽI	ŽENY + MUŽI
	a.č.	a.č.	a.č.
ano	33	33	66
ne	15	15	30
Celkem	48	48	96

Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

Jak ukazuje Tabulka 22, ze získaných dat jsme zjistili, že zkušenost s nepřijetím dítěte předškolního věku do státní mateřské školy má z dotazovaných žen třicet tři z nich, shodnou odpověď uvedlo třicet tři z dotazovaných mužů.



Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

Graf 18 Zkušenost s nepřijetím dítěte předškolního věku do státní mateřské školy

**Tabulka 23 Vyplácení přídavků na děti bez ohledu na příjem rodiny**

	ŽENY	MUŽI	ŽENY + MUŽI
	a.č.	a.č.	a.č.
zcela souhlasím	32	19	51
spíše souhlasím	12	21	33
spíše nesouhlasím	4	6	10
vůbec nesouhlasím	0	2	2
<b>Celkem</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>96</b>

Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

Tabulka 23 předkládá získaná data, ze kterých jsme zjistili, že s návrhem na vyplácení přídavků bez ohledu na příjem rodiny zcela souhlasí třicet dva z dotazovaných žen. Na rozdíl od žen, s tímto návrhem se zcela ztotožňuje pouze 40 % z dotazovaných mužů.

**Tabulka 24** Možnost odečtu z daní za náklady na hlídání

	ŽENY	MUŽI	ŽENY + MUŽI
	a.č.	a.č.	a.č.
zcela souhlasím	16	9	25
spíše souhlasím	25	26	51
spíše nesouhlasím	7	13	20
vůbec nesouhlasím	0	0	0
Celkem	48	48	96

Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

Jak ukazuje Tabulka 24, ze získaných dat jsme zjistili, že s návrhem možnosti odečtu z daní za náklady na hlídání zcela souhlasí šestnáct z dotazovaných žen. Na rozdíl od žen, 27 % z dotazovaných mužů s možností odečtu z daní za náklady na hlídání spíše nesouhlasí.

**Tabulka 25** Nárok každého dítěte staršího tří let na místo v předškolním zařízení v místě bydliště

	ŽENY	MUŽI	ŽENY + MUŽI
	a.č.	a.č.	a.č.
zcela souhlasím	42	30	72
spíše souhlasím	5	18	23
spíše nesouhlasím	1	0	1
vůbec nesouhlasím	0	0	0
Celkem	48	48	96

Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

Jak uvádí Tabulka 25, ze získaných dat jsme zjistili, že po sloučení odpovědí „zcela souhlasím“ a „spíše souhlasím“ deklaruje čtyřicet sedm z dotazovaných žen, že každé dítě starší tří let má nárok na místo v předškolním zařízení v místě bydliště. Plných 100 % z dotazovaných mužů zastává shodný názor.



**Tabulka 26 Možnost flexibilních forem práce rodičů s dětmi předškolního věku**

	ŽENY	MUŽI	ŽENY + MUŽI
	a.č.	a.č.	a.č.
zcela souhlasím	36	17	53
spíše souhlasím	12	30	42
spíše nesouhlasím	0	1	1
vůbec nesouhlasím	0	0	0
<b>Celkem</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>96</b>

Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

Tabulka 26 předkládá výsledky našeho zjištění, které ukazují, že třicet šest z dotazovaných žen zcela souhlasí s možností flexibilních forem práce rodičů s dětmi předškolního věku. Na rozdíl od žen, se s tímto názorem zcela shoduje pouze 35 % z dotazovaných mužů.

**Tabulka 27 Legislativní úprava možnosti rodičů s dětmi předškolního věku zůstat v domácnosti do sedmi let věku dítěte**

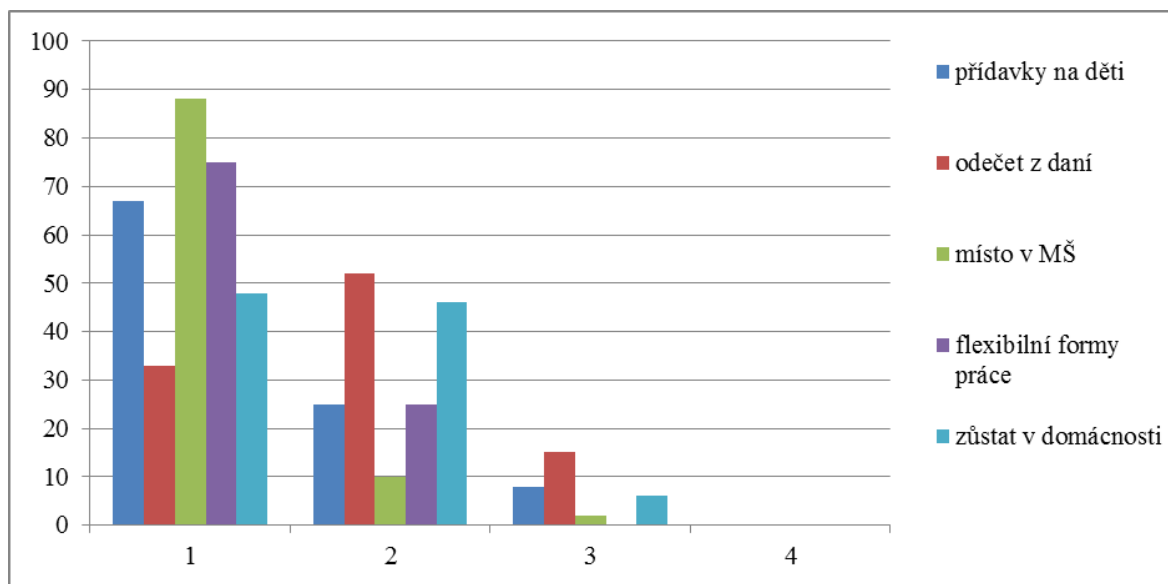
	ŽENY	MUŽI	ŽENY + MUŽI
	a.č.	a.č.	a.č.
zcela souhlasím	23	10	33
spíše souhlasím	22	30	52
spíše nesouhlasím	3	8	11
vůbec nesouhlasím	0	0	0
<b>Celkem</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>96</b>

Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

Jak ukazuje Tabulka 27, zjistili jsme z našeho výzkumu, že se s legislativní úpravou možnosti rodičů s dětmi předškolního věku zůstat v domácnosti do sedmi let věku dítěte zcela ztotožňuje 48 % z dotazovaných žen. Na rozdíl od žen, 16 % z dotazovaných mužů s tímto návrhem spíše nesouhlasí.

Pro přehlednost byla zvlášť graficky zpracována otázka mapující názor žen a mužů na podporu rodin s dětmi předškolního věku z jejich pohledu. Respondenti z řad dotazovaných žen a mužů vyjadřovali míru souhlasu s předloženými návrhy a to, zda souhlasí s vyplácením přídavků na děti bez ohledu na příjem rodiny, s možností odečtu z daní na náklady za hlídání (soukromá placená péče), s nárokem každého dítěte staršího tří let na

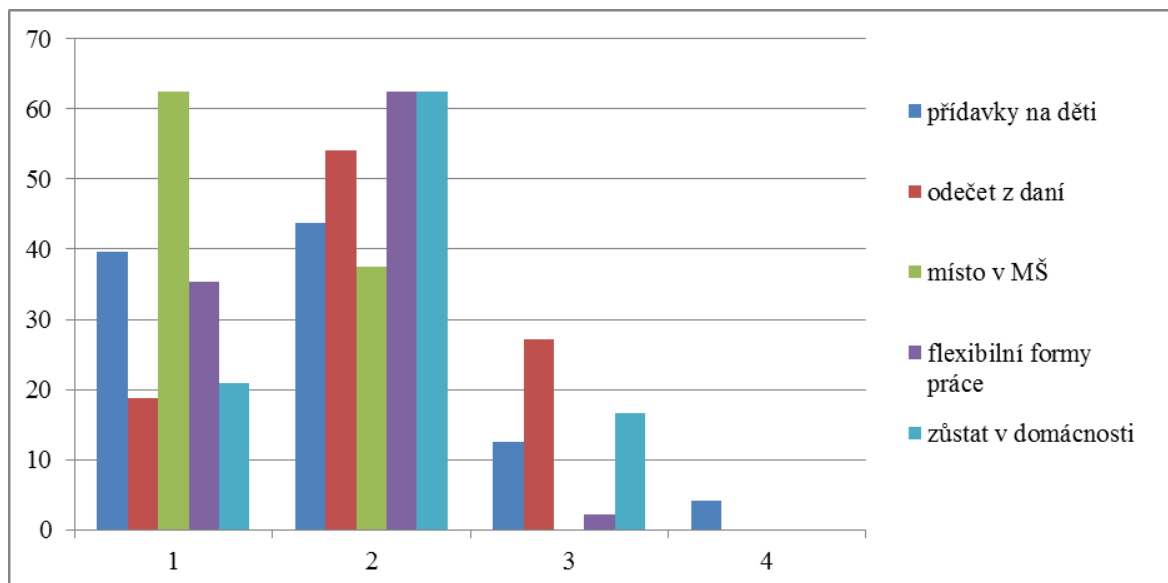
místo v předškolním zařízení v místě bydliště, s možností flexibilních forem práce pro rodiče s dětmi předškolního věku a se zohledněním a legislativní úpravu přání rodičů zůstat v domácnosti do 7 let věku dítěte.



Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

#### *Graf 19 Názory žen na podporu rodin s dětmi předškolního věku*

Graf 19 ukazuje, že nejvyšší počet respondentek z řad dotazovaných žen (90 %) upřednostňuje v oblasti podpory rodin, místo každého dítěte předškolního věku v mateřské škole v místě bydliště, na druhém místě by 75 % z nich uvítalo možnost některé z flexibilních forem pracovního úvazku. 68 % z dotazovaných žen zcela souhlasí s návrhem možnosti pobírat přídavky na děti bez ohledu na to, jaký je celkový příjem rodiny.



Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

Graf 20 Názory mužů na podporu rodin s dětmi předškolního věku

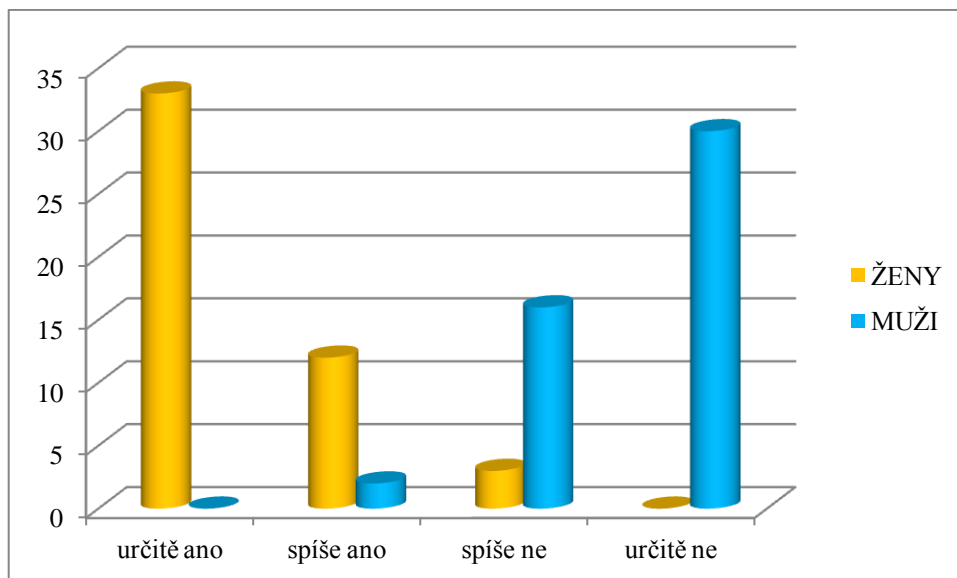
Graf 20 ukazuje, že nejvyšší počet respondentů z řad dotazovaných mužů (62 %) upřednostňuje v oblasti podpory rodin, místo každého dítěte předškolního věku v mateřské škole v místě bydliště, na druhém místě 40 % z nich zcela souhlasí s možností dostávat přídavky na děti bez ohledu na příjem rodiny. 35 % z dotazovaných mužů by uvítalo možnost využívat některou z forem flexibilních forem pracovních úvazků.

Tabulka 28 Možnost pracovat na zkrácený pracovní úvazek

	ŽENY	MUŽI	ŽENY + MUŽI
	a.č.	a.č.	a.č.
určitě ano	33	0	33
spíše ano	12	2	14
spíše ne	3	16	19
určitě ne	0	30	30
Celkem	48	48	96

Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

Tabulka 28 hodnotí výsledky zjištění, do jaké míry by respondenti z řad dotazovaných žen a mužů uvítali možnost pracovat na zkrácený pracovní úvazek. Po sloučení odpovědí „určitě ano“ a „spíše ano“ jsme zjistili, že čtyřicet pět žen se s touto možností ztotožňuje. Na rozdíl od žen, jeví o tuto možnost zájem pouze 4 % z řad dotazovaných mužů.



Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

Graf 21 Možnost pracovat na zkrácený pracovní úvazek

*DVO3: Jaké formy úpravy pracovního úvazku by rodiče dětí předškolního věku uvítali při sladování rodinného a pracovního života?*

Hypotéza č. 3

**Existují rozdíly v názorech rodičů v závislosti na pohlaví, že by uvítali možnost pracovat na zkrácený pracovní úvazek.**

*H<sub>0</sub>: Názory rodičů v závislosti na pohlaví na to, že by uvítali možnost pracovat na zkrácený pracovní úvazek, se neliší.*

*H<sub>A</sub>: Názory rodičů v závislosti na pohlaví na to, že by uvítali možnost pracovat na zkrácený pracovní úvazek, se liší.*

Ženy	45	3	Σ
Muži	2	46	48
Σ	47	49	96

Obrázek 3 čtyřpolní tabulka pro test nezávislosti chí kvadrát (hypotéza 3)

$$\chi^2 = n \cdot \frac{(ad - bc)^2}{(a + b) \cdot (a + c) \cdot (b + d) \cdot (c + d)} = 96 \cdot \frac{(2070 - 6)^2}{48 \cdot 47 \cdot 49 \cdot 48} = 96 \cdot \frac{4\,260\,096}{5\,306\,112} = 96 \cdot 0,803 = 77,075$$

Výpočtem jsme zjistili, že vypočítaná hodnota  $\chi^2 = 77,075$  je větší než hodnota kritická

$$\chi_{0,01}^2(1) = 6,635 < \chi^2 = 77,075$$

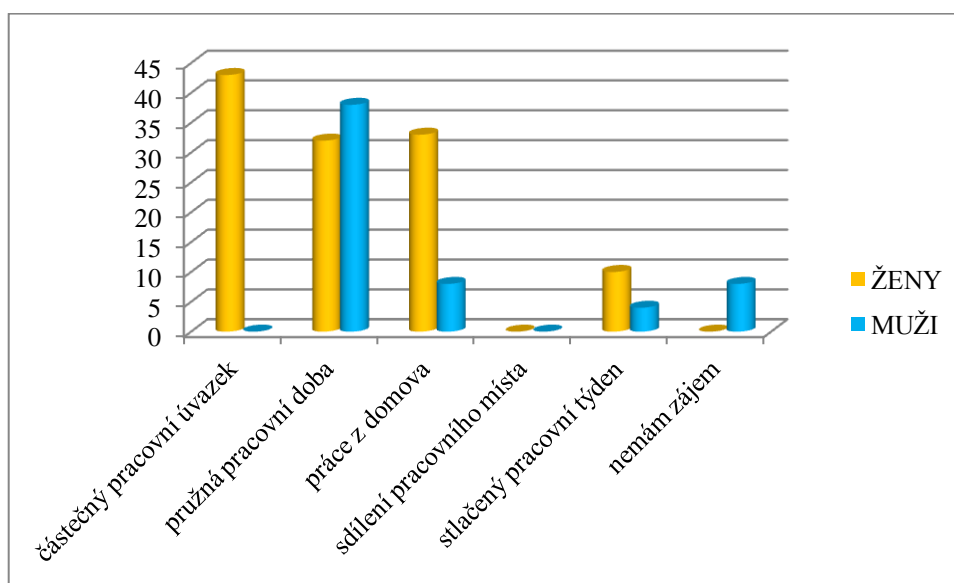
$\chi^2_{0,01}(1) = 6,635$  a proto odmítáme nulovou hypotézu a přijímáme hypotézu alternativní s pravděpodobností chyby 1 %.

**Tabulka 29** Volba flexibilní formy práce

	ŽENY	MUŽI	ŽENY + MUŽI
	a.č.	a.č.	a.č.
částečný pracovní úvazek	43	0	43
pružná pracovní doba	32	38	70
práce z domova	33	8	41
sdílení pracovního místa	0	0	0
stlačený pracovní týden	10	4	14
nemám zájem	0	8	8
Celkem	118	58	176

Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

Tabulka 29 předkládá výsledky našeho výzkumu, který mapoval nejvyšší zájem o předložené nabídky flexibilních forem práce. Čtyřicet tři žen z řad dotazovaných respondentek zvolilo v nejvyšší míře částečný pracovní úvazek. Na rozdíl od žen, 79 % z řad dotazovaných mužů projevilo největší zájem o možnost pracovat pružnou pracovní dobu.



Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

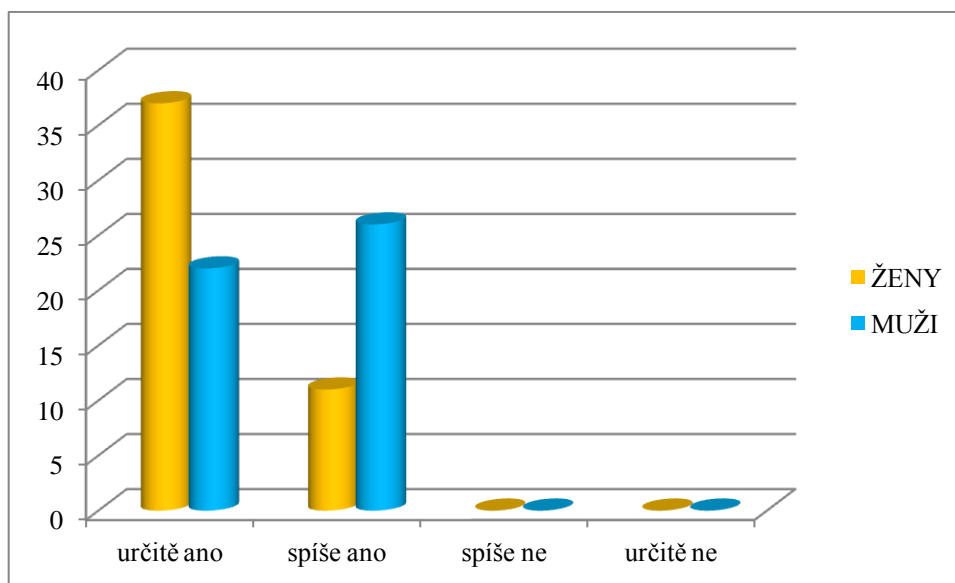
Graf 22 Volba flexibilní formy práce

Tabulka 30 Flexibilní forma práce – vhodná varianta

	ŽENY	MUŽI	ŽENY + MUŽI
	a.č.	a.č.	a.č.
určitě ano	37	22	59
spíše ano	11	26	37
spíše ne	0	0	0
určitě ne	0	0	0
Celkem	48	48	96

Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

Jak ukazuje Tabulka 30, po sloučení odpovědí „určitě ano“ a „spíše ano“, vyplývá z našeho výzkumu, že flexibilní formy práce považuje za vhodnou variantu pro sladění rodinného a pracovního života čtyřicet osm z dotazovaných žen a čtyřicet osm z dotazovaných mužů. Získali jsme tím od respondentů jednoznačně shodný názor.



Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

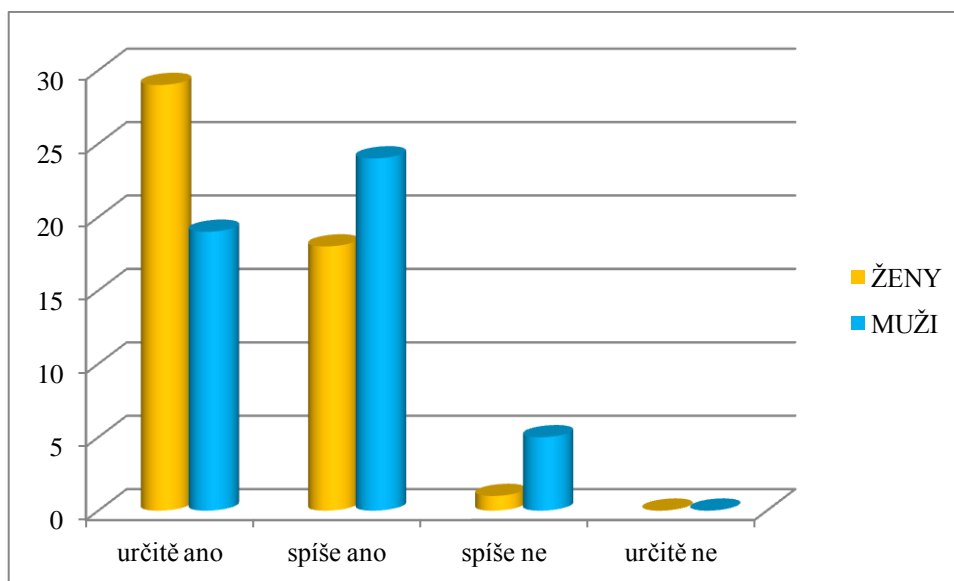
Graf 23 Flexibilní forma práce – vhodná varianta pro sladění rodinného a pracovního života

Tabulka 31 Zřízení firemní mateřské školy ze strany zaměstnavatele

	ŽENY	MUŽI	ŽENY + MUŽI
	a.č.	a.č.	a.č.
určitě ano	29	19	48
spíše ano	18	24	42
spíše ne	1	5	6
určitě ne	0	0	0
Celkem	48	48	96

Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

Jak ukazuje Tabulka 31, z výsledků našeho výzkumu jsme zjistili, že dvacet devět z řad dotazovaných žen považuje zřízení firemní mateřské školy ze strany zaměstnavatele za vhodný nápad. Na rozdíl od žen, 10 % z řad dotazovaných mužů s tímto návrhem spíše nesouhlasí.



Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

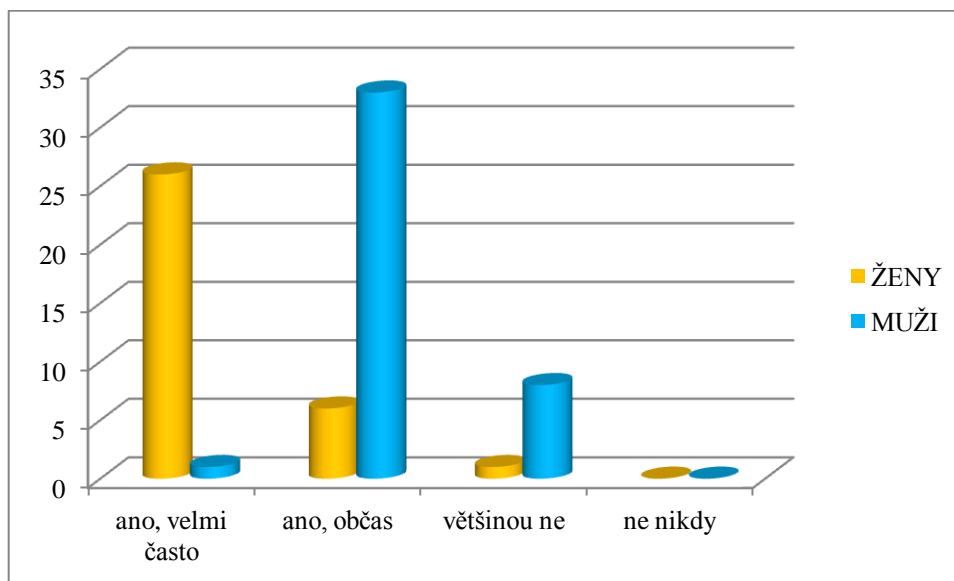
Graf 24 Zřízení firemní mateřské školy ze strany zaměstnavatele

Tabulka 32 Časový tlak

	ŽENY	MUŽI	ŽENY + MUŽI
	a.č.	a.č.	a.č.
ano, velmi často	26	1	27
ano, občas	6	33	39
většinou ne	1	8	9
ne nikdy	0	0	0
Celkem	33	42	75

Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

Tabulka 32 předkládá výsledky našeho výzkumu, kdy jsme zjistili, že velmi často se pod časovým tlakem cítí 54 % z dotazovaných žen. Na rozdíl od žen, se velmi často pod časovým tlakem cítí pouze jeden z dotazovaných mužů.



Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

Graf 25 Časový tlak

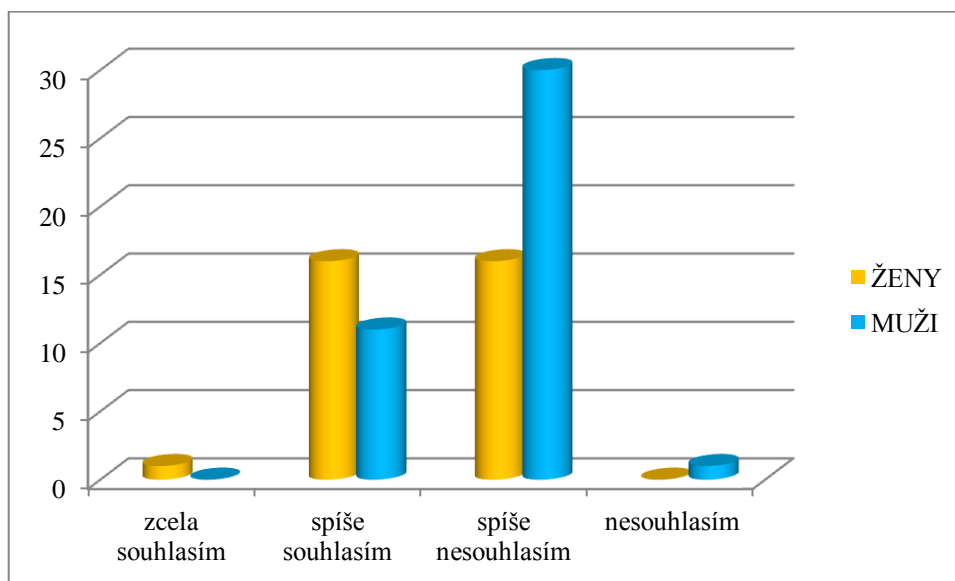


Tabulka 33 Míra souhlasu – daří se mi sladit péči o dítě s výkonem profese

	ŽENY	MUŽI	ŽENY + MUŽI
	a.č.	a.č.	a.č.
zcela souhlasím	1	0	1
spíše souhlasím	16	11	27
spíše nesouhlasím	16	30	46
nesouhlasím	0	1	1
Celkem	33	42	75

Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

Jak uvádí Tabulka 33, z našeho výzkumu jsme zjistili, že po sloučení odpovědi „zcela souhlasím“ a „spíše souhlasím“, uvádí sedmnáct žen z řad dotazovaných, že se jim daří sladit péči o dítě s výkonem profese. Na rozdíl od žen, 63 % mužů z řad dotazovaných respondentů uvedlo, že se jim sladit výkon profese s péčí o dítě spíše nedaří.



Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

Graf 26 Míra souhlasu – daří se mi sladit péči o dítě s výkonem profese

*DVO4: Jak se daří rodičům s dětmi předškolního věku sladovat péči o dítě s výkonem profese?*

Hypotéza č. 4

**Existují rozdíly v názorech rodičů v závislosti na pohlaví, že se jim daří skloubit péči o dítě s výkonem profese.**

*H<sub>0</sub>: Názory rodičů v závislosti na pohlaví na to, že se jim daří skloubit péči o dítě s výkonem profese, se neliší.*

*H<sub>A</sub>: Názory rodičů v závislosti na pohlaví na to, že se jim daří skloubit péči o dítě s výkonem profese, se liší.*

Ženy	17	16	Σ
Muži	11	31	Σ
Σ	28	47	75

Obrázek 4 Čtyřpolní tabulka pro test nezávislosti chi kvadrát (hypotéza 4)

$$\chi^2 = n \cdot \frac{(ad - bc)^2}{(a+b) \cdot (a+c) \cdot (b+d) \cdot (c+d)} = 75 \cdot \frac{(527 - 176)^2}{33 \cdot 28 \cdot 47 \cdot 42} = 75 \cdot \frac{123\,201}{1\,823\,976} = 75 \cdot 0,068 = 5,066$$

$$\chi_{0,01}^2(1) = 6,635 > \chi^2 = 5,066$$

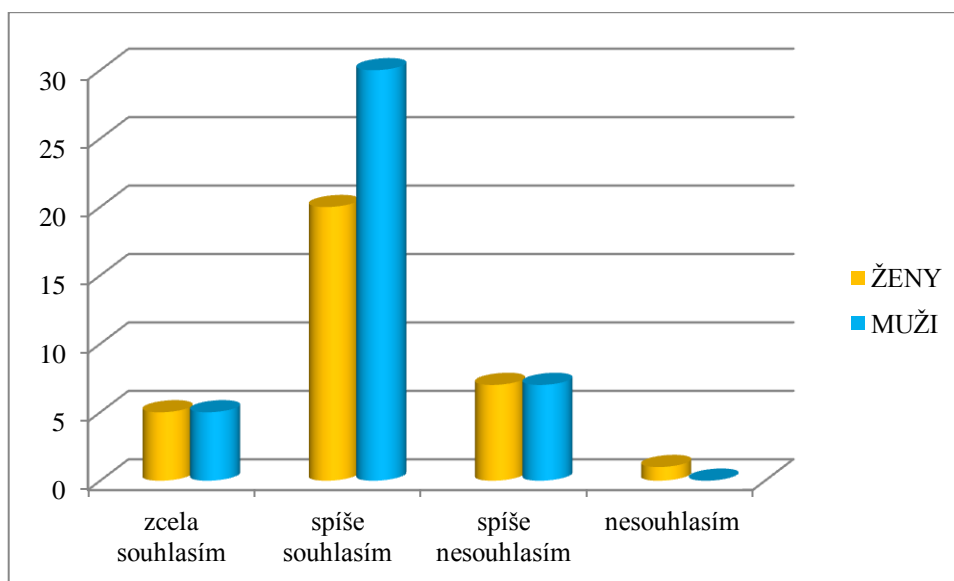
Výpočtem jsme zjistili, že vypočítaná hodnota  $\chi^2 = 5,066$  je menší než hodnota kritická  $\chi_{0,01}^2(1) = 6,635$  a proto přijímáme nulovou hypotézu a odmítáme hypotézu alternativní s pravděpodobností chyby 1 %.

**Tabulka 34 Míra souhlasu – zaměstnání mě naplňuje**

	ŽENY	MUŽI	ŽENY + MUŽI
	a.č.	a.č.	a.č.
zcela souhlasím	5	5	10
spíše souhlasím	20	30	50
spíše nesouhlasím	7	7	14
nesouhlasím	1	0	1
Celkem	33	42	75

Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

Jak uvádí Tabulka 34, z našeho výzkumu jsme zjistili, že míru souhlasu, že je zaměstnání zcela naplňuje, uvedl shodný počet dotazovaných žen a mužů, v každé skupině tento souhlas uvedlo pět osob. Z našeho výzkumu dále vyplynulo, že s názorem, že je zaměstnání spíše naplňuje, souhlasí dvacet z dotazovaných žen. Na rozdíl od žen, souhlasí s tímto názorem 63 % z řad dotazovaných mužů.



Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

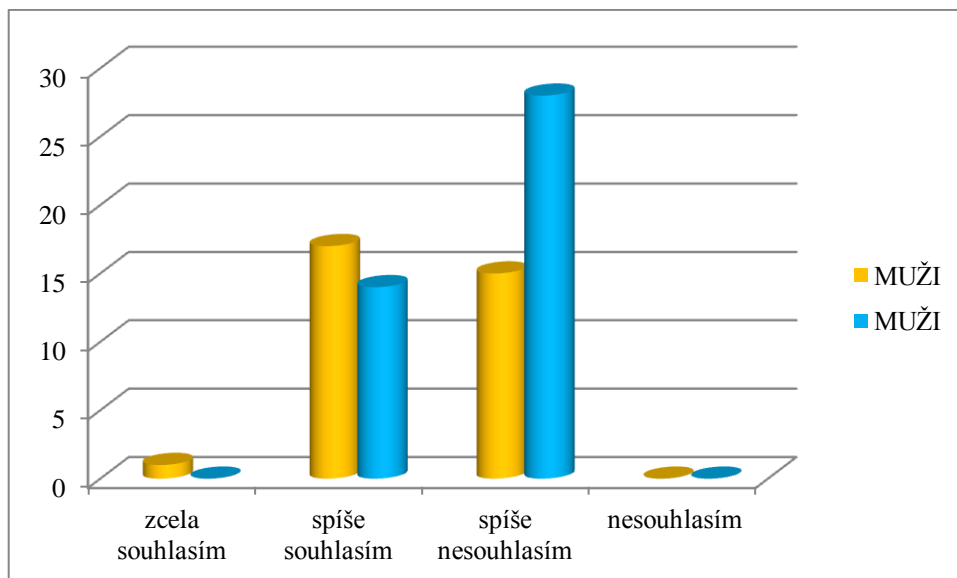
Graf 27 Míra souhlasu – zaměstnání mě naplňuje

**Tabulka 35 Míra souhlasu – svému dítěti věnuji dostatek péče a pozornosti**

	ŽENY	MUŽI	ŽENY + MUŽI
	a.č.	a.č.	a.č.
zcela souhlasím	1	0	1
spíše souhlasím	17	14	31
spíše nesouhlasím	15	28	43
nesouhlasím	0	0	0
<b>Celkem</b>	<b>33</b>	<b>42</b>	<b>75</b>

Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

Tabulka 35 předkládá výsledky výzkumu, kde jsme zjistili, že s názorem, že svému dítěti věnuje dostatek péče a pozornosti, souhlasí pouze jedna žena. Na rozdíl od žen, 58 % z řad dotazovaných mužů uvedlo, že spíše nesouhlasí s výrokem, že svému dítěti věnují dostatek péče a pozornosti.



Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

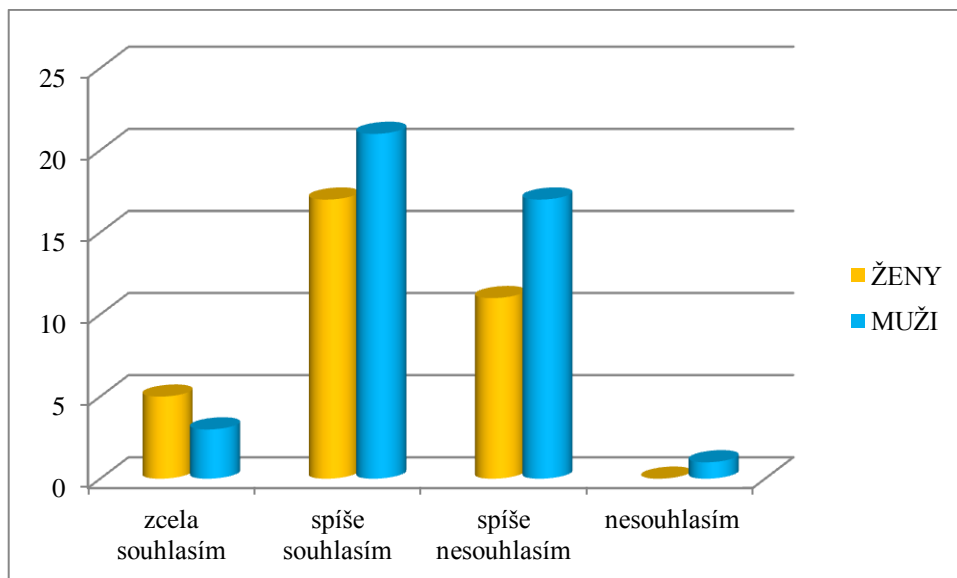
Graf 28 Míra souhlasu –svému dítěti věnuji dostatek péče a pozornosti

**Tabulka 36 Míra souhlasu – plnohodnotný partnerský vztah**

	ŽENY	MUŽI	ŽENY + MUŽI
	a.č.	a.č.	a.č.
zcela souhlasím	5	3	8
spíše souhlasím	17	21	38
spíše nesouhlasím	11	17	28
nesouhlasím	0	1	1
<b>Celkem</b>	<b>33</b>	<b>42</b>	<b>75</b>

Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

Jak uvádí Tabulka 36, z našeho výzkumu jsme po sloučení odpovědi „zcela souhlasím“ a „spíše souhlasím“ zjistili, že dvacet dva z dotazovaných žen uvádí, že žije v plnohodnotném partnerském vztahu. Shodnou odpověď uvedlo 50 % respondentů z řad dotazovaných mužů.



Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

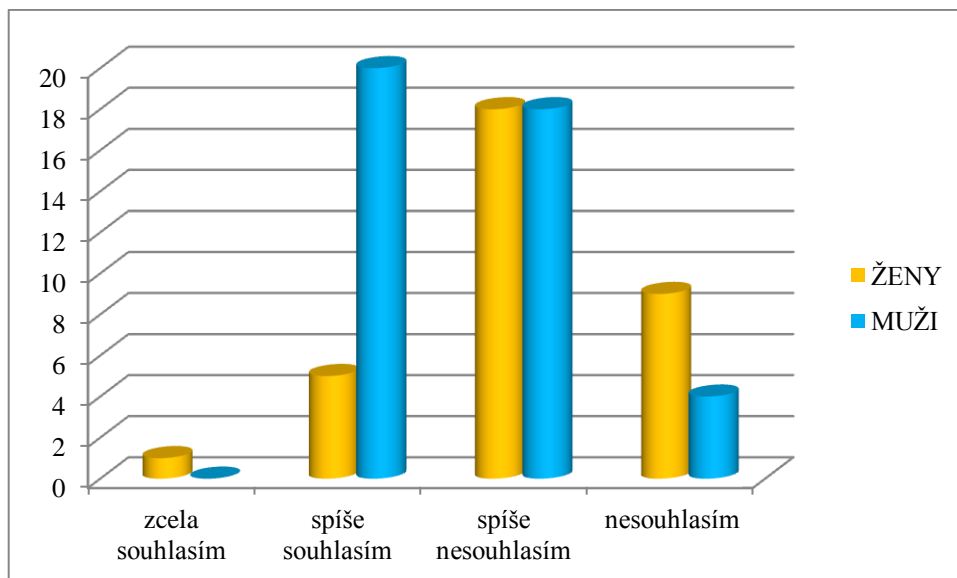
Graf 29 Míra souhlasu – plnohodnotný partnerský vztah

Tabulka 37 Míra souhlasu – dostatek času na vlastní záliby

	ŽENY	MUŽI	ŽENY + MUŽI
	a.č.	a.č.	a.č.
zcela souhlasím	1	0	1
spíše souhlasím	5	20	25
spíše nesouhlasím	18	18	36
nesouhlasím	9	4	13
<b>Celkem</b>	<b>33</b>	<b>42</b>	<b>75</b>

Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

Jak uvádí Tabulka 37, z výsledků našeho výzkumu jsme zjistili, že míra souhlasu s názorem na dostatek času na vlastní záliby je ve velkém nepoměru mezi oběma skupinami respondentů. S tímto výrokem spíše souhlasí pouze pět z dotazovaných žen. Na rozdíl od žen, je o této skutečnosti přesvědčeno celých 42 % z řad dotazovaných mužů.



Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

*Graf 30 Míra souhlasu – dostatek času na vlastní záliby*

### 5.3 Shrnutí výsledků výzkumu

Cílem realizovaného výzkumu bylo zjistit informace, které by umožnily zhodnotit, jak se daří ženám a mužům s dětmi předškolního věku podle jich samotných sladit rodinný a pracovní život a zda existují významné rozdíly v názorech žen a mužů.

Vyhodnocení výsledků výzkumu jsme rozdělili do dvou částí. První část byla zaměřena na vyhodnocení sociodemografických údajů o respondentech, druhá část byla zaměřena na vyhodnocení výroků a stanovených hypotéz.

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 96 respondentů z řad žen a mužů žijících v manželství nebo v nesezdaném partnerství ve společné domácnosti, a kteří mají alespoň jedno dítě předškolního věku. Více než 58 % respondentů zapojených do výzkumu žilo v manželství, ale i tak respondenti žijící v nesezdaném soužití tvořili vysoký podíl (téměř 42 %), což koresponduje se současným celospolečenským trendem. Do výzkumu byli v nejvyšší míře zapojeni respondenti z věkové kohorty 31 – 40 let. Toto zjištění svědčí pro závěr, že rodiče dětí předškolního věku jsou v produktivním věku, tedy aktivní skupinou na trhu práce. Aby mohli v co nejvyšší míře sladit svůj rodinný život s pracovním, je zapotřebí vytvořit dostatečné nabídky flexibilních forem práce a různorodé možnosti péče o děti. Jak nám ukázal náš výzkum, nejvyšší počet respondentů je aktivní na trhu práce jako zaměstnanci, u žen činí toto množství 46 % a u mužů 67 %. Zajímavý poznatek jsme zjistili při vyhodnocení otázky, kolik hodin se v průběhu pracovního týdne věnují dotazovaní respondenti svému zaměstnání. Časový údaj více než 41 hodin týdně uvedly pouze dvě ženy, ale celých 52 % mužů.

Jak jsme zjistili výpočtem mediánu, střední hodnota času věnovaného péči o děti v průběhu pracovního týdne (povídání si, hraní, čtení a vyprávění pohádek, společné procházky, sportovní aktivity) činila u žen 13,5 hodiny a u mužů 5 hodin. Jak jsme předpokládali, z dosažených výsledků lze konstatovat, že čas trávený s dětmi je u žen a mužů v pracovním týdnu rozdílný. Výpočet mediánu pro určení střední hodnoty jsme použili také při zjišťování, kolik hodin průměrně věnují péči o své dítě ženy a muži během víkendu. Jak jsme předpokládali, i zde jsme získali rozdílné hodnoty. Střední hodnota času věnovaného péči o dítě během víkendu činila u žen 10 hodin a u mužů 6 hodin.

Jak nám ukázaly výsledky výzkumu, společné sledování televize považuje za smysluplně a plnohodnotně strávený čas 88 % z řad dotazovaných mužů, naopak 32 z řad dotazovaných žen tuto činnost vůbec za smysluplnou nepovažuje. Po zhodnocení získaných dat

jsme zjistili, že 73 % z řad dotazovaných žen a 71 % z řad dotazovaných mužů vyjádřilo, že jsou spíše spokojeni s časem, který svému dítěti věnují, z čehož usuzujeme, že obě skupiny respondentů jsou si vědomi, že svému dítěti neposkytují takové množství času, kolik by sami chtěli. Jak jsme předpokládali, více žen a to 73 % zcela pociťuje naplnění z času, který svému dítěti věnují. Na rozdíl od žen, pouze 11 z dotázaných mužů (23 %) toto naplnění sdílí. Zajímavým zjištěním bylo, že ani jeden z respondentů z řad žen a mužů nevědlo, že by je čas věnovaný péči o dítě vůbec nenaplňoval.

Ze získaných dat našeho výzkumu jsme sestavili žebříček preferovaných oblastí, kterým přiřkládají respondenti v rámci vlastní seberealizace největší význam. 24 respondentů z řad dotazovaných žen a mužů uvedlo, že nejpreferovanější oblastí jejich zájmu je věnovat dostatek pozornosti svému dítěti.

**Tabulka 38 Žebříček preferovaných oblastí v rámci vlastní seberealizace**

	ženy	muži	celkem
dostatek pozornosti dětem	19	5	24
hodnotné vztahy s druhými lidmi	15	3	18
finanace pro vlastní osobu	5	12	17
čas pro rozvoj vlastního potenciálu v rámci volnočasových aktivit	5	11	16
profesní kariéra	2	13	15

Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

Jak jsme předpokládali, vysoké procento z řad dotazovaných žen a to celých 52 % z nich uvádí, že velmi často zažilo/ zažívá diskriminaci ze strany zaměstnavatele z důvodu péče o dítě. Tuto odpověď nevedl žádný z mužů. Při vyhodnocování dat jsme se setkali s názorem, že dítě předškolního věku určitě potřebuje pro svůj zdárný vývoj celodenní péči svých rodičů u celých 33 % žen. Na rozdíl od žen, souhlasí s tímto názorem pouze 2 % z řad dotazovaných mužů. Z tohoto výsledku usuzujeme, že pokud by ženy měly legislativně upravenou možnost zůstat v domácnosti a pečovat o dítě i po skončení rodičovské dovolené, řada z nich by této možnosti využila.

Výsledky našeho výzkumu dále prokázaly, že ženy i muži z řad dotazovaných respondentů v nejvyšší míře využívají v oblasti denní péče o děti předškolního věku služeb



státní mateřské školy a to všech 100 %. Druhé místo zaujímá výpomoc rodinných příslušníků (57 %). Zkušenost s nepřijetím dítěte do státní mateřské školy z důvodu nedostatečné kapacity míst má přitom 69 % z řad dotazovaných žen a mužů. Toto zjištění potvrzuje současný trend, kdy sociální politika, města i obce v České republice intenzivně řeší nedostačnou kapacitu míst ve státních mateřských školách.

Pro přehlednost jsme vytvořili žebříček nejvyšší míry souhlasu dotazovaných žen a mužů s předloženými návrhy možné podpory rodin s dětmi předškolního věku ze strany státu. Jak jsme předpokládali, na 1. místě se objevila nejvyšší míra souhlasu s návrhem, aby každé dítě starší tří let mělo nárok na místo v předškolním zařízení v místě bydliště.

**Tabulka 39 Nejvyšší míra souhlasu s návrhy možné podpory rodin s dětmi předškolního věku ze strany státu**

	ženy	muži	celkem
nárok každého dítěte staršího tří let na místo v předškolním zařízení v místě bydliště	42	30	72
možnost flexibilních forem práce rodičů s dětmi předškolního věku	36	17	53
vyplácení přídavků na děti bez ohledu na příjem rodiny	32	19	51
zohlednění a legislativní úprava právního zůstatku v domácnosti do sedmi let věku dítěte	23	10	33
možnost odečtu z daní za náklady na hlídání (sukromá placená péče)	16	9	25

Zdroj: vlastní výzkum 2014/2014

Dle našich předpokladů 90 % žen kladně odpovědělo, že by z předložené nabídky flexibilních forem práce v nejvyšší míře přivítalo možnost pracovat na částečný pracovní úvazek. Na rozdíl od žen, 79 % z řad dotazovaných mužů projevilo největší zájem o možnost využívat pružnou pracovní dobu. Flexibilní formy práce označilo jako vhodnou variantu pro sladění rodinného a pracovního života rodin s dětmi předškolního věku 100 %

respondentů v obou dotazovaných skupinách. Z toho vyvozujeme nutnost aplikování těchto forem úvazků na trhu práce. Z vyrovnaného a plného počtu kladných odpovědí (100 %) v obou dotazovaných skupinách, kdy by respondenti přivítali nabídku umístit své dítě do firemní mateřské školy, pokud by ji jejich zaměstnavatel zřídil, jsme vyvodili závěr, že zaměstnavatelé prozatím dostatečně nevyužívají možnosti zřízení firemních mateřských škol.

Pod časovým tlakem se cítí velmi často 54 % z dotazovaných žen, ale pouze jeden z dotazovaných mužů. Z výsledku našeho výzkumu tedy můžeme vyvodit závěr, že využití flexibilních forem práce je důležitější při sladování jejich rodinného a pracovního života více pro ženy než pro muže.

Pro větší přehlednost jsme vytvořili žebříček nejvyšší míry souhlasu s uvedenými výroky z řad dotazovaných žen a mužů. Nejfrekventovanější odpovědi s nejvyšší mírou souhlasu byla skutečnost, že zaměstnání respondenty naplňuje.

**Tabulka 40 Žebříček nejvyšší míry souhlasu s uvedenými výroky**

	ženy	muži	celkem
zaměstnání mě naplňuje	4	5	9
mám plnohodnotný partnerský vztah	5	3	8
svému dítěti věnuji dostatek péče a pozornosti	2	0	2
věnuji se dostatečně svým zálibám	1	0	1

Zdroj: vlastní výzkum 2014/2015

Ve výzkumu nás rovněž zajímal názory žen a mužů s dětmi předškolního věku na rovnoměrné rozdělení prací spojených s péčí o dítě, na jejich ochotu zůstat v domácnosti i po skončení rodičovské dovolené a věnovat se péči o dítě v případě finančního zabezpečení rodiny partnerem, a zda by uvítali možnost pracovat na zkrácený pracovní úvazek. Pro ověřování daných hypotéz jsme použili test nezávislosti chí-kvadrát pro čtyřpolní tabulku a kontingenční tabulku. Tabulka 38 předkládá verifikaci stanovených hypotéz. Z našeho výzkumu vyplynulo, že první a čtvrtá stanovená hypotéza nebyly potvrzeny. Druhá a třetí stanovená hypotéza potvrzeny byly.

**Tabulka 41 Verifikace hypotéz**

	<b>Hypotézy</b>	<b>Verifikace</b>
<b>H1</b>	Existují rozdíly v názorech rodičů v závislosti na pohlaví, že rozdělení prací spojených s péčí o děti není v jejich rodině rovnoměrně rozdělené.	nepotvrzena
<b>H2</b>	Existují rozdíly v názorech rodičů v závislosti na pohlaví, že by byli ochotni v případě finančního zabezpečení rodiny partnerem, zůstat v domácnosti i po skončení rodičovské dovolené.	potvrzena
<b>H3</b>	Existují rozdíly v názorech rodičů v závislosti na pohlaví, že by uvítali možnost pracovat na zkrácený pracovní úvazek.	potvrzena
<b>H4</b>	Existují rozdíly v názorech rodičů v závislosti na pohlaví, že se jim daří skloubit péči o dítě s výkonem profese.	nepotvrzena

Zdroj: Vlastní výzkum 2014/2015

### 5.3.1 Doporučení pro praxi

- Zdroj ucelených informací pro rodiče s dětmi předškolního věku v oblasti sociálního zabezpečení rodin s dětmi, možného využití různorodých forem zkrácených pracovních úvazků a služeb denní péče o děti předškolního věku.
- Využití výzkumné části diplomové práce jako zpětné vazby potřeb rodičů s dětmi předškolního věku pro zaměstnavatele.
- Využití výzkumné části diplomové práce jako zmapování využití služeb denní péče o děti předškolního věku pro potenciální zájemce o nabídku rozšiřování těchto služeb.

## ZÁVĚR

Zcela jednoznačným zájmem nejen samotných rodin, ale také současné sociální politiky by mělo být hledání strategií, jak skloubit rodinný a pracovní život jedinců. Rodina je stále považována za základní článek společnosti. Z důvodu stále klesajícího demografického vývoje je proto její podpora velmi důležitá. Současnou rodinu můžeme charakterizovat především jako rodinu zaměstnaných rodičů, na které jsou kladeny stále se zvyšující se nároky. Rodiče se snaží zabezpečit odpovídající životní úroveň, aby jejich děti mohly vyrůstat v harmonickém a dostatečně podnětném prostředí. Zároveň se snaží obstát na trhu práce, a svoje zaměstnání si udržet. Zkušenosti z ostatních zemí Evropské Unie potvrzují, že podpora rodin v souvislosti se sladčováním rodinných a pracovních povinností je v zájmu jak sociálního státu, tak také zaměstnavatelů. Rodiče, kterým zaměstnavatel umožní skloubit rodinný život s pracovním, jsou výkonnými zaměstnanci, kteří si této příležitosti váží.

Stát se snaží zasahovat do oblasti rodinné problematiky několika způsoby. Mezi základní patří ekonomická podpora rodin, dále nabídka institucionalizované péče o děti a zákonná opatření zaměřená na flexibilní formy práce. V České republice bohužel doposud nejsou různé formy flexibilní práce dostatečně využívány. V průběhu několika posledních let také došlo k redukci počtu jeslí a mateřských škol. Nabídka alternativních forem péče o děti však neustále naráží na nedostatečné právní ukotvení či finanční nedostupnost pro rodiny s dětmi. Vládní aktivity k podpoře alternativních forem péče jsou sice v řešení, ale jejich realizace stále trvá. Samotní zaměstnavatelé se nestaví příliš vstřícně k flexibilním formám práce, protože jim schází zkušenosti a vstřícnost. Rodiče s dětmi předškolního věku jsou považováni za tzv. rizikovou skupinu zaměstnanců, protože zaměstnavatelé automaticky předpokládají, že má – li rodič malé dítě, upřednostní před výkonem práce péči o ně.

Vytváření optimálních podmínek a hledání strategií pro sladčování rodinného a pracovního života by mělo být společným zájmem rodin za podpory zaměstnavatelů a sociálního státu. Chceme – li dosáhnout optimálního sladění mezi oběma rovinami, je nutná partnerská dělba práce. Vzhledem k tomu, že v současné době pracují ve většině rodin oba rodiče, měli by se také oba rodiče dělit o péči o děti a zabezpečení chodu domácnosti. Společně s nabídkou flexibilních forem práce a dostatečně velkou nabídkou zařízení péče o děti, může dojít k optimálnímu skloubení rodinných a pracovních povinností. Skloubením

těchto dvou rovin pak můžeme dosáhnout rovnováhy a vnitřní spokojenosti v životě člověka.

Praktická část diplomové práce se zabývala názory rodičů, žen a mužů s dětmi předškolního věku, na možnosti skloubení jejich rodinného a pracovního života. Snažili jsme se získat informace, které by umožnily zhodnotit, jak se jim samotným daří sladit rodinný a pracovní život a zda existují významné rozdíly v jejich názorech. Názory žen a mužů nám jednoznačně ukázaly, že možnost využití flexibilních forem práce vnímají pozitivně ve prospěch těchto forem práce. Šetření poukázalo na skutečnost, že optimální sladění svého rodinného a pracovního života považují ve svém životě za jednu z priorit. Tato diplomová práce může být podnětem k zamyšlení pro všechny rodiče, kteří se snaží sladit svůj rodinný život s pracovním a hledají optimální řešení, jak věnovat dostatek času péči o své dítě a zároveň se snaží dostát v co nejlepší míře svým pracovním povinnostem. Výsledky našeho výzkumu mohou být přínosem i pro potenciální zaměstnavatele žen a mužů s dětmi předškolního věku, protože předkládají jejich názory na péči o dítě a vlastní pracovní nasazení.

**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY****Monografická literatura:**

- [1] ARNOLDOVÁ, Anna, 2007. *Vybrané kapitoly ze sociálního zabezpečení*. Praha: Karolinum, s. 612. ISBN 978-80-246-1393-2.
- [2] ČERMÁKOVÁ, Marie et al., 2002. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, s. 113. ISBN 80-7330-026-5.
- [3] GAVORA, Peter, 2008. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Bratislava: Vydavateľstvo Univerzita Komenského, s. 272. ISBN 978-80-223-2391-8.
- [4] HELUS, Zdeněk, 2004. *Dítě v osobnostním pojetí*. Praha: Portál, 232 s. ISBN 80 – 7178 – 888 – 0.
- [5] HELUS, Zdeněk, 2007. *Sociální psychologie pro pedagogy*. Praha: Grada Publishing, s. 280. ISBN 978-80-247-1168-3.
- [6] CHRÁSKA, Miroslav, 2007. *Metody pedagogického výzkumu – Základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada, s. 265. ISBN 80-247-1369-1.
- [7] JANDOUREK, Jan, 2001. *Sociologický slovník*. Praha: Portál, s. 286. ISBN 978-80-7367-269-0.
- [8] JANEBOVÁ, Radka, 2006. *Sociální problémy z aspektu gender*. Hradec Králové: GAUDEAMUS, s. 106. ISBN 80-7041-512-6.
- [9] KARSTEN, Hartmut, 2006. *Ženy – muži*. Praha: Portál, s. 183. ISBN 80-7367-145-X.
- [10] KOCOURKOVÁ, Jiřina a Ladislav RABUŠIC, 2006. *Sňatek a rodina: zájem soukromý nebo veřejný?* Praha: SPRINT, s. 158. ISBN 80-86561-93-3.
- [11] KŘÍŽKOVÁ, Alena et al., 2006. *Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě českých rodičů: plány versus realita*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, s. 105. ISBN 80-7330-112-1.
- [12] KŘÍŽKOVÁ, Alena a Radka DUDOVÁ, 2008, *Práce a péče*. Praha: SLON, s. 163. ISBN 978-80-86429-94-6.
- [13] KUCHAROVÁ, Věra a Kamila SVOBODOVÁ, 2006. *Sít' zařízení denní péče o děti předškolního věku v ČR*. Praha: VÚPSV, s. 57. ISBN 80-87007-51-4.

- [14] MAŘÍKOVÁ, Hana, et al., 2010. *Jaká je naše společnost? Otázky, které si často klademe...* Praha: SLON, s. 446. ISBN 978-80-7419-025-4.
- [15] MAŘÍKOVÁ, Hana, et al., 2012. *Živitelé a živitelky*. Praha: SLON, s. 303. ISBN 978-80-7419-100-8.
- [16] MATĚJŮ, Petr a Jana STRAKOVÁ, 2006. *(Ne) rovné šance ve vzdělání, vzdělanostní nerovnosti v České republice*. Praha: Academia, s. 408. ISBN 80-200-1400-4.
- [17] MITCHELL, Eva, 2010. *Finanční podpora rodin s dětmi v České republice v evropském kontextu*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, s. 136. ISBN 978-80-7330-183-5.
- [18] MOŽNÝ, Ivo, 2002. *Sociologie rodiny*. Praha: SLON, s. 219. ISBN 80-86429-05-9.
- [19] POELMANS, Steven a Paula CALIGIURI, 2008. *Harmonizing Work, Family and Personal Life: from Policy to Practise*. 1st pub. Cambridge, UK: Cambridge University Press, s. 304. ISBN 978-0-511-42423-6.
- [20] PRŮCHA, Jan et al., 1998. *Pedagogický slovník*. 2., rozš. a přeprac. vyd. Praha: Portál. 328 s. ISBN 80-717-8252-1.
- [21] RYDVALOVÁ, Renata a Blanka JUNOVÁ, 2011. *Jak sladit práci a rodinu*. Praha: Grada Publishing, s. 152. ISBN 978-80-247-3578-8.
- [22] SEDLÁČEK, Lukáš a Kateřina PLESKOVÁ, 2008. *Aktivní otcovství*. Brno: NESEHNUTÍ, s. 63. ISBN 978-80-903228-9-1.
- [23] SIROVÁTKA, Tomáš, 2006. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: ALBERT, s. 279. ISBN 80-7326-104-9.
- [24] SIROVÁTKA, Tomáš a Ondřej HORA, 2008. *Rodina, děti a zaměstnání v České společnosti*. Brno: ALBERT, s. 328. ISBN 978-80-7326-140-5.
- [25] SOBOTKOVÁ, Irena, 2001. *Psychologie rodiny*. Praha: Portál, s. 176. ISBN 80-7178-559-8.
- [26] TOMEŠ, Igor, 2011. *Obory sociální politiky*. Praha: Portál, s. 368. ISBN 978-80-7367-868-5.
- [27] VAN LUVEN, Lynne, 2006. *Být či nebýt matkou*. Praha: Volvox Globator, s. 293. ISBN 978-80-7207-774-8.
- [28] VAL LUVEN, Lynne, 2008. *Být či nebýt otcem*. Praha: Volvox Globator, s. 303. ISBN 978-80-7207-775-5.

- [29] VÚPSV, 2006. *Rovnost mužů a žen v dokumentech EU a ČR. Dílčí studie*. Praha: VÚPSV, 26 s. ISBN 80 87007-12-3.
- [30] VÝROST, Jozef a Ivan SLAMĚNÍK, 2008. *Sociální psychologie*. Praha: Grada, 2. vyd., s. 404. ISBN 978-80-247-1428-8.
- [31] WICHTERLOVÁ, Lada a Eva FIALOVÁ, 2010. *Dostaňte zákon na svou stranu: Jak sladovat rodinu a práci?* Praha: Gender Studies, s. 57. ISBN 978-80-86520-33-9.

### Internetové zdroje

- [32] ČESKO. *Zákon č. 1/1991 Sb. O zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů*. [online] 1991, [cit. 2014-09-22]. Dostupné z [http://i.iinfo.cz/urs-att/p\\_001-91-108878175142638.htm](http://i.iinfo.cz/urs-att/p_001-91-108878175142638.htm)
- [33] ČESKO. *Zákon č. 89/2012 Sb., nový občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů*. [online] 2012, [cit. 2014-09-21] Dostupné z <http://portal.gov.cz/app/zakony/dulezite.jsp?rpp=50#local-content>
- [34] ČESKO. *Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů*. [online] 2009, [cit. 2014-09-21]. Dostupné z [http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198\\_2009](http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009)
- [35] ČESKO. *Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce*. [online] 2014, [cit. 2014-09-22]. Dostupné z [http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z262\\_2006\\_6](http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z262_2006_6)
- [36] ČESKO. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Péče o děti, dětská skupina*. [online]. MPSV, 2013, [cit. 2014-09-12]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/13500>
- [37] ČESKO. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Finanční podpora rodiny – daňová opatření*. [online]. MPSV, 2013, [cit. 2014-09-22]. Dostupné z <http://www.mpsv.cz/cs/14470>
- [38] ČESKO. MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. *Vzdělávání. Předškolní vzdělávání. Firemní školka – informace*. [online]. MPSV, 2011, [cit. 2014-09-23]. Dostupné z <http://www.msmt.cz/vzdelavani/predskolni-vzdelavani/firemni-skolky-zakladni-informace?highlightWords=firemn%C3%AD+%C5%A1kolky>
- [39] ČESKO. MINISTERSTVO VNITRA ČESKÉ REPUBLIKY. *Poslanecký návrh zákona o podpoře rodin*. [online]. MVČR, 2009, [cit. 2014-09-23]. Dostupné z <http://www.mvcr.cz/clanek/snemovna-poslanecky-navrh-zakona-o-podpore-rodin.aspx>



[40] OBČANSKÁ SPOLEČNOST. *Evropská brána: Rozdíly mezi muži a ženami ve sladování rodinného a profesního života v EU 25. Rovné příležitosti a trh práce v EU*. [online]. OS, 2008, [cit. 2014-09-23]. Dostupné z [http://obcan.ecn.cz/index.shtml?apc=rj--1-236374&sh\\_itm=5079cb4949c5d6db25b6243c979c8ad6&add\\_disc=1&parent\\_id=c6f394d044f11bce772bd9b72cb2de1f](http://obcan.ecn.cz/index.shtml?apc=rj--1-236374&sh_itm=5079cb4949c5d6db25b6243c979c8ad6&add_disc=1&parent_id=c6f394d044f11bce772bd9b72cb2de1f)

[41] ÚŘEDNÍ VĚSTNÍK EVROPSKÉ UNIE. *Evropský pakt pro rovnost žen a mužů*. [online], 2011, [cit. 2014-10-01]. Dostupné z <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:155:0010:0013:CS:PDF>

[42] VUPSV. VÝZKUMNÝ ÚSTAV PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Nové formy péče o děti*. [online]. VUPSV, 2008, [cit. 2014-09-23]. Dostupné z [http://www.vupsv.cz/sites/File/audit-clanky/Letak\\_profese\\_chuvy.pdf](http://www.vupsv.cz/sites/File/audit-clanky/Letak_profese_chuvy.pdf)

### Články v periodiku

[43] ŠMÍDOVÁ, Iva. Genderovaná volba práce: statusové šance a vzdělávací rozhodovací strategie. *Sociologický časopis*. 2009, roč. 45, č. 4. ISSN 0038-0288.

[44] MAŘÍKOVÁ, Hana. Pečující otcové: Příběhy plné odlišností. *Sociologický časopis*. 2009, roč. 45, č. 1. ISSN 0038-0288.

### Jiné zdroje

[45] EACEA P9 Eurydice, 2009. *Early Childhood Education and Care in Europe: Tackling Social and Cultural Inequalities*. Brusel: Eurydice, 190 s. ISBN 978-92-9201-007-2.

[46] EUROPA, Zusammenfassungen der EU- Gesetzgebung. *Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015*. [online], 2011, [cit. 2014-10-01]. Dostupné z [http://europa.eu/legislation\\_summaries/employment\\_and\\_social\\_policy/equality\\_between\\_men\\_and\\_women/index\\_de.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/index_de.htm)

[47] EUROPEAN COMMISSION, DEL BARRIO, Luis, 2008. *The life of women and men in Europe – A statistical portrait*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, s. 243. ISBN 978-92-79-07069-3. Dostupné z [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY\\_OFFPUB/KS-80-07-135/EN/KS-80-07-135-EN.PDF](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-80-07-135/EN/KS-80-07-135-EN.PDF)

**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

a. č. absolutní četnost

aj. a jiné

apod. a podobně

atd. a tak dále

č. číslo

$H_0$  nulová hypotéza

$H_A$  alternativní hypotéza

MŠ mateřská škola

např. například

r. č. relativní četnost

s. strana

tj. to je

tzn. to znamená

tzv. tak zvaně

## SEZNAM GRAFŮ

Graf 1 Pracovní zařazení žen a mužů

Graf 2 Množství času rodičů tráveného péčí o dítě předškolního věku během pracovního týdne

Graf 3 Množství času rodičů tráveného péčí o dítě předškolního věku během víkendu

Graf 4 Rovnoměrné rozdělení péče o dítě/ děti v rodině

Graf 5 Společné sledování televize s dítětem

Graf 6 Spokojenost s časem, který respondenti věnují svému dítěti/ dětem

Graf 7 Naplnění respondentů z času stráveného se svým dítětem

Graf 7 Rovnoměrné rozdělení péče o dítě/ děti v rodině

Graf 8 Seberealizace respondentů – profesní kariéra

Graf 9 Seberealizace respondentů – dostatek pozornosti dítěti/ dětem

Graf 10 Seberealizace respondentů – dostatek financí pro vlastní osobu

Graf 11 Seberealizace respondentů – dostatek času pro rozvoj vlastního potenciálu v rámci volnočasových aktivit

Graf 12 Seberealizace respondentů –hodnotné vztahy s druhými lidmi

Graf 13 Diskriminace ze strany zaměstnavatele

Graf 14 Ochota zůstat v domácnosti a pečovat o dítě/ děti

Graf 15 Dítě pro zdárný vývoj potřebuje celodenní péči rodičů

Graf 16 Osobní péče rodičů v případě zdravotních komplikací u dítěte

Graf 17 Využití forem péče o dítě předškolního věku

Graf 18 Zkušenost s nepřijetím dítěte předškolního věku do státní mateřské školy

Graf 19 Názory žen na podporu rodin s dětmi předškolního věku

Graf 20 Názory mužů na podporu rodin s dětmi předškolního věku

Graf 21 Možnost pracovat na zkrácený pracovní úvazek

Graf 22 Volba flexibilní formy práce

Graf 23 Flexibilní forma práce – vhodná varianta pro sladění rodinného a pracovního života

Graf 24 Zřízení firemní mateřské školy ze strany zaměstnavatele

Graf 25 Časový tlak

Graf 26 Míra souhlasu – daří se mi sladit péči o dítě s výkonem profese

Graf 27 Míra souhlasu – zaměstnání mě naplňuje

Graf 28 Míra souhlasu – svému dítěti věnuji dostatek péče a pozornosti

Graf 29 Míra souhlasu – plnohodnotný partnerský vztah

Graf 30 Míra souhlasu – dostatek času na vlastní záliby

**SEZNAM TABULEK**

**Tabulka 1 Sociodemografické údaje**

**Tabulka 2 Množství času žen a mužů trávených péčí o dítě v průběhu pracovního týdne**

**Tabulka 3 Přehled hodnot pro výpočet mediánu uvedených ženami v pracovním týdnu**

**Tabulka 4 Přehled hodnot pro výpočet mediánu uvedených muži v pracovním týdnu**

**Tabulka 5 Množství času žen a mužů trávených péčí o dítě v průběhu víkendu**

**Tabulka 6 Přehled hodnot pro výpočet mediánu uvedených ženami během víkendu**

**Tabulka 7 Přehled hodnot pro výpočet mediánu uvedených muži během víkendu**

**Tabulka 8 Rovnoměrné rozdělení péče o dítě/ děti v rodině**

**Tabulka 9 Společné sledování televize s dítětem**

**Tabulka 10 Spokojenost s časem, který respondenti věnují svému dítěti/ dětem**

**Tabulka 11 Naplnění respondentů - čas věnovaný péčí o dítě/ děti**

**Tabulka 12 Seberealizace – profesní kariéra**

**Tabulka 13 Seberealizace – dostatek pozornosti dítěti/ dětem**

**Tabulka 14 Seberealizace – dostatek financí pro vlastní osobu**

**Tabulka 15 Seberealizace – dostatek času pro rozvoj vlastního potenciálu v rámci volnočasových aktivit**

**Tabulka 16 Seberealizace – hodnotné vztahy s druhými lidmi**

**Tabulka 17 Diskriminace ze strany zaměstnavatele**

**Tabulka 18 Ochota zůstat v domácnosti a pečovat o dítě/ děti**

**Tabulka 19 Dítě předškolního věku potřebuje pro zdárný vývoj celodenní péči rodičů**

**Tabulka 20 Osobní péče rodičů v případě zdravotních komplikací u dítěte**

**Tabulka 21 Využití forem péče o dítě předškolního věku**

**Tabulka 22 Zkušenost s nepřijetím dítěte předškolního věku do státní mateřské školy**

**Tabulka 23 Vyplácení přídavků na děti bez ohledu na příjem rodiny**

**Tabulka 24 Možnost odečtu z daní za náklady na hlídání**

**Tabulka 25 Nárok každého dítěte staršího tří let na místo v předškolním zařízení v místě bydliště**

**Tabulka 26 Možnost flexibilních forem práce rodičů s dětmi předškolního věku**

**Tabulka 27 Legislativní úprava možnosti rodičů s dětmi předškolního věku zůstat v domácnosti do sedmi let věku dítěte**

**Tabulka 28 Možnost pracovat na zkrácený pracovní úvazek**

**Tabulka 29 Volba flexibilní formy práce**

**Tabulka 30 Flexibilní forma práce – vhodná varianta**

**Tabulka 31 Zřízení firemní mateřské školy ze strany zaměstnavatele**

**Tabulka 32 Časový tlak**

**Tabulka 33 Míra souhlasu – daří se mi sladit péči o dítě s výkonem profese**

**Tabulka 34 Míra souhlasu – zaměstnání mě naplňuje**

**Tabulka 35 Míra souhlasu – svému dítěti věnuji dostatek péče a pozornosti**

**Tabulka 36 Míra souhlasu – plnohodnotný partnerský vztah**

**Tabulka 37 Míra souhlasu – dostatek času na vlastní záliby**

**Tabulka 38 Žebříček preferovaných oblastí v rámci vlastní seberealizace**

**Tabulka 39 Nejvyšší míra souhlasu s návrhy možné podpory rodin s dětmi předškolního věku ze strany státu**

**Tabulka 40 Žebříček nejvyšší míry souhlasu s uvedenými výroky**

**Tabulka 41 Verifikace hypotéz**

**SEZNAM OBRÁZKŮ**

Obrázek 1 Čtyřpolní tabulka pro test nezávislosti chí kvadrát (hypotéza 1) .....	56
Obrázek 2 Kontingenční tabulka pro test nezávislosti chí kvadrát (hypotéza 2) .....	67
Obrázek 3 Čtyřpolní tabulka pro test nezávislosti chí kvadrát (hypotéza 3).....	76
Obrázek 4 Čtyřpolní tabulka pro test nezávislosti chí kvadrát (hypotéza 4).....	82

## SEZNAM PŘÍLOH

Příloha 1 Dotazník



# PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Vážený rodiče,

vzhledem k tomu, že v současné době zpracovávám diplomovou práci na téma *Sladování rodinného a pracovního života žen a mužů s dětmi předškolního věku*, dovoluji si vás touto cestou požádat o anonymní vyplnění dotazníku, který mně zprostředkuje vaše názory.

Mnohokrát děkuji za vaše odpovědi.

Bc. Kateřina Marečková, studentka sociální pedagogiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně

**Pokyny pro vyplnění dotazníku:** vybranou odpověď označte křížkem (pokud není uvedeno jinak, vyberte jen jednu odpověď)

## Sociodemografické údaje:

### Pohlaví:

- žena
- muž

**Věk (uved'te v letech) .....**

### Rodinný stav:

- vdaná/ženatý
- nesezdané soužití

### Nejvyšší dosažené vzdělání:

- základní
- středoškolské bez maturity
- středoškolské s maturitou
- vyšší odborné
- vysokoškolské

### Zaměstnání - v současné době jste

- zaměstnanec
- OSVČ
- na mateřské/ rodičovské dovolené
- nezaměstnán/a
- v domácnosti

**Pokud máte zaměstnání, kolik hodin týdně pracujete?**

.....

**Počet dětí předškolního věku (3 – 7 let) ve Vaší domácnosti?**

.....

**1. Kolik hodin průměrně v pracovním týdnu věnujete péči o své dítě/děti (povídání si, hraní, čtení a vyprávění pohádek, společné procházky, sportovní aktivity apod.)?**

.....

**2. Kolik hodin průměrně o víkendu věnujete péči o své dítě/děti (povídání si, hraní, čtení a vyprávění pohádek, společné procházky, sportovní aktivity apod.)?**

.....

**3. Považujete společné sledování televize s vaším dítětem/děti za smysluplné a plnohodnotně strávený čas?**

- určitě ano
- spíše ano
- spíše ne
- určitě ne

**4. Jste spokojen/a s tím, kolik času věnujete péči o své dítě/děti?**

- zcela spokojen/a
- spíše spokojen/a
- spíše nespokojen/a
- zcela nespokojen/a

**5. Naplňuje vás čas věnovaný péči o vaše dítě/děti?**

- určitě ano
- spíše ano
- spíše ne
- určitě ne

**6. Jsou podle Vašeho názoru práce spojené s péčí o dítě/děti ve Vaší rodině rovnoměrně rozděleny mezi Vás a Vašeho partnera (péče o jeho/jejich zdraví, tělesný, citový, rozumový a mravní vývoj)?**

- určitě ano
- spíše ano
- spíše ne
- určitě ne

**7. Co považujete v rámci Vaší seberealizace za nejdůležitější? (V každém řádku vyznačte míru důležitosti).**

	velmi důležité	dost důležité	nedůležité
a) profesní kariéra			
b) věnovat dostatek pozornosti dětem			
c) dostatek financí pro vlastní osobu			
d) dostatek času pro rozvoj vlastního potenciálu v rámci volnočasových aktivit			
e) hodnotné vztahy s druhými lidmi			

**8. Pociťil/a jste někdy, příp. pociťujete náznak diskriminace ze strany svého zaměstnavatele z důvodu svého rodičovství (z důvodu častější absence – nemoc dítěte apod.)?**

- ano, velmi často
- ano, někdy
- spíše ne
- ne nikdy

**9. Pokud by Váš partner/ka dokázal/a finančně zabezpečit rodinu, byl/a byste ochoten/na zůstat v domácnosti a věnovat se svému dítěti/dětem i po skončení mateřské/ rodičovské dovolené až do jeho nástupu na základní školu?**

- určitě ano
- spíše ano
- spíše ne
- určitě ne
- nevím

**10. Souhlasíte s názorem, že dítě předškolního věku potřebuje pro svůj zdárný vývoj celodenní péči svých rodičů?**

- určitě ano
- spíše ano
- spíše ne
- určitě ne

**11. V případě, že by Vaše dítě potřebovalo Vaši osobní péči (například ze zdravotních důvodů), byl/a byste ochoten/na zůstat s ním v domácnosti a vzdát se svého zaměstnání bez ohledu na to, v jaké finanční situaci se Vaše rodina nachází?**

- určitě ano
- spíše ano
- spíše ne
- určitě ne

**12. Jaké formy péče o Vaše dítě předškolního věku využíváte? (Můžete vybrat i více možností).**

- jesle
- MŠ
- soukromá placená péče
- firemní školka
- pomoc rodinných příslušníků (prarodiče, jiní příbuzní)
- sousedská výpomoc

**13. Máte zkušenost, že by Vaše dítě/děti nebylo/ly přijato do státní mateřské školy z důvodu nedostatečné kapacity míst?**

- ano
- ne

**14. Jaký je Váš názor na podporu rodin s dětmi předškolního věku ze strany státu? (Označte křížkem, do jaké míry souhlasíte s předloženými opatřeními)**

	<b>zcela souhlasím</b>	<b>spíše souhlasím</b>	<b>spíše nesouhlasím</b>	<b>vůbec nesouhlasím</b>
vyplácení přídatků na děti bez ohledu na příjem rodiny				

možnost odečtu z daní za náklady na hlídání (soukromá placená péče)				
nárok každého dítěte staršího 3 let na místo v předškolním zařízení v místě bydliště				
možnost flexibilních forem práce rodičů s dětmi předškolního věku				
zohlednění a legislativní úprava přání rodičů zůstat v domácnosti do 7 let věku dítěte				

**15. Pokud byste si mohl/a vybrat, uvítal/a byste možnost pracovat na zkrácený pracovní úvazek?**

- určitě ano
- spíše ano
- spíše ne
- určitě ne

**16. Pokud by Vám Váš zaměstnavatel umožnil čerpat některou z flexibilních forem práce, o jakou z nich byste měl/a zájem? (Uveďte i více odpovědí).**

- částečný pracovní úvazek
- pružná pracovní doba
- práce z domova
- sdílení pracovního místa
- stlačený pracovní týden
- nemám zájem o žádnou flexibilní formu práce

**17. Myslíte, že flexibilní formy práce jsou dobrou variantou pro sladění rodinného a pracovního života žen a mužů s dětmi předškolního věku?**

- určitě ano
- spíše ano
- spíše ne
- určitě ne

**18. Uvítal/a byste možnost, dát své dítě do firemní školky, pokud by ji Váš zaměstnavatel zřídil?**

- určitě ano
- spíše ano
- spíše ne
- určitě ne

*Pokud jste v zaměstnaneckém poměru nebo pracujete jako OSVČ, přejděte k otázce č. 19.*

**19. Cítíte se být někdy pod časovým tlakem?**

- ano, velmi často
- ano, občas
- většinou ne
- ne, nikdy

**20. V každém řádku následující tabulky vyznačte míru souhlasu s uvedeným výrokiem.**

	zcela souhla- sím	spíše souhlasím	spíše nesouhlasím	nesouhlasím
daří se mi sladit péči o dítě s vý- konem profese				
zaměstnání mě naplňuje				
svému dítěti věnuji dostatek péče a pozornosti				
mám plnohodnotný partnerský vztah				
věnuji se dostatečně svým zálibám				