

Harmonizace profesního a rodinného života současné rodiny

Bc. Pavlína Bendová

Diplomová práce
2014



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií


INSTITUT
MEZIOBOROVÝCH STUDIÍ BRNO

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: Bc. Pavlína BENDO VÁ
Osobní číslo: H128085
Studijní program: N7507 Specializace v pedagogice
Studijní obor: Sociální pedagogika

Téma práce: Harmonizace profesního a rodinného života
současné rodiny

Zásady pro vypracování:

Zadané a zvolené téma bude zpracováno podle pokynů obsažených v materiálu IMS "Metodika psaní odborného textu a výzkum v sociálních vědách" (IMS 2009). Případně podle dalších materiálů, z nichž některé jsou obsaženy v literatuře připojené k tomuto studijnímu textu. Zejména bude dbáno na dodržování zásad publikační etiky a pravidel společenskovedního výzkumu. Průběžné výsledky práce budou pravidelně konzultovány s vedoucím diplomové práce.

S vědomím těchto zásad a pravidel pro konzultaci s vedoucím bude práce zaměřena:

- na oblast sladování rodinného a pracovního života v kontextu společenských změn,
- na problémy a jejich důsledky, které rodiče musí řešit, dále co by jim tuto harmonizaci usnadnilo a co ji naopak ztěžuje (tzv. work-life balance),
- na možnosti tradiční a alternativní péče o děti předškolního věku,
- na kvalitu života zaměstnaných rodičů a na analýzu, jakou roli rodině a práci přiřkládají,
- na prarodinná opatření ze strany zaměstnavatelů a ze strany státu.

Součástí práce bude kvantitativní výzkum zaměřený na rodiče dětí předškolního a mladšího školního věku a zjištění jejich názorů a zkušeností z uvedené problematiky.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

Čermáková, M., Maříková, H., Šanderová, J., Tuček, M. Proměny současné české rodiny (Rodina – gender – stratifikace). Praha: Sociologické nakladatelství, 2000.

Hamplová, D., Pikálková, S., Rychtaríková, J. České ženy: Vzdělání, partnerství, reprodukce a rodina. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2004.

Hašková, H. (eds.) Rovné příležitosti mužů a žen při sladování práce a rodiny? Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2003.

Možný, I. Rodina a společnost. Praha: Sociologické nakladatelství, 2008.

Sirovátka, T., Hora, O. (eds.) Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti. Brno: Albert, 2008.

Další literatura bude obsažena v Projektu diplomové práce a průběžně doplňována během práce na tomto textu.

Vedoucí diplomové práce:

Mgr. Renata Oralová

Institut mezioborových studií


Datum zadání diplomové práce:

30. listopadu 2012


Termín odevzdání diplomové práce:

31. března 2014

V Brně dne 30. listopadu 2012


prof. PhDr. Pavel Mühlpachr, Ph.D.
vedoucí ústavu




doc. PhDr. Miloslav Jůz, Ph.D.
vedoucí katedry

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 ¹⁾;
- 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 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – 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.

Bc. Pavlína Bendová

.....
Jméno, příjmení studenta

V Brně 20. 3. 2014

Pavlína Bendová
.....
Podpis

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

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

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

ABSTRAKT

Tato diplomová práce je zaměřena na opatření na podporu rodiny ze strany státu a zaměstnavatele, které rodičům umožňují sladit práci s péčí o děti a domácnost. V teoretické části je analyzována proměna rodinného života, role muže a ženy ve společnosti tradiční, moderní a postmoderní. Je popsán pracovní život ženy a jeho přechod od neplacené práce v domácnosti k placenému zaměstnání. Je zdůrazněn konflikt rolí, který práce a péče přináší, a jeho negativní vliv na životní a pracovní spokojenost. Jsou identifikována prorodinná opatření ze strany státu a zaměstnavatele. Praktická část zahrnuje analýzu zkušeností rodičů s konkrétními opatřeními na podporu rodiny a kvantitativní výzkum na toto téma. Jeho cílem bylo zodpovězení otázek, jaká prorodinná opatření zaměstnavatelé či stát rodičům nabízejí a jaké jsou představy rodičů.

Klíčová slova:

Rodina, stát, zaměstnavatel, domácnost, pracovní život, prorodinné opatření, kvalita života, péče o děti, pracovní úvazek, rodičovská dovolená, mateřská dovolená, mateřská škola, dětská skupina.

ABSTRACT

This thesis is focused on measures to support families by the state and employers which enable parents to harmonize work and care of children and household. The theoretical part analyses the transformation of family life, the roles of men and women in society, traditional, modern and post-modern. It describes the working woman's life and his transition from unpaid household work to paid employment. It emphasizes the role conflict that brings work and care, and its negative impact to the life and job satisfaction. There are identified pro-family measures by the state and employers. The practical part includes analysis of the experiences of parents with concrete measures to support the family and a includes a quantitative research on this topic. The aim of the quantitative research was to answer the questions, what pro-family measures state and employers offer to parents and what are the parents' perceptions.

Keywords:

Family, state, employer, household, working life, pro-family measures, quality of life, childcare, working time, parental leave, maternity leave, kindergarten, children's group.

Poděkování

Děkuji paní Mgr. Renatě Oralové za velmi vlídný a vstřícný přístup a užitečnou metodickou pomoc, kterou mi poskytla při zpracování mé diplomové práce.

Také bych chtěla poděkovat své rodině, spolupracovnícím a spolužačkám za poskytnutou morální podporu a pomoc při zpracování mé diplomové práce, ale i během celého studia, a které si velmi vážím.

Bc. Pavlína Bendová

Motto: „*Když všichni mluví o nemožnostech, hledej možnosti*“.

Tomáš Baťa

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

OBSAH

ÚVOD	10
I TEORETICKÁ ČÁST	13
1 RODINNÝ ŽIVOT	14
1.1 RODINA V PRŮBĚHU DĚJIN	14
1.2 RODINA POSTMODERNÍ	16
1.3 MUŽSKÉ A ŽENSKÉ ROLE V RODINĚ	21
1.4 DÍLČÍ ZÁVĚR.....	27
2 PRACOVNÍ ŽIVOT	28
2.1 PRÁCE V ŽIVOTĚ ŽENY	28
2.2 PRACOVNÍ SPOKOJENOST	31
2.3 PRACOVNÍ KARIÉRA	33
2.4 KONFLIKT PRÁCE A RODINY	36
2.5 DÍLČÍ ZÁVĚR.....	40
3 KVALITA ŽIVOTA	42
3.1 ZÁKLADNÍ DIMENZE KVALITY ŽIVOTA A JEJÍ RYSY V SOUČASNÉ SPOLEČNOSTI	42
3.2 OSOBNÍ POHODA A ŽIVOTNÍ SPOKOJENOST	44
3.3 ZDRAVÍ A ŽIVOTNÍ SPOKOJENOST	49
3.4 DÍLČÍ ZÁVĚR.....	52
4 NÁSTROJE HARMONIZACE PRÁCE A RODINY	54
4.1 VYBRANÉ NÁSTROJE Z PRÁVNÍHO SYSTÉMU A VLÁDNÍCH DOKUMENTŮ	54
4.2 ZAŘÍZENÍ PÉČE O DĚTI DO 6 LET.....	59
4.3 ALTERNATIVNÍ PÉČE O DĚTI DO 6 LET.....	63
4.4 ZKRÁCENÉ PRACOVNÍ ÚVAZKY A FLEXIBILNÍ PRACOVNÍ DOBA	68
4.5 DÍLČÍ ZÁVĚR.....	74
II PRAKTICKÁ ČÁST	76
5 VÝZKUM ÚROVNĚ HARMONIZACE PROFESNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA SOUČASNÉ RODINY	77
5.1 CÍL VÝZKUMU, HYPOTÉZY	77
5.2 VÝZKUMNÁ METODA A VÝZKUMNÁ TECHNIKA.....	78
5.3 VÝZKUMNÝ SOUBOR A VÝZKUMNÁ JEDNOTKA	78
6 VÝSLEDKY VÝZKUMU A JEJICH INTERPRETACE	80
6.1 VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKŮ	80
6.2 INTERPRETACE VÝSLEDKŮ VÝZKUMU	102
ZÁVĚR	106
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	110
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	118
SEZNAM OBRÁZKŮ	119
SEZNAM TABULEK	120
SEZNAM GRAFŮ	121
SEZNAM PŘÍLOH	122

ÚVOD

Výběr tématu diplomové práce byl ovlivněn mými osobními zkušenostmi a také svou aktuálností, protože prorodinná opatření na trhu práce jsou v současné době tématem velmi diskutovaným. Rodiny s malými dětmi řeší několik problémů, ať již jednotlivých nebo na sebe navazujících. V naší zemi se již několik let stále zvyšuje počet dětí, které nebyly z důvodu chybějících míst přijaty do mateřské školy a mnozí rodiče tak mají znesnadněn návrat do práce. Je třeba poznamenat, že problematika se týká především žen, protože na rodičovskou dovolenou u nás prozatím nastupují jen 2 % otců. Po skončení rodičovské dovolené se ženy často dlouhodobě ocitají v evidenci nezaměstnaných a obtížně hledají možnost pracovat, zejména pokud mají zájem o zkrácené pracovní úvazky či o jiné flexibilní formy práce. A konečně i zaměstnaní rodiče mohou mít problém. Přestože se po mateřské či rodičovské dovolené mají kam vracet, s plným pracovním úvazkem někdy obtížně sladují péči o děti a domácnost. Pokud jim zaměstnavatel neumožní zkrácený či jinak flexibilní pracovní úvazek, mohou se dostávat do tíživých situací z povinností a nároků, které si jejich „dvojrole“ žádá. Tento nesoulad mezi rodinným a pracovním životem se pak může negativně projevit na kvalitě odvedené práce a v konečném důsledku i na jejich zdraví. Nespokojený bude zaměstnavatel, zaměstnankyně či zaměstnanec i jejich rodina.

Teoretická část práce obsahuje čtyři kapitoly. První kapitola zachycuje proměny rodinného života a samotného postavení ženy v historickém kontextu. Zobrazuje vývoj od ženy „strážkyně rodinného krbu“ zajišťující „teplo domova“ k ženě pracující, jejíž péči o děti částečně nahradily instituce. Je popsán postupný přechod od neplacené práce ženy v domácnosti k placené práci v zaměstnání. V této souvislosti lze pozorovat změnu rodinné dělby práce mezi mužem a ženou, změnu hodnot, vývoj životních preferencí mužů i žen vedoucí k nižší porodnosti a klesajícímu počtu uzavřených sňatků.

Druhá kapitola je zaměřena na pracovní život. Je zmapován pracovní život ženy ve společnosti tradiční, moderní a postmoderní. Dále jsou charakterizovány požadavky a plnění pracovních rolí současných rodičů, které se často dostávají do konfliktu s plněním role rodičovské.

Ve třetí kapitole je zdůrazněna osobní a životní spokojenost plynoucí z pracovního života. Jedná se o složky, které mají vliv na somatický stav člověka, ale také pomáhají hodnotit vnímání kvality života současného pracujícího a pečujícího rodiče. Je vyzdvihnuta

pracovní spokojenost zaměstnance, která by měla být utvářena a podporována personálním řízením podniku.

Čtvrtá kapitola identifikuje nástroje harmonizace práce a rodiny na legislativní úrovni. Popisuje dávky nemocenského pojištění a státní sociální podpory jako podporu finanční a dále podporu služeb, tedy především zařízení péče o děti do 6 let, kterých je nyní nedostatek. Na úrovni zaměstnavatelů jsou shrnuty nástroje pracovního práva, které rodičům mohou usnadňovat sladování práce a péče. Jedno z výrazných opatření na podporu práce a péče je možnost zřízení firemní školky či plánované dětské skupiny. Dále jsou uvedeny příklady dobré praxe na straně zaměstnavatelů. Jsou nastíněny možné směry, kterými by se prorodinná opatření na úrovni státu mohla vyvíjet, protože nabídka flexibilních pracovních úvazků od zaměstnavatelů je nyní velmi nízká.

V praktické části kvantitativní výzkumnou metodou prostřednictvím dotazníkového šetření mezi rodiči s nejmladším dítětem do 10 let analyzují, na jaké úrovni probíhá dělba práce mezi mužem a ženou v jejich domácnosti, jak se rodičům daří sladovat péči o děti a domácnost s jejich pracovním životem. Středem mého zájmu jsou zejména postoje a zkušenosti rodičů s několika oblastmi – s délkou čerpání rodičovské dovolené, s návratem do práce, s umístěním dítěte v předškolním zařízení a zkušenosti s prorodinnými opatřeními, které jim nabízejí zaměstnavatelé. Nastíním představu a očekávání rodičů týkající se podpory rodin s dětmi na straně státu a zaměstnavatele. Dále posoudím kvalitu života vnímanou z pohledu spokojenosti s manželským/partnerským vztahem, s dělbou práce v rodině a s její finanční situací. V závěru analyzují životní hodnoty rodin, které se promítají v oblasti partnerské, rodičovské a pracovní. Z výsledků výzkumu formulují doporučení pro praxi.

Hlavním cílem diplomové práce je zmapovat současnou situaci rodičů v oblasti harmonizace péče o děti a domácnost s jejich pracovním životem a zjistit, jaká opatření ze strany zaměstnavatele a státu dle jejich názoru tento proces podporují či naopak znesnadňují.

Díličí cíle v teoretické části:

- *analyzovat poznatky z odborné literatury věnující se tématu harmonizace rodinného a profesního života rodiny (zejména z pohledu ženy) v kontextu společenských změn,*
- *identifikovat nabídku péče o děti do 6 let v naší společnosti,*

- *charakterizovat možná prarodinná opatření ze strany státu a zaměstnavatele a jejich vliv na kvalitu života zaměstnance.*

Dílčí cíle v praktické části:

- *zhodnotit, do jaké míry se rodičům daří harmonizovat svůj pracovní a rodinný život, co by jim tuto harmonizaci usnadnilo a co ji naopak ztěžuje,*
- *analyzovat, jak jsou rodiče spokojeni s nabídkou péče o děti předškolního věku ve svém bydlišti (regionu),*
- *zjistit, jak rodiče hodnotí kvalitu svého života, jakou roli rodině a práci přikládají,*
- *analyzovat prarodinná opatření, která rodičům zaměstnavatelé nabízejí a nástroje, které by rodiče naopak ze strany zaměstnavatelů jako zaměstnanci přivítali.*

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 RODINNÝ ŽIVOT

Rodina, která je tvořena rodiči a jejich dětmi, je i v dnešní společnosti stále považována za významnou stabilní jednotku, a to i přesto, že se snižuje počet uzavíraných manželských svazků. Rodina je vnímána zejména jako prostor, kde lidé pečují o své děti a místo, kde se dítě poprvé setkává se společností. Formuje se v ní osobnost dítěte, dítě si v ní osvojuje hodnoty a normy, učí se zde sociálním dovednostem.

V rodině je velmi výrazně zastoupena provázanost mezi soukromým, partnerským a rodinným životem. Tyto tři sféry nelze oddělit a jsou ovlivňovány také vnějšími podmínkami ve společnosti, jejichž součástí je i pracovní trh. Právě způsoby kombinace práce a rodiny procházejí v České republice (i celosvětově) v posledních desetiletích velkými změnami.¹

1.1 Rodina v průběhu dějin

Během historického vývoje docházelo v oblasti rodinného života ke změnám. Každá společnost přizpůsobuje rodinu svým tradicím a potřebám. Proto se pohled na rodinu a její funkce během historie proměňoval. Postupně se měnilo podřízené postavení ženy, která byla dříve považována za „strážkyni rodinného krbu“ a bylo jí přisuzováno zejména rození dětí a péče o ně.

Rousseau a Pestalozzi začali v polovině 18. století zdůrazňovat nenahraditelnou úlohu mateřského citu a něhy a později byl kult matky ztvárňován také v poezii a výtvarném umění.²

Ženy byly spojovány s „teplem domova“, kde měly udržovat oheň, v jeho světle vyrábět oděvy a připravovat jídlo. Později bylo ženinou výsadou starat se také o bezpečnost domova. Byly paní domu, měly od něho klíče a rovněž dohlížely na zásoby ve spíži a sýpce.³ Z toho je patrné, že tyto atributy ženám přisuzovaly určitou úctu a postavení ve společnosti.

Kupříkladu ve středověku lidé neznali termín „zaměstnání“. Jejich život byl přizpůsoben přírodnímu cyklu, životní rytmus se podřizoval tomu, co bylo právě potřebné udělat.

¹ Křížková, A., Dudová, R. et al. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*, s. 11

² Lipovetsky, G. *Třetí žena. Neměnnost a proměny ženství*, s. 201

³ Vodáková, O. „Strážkyně krbu“ v naší kulturní tradici. In: Vodáková, A., Vodáková, O. *Rod ženský. Kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?* s. 83

Důsledkem průmyslové revoluce však bylo nastavení chápání života jako „dosažení životního vrcholu“ v určitém časovém horizontu, případně „završení“ či „ukončení kariéry“. S pravidelnou pracovní dobou došlo k popření přirozených biologických cyklů ženy. Vodáková konstatuje, že ženy se s nástupem průmyslové revoluce měly přizpůsobit, tzn. rodit, kojít a menstruovat po pracovní době, v době volna nebo o večerech. Zaměstnaní lidé již nesměli být vázáni vegetačními cykly roku, přirozený běh práce a odpočinku byl prací narušen.⁴

Nástup industrializace na přelomu 19. a 20. století znamenal pro mnohé ženy získání zaměstnání v průmyslu a muž tak přestal být jediným živitelem rodiny. Ženy tehdy poznaly, že domácí práce pro ně byly přítěží a izolovaly je od společenského dění. V této době sledujeme počátky tlaku ženských hnutí za zrovnoprávnění postavení žen ve společnosti. Z důvodu péče o domácnost i pracovního vytížení ženy měly, a mají i nadále, horší postavení na trhu práce než muži. Na konci 19. století se také změnilo populační chování obyvatel. Byl oslaben model rodiny s mnoha dětmi a výsledkem omezení reprodukce už byly často jen dvě děti v rodině.⁵

Možný poukazuje na rychlý rozvoj průmyslové výroby v české společnosti, který však byl zastaven po druhé světové válce na následujících čtyřicet let nástupem totalitního režimu. Tato skutečnost se odrazila i v rodinném životě, kdy oslabení ekonomického kapitálu rodin mělo za následek posílení jejich sociálního kapitálu. Na významu nabylo udržování a posilování rodinné solidarity napříč generacemi, tedy mezi rodinou prokreací a orientační (tj. rodinou původu). To signalizuje znaky tradiční rodiny.⁶

V této době bylo zejména na vesnici častější vícegenerační soužití, což bylo výhodné pro rodiny s malými dětmi, kdy prarodiče v důchodovém věku (který byl nižší než nyní) mohli více pomáhat pracujícím rodičům s péčí o vnoučata.

V pozdně moderní společnosti (na rozdíl od společnosti tradiční) přebral odpovědnost za péči o osoby závislé stát. Děti již od nízkého věku mohly navštěvovat jesle, později

⁴ Vodáková, O. „Strážkyně krbu“ v naší kulturní tradici. In: Vodáková, A., Vodáková, O. *Rod ženský. Kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?* s. 86 - 87

⁵ Matoušek, O. *Rodina jako instituce a vztahová síť*, s. 34

⁶ Možný, I. *Modernizace české rodiny a mezigeneračních vztahů v mezinárodním srovnání*. In: Mareš, P., Potočný, T. et al. *Modernizace a česká rodina*, s. 13

mateřské školy a základní školy se školními družinami. Rovněž byla státem zajištěna péče o rodiče ve stáří.⁷

Keller uvádí, že v ekonomicky vyspělých zemích byli obyvatelé ještě v 70. letech minulého století několikanásobně jištěni proti sociálním rizikům. Jednalo se zejména o *fungující trh plnohodnotné práce* (v němž byli účastni hlavně muži) a *pojistné systémy*, které nastupovaly v případě nezaměstnanosti, nemoci a stáří živitele rodiny. Další pojistkou byla *stabilní a soudržná rodina*, kdy muž rodinu finančně zajistil a žena pečovala o děti a nemocné členy rodiny. Třetí pojistkou byl *sociální stát* svou redistribucí sociálních příjmů potřebným.⁸

V České republice v období totality byly podporovány pevné rodiny, porodnost a vysoké zapojení žen na trhu práce. Přerušování pracovní kariéry žen nebylo považováno za újmu, ale naopak ceněno pro plnění reprodukční funkce rodiny. Po návratu do zaměstnání však ženy většinou pracovaly v podřízených a méně náročných pozicích, aby se ještě po pracovní době mohly věnovat své rodině. Jejich finanční příjem však byl pro rodinný rozpočet potřebný, i když byl chápán jako doplněk příjmu manžela. Stát zajišťoval mladým rodinám bydlení, dotoval ceny dětského oblečení (byl ho však nedostatek), poskytoval péči o děti a služby, které měly především ženám ulehčovat péči o děti a domácnost. Služby však byly nekvalitní a někde nebyly dostupné.⁹

1.2 Rodina postmoderní

Jedním z charakteristických znaků současné rodiny je minimalizace společně stráveného času. Členové rodiny mají více aktivit pracovních, vzdělávacích nebo volnočasových, které tráví většinou samostatně mimo domov a nedostává se jim společně sdílených zážitků. To může negativně poznamenat komunikaci a vztahy v rodině. Kraus hovoří o *dezintegraci a atomizaci rodinného života*. Dále upozorňuje na *růst pracovní vyčerpání rodičů* a nedostatek času na děti, který bývá ze strany rodičů kompenzován materiálně, což může u dětí vést k vytváření nezdravé hierarchie hodnot. Soustředění se na pracovní kariéru

⁷ Možný, I. *Modernizace české rodiny a mezigeneračních vztahů v mezinárodním srovnání*. In: Mareš, P., Potočný, T. et al. *Modernizace a česká rodina*, s. 20

⁸ Keller, J. *Nová sociální rizika a proč se jim nevyhneme*, s. 37

⁹ Sirovátka, T. *Rodinné chování a rodinná politika v ČR*. In: Mareš, P., Potočný, T. (eds.) *Modernizace a česká rodina*, s. 42

rodičů a neschopnost vyvážit oblast pracovní s rodinnou, může vést až k rozpadu partnerského a rodinného života.¹⁰

V době postindustriální, kterou autoři datují od přelomu 70. a 80. let minulého století, se začínají objevovat *nová sociální rizika*. Pociťuje je především rodina z pohledu trhu práce a sociálního pojištění.

Dle Kellera se v souvislosti s rodinným životem jedná o:

- nutnost sladování práce a rodiny, kdy pracovně vytížené matky těžko zvládají péči o děti,
- neúplné rodiny s matkami samoživitelkami,
- zajištění péče o nemocné a závislé členy rodiny.¹¹

Společnost služeb, jak bývá doba postindustriální označována, zapříčinila to, že produktivita práce se snížila, příjmy stagnovaly a muž, živitel rodiny, přestal být schopen svou rodinu zabezpečit. Ženy se na trh práce dostávaly tedy z důvodu doplnění rodinných příjmů a také z důvodu snahy o vlastní profesní realizaci. Keller zmiňuje tuto feminizaci práce jako příčinu rozšiřování flexibilních a neplnohodnotných (termínovaných) pracovních úvazků, v nichž jsou ženy zranitelnější než muži. Nejčastěji tak právě ženy pracují na částečné a špatně placené pracovní úvazky, aby měly více času na svou domácnost.¹²

Zdůrazňování role matky při výchově dětí je patrné také z rozhodování soudů při rozvodech manželství a svěřování dětí výhradně do péče matky. Dosavadním nerovným postavením žen na trhu práce se matky samoživitelky často dostávají do finančních potíží a jsou nuceny vyhledávat pomoc u své orientační rodiny či rodiny bývalého manžela. V podobně obtížné situaci jsou i ženy, kterým se rozpadne vztah s mužem v nesezdaném soužití. Zde navíc ani nemusí být dostatečně pevné vztahy s rodinou partnera.¹³

Současným trendem v sociální politice je zdůrazňování „*osobní zodpovědnosti*“, tzn., že zodpovědnost byla přesměrována ze státu na rodiny, resp. její jednotlivé členy. To vytváří velkou tenzi v životě pracujících rodičů starajících se o děti a také pracujících

¹⁰ Kraus, B. *Základy sociální pedagogiky*, s. 84 - 85

¹¹ Keller, J. *Nová sociální rizika a proč se jim nevyhneme*, s. 38

¹² Keller, J. *Nová sociální rizika a proč se jim nevyhneme*, s. 47 - 48

¹³ Horská, P. *Z historie role ženy-matky a ženy-partnerky*. In: Vodáková, A., Vodáková, O. (eds.) *Rod ženský. Kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?* s. 90 - 91

děti pečujících o své stárnoucí a nemocné rodiče. Placená práce vykazuje stále větší časovou náročnost a čas pro společný rodinný život se zmenšuje.¹⁴

Jedním z nejvíce ohrožujících faktorů v dnešní společnosti je *nezaměstnanost*. Stále panuje názor, že za nemožnost najít si práci, si každý člověk může sám. S tím však nelze souhlasit. Výzkumy ukázaly, že tržní hospodářství nedokáže samo produkovat dostatek pracovních příležitostí. Je třeba, aby se o podporu zaměstnanosti více zasazoval stát. V zemích, kde je silný sociální stát a rozvinuté služby zaměstnanosti (kupříkladu Holandsko, Rakousko, Dánsko) je trvale nižší nezaměstnanost než jinde.¹⁵

Postmoderní společnost vykazuje dva výrazně negativní trendy, se kterými je třeba dále pracovat a přijímat opatření k jejich eliminaci. Jedná se o *podporu zvýšení fertility a zvýšení participace žen na trhu práce*. Sirovátka v této souvislosti připomíná zvyšující se význam emocionální funkce rodičovství, která však není v přímé úměře k počtu dětí. Zamýšlí se nad úlohou státu právě v oblasti koordinace rodičovství a zaměstnání. Rizika, která s sebou nese trh práce a křehkost rodiny, způsobují v těchto dvou oblastech nesoulad.¹⁶

V jejich sladění sehraává podstatnou úlohu právě stát a úroveň jeho sociální a prorodinné politiky.

Typologie sociálního státu

- *sociálně-demokratický režim* – přes rostoucí sociální výdaje bude podporovat účast žen na trhu práce a zajišťovat služby péče o děti, vč. dávek pro pracující rodiče;
- *konzervativně-korporativní režim* – nižší podpora žen na trhu práce, nízké sociální výdaje, ale zajištění opatření na podporu jediného živitele rodiny, posiluje rodinnou soudržnost;
- *liberální režim* – prosazuje co nejvyšší zaměstnanost lidí a omezení sociálních výdajů, vše je řízeno tržními mechanismy. Tento typ sociálního státu však zejména v lidech s nízkými příjmy generuje stres a sociální nejistoty.¹⁷

¹⁴ Křížková, A., Dudová, R. et al. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*, s. 11 - 12

¹⁵ Potůček, M. *Cesty z krize*, s. 104

¹⁶ Sirovátka, T. *Rodinné chování a rodinná politika v ČR*. In: Mareš, P., Potočný, T. (eds.) *Modernizace a česká rodina*, s. 38 - 39

¹⁷ Sirovátka, T. *Rodinné chování a rodinná politika v ČR*. In: Mareš, P., Potočný, T. (eds.) *Modernizace a česká rodina*, s. 40

V devadesátých letech prošla česká společnost změnami, které se projevily uzavíráním manželství ve vyšším věku snoubenců a celkově klesajícím počtem sňatků. Pozitivní bylo to, že klesaly počty potratů, které byly časté v období totality. Mladým lidem se otevřely nové možnosti, ať již se jednalo o cestování nebo získávání studijních a pracovních zkušeností doma nebo v zahraničí. Zároveň to však přineslo překážky, které lidé musí překonávat před rozhodnutím mít rodinu.

Současně ve společnosti začaly sílit tlaky zaměstnavatelů na pracovní výkon zaměstnance. Lidé tak byli nuceni potlačovat svůj osobní a rodinný život. Negativně se to projevilo v rodičovských postojích u mladých zaměstnanců, kteří upřednostnili budování kariéry na úkor založení rodiny. Prorodinná politika státu na tuto situaci nereflektovala a ve společnosti se šířil názor, že péče o děti je privátní věcí rodičů. Stát naprosto zanedbal problematiku rodiny jako nezbytnou investici do rozvoje lidského kapitálu v naší společnosti. Rodiče by to měli pocítit na úrovni dorovnání „nákladů ušlých příležitostí“, které bezdětní lidé nemají a rodiče jsou tak oproti nim znevýhodněni, přestože vychovávají nové plátce pojistného a daní.¹⁸

Z výzkumů zaměřených na postavení rodiny v hodnotovém žebříčku vyplývá, že lidé v naší společnosti ji stále vnímají jako soužití, které je středem životních plánů a naplněním smysluplnosti života. I přesto, že mladí lidé k zakládání rodiny přistupují zodpovědněji a děti se jim rodí ve vyšším věku, je rodina velmi zranitelná a nestabilní, což se projevuje snižováním počtu narozených dětí, rostoucím počtem nesezdaných soužití a počtem matek samoživitelek.¹⁹

Mladé páry si uvědomují, že založení rodiny je podmíněno především ekonomickou nezávislostí. Je třeba vyřešit mimořádně nákladnou bytovou otázku a to je možné jen tehdy, pokud mají dostatek finančních prostředků na splácení hypotéky. Narození dítěte tak páry odsouvají do doby, než se dostatečně finančně zajistí a budou se po určité době moci obejít bez jednoho platu (tj. bez zpravidla nižšího ženina příjmu). To vše je ztíženo hrozbou nezaměstnanosti, jejíž podíl je ve věkových kategoriích, kdy páry zakládají rodiny či pečují o nezaopatřené děti, poměrně vysoký, viz. Tabulka 1.

¹⁸ Potůček, M. *Cesty z krize*, s. 87 - 89

¹⁹ Kuchařová, V. *Některé obsahové změny postojů k manželství a rodičovství*. In: Mareš, P., Potočný, T. (eds.) *Modernizace a česká rodina*, s. 203

Tabulka 1 Věková struktura nezaměstnaných k 31. 12. 2012

Lokalita	Celkem nezaměstnaných	z toho 20 – 34 let	z toho 35 – 49 let
Brno město	20 154	7 739	6 687
Brno venkov	8 826	3 441	2 842
Jihomoravský kraj	66 435	24 618	21 736
Česká republika	545 311	194 607	181 844

Pramen: vlastní úprava dle MPSV. *Statistická ročenka trhu práce v ČR 2012*, s. 54, 185, 188, 198 [online]

Nadále je ve společnosti patrná klesající míra sňatečnosti a porodnosti. Tento trend zachycují údaje o počtu živě narozených dětí v letech 2006 - 2012 v Tabulce 2. Od roku 2008 počet narozených dětí klesá, ale zároveň se zvyšuje podíl narozených dětí mimo manželství. Mnohé páry upřednostňují nesezdané soužití před oficiálním uzavřením manželství. Toto svobodné rozhodnutí partnerů však později může uškodit právě ženě, když zůstane jako svobodná matka s dítětem sama a není ekonomicky soběstačná. Z tohoto soužití je právně chráněno pouze dítě, nikoliv žena. Pokud nemá podporu ve svém příbuzenstvu a prokreační rodině, má velmi ztížené i postavení na trhu práce. Zejména ženy samoživitelky s nižším vzděláním se pak potýkají s nezaměstnaností, protože některými potenciálními zaměstnavateli je na ně nahlíženo jako na nezaměstnatelné. Bohužel situace na trhu práce se zhoršuje a v poslední době zaměstnání těžko hledají i ženy vysokoškolsky vzdělané.

Tabulka 2 Počet živě narozených dětí, podíl mimo manželství v letech 2006 - 2012

Rok	celkem	mimo manželství	mimo manželství v %
2012	108 576	47 088	43
2011	108 673	45 421	42
2010	117 153	47 164	40
2009	118 348	45 954	39
2008	119 570	43 457	36
2007	114 632	39 537	34
2006	105 831	35 259	33

Pramen: vlastní úprava dle ČSÚ. *Veřejná databáze, narození v okresech* [online]

1.3 Mužské a ženské role v rodině

V naší zemi existoval až do roku 1948 tzv. *institut hlavy rodiny*, který byl převzat z Napoleonova zákoníku. Tento institut zaručoval muži vymahatelnost nároků a požadavků, které vyslovil. Je patrné, že se nejednalo o rovné postavení manžela a manželky, přestože oba vstupovali do manželství jako svobodní lidé. Žena se musela starat o děti, manžela a domácnost. Manžel byl živitel rodiny a jeho povinností bylo její finanční zabezpečení.²⁰

Genderová problematika, tedy otázka postavení mužů a žen ve společnosti, je stále velmi diskutovaná. Častý je názor odvolávající se na „přirozenost“, tedy že muži jsou v ekonomice i politice ti aktivnější a výkonnější a ženy se věnují pomáhajícím činnostem, zejména tvorbě rodinného zázemí a výchově dětí.²¹ Tento jev je u nás dán především historicky. Takové vnímání *rozdělení rolí mužů a žen* je v české společnosti dosud patrné.

Tradiční postavení ženy a muže v rodině podporuje Bakošová, přičemž matce přisuzuje nejdůležitější roli v zajištění zdravého vývoje dítěte a optimálního stavu mezilidských vztahů v rodině.²²

Křížková se přiklání k názoru, že člověk přejímá takové role a vzorce chování mužů a žen, které jsou typické ve společnosti, kde žije. Odpůrci genderu jako pseudovědy zdůrazňují, že všichni lidé mají stejné podmínky a v současné společnosti záleží především na schopnostech jedince a jeho vůli se realizovat, což podle nich není ovlivněno pohlavím a není tedy pro ženy nijak diskriminující. Zapomínají však na roli prostředí, ze kterého jedinec pochází a na okolnosti, kterými jsou muži a ženy ovlivňováni při rozhodování o studiu, zaměstnání a založení rodiny.²³

Šmídová připomíná, že od mužů otců se donedávna očekávaly odlišné projevy než od žen matek. Odtud pramení mužská „*racionalnost a ovládání emocí jako protipól iracionality a emocionálnosti žen*.“²⁴ Autorka se snaží bořit stereotypy o mužích i otcích a uvádí již známou skutečnost, kdy jsou malým chlapcům vštěpovány nejbližším okolím vzorce chování typu – muži nepláčou. Když pak dospělé ženy po svých partnerech vyžadují projevy emocí, je to problém, protože mužům byly předkládány vzory opačné.

²⁰ Maříková, H. *Sociální partnerství muže a ženy v dnešním manželství a rodině – realita nebo fikce?* In: Vodáková, A., Vodáková, O. (eds.) *Rod ženský. Kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?* s. 104

²¹ Křížková, A., Pavlica, K. *Management genderových vztahů. Postavení mužů a žen v organizaci*, s. 12

²² Bakošová, Z. *Teórie sociálnej pedagogiky. Edukačné, sociálne a komunikačné aspekty*, s. 113

²³ Křížková, A., Pavlica, K. *Management genderových vztahů. Postavení mužů a žen v organizaci*, s. 14

²⁴ Šmídová, I. „*Matkové*“. In: Mareš, P., Potočný, T. et al. *Modernizace a česká rodina*, s. 159

Na poli domácnosti z hlediska rozdělení ženských a mužských rolí Šmídová píše o pohledech sociologů na výchovu pod vlivem genderových stereotypů či naopak „nesexistické výchovy“.²⁵

Je prokázáno, že člověk se liší ve schopnosti pečovat o druhé a rozdíly jsou patrné i mezi jednotlivými ženami a muži. Nelze jednoznačně říci, že každá žena je dobrou pečovatelkou a stejně tak není možné tvrdit, že muž péče není schopen. *Schopnost pečovat* není specificky ženská vlastnost, ale je specificky lidská, tedy vlastní ženám i mužům. Nabízejí se témata k zamyšlení, proč muži nepečují o děti více, zda nemohou či nechtějí. V naší společnosti stále přetrvává archetyp ženy pečovatelky a muže živitele. Od toho se odvíjí i situace na pracovním trhu. Nejedná se o rovné příležitosti mužů a žen nejen v rovině rodičovské, ale také v rovině pracovní.²⁶

Mít zaměstnání a zároveň pečovat o rodinu uvozuje Špidla jako „*dvojitou povinnost*“ ženy, jejíž postavení je v naší většinové evropské společnosti dosud vnímáno spíše v tradičním pojetí, tedy jako ženy pečovatelky. Harmonizace s pracovními povinnostmi je pak problematická. Autor připomíná výzkumy, ze kterých vyplývá, že ženy dělají 2/3 každodenních prací bezplatně a naopak muži dělají většinu placené práce. Ženy tak denně pracují více hodin než muži a mají mnohem méně volného času.²⁷

Bylo prokázáno, že „*život v manželství je provázen urychlením profesní kariéry muže, zatímco kariéra ženy se zpomaluje.*“²⁸ Mateřství však ženám přináší ničím nenahraditelný pocit uspokojení z budování citového vztahu s dítětem.

Naše společnost je dosud poměrně silně ovlivněna názorem, že muž zajišťuje hospodářský přínos rodině odrážející se ve výši životní úrovně, kterou dokáže svým nejbližším zajistit. I přes skutečnost, že žena tento tlak na muže přímo nevyvíjí, je cítit z dosud panujících stereotypů. Někteří autoři vidí jako podmínku úspěšného otcovství podporu zaměstnavatele (flexibilní pracovní úvazky) a jiní více vyzdvihují vzájemnou emoční podporu partnerů.²⁹

²⁵ Šmídová, I. „*Matkové*“. In: Mareš, P., Potočný, T. et al. *Modernizace a česká rodina*, s. 164

²⁶ Maříková, H. *Rodičovská (je) pro oba rodiče!* In: Křížková, A., Dudová, R., Hašková, H. et al. *Práce a péče*, s. 78 - 81

²⁷ Špidla, V. *Zkušenost Evropské unie: rovnost začíná v rodině.* In: Křížková, A., Dudová, R., Hašková, H. et al. *Práce a péče*, s. 17 - 18

²⁸ Lipovetsky, G. *Třetí žena. Neměnnost a proměny ženství*, s. 239

²⁹ Šmídová, I. „*Matkové*“. In: Mareš, P., Potočný, T. et al. *Modernizace a česká rodina*, s. 167

V literatuře jsou uvedeny různé *typy rodinného uspořádání* v dvoukariérových rodinách (model Hochschildové):

- **tradiční model** – mužské a ženské práce jsou jasně dané, zastupitelnost není řešena;
- **přechodový model** – žena se stará o děti a domácnost, muži náleží dům a jeho provoz, v některých činnostech se však navzájem zastoupí; muž někdy partnerce ale více poskytuje podporu v rovině emocionální než v rovině fyzické pomoci;
- **moderní (egalitářský) model** – muž a žena jsou schopni se navzájem podle potřeby zastoupit; oba pracují a oba jsou také zodpovědní za péči o děti a domácnost.³⁰

Tradiční model, kdy žena zůstává i po rodičovské dovolené doma s dětmi a muž je živitel rodiny, se v naší společnosti již vytrácí. Výjimkou jsou ženy, kterým se po skončení rodičovské dovolené nedaří najít práci.

Extrémním typem rodinného uspořádání je stav, kdy manžel pracuje s tak vysokým nasazením, že přestává mít čas na svůj soukromý život, svou manželku a děti. Otec *workaholik* nežije s rodinou a pokud s ní je, má pocit, že ho ochuzuje o drahocenný čas, který by měl věnovat své práci. Jedná se o vychýlený model, kdy „otec stojí na periferii rodinného kruhu a matka v jeho středu a nablízku dětem.“³¹ Zda rodina tento pracovní nápor muže vydrží souvisí s tím, jak funguje partnerský vztah rodičů. Pokud muž oceňuje ženinu práci v domácnosti a manželka naopak neodsuzuje jeho práci a nepodrývá před dětmi jeho autoritu, jedná se o zdravé manželství (partnerství).

Je pozitivní, že sdílení povinností při péči o děti a domácnost oběma rodiči se v současné době pomalu rozšiřuje a pečující muži již nejsou terčem posměchu ostatních mužů z okolí. Sdílení také pozitivně ovlivňuje partnerský vztah, který čerpá z větší vyrovnanosti a vzájemné úcty.

Někteří autoři dokonce upozorňují na psychické problémy mužů vznikající jako důsledek neztotožnění se se svou novou rolí a pocitem, že byli okolím (ženou) do nové role nuceni. Obranou mužů je často navenek prezentace své neschopnosti doufajíc, že příště již

³⁰ Šmídová, I. „*Matkové*“. In: Mareš, P., Potočný, T. et al. *Modernizace a česká rodina*, s. 166

³¹ Killingerová, B. *Workaholismus. Záslužná závislost*, s 167

o pomoc nebudou požádáni. Ženě vysloví pochvalu a uznání a ta pak může mít pocit, že její muž jí vlastně pomáhá.³²

Křížková zdůrazňuje konflikt rolí, do kterého se ženy dostávají tím, že jsou na ně kladeny požadavky vyplývající z rodinného života a zároveň jsou společností nuceny se plně realizovat ve své profesi, protože každý jedinec má v industriální společnosti využít prostor pro rozvoj svých schopností.³³

Lipovetsky vidí jako nejpravděpodobnější rodinný model i do budoucna „ženskou nadřazenost v rodinné sféře.“³⁴

V současné době v rodině muž není jediným živitelem, ale stal se z něho spoluživitel. Společně se ženou se podílejí na finančním zabezpečení rodiny, které jim umožní udržet si určitý životní standard. Naopak hlavní nebo jedinou živitelkou rodiny se stává rozvedená žena (kdy otec dítěte platí výživné se zpožděním nebo vůbec) nebo osamělá žena žijící dříve v nesezdaném soužití a pečující o nezaopatřené dítě.³⁵

Lze říci, že naše společnost sociální problémy vyplývající z nerovného postavení mužů a žen ve společnosti neprávem opomíjela, ale v posledních letech se setkáváme se stále větší nabídkou projektů (např. Evropský sociální fond) na podporu sladování profesního a rodinného života. Zdá se, že s větší osvětou na toto téma se rozšíří i řady zaměstnavatelů, kteří oblast sladování práce a rodiny nebudou přehlížet a podceňovat a zařadí ji do svého personálního řízení.

Přístupy partnerů k dělbě placené a neplacené práce se promítají v celkovém fungování rodiny. Autoři hovoří o tzv. *teorii manželské směny*, která je založena na vzdělanostní heterogamii. Podle této teorie bude fungující manželství mezi páry, kde jeden (většinou muž) přináší ekonomický kapitál, tedy plynoucí z placené práce a druhý (většinou žena) se bude starat o domácnost a pečovat o děti. Jiní autoři se zabývají potřebou profesního růstu obou partnerů, o které vypovídá *teorie kulturní podobnosti manželů*. Podle ní především hodnota vzdělání, tedy vzdělanostní homogamie, vystupuje jako jedno z nejdůležitějších kritérií pro výběr partnera. V naší společnosti jsou tyto tendence patrné

³² Šmídová, I. „*Matkové*“. In: Mareš, P., Potočný, T. et al. *Modernizace a česká rodina*, s. 165

³³ Křížková, A., Pavlica, K. *Management genderových vztahů. Postavení mužů a žen v organizaci*, s. 18 - 19

³⁴ Lipovetsky, G. *Třetí žena. Neměnnost a proměny ženství*, s. 242

³⁵ Maříková, H. *Sociální partnerství muže a ženy v dnešním manželství a rodině – realita nebo fikce?*
In: Vodáková, A., Vodáková, O. et al. *Rod ženský. Kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?* s. 105 - 106

od 90. let minulého století. Je prokázáno, že stejná vzdělanostní úroveň partnerů se promítá také v podobné hierarchii hodnot.³⁶

To je předpokladem budoucího spokojeného rodinného života, kdy by mělo mezi partnery dojít ke konsenzu zejména v oblasti sladování pracovního života a péče o děti a domácnost.

Lipovetsky k této problematice uvádí, že v minulosti dělba práce v domácnosti čerpala z tradičního rozdělení na ženské a mužské práce. Nyní je to však otázka vyjednávání mezi partnery. Stále častěji muži zajišťují například nákupy, vaření a úklid v domácnosti. Více také pečují o děti, i o ty nejmenší. Dle výzkumů se zaměstnané ženy věnují domácnosti v průměru dvě a čtvrt hodiny denně, zaměstnaní muži 32 minut denně. Je patrné, že hlavní díl péče o domácnost ale stále leží na ženách.³⁷

Autoři hovoří o dvou modelech účasti žen na trhu práce:

1. model – *přerušovaná pracovní kariéra* – ženy odcházejí na mateřskou, rodičovskou dovolenou a po určité době se vrací do svého zaměstnání. Muž je živitel a žena pečovatelka. Je patrné, že tento model není v souladu s růstem vzdělanosti žen a jejich pracovními aspiracemi.
2. model – *kontinuální pracovní kariéra* - pracovní kariéra je přerušena jen krátce nebo vůbec. Některé ženy se rozhodnou děti nemít a ty, které je mají, musí sladit péči o ně se svou prací. Tehdy je nutné, aby si rodičovské povinnosti muž se ženou rozdělili a plnili je společnými silami. Ze strany státu může být podpora kontinuální pracovní kariéry ženy zajišťována (nejlépe bezplatnou) dostatečnou nabídkou služeb péče o děti.³⁸

Model *přerušované pracovní kariéry* žen začal být v naší zemi uplatňován v období totalitního režimu. Po mateřské nebo rodičovské dovolené žena začala pracovat na plný pracovní úvazek, většinou na nižší pracovní pozici. Stát tento návrat žen do pracovního procesu podporoval zřizováním předškolních zařízení i jeslí pro nejmenší děti. Částečné pracovní úvazky podporovány nebyly, navíc nízká cena práce ani poptávku žen po těchto úvazcích nevytvářela.

³⁶ Katrňák, T., Kreidl, M., Fónadová, L. *Proměna manželské volby v novém sociálním kontextu? Vývoj vzdělanostní homogamie v české společnosti v letech 1988 až 2000*. In: Mareš, P., Potočný, T. et al. *Modernizace a česká rodina*, s. 101 - 102

³⁷ Lipovetsky, G. *Třetí žena. Neměnnost a proměny ženství*, s. 234 - 235

³⁸ Sirovátka, T. *Rodinné chování a rodinná politika v ČR*. In: Mareš, P., Potočný, T. et al. *Modernizace a česká rodina*, s. 47

Maříková upozorňuje na variabilitu strategií žen a uvádí tzv. *fázování životního běhu*, kdy se ženy nejprve soustředí na vzdělání, poté zakládají rodinu a pečují o děti. Až děti odrostou, mohou se více orientovat na své zaměstnání a později jsou ochotny pečovat o vnoučata. V naší společnosti je patrné, že k této strategii se uchyluje většina žen, přestože sladění péče o děti (oblasti domácnosti) a zaměstnání (oblasti veřejné) je dosti obtížné.³⁹

Oblast ekonomiky patří mužům a domácnost náleží ženám. Tak je doposud definován mužský a ženský svět a jejich role v něm, přičemž neplacená práce v domácnosti je ceněna mnohem níž, než práce placená. Obě sféry fungují na principu komplementarity, tzn., že se navzájem doplňují.

Tzv. ženské práce v domácnosti jsou rutinní, stále se opakující a nikdy nekončící činnosti jako vaření, praní, žehlení, úklid a nákupy. Ostatní členové rodiny je často nedocení a berou je jako samozřejmost. Tzv. mužské práce jsou nepravidelné, je možné je po určitou dobu odkládat a jsou více založeny na kreativitě než práce ženské. Jedná se kupříkladu o drobné opravy, údržbu domu či auta.⁴⁰

Z výzkumů věnujících se dělbě práce v rodině vyplývají určité paradoxní skutečnosti, kdy ženy jsou sice nespokojené s nižší účastí mužů v péči o děti, ale pokud se muž chce v péči angažovat více, je žena rovněž nespokojená, protože se de facto cítí ohrožena ve své pozici. Rodinný život je dynamický proces a oba partneři by měli být schopni se v určitých okamžicích zastoupit a v jiných se doplňovat. Oba by měli mít pocit, že mají rovnocenné pozice a nesoutěží spolu.⁴¹

Čeští muži si jen pozvolna zvykají na skutečnost, že se mohou s partnerkou vystřídat na mateřské nebo rodičovské dovolené. Ve společnosti je stále cítit tradiční norma, která prosazuje jako pečovatelku především ženu a muž na mateřské nebo rodičovské dovolené se může setkat s posměchem a nepochopením od známých a kolegů. Na druhé straně je patrné, že flexibilizace na trhu práce s sebou nese v oblasti částečných úvazků pro matky s dětmi stále více možností, jak sladit mateřství se svou prací.

³⁹ Vodáková, A., Vodáková, O. *O prostoru veřejném*. In: Vodáková, A., Vodáková, O. et al. *Rod ženský. Kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?* s. 139

⁴⁰ Křížková, A., Pavlica, K. *Management genderových vztahů. Postavení mužů a žen v organizaci*, s. 70

⁴¹ Maříková, H. *Sociální partnerství muže a ženy v dnešním manželství a rodině – realita nebo fikce?* In: Vodáková, A., Vodáková, O. et al. *Rod ženský. Kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?* s. 110

1.4 Dílčí závěr

První kapitola shrnuje proměny rodinného života v průběhu dějin s důrazem na zachycení postavení ženy v různých historických obdobích. Nejprve je popsána neplacená práce ženy a její nástup na trh práce v industriální společnosti. Jsou uvedeny klady a zápory, které tato skutečnost přinesla jak ženám a jejich rodinám, tak celé společnosti. Je popsána úloha státu v sociální oblasti a prorodinné politice, která však v postmoderní společnosti oslabuje a to s sebou přináší nová sociální rizika, kterým jsou nyní lidé a jejich rodiny více vystaveny.

Zdůrazňování osobní zodpovědnosti vytváří velký tlak na rodiče pečující o nezaopatřené děti a také na ostatní pracující, kteří pečují o závislé osoby. Stresujícím faktorem je nezaměstnanost, která společně s oslabeným sociálním státem přináší mnohým rodinám velké finanční i vztahové problémy.

Jsou popsány dva negativní trendy, které jsou typické pro postmoderní společnosti a to snižující se porodnost a problematická participace žen na trhu práce. Harmonizace práce a rodiny je v naší společnosti obtížná z důvodu nedostatečné nabídky flexibilních pracovních úvazků a to nejen pro ženy, ale i pro muže. Dosud jen málo zaměstnavatelů je nakloněno novým trendům, např. práci z domova, stlačeného týdne nebo sdíleného pracovního místa. V naší společnosti stále přetrvává archetyp muže živitele a ženy pečovatelky. Od toho se odvíjí i nerovná situace na pracovním trhu, kdy ženy převažují v některých odvětvích a pracovních pozicích s nižší odměnou za práci.

Z uvedených charakteristik postmoderní společnosti je ze sociálně pedagogického hlediska patrné, že úlohu rodičů, význam harmonického rodinného soužití a podnětného rodinného prostředí při výchově dětí nelze opomenout. Tyto poznatky sociální pedagogiky by měly být brány v úvahu při posuzování a zavádění prorodinných opatření ze strany státu a zaměstnavatelů, aby mohli rodiče lépe sladit svou práci a rodinu.

2 PRACOVNÍ ŽIVOT

Během svého života se každý člověk stává součástí více sociálních skupin, kde plní určité role. Sociální psychologie posuzuje termín *role* jako předem stanovený způsob chování v určité situaci. Vágnerová dodává, že to „odpovídá nějakým způsobem divadelní roli“.⁴²

Vágnerová blíže specifikuje, že realizaci konkrétní role ovlivňují složky osobnosti jedince různým způsobem:

- **osobnostní vlastnosti jedince** – kupříkladu člověk extravertovaný, dominantní se chová jinak než intravertovaný a emočně nestabilní, labilní;
- **kognitivní faktor** – je podstatné, jaké informace člověk o dané roli má a následně je využívá;
- **motivačně-emotivní faktor** – jedinec je určitým způsobem motivován pro výkon role a chová se tak, jaký význam a důležitost jí sám přikládá. S tím souvisí následné uspokojení nebo znechucení z této činnosti.
- **kompetenční faktor** – člověk má různé kompetence ke zvládnutí konkrétní role. Schopnost vyrovnat se s náročnějšími situacemi dále souvisí s jeho volnými vlastnostmi.⁴³

Složky osobnosti ovlivňují chování, jednání a rozvoj člověka po celou jeho životní dráhu a významným způsobem ho tedy formují a ovlivňují i při výkonu jeho pracovní role.

2.1 Práce v životě ženy

V současné společnosti je *placená práce* pro ženu důležitá zejména z pohledu ekonomického zabezpečení rodiny, protože plat muže ve většině rodin tyto náklady není schopen pokrýt. Vlastní příjem také ženě umožňuje určitý stupeň finanční nezávislosti. V jiném postavení jsou samozřejmě matky samoživitelky, jejichž plat je často jediným příjmem rodiny. V neposlední řadě je práce pro ženu možností seberealizace a uplatnění svých schopností a dovedností a místem navazování a udržování mezilidských vztahů.

Pokud se hovoří o *ženské práci*, je její výsledek obvykle hmatatelný a jasně rozpoznatelný. Ženy se s pečlivostí a trpělivostí zaměřují na detail, ale opomíjejí prostorové a časové souvislosti. Muži naopak oplývají větší fantazií při řešení problému a více uplatňují abstraktní myšlení. Ženy vynikají schopností komunikace s lidmi a potřebou pomáhat

⁴² Vágnerová, M. *Základy psychologie*, s. 320

⁴³ Vágnerová, M. *Základy psychologie*, s. 321

jiným lidem. I přes tyto schopnosti však nejsou příliš zastoupeny v řídicích funkcích a častěji přijmou podřízené postavení. Je to dáno tradičním pohledem na ženskou práci, ale v posledních letech se setkáváme s projevy boření těchto mýtů a snahou o prosazování individuálních schopností bez ohledu na pohlaví jedince.⁴⁴

Jak již bylo zmíněno v podkapitole 1.1, vykazovala moderní společnost rostoucí počet žen na trhu práce. Svě zaměstnání neopouštěly ani po vstupu do manželství či narození dětí. Páry, kde pracuje jen muž a žena je dlouhodobě v domácnosti, jsou ojedinělé. Lipovetsky hovoří o *epoše pracující ženy*.⁴⁵

Ženy pracovaly i ve společnosti tradiční, jen podoba práce byla jiná. Mladé svobodné ženy pracovaly ve své domácnosti nebo jako služky a děvečky v jiných rodinách. Vdané ženy na vesnici se staraly o hospodářství a domácnost. Ve městech manželky řemeslníků pomáhaly podle svých schopností svým manželům, prodávaly jejich výrobky a staraly se o peníze. S nástupem industrializace se ženy začínaly zapojovat do placené práce. V roce 1906 pracovala dokonce třetina žen. Současně se však společností šířil názor, že pracující žena (zejména dělnice v továrně) má uvolněné mravy a práce se neslučuje s jejím přirozeným posláním. V dělnických rodinách ale bylo nutné, aby i žena přispívala na provoz domácnosti. Lipovetsky uvádí, že již tehdy „vládne představa, že mezi ženstvím a prací, mateřstvím a zaměstnáním panuje rozpor.“⁴⁶

Od 19. století do padesátých let 20. století jsme svědky stereotypního pohledu na ženu jako manželku a matku v domácnosti, středem jejíhož zájmu jsou děti a péče o ně. I v období industrializace je žena chápána jako závislá a nerovnoprávná bytost, která se obětuje pro druhé a nemůže být sobecky sama sebou. V meziválečném období začala být žena prezentována jako moderní manželka, která využívá k péči o domácnost nejnovější vymořky techniky, které jí ušetří čas. Ten pak může věnovat péči o sebe a udržet si používáním kosmetiky dlouho kult mládí a krásy, který začal tehdy být reklamou propagován. Pohled na ženu spotřebitelku později změnil model vnímání ženy jen jako *ženy v domácnosti*.⁴⁷

⁴⁴ Vodáková, A. *Z historie „ženské práce“ a její transformace*. In: Vodáková, A., Vodáková, O. et al. *Rod ženský. Kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?* s. 158 - 160

⁴⁵ Lipovetsky, G. *Třetí žena. Neměnnost a proměny ženství*, s. 191 - 192

⁴⁶ Lipovetsky, G. *Třetí žena. Neměnnost a proměny ženství*, s. 193

⁴⁷ Lipovetsky, G. *Třetí žena. Neměnnost a proměny ženství*, s. 196 - 198

Žena se věnovala neplacené práci v domácnosti a rostl i její význam v péči o zdraví a výchovu potomků. V padesátých letech 20. století začal být kladen důraz na šíření vědeckých poznatků mezi ženy matky zejména z oblasti zdravotnictví a výživy.

Ženám byl do poloviny 20. století odepírán profesní rozvoj, ale úloha ženy v domácnosti byla podporována společenským uznáním a úctou. Hodnota jejich práce byla stejná jako hodnota placené práce mužů. Tehdejší diskurz byl takový, že udržovaná a čistá domácnost přitahovala muže zpět domů a ženy tím přispívaly k mravnosti národa.⁴⁸

V šedesátých letech nastal zlom pod vlivem rostoucích feministických hnutí a neplacená práce ženy v domácnosti byla podrobována ostré kritice. Ve společnosti začaly sílit tlaky na podporu vzdělávání a placené práce žen. Lipovetsky srovnává rok 1970 a 1977, kdy názor žen v USA na setrvání ženy v domácnosti klesl z 80 % na 50 %. Tyto myšlenky postupně pronikaly i do Evropy. V postmoderní společnosti již není na ženu pohlíženo jen jako na manželku a matku. Ženy se vzdělávají, aby se mohly co nejlépe uplatnit na trhu práce a získat určitý společenský status a nezávislost. Placená práce ženám umožňuje seberealizaci a přispívá k naplnění jejich života.⁴⁹

Postmoderní společnost je charakteristická rozvojem terciárního sektoru, v němž nacházejí pracovní uplatnění především ženy.

Práce a profesní kariéra je důležitou složkou životní dráhy člověka. Jejím prostřednictvím dochází k sociálnímu začlenění do společnosti. Vzdělání a pracovní role člověka se promítá do jeho společenského statusu, tzn., že jeho postavení v práci mu dává určitou prestiž ve společnosti, i mimo jeho pracoviště. Spokojenost s pracovním prostředím a samotným výkonem profese se významným způsobem odráží v psychickém stavu jedince.⁵⁰

Křížková zdůrazňuje, že „*právo pracovat by se nemělo stát povinností, která znemožňuje využít právo pečovat a naopak, zakládat rodinu a pečovat o děti by nemělo vylučovat využití práva pracovat.*“⁵¹ Od 90. let minulého století byla v členských zemích Evropské unie prosazována opatření na podporu sladování práce a rodiny a rovnosti mužů a žen. V naší republice naopak sílily tenze na rozhodování rodičů a nutnosti volby mezi prací a rodinou. Individualismus a požadovaná flexibilita zaměstnanců vedly k tomu, že některé

⁴⁸ Lipovetsky, G. *Třetí žena. Neměnnost a proměny ženství*, s. 202 - 203

⁴⁹ Lipovetsky, G. *Třetí žena. Neměnnost a proměny ženství*, s. 205 - 207

⁵⁰ Vágnerová, M. *Základy psychologie*, s. 33

⁵¹ Křížková, A., Vohlídalová, M. *Kdo se bojí zaměstnané matky?* In: Křížková, A., Dudová, R., Hašková, H. *Práce a péče. Proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*, s. 85

ženy matky byly vytlačovány na horší pracovní místa s nejistou budoucností. V naší zemi stále není rodinná politika orientována na využití pracovního potenciálu žen a rovněž nejsou přijímána zásadní opatření zaměřená na růst porodnosti.⁵²

Placená práce je pro člověka důležitá z hlediska zajištění určité životní úrovně, tedy ochrany před chudobou. Neméně důležitá je saturace potřeby sounáležitosti s určitou sociální (pracovní) skupinou a potřeby seberealizace a seberozvoje. Také mu pomáhá prohlubovat pracovní návyky, rozvíjí jeho znalosti, dovednosti a schopnosti.

Matky, které se vrací na trh práce po skončení tří nebo čtyřleté rodičovské dovolené jsou velmi znevýhodněny. Za tuto dobu jejich kvalifikace zastarala a několikaletou péčí o děti ztratily svou konkurenceschopnost na trhu práce. Paradoxně je tak do této situace dostal stát svou rodinnou politikou. Ženy získaly svou kvalifikaci v bezplatném školském systému a pak na několik let přestaly odvádět daně z důvodu péče o dítě. Z důvodu minimálního nebo žádného kontaktu se svou profesí během rodičovské dovolené jejich znalosti zastaraly a žena se stala pro mnohé zaměstnavatele nezaměstnatelnou. Na této skutečnosti opět trápí stát, který bude muset nabídnout ženě rekvalifikaci a vyplácet podporu v nezaměstnanosti, případně další dávky státní sociální podpory.⁵³

2.2 Pracovní spokojenost

V organizacích je v oblasti řízení lidských zdrojů často podceňována ochrana zdraví a bezpečnost při práci. Přitom úrazy a nemoci z povolání způsobují velkou újmu nejenom zaměstnanci a jeho rodině, ale také samotnému zaměstnavateli.

Velkou důležitostí je třeba přikládat omezování hluku, únavy a stresu. Je prokázáno, že lidé, kteří jsou nadměrně vystaveni stresovým situacím, častěji onemocní. Pracovní výkon zaměstnance se sníží a to negativně ovlivní výkon celé organizace. Je proto žádoucí, aby zaměstnavatelé tato rizika identifikovali a přijali opatření k jejich minimalizaci.

Některé kroky, které mohou pomoci snižovat míru stresu u zaměstnanců:

- vyjasňování rolí, tzn., aby každý zaměstnanec přesně věděl, co a jak má dělat, za jakým účelem;

⁵² Křížková, A., Vohlídalová, M. *Kdo se bojí zaměstnané matky?* In: Křížková, A., Dudová, R., Hašková, H. *Práce a péče. Proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*, s. 86 -87

⁵³ Křížková, A., Vohlídalová, M. *Kdo se bojí zaměstnané matky?* In: Křížková, A., Dudová, R., Hašková, H. *Práce a péče. Proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*, s. 94-95

- stanovit oprávněné a splnitelné cíle a umístění zaměstnanců na pozice, které odpovídají jejich schopnostem a zkušenostem;
- opatření na sladování profesního a rodinného života tak, aby péče o děti a osoby závislé mohla být v souladu s výkonem profese.⁵⁴

V pracovní oblasti je velmi často pro uchazeče o zaměstnání jedním z nejvíce motivujících faktorů výše finančního ohodnocení. Po získání určité praxe někdy zaměstnanec může dojít k názoru, že jeho práce ho uspokojuje sama o sobě a plat pro něho již není tím nejdůležitějším.⁵⁵ Takové uspokojení z práce se pak pozitivně promítne i do ostatních oblastí života, především do života rodinného.

Uspokojení z práce u rodiče malého dítěte je ovlivněno možnostmi sladění pracovního a rodinného života. Časově náročné zaměstnání, jehož nutná časová dotace převyšuje zákonnou úpravu týdenní pracovní doby, pravděpodobně k harmonizaci práce a rodiny nepřispěje. Toto pracovní tempo by tedy nemělo být pravidlem, ale jen ojedinělým způsobem řešení pracovních úkolů. Po časově omezenou dobu je zaměstnanec schopen většího pracovního nasazení s tím, že ho v rodinném prostředí dočasně zastoupí partner či nejbližší příbuzní. Při déletrvajícím pracovním vytížení či přetížení lze očekávat negativní odezvu ze strany rodiny a dochází ke konfliktu sociálních rolí jedince. Tento nesoulad mezi pracovním a rodinným životem se může projevit i zdravotními potížemi zaměstnance. Těchto rizik by si zaměstnavatelé měli být vědomi a prostřednictvím personálního řízení by se je měli snažit minimalizovat.

V organizaci, jejíž vedení neupřednostňuje pracovní život před soukromým a rodinným životem zaměstnanců, je předpoklad jejich větší spokojenosti, který se patrně projeví ve vyšší pracovní výkonnosti a sounáležitosti s organizací.⁵⁶

Spokojenost zaměstnance je ovlivněna také klimatem, které na pracovišti panuje. V podřízených bude *větší důvěru, respekt a pocit sounáležitosti s organizací* budit management, který bude skutečně vykonávat to, co říká;

- drží své slovo;
- předává podřízeným informace o záměrech svého konání, o systému odměňování;
- a lidé zastávají názor, že je s nimi v organizaci zacházeno slušně a spravedlivě.⁵⁷

⁵⁴ Armstrong, M. *Řízení lidských zdrojů. Nejnovější trendy a postupy*, s. 679

⁵⁵ Vágnerová, M. *Základy psychologie*, s. 192

⁵⁶ Křížková, A., Pavlica, K. *Management genderových vztahů. Postavení mužů a žen v organizaci*, s. 42

⁵⁷ Armstrong, M. *Řízení lidských zdrojů. Nejnovější trendy a postupy*, s. 680

2.3 Pracovní kariéra

Napomáhání rozvoji pracovní kariéry zaměstnanců – to je úkolem personálního manažera. Jedná se o rozvoj schopností, dovedností, získávání zkušeností a zvyšování loajality k zaměstnavateli a to více způsoby. Zaměstnanci potřebují cítit podporu od svého zaměstnavatele, aby byli schopni lépe využít svůj potenciál. Toho je možné docílit kupříkladu nabídkou dalšího vzdělávání pro získání vyšší kvalifikace a kompetencí, které pak budou využity k rozvoji organizace. Při řízení vzdělávání je nezbytné brát v úvahu nejen zájmy organizace, ale také zájmy pracovníků. Kariéra je rozvíjena jak směrem nahoru, tak šíří odpovědnosti, znalostí a schopností.⁵⁸

Definice řízení kariéry

„Řízení kariéry spočívá v tom, že se lidem poskytují příležitosti k postupu ve funkcích a k rozvíjení jejich kariéry a zabezpečuje se tak, aby organizace měla přísun talentů, jaké potřebuje. Složkami řízení kariéry jsou poskytování příležitostí ke vzdělávání a rozvoji, plánování kariéry a plánování následnictví v manažerských funkcích.“⁵⁹

Placená práce byla dle studií již v počátku svých kořenů organizována, řízena i prováděna především muži. Z těchto výzkumů vystupují na povrch tzv. maskulinní hodnoty, které významně ovlivňují postavení žen na trhu práce. Při výběrových řízeních jsou v současné době i po ženách požadovány typicky mužské charakteristiky, jako například agresivita, nezávislost, dominance, rozhodnost, soupeřivost, sebedůvěra, ambice. Personalisté však zároveň po uchazečích požadují schopnost týmové práce a kooperace, což jsou naopak typicky ženské charakteristiky.⁶⁰

O stereotypch při výběru zaměstnanců hovoří také Lipovetsky (*fenomén „skleněného stropu“*) a upozorňuje na neobjektivní přístup, se kterým se ženy setkávají při posuzování svých schopností a dovedností. Ženy jsou muži hodnoceny negativně kupříkladu pro svou větší emotivitu, menší urputnost, odhodlanost a nižší schopnost vést lidi a to je také jeden z důvodů, proč na řídicích pozicích (zejména ve sféře výrobní a obchodní) převládají muži. Výzkumy ukazují, že dalším důvodem je také neochota organizací (mužů) řídit různorodé skupiny zaměstnanců, protože na ženy je pohlíženo jako na „jiné“. Postmoderní společnost

⁵⁸ Armstrong, M. *Řízení lidských zdrojů. Nejnovější trendy a postupy*, s. 335

⁵⁹ Armstrong, M. *Řízení lidských zdrojů. Nejnovější trendy a postupy*, s. 335

⁶⁰ Křížková, A., Dudová, R. et al. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*, s. 19

však s sebou nese určité změny ve smyslu objektivnějšího hodnocení zaměstnanců na základě jejich kompetencí a vliv sexuálních klíšé je upozaděn.⁶¹

Pracovní kariéra žen je u nás stále poznamenána nižším finančním ohodnocením, než je tomu na stejné pracovní pozici u mužů. Jsou také povolání, kde jsou ženy zastoupeny nepoměrně méně, např. ve vyšších stupních řízení a naopak jsou oblasti, především v terciární sféře v podřízených pozicích, kde jsou ženy zastoupeny mnohem více, např. ve školství, zdravotnictví a sociálních službách (viz. Tabulka 3). V České republice jsou v těchto oblastech tradičně nižší mzdy, takže i plat vysokoškolsky vzdělané ženy se velmi často pohybuje kolem hranice průměrné mzdy.

Tabulka 3 Vybraná odvětví dle koncentrace zaměstnanosti žen/mužů v ČR a Rakousku (v %)

Odvětví	ČR ženy	ČR muži	Rakousko ženy	Rakousko muži
Zpracovatelský průmysl	21,0	30,8	9,0	21,9
Velkoobchod, maloobchod, opravy a údržba motor. vozidel	15,6	9,8	17,9	12,9
Doprava a skladování	4,0	8,7	2,5	7,2
Ubytování, stravování a pohostinství	5,0	3,0	8,0	4,3
Vzdělávání	10,7	2,4	9,6	3,4
Zdravotní a sociální péče	12,6	2,1	15,7	3,9

Pramen: vlastní úprava dle ČSÚ. *Zaostřeno na ženy a muže 2012* [online]

Ženy jsou na trhu práce znevýhodněny především zažitým předpokladem zaměstnavatele, že budou mít v zaměstnání vyšší nepřítomnost z důvodu péče o děti. Z genderových stereotypů stále vychází názor, že ženy jsou méně schopné a méně výkonné v řešení problémů a řízení lidí. Tato diskriminace je patrná již při výběrových řízeních, kdy je na ženy automaticky pohlíženo jako na ty, které dávají ve většině případů přednost rodině před kariérou.⁶²

Zaměstnavatelé se málo zamýšlejí nad schopnostmi žen, které určitý čas věnovaly péči o děti a chtějí se vrátit do zaměstnání. Je na ně stále nahlíženo jako na, jistým způsobem, méněcenné. Lze přitom říci, že po tuto dobu nezhálely a tříbily a uplatňovaly své manažerské schopnosti, jako je „organizace, racionální plánování práce, zvažování

⁶¹ Lipovetsky, G. *Třetí žena. Neměnnost a proměny ženství*, s. 252 - 259

⁶² Křížková, A., Pavlica, K. *Management genderových vztahů. Postavení mužů a žen v organizaci*, s. 74

rozporných nároků, schopnost vést druhé, podporovat je, dohlížet na ně, zvládat nepředvídatelné události, předávat informace.“⁶³

V naší společnosti jsou ženy stále znevýhodňovány a postupné překonání vžitých a zakořeněných stereotypů a zastaralých soudů by pomohlo docílit určitých změn. V personální oblasti jsou tímto nástrojem opatření na podporu sladování pracovního a rodinného života.

V době hospodářské recese narůstají v naší společnosti obavy ze ztráty zaměstnání a zejména mezi muži – živiteli, se šíří soupeření a rivalita o pracovní pozice. Aby si udrželi své zaměstnání, často přehlížejí délku své pracovní doby a jsou schopni (a nuceni) být svému zaměstnavateli k dispozici nepřetržitě. Otcové od rodin tak přicházejí o čas, který by měli věnovat svým nejbližším, manželce a dětem. Tím pak veškerá starost o děti a domácnost dopadá na ženu a v delším časovém horizontu může být stresující pro celou rodinu.⁶⁴

V řadě organizací je vyvíjen silný tlak na zaměstnance z hlediska účasti na různých mimopracovních akcích, rekreačních a společenských aktivitách. Tímto způsobem má být dosaženo větší loajality s pracovním kolektivem. Může to však negativně ovlivnit rodinný život zaměstnance, když se tímto manipulativním vedením nechá ovládnout a pohltit prací natolik, že svou rodinu a soukromí začne ignorovat. Ohroženi jsou především mladí lidé na začátku své kariéry.⁶⁵

V České republice dítě oslabuje účast ženy na trhu práce podstatně více než v jiných evropských zemích. Míra zaměstnanosti českých žen (s nejmladším dítětem do 6 let věku) vykazuje ve srovnání s průměrem v členských zemích EU nízké hodnoty. V mezinárodním srovnání jsou tyto údaje patrné z Tabulky 4, kde jsou uvedena data z vybraných členských zemí EU.

⁶³ Ley, U., Michalík, R. *Jak budovat kariéru. Pro podnikavé ženy*, s. 47

⁶⁴ Křížková, A., Dudová, R. et al. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*, s. 19

⁶⁵ Křížková, A., Pavlica, K. *Management genderových vztahů. Postavení mužů a žen v organizaci*, s. 34

Tabulka 4 Míra zaměstnanosti žen (20 – 49 let) v závislosti na počtu dětí, věk nejmladšího dítěte do 6 let (údaje v %)

Stát	2010 1 dítě	2011 1 dítě	2010 2 děti	2011 2 děti	2010 3 děti a více	2011 3 děti a více
EU 27	64,4	64,6	60,4	61,5	45,5	46,0
Česká republika	32,1	37,4	39,7	42,5	33,7	36,1
Německo	62,4	66,8	53,2	60,0	38,8	46,0
Rakousko	73,8	76,1	64,2	68,2	50,7	50,9
Polsko	64,2	63,5	60,3	60,2	54,1	49,5
Švédsko	69,3	66,1	80,4	79,0	74,9	80,1

Pramen: vlastní úprava dle ČSÚ, *Zaostřeno na ženy a muže 2012* [online]

Rozhodnutí mít dítě svým rodičům a zejména ženám znesnadňuje jejich postavení na trhu práce. Cena ušlých příležitostí je velmi vysoká. Mladým rodinám snížený příjem v důsledku péče o děti také komplikuje pořízení a udržení vlastního bydlení. Výše peněžité pomoci v mateřství a následně rodičovského příspěvku výrazně omezuje také spotřebitelské možnosti rodin.⁶⁶

2.4 Konflikt práce a rodiny

Někteří odborníci uvádějí, že oblast práce a rodiny je vzájemně neslučitelná a záleží jen na každém rodiči, jaké si určí priority a které sféře bude dávat přednost. Jiní autoři naopak uvádějí, že tyto sféry jsou sice konfliktní, ale lze je sloučit. Vyžaduje to však prorodinná opatření na straně zaměstnavatele i státu. V neposlední řadě je velmi důležité, jakým způsobem probíhá dělba práce v samotné domácnosti, zda se rodiče o tyto povinnosti dělí nebo jich většina leží na ženě.⁶⁷

Také Armstrong, přední britský odborník na personální management, uvádí jako příklad konfliktu rolí právě oblast práce a rodiny. Nesoulad mezi nimi se negativně odráží ve zvyšování stresové zátěže a sníženém pracovním výkonu zaměstnance.⁶⁸

Jedním z příkladů konfliktu rolí je *práce přesčas* ohrožující soukromý život zaměstnance, a pokud se stane pravidelnou, může vést k přepracovanosti a vyčerpání. Dlouhodobá nerovnováha mezi pracovním a soukromým životem způsobuje nevyrovnanost

⁶⁶ Sirovátka, T. *Rodinné chování a rodinná politika v ČR*. In: Mareš, P., Potočný, T. et al. *Modernizace a česká rodina*, s. 57

⁶⁷ Křížková, A., Dudová, R. et al. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*, s. 17

⁶⁸ Armstrong, M. *Řízení lidských zdrojů*, s. 217 - 218

a nespokojenost jedince. Nespokojené je současně i jeho okolí, zejména nejbližší rodina a přátelé, kteří trpí nedostatkem kontaktů a sdílením zážitků s jim blízkým člověkem. Důvodem práce přesčas a trávení dlouhého času v práci však mohou být naopak i problémy v rodinném životě, kdy se jim člověk tímto způsobem snaží vyhýbat a oddalovat jejich řešení.⁶⁹

Možné příčiny vzniku konfliktu rolí jsou uvedeny v Tabulce 5. Při posuzování těchto faktorů je třeba brát v úvahu příslušnost k pohlaví, protože z mužského a ženského pohledu je potřeba harmonizace práce a rodiny chápána odlišně. Dále je třeba vnímat individuální odlišnosti rodičů, jejich věk, vzdělání a hodnotovou orientaci.

Tabulka 5 Příčiny vzniku pracovní-rodinného konfliktu

Činitelé na straně práce	Činitelé na straně osobní, rodinné
dlouhá pracovní doba, časté přesčasy	počet dětí a jejich věk
náročnost práce, služební cesty	odpovědnost za péči o domácnost
práce o víkendu, směnný provoz	pracovní doba a vytíženost partnera
nejasnost pracovních úkolů	vzdělávání, zvyšování kvalifikace
nedostatek kontroly nad pracovními postupy	dostupnost předškolních zařízení a jejich provozní doba
protichůdné požadavky vedení	způsob trávení volného času
příliš vysoké nebo příliš nízké pracovní nároky	míra angažovanosti na společenském životě
k rodině nepřátelská firemní kultura	očekávání blízkých osob

Pramen: vlastní úprava dle Svianteková, G. *Role zaměstnávajících organizací ve vztahu práce – soukromí*. In: Gillernová, I., Kebza, V., Rymeš, M. et al. *Psychologické aspekty změn v české společnosti. Člověk na přelomu tisíciletí*, s. 207

Trh práce klade na zaměstnance čím dál větší nároky ve smyslu stálé dostupnosti a flexibility. Společně s hrozbou ztráty zaměstnání jsou lidé nuceni pracovat i nad rámec své pracovní doby, často bez finanční kompenzace, jen aby o práci nepřišli. V těchto případech je pro zaměstnance prioritní práce. V oblastech a oborech, kde je nižší nezaměstnanost a nadprůměrná mzda, si zaměstnanci mohou klást při výběru zaměstnání podmínky. Preferují nemateriální hodnoty a jejich prioritou tedy může být právě sladování práce a rodiny.⁷⁰

⁶⁹ Fritz, H. *Spokojeně v zaměstnání*, s. 67

⁷⁰ Svianteková, G. *Role zaměstnávajících organizací ve vztahu práce – soukromí*. In: Gillernová, I., Kebza, V., Rymeš, M. et al. *Psychologické aspekty změn v české společnosti. Člověk na přelomu tisíciletí*, s. 206

Ve společnosti je stále patrný rozdíl ve vnímání mužské a ženské práce. Pokud žena matka pracuje, zaměstnavatel předpokládá, že to bude právě ona, která bude v zaměstnání absentovat z důvodu péče o děti. Ženy mají také častěji upravené či zkrácené úvazky z důvodu péče o děti, ne každý zaměstnavatel je to však schopen akceptovat a vyjít ženám vstříc. Z chování zaměstnavatelů při výběrových řízeních je patrné, že v nich převáží obavy ze zaměstnání ženy matky a dávají přednost jiným uchazečům. Je však pozitivní, že na trhu práce přibývá osvícených zaměstnavatelů, kteří se naopak snaží práci či návrat do práce zaměstnaným ženám matkám i otcům zjednodušit především nabídkou a podporou flexibilních pracovních úvazků.

Vztah mezi profesním a rodinným životem je u mužů a žen odlišný. Muž je více orientován na svou práci než na svou roli otce, na rozdíl od ženy, která velmi často již od počátku svého pracovního života do budoucna počítá s omezením, které jí potenciální mateřství může přinést.⁷¹

S těmito úvahami ohledně většího zaměření mužů na práci koresponduje i názor, že pokud muž buduje svou pracovní kariéru, dopadá větší část péče o rodinu na ženu. V případě, že chce kariéru dělat žena, musí zvládnout jak práci, tak rodinu. Náročnost zvládnutí těchto dvou oblastí často ženy od budování kariéry odradí, přestože mají stejnou vzdělanostní úroveň a dostatek zkušeností jako muži.⁷²

Větší sepětí ženy s péčí o rodinu je patrné i z její větší zodpovědnosti za rozvržení časového plánu dne, kdy je třeba sladit její práci a volnočasové aktivity dětí a přesuny s tím související. Lipovetsky upozorňuje na fakt, že fyzická zátěž ženy se sice snižuje, ale narůstá zátěž psychická, protože na jejich bedrech leží právě toto plánování aktivit, nákupů, vyřizování různých pochůzek a vyhledávání informací.⁷³

Béřeš je zastáncem striktního oddělení rolí ženy a muže a upozorňuje na fakt, že snaha žen o skloubení práce a rodiny má často negativní vliv na jejich psychický a posléze fyzický stav. Poznává, že žena se pak ani jedné oblasti není schopna plně věnovat a ocitá se v situacích, kdy musí jedno nebo druhé zanedbávat. V odsunutí mateřství žen na pozdější dobu a v jejich brzkém návratu zpět do práce vidí zdroj a přenos následných

⁷¹ Lipovetsky, G. *Třetí žena. Neměnnost a proměny ženství*, s. 229

⁷² Fritz, H. *Spokojeně v zaměstnání*, s. 177

⁷³ Lipovetsky, G. *Třetí žena. Neměnnost a proměny ženství*, s. 236

traumat na dítě, které bylo v určitém věku pracovně zaneprázdněnou matkou ochuzeno o dostatečné množství lásky a pozornosti.⁷⁴

V makroekonomických statistikách jsou vyčíslovány přínosy práce obou rodičů, avšak není vykázána újma, kterou zaměstnanost ženy rodině způsobila. Mlčoch hovoří o tom, že málokdo je ochoten připustit, že „rodina trpí tím, že na přípravu teplé večeře, upečení domácího koláče či narozeninového dortu, ba dokonce ani na chvílku strávenou s dětmi teď už nemá nikdo čas.“⁷⁵

V současné době mladé ženy upřednostňují kontinuální pracovní dráhu a vzhledem k tomu, že děti i přes svou pracovní vytíženost mít chtějí, je jejich potřeba sladit práci s rodičovskými povinnostmi velmi výrazná. Sociální a prorodinná politika by měla podporovat a usnadňovat ženám tuto harmonizaci a předcházet výše uvedeným traumatům především dostatečnou nabídkou zařízení péče o děti.

Existuje více teorií o zaměstnanosti žen. Dle sociologů stále společnost vnímá významné bariéry, které ženám zhoršují postavení na trhu práce. Ekonomové však zdůrazňují svobodnou volbu každého člověka, nedělají rozdíl mezi muži a ženami. Dudová uvádí, že záleží na preferenci ženy, které oblasti dává přednost, „preferance spoluvytvářejí volbu, ale nedeterminují ji.“⁷⁶ Některé ženy jsou zaměřeny na svou rodinu, jiné upřednostňují profesní kariéru. Nezanedbatelnou kategorií jsou ženy, které pracují, ale v určité životní etapě chtějí dát přednost své rodině a později se opět zapojit do pracovního procesu.⁷⁷

Příkladem konfliktu rolí je matka, která je na mateřské nebo rodičovské dovolené a přitom žije s vědomím, že většího pocitu seberealizace by dosáhla v pracovním procesu, kde bude její práce více „ceněna“. Dalším příkladem může být matka, která se musela vrátit z mateřské nebo rodičovské dovolené do práce dříve, než původně zamýšlela, z důvodu hrozby ztráty zaměstnání nebo z nedostatku finančních prostředků. Obě ženy jsou ve svých momentálních rolích nespokojené, což může v obou případech negativně působit při výchově dítěte a ve druhém případě se nespokojenost ženy může projevit i v nižší pracovní výkonnosti. Napětí a podráždění vznikající z jedné role brání plnění povinností vyplývajících z role druhé.

⁷⁴ Běreš, M. *Kouč vlastního života. Cesta ke spokojenému životu*, s. 110

⁷⁵ Mlčoch, L. *Ekonomie rodiny v proměnách času, institucí a hodnot*, s. 41

⁷⁶ Křížková, A., Dudová, R. et al. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*, s. 18

⁷⁷ Křížková, A., Dudová, R. et al. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*, s. 17

Někteří lidé uznávají ve svém životě i jiné hodnoty, než pracovní kariéru. Práce je však prostředek k získání hmotného zabezpečení sebe a své rodiny a v neposlední řadě je jejím prostřednictvím uspokojována potřeba seberealizace. Úsek personálního řízení v organizaci by měl vytvářet podmínky ke sladování pracovního a rodinného života žen i mužů.⁷⁸

2.5 Dílčí závěr

Druhá kapitola je zaměřena na pracovní život jedince, tedy jednu z nejdůležitějších sociálních rolí, kterou během svého života zastává. Jedná se o roli, kterou člověk musí plnit zejména z nutnosti materiálního zajištění sebe a své rodiny. Je příjemné, pokud navíc tato činnost umožňuje seberealizaci a přináší s sebou pocit uspokojení a smysluplnosti života.

Je popsán rozdíl mezi chápáním ženské a mužské práce a difference, jak se obecně ženy a muži vypořádávají s řešením problémů. Dále je provedena obsahová analýza placené a neplacené ženské práce ve společnosti tradiční, moderní a postmoderní. Je srovnávána situace v 90. letech minulého století v naší republice a členských zemích EU, kdy u nás sílily tenze na nutnost volby rodičů mezi prací a rodinou a naopak v zemích západní Evropy začaly již na trh práce pronikat opatření na podporu sladování pracovního a rodinného života.

Dalším tématem je pracovní spokojenost zaměstnanců, jejíž vytváření a podpora je nedílnou součástí personálního řízení podniku. Výzkumy ukazují, že stresové situace se negativně odrážejí v celkovém zdravotním stavu zaměstnanců. Dále je žádoucí, aby zaměstnavatelé dbali na dodržování bezpečnostních norem a ochraně zdraví při práci. Nedílnou součástí personálního managementu je také podporování a rozvoj zdravých mezilidských vztahů na pracovišti. Zaměstnanci pečující o děti nebo o závislého člena rodiny ocení různá prorodinná opatření na pracovišti, což vede k jejich větší spokojenosti, vyšší pracovní výkonnosti a posilování loajality vůči zaměstnavateli.

Prorodinná opatření zaměstnavatelů přispívají i k podpoře a rozvíjení pracovní kariéry zaměstnanců a pomáhají zvyšovat účast žen na trhu práce, jak dokládají statistické údaje z vybraných evropských zemí. Na našem pracovním trhu je stále hodně zaměstnavatelů, kteří vycházejí z genderových stereotypů a předpokládají, že žena s malými dětmi bude

⁷⁸ Křížková, A., Pavlica, K. *Management genderových vztahů. Postavení mužů a žen v organizaci*, s. 27

podávat nižší pracovní výkon z důvodu péče o děti. Ženy jsou nejčastěji zastoupeny v terciární sféře a to na nižších pracovních pozicích s nižším průměrným výdělkem. Tato skutečnost je patrná ve všech zemích EU.

Konflikt práce a rodiny je pro mnoho rodičů, zejména žen, aktuálním tématem. Ekonomická situace rodin ženám většinou nedovoluje pracovat na částečný úvazek a na druhé straně, pokud ženy mají o tyto úvazky zájem, zaměstnavatelé jich nabízejí velmi málo a jsou častější na manažerských pozicích. Je však nutné zmínit, že s rostoucí křivkou nezaměstnanosti si zaměstnanci v některých regionech a profesích vůbec nemůžou dovolit žádat o flexibilní pracovní úvazky a musí se spokojit s tím, co nabízí (požaduje) zaměstnavatel. Jejich jediným úsilím je pak získání a udržení práce k zajištění obživy, i za cenu zmiňovaného konfliktu rolí.

Sociálně pedagogický přístup se může stále ve větší míře uplatňovat v oblasti řízení lidských zdrojů. Zejména nadnárodní firmy si už více uvědomují důležitost vnímání „celého“ zaměstnance, tedy i s jeho rodinným zázemím.⁷⁹ Tento komplexní pohled na to nejcennější, co firma má – na své zaměstnance, by zvýšil v konečném důsledku jejich motivaci, což se příznivě projeví v pracovní výkonnosti, spokojenosti a loajalitě.

⁷⁹ Tomáš, I. *Sociální práce dnes a zítra*, s. 11. In: Sborník z konference. *Politiky a paradigmaty sociální práce. Co jsme zdědili a co s tím uděláme?*

3 KVALITA ŽIVOTA

Naše současná společnost se již několik let potýká s hospodářskou krizí, což se negativně projevilo ve většině českých rodin. Nejistota na trhu práce, klesající reálné příjmy a zvyšující se životní náklady ke kvalitě života nepříspěívají. Lidé ztrácí své jistoty a obávají se budoucnosti.

Ženy matky vracející se do práce po mateřské nebo rodičovské dovolené mají ztíženou situaci z hlediska sladování své práce s péčí o rodinu. Nedostatek míst v mateřských školách a neochota zaměstnavatelů nabízet flexibilní pracovní úvazky může vyústit v nespokojenost rodičů v pracovním a rodinném životě. V tíživé životní situaci se však mohou nacházet i pracující, kteří pečují o osobu závislou, a jejich zaměstnavatel jim kupříkladu nevyjde vstříc s úpravou pracovní doby. To jsou hlediska, která subjektivně ovlivňují vnímání kvality života jednotlivce.

Předkládaná práce je zaměřena na životní spokojenost plynoucí ze sladování pracovního, partnerského a rodinného života.

3.1 Základní dimenze kvality života a její rysy v současné společnosti

Pojem *kvalita života* (QOL) odborníci označují jako interdisciplinární, multidimenzionální, ale také sporný a dost těžko přesně definovatelný. Tématem se zabývají různé vědní obory a to zejména medicína, dále například psychologie, sociologie, kulturní antropologie, ekonomie i technické vědy. Problematiku však neposuzují mezioborově, ale izolovaně.⁸⁰ Multidimenzionální pohled znázorňuje Tabulka 6.

Tabulka 6 Multidimenzionální pojetí kvality života (QOL)

Druh pojetí	Specifika pojetí
materiální	vlastnictví a úroveň míry konzumu
psychologické	subjektivní pocity pohody, radosti, štěstí, úspěchu, spokojenosti, sebehodnocení a sebezpojetí
kulturně antropologické	rozdílné chápání QOL v různých kulturních prostředích a jeho variabilita v čase
morální	vztah QOL k morálním hodnotám a svědomí
sociologické	odlišnosti QOL v sociálních skupinách a jejich příčiny
medicínské	znaky fyzického a psychického zdraví, délky života

Pramen: vlastní úprava dle Heřmanová, E. *Koncepty, teorie a měření kvality života*, s. 10 - 11

⁸⁰ Heřmanová, E. *Koncepty, teorie a měření kvality života*, s. 10

Z uvedeného multidimenzionálního pojetí vyplývá, že není definován jednotný koncept tohoto pojmu. Je patrné, že se odvíjí od různorodosti lidského života, během něhož je člověk nucen řešit nejrůznější situace a stavy, které pak subjektivně hodnotí.

Kvalita života souvisí s ekonomickými zdroji a s dalšími zdroji „*dobrého života: co lidé dělají a co mohou dělat, jak se cítí, v jakém životním prostředí žijí.*“⁸¹ Podstatným znakem je také možnost realizovat se v pracovním životě, mít zaměstnání, které člověka uspokojuje jak po stránce duševní, tak po stránce materiální. Pokud člověk ze své odměny za práci není schopen zajistit základní životní standardy sobě a své rodině, mohou se u něho projevit pocity nespokojenosti, frustrace a beznaděje. S prací koreluje také zakotvení a postavení člověka ve společnosti a pocit jeho užitečnosti. Pro rodiče je z hlediska spokojenosti s prací důležitá možnost jejího skloubení s péčí o děti a domácnost. V podobné situaci jsou i ostatní pracující dospělí, kteří musí pečovat o osobu závislou.

Z výzkumů zaměřených na kvalitu života vyplývá, že nejčastěji lidé uvádějí *vztahy* (a to nejenom na příbuzenské bázi, ale v širším společenství), dále *přiměřený zdravotní stav* a určité *standardní uspokojení potřeb*. Pojem kvalita života je podmíněn historicky a sociokulturně, je ovlivněn výchovou a socializací jedince.⁸²

Naši společnost charakterizuje rychlé životní tempo a obrovské množství informací, ze kterých je třeba vybírat ty podstatné, dál s nimi pracovat a využít je ve svůj prospěch. Často nevnímáme, že se většinu času snažíme o uspokojení materiálních potřeb a na ty duchovní nezbyvá čas. Přestože pro většinu lidí jsou důležité mezilidské vztahy, skutečná komunikace mezi příbuznými a přáteli mnohdy probíhá omezeně a často jen prostřednictvím informačních technologií, nežli „*tváří v tvář*“. Rodiče mají kvůli své práci málo času na své děti, ale je třeba uvědomit si, že materiální kompenzace jejich přítomnost dětem nemůže nahradit. Pocit nerovnováhy mezi rodinným a pracovním životem podstatně snižuje kvalitu života jedince.

Úroveň kvality života lze chápat také v celospolečenském měřítku. V České republice lidé vnímají zhoršující se situaci ve veřejném sektoru a službách, jejichž rozpočty byly každoročně snižovány, což vedlo kupříkladu ke stále vyšším nákladům občanů na zdravotní a sociální péči a vzdělávání. Největší dopady to má na rodiny s dětmi, seniory, lidi s postižením a nezaměstnané. Je nezbytné, aby si vlády uvědomily,

⁸¹ Potůček, M. *Cesty z krize*, s. 82

⁸² Křížová, E. *Kvalita života v kontextu všedního dne*. In: Payne, J. *Kvalita života a zdraví*, s. 227 - 230

že „existuje jistá suma veřejných úkolů, které je nutno řešit tak, aby se zvyšovala kvalita života a nezhoršovaly parametry jeho udržitelnosti. Nyní hledejme a zajistěme dostatek zdrojů, aby tyto veřejné úlohy mohly být úspěšně realizovány. Samozřejmě je přitom investujme tak, aby byly vynaloženy co nejefektivněji, s co nejvyšší přidanou hodnotou. Nezapomínejme přitom na to, že se efekty mohou často plně uplatnit až po letech – jako je tomu právě v případě péče o zdraví, vzdělání či bezpečnosti občanů!“⁸³ Tato strategie by měla být vlastní všem vládám, bez ohledu na to, z jakého politického spektra naši volení zástupci přicházejí.

3.2 Osobní pohoda a životní spokojenost

Pojem *osobní pohoda* (*well-being*) vyjadřuje dle odborníků ustálený, neměnný pocit jedince z vlastního života. Odráží se v něm životní spokojenost, víra v závaznost mravních norem, prožívané pozitivní a negativní emoce v různých situacích a míra jejich zvládnání. Zahrnuje tedy jak rozměr duševní, tak i tělesný a sociální. Jedná se o hodnocení mezilidských vztahů, prožívání štěstí, radosti a úspěchů.⁸⁴

Míra životní spokojenosti se hodnotí dle subjektivně pociťovaného štěstí a míry spokojenosti s vlastním životem v nejrůznějších oblastech. Tyto hodnoty se odvíjí od individuálního hodnotového žebříčku jedince a spoluurčují jeho životní styl. Hodnotová orientace je podmiňována proměnami ve společnosti a jejím vývojem.

Při životním směřování hrají důležitou roli volní vlastnosti člověka, jeho odpovědnost, flexibilita, tvořivost a také schopnost překonávat překážky, tzn. jeho odolnost, nezlomnost a vytrvalost. Psychologové zdůrazňují motivační působení cílů, kdy „jde nejen o to, že cíl přitahuje, ale i o to, že cíl dává zpětnou vazbu k tomu, co se na cestě k jeho dosažení děje.“⁸⁵

V souvislosti s osobní pohodou uvádějí Šolcová a Kebza šest dimenzí, které ji tvoří:

- **sebepřijetí** – kladný postoj k sobě samému, přijetí svých dobrých i špatných vlastností, vyrovnání se s minulostí;
- **kladné vztahy s okolím** – vyhovující vztahy s druhými, prosociální chování, schopnost vcítit se do pocitů jiných;

⁸³ Potůček, M. *Cesty z krize*, s. 86

⁸⁴ Kebza, V., Šolcová, I. *Kvalita života v psychologii: osobní pohoda (well-being), její determinanty a prediktory*. In: *Kvalita života. Sborník příspěvků z konference, konané dne 25. 10. 2004 v Třeboni*, s. 21 - 22

⁸⁵ Křivohlavý, J. *Psychologie smysluplnosti existence. Otázky na vrcholu života*, s. 23

- **smysl života** – mít cíl a směřovat k němu;
- **nezávislost** – zachovat si vlastní názor bez ohledu na postoj a hodnocení okolí;
- **schopnost zvládat každodenní situace**, vidět příležitosti a využít je ve svůj prospěch;
- **osobní rozvoj** – být otevřený všemu novému, stále se učit a získávat nové zkušenosti, neustrnout.⁸⁶

Připomeňme amerického psychologa Maslowa a jeho teorii o stupňovitém uspořádání potřeb (viz. Obrázek 1). Podle ní má člověk pět základních druhů potřeb seřazených dle významu a naléhavosti do fiktivního tvaru pyramidy. Alespoň dílčí saturace potřeb kvalitativně nižších předchází kvalitativně vyšším potřebám. Nejvýše postavené „růstové potřeby“ (potřeby rozvoje, využití svých schopností) nemusí být nikdy plně uspokojeny. Pro člověka je však důležité mít nějaký dlouhodobý životní cíl, „*být na cestě k něčemu.*“⁸⁷

⁸⁶ Kebza, V., Šolcová, I. *Kvalita života v psychologii: osobní pohoda (well-being), její determinanty a prediktory.* In: *Kvalita života. Sborník příspěvků z konference, konané dne 25. 10. 2004 v Třeboni*, s. 25

⁸⁷ Heřmanová, E. *Koncepty, teorie a měření kvality života*, s. 52 - 53

Obrázek 1 Maslowova pyramida lidských potřeb

Pramen: vlastní úprava dle Heřmanová, E. *Koncepty, teorie a měření kvality života*, s. 52 - 53

Hodnotová orientace člověka je ovlivněna jeho psychosociálními potřebami. Motivy směřující k určitému chování se mohou během času měnit. Člověk preferuje uspokojení té potřeby, která je v jeho hierarchii hodnot právě nejvýše postavena. Uspokojení základních biologických potřeb někdy potlačuje potřeby výše postavené, avšak nemělo by docházet k extrémním situacím, kdy by člověk začal kvůli uspokojení některé potřeby porušovat různé společenské normy. V období dospělosti nabývá na významu uspokojování vztahových potřeb, což vyústí v navázání intimního partnerského vztahu

a plánování rodičovství. Zároveň člověk pocítuje i potřebu seberealizace v profesním životě. Smyslem života se tak stává partner, péče o děti a profese.⁸⁸

Vaďurová konstatuje, že v dnešní společnosti nabývá na významu potřeba řízení a rozhodování a také potřeba integrace. Role peněz hraje významnou úlohu při zajišťování základních fyziologických potřeb, včetně pocitu bezpečí a jistoty. Je prokázáno, že lidé v nepříznivé finanční situaci preferují potřeby dostupné penězi. Peníze naopak nejsou tak důležité při uspokojování vývojově vyšších potřeb, jako např. potřeby seberealizace, protože souvisí více s osobnostními předpoklady. Lze říci, že lidé finančně zajištění upřednostňují tyto výše postavené potřeby.⁸⁹

Podobný názor sdílí i Křížová, která se zamýšlí nad pojmem kvalita života z laického pohledu. Pyramida potřeb se promítá do pomyslného žebříčku hodnot většiny lidí. O nadstavbě, tzv. kulturních potřebách, rozvažují až „*nasytění a umytí*“.⁹⁰

Je však třeba mít na mysli skutečnost, že „*s rostoucím materiálním blahobytem ve vyspělých společnostech neroste ani subjektivně prožívaná životní spokojenost, ani pocit štěstí*“.⁹¹

Někteří autoři hovoří v souvislosti s hodnotovou orientací člověka o tzv. *generaci Y* narozené v letech 1981 – 2001. Prioritou těchto lidí není již jen pracovní kariéra, tak jako tomu bylo u starší generace, která je nazývána *generací X*. Generace Y chce dělit čas mezi práci, rodinu, koníčky a přátele. Nejdůležitější je pro ně „*spokojený pracovní a kvalitní osobní život a prioritou jejich skloubení*“.⁹² Je patrné, že tradiční rozdělení rolí v rodině (tj. muž živitel a žena pečovatelka) s požadavky této generace skloubit nelze. Obě generace se liší v názorech na životní styl a rozdělení rolí v rodině. Ne každý rodič (i když věkově patří do tzv. generace Y) však může souhlasit s potřebou sladování péče o děti a pracovního života. Vždy se jedná o konkrétní postoj konkrétního člověka a jeho spokojenost ve své životní roli, kterou právě zastává.

V oblasti rodičovské péče i pracovního života se setkáváme s pojmem *klíčové kompetence*. Kompetence je „*schopnost zvládnout nějakou činnost nebo situaci, popř. schopnost zařadit*

⁸⁸ Vágnerová, M. *Základy psychologie*, s. 191 - 195

⁸⁹ Vaďurová, H., Mühlpachr, P. *Kvalita života. Teoretická a metodologická východiska*, s. 32 - 33

⁹⁰ Křížová, E. *Kvalita života v kontextu všedního dne*. In: Payne, J. et al. *Kvalita života a zdraví*, s. 219

⁹¹ Heřmanová, E. *Koncepty, teorie a měření kvality života*, s. 55

⁹² Rydvalová, R., Junová, B. *Jak sladit práci a rodinu ...a nezapomenout na sebe*, s. 13

nové poznatky do širšího kontextu.“⁹³ Dovednosti, znalosti a schopnosti lze uplatnit jak při výchově a péči o děti, tak v práci.

Lze říci, že schopnost empatie, rozvoj intuice a bezpodmínečné služby, která je nejdůležitější při péči o novorozence, se pozitivně projeví také v pracovním životě. Rodič se musí naučit sladit a do jisté míry i přizpůsobit potřebám svého dítěte a tuto schopnost může využít i ve svém zaměstnání při práci se spolupracovníky a klienty. Rovněž je důležité zvládat přechod z rytmu pracovního do rytmu odpočinku. Při výchově dětí je žádoucí, aby jim rodiče vymezovali hranice a měli jasné a čitelné projevy komunikace. Důležitá je také rodičovská zpětná vazba, která by měla být citlivá, nezraňující a nezesměšňující. Dítě musí cítit podporu a povzbuzení. Rodiče se s dětmi nevyhnou řešení konfliktních situací, přičemž se obě strany učí vyjednávat, zvažovat pozitiva a negativa různých řešení a vzájemně respektovat své názory. Tyto komunikační dovednosti je možné uplatňovat i v pracovním prostředí.⁹⁴

Přirozenou touhu po úspěchu má člověk možnost saturovat dle svých momentálních priorit v rodičovské i pracovní oblasti. Potřeba sladování rodiny a práce se během života proměňuje a souvisí zejména s věkem dětí a vlivem dalších situačních faktorů, kde se projeví i postoj zaměstnavatele a státu k tématu rodičovství.

Prorodinná politika by se měla profilovat takovým směrem, aby si rodiče mohli pořídit tolik dětí, kolik opravdu chtějí. Zároveň by opatření státu měly směřovat k pomoci nízkopříjmovým rodinám, aby jejich děti měly rovné šance a rovný přístup ke vzdělání a uplatnění ve společnosti jako děti z rodin s vyššími příjmy. V neposlední řadě je důležitá osvěta směrem k zaměstnavatelům, aby se neobávali větší nabídky flexibilních úvazků a dalších opatření podporujících sladování práce a rodiny.⁹⁵ Všechny tyto faktory se pozitivně odrazí na trhu práce nejen proto, že přispějí k větší spokojenosti zaměstnanců, ale také posílí vědomí hodnoty rodiny v celé společnosti.

Tabulka 7 přibližuje finanční situaci bezdětné domácnosti a domácností s nezaopatřenými dětmi. Z údajů je patrné, že rodiny s dětmi mají výrazně nižší příjem (na osobu/rok) a je tak pro ně složitější, často dokonce nemožné, tvořit si dostatečnou finanční rezervu pro případ nemoci či nezaměstnanosti. Tenze vznikající z této neschopnosti negativním

⁹³ Jandourek, J. *Sociologický slovník*, s. 125

⁹⁴ Rydvalová, R., Junová, B. *Jak sladit práci a rodinu ...a nezapomenout na sebe*, s. 138 - 139

⁹⁵ Potůček, M. *Cesty z krize*, s. 90

způsobem ovlivňuje životní spokojenost a pohodu rodičů a přispívá k jejich větší stresové zátěži vyplývající z obav z budoucnosti.

Tabulka 7 Statistika rodinných účtů za rok 2012

Rok 2012	Dvoučlenná domácnost bez dětí, 2 pracující osoby	Domácnost se 2 nezaopatřenými dětmi, 2 pracující osoby	Domácnost se 2 nezaopatřenými dětmi, 1 pracující osoba
Čisté peněžní příjmy v Kč na osobu/rok	211 959	132 607	107 481
Čisté peněžní výdaje v Kč na osobu/rok	174 459	114 588	111 736

Pramen: vlastní úprava dle ČSÚ. *Vydání a spotřeba domácností statistiky rodinných účtů za rok 2012* [online]

Pro nízkopříjmové rodiny s dětmi je však problematická i současnost, kdy kupříkladu rodiče dětem nemohou zaplatit zájmové kroužky, sportovní vybavení i nejrůznější školní akce, na kterých je třeba se finančně podílet. Tato skutečnost může vést k sociální exkluzi dítěte a narušení rovných šancí ve vzdělávání, což negativně ovlivní budoucí možnosti a uplatnění dítěte ve společnosti.

Sociální pedagogika má nástroje, pomocí kterých je možné s těmito rodinami pracovat, poskytnout rodičům informace a nastítnit možnosti, jak jejich situaci zlepšit. Jedná se o *poskytnutí sociální opory* ve smyslu pomoci zvládat stres v různých zátěžových situacích, kterými právě nízkopříjmové rodiny procházejí. Lze hovořit o sociální opoře poskytované na mezo-úrovni formou informační (poskytnutí rad a informací) a hodnotící (poskytnutí zpětné vazby, pochvaly). Zvládnutí situace se projeví v pocitech osobní pohody a životní spokojenosti jednotlivce i jeho rodiny.⁹⁶

3.3 Zdraví a životní spokojenost

V současné době je na straně odborné i laické veřejnosti samozřejmé povědomí o vlivu psychiky na zdravotní stav jedince. Dříve tomu tak nebylo a jiné než somatické vlivy byly považovány za nevědecké. Nyní máme informace z množství vědecky prověřených prací a je tedy možné se orientovat v tom, co našemu zdraví prospívá a co ho poškozují.⁹⁷

V průběhu posledního století se změnila definice pojmu *zdraví*. Zatímco začátkem 20. století se jednalo o „nepřítomnost nemocí“, v současnosti je to situace, kdy se člověk

⁹⁶ Bakošová, Z. (et al.) *Terminologický výkladový slovník zo sociálnej pedagogiky*, s. 325 -328

⁹⁷ Křivohlavý, J. *Psychologie zdraví*, s. 15 - 16

cítí „dobře“ z hlediska fyzického, psychického i sociálního. Tak zní definice Světové zdravotnické organizace (WHO).⁹⁸

Jandourek vysvětluje zdraví jako „stav psychického, fyzického a sociálního blaha, vnitřní rovnováhy organismu a rovnováhy s prostředím. Pojem zdraví je definován vždy sociálně a kulturně. Na zdraví má výrazný vliv sociální prostředí, a proto jeho udržení vyžaduje komplexní, nikoli pouze medicínský přístup.“⁹⁹

Cítit se zdravý je předpokladem životní i pracovní spokojenosti. Aby člověk mohl pečovat o svou rodinu, potřebuje být zdravý. Rovněž podávání vysokého pracovního výkonu je podmíněno dobrým zdravotním stavem. Křivohlavý vysvětluje, že „zdraví je tak chápáno jako důležitý prostředek k dosažení cíle - i když tyto cíle mohou být velmi rozdílné.“¹⁰⁰

Jedinec nese za svůj život plnou odpovědnost a to, do jaké míry se mu daří naplňovat životní cíle, se tak odrazí v integritě jeho osobnosti, v pocitech vyjadřujících jeho celkovou tělesnou i duševní pohodu a v neposlední řadě se to projeví i na jeho zdraví.¹⁰¹

Poměrně rozšířenou teorií zdraví je definice zdraví jako schopnost dobrého fungování (fitness). „Zdraví je stav optimálního fungování člověka (individua) vzhledem k efektivnímu plnění role a úkolů, k nimž byl socializován.“¹⁰² Kritici tohoto pojetí uvádějí, že v něm absentují stavy přechodu od zdraví k nemoci a opačně a vytýkají mu přílišnou nekompromisnost a neměnnost stavu. Pozitivem lze nazvat zaměřenost na socializaci, na kompetence plnit různé sociální role, které jsou na člověka kladeny.¹⁰³ Z toho lze usuzovat, že zdravotní stav jedince se určitým způsobem projeví také v plnění sociální role rodiče i v roli pracovní. Žádná z uvedených definic však nezahrnuje lidi se zdravotním postižením a nelze tedy říci, že rodič s postižením bude špatný rodič nebo špatný zaměstnanec.

K vnímání pojmu *zdraví* je nutné poznamenat, že při vyjádření pocitu spokojenosti člověka se svým zdravotním stavem je rozhodující jeho subjektivní vnímání, tedy to, jak se on sám cítí zdravý. Od tohoto pocitu se pak odvíjí jeho životní spokojenost a pocity štěstí. Podle výzkumů se v životní spokojenosti pozitivně odrazí *práce*, kterou člověk hodnotí jako

⁹⁸ Křivohlavý, J. *Psychologie zdraví*, s. 20

⁹⁹ Jandourek, J. *Sociologický slovník*, s. 278

¹⁰⁰ Křivohlavý, J. *Psychologie zdraví*, s. 29

¹⁰¹ Křivohlavý, J. *Psychologie smysluplnosti existence. Otázky na vrcholu života*, s. 155 - 156

¹⁰² Křivohlavý, J. *Psychologie zdraví*, s. 35

¹⁰³ Křivohlavý, J. *Psychologie zdraví*, s. 35 - 36

zajímavou, přiměřeně náročnou a s určitou mírou nezávislosti. Důležité pro spokojenost člověka jsou také *mezilidské vztahy*, v nichž se promítá míra konfliktů, pocity osamělosti, přítomnost rivality a nepřátelství. Lze říci, že životní spokojenost je pojem relativní a souvisí s očekáváním člověka v nejrůznějších oblastech.¹⁰⁴

Snahou o uspokojivou harmonizaci pracovní a rodinné sféry v době, kdy má rodina malé děti (nejpalčivější téma je to přibližně do 10 let věku dítěte), často *dochází ke konfliktu potřeb a konfliktu sociálních rolí*. Jsou situace, kdy se *role rodiče* velmi těžko slučuje s *rolí zaměstnance*, případně s *rolí podnikatele*. Uspokojení potřeb plynoucí z jedné role vylučuje roli druhou. Člověk pak žije s pocitem napětí a s myšlenkami, že ani jednu z těchto rolí není schopen zvládat tak, jak by si představoval a tato psychická nepohoda se může po delší době projevit somatickými problémy. Zdravotní potíže mu však jeho situaci v rodině i práci ještě více znesnadní a pak je velmi obtížné najít uspokojivé řešení. Jako žádoucí se jeví uvědomění si, co je pro člověka v konkrétní životní etapě důležité více či méně, co leží v jeho hierarchii hodnot výše a této volbě by člověk měl přizpůsobit svůj denní, týdenní režim. To jedinci umožní stres minimalizovat.

Zaměstnanec je však často v situaci, kdy stanovení jeho priorit nekoresponduje s požadavky a prioritami zaměstnavatele a dochází tedy ke konfliktu práce a rodiny (viz. podkap. 2.4). Psychická nepohoda vyplývající z této situace může vést ke zdravotním problémům, které způsobí snížení výkonnosti zaměstnance a zvýšení nemocnosti (např. hrozí úzkost, bolesti hlavy, poruchy nálad, vysoký krevní tlak, problémy trávicího ústrojí).

Touto problematikou se zabývá Státní zdravotní ústav (SZÚ) v projektu *Duševní zdraví a pohoda na pracovišti*. Odborníci uvádějí, že stresem trpí jeden ze čtyř pracovníků a polovina všech pracovních neschopností souvisí s nějakými duševními problémy. WHO dle dosavadního vývoje předpokládá, že do roku 2020 se deprese stane druhou nejzávažnější příčinou invalidity na světě. Pracovní výkonnost jedince je v současné době měřena především podle úrovně kognitivních schopností, samostatnosti, tvůrčího nadání a způsobilosti v komunikačních dovednostech. Tyto kompetence výrazně slábnou, pokud zaměstnanec není v dobré psychické pohodě.¹⁰⁵

¹⁰⁴ Křivohlavý, J. *Psychologie smysluplnosti existence. Otázky na vrcholu života*, s. 179 - 180

¹⁰⁵ SZÚ. *Práce v souladu se životem. Evropa v pohybu*, s. 4 [online]

Bylo prokázáno, že lidé, kteří žijí dlouhodobě ve stresu, jsou více náchylní k nemocem, protože jejich imunitní a endokrinní systém je stresem oslaben. Stejně výsledky vykazovaly i výzkumy osob se „špatnou náladou“.¹⁰⁶ Stres a „špatná nálada“ jedince (zejména žen matek) může pramenit z problematického sladování práce a rodiny.

Mnohé výzkumy se zaměřovaly na míru stresu vznikajícího právě z dvojího pracovního vytížení žen - doma a v zaměstnání. V rodinách, kde oba rodiče rovnoměrně (dle subjektivního pocitu) participovali na práci v domácnosti a péči o děti, byla míra stresu žen nižší. Při bližším zkoumání dokonce zdravotní stav manžela, který se podílel na domácích pracích, vykazoval lepší hodnoty, než manžela, který se na nich nepodílel.¹⁰⁷

Lze konstatovat, že „výkon společnosti závisí více než kdy jindy na schopnostech spojených s dobrým psychickým stavem člověka.“¹⁰⁸ Pokud si zaměstnavatel není vědom rizik vyplývajících z této skutečnosti a nepřijme žádná opatření k jejich eliminaci, bude to mít na fungování společnosti dopad ekonomický, sociální i personální. Jednou z oblastí účinné podpory zdraví a prevence psychosociálních rizik zaměstnanců je zavádění opatření na podporu rovnováhy mezi pracovním a osobním životem.

3.4 Dílčí závěr

Třetí kapitola je zaměřena na pojem *kvalita života* a dimenze, které jsou v něm nejčastěji zahrnuty. Lidé úroveň kvality života nejčastěji hodnotí dle stability, funkčnosti a míry uspokojení z mezilidských vztahů (a to v příbuzenské rovině i v širším společenství). Další významnou hodnotou je přiměřený zdravotní stav a materiální zabezpečení umožňující určitý životní standard. Významnou složkou, která se podílí na kvalitě života, je pracovní život člověka. Zejména rodiče pečující o děti mohou jakoukoli subjektivně pocíťovanou nerovnováhu mezi prací a rodinou vnímat jako jeden z faktorů, který snižuje jejich kvalitu života a naopak zvyšuje míru stresu.

Dalšími hodnotícími kritérii kvality života jedince je *osobní pohoda (well-being)* a *životní spokojenost*. V odborné literatuře se setkáváme s různými definicemi, ale lze říci, že ve všech případech se jedná o ustálený, neměnný pocit jedince z vlastního života. Má rozměr duševní, tělesný i sociální. Jsou subjektivně hodnoceny mezilidské vztahy, prožívání štěstí, radosti a úspěchů. Odráží se v nich hodnotová orientace jednotlivce, která

¹⁰⁶ Křivohlavý, J. *Psychologie zdraví*, s. 51 - 52

¹⁰⁷ Křivohlavý, J. *Psychologie zdraví*, s. 178

¹⁰⁸ SZÚ. *Práce v souladu se životem. Evropa v pohybu*, s. 4 [online]

je podmíněna jeho socializací a životními cíli, které si klade. Ze studia literatury vyplývá, že až po uspokojení základních fyziologických potřeb, včetně pocitu bezpečí a jistoty, je člověk schopen saturovat potřeby výše postavené, které nejsou závislé na penězích, ale na jeho osobnostních předpokladech.

V souvislosti s hodnotovou orientací člověka někteří autoři hovoří o *generaci Y* narozené v letech 1981 – 2001, která již tolik nelpí na samotné pracovní kariéře (jako dříve narozená generace X), ale je pro ni důležité skloubení práce a rodiny. Z těchto důvodů především u žen matek roste poptávka po flexibilních pracovních úvazcích a dřívějším návratu do zaměstnání. Při péči o dítě žena intelektuálně nezahálí, protože si osvojuje kompetence, které pak může využít i ve svém pracovním životě. Jedná se zejména o přizpůsobení se potřebám svého dítěte, schopnost vyjednávání a vzájemné respektování názorů a v neposlední řadě také citlivé poskytování zpětné vazby.

Kvalita života bývá hodnocena dle úrovně zdravotního stavu jedince. Existuje mnoho definicí pojmu *zdraví*, ale vždy je podstatné, jak se sám člověk cítí. Odborníci upozorňují na stoupající počet duševních problémů. Dnešní společnost je založena na výkonech, které vyžadují dobrý psychický stav člověka a pokud člověk dlouhodobě pracuje pod tlakem a ve stresu, jeho pracovní výkon výrazně klesá. Tato rizika by měli zaměstnavatelé identifikovat a přijmout opatření k jejich snížení. Jedním z nástrojů tam, kde to provoz dovolí, je právě větší nabídka flexibilních pracovních úvazků či práce z domova pro rodiče pečující o děti nebo o osobu závislou.

Jak již bylo zmíněno, kvalita života, osobní pohoda a životní spokojenost je hodnocena také dle subjektivního pocitu uspokojení fyziologických potřeb, které jsou podmíněny penězi. Rozpočet rodin s dětmi je napjatý a nedostatek financí může vést až k sociální exkluzi dítěte a narušení rovných šancí ve vzdělávání. Sociální pedagogika může prostřednictvím poskytování sociální opory s těmito rodinami pracovat a může jim pomoci jejich situaci zlepšit.

4 NÁSTROJE HARMONIZACE PRÁCE A RODINY

V naší společnosti považujeme za naprosto samozřejmé, že ženy mají volební právo a rovný přístup ke vzdělání. V těchto oblastech je rovnoprávnost zaručena. Není tomu tak ovšem na poli rodinném, kde jsou ženy stále nuceny rozhodovat se, zda mít dítě nebo budovat svou kariéru. V této souvislosti Špidla připomíná, že „skutečná rovnost mezi muži a ženami začíná především doma a vede k ní cesta přes stejný podíl na zodpovědnosti mužů a žen za péči a starost o děti a rodinu.“¹⁰⁹

V souvislosti s tímto dilematem mnohých žen je nezbytné připomenout klesající míru porodnosti v naší zemi a také klesající počet narozených dětí na jednu ženu. Cílem prorodinné politiky by tedy mělo být zajištění takových podmínek, které by rodinám s dětmi umožnily lépe skloubit práci a rodinný život. Tyto koncepčně a systémově provedená opatření by měly pomoci postupně zvýšit porodnost a počet pracujících žen s malými dětmi. V neposlední řadě by tyto opatření měly vést k větší participaci otců na péči o děti. Jako nejsilnější motivace nástupu mužů na rodičovskou dovolenou se jeví především její finanční výše, která by měla zohledňovat původní plat. Za současných podmínek je nejčastějším důvodem právě finanční hledisko, které otcům brání, byť jen uvažovat, o nástupu na rodičovskou dovolenou.

Jsou nutné změny na trhu práce, a to zejména na straně zaměstnavatelů v šíři nabídky flexibilních pracovních úvazků, které především rodičům malých dětí umožní lépe sladit svou práci s péčí o děti a domácnost. S tím souvisí také dostupnost zařízení pečujících o děti, jejichž počet je v současné době ve většině regionů stále nedostačující. Zařízení pečující o děti do 2 let typu jesle u nás téměř vymizely. Ženy nejprve musí vědět, že je o jejich dítě dobře postaráno a poté se mohou věnovat své práci.

4.1 Vybrané nástroje z právního systému a vládních dokumentů

Rovné příležitosti mužů a žen v oblasti sladování práce a rodiny jsou řešeny na úrovni vlády České republiky v dokumentu „*Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen.*“ V současné době zahrnuje strategii do roku 2015. Dokument je každoročně aktualizován. Členové a členky vlády předkládají ukazatele plnění jednotlivých úkolů, jejichž zadání jim bylo uloženo. Úkoly z dotčené oblasti jsou nejčastěji v gesci ministerstva práce a sociálních věcí, ministerstva průmyslu a obchodu a ministerstva

¹⁰⁹ Špidla, V. *Zkušenost Evropské unie: rovnost začíná v rodině* in Křížková, A., Dudová, R., Hašková, H. et al. *Práce a péče*, s. 13

školení, mládeže a tělovýchovy. V současné době je prioritou zvyšování povědomí zaměstnanců a uchazečů o zaměstnání o možnosti využívání flexibilních pracovních úvazků. Další oblastí je podpora a rozšíření počtu zařízení pečujících o předškolní děti, dětských skupin a živností péče o děti. Důraz je kladen také na rozšíření sociálních služeb (pečovatelské služby, denní stacionáře, osobní asistence apod.), které rodinám usnadňují péči o další závislé osoby.¹¹⁰

Prostřednictvím právních norem jsou podporovány prorodinná opatření na straně zaměstnavatele i státu. Evropská unie zásadám rovnosti mužů a žen v zaměstnání věnuje větší pozornost, než jsme byli v naší společnosti zvyklí.¹¹¹ Rozdíly jsou patrné především v šíři nabídky flexibilních pracovních úvazků, které mohou rodiče (nejen ženy) v ostatních členských státech využívat.

Zpráva Komise Evropských společenství z února 2009 se věnuje tématu rovnosti mužů a žen v celospolečenském měřítku. V souvislosti se sladováním práce a rodiny upozorňuje na Barcelonskou deklaraci z roku 2002, kde se členské státy zavázaly, že by „*měly odstranit překážky účasti žen na trhu práce a s přihlédnutím k poptávce po zařízeních péče o děti a struktuře nabídky těchto služeb na vnitrostátní úrovni usilovat o to, aby do roku 2010 byly schopny poskytovat péči pro nejméně 90 % dětí ve věku od tří let do věku povinné školní docházky a pro nejméně 33 % dětí mladších tří let.*“¹¹² Je patrné, že Česká republika tento závazek nesplnila, protože poptávka po předškolních zařízeních (od 3 let) každoročně v některých regionech vysoce převyšuje nabídku volných míst. Komise považuje rozvoj těchto služeb za klíčový v podpoře sladování práce a rodiny, větší zaměstnanosti žen a v konečném důsledku i ke zvyšování porodnosti. Je potřebné, aby rodiče (zejména ženy) měli *možnost volby* a sami se rozhodli dle své aktuální situace, do jakého věku budou o dítě pečovat doma a kdy využijí zařízení péče o děti. Neznamená to však, že by věková hranice měla být striktně nařízena a ustanovena zákonem a rodič by o dítě nemohl pečovat sám.

V březnu 2006 byl schválen první *Evropský pakt pro rovnost žen a mužů*, který byl následně v březnu 2011 upraven dle nové strategie Komise pro rovnost žen a mužů pro období 2011 - 2020. Bylo konstatováno, že rovnosti žen a mužů stále nebylo dosaženo. Cílem je dosažení 75 % zaměstnanosti žen a mužů ve věku od 20 do 64 let

¹¹⁰ Vláda ČR. Příloha k usnesení vlády ze dne 15. 5. 2013 č. 348 [online]

¹¹¹ Boučková, P., Hubálek, M., Křístek, A. *Metodika hodnocení kritérií nediskriminačního přístupu k odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty pro zaměstnavatele*, s. 4

¹¹² Zpráva Komise Evropských společenství. *Rovnost mužů a žen 2009*. [online]

(ve 3. čtvrtletí 2013 byla zaměstnanost 55,3 %¹¹³). Zejména je třeba posílit účast žen na trhu práce. V oblasti sladování práce a rodiny je žádoucí uspokojit poptávku rodičů po předškolních zařízeních a podporovat flexibilní pracovní úvazky u zaměstnavatelů. Rovněž je nezbytné rozšiřovat nabídku zařízení pečující o jiné závislé osoby.¹¹⁴

Využití vlastních sil rodiny zdůrazňuje také Strieženec a zastává názor, že sociální politika by se měla orientovat na vytvoření prorodinného prostředí na trhu práce, ve smyslu zajištění sociálních potřeb rodiny zejména z pracovních příjmů a adekvátních pojistných systémů.¹¹⁵ Lze dovodit, že s tím souvisí rozšiřování počtu míst v zařízeních péče o děti, která budou pro rodiče finančně dostupná a podpora zaměstnavatelů v nabídce zkrácených úvazků.

Česká republika se zavázala k plnění *Evropské sociální charty*. Článek 8 upravuje *právo zaměstnaných žen na ochranu*, které se mimo jiné týká poskytnutí doby placeného volna před a po porodu v minimální délce 12 týdnů a finančního zabezpečení v této době.¹¹⁶ Náš právní řád poskytuje ženám delší dobu čerpání peněžité pomoci v mateřství, než je požadováno.

Pracovní právo v České republice (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů) zahrnuje nároky těhotných a kojících zaměstnankyň, žen po porodu a zaměstnankyň a zaměstnanců pečujících o děti do 15 let. Právní úprava dávek souvisejících s mateřstvím (peněžitá pomoc v mateřství – PPM) a rodičovstvím (rodičovský příspěvek – RP) je v souladu s evropským právem.

Peněžitá pomoc v mateřství

Dle Směrnice Rady 92/85/EEC¹¹⁷ je minimální délka mateřské dovolené 14 týdnů. Tuto délku poskytují pouze tři členské státy, a to Malta, Spolková republika Německo a Švédsko. V jedenácti zemích je mateřská dovolená 18 a více týdnů, maximálně 52 týdnů (Velká Británie). Rozhodné období pro výpočet výše mateřské dovolené je většinou předchozích 12 měsíců. Ve čtrnácti státech je ve výši 100 % platu, většinou však v rozsahu 66 – 80 % platu, na Slovensku 55 % a ve Finsku 43 % platu.¹¹⁸

¹¹³ ČSÚ. *Statistiky. Zaměstnanost*. [online]

¹¹⁴ Úřední věstník Evropské unie. *Evropský pakt pro rovnost žen a mužů*. [online]

¹¹⁵ Strieženec, Š. *Úvod do sociální práce*, s. 69

¹¹⁶ MPSV. *Osmá zpráva o plnění Evropské sociální charty*. [online]

¹¹⁷ Úřední věstník Evropské unie [online]

¹¹⁸ Špidla, V. *Zkušenost Evropské unie: rovnost začíná v rodině*. In: Křížková, A., Dudová, R., Hašková, H. et al. *Práce a péče*, s. 21 - 22

V České republice je *peněžitá pomoc v mateřství (PPM)* dávkou nemocenského pojištění a je upravena zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Zákon blíže specifikuje podmínky nároku na tuto dávku. Délka mateřské dovolené je 28 týdnů, žena ji začíná pobírat 6 – 8 týdnů před plánovaným dnem porodu. V případě narození dvou a více dětí zároveň trvá 37 týdnů. Je vyplácena ve výši 70 % denního vyměřovacího základu (DVZ¹¹⁹). Na základě písemné dohody se může v péči o dítě od 7. týdne od porodu střídat matka dítěte s manželem či otcem dítěte a to minimálně na 7 dní po sobě jdoucích. Výplata PPM matce je zastavena a vyplácí se PPM muži z jeho nemocenského pojištění.

Možnost pro muže střídat se s matkou v péči o dítě je vstřícným krokem ze strany státu a umožňuje rodičům možnost volby. Muž, pokud chce, může být více zainteresován v péči o dítě od jeho nejútlejšího věku a naopak žena může zůstat v kontaktu se svou prací. Tato eventualita nabízí jisté východisko pro muže, který má nižší příjem nebo práci ztratil a naopak žena práci má. Uvedená zákonná úprava určitou měrou přispívá k rovnému postavení žen a mužů v naší společnosti a umožňuje rodičům v některých případech pružně reagovat na nepříznivou finanční situaci rodiny bez dalšího zásahu státu.

Zákoník práce stanoví, že během čerpání mateřské dovolené (tj. v ochranné době) nesmí být dána výpověď ze strany zaměstnavatele. Po návratu z mateřské dovolené má zaměstnankyně/zaměstnanec nárok na zařazení na původní práci a pracoviště. Pokud bylo během čerpání mateřské dovolené místo zrušeno nebo práce odpadla, zaměstnavatel je povinen zařadit je podle pracovní smlouvy.¹²⁰

Vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství

Další dávkou nemocenského pojištění pro matky je *vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství*. Žena na něj má nárok tehdy, pokud je z důvodu těhotenství převedena na jinou práci, kde pobírá bez svého zavinění nižší mzdu. Následně je pak její dosavadní příjem porovnán se současným a nemocenské dávky jsou ženě dopláceny do výše dávek z původního příjmu. Příspěvek je vyplácen ode dne převedení na jinou práci až do konce 9. měsíce po porodu.¹²¹

¹¹⁹ ČSSZ. DVZ - je průměr započitatelných příjmů připadajících na jeden kalendářní den v tzv. rozhodném období, což je doba zpravidla 12 kalendářních měsíců před měsícem, v němž vznikla dočasná pracovní neschopnost či jiná sociální událost [online]

¹²⁰ Zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů, ustanovení §§ 53 – 55, 47

¹²¹ ČSSZ. *Nemocenské pojištění. Dávky*. [online]

Rodičovský příspěvek

Směrnice Rady 96/34/EC¹²² upravuje minimální požadavky na rodičovskou dovolenou. Její délka se v členských zemích pohybuje v rozmezí od tří měsíců do tří let. V jedenácti zemích nejsou vypláceny žádné dávky, oproti tomu v Dánsku je vypláceno 90 % platu po dobu 32 týdnů.¹²³

V našem právním řádu *rodičovský příspěvek (RP)* vyplácený během rodičovské dovolené upravuje zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů. Je to dávka poskytovaná Úřadem práce bez ohledu na příjem rodiny. Podmínkou nároku je trvalé bydliště rodiče a dítěte v ČR. Náleží rodiči, který pečuje osobně a celodenně o dítě do 4 let věku a celková částka nároku činí 220 000 Kč. Rodiče se mohou rozhodnout, zda budou dávku čerpat 2, 3 nebo 4 roky. Zákon podrobně specifikuje podmínky nároku na tuto dávku např. u dítěte s postižením nebo rodiče s postižením. Z hlediska sladování práce a rodiny je podstatné, že rodičovský příspěvek může pobírat i muž, nejen žena a pokud rodiče pracují, není zkoumán jejich příjem. V době své výdělečné činnosti však rodič musí zajistit péči o dítě jinou zletilou osobou, dítě od 2 let může navštěvovat předškolní zařízení po neomezenou dobu. Omezení platí pro dítě do 2 let, kdy může toto zařízení navštěvovat maximálně 46 hodin měsíčně.¹²⁴

Dle zákoníku práce je zaměstnavatel povinen poskytnout na žádost zaměstnankyně, zaměstnance z důvodu prohloubení péče o dítě rodičovskou dovolenou po dobu, o jakou požádají, a to nejdéle do věku 3 let.¹²⁵ Po uplynutí této doby může být po vzájemné dohodě zaměstnavatelem poskytnuto neplacené volno. Nejčastěji je o ně žádáno do věku 4 let, tedy do doby, dokud je rodičům vyplácen rodičovský příspěvek. V tomto věku mají rodiče také větší naději na umístění dítěte do mateřské školy než u dítěte tříletého. Při návratu do práce má zaměstnanec nárok být zařazen dle pracovní smlouvy.

Délka rodičovské dovolené je v naší republice poměrně dlouhá a v konečném důsledku pak ženám ztěžuje návrat do pracovního procesu. Na druhé straně však dřívější návrat žen do práce není státem podporován, protože není dostatečně řešena a zajišťována

¹²² Úřad vlády ČR [online]

¹²³ Špidla, V. *Zkušenost Evropské unie: rovnost začíná v rodině*. In: Křížková, A., Dudová, R., Hašková, H. et al. *Práce a péče*, s. 21 - 22

¹²⁴ Úřad práce. *Státní sociální podpora. Rodičovský příspěvek*. [online]

¹²⁵ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 196

institucionální péče o dítě do 2 let věku. Již několik let je u nás také nedostatek míst v předškolních zařízeních, tedy pro děti od 3 let.

Ošetřovné

Při péči o dítě nebo jiného člena rodiny mohou zaměstnanci využívat podporu při ošetřování člena rodiny – *ošetřovné*. Je dávkou nemocenského pojištění, kterou upravuje zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Vyplácí ji okresní správa sociálního zabezpečení ve výši 60 % redukovaného denního vyměřovacího základu (viz. výpočet peněžité pomoci v mateřství). Zaměstnavatel je povinen omluvit nepřítomnost zaměstnankyně nebo zaměstnance v práci po dobu ošetřování dítěte mladšího 10 let nebo jiného člena domácnosti. Podmínkou je společná domácnost členů rodiny. Ta však nemusí být splněna u péče o dítě do 10 let rodičem. U dítěte je nárok na dávku omezen věkem 10 let, lékař však potřebu ošetřování může stanovit i u staršího dítěte. Zákonný nárok je 9 kalendářních dnů. Osamělý rodič má nárok na 16 kalendářních dnů. Nárok na tuto dávku je i v případě, pokud je v mateřské, základní škole nařízena karanténa, škola je zavřena např. z důvodu havárie nebo v případě, že onemocněla osoba, která jinak o dítě pečuje nebo se podrobila lékařskému vyšetření/ošetření v pracovní době zaměstnankyně/zaměstnance.¹²⁶

V rámci sladování práce a rodiny zákon umožňuje, že se rodiče mohou při pobírání této dávky jedenkrát vystřídat. S tím je však spojena nutnost navštívit znovu lékaře a provést tuto změnu na předepsaném tiskopisu. Nemocnost malých dětí po nástupu do dětského kolektivu bývá velmi vysoká. Během nemoci dětí rodiče využívají, pokud mají tu možnost, pomoc prarodičů, v krajních případech zajišťují i placené hlídání. Rodiče se chtějí vyhnout absenci v práci a také nechtějí mít nižší příjem. Zaměstnavatelé či kolegové na některých pracovištích nejsou k rodičům pečujícím o nemocné dítě příliš tolerantní, proto se rodiče často snaží využívat ošetřovné jen v nejnnutnějších případech a po krátkou dobu.

4.2 Zařízení péče o děti do 6 let

S výše zmíněnou *Evropskou sociální chartou*, jejíž ustanovení se Česká republika smluvně zavázala plnit, je třeba uvést článek 16, který *upravuje právo rodiny na sociální, právní a hospodářskou ochranu*. V tomto smyslu stát (obec) zřizuje zařízení péče o děti (jesle,

¹²⁶ ČSSZ. *Nemocenské pojištění. Dávky. Ošetřovné*. [online]

mateřské školy) a zavazuje se do budoucna podporovat především alternativní formy péče o děti (placené hlídání, rodinná a mateřská centra, dětské skupiny a firemní školky).¹²⁷

Denní péče o děti do 3 let

V České republice měla institucionální forma péče o děti mladší tří let dlouhou tradici a to již od 40. let minulého století. Zejména rodiče ve městech mohli využívat zdravotnická zařízení typu *jesle*, které jako zdravotně preventivní zařízení spadaly pod ministerstvo zdravotnictví. Po roce 1989 byly jesle vyloučeny ze systému předškolních zařízení (kam patřily od 60. let) a jejich počet se začal rapidně snižovat. Cena za využívání jejich služeb se zvýšila a tím se staly pro mnohé rodiče finančně nedostupné.¹²⁸

Ještě v roce 1991 bylo u nás 1043 zařízení typu jesle, v roce 2011 jich bylo pouze 46. Od 1. 4. 2012 podle zákona č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách, již jesle nepatří mezi zdravotnická zařízení a to z důvodu, že péči o všestranný rozvoj zdravých dětí do 3 let nemusí poskytovat zdravotnické zařízení.¹²⁹ V prosinci 2012 byl schválen pozměňovací návrh zákona, který provozování jeslí jako zdravotnického zařízení ukončil až k 31. 12. 2013.

Odborníci k této problematice uvádějí, že nyní tedy není jasné 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 a pokusí se využít změny jen ku prospěchu dětí. Kupříkladu není již striktně požadováno zdravotnické vzdělání u pečujícího personálu a o děti tak mohou pečovat i odborníci s pedagogickým vzděláním.¹³⁰

Statutární město Brno zřizuje tři zařízení *péče o dítě v dětské skupině – jesličky*. Do 31. 12. 2013 fungovaly jako zdravotnické zařízení. Od 1. 1. 2014 jsou zřizovány na základě obecných právních předpisů a nespádají pod žádné rezortní ministerstvo. Jesličky mohou navštěvovat děti od 12 měsíců do 3 let. Celková kapacita jesliček

¹²⁷ MPSV. *Osmá zpráva o plnění Evropské sociální charty*. [online]

¹²⁸ Hašková, H. *Kam směřuje česká společnost v oblasti denní péče o předškolní děti?* In: Křížková, A., Dudová, R. et al. *Práce a péče*, s. 54

¹²⁹ MPSV. *Slučitelnost profesních a rodinných rolí*. [online]

¹³⁰ Palonciová, J., Barvíková, J., Kuchařová, V. et al. *Systém denní péče o děti do 6 let ve Francii a České republice*, s. 145 - 146

je 110 dětí. Vychovatelky poskytující zdravotně výchovnou péči mají vzdělání doplněné o kurz pedagogiky a psychologie. Všechny zařízení mají shodnou provozní dobu od 6.30 hod do 17. hod. Měsíční poplatek za brněnské jesličky je odstupňován dle příjmu rodiny a jeho výše je od 1000 Kč do 6000 Kč.¹³¹

Děti mladší 3 let mohou být přijaty i do běžné mateřské školy. Jejich počet v posledních čtyřech letech je uveden v Tabulce 8. Ve školním roce 2012/13 tvořily děti mladší 3 let necelou desetinu (9 %) ze všech dětí navštěvujících MŠ. Toto nízké procento je dáno tím, že školky jsou povinny umístit především děti v posledním roce před zahájením povinné školní docházky. V poměru k populačnímu ročníku 2010 (viz. Tabulka 2) však docházka dětí mladších 3 let v celé ČR tvoří 27,27 % dětí tohoto ročníku, což je podíl velmi vysoký. Z těchto údajů je zřejmé, že je třeba se více zaměřit na zajištění péče o děti do 3 let.

Tabulka 8 Počet dětí v MŠ – mladší 3 let – dle území

Území	2012/2013	2011/2012	2010/2011	2009/2010
Kraj Jihomoravský	3 053	3 172	3 200	2 827
Kraj Vysočina	1 909	1 769	1 864	1 760
Česká republika	31 951	31 355	33 040	30 800

Pramen: ÚIV. Statistické ročenky školství – výkonové ukazatele [online]

Denní péče o děti od 3 do 6 let

Pro děti od 3 do 6 let (resp. do nástupu povinné školní docházky) jsou určeny mateřské školy. Zřizuje je stát, obec, církev, kraj nebo svazky obcí dle zákona č. 561/2004 Sb., školský zákon, ve znění pozdějších předpisů¹³² a dle vyhlášky č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů.¹³³

Celkový počet mateřských škol, počet tříd a počet dětí, které je navštěvují, znázorňuje Tabulka 9.

¹³¹ SZZ II Brno, p. o. *Zařízení péče o dítě v dětské skupině – jesličky* [online]

¹³² MŠMT. *Dokumenty. Zákony*. [online]

¹³³ MŠMT. *Předškolní vzdělávání. Dokumenty*. [online]

Tabulka 9 Počet MŠ, počet tříd a počet dětí v nich – dle území

Území	2012/2013	2011/2012	2010/2011	2009/2010
Kraj Jihomoravský	645	641	633	630
v tom počet tříd	1 696	1 641	1 586	1 518
Kraj Vysočina	279	276	274	273
v tom počet tříd	765	738	722	703
Česká republika	5 011	4 931	4 880	4 826
v tom počet tříd	14 972	14 481	13 988	13 452
Počet dětí v MŠ celkem v ČR	354 340	342 521	328 612	314 008

Pramen: ÚIV. Statistické ročenky školství – výkonové ukazatele [online]

Z uvedených údajů je patrné, že počet zařízení se od roku 2009/2010 mírně zvyšuje. Jsou navyšovány zejména počty tříd ve stávajících mateřských školách. V posledních letech poptávka po umístění dětí vysoce převyšuje nabídku volných míst a to především ve městech a oblastech s novou bytovou zástavbou. Dle zákona musí být přednostně umístěny děti, které v dotčeném školním roce dovrší věk pro zahájení povinné školní docházky. Vzhledem ke zvýšené porodnosti od roku 2008 tak volná místa pro děti tříleté a mladší ve školkách chybí.

Ústav pro informace ve vzdělávání (ÚIV) shromažďuje data o počtech nepřijatých dětí k předškolnímu vzdělávání. Tyto žádosti však nejsou evidovány dle věku odmítnutého dítěte. Počty odmítnutých žádostí o přijetí znázorňuje Tabulka 10. Přestože se zvyšují počty MŠ i školních tříd, ve školním roce 2012/2013 počet odmítnutých dětí dosahoval bezmála 60 000. Lze říci, že se jedná o polovinu jednoho populačního ročníku (např. v roce 2010 se narodilo 117 153 dětí, viz. Tabulka 2).

Tabulka 10 Žádosti o přijetí dětí do MŠ, jimž nebylo vyhověno – dle území

Území	2012/2013	2011/2012	2010/2011	2009/2010
Kraj Jihomoravský	11 280	9 014	7 057	5 007
Kraj Vysočina	1 054	1 400	1 129	815
Česká republika	58 939	49 186	39 483	29 632

Pramen: ÚIV. Statistické ročenky školství – výkonové ukazatele [online]

Zřizovatelé předškolních zařízení nedostatečně reagovali na zvyšující se porodnost, tzv. babyboom, od roku 2008. Lze předpokládat, že nejvíce odmítnutých dětí je tříletých a mladších 3 let. Dítě od 2 let totiž nyní může navštěvovat předškolní zařízení

na neomezeně dlouhou dobu, aniž by rodiče přišli o možnost pobírat rodičovský příspěvek. To může být jeden z důvodů, proč se zájem rodičů o předškolní zařízení zvýšil. Toto opatření má na jedné straně pečujícímu rodiči usnadnit návrat do zaměstnání, avšak na druhé straně není zajištěn dostatek zařízení péče o děti do 3 let ze strany státu. Soukromá zařízení jsou finančně náročná a mohou si je dovolit jen rodiny s vyššími příjmy. Dalším z důvodů zvýšené poptávky může být zvolna rostoucí počet zaměstnavatelů, kteří nabízejí flexibilní pracovní úvazky, avšak dosud sami nenabízejí možnost péče o děti, protože institut dětské skupiny stále nemá oporu v zákoně.

4.3 Alternativní péče o děti do 6 let

Alternativní formy nerodinné péče o děti u nás ještě nejsou příliš rozvinuty. Neutěšená situace v umístění dětí do mateřských škol se negativně odráží v možnostech návratu rodičů (převážně matek) z mateřské a rodičovské dovolené na pracovní trh.

V odborné literatuře je popsán kupříkladu systém péče o děti ve Francii, jehož kořeny sahají už do 70. let 20. století. Francouzi mají velmi propracovaný systém individuální péče, tzv. mateřských asistentek pro děti do 3 let. Starší děti pak mají zákonný nárok na místo v kolektivním zařízení, tedy v mateřské škole. Dlouholetá a propracovaná prorodinná politika ve Francii se pozitivně odrazila ve vyšší porodnosti a ve vysoké zaměstnanosti žen. S tím souvisí i širší nabídka flexibilních pracovních úvazků, zejména se zkrácenou pracovní dobou.¹³⁴

Francouzská prorodinná politika přispívá k demografické rovnováze (porodnost 2,0 v roce 2007). Do jisté míry je možné, že tomu přispělo i uzákonění 35 hodinového pracovního týdne v roce 1999 a rodičům se tak zvýšil čas, který mohou věnovat svým dětem. Navíc podpora rodin je stabilní již od poválečných let, bez ohledu na změny vládnoucího politického spektra. Veřejné výdaje na podporu rodiny jsou jedny z nejvyšších v Evropě a sestávají zejména z daňových odpočtů a služeb pro rodiny dotované státem.¹³⁵

Možnost *poskytování alternativní péče o děti do 3 let* mají v naší republice podnikatelské subjekty dle obecných právních předpisů a dále dle tzv. živnostenského zákona, kde jsou upraveny „péčové živnosti“. Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, ve znění pozdějších předpisů, umožňuje zřizovat a provozovat soukromá zařízení z titulu **vázané**

¹³⁴ Palonciová, J., Barvíková, J., Kuchařová, V. et al. *Systém denní péče o děti do 6 let ve Francii a České republice*, s. 9 - 11

¹³⁵ Mlčoch, L. *Ekonomie rodiny v proměnách času, institucí a hodnot*, s. 119 - 121

živnosti „Péče o dítě do 3 let v denním režimu“. Zařízení musí splňovat požadavky hygienických předpisů a kvalifikační předpoklady podnikatele a pečovatелů. Není však jasně stanoven např. počet dětí na 1 pečovatele, způsob evidence dětí, chybí povinnost výchovné a vzdělávací náplně zařízení a není vyžadováno uzavření pojištění odpovědnosti za škodu na zdraví či majetku, resp. pojišťovací subjekty nejsou ochotny tyto pojistky uzavírat.¹³⁶

Provozovatelé tuto povinnost sice nemají, ale nejčastěji rodičům deklarují rozvoj dítěte v rozumových a řečových schopnostech, dále v pohybových, pracovních, hudebních a výtvarných dovednostech. Podporují rozvoj hygienických návyků dle věku dítěte. Cena za pobyt je stanovena smluvně mezi rodičem a poskytovatelem služby stejně jako u dvou níže uvedených volných živností.

V rámci **volné živnosti, obor č. 72 „Mimoškolní výchova a vzdělávání, pořádání kurzů, školení, včetně lektorské činnosti“** je možné provozovat výchovu dětí starších 3 let. Jedná se o zařízení neuvedená v rejstříku škol a školských zařízení. Tato živnost musí splňovat hygienické požadavky, avšak kvalifikační předpoklady podnikatele ani pečovatele předepsány nejsou. Další možností, kterou nabízí živnostenský zákon, je **volná živnost provozovaná v oboru č. 79 „Poskytování služeb pro rodinu a domácnost“**. Jedná se však pouze o službu „baby-sitting“, tedy příležitostné krátkodobé hlídání dětí do 3 let i starších 3 let. Je zde zahrnuta i péče o další závislé osoby. Nejedná se o péči v denním režimu a není zde vyžadováno splnění hygienických předpisů ani kvalifikačních předpokladů poskytovatele a pečovatele.¹³⁷

Je třeba připomenout, že příležitostné hlídání dětí v naší republice funguje i bez právního rámce, kdy si hlídáním dětí přivydělávají kupříkladu studenti nebo senioři (např. bývalé učitelky či zdravotní sestry). Pro většinu rodičů je důležitá cena za tuto službu a u studentů či seniorů je nižší (kolem 80 Kč/hod) než v hlídacích agenturách (přibližně 150 Kč/hod). Rodiče si kontakty na hlídání předávají mezi sebou a sdělují si osobní zkušenosti, což je pro ně směrodatné ve výběru a následném rozhodnutí, komu své dítě svěří do péče. I z důvodu osobní reference tak upřednostní tyto kontakty před jim neznámou pečovatelkou, pečovatelem, byť prověřenými hlídací agenturou.

¹³⁶ Úřad vlády ČR. *Důvodová zpráva k návrhu zákona o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů*, s. 33 – 34 [online]

¹³⁷ Úřad vlády ČR. *Důvodová zpráva k návrhu zákona o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů*, s. 34 [online]

Firemní školka

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 tedy možné, aby přijímal dle svých kapacit i děti jiných zaměstnavatelů. Firemní školky mohou navštěvovat i děti mladší 3 let, pokud tomu nebrání jejich fyzická a psychická vyspělost a jsou schopné účastnit se vzdělávacího programu. Firemní školka zapsaná v rejstříku škol a školských zařízení s sebou nese jistou garanci úrovně poskytované péče a vzdělávání. Platí pro ně povinnost dodržovat předepsané hygienické normy, zajištění kvalifikovaného personálu, vzdělávání dle Rámcového vzdělávacího programu pro předškolní vzdělávání a podléhají kontrole České školní inspekce. Na druhé straně toto 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, ve znění pozdějších předpisů.¹³⁸

Příklady dobré praxe 1

Jako příklad dobré praxe lze uvést *firemní školku*, kterou dle platné legislativy zřídil v roce 2012 *Jihomoravský kraj* v budově úřadu na Žerotínově náměstí v Brně. Od září 2012 nabízí umístění pro 34 dětí a mohou ji využívat i zaměstnanci více než 240 příspěvkových organizací, které krajský úřad zřizuje. Provozováním školky krajský úřad reagoval na nedostatek míst v mateřských školách a snaží se zaměstnancům (a zaměstnancům svých příspěvkových organizací) usnadnit návrat po rodičovské dovolené a pomoci sladovat jejich pracovní a rodinný život. V neposlední řadě tímto aktem zůstalo více míst v mateřských školách pro děti, jejichž rodiče firemní školku využívat nemohou.¹³⁹

Další příkladem, jak mohou i ženy podnikatelky sladovat své mateřství s prací, je činnost společnosti *Coworking Centrum, s. r. o.* v Brně na Lidické ulici. Od dubna 2012 do března 2015 zde v rámci operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost probíhá projekt

¹³⁸ MŠMT. *Vzdělávání. Předškolní vzdělávání. Firemní školka – informace*. [online]

¹³⁹ Jihomoravský kraj. *Jihomoravský kraj otevřel svoji firemní mateřskou školu*. [online]

Sladování rodinného a profesního života v podnikání, jehož cílovou skupinou jsou ženy začínající podnikání a vykonávající samostatnou výdělečnou činnost. V rámci programu jsou nabízeny vzdělávací aktivity v pracovně právní oblasti, v daňové a účetní problematice, kurzy pro rozvoj osobnosti a manažerských dovedností. Ženy mohou po čas těchto aktivit využívat hlídání dětí v dětském koutku, mohou si v centru sjednávat pracovní schůzky a využívat kancelářské zázemí k práci (počítač, internet, tisk). Pro ženy zapojené v projektu je využití těchto služeb zdarma. Pro ostatní zájemce je zpoplatněno.¹⁴⁰ V centru lidé získají nové kontakty a mají možnost diskutovat, vyměňovat si své zkušenosti z pracovního i rodinného života, navázat přátelství i pracovní spolupráci. Dětský koutek s pedagogicky vzdělaným personálem tak ženám skloubení podnikání a péče velmi usnadňuje.

Soukromé zařízení péče o děti

Vznik soukromých subjektů rozšířil nabídku péče o děti do 6 let. Školky nabízí i umístění dětí mladších 2 let, vyšší personální zajištění a individuální přístup, více aktivit a služeb pro děti, než je obvyklá nabídka mateřských školek (např. výuku cizích jazyků, ranní svoz dětí, bazén na zahradě, golfové a tenisové kurzy, jízdu na koni, lesní školku). Pro mnohé rodiče je ale cena za pobyt dítěte příliš vysoká. Při celodenním pobytu 5 dní v týdnu se pohybuje kupříkladu v Brně obvykle v rozmezí 4 000 - 11 500 Kč za měsíc s tím, že některé zmíněné aktivity bývají za další poplatek.¹⁴¹

Je zřejmé, že rodič s průměrným platem v tomto zařízení dítě umístit nemůže. Tyto subjekty tak problém s umístěním dítěte do veřejné školky většinou rodičů právě z finančních důvodů řešit nepomáhají. Mohou však být jistou alternativou kupříkladu pro starší dítě v rodině, kdy rodič je ještě na mateřské, rodičovské dovolené s mladším dítětem (což právě bývá důvod nepřijetí staršího dítěte do MŠ). Starší dítě se tak prostřednictvím soukromé školky může dostat do dětského kolektivu např. 1x – 2x týdně, dle finančních možností rodiny.

Mnohé soukromé školky nabízejí ještě další pečovatelské služby (jednorázové nebo pravidelné) nad rámec běžné docházky, typu „babysitting“, které jsou určeny pro širokou rodičovskou veřejnost - např. doprovod dítěte do školy, do kroužků, k lékaři nebo hlídání dítěte ve večerních hodinách, o víkendech a svátcích.

¹⁴⁰ Coworking centrum. *O projektu*. [online]

¹⁴¹ Kindergarten. *Anglické školky. Brno Židenice*. [online]

Dětská skupina

Podmínky pro firemní školky, které jsou zapsané v rejstříku škol a školských zařízení jsou však velmi přísné a pro zřizovatele i finančně nákladné. Zaměstnavatelé očekávají přijatelnější a jednodušší podmínky od tzv. zákona o dětské skupině, který je připravován již přibližně dva roky. Stále však neprošel schvalovacím procesem. Návrh zákona čj. 1381/13 o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině byl schválen vládou 2. 1. 2014.¹⁴²

Dle tohoto připravovaného zákona by zaměstnavatel (fyzická, právnická osoba nebo organizační složka státu) mohl zřídit dětskou skupinu. Rejstřík těchto poskytovatelů by vedlo MPSV. Zákon podrobně specifikuje odbornou způsobilost pečovatелů. Poskytovatel může služby provozovat bezúplatně nebo za úplatu. Dětská skupina může být zřízena pro max. 24 dětí, a to již od 1 roku věku. Dle věkového složení skupiny je pak předepsán počet pečovatелů. Stravování zajišťují rodiče (přinesenou stravou) nebo poskytovatel. Strava musí být ohřívána, podávána dětem v souladu s předpisy z oblasti hygieny potravin. Poskytovatel musí mít zpracován „plán výchovy a péče o děti“ a v souladu s ním bude své služby zajišťovat. Nedílnou součástí provozu zařízení je i vedení evidence dětí, uzavírání smluv s rodiči o péči a povinnost archivace těchto údajů tři roky od ukončení péče. V neposlední řadě vyvstává ze zákona povinnost uzavření pojištění odpovědnosti za škodu způsobenou při zajišťování péče o dítě v dětské skupině. Bez tohoto pojištění nelze zařízení provozovat. Kontrola dodržování tohoto zákona podléhá Státnímu úřadu inspekce práce a oblastním inspektorátům práce. Plnění hygienických požadavků na stravování, prostory a provoz kontrolují krajské hygienické stanice. Zařízení, které jsou jako dětské skupiny již provozovány, mají povinnost se zapsat do rejstříku poskytovatelů do 6 měsíců od dne účinnosti tohoto zákona.¹⁴³

S tímto zákonem souvisí i změna zákona o daních z příjmů (zákon č. 586/1999 Sb., ve znění pozdějších předpisů), která označuje za daňově uznatelné náklady (výdaje) na provoz vlastního předškolního zařízení či příspěvky na provoz jiného předškolního zařízení, kde jsou umístěny děti zaměstnanců. Současně je chystána sleva za umístění dítěte poplatníka v předškolním zařízení do výše minimální mzdy. Tato sleva by se týkala

¹⁴² 5. 3. 2014 byl návrh zákona představen ministryní PSV na semináři v Poslanecké sněmovně. [online] Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/17407> [cit 5. 3. 2014]

¹⁴³ Úřad vlády ČR. *Vládní návrh zákona o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů*, s. 1 – 14 [online]

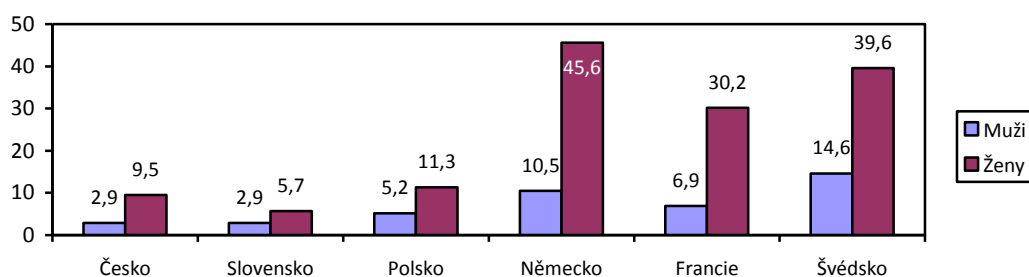
i poplatků za dítě umístěné v mateřské škole zřízené dle školského zákona, nejen v nově vzniklé dětské skupině.¹⁴⁴

V současné době by zařízení typu dětská skupina v některých lokalitách rodičům velmi usnadnilo péči o děti a jejich návrat do zaměstnání, udržení kontaktu se svou profesí, případně nalezení nového zaměstnání. Pokud zaměstnavatel v budoucnu zřídí dětskou skupinu, měla by její provozní doba být přizpůsobena pracovní době rodičů. S tím souvisí další z možných prorodinných opatření a to zkrácené a flexibilní pracovní úvazky.

4.4 Zkrácené pracovní úvazky a flexibilní pracovní doba

V naší zemi je velmi nízká nabídka zkrácených pracovních úvazků, což přetrvává ještě z dob komunismu, kdy byla podporována plná zaměstnanost mužů a žen. Tento jev je typický i pro ostatní bývalé socialistické státy – poměrně dlouhá rodičovská dovolená, pokles institucionální péče o děti a naprostá převaha plných pracovních úvazků.¹⁴⁵ Počet žen a mužů ve vybraných zemích EU zaměstnaných na částečný úvazek znázorňuje Graf 1.

Graf 1 Osoby zaměstnané na částečný úvazek - % z celkové zaměstnanosti 2012



Pramen: ČSÚ. Eurostat [online]

Z grafu je patrné, že zkrácené úvazky jsou v naší zemi využívány zejména ženami velmi málo. Zaměstnavatelé je příliš nenabízejí, protože ze strany zaměstnanců o ně dosud nebyl velký zájem především z finančních důvodů. Navíc tendence byly takové, že zkrácený úvazek znamenal v mnohých firmách i znemožnění kariérního postupu. Zaměstnavatelé za nimi většinou stále vidí jen vyšší administrativní zátěž, nad přínosy nejsou ochotni se zamýšlet. Pokud zaměstnanec o zkrácený úvazek požádal, setkával se často se zamítnutím a zdůvodněním, že to z provozních důvodů není možné.

¹⁴⁴Úřad vlády ČR. *Vládní návrh zákona o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů*, s. 14 – 18 [online]

¹⁴⁵Svianteková, G. *Role zaměstnávajících organizací ve vztahu práce – soukromí*. In: Gillernová, I., Kebza, V., Rymeš, M. et al. *Psychologické aspekty změn v české společnosti. Člověk na přelomu tisíciletí*, s. 209

Právní rámec pracovních vztahů je dán zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Upravuje v § 16 *rovné zacházení a diskriminaci*, tedy případy, kdy musí zaměstnavatel brát v potaz rovné zacházení se všemi zaměstnanci, co se týče pracovních podmínek, odměny za práci i příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Zákoník práce v Hlavě 1 obsahuje obecné 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. *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.¹⁴⁶

Současné trendy na trhu práce začínají být v některých regionech a oborech takové, že zaměstnankyně preferují rychlejší návrat z rodičovské dovolené. To může být způsobeno jednak potřebou seberealizace, ale také obavou z nezaměstnanosti nebo chybějícím příjmem v rodinném rozpočtu. Na druhé straně tento návrat znemožňuje nedostatek míst v mateřských školách, čímž se zabývají předcházející podkapitoly 4.2 a 4.3.

Zaměstnavatelé by se měli více zabývat problematikou sladování práce a rodiny a nabídku pracovních míst rozšířit o flexibilní pracovní úvazky, které budou koncipovány tak, aby vyhovovaly především ženám (i otcům) vracejícím se z mateřské či rodičovské dovolené a pečujícím o malé děti. Mnohé matky (otců je prozatím zanedbatelný počet) by během své mateřské, rodičovské dovolené uvítaly, kdyby neztratily kontakt se svou profesí a mohly by několik hodin týdně pracovat. Další problém nastává při skončení rodičovské dovolené, kdy mnozí rodiče nechtějí, aby jejich dítě trávilo osm a více hodin v mateřské škole, případně s prarodiči, chůvou, a chtějí se mu více věnovat sami. Z tohoto důvodu by uvítali zkrácenou nebo flexibilní pracovní dobu, která však zatím zaměstnavateli není příliš nabízena ani státem podporována.

Flexibilní pracovní úvazek je vnímán jako pružný, pohyblivý a umožňující rodičům lepší sladění práce s rodinou. Suralová ale za flexibilními pracovními úvazky vidí především časovou náročnost zaměstnání (ne možnost sladování práce a rodiny), která

¹⁴⁶ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

nekoresponduje s otvírací dobou předškolních zařízení a rodiny jsou tak nuceny hledat jiné možnosti péče o předškolní děti a to zejména placenou péčí agentur na hlídání.¹⁴⁷

V této předkládané práci je však zkrácený a flexibilní pracovní úvazek vnímán právě jako významný nástroj harmonizace pracovního a rodinného života zaměstnance. Tyto úvazky usnadňují péči o děti i péči o jiného závislého člena rodiny. Tlaky na změny v pracovních úvazcích v naší republice budou sílit i z toho důvodu, že dnešní lidé v produktivním věku začínají být označováni za tzv. sendvičovou generaci – pečují o nezaopatřené děti a současně již musí pečovat i o své nemocné a stárnoucí rodiče. Jako zaměstnanci jsou tudíž v nelehké situaci a sladění práce s péčí je pro ně velmi důležitou hodnotou.

Výzkum na toto téma „Jak se žije a pracuje ženám 45+ v ČR?“ provedla společnost Gender studies. Ženy pečující o děti a rodiče tvořily 29 % vzorku a ženy pečující o děti nebo rodiče byly zastoupeny 50 %. Ženy vypovídaly o převažující vstřícnosti zaměstnavatele v případech naléhavé péče (avšak ne běžné péče) o své blízké. Nejméně spokojené se skloubením práce a rodiny byly ženy pečující o děti i rodiče a většina žen (64 %) vidí svou práci jako překážku v péči o své blízké. 45 % žen pečujících o děti i rodiče si muselo vzít v uplynulém roce z důvodu péče dovolenou. Preference plného úvazku dominuje u žen nepečujících i pečujících. Ženy, které pečují o děti i rodiče by však častěji upřednostnily tříčtvrtinový nebo poloviční úvazek. Preferovaly by flexibilní pracovní úvazek (84 %) a práci na pracovišti kombinovanou s prací z domova (75 %). Ve skutečnosti má zkušenost s flexibilním pracovním úvazkem jen 25 % žen a s kombinovanou prací jen 9 % respondentek. Z výzkumu vyplynulo, že alternativní formy práce mohou využívat především ženy podnikatelky, které si pracovní dobu určují samy (OSVČ).¹⁴⁸

Tlaky a závazky z pracovního a rodinného prostředí způsobují v podstatě konflikt rolí. Teoretická východiska této problematiky jsou blíže specifikovány v kapitole 2.

Podpora prorodinných opatření na trhu práce je především v gesci MPSV. V roce 2011 byl ve spolupráci s Národním centrem pro rodinu zahájen tříletý projekt pro zaměstnavatele na podporu harmonizace práce a rodinného života nazvaný „Audit rodina a zaměstnání“. Na jeho financování se 85 % podílel Evropský sociální fond. Byl určen pro 30 zaměstnavatelů mimo Prahu, podmínkou bylo minimálně 5 zaměstnanců ve firmě.

¹⁴⁷ Souralová, A. „*Nekupujete si lásku, kupujete si službu*“: *Re(konstrukce) péče o děti v prostředí agentur na hlídání*. Gender, rovné příležitosti, výzkum. Roč. 13, č. 1/2012, s. 36. [online]

¹⁴⁸ Gender studies. *Jak se žije a pracuje ženám 45+ v ČR?*. [online]

Prvořadým zájmem firem účastnit se tohoto projektu bylo zvýšení motivace svých pracovníků, což se mělo pozitivně projevit v jejich loajálnosti, pracovní spokojenosti a výkonnosti. Důležitá je také image organizace na trhu práce, která může přilákat nové perspektivní zaměstnance, pro které je sladění práce a rodiny prioritou. Mezi hlavní prorodinná opatření, která poradce firmám navrhuje, náleží např. zkrácená a pružná pracovní doba, práce z domu, možnost vzdělávání během rodičovské dovolené, dlouhodobé neplacené volno při mimořádných životních situacích. „MPSV se v projektu opírá o poznatky, že zaměstnanci z fungujících rodin jsou výkonnější, investice do prorodinné politiky se firmě vrátí a spokojení zaměstnanci jsou loajálnější.“¹⁴⁹

Předkládané téma diplomové práce je velmi aktuální, což ilustrují nové informace o tomto projektu. Koncem února 2014 byl uzavřen a vyhodnocen. Zapojilo se do něho 16 společností – z toho 9 soukromých firem, 3 organizace samosprávy a 2 neziskové organizace. 14 z nich projekt dokončilo a obdrželo certifikáty. Bylo konstatováno, že cíle projektu byly naplněny. Metodika auditu je k dispozici na internetu a mohou se jí inspirovat další zaměstnavatelé.¹⁵⁰

Příklady dobré praxe 2

Do projektu „Audit rodina a zaměstnání“ se zapojil i Magistrát města Brna (MMB) a Knihovna Jiřího Mahena v Brně (KJM). MMB je velkou organizací rozdělenou na jednotlivé odbory rozmístěné v několika budovách ve městě. Přínosem bylo vytvoření sítě pověřených osob na jednotlivých odborech, aby své kolegy informovali o existenci prorodinných opatření na pracovišti. Informace umisťují také na intranet. Tito pracovníci se scházejí několikrát ročně a sdělují si své zkušenosti z praxe. Všechna opatření mohou být realizována jen do té míry, aby negativně neovlivnily chod úřadu – styk s veřejností. Nabízejí zkrácené pracovní úvazky, úpravu pracovní doby i jobsharing (sdílené úvazky). MMB plánuje do budoucna zřízení mateřské školy (ne dětské skupiny) zapsané v rejstříku škol. V personální oblasti sledují nižší fluktuaci zaměstnanců a rychlejší návrat z rodičovské dovolené, což však dávají do souvislosti spíše s životní situací rodin než se zapojením do tohoto projektu.¹⁵¹

¹⁴⁹ MPSV. Média a veřejnost. *MPSV zahájilo projekt na podporu harmonizace pracovního a rodinného života*. [online]

¹⁵⁰ MPSV. Média a veřejnost. *MPSV ocenilo firmy, které myslí na rodiny zaměstnanců*. [online]

¹⁵¹ Audit rodina a zaměstnání. *Sborník k závěrečné konferenci*, s. 30 - 31 [online]

V KJM se s největším ohlasem zaměstnanců setkala úprava pracovní doby – zkrácené úvazky, pružná pracovní doba s různými začátky, práce z domu pro maminky vracející se z mateřské/rodičovské dovolené usnadňující přechod do zaměstnání. Celkově účast v auditu přispěla k větší otevřenosti a lepší komunikaci mezi vedoucími a zaměstnanci i zaměstnanci navzájem.¹⁵²

Na problematiku flexibilních pracovních úvazků jsou známy různé názory:

- pokud má zaměstnanec flexibilní úvazek, může lépe sladit svou práci s rodinným životem a tak dojde k přiblížení placené i neplacené práce;
- nevytratí se tím však genderové rozdíly, ženy budou tímto způsobem harmonizovat placenou a neplacenou práci, ale muži budou mít tyto dvě sféry stále oddělené;
- někteří lidé nedokážou svou práci od rodinného života oddělit a rodina tím bude trpět, jiní se budou práci a rodině věnovat rovnoměrně.¹⁵³

Zaměstnanci, uvažující o flexibilním pracovním úvazku, by se měli pokusit nalézt odpovědi na některé otázky, které jim napoví, zda je pro ně tato alternativa vhodná, např.:

- *„Máme zájem budovat naši kariéru?“*
- *„Jsme schopni si efektivně zorganizovat náš čas?“*
- *„Jsme schopni pracovní sebekázně?“*
- *„Potřebujeme osobní kontakt se spolupracovníky?“*
- *„Máme možnosti vytvořit si doma patřičný prostor (vybavení, klid na práci) pro práci z domova?“¹⁵⁴*

Alternativní pracovní úvazky, zejména práce z domu, jsou vhodné především pro zaměstnance, kteří mají silnou vnitřní motivaci a sebekázeň, stanovují si své priority a cíle a jsou schopni jich dosahovat. Jejich zavádění připadá v úvahu více u kancelářských profesí než kupříkladu u operátorů ve výrobních závodech, kde je práce z domu z pochopitelných důvodů vyloučena.

Zaměstnavatelé by měli v personální oblasti uplatňovat *politiku stejné či rovné příležitosti*, tzn. u pohovorů neklást diskriminační otázky, které by mohly zhoršit postavení uchazeče mezi ostatními. Při dalším vzdělávání pracovníků nedopustit, aby byly ženy diskriminovány, stejně tak při kariérním postupu na ženy nezapomínat. Je nutné brát v úvahu individuální rozdíly mezi zaměstnanci a jejich specifické potřeby. V pozadí však

¹⁵² Audit rodina a zaměstnání. *Sborník k závěrečné konferenci*, s. 39 - 40 [online]

¹⁵³ Křížková, A., Pavlica, K. *Management genderových vztahů. Postavení mužů a žen v organizaci*, s. 79

¹⁵⁴ Rydvalová, R., Junová, B. *Jak sladit práci a rodinu ...a nezapomenout na sebe*, s. 93

vždy stojí cíle organizace, kterých je třeba s celým kolektivem dosáhnout. Při tomto úsilí se zaměstnanci mohou ocitnout v nežádoucích stresových situacích, které budou jejich pracovní výkon snižovat.

Odborníci uvádějí, že každá organizace by měla umět využít potenciál svých zaměstnanců, kteří pocházejí z různých prostředí, jsou různého pohlaví, věku, mají různé zkušenosti a schopnosti a osobitý styl práce. Je třeba usilovat o to, aby zaměstnanci co nejvíce využívali svých možností a přispěli tak k dosažení cílů organizace. *Řízení rozmanitosti*, jak je tato oblast personálního managementu nazývána, znamená „*vážít si rozdílů mezi lidmi a rozdílné kvality, kterou vnášejí do práce.*“¹⁵⁵

Je patrné, že *řízení rozmanitosti* zahrnuje i prorodinná opatření:

- zaměstnanci na plné i flexibilní úvazky mají stejná práva i zaměstnanecké výhody;
- poskytovat zaměstnancům pracovní volno nad zákonnou povinnost při péči o osoby závislé;
- vzdělávat vedoucí zaměstnance v oblasti rovných příležitostí;
- nabízet opatření, která usnadňují péči o děti.¹⁵⁶

Další autoři hovoří o *managementu diversity*, který je označován jako řízení pracovníků s různou sociálně kulturní identitou. Tento typ managementu byl nejprve zacílen na etnické menšiny (má původ v USA), ale v současné době se vztahuje i na ženy, jedince s postižením a homosexuály. Genderovou problematiku je třeba posuzovat a řešit v kontextu společenských a kulturních podmínek, přičemž řešení by mělo vyplynout ze společného zájmu žen a mužů.¹⁵⁷

Začlenění *managementu genderových vztahů* do strategického řízení organizace je důležité a přínosné z hlediska efektivnějšího využívání lidského potenciálu. Správné vedení pozitivním způsobem ovlivňuje také klima na pracovišti. V neposlední řadě jsou na organizace tyto požadavky řešení rovných příležitostí kladeny i z oblasti společného evropského trhu.¹⁵⁸

¹⁵⁵ Armstrong, M. *Řízení lidských zdrojů. Nejnovější trendy a postupy*, s. 704

¹⁵⁶ Armstrong, M. *Řízení lidských zdrojů. Nejnovější trendy a postupy*, s. 704 - 705

¹⁵⁷ Křížková, A., Pavlica, K. *Management genderových vztahů. Postavení mužů a žen v organizaci*, s. 23 -24

¹⁵⁸ Křížková, A., Pavlica, K. *Management genderových vztahů. Postavení mužů a žen v organizaci*, s. 24

Jsou rozlišovány čtyři způsoby možných prorodinných opatření ze strany zaměstnavatele:

1. **flexibilní úpravy** – zkrácené úvazky, pružná pracovní doba, práce z domu, sdílená práce;
2. **pracovní volno** – mateřská, rodičovská dovolená nad rámec zákona, otcovská dovolená, volno z rodinných důvodů a pro přerušení kariéry;
3. **opatření související s péčí o děti** – firemní školka nebo smluvní zařízení pro děti zaměstnanců, organizace táborů a příspěvky na letní tábory;
4. **podpurná opatření** – poradenství na téma harmonizace práce a rodiny, pracovně-rodinný koordinátor, zjišťování potřeb zaměstnanců a posouzení možnosti jejich uspokojení.¹⁵⁹

4.5 Dílčí závěr

Čtvrtá kapitola je věnována opatřením na podporu sladování práce a péče o děti, které rodiče již mohou využívat, a obsahuje také doporučení, které by mohly být do budoucna zavedeny. Jsou uvedeny teoretické rámce této oblasti, kterými se zabývá EU a naše vláda v dokumentech o prosazování rovnosti mužů a žen na trhu práce, přičemž důraz je kladen na zvyšování zaměstnanosti žen a podpora jejich návratu do práce po mateřské, rodičovské dovolené. Bylo konstatováno, že na úrovni EU je této problematice věnováno více prostoru, než jsme byli zvyklí u nás. Kupříkladu francouzská prorodinná politika by mohla být pro naši zemi příkladem. V starých členských zemích je mnohem vyšší zaměstnanost žen než u nás, což je patrné z předložených statistických údajů. Na druhé straně délka mateřské a následné rodičovské dovolené až do 4 let věku dítěte je u nás nadstandardní. Ženy však zatím ve většině případů nemají možnost volby a nemohou dříve nastoupit do práce, protože počet míst v předškolních zařízeních je u nás již několik let nedostačující. V roce 2012/2013 bylo odmítnuto téměř 60 000 žádostí. Je to způsobeno zvýšenou porodností, která kulminovala v roce 2008, a opožděnou reakcí státu a zřizovatelů mateřských škol na tuto situaci. U rodičovského příspěvku si rodiče mohou zvolit jeho zrychlené čerpání do 2 let věku dítěte, ale přitom nemají zaručené místo v zařízení péče o děti. Jesle, tedy zařízení péče o děti do 3 let, u nás téměř vymizely a většina mateřských škol tak malé děti ani nechce přijmout. Soukromé mateřské školy jsou pro rodiče s průměrným příjmem finančně velmi nákladné.

¹⁵⁹ Svianteková, G. *Role zaměstnávajících organizací ve vztahu práce – soukromí*. In: Gillernová, I., Kebza, V., Rymeš, M. et al. *Psychologické aspekty změn v české společnosti. Člověk na přelomu tisíciletí*, s. 210

Jako alternativní řešení nedostatku míst v mateřských školách a jeslích byl připraven zákon o tzv. dětské skupině. Jeho návrh byl 2. 1. 2014 schválen vládou, dosud však neprošel celým schvalovacím procesem. Zřízení dětské skupiny je pro zaměstnavatele podle tohoto zákona jednodušší a levnější proces než zřízení firemní školky dle školského zákona. V některých lokalitách (ve městech a oblastech s novou bytovou zástavbou) by rodičům velmi usnadnil jejich návrat do práce. Současný právní rámec, který určuje tzv. živnostenský zákon, nezaručuje kvalitní poskytování služeb péče o děti zejména po stránce pedagogické. Se zákonem o dětské skupině souvisí také změna zákona o daních z příjmů, kdy by náklady zaměstnavatele na zřízení a provoz dětské skupiny byly označeny jako daňově uznatelné. Je chystána i sleva za umístění dítěte poplatníka v předškolním zařízení, nejen v dotčené dětské skupině.

Další problém, se kterým se rodiče potýkají, je malá nabídka zkrácených či flexibilních pracovních úvazků ze strany zaměstnavatelů. Současná vláda má zvýšení zaměstnanosti žen formou kratších pracovních úvazků jako jedno z prioritních opatření na sladování práce a rodiny. Zřízení těchto úvazků by mělo být pro zaměstnavatele výhodnější. Jedno z navrhovaných opatření je snížení odvodů na sociální pojištění za zaměstnance po dobu 6 až 12 měsíců.

Je žádoucí, aby si zaměstnavatelé začali být vědomi, že určitá úroveň prorodinných opatření se pozitivně odrazí v image jejich organizace na trhu práce ve smyslu konkurenční výhody. V některých regionech a profesích je však tak vysoká nezaměstnanost, že lidé jsou ochotni přijmout jakoukoliv práci, aniž by o prorodinných opatřeních vůbec uvažovali. Stejně tak zaměstnavatelé nejsou v této situaci nijak nuceni se těmito opatřeními zabývat.

V neposlední řadě je třeba uvést, že potřebu sladování nemají jen rodiče s dětmi, ale s jakýmkoliv závislým členem rodiny. V souvislosti s odkládáním mateřství žen do pozdějšího věku se zvyšují a budou stále růst počty rodičů, kteří se starají o své nezaopatřené děti a současně se musí postarat o své stárnoucí a nemocné rodiče. Právě v těchto situacích by měl nastoupit stát a zaměstnavatel, a tuto situaci zaměstnancům usnadnit.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

5 VÝZKUM ÚROVNĚ HARMONIZACE PROFESNÍHO A RODINNÉHO ŽIVOTA SOUČASNÉ RODINY

V praktické části je prostřednictvím kvantitativního výzkumu posuzována úroveň prorodinných opatření ze strany státu a zaměstnavatelů, které rodiče mohou využívat a které by očekávali do budoucna. Dále jsou hodnoceny postoje rodičů k dělbě práce v rodině a jejich vnímání hodnotového systému v kontextu péče o děti, vzdělávání, finanční situace, volnočasových aktivit a profesního rozvoje. Je provedeno srovnání některých zjištění dle nejvyššího dosaženého vzdělání rodičů nebo podle místa bydliště rodiny.

5.1 Cíl výzkumu, hypotézy

Hlavním cílem výzkumu je zjistit informace, ze kterých by bylo možné vyvodit, jak se rodičům daří harmonizovat jejich pracovní život s péčí o rodinu a jaká opatření ze strany zaměstnavatele a státu jim tento proces usnadňují či naopak komplikují.

Jako dílčí cíle v praktické části jsem si vymezila:

- zhodnotit, do jaké míry se rodičům daří harmonizovat svůj pracovní a rodinný život, co by jim tuto harmonizaci usnadnilo a co ji naopak ztěžuje,
- analyzovat, jak jsou rodiče spokojeni s nabídkou péče o děti předškolního věku ve svém bydlišti (regionu),
- zjistit, jak rodiče hodnotí kvalitu svého života, jakou roli rodině a práci přikládají,
- analyzovat prorodinná opatření, která rodičům zaměstnavatelé nabízejí a nástroje, které by rodiče naopak ze strany zaměstnavatelů jako zaměstnanci přivítali.

Byly stanoveny následující hypotézy:

- H1:* Rodinám žijícím ve městě se více daří umístit dítě v předškolním zařízení než rodinám na vesnici.
- H2:* Více rodičů využívá rodičovskou dovolenou do 3 let než do 4 let dítěte.
- H3:* Rodiče by přivítali více prorodinných opatření, než jim zaměstnavatel nyní umožňuje.
- H4:* Prorodinná opatření nabízejí více firmy se zahraničním vlastníkem než firmy s českým vlastníkem.

H5: Více rodičů by uvítalo možnost pracovat na zkrácený úvazek do 6 let než do 10 let dítěte.

5.2 Výzkumná metoda a výzkumná technika

Pro drobný sociologický výzkum jsem zvolila kvantitativní výzkumnou metodu. Na základě cílů výzkumu jsem našla a definovala pojmy, které se týkaly mého výzkumného problému, a provedla jsem jejich operacionalizaci. Převodila jsem tyto pojmy na zkoumatelné ukazatele, tzn. na takové údaje, které lze nějakým způsobem měřit a třídit. Jako výzkumný nástroj byl použit nestandardizovaný dotazník, tedy sestavený pouze pro dané šetření. Jeho strukturu jsem konzultovala s vedoucím personálního oddělení. Použila jsem otázky otevřené, uzavřené, polouzavřené a škálové. Vzor dotazníku přikládám v Příloze č. 1. Rodičům byl distribuován dvěma způsoby, a to elektronicky a v listinné podobě.

Elektronický dotazník byl vytvořen na internetu v aplikaci Google formuláře, prostřednictvím které byl i rozeslán respondentům. V této aplikaci se následně on line ukládaly i odpovědi rodičů. Části respondentů byly předány dotazníky v listinné podobě. Odpovědi z listinných dotazníků jsem do aplikace vkládala ručně. Získaná data od rodičů byly v Google formuláři vyhodnoceny, ale některé údaje jsem dále filtrovala dle nastavených nezávislých proměnných a zpracovala jsem je v programu Microsoft Excel 2007.

Pro zpracování výsledků byly použity základní statistické operace. Získaná data pak byla analyzována a graficky znázorněna. Při zpracování výsledků byla použita metoda indukce, ale vzhledem k velikosti výzkumného souboru je nelze zobecnit na celou populaci. Mají pouze orientační charakter.

5.3 Výzkumný soubor a výzkumná jednotka

Výzkumným souborem jsou rodiče dětí, jejichž nejmladší dítě je ve věku do 10 let, tedy rodiče dětí od narození do mladšího školního věku. Domnívám se, že do této věkové hranice je potřeba rodičů sladovat péči o děti se svou prací nejvyšší. Rodiče ve výzkumu tak mohli sdělit své osobní zkušenosti s dostupností či nedostupností předškolního zařízení a se sladováním práce a péče ve své rodině.

Výzkumná jednotka byla vytvořena technikou nabalování (tzv. snowball neboli sněhové koule), a to prostřednictvím osobních kontaktů. Oslovení rodiče byli požádáni, zda by mohli dotazníky rozšířit mezi své další známé rodiče splňující kritéria výzkumného souboru. Dotazníky v listinné podobě a odkazy na elektronický dotazník tedy byly předány a rozeslány prostřednictvím svých osobních kontaktů, dále byly distribuovány prostřednictvím rodičů z mateřských center v Lysicích a Benešově. Další rodiče byli kontaktováni prostřednictvím společnosti Coworking Centrum, s. r. o. na Lidické ulici v Brně.

V měsíci říjnu 2013 jsem provedla pilotáž a správnost, srozumitelnost a vhodnost formulace otázek jsem konzultovala se vzorkem 8 rodičů zvolených náhodným výběrem.

Samotné dotazníkové šetření probíhalo od měsíce listopadu 2013 do měsíce ledna 2014. Výzkumu se zúčastnilo celkem 152 rodičů, z toho 31 dotazníků bylo zodpovězeno v listinné podobě. Lze konstatovat, že elektronická forma dotazníku byla pro respondenty uživatelsky komfortnější a rychlejší a to ve smyslu distribuce, zodpovězení a dalšího šíření.

Respondenti byli v úvodu dotazníku instruováni, jak mají při vyplňování postupovat a dotazování listinnou podobou dotazníku byli informováni, jak mají postupovat při jeho navrácení. Respondentům byla zaručena anonymita a využití údajů pouze pro tuto diplomovou práci. Validitu odpovědí jsem se snažila zajistit tím, že jsem nepokládala příliš intimní otázky.

6 VÝSLEDKY VÝZKUMU A JEJICH INTERPRETACE

V následující kapitole uvádím a poté interpretuji a analyzuji výsledky kvantitativního výzkumu. Nejprve jsou uvedeny obecné informace o respondentech a jejich rodinách, které z dotazování vyplynuly (pohlaví, věk, vzdělání, bydliště, počet dětí v rodině). Poté se budu zabývat podrobnější analýzou jednotlivých odpovědí na otázky z dotazníku, hodnocením hypotéz s následnou diskuzí a zamyšlením nad výsledky. Uvedu doporučení pro praxi oboru sociální pedagogika.

6.1 Vyhodnocení dotazníků

Výzkumu se zúčastnilo celkem 152 respondentů. Z toho bylo 140 žen (92 %) a 12 mužů (8 %). Věkový průměr respondentů byl 36 let, nejstarší respondentkou byla vdaná žena s vysokoškolským vzděláním, 51 let, je zaměstnaná a má 2 děti (5 a 7 let). Naopak nejmladší dotazovanou byla vdaná žena se středním vzděláním bez maturity, 21 let, při rodičovské dovolené má zaměstnání, má 1 dítě (14 měsíců).

Vysoké zastoupení žen je patrně dáno tím, že dotazník mezi sebou šířily především ženy a k mužům se tak dostal pouze ve 12 případech. Ženy obecně jsou ochotnější zúčastňovat se podobných výzkumů ohledně rodičovství a péče o děti, přestože otázky v dotazníku byly sestaveny pro oba rodiče. Nízkou účast mužů lze přičítat i převládajícímu genderovému stereotypu, že problematika sladování práce a péče o děti je zejména záležitostí ženy, ne muže.

Nejvíce respondentů žije v manželství, a to 126 (83 %), v nesezdaném soužití žije 17 rodičů a 9 rodičů (samé ženy) je osamělých. Ve výzkumu jsou více zastoupeny rodiny z města, a to ve 112 případech (74 %), 40 rodin žije na vesnici.

Dotazované rodiny měly 1 až 6 dětí, jejich zastoupení je uvedeno v Tabulce 11.

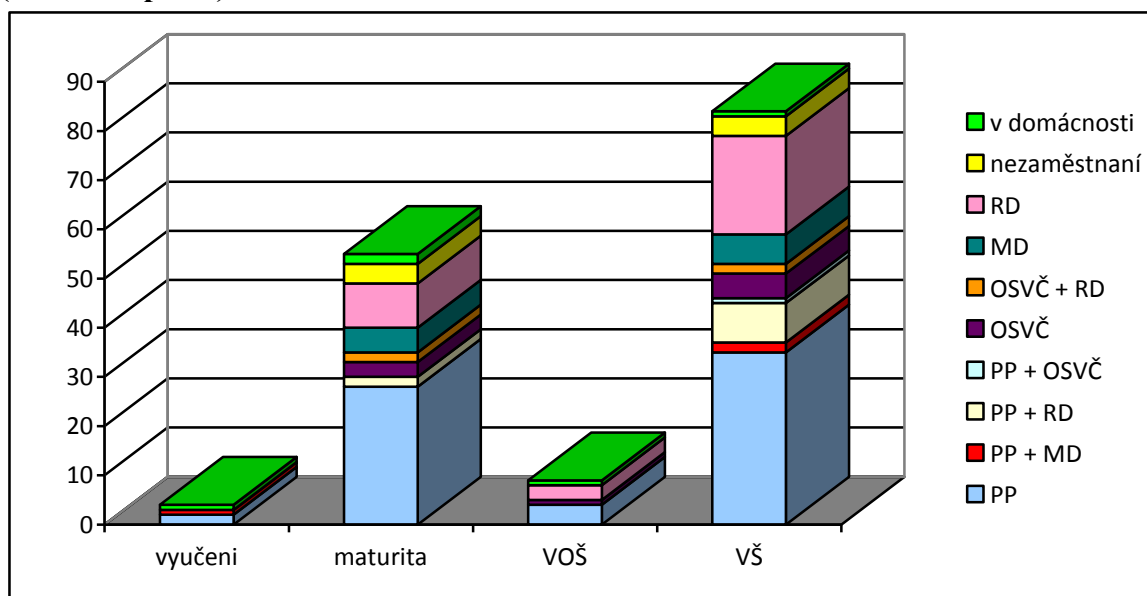
Tabulka 11 Počet rodin dle počtu dětí v rodinách respondentů

Počet dětí v rodině	Absolutní počet	v %
1 dítě	38	25,0
2 děti	89	58,5
3 děti	19	12,5
4 a více dětí	6	5,8

Z celkového počtu respondentů mělo 84 rodičů vysokoškolské vzdělání (55 %), 9 rodičů mělo vyšší odborné vzdělání (6 %), střední vzdělání s maturitou mělo 55 rodičů (36 %) a se středním vzděláním bez maturity byli 4 rodiče (3 %). Mezi respondenty nebyl žádný rodič se základním vzděláním. Tato skutečnost patrně vyplývá ze způsobu vytvoření výzkumné jednotky, tj. technikou nabalování, kdy dotazovaní rodiče dál šířili dotazník mezi své známé. Prvními oslovenými byli rodiče s vysokoškolským a úplným středním vzděláním, proto je tedy ve výzkumu jejich zastoupení tak vysoké.

Rodičů jsem se dotazovala, zda jsou v pracovním poměru (PP), osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ), na mateřské či rodičovské dovolené (MD, RD), v domácnosti nebo nezaměstnaní. Mohli volit více možností zároveň – tedy přesně podle své aktuální situace. Odpovědi jsem setřídila podle jejich nejvyššího dosaženého vzdělání.

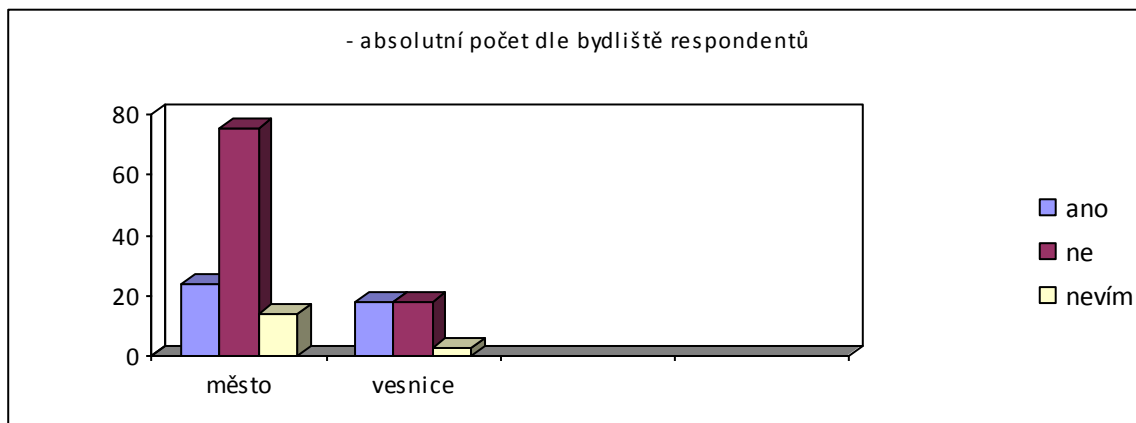
Graf 2 Účast či neúčast rodičů na trhu práce, podle nejvyššího dosaženého vzdělání (absolutní počet)



Graf ukazuje, že nejvíce rodičů je v pracovním poměru. Další vysoké zastoupení tvoří rodiče na rodičovské a mateřské dovolené. S VŠ vzděláním při rodičovské dovolené pracuje 8 rodičů a při mateřské dovolené pracují 2 rodiče s VŠ vzděláním. 8 rodičů s nejvyšším vzděláním pracuje jako OSVČ, z toho 2 při rodičovské dovolené a 1 při zaměstnání (závislé činnosti). Téměř u všech vzdělanostních skupin je počet rodičů v domácnosti shodný – 1 rodič, jen u vzdělání s maturitou jsou to 2 rodiče. Co se týče nezaměstnanosti, můžeme pozorovat výskyt pouze u rodičů s maturitou a VŠ vzděláním. V obou případech se jedná o 4 rodiče.

Jednou z nejdůležitějších skutečností, která významně ovlivňuje míru sladování práce a péče o děti je *možnost umístit dítě v předškolním zařízení*. V posledních letech je nedostatek míst v mateřských školách ve městech i na vesnicích. Výpovědi rodičů tuto realitu potvrzují v grafu 3.

Graf 3 Je ve vaší obci (městské části) dostatek míst v předškolních zařízeních?

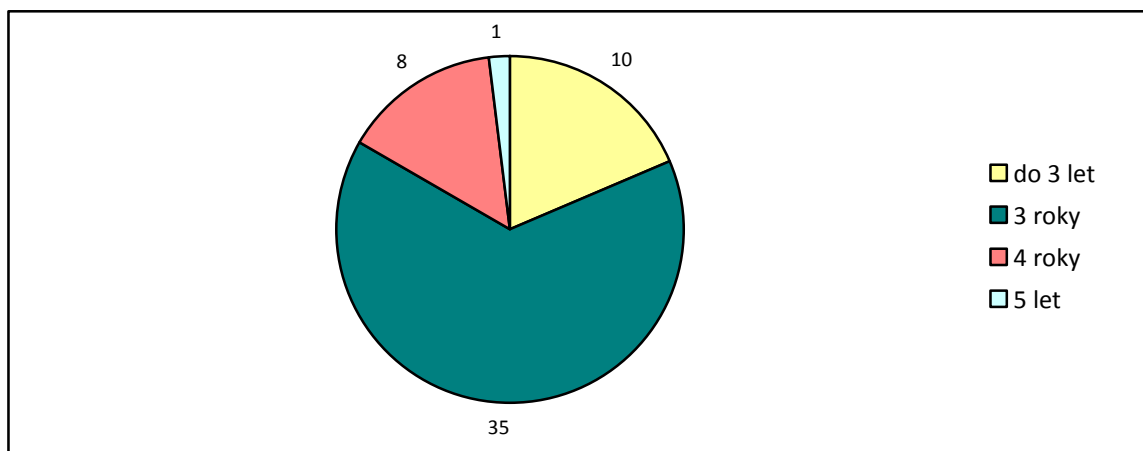


Z celkového počtu respondentů jich 61 % potvrzuje, že v jejich bydlišti je nedostatek míst v předškolních zařízeních. Někteří rodiče (11 %) o této situaci neměli přesné informace, protože buď mají děti hodně malé, nebo již naopak chodí do základní školy. Z hodnocení dle místa bydliště vyplývá, že rodiče žijící na vesnici se domnívají, že do mateřské školy je u nich přijato každé druhé dítě. Jen 21 % rodičů žijících ve městě soudí, že je u nich míst dostatek.

Následně jsem se rodičů dotazovala, zda oni sami měli *zkušenost s odmítnutím žádosti do mateřské školy*. Kladně se vyslovalo 54 rodičů (36 %). Z toho 12 rodičům (22 %) byl tímto nepřijetím dítěte do MŠ znemožněn nástup do zaměstnání. Srovnání dle místa bydliště ukazuje, že procento zamítnutých žádostí je vyšší na vesnici (38 %) než ve městě (35 %).

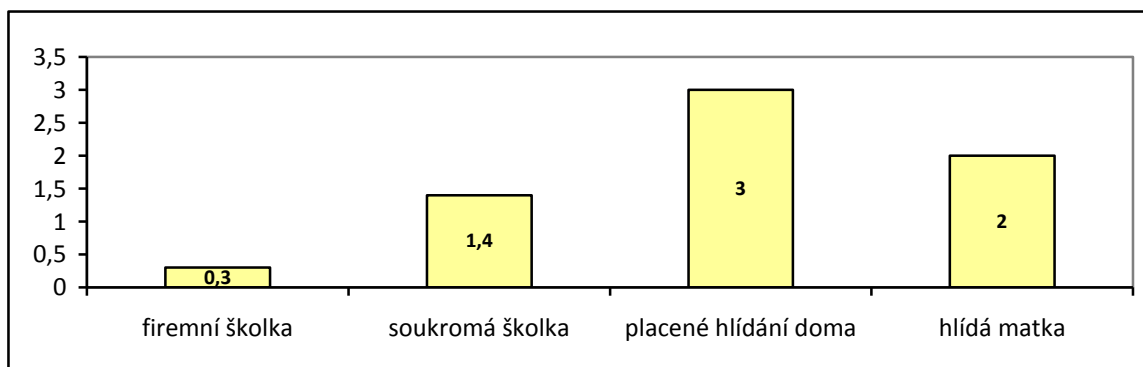
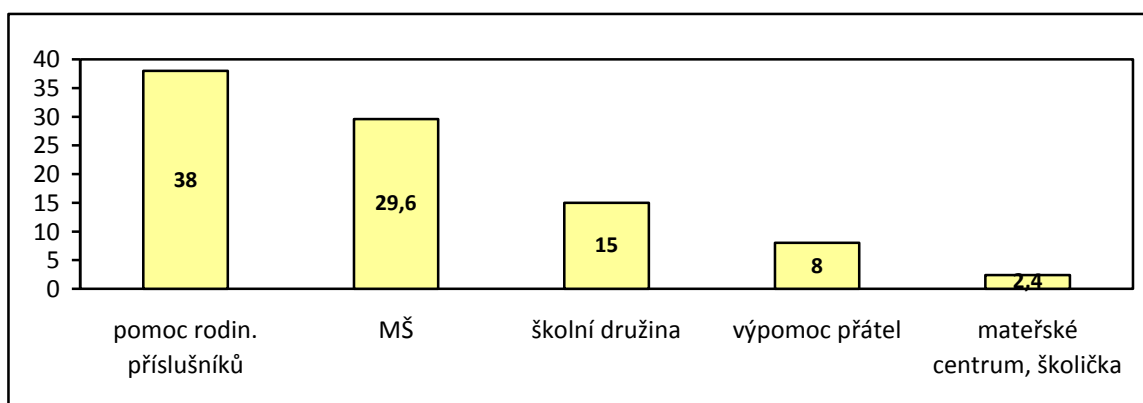
Z dalšího zkoumání bylo zjištěno *věkové složení odmítnutých dětí*, viz. graf 4. Rodiče měli uvést věk, jaký by dítě mělo v době zamýšleného nástupu do MŠ. Hodnoty ukazují, že se v 64 % případů jednalo o děti tříleté. Několik rodičů poznamenalo, že jejich dítě bylo později přijato, protože se jiné dítě odstěhovalo. Situace rodičů spojená s návratem do zaměstnání je velmi problematická z hlediska chybějícího počtu míst v MŠ. Je tedy zřejmé, že vyšší zaměstnanost žen nelze podporovat jen umožněním výdělku při pobírání rodičovského příspěvku, když na druhé straně nemají ženy možnost děti umístit v předškolním zařízení za přijatelnou finanční částku.

Graf 4 Věkové složení dětí, kterým byla zamítnuta žádost o přijetí do MŠ (absolutní počet dětí)



Rodiče byli dotazováni na *nejčastější formy péče o děti*, které využívají. Četnost odpovědí znázorňuje graf 5.

Graf 5 Formy péče o děti, které rodiče využívají (údaje v %)

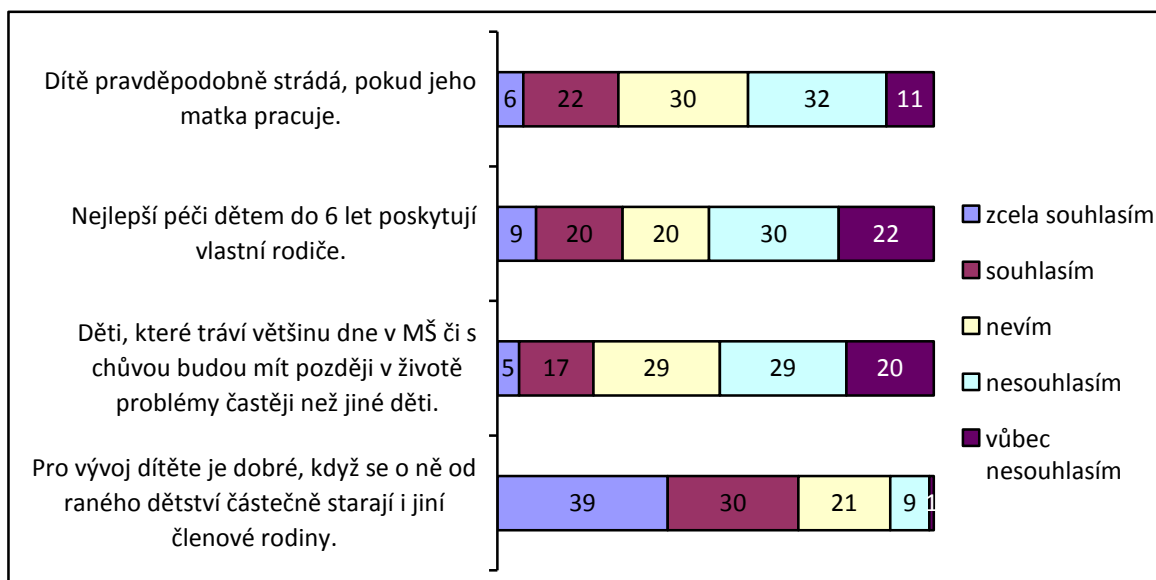


Z údajů vyplývá, že rodiče nejčastěji (38 %) využívají pomoc rodinných příslušníků (prarodičů, partnerů, jiných příbuzných). Druhá nejvyšší hodnota je zastoupena umístěním dítěte v mateřské škole (téměř 30 %). Alternativní formy péče o děti (různá mateřská centra, hlídací koutek v coworkingovém centru, školičky, miniškoličky, firemní školka,

soukromá školka a placené hlídání doma) byly výzkumnou jednotkou rodičů využívány jen okrajově. I přes nízké využívání těchto forem péče lze pozorovat rozdíly z hlediska bydliště rodiny. Placené hlídání doma využívají 3 rodiny na vesnici a 5 rodin ve městě. Miniškolky, soukromé školky či firemní školku využívají více rodiny bydlící ve městě (8) než rodiny bydlící na vesnici (4).

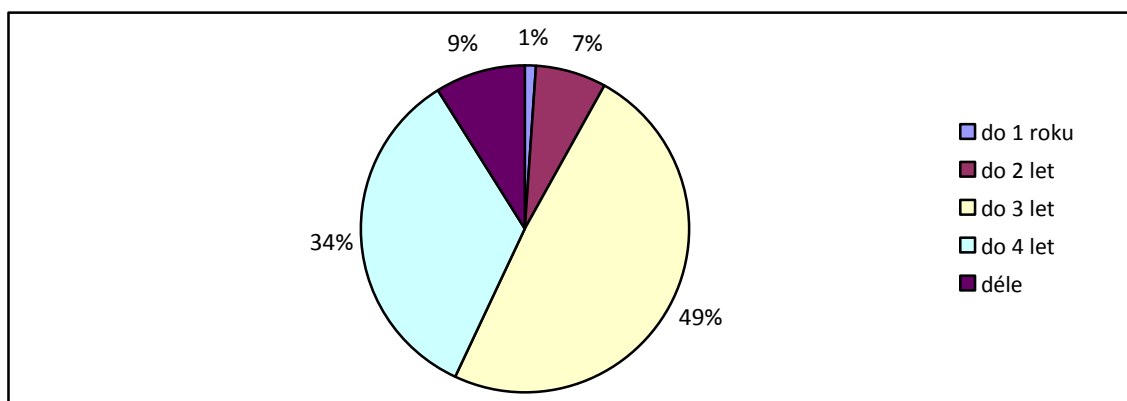
S hojně využívanou pomocí rodinných příslušníků a jiných příbuzných korespondují také odpovědi rodičů na další blok otázek, který se týkal právě *názorů na pečování o děti jinými osobami*. Rodiče měli svůj názor vyjádřit na pětistupňové škále – 1 zcela souhlasím, 2 souhlasím, 3 nevím, 4 nesouhlasím, 5 vůbec nesouhlasím. Procentuální zastoupení odpovědí je uvedeno v grafu 6.

Graf 6 Vyjádření souhlasu či nesouhlasu s tvrzením (údaje v %)



Z hodnot lze vyčíst, že více rodičů kladně hodnotí péči o děti i jinými členy rodiny, o čemž vypovídá průměrný skór odpovědí 2,0 (stupnice 1 – 5). Tvrzení o vhodnosti trávení většiny dne v MŠ či s chůvou rodiče většinou hodnotí neutrálně či nesouhlasí s tím, že by to mělo dítě v jeho budoucím životě ovlivnit negativním způsobem. Rovněž se většina rodičů nedomnívá, že by jejich dítě strádalo, když pracují.

Rodiče měli vyjádřit svůj názor na *věk dítěte, který považují za ideální z hlediska setrvání s ním na mateřské/rodičovské dovolené*. Vyhodnocení je znázorněno v grafu 7.

Graf 7 Názor, jak dlouho by ideálně rodič měl být doma s dítětem na RD (v %)

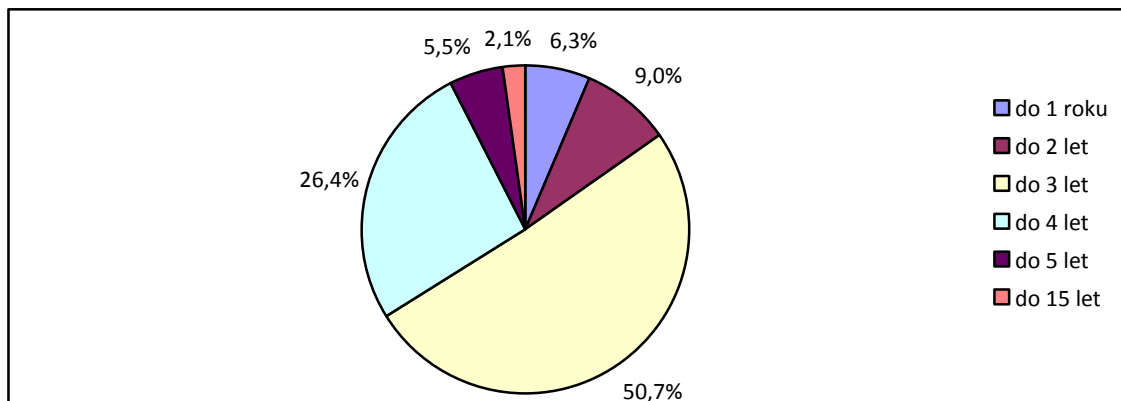
Téměř polovina dotazovaných rodičů zastává názor, že rodič by s dítětem měl být doma do jeho tří let. Více než třetina rodičů se pak přiklání ke čtyřleté variantě.

Poznatky vývojové psychologie rovněž dokládají vhodnost rodičovské péče až do tří let. Psychický vývoj prochází několika kritickými fázemi, což je v kojeneckém věku utváření trvalé citové vazby na matku dodávající dítěti potřebný pocit jistoty a bezpečí. V batolecím věku pak nastává fáze osamostatňování, jejíž přirozené projevy mohou nastat jen tehdy, pokud se dítě cítí jistě, bezpečně a důvěřuje si.¹⁶⁰ Standardní zvládnutí těchto období pak pokračuje přirozeným nástupem do dětského kolektivu v předškolním věku. Odborníci doporučují také fázi postupného zvykání si na dětský kolektiv a odloučení od rodičů, než dítě nastoupí do mateřské školy tzv. na celý den (pokud mají rodiče plné pracovní úvazky).

Dle zjištění se někteří rodiče ve skutečnosti do práce vraceli před třetím rokem, jiní naopak později. Tyto *informace o skutečném či plánovaném nástupu nebo návratu do práce* jsou shrnuty v následujícím grafu 8.

¹⁶⁰ Vágnerová, M. *Základy psychologie*, s. 33, 193 -194

Graf 8 Věk dítěte při skutečném či předpokládaném nástupu nebo návratu do práce (v %)

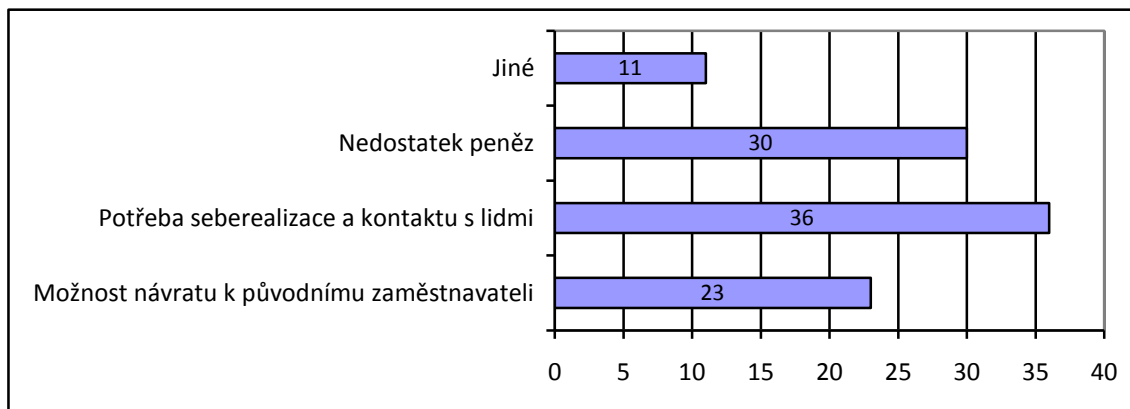


Ze srovnání výstupů grafů 7 a 8 lze vyčíst, že ve skutečnosti muselo do 1 roku dítěte začít pracovat více rodičů. Nedotazovala jsem se však na délku pracovního úvazku, takže je možné, že se jednalo jen o částečné úvazky, které rodiče příliš nezatěžovaly. Jedna žena kupříkladu upřesnila, že pracovala 5 hodin týdně od 9 měsíců dítěte, jiná 8 hodin týdně od 1 roku a další žena uvedla, že pracuje pořád. Více rodičů by raději bylo doma s dítětem do 4 let, stejně tak více rodičů by chtělo pečovat o děti i po 4. roce věku, než tomu mohlo reálně být.

Ideální věk dítěte pro setrvání s ním na rodičovské dovolené je dle názoru poloviny respondentů věk do 3 let. Přibližně třetina rodičů se přiklání k věku 4 let dítěte. Přestože je čtyřletá varianta rodičovského příspěvku nejdelší ze zemí EU, neměla by být do budoucna zkracována, protože dává rodičům větší volnost v rozhodování a mohou si jeho čerpání lépe přizpůsobit svým potřebám. K vyšší participaci žen na trhu práce by naopak mohla vést větší podpora flexibilních pracovních úvazků a podpora vytváření míst v mateřských školách, firemních školkách či dětských skupinách.

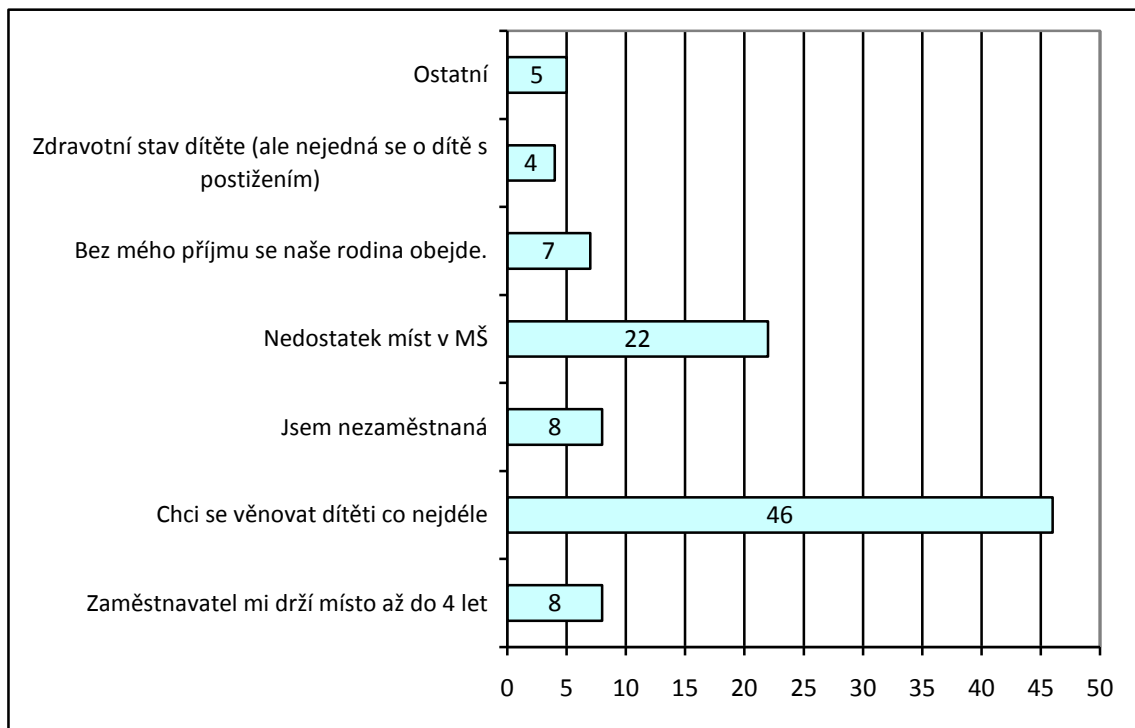
Z odpovědí vyplynulo, že se polovina rodičů bude vracet k původnímu zaměstnavateli (51 %) a další (49 %) si budou hledat nové zaměstnání. Jen zlomek respondentů uvádí, že jsou v domácnosti nebo práci nehledají.

V souvislosti s návratem rodičů do zaměstnání před 3. rokem dítěte mě zajímalo, na základě jaké skutečnosti se tak rozhodli, viz. graf 9.

Graf 9 Důvody pro návrat do práce před 3. rokem dítěte (v %)

Nejvíce rodičů (36 %) uvedlo, že cítili potřebu seberealizace a kontaktu s lidmi. Výraznou část rodičů (30 %) k tomu vedla také neuspokojivá finanční situace rodiny. Návrat k původnímu zaměstnavateli je také podstatným důvodem dřívějšího nástupu do práce, protože ženy s malými dětmi hledají nové zaměstnání velmi těžce. I přesto, že je zaměstnavatel dle zákoníku práce povinen poskytnout zaměstnankyni, zaměstnanci na rodičovské dovolené pracovní volno po dobu, o jakou požádají, nejdéle do 3 let dítěte (viz. podkapitola 4.1), v praxi bývá někdy situace jiná. Organizační změny u zaměstnavatele mohou vyústit v situaci, kdy je žena požádána, aby se do práce vrátila dřív, jinak její místo zanikne. Jako jiné důvody dřívějšího návratu do práce ženy uvedly: „nabídka, která se neodmítá“, „potřeba kontaktu dítěte s jinými dětmi“, „manžel na RD“ a „život v zahraničí, jiná pravidla jejich sociálního systému“.

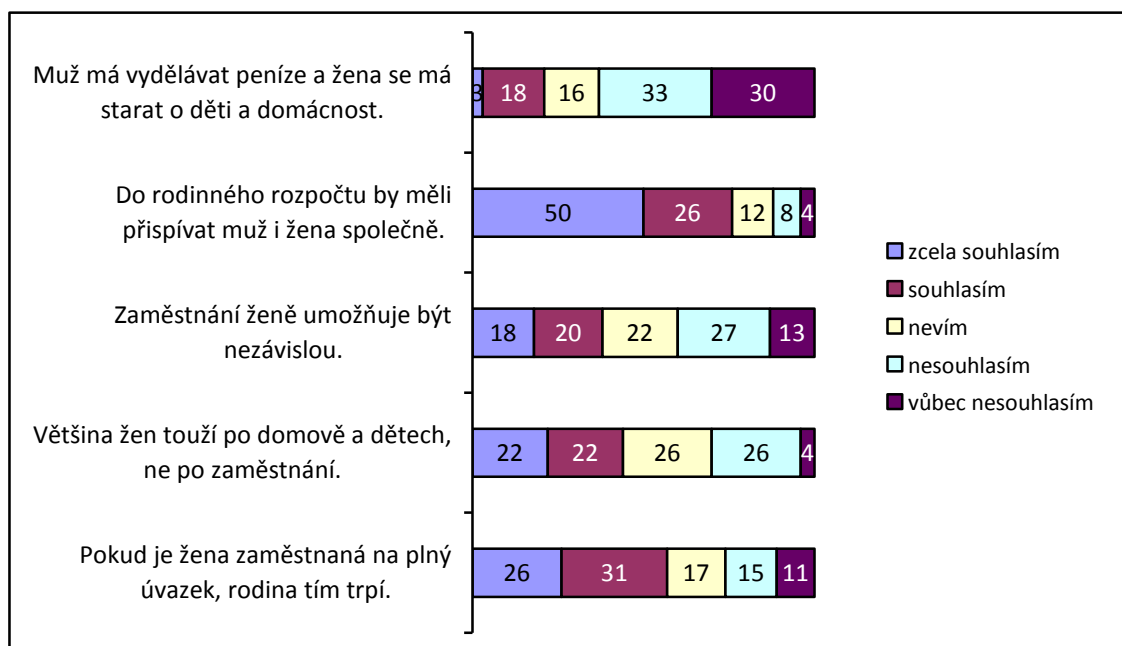
Rodiče, kteří byli (nebo plánují být) *s dětmi doma do 4 let nebo déle*, uváděli následující důvody, viz. graf 10.

Graf 10 Důvody pro setrvání s dítětem na RD do 4 let nebo déle (v %)

Nejvíce rodičů (46 %) uvedlo, že se chtějí dítěti věnovat co nejdéle. Druhým nejčastějším důvodem (22 %) byl nedostatek míst v mateřské škole, což lze vysvětlit tak, že rodiče by rádi pracovali, bohužel však neměli zajištěnou péči o dítě. Jako ostatní důvod bylo například uvedeno „stěhování“, „práce manžela v zahraničí“, „dítě s postižením“, „psychická a sociální nezralost dítěte“.

V grafu 11 jsou vyhodnoceny odpovědi na tvrzení zjišťující vnímání role muže a ženy v domácnosti a jejich účast nebo neúčast na trhu práce. Vyjádření souhlasu či nesouhlasu s tvrzením vyjadřovala pětistupňová škála nabízených odpovědí.

Graf 11 Vyjádření souhlasu či nesouhlasu s tvrzením (údaje v %)



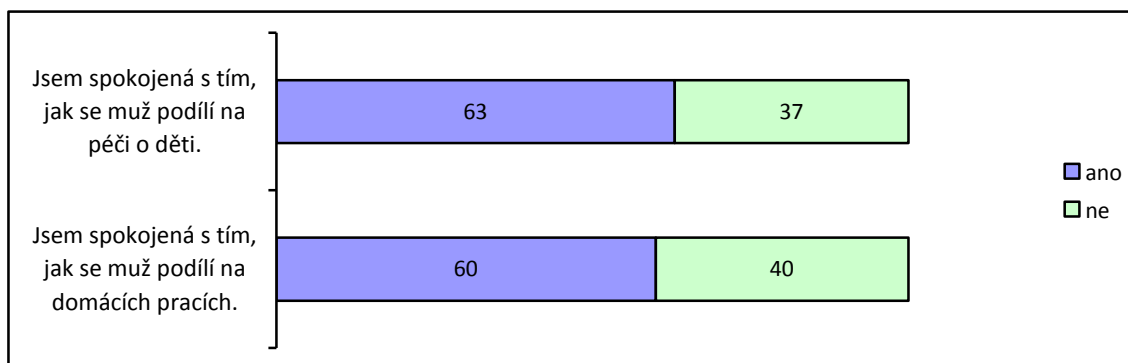
Zaměstnání ženy na plný úvazek dotazovaní rodiče nepovažují za výrazný zdroj nesouladu práce a péče. Průměrný skór postojů je v tomto případě 2,6 (stupnice 1 – 5). Více žen by velmi mírně upřednostnilo práci před rodinou, o čemž vypovídá průměrný skór odpovědí 2,7. Větší soulad mezi rodinou a zaměstnáním by ženám mohly umožnit právě zkrácené či alespoň flexibilní pracovní úvazky.

Dále mě zajímalo, zda ženám přináší jejich zaměstnání *nezávislost*. Bohužel jsem nspecifikovala nezávislost přesněji, ale předpokládala jsem stránku finanční. Průměrný skór odpovědí rodičů vykazuje hodnotu 2,9, což patrně pramení z přetrvávající nerovnosti v odměňování mužů a žen. Přestože většina rodičů, kteří se účastnili výzkumu, měla vysokoškolské a vyšší odborné vzdělání, jejich příjem dle odpovědí pravděpodobně příliš nepřevyšuje průměrnou mzdu. Také je třeba připomenout, že ženy tvořily většinu respondentů (92 %).

V teoretické části práce jsem se zabývala *rozdělením rolí v rodině*. Respondenti mohli vyjádřit své vlastní postoje a názory k této oblasti. Zajímalo mě, zda se rodiče více přiklání k tradičnímu rozdělení rolí, tedy k roli muže živitele a ženy pečovatelky. Z odpovědí lze dovodit, že většina rodičů (průměrný skór 3,7) s tímto tvrzením nesouhlasí a spíše zastávají názor, že i žena má najít své uplatnění v zaměstnání, nejen v péči o děti a domácnost. Stejně tak názory ohledně přispívání do rodinného rozpočtu se přiklánějí k tomu, že by pracovat měli oba rodiče (průměrný skór 1,9).

Ve většině našich rodin leží péče o děti a domácnost na ženě. V dotazníku byla otázka pouze pro ženy, kde měly vyjádřit *spokojenost s tím, jak se jejich manžel/partner podílí na práci v domácnosti a na péči o děti*. Odpovědi znázorňuje graf 12.

Graf 12 Vyjádření spokojenosti žen s tvrzením (údaje v %)



Nejvíce spokojeny jsou ženy s tím, jak se muž podílí na péči o děti. Stejně tak účast muže na domácích pracích ženy vidí jako uspokojivou. Domnívám se, že tento výsledek je daný tím, že 45 % respondentek se neúčastní trhu práce z důvodu mateřské či rodičovské dovolené, jsou v domácnosti nebo nezaměstnané. Proto je pochopitelné, že větší díl péče o děti a domácnost zvládají samy a nepožadují, aby se více zapojoval zaměstnaný muž.

Rodiče se měli pokusit odhadnout, *kolik hodin denně stráví prací v domácnosti* (tzn. úklid, nákupy, příprava jídla...). V průměru tato hodnota mírně převyšuje 3 hodiny. Někteří rodiče kupříkladu uvedli, že v týdnu péči o domácnost věnují 2 hodiny denně, o víkendu však více, doslova „vše dohánějí“, tři respondenti uvedli „nevím“ či „nedokážu odhadnout“. Vyskytly se i odpovědi „celý den“ nebo „od rána do večera“.

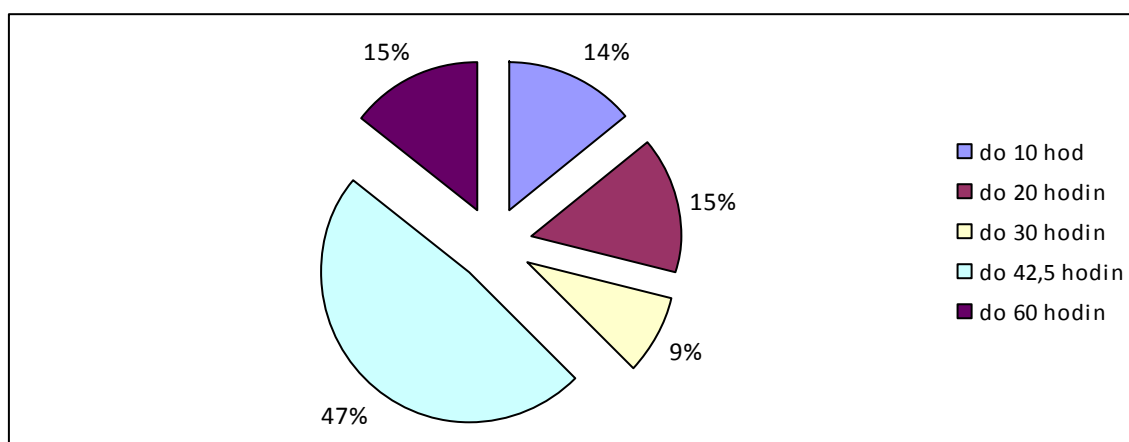
Průměrná tříhodinová časová dotace nutná na obstarání domácnosti představuje významnou část dne zaměstnaných rodičů. Výzkum však ukázal, že *placenou pomoc v domácnosti* využívá jen 11 % rodin. Z tohoto počtu má většina respondentů vysokoškolské vzdělání, polovina je na rodičovské dovolené a druhou polovinou jsou ženy zaměstnané nebo podnikající. Domnívám se, že většímu rozšíření placené pomoci v domácnosti brání především finanční důvody a nedůvěra ve vpuštění cizí osoby do soukromí. Dále jsou tu historické důvody, ze kterých pochází vědomí většiny českých žen, že o domácnost se mají zvládnout postarat samy (s pomocí členů rodiny). Názor se mění až u vyšších příjmových vrstev s rostoucí užívanou plochou bytu či domu.

Dále se rodiče měli pokusit spočítat, *kolik hodin denně věnují péči o děti* (tzn. hraní, povídání si, pomoc se školní přípravou apod.). V souhrnu všech odpovědí se rodiče dětem

věnují průměrně 4,5 hodiny. Odpovědi však kolísají od 1 hodiny do 10 hodin, podle věku dětí a podle participace žen na trhu práce. Také se vyskytla odpověď „nevím“, „celý den“ nebo „od rána do večera“. Jedna respondentka (na RD) uvedla, že v týdnu se dětem věnuje 9 hodin a o víkendu méně. Z toho je zřejmé, že děti o víkendu mohou trávit čas kupříkladu s prarodiči nebo s otcem. Jiná dotazovaná, zaměstnaná matka, uvedla, že v týdnu se dětem věnuje 1 hod, ale naopak „vše dohání o víkendu“. Při podrobnějším zkoumání bylo zjištěno, že neplatí nepřímá úměra zaměstnaný rodič (pracovně vytížen) = méně času na děti a domácnost. Dva nezaměstnaní rodiče s VŠ vzděláním uvedli, že se své domácnosti věnují 1 - 1,5 hodiny denně a se svým dítětem (7 let) tráví pouze 1 hodinu. Jiný nezaměstnaný respondent, také s VŠ vzděláním, věnuje dvakrát více času péči o domácnost než péči o dvě děti mladšího a staršího školního věku.

Zaměstnaní rodiče, kterých je 96 (tj. 63 %) byli dotazováni, *kolik hodin týdně pracují*. Odpovědi měly široký rozsah, a to od 2 hodin týdně do 60 hodin týdně. Pracovní dobu rodičů podrobněji zachycuje graf 13.

Graf 13 Týdenní pracovní doba rodičů (údaje v %)



Hodnoty vypovídají o tom, že v absolutním počtu nejvíce rodičů, tj. 46, vykonává práci, jejíž časová dotace přesahuje 30 hodin týdně a nepřevyšuje 42,5 hodin týdně. Naopak 14 rodičů pracuje déle, a to až 60 hodin, což je průměrně 12 hodin denně. Bylo zjištěno, že zkrácené pracovní úvazky (do 42 hodin týdně) má 73 % rodičů. Respondenti muži pracují 40 až 60 hodin týdně.

V následujícím přehledu uvádím nejčastější důvody, které ženy vidí jako *překážku v získání zaměstnání*:

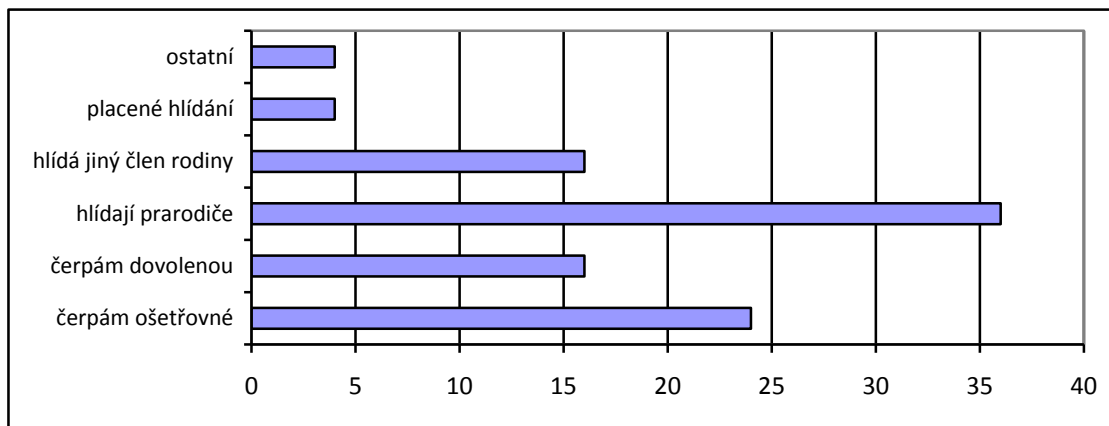
- malé děti, jejich nemocnost, nedostupné hlídání dětí,
- nedostatek míst v předškolních zařízeních,
- dlouhá pracovní doba – nemožnost získat částečný úvazek,
- nedostatek nabídek na práci z domu,
- dlouhé dojíždění,
- dlouhá pracovní doba manžela,
- problematické skloubení pracovní doby s otevírací dobou předškolních zařízení,
- malá nabídka práce v oboru,
- vysoká kvalifikace – překvalifikovanost,
- neznalost cizího jazyka, chybějící řidičské oprávnění,
- malá praxe, nedostatek zkušeností, chybějící vzdělání,
- ztráta kontaktu s oborem – dlouhá rodičovská dovolená,
- nedostatek energie skloubit práci s péčí o 3 malé děti.

Ženy zdůrazňují svoji potřebu trávit více času s dětmi, což pro řadu z nich není slučitelné s plnými pracovními úvazky. To vidí jako velkou překážku v pracovním uplatnění. Některé výše uvedené zábrany by bylo možné svým vlastním úsilím postupně odstranit, jako například chybějící řidičské oprávnění nebo neznalost cizího jazyka. Šíře nabídky částečných nebo flexibilních pracovních úvazků je však plně v režii zaměstnavatelů a státu, který by měl určitým způsobem jejich zřizování podporovat.

Problematická je rovněž vyšší nemocnost a potřeba ošetřování malých dětí, kterou někteří zaměstnavatelé nejsou ochotni rodičům tolerovat. Bylo by vhodné tam, kde to provozní důvody dovolí, umožnit rodičům *práci z domu*. Tato forma práce je uskutečnitelná zejména v oblasti IT profesí, online komunikace se zákazníky, v práci grafiků, designerů, finančních analytiků apod. Práci z domu, tzv. home office, začínají nabízet jako benefity na míru zejména mezinárodní firmy, protože v zahraničí je tato forma práce mnohem rozšířenější než u nás. A právě zahraniční zkušenosti dokazují, že tyto benefity posilují loajalitu k firmě a přitom pro ni nejsou finančně nákladné. Mnozí zaměstnavatelé byli nuceni pod vlivem hospodářské krize snižovat různé finanční benefity a zaměřili se na rozvoj nefinančních benefitů, čímž je právě umožnění práce z domova, ať již zcela nebo částečně právě v době nemoci dítěte.

Pracující rodič se nevyhne situaci, kdy jeho dítě onemocní. Proto jsem se dotazovala, jakým způsobem nejčastěji péči o nemocné děti rodiče řeší nebo asi v budoucnu budou řešit. Odpovědi jsou zobrazeny v grafu 14.

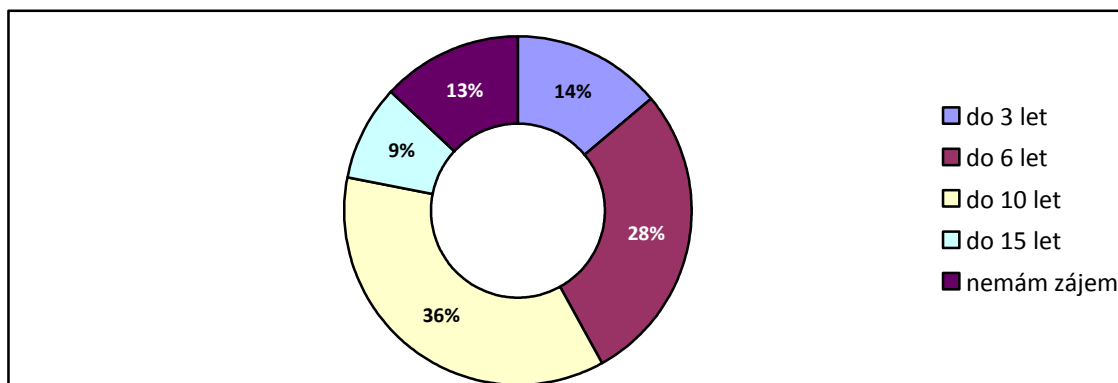
Graf 14 Nejčastější způsob zajištění péče o nemocné děti (v %)



Rodiče k hlídání nemocných dětí nejčastěji využívají pomoc prarodičů. Pokud tuto možnost nemají, čerpají ošetřovné (dávku nemocenského pojištění), dovolenou nebo hlídá jiný člen rodiny. Péči se také pokoušejí kombinovat s pružnou pracovní dobou či prací z domu. Rodiče starších dětí (mladší a starší školní věk) uvedli, že pokud nejde o vážnější onemocnění, děti už mohou být samy doma.

Další část dotazníku zahrnovala otázky zjišťující názory a zkušenosti na částečné a flexibilní pracovní úvazky a další možná prorodinná opatření ze strany zaměstnavatelů. Rodičů jsem se dotazovala, *do jakého věku dítěte by měli zájem o částečný pracovní úvazek*. Odpovědi zobrazuje graf 15.

Graf 15 Věk dítěte, do jakého by rodiče chtěli pracovat na částečný pracovní úvazek (v %)



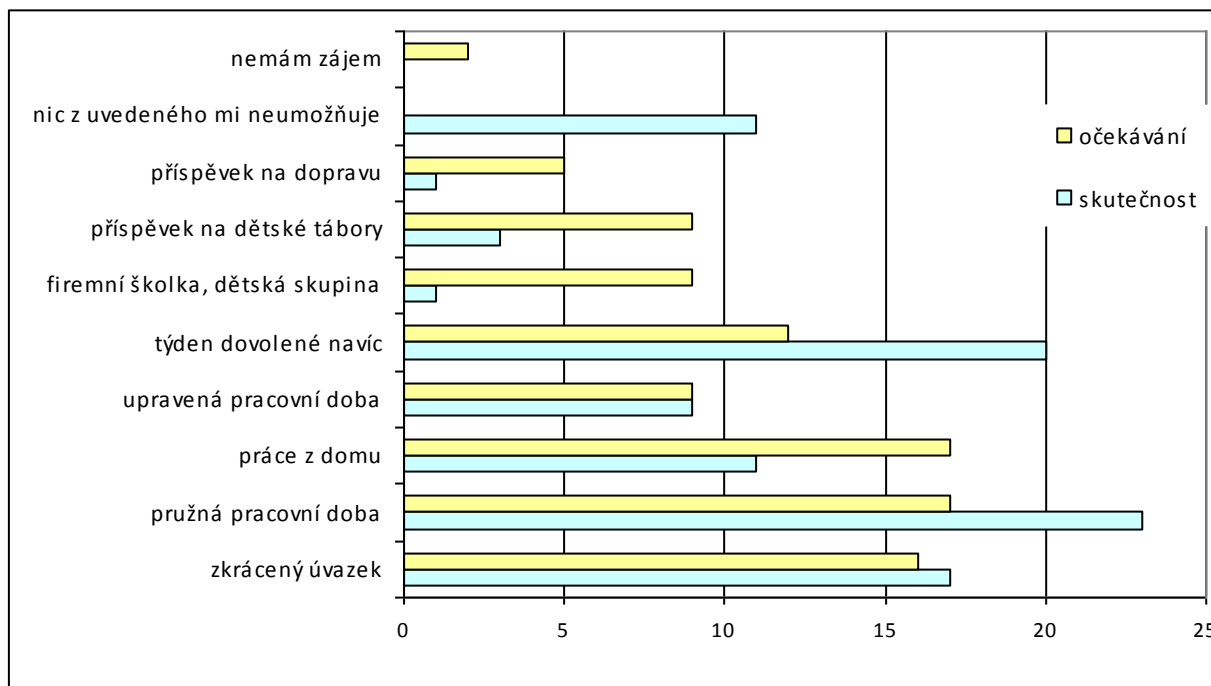
Nejvíce rodičů by uvítalo možnost pracovat na částečný úvazek do 10 let dítěte. Do tohoto věku je většinou nutné doprovázet děti do jejich zájmové činnosti a to je pro mnohé rodiče

obtížné skloubit s plným pracovním úvazkem. Starší děti jsou samostatnější a mohou se do kroužků dopravovat samy. I když z hlediska bezpečnosti dětí dnes spousta rodičů tuto možnost nevolí a doprovází (dopravují) děti sami co nejdéle. Druhou nejčastější odpovědí pro práci na částečný úvazek byl 6. rok dítěte. Naopak 13 % rodičů uvedlo, že o tuto formu úvazku *nemají zájem*. V tomto případě jsem je žádala, aby se pokusili uvést důvod, proč tomu tak je. Vybrala jsem nejčastější odpovědi:

- finanční důvody – méně peněz,
- jsem v domácnosti, práci nehledám, příjem manžela nám stačí,
- podnikám, upravuji si pracovní dobu dle potřeby,
- zdlouhavé dojíždění, čas a peníze potřebné na cestu se mi při kratším úvazku nevyplácí,
- mám hlídání a pracuji z domova,
- zaměstnavatel by mi nemusel později částečný úvazek změnit na plný.

Oblastí mého zájmu byla *prorodinná opatření*, která rodičům *umožňuje* jejich zaměstnavatel využívat *v současné době* a opatření, která by rodiče měli *zájem využívat v budoucnu*. Srovnání ukazuje graf 16.

Graf 16 Prorodinná opatření nabízená zaměstnavateli a opatření, která by rodiče uvítali v budoucnu (v %)

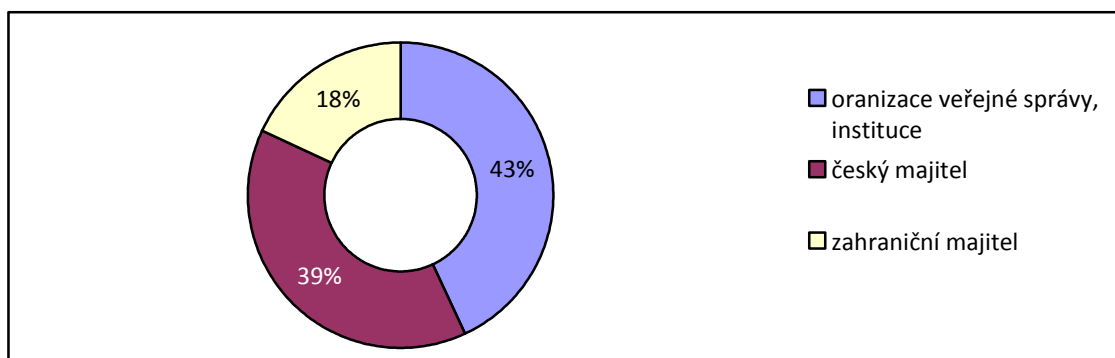


Z odpovědí vyplývá, že rodiče z uvedených prorodinných opatření nejvíce využívají pružnou pracovní dobu a zkrácený pracovní úvazek. Pětina respondentů

má od zaměstnavatele týden dovolené nad rámec zákoníku práce (tj. 5 týdnů dovolené celkem). 11 % respondentů sdělilo, že nic z výše uvedených prorodinných opatření jim zaměstnavatel neumožňuje. Zavedená opatření se u jednotlivých zaměstnavatelů liší, proto můžeme pozorovat rozdílné názory na tyto vítané benefity do budoucna. Zde by rodiče nejvíce ocenili větší nabídku flexibilních pracovních úvazků, tzn. pružnou a zkrácenou pracovní dobu, práci z domu. Rovněž by uvítali týden dovolené navíc. Rodiče nejmenších dětí by rádi měli k dispozici hlídání dětí, ať už ve formě firemní školky či dětské skupiny. Někteří rodiče by očekávali více finančních benefitů, jako například příspěvky na dětské tábory a příspěvky na dopravu.¹⁶¹

Vzhledem k tomu, že nabídka prorodinných opatření je u zaměstnavatelů odlišná, dotazovala jsem se rodičů, zda je jejich současný *zaměstnavatel organizací veřejné správy nebo instituce a firma se zahraničním nebo českým vlastníkem*, odpovědi viz. graf 17.

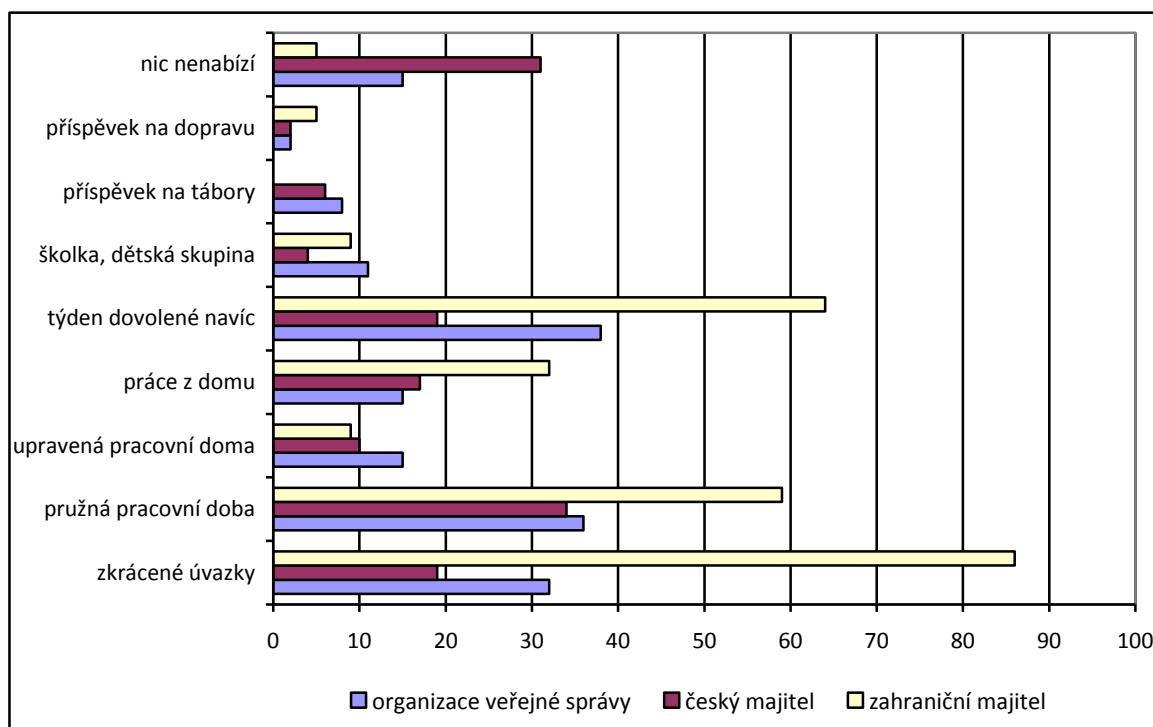
Graf 17 Zaměstnavatel (v %)



Na základě těchto informací jsem se pokusila provést *srovnání nabízených prorodinných opatření v různých typech organizací*. Procentuální zastoupení je shrnuto v grafu 18.

¹⁶¹V tomto vyhodnocení nejsou zahrnuty odpovědi rodičů, kteří podnikají nebo jsou v domácnosti a neuvažují o vstupu na trh práce jako zaměstnanci.

Graf 18 Prorodinná opatření dle typu organizace (v %)



Výsledky ukazují, že z uvedených typů prorodinných opatření jich nejvíce nabízí zaměstnavatelé se zahraničním majitelem. Zkrácené úvazky respondenti mohou využívat až v 86 % případů. Na rozdíl od zaměstnavatelů s českým vlastníkem, kteří tuto možnost nabízejí jen v 19 % případů. Velký rozdíl je také v oblíbeném benefitu – týden dovolené navíc, kdy ho nabízí 64 % zahraničních firem a českých jen 19 %. Práci z domu umožňuje 32 % zahraničních firem, 17 % firem s českým majitelem a 15 % organizací veřejné správy. Dle respondentů zahraniční majitel nenabízí příspěvek na dětské tábory. Organizace veřejné správy fungují v režimu pružné pracovní doby (36 %) nebo umožňují rodičům zažádat o zkrácené pracovní úvazky (32 %), upravenou pracovní dobu (15 %) a práci z domu (15 %). V 38 % organizací veřejné správy mají rodiče týden dovolené navíc, což je v této sféře nejvíce nabízený benefit. Organizace veřejné správy se nejčastěji pokouší řešit nedostatek míst v mateřských školách a ze srovnávaných organizací nejčastěji nabízejí hlídání dětí ve firemní školce či dětské skupině. Žádné z uvedených prorodinných opatření nenabízí 31 % zaměstnavatelů s českým majitelem. To je poměrně vysoká hodnota a deklaruje spíše nezáměr o zaměstnance. Pokud tento přístup zaměstnavatelé nezmění, může to pro ně být v budoucnu konkurenční nevýhodou na trhu práce. Mnozí stále dle zažitého stereotypu vycházejí z předpokladu, že rodina je soukromou věcí zaměstnance a jeho starosti na jejich pracoviště nepatří.

Naše populace stárne, v České republice klesá počet narozených dětí na 1 ženu, což do roku 2050 způsobí výrazné snížení počtu obyvatel v produktivním věku. Není to problém jen naší země, ale většiny vyspělých zemí. Nízká porodnost na jedné straně a zvyšující se věk dožití na straně druhé bude státům velmi komplikovat ekonomickou situaci. Mandatorní výdaje států budou narůstat zejména ve zdravotnictví, sociální péči a důchodové oblasti. Stát by měl podporovat prarodinná opatření tak, aby ženy jejich mateřství nediskriminovalo na trhu práce a aby se rodiny s dětmi s podprůměrnými příjmy neocitaly na hranici chudoby. Dle odborníků „*přítomnost dítěte v rodině představuje z ekonomického hlediska zátěž, a to v celé řadě směrů.*“¹⁶² Podrobněji se touto problematikou zabývám v podkapitole 1.2 a 3.2.

Je třeba připomenout, že prarodinná politika by neměla přinášet jen finanční výhody rodinám (na úkor bezdětných občanů), ale spíše rozvíjet prarodinné klima ve společnosti. To znamená docílit toho, aby na rodiny se třemi a více dětmi bylo pohlíženo s úctou a obdivem a naopak aby rodiče nebyli veřejným míněním odsuzováni za nezodpovědnost.

Ekonomové soudí, že přínosem rodin pro stát není počet dětí jako takových, ale především jejich „kvalita“.¹⁶³ To může znít nepatřičně, ale v souvislosti s vývojem společnosti, trhu práce a budoucího pracovního uplatnění je důležité, aby rodiče kladli důraz na vzdělání dětí, vedli je k zodpovědnosti a samostatnosti. Rodiče by měli být pro své děti vzorem a svým chováním a jednáním by měli takto nepřímou v dětech podporovat úctu k lidem, vztah k práci, vést je k respektování mravních hodnot a právních norem. Děti ve svém budoucím životě budou zastávat různé sociální role a je potřebné, aby pochopili, že s každou rolí je spojená určitá zodpovědnost a nutnost respektovat jistá pravidla. Bakošová tento proces výchovy nazývá „*výchova pro život*“¹⁶⁴.

V roce 2012 byla v ČR úhrnná plodnost 1,45 dítěte na 1 ženu. Počet prvorozených dětí se oproti roku 2011 mírně zvýšil (o 487), dětí druhého a vyšších pořadí opět ubylo.¹⁶⁵ V mém předkládaném výzkumu vykazuje počet dětí na 1 ženu hodnotu nižší, a to 1,2 dítěte. Respondentů s 1 dítětem je 25 %. Další hodnoty jsou uvedeny v tabulce 11.

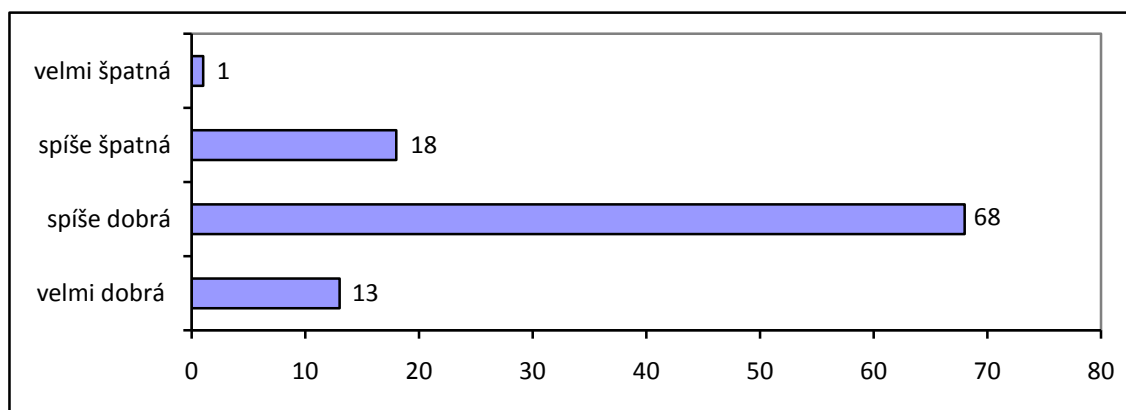
V dalším bloku otázek jsem se rodičů dotazovala na jejich *finanční situaci*, odpovědi ilustruje graf 19.

¹⁶² Krebs, V. et al. *Sociální politika*, s. 388

¹⁶³ Krebs, V. et al. *Sociální politika*, s. 389

¹⁶⁴ Bakošová, Z. et al. *Teorie sociální pedagogiky. Edukačné, sociálne a komunikačné aspekty*, s. 68 - 69

¹⁶⁵ ČSÚ. *Pohyb obyvatelstva 2012*. [online]

Graf 19 Finanční situace rodiny (v %)

Více než polovina rodičů svou finanční situaci hodnotí jako spíše dobrou. Bylo by možné to zdůvodňovat vyšším počtem respondentů s vysokoškolským vzděláním žijících ve městě s předpokladem vyšších příjmů. Podle dosaženého vzdělání však svoji finanční situaci hodnotí jako spíše dobrou 66 % respondentů s vyšším vzděláním (VOŠ a VŠ) a respondenti s úplným středním vzděláním se k tomuto hodnocení přiklánějí ještě ve vyšší míře, a to v 76 %. Pokud se dá kvalita života v jistém smyslu dávat do souvislosti s finančním příjmem, pak je vnímaná kvalita života (alespoň z hlediska uspokojení fyziologických potřeb penězi) většiny dotazovaných rodin spíše dobrá. Jako situaci spíše špatnou a velmi špatnou ji hodnotí 16 % respondentů právě s vyšším vzděláním (VOŠ a VŠ).

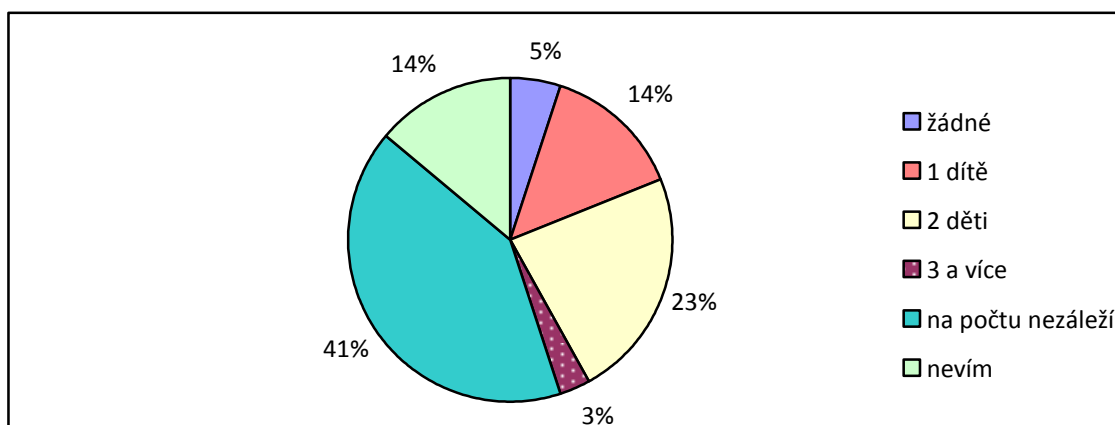
Dále jsem v dotazníku rodičům navrhovala *prorodinná opatření*, která by teoreticky mohla přinést vyšší porodnost a žádala jsem je o vyjádření na pětistupňové škále (zcela souhlasím – vůbec nesouhlasím). Větším dílem šlo jednostranně o podporu finanční – zvýšení peněžité pomoci v mateřství, zvýšení rodičovského příspěvku, porodné dle příjmu při narození každého dítěte, zvýšení přídavků a vyplácet dle příjmu, nižší daně pro rodiče s nezaopatřenými dětmi (odpočet nákladů na hlídání dětí, školné...), nárok každého dítěte od 3 let na místo v MŠ. Odpovědi jsem vyhodnotila dle nejvyššího dosaženého vzdělání. Nejméně souhlasnými odpověďmi s vyšší finanční podporou od státu, zejména co se týče přídavků na děti, se vyjádřili rodiče s vysokoškolským vzděláním, průměrný skóre na hodnotící škále byl 2,2. Tyto dávky se testují podle výše příjmu a je předpoklad, že rodiče s nejvyšším vzděláním je patrně nepobírají a jejich výši nepovažují za významnou, proto s jejich zvýšením příliš nesouhlasí. Dotazovaní rodiče celkově souhlasili s vyšší finanční podporou, ale více kladli důraz na nepřímou finanční podporu

(daňové odpočty) a rozvoj a podporu služeb. Nejvíce souhlasných odpovědí získal nárok každého dítěte od 3 let na místo v MŠ ve svém bydlišti (průměrný skóre 1,3).

Poté jsem se rodičů dotazovala, zda by na základě těchto provedených opatření (ze strany státu) a zaměstnavatelů, které uváděli v předchozích odpovědích, pro ně bylo *snadnější mít více dětí*. Odpovědi na tuto otázku byly poměrně vyrovnané: souhlasím 38 %, nesouhlasím 32 %, nevím 30 %. Více než třetina rodičů by tedy byla těmito opatřeními ovlivněna a uvažovala by o pořízení dalšího dítěte.

Z hlediska slučování práce a péče se rodiče měli pokusit vyjádřit svůj názor na to, *zda může být profesní kariéra negativně ovlivněna počtem dětí*. Výsledky jsou v grafu 20.

Graf 20 Kolik dětí může člověk mít, aby měl i profesní kariéru? (v %)



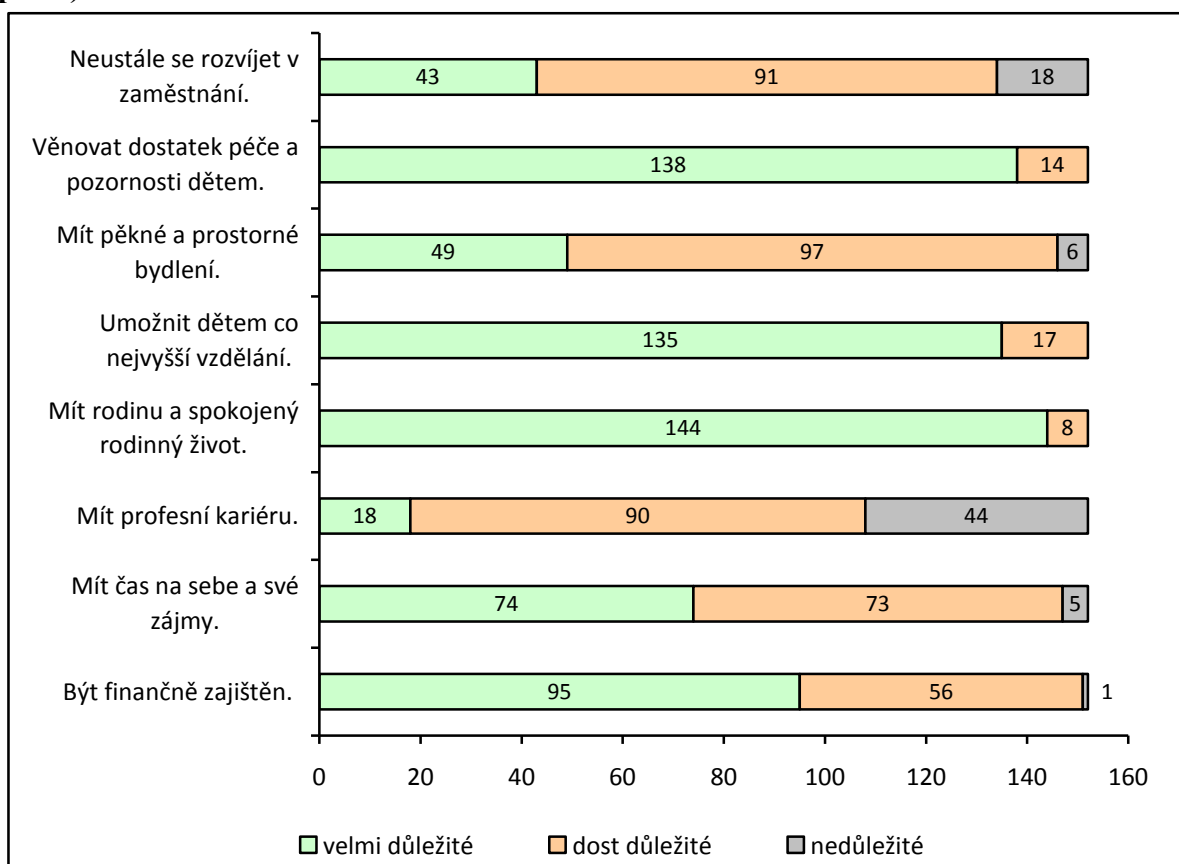
Většina rodičů (41 %) nevidí děti jako překážku profesní kariéry a pravděpodobně jsou toho názoru, že záleží na prioritách každého rodiče a jeho schopnosti sladit práci s péčí o děti. Do budoucna lze předpokládat, že sladování nebude již tolik ležet na samotných rodičích. Jako zaměstnanci budou moci častěji využívat rozšiřující se prorodinná opatření zaměstnavatelů a na úrovni samospráv lze očekávat navýšení míst v mateřských školách. Téměř čtvrtina dotazovaných (23 %) se přiklání k počtu dvou dětí.

Dotazník také obsahoval otázky *zjišťující názory respondentů na kvalitu života, jejich priority a uznávané hodnoty v této oblasti*. Dotazovala jsem se na *úroveň spokojenosti v současném manželském/partnerském vztahu*. Odpovědi byly nabídnuty na pětistupňové škále. Průměrný skóre odpovědí je 1,7, což značí spokojenost většiny respondentů ve svém manželství či partnerství. Subjektivní pocit spokojenosti ve vztahu se pozitivně odráží také v roli rodičovské i pracovní a je pro člověka významným zdrojem energie, pohody, příznivého sebepojetí a sebedůvěry. V neposlední řadě ovlivňuje i samotný zdravotní stav člověka. Touto problematikou se zabývám v kapitole 3. Necelá desetina rodičů nedokázala

specifikovat spokojenost či nespokojenost ve svém vztahu. Nespokojených či zcela nespokojených pak bylo 8 % respondentů.

V závěru dotazníku jsem rodičům přednesla 8 hodnot, které nejčastěji bývají součástí hodnotového žebříčku člověka a žádala je o vyjádření důležitosti pro ně samotné na třístupňové škále (velmi důležité, dost důležité, nedůležité). Získané informace zobrazuje následující graf 21.

Graf 21 Subjektivně pocíťovaná míra důležitosti uvedených skutečností (absolutní počet)



Z odpovědí je patrné, že rodiče přikládají velkou důležitost hodnotám spojených s dětmi a rodinným životem. Rodina a spokojený rodinný život jsou pro ně zdaleka nejdůležitější hodnotou. S tím souvisí také míra péče a pozornosti, kterou rodiče věnují dětem. Zásadní důležitost také rodiče přikládají vzdělání svých dětí, což je pozitivní zjištění. Hodnoty týkající se *spokojeného rodinného života, péče o děti a jejich vzdělání* nikdo z dotazovaných rodičů neoznačil za nedůležité. K hodnotě vzdělání je nutno poznamenat, že by rodiče ve spolupráci se základní školou měli ve svých dětech podporovat a rozvíjet přirozenou touhu objevovat svět, pátrat po informacích a ukázat jim cestu, jakým směrem lze tyto informace dále využít. Jde o to, aby v našem vzdělávacím systému dosáhly děti

v souladu se svými dovednostmi, znalostmi a intelektuálními schopnostmi vzdělání, které pak budou moci uplatnit na trhu práce.

Téměř dvě třetiny rodičů považují za velmi důležité *finanční zajištění*, pouze 1 rodič tuto hodnotu označil za nedůležitou. Tato hodnota je založena na subjektivním vnímání každého respondenta, může se tedy velmi lišit. Dle ekonomů by člověk měl mít vytvořenou rezervu ve výši alespoň pěti až šesti měsíčních platů, aby byl schopen zvládnout situaci, kdy dlouhodoběji onemocní či přijde o zaměstnání. Domnívám se, že pro mladé rodiny s malými dětmi, kdy je výdělečně činný jen jeden rodič, je tvorba takové rezervy často nereálná. Rodiče se však neměli vyjadřovat ke své aktuální situaci (ta je zachycena již v grafu 19), ale měli vyjádřit postoj k tomuto tvrzení. Lze říci, že většina lidí si pod termínem finanční zajištění představuje určitou míru svobody, nezávislosti, kterou přinášejí peníze. Ale jedná se také o zvolený životní styl člověka, který mu jeho finance pomáhají více či méně utvářet. Proto zvolený životní styl jednoho člověka může být pro druhého nepochopitelný a neakceptovatelný, ať již z pohledu života velmi nákladného či naopak střídmeho. Hodnotu *být zajištěn* vnímám pro potřeby mého výzkumu jako určitou rezervu, která rodinám dovolí překlenout nenadálé události v jejich životě bez větších problémů a bez ohrožení jejich životního standardu. V tomto případě je tedy velká důležitost pochopitelná.

S finanční stránkou souvisí také význam přikládáný *pěknému a prostornému bydlení*. To je dost důležité pro téměř dvě třetiny respondentů. Pouze 6 rodičů uvedlo, že je to pro ně nedůležité. V současné době je pro drtivou většinu lidí možnost pořídit si bydlení jen prostřednictvím hypotéky. S šíří nabídky úvěrových a hypotečních produktů se může zdát, že bydlení je de facto dostupné všem. I to má však svá úskalí. Zadlužení na dlouhá léta a výpadek jednoho příjmu při mateřské, rodičovské dovolené či v případě nezaměstnanosti může rodinám velmi zkomplikovat jejich finanční situaci a mohou se ocitnout v neschopnosti své závazky splácet.

Dále jsem se rodičů dotazovala, jaký význam přikládají své *profesní kariéře* a svému *rozvoji v zaměstnání*. Rozvoji v zaměstnání respondenti přikládali větší význam než rozvoji profesní kariéry. Pod pojmem profesní kariéra si pravděpodobně představili spíše manažerskou pozici a i přesto, že většina respondentů měla vysokoškolské vzdělání, není pro téměř třetinu respondentů rozvoj profesní kariéry důležitý. Rozvoj v zaměstnání rodiče hodnotili jako potřebný, což plně koresponduje se současnými požadavky na celoživotní vzdělávání. Jen pro 18 z nich (vše ženy) není důležitý (polovina z nich má střední vzdělání

s maturitou, třetina žen je na rodičovské dovolené, 2 jsou nezaměstnané a 3 jsou v domácnosti).

Společně s výše uvedeným profesním rozvojem byl středem mého zájmu také *čas, který rodiče věnují sobě a svým zájmům*. Výzkum ukázal, že tyto aktivity jsou pro rodiče významné a i přes pracovní vytížení a péči o děti a domácnost se snaží najít čas a věnují se sami sobě a svým koníčkům. Tuto hodnotu označilo jako nedůležitou pouze 5 respondentů. Tyto aktivity slouží k odpočinku a oddechu od pracovních a rodičovských povinností a je přínosné, když si je lidé zvyknou pravidelně zařazovat do svého denního režimu. Pomocí nich člověk může uvolňovat nahromaděný stres a čerpat novou a tolik potřebnou energii k zvládnání všech situací, které s sebou život přináší. Stav psychické pohody se pak pozitivně projevuje v práci a ocení ho i nejbližší rodina.

Výsledky výzkumu byly poskytnuty hlavní manažerce projektu „*Sladování rodinného a pracovního života v podnikání*“ realizovaného v rámci OP Lidské zdroje a zaměstnanost, který probíhá v Coworking Centrum s.r.o. na Lidické ulici v Brně. Prostřednictvím této společnosti jsem získala část respondentů pro kvantitativní výzkum (viz. podkapitola 5.3).

6.2 Interpretace výsledků výzkumu

V úvodu praktické části je stanoveno pět hypotéz, k jejichž potvrzení či vyvrácení směřoval kvantitativní výzkum prostřednictvím dotazníkového šetření mezi rodiči s nejmladším dítětem do 10 let.

H1: Rodinám žijícím ve městě se více daří umístit dítě v předškolním zařízení než rodinám na vesnici.

K hypotéze se vztahovala úvodní filtrační otázka ohledně bydliště rodiny a dále otázka č. 3 a 4. Bylo zjištěno, že téměř každý druhý rodič žijící na vesnici se domnívá, že v jeho bydlišti je dostatek míst v předškolních zařízeních. Naopak z rodičů žijících ve městě soudí pouze 21 %, že je u nich míst dostatek. Z údajů, které vypovídají o počtu zamítnutých žádostí o přijetí dítěte do předškolních zařízení je však patrné, že procento zamítnutých žádostí (38 %) je vyšší na vesnici. Rodičům ve městě bylo zamítnuto méně žádostí, a to 35 %. I přes to, že je podíl zamítnutých žádostí v obou lokalitách značný, lze říci, že rodinám žijícím ve městě se více daří umístit dítě v předškolním zařízení. Hypotéza byla potvrzena.

Důvodem může být skutečnost, že vesnické mateřské školky mají menší kapacitu než školky ve městech. Ve vesnicích v blízkosti krajského města se v posledních letech mohl navýšit počet rodin s malými dětmi z důvodu výstavby nových obytných zón a obce nenavýšily počty míst v předškolních zařízeních. Rodiče žijící ve městě mohou v tomto případě péči o dítě častěji řešit alternativním způsobem – hlídáním dítěte v soukromých školkách, miniškolkách, školičkách, mateřských centrech apod., což je ale finančně náročnější. Pro rodiče žijící na vesnici může být tato forma péče potom komplikovaná nejen z důvodů finančních, ale také z hlediska dopravní dostupnosti.

Rodičů, kterým byla žádost o přijetí dítěte zamítnuta, jsem se však nedotazovala, jakým způsobem pak nastalou situaci řešili. Toto zkoumání by mohlo být předmětem dalšího šetření.

H2: Více rodičů využívá rodičovskou dovolenou do 3 let než do 4 let dítěte.

K hypotéze se vztahovala otázka č. 11. Rodičů jsem se dotazovala, jaký věk dítěte považují za ideální z hlediska setrvání s ním na mateřské, rodičovské dovolené a doplňující otázkou jsem chtěla zjistit, v jakém věku skutečně nastoupili (či se domnívají, že nastoupí) zpět do práce. Bylo prokázáno, že jako ideální věk pro setrvání na mateřské, rodičovské dovolené je dle mínění rodičů hranice 3 let. Pro tento věk se vyslovili i přesto, že dle současné legislativy mají možnost čerpat rodičovský příspěvek až do 4 let dítěte. Do práce se ve skutečnosti ve 3 letech dítěte vracela (nebo se plánuje vracet) více než polovina dotazovaných rodičů. Z tohoto zjištění lze konstatovat, že hypotéza byla potvrzena.

Věk tří let jako vhodný pro nástup dítěte do mateřské školy doporučují také psychologové z pohledu vývoje osobnosti a procesu socializace dítěte.

Poměrně znepokojující je zjištění (podotázka k ot. č. 11), že k původnímu zaměstnavateli se po mateřské, rodičovské dovolené vrací přibližně jen polovina rodičů. Důvod pro ukončení pracovního poměru by mohl být předmětem podrobnějšího zkoumání. Zjištěné skutečnosti by mohly napovědět, zda se jednalo o překážky na straně zaměstnance či zaměstnavatele.

H3: Rodiče by přivítali více prorodinných opatření, než jim zaměstnavatel nyní umožňuje.

K hypotéze se vztahovaly otázky č. 13 a 14. Nejprve jsem rodičům nabídla různé možnosti prorodinných opatření a dotazovala jsem se, které z nich můžou nyní u svého

zaměstnavatele využívat. Následně jsem chtěla zjistit, o které z nich by měli zájem v budoucnu. Bylo prokázáno, že rodiče by uvítali více prarodinných opatření, než jim zaměstnavatel nyní umožňuje. Hypotéza tak byla potvrzena.

Největší zájem ve srovnání se skutečnou situací rodiče projeví o hlídání dětí ve firemní školce či dětské skupině a o finanční podporu ve formě příspěvků na dětské tábory. Z hlediska pracovní doby by velmi uvítali možnost práce z domu (home office), možnost zkráceného pracovního úvazku a pružné pracovní doby. Rovněž by přivítali týden dovolené navíc (tj. 5 týdnů).

H4: Prarodinná opatření nabízejí více firmy se zahraničním vlastníkem než firmy s českým vlastníkem.

K hypotéze se vztahovala otázka č. 15. Bylo zjištěno, že více prarodinných opatření nabízejí firmy se zahraničním vlastníkem. Hypotéza byla potvrzena.

Největší rozdíl byl zjištěn v možnostech využívání zkrácených pracovních úvazků, pružné pracovní doby, týdne dovolené navíc a v umožnění práce z domu. Naopak využití firemní školky či dětské skupiny více nabízejí organizace veřejné správy. V těchto organizacích, na rozdíl od soukromých firem, rodiče také mají možnost čerpat příspěvky na dětské tábory.

H5: Více rodičů by uvítalo práci na zkrácený úvazek do 6 let než do 10 let dítěte.

K hypotéze se vztahovala otázka č. 12. Z odpovědí respondentů je patrné, že více rodičů by chtělo pracovat na zkrácený úvazek až do 10 let dítěte. Vyslovilo se tak 36 % respondentů. Do 6 let věku by zkrácený úvazek uvítalo jen 28 % rodičů. Hypotéza nebyla potvrzena.

V 6 letech ještě dítě není příliš samostatné a rodiče by raději trávili více času s ním, než v práci. Nástup dítěte do základní školy je pro celou rodinu velká změna spojená s více či méně náročnou časovou koordinací. Je třeba, aby rodiče měli vyhrazen čas na pomoc dítěti s domácí přípravou do školy a také na docházku do zájmové činnosti. A ještě nezapomenout na „čas jen tak být spolu“. Tyto rodičovské aktivity by měly navíc být kompatibilní s pracovní dobou rodičů. To je při plném pracovním úvazku velmi nesnadné. Respondenti si patrně uvědomují, že až v 10 letech je dítě samostatné do takové míry, že některé tyto aktivity zvládá samo, vč. docházky/dopravy do zájmové činnosti bez

nutnosti pravidelného doprovodu. Rodiče by tedy raději upřednostnili nižší finanční příjem před nedostatkem času na péči o děti a rodinu.

ZÁVĚR

Předkládaná práce analyzuje rodinný život především z pohledu sociálně-ekonomické funkce rodiny, kterou zajišťují pracující rodiče. Tento proces se odehrává současně s plněním její další funkce, a to funkce pečovatelské ve vztahu rodičů k dětem. Jako neoddělitelná součást rodinného života by pak měla probíhat výchova dítěte v bezpečném prostředí plném jistoty a lásky. Tyto funkce rodiny by měl podporovat stát a zaměstnavatel prostřednictvím prorodinných opatření, která by ideálně měla vést ke zvyšování porodnosti a rostoucí participaci žen na trhu práce.

Cílem teoretické části práce byla analýza poznatků z odborné literatury zabývající se tématem harmonizace rodinného a profesního života rodiny (zejména z pohledu ženy) v kontextu společenských změn. Charakterizovala jsem vývoj rodinného života a jeho proměny až do současnosti, kdy je rodina označována za křehkou instituci pro minimum rodinných vazeb způsobených dvougeneračním soužitím, klesající počet sňatků a počet narozených dětí, který nezajišťuje prostou reprodukci. Zaměřila jsem se také na proměnu ženské a mužské role v rodině, tedy přechod od role ženy pečovatelky a muže živitele, který vedl k plné zaměstnanosti obou rodičů. Povinnosti rodičů vyplývající z péče o děti a domácnost na jedné straně a plnění pracovních úkolů na straně druhé mohou vyústit v obtížně zvladatelné životní situace. Jedná se o konflikty rolí, které se mohou negativně promítnout do zvládání péče, práce a poté i do zdraví a celkového vnímání kvality života.

Dalším cílem byla identifikace nabídky zařízení péče o děti do 6 let. Téma nedostatku míst v mateřských školách je v naší zemi aktuální již několik let. Zařízení péče o děti je jeden z nástrojů prorodinné politiky, který v naší zemi naprosto selhává. V 90. letech byl velký počet mateřských škol a jeslí zrušen a stát a zřizovatelé neakceptovali demografické údaje především z roku 2008, kdy byla křivka porodnosti nejvyšší. Od té doby opět klesá. Pro politiku je to problém, který za několik let odezní a výdaje na výstavbu nových budov tedy považují za plýtvání penězi. Alternativní řešení však rodičům nikdo nenabízí. Mnozí z nich se ocitají v obtížně řešitelných situacích a kvůli nedostatku míst v mateřských školách nemohou nastoupit do práce.

Následně jsem charakterizovala možná prorodinná opatření ze strany státu a zaměstnavatelů. V souvislosti s nedostatkem zařízení péče o děti je významné ustanovení tzv. zákona o dětské skupině, který však dosud neprošel schvalovacím procesem. Na základě tohoto zákona by mohl zaměstnavatel zřídit dětskou skupinu pro děti svých

zaměstnanců. Na toto opatření navazují i změny daňových zákonů pro zaměstnavatele i rodiče. Je třeba připomenout, že někteří zaměstnavatelé (nadnárodní firmy, instituce veřejné správy, vysoké školy) již zařízení péče o děti fungující na bázi dětské skupiny či dokonce mateřské školy zapsané v rejstříku škol zřídili. Podpořili tak dřívější návrat rodičů zpět do práce nebo tím rodičům umožňují formou flexibilního úvazku neztratit kontakt s profesí i během mateřské, rodičovské dovolené. Pro zaměstnavatele je přínosné, že nemusí vynakládat prostředky na zapracování nové pracovní síly a naopak tím posílí loajalitu a angažovanost svého stávajícího zaměstnance.

Cílem praktické části bylo zhodnotit, do jaké míry se rodičům daří harmonizovat svůj rodinný a pracovní život. Z výsledků výzkumu vyplynulo, že nejvíce prorodinných opatření nabízejí zaměstnavatelé se zahraničním vlastníkem. Rodiče mohou využívat zkrácené pracovní úvazky, pružnou pracovní dobu i práci z domu. Významné je také poskytnutí 1 týdne dovolené navíc. Prorodinná opatření jsou v zahraničí pro zaměstnavatele otázkou prestiže a konkurenceschopnosti, ale do naší země teprve začínají pronikat. Firmy jsou tlačeny ke snižování mzdových nákladů a raději tak zavádějí tyto benefity, než by zvyšovaly mzdu. Zaměstnavatelé ve veřejné správě naopak nejvíce nabízejí týden dovolené navíc, možnost umístit dítě ve firemní školce či dětské skupině a finanční příspěvek na dětské tábory. Rodiče by do budoucna nejvíce uvítali rozšíření flexibilních pracovních úvazků, práce z domu, týden dovolené navíc a příspěvek na dětské tábory. Nejméně prorodinných opatření nabízejí zaměstnavatelé s českým vlastníkem. Někteří rodiče se naopak vyjádřili, že kupříkladu o zkrácené pracovní úvazky nemají zájem. Jako důvod uvedli nízkou finanční odměnu či časově náročné dojíždění, kdy se jim zkrácený úvazek nevyplatí. Někteří rodiče také vyslovili obavy, že by jim později zaměstnavatel nemusel zkrácený úvazek převést na plný.

Analyzovala jsem prorodinná opatření ze strany státu, která upravuje například zákoník práce, zákon o nemocenském pojištění či zákon o státní sociální podpoře. Rodičovský příspěvek nejvíce rodičů čerpá do 3 let věku dítěte. Ve výzkumném souboru byla přibližně třetina rodičů, která ho čerpá do 4 let věku dítěte, a to především z důvodu, že se chtějí dítěti věnovat co nejdéle. Nejvíce rodičů, kteří se naopak do práce vraceli před třetím rokem dítěte, uvedlo jako důvod potřebu seberealizace a kontaktu s lidmi. Druhým nejčastějším důvodem byla finanční situace rodiny. Zkrácený pracovní úvazek by většina respondentů chtěla využívat do 10 let věku dítěte. Rodiče by přivítali zvýšení finanční podpory od státu (vyšší peněžitá pomoc v mateřství, rodičovský příspěvek, porodné),

ale více rodičů by uvítalo podporu nepřímou, tedy daňové odpočty a především nárok každého dítěte od 3 let na místo v mateřské škole. Zavedení navrhovaných opatření ze strany státu a zaměstnavatele by dokonce třetinu dotazovaných rodičů vedlo k tomu, že by uvažovali o pořízení dalšího dítěte.

Byla zkoumána dostupnost zařízení péče o děti z hlediska bydliště rodičů ve městě nebo na vesnici. Pouze pětina rodičů žijících ve městě se domnívá, že je v jejich bydlišti dostatek míst v mateřských školách. Na vesnici je to polovina rodičů. Z porovnání zkušeností rodičů bydlících ve městě a na vesnici se zamítnutím žádostí o přijetí do MŠ však vyplynulo, že častěji byli odmítnuti rodiče žijící na vesnici. Nejvíce odmítnutých dětí bylo ve věku 3 let. Některým rodičům to znemožnilo návrat do práce.

Předmětem mého výzkumu bylo také zjistit, jak rodiče hodnotí kvalitu svého života a jakou roli rodině a práci přiřkládají. Dotazovala jsem se na spokojenost s manželským/partnerským životem, což je velmi významná složka hodnocení kvality života. Respondenti tuto stránku převážně hodnotili velmi pozitivně. Děti jsou velmi vnímavé bytosti, a pokud vyrůstají v prostředí plném lásky, vzájemné úcty a respektu jednoho rodiče k druhému, vnímají to pozitivně a podpoří to jejich harmonický psychosociální vývoj. Hodnotou, kterou rodiče vnímali jako nejdůležitější, označili rodinu a spokojený rodinný život, s tím souvisí velká míra pozornosti, kterou dětem a péči o ně věnují. Důležitá je pro ně také hodnota vzdělání, kterou by chtěli svým dětem umožnit. Rodiče kladou důraz i na finanční zajištění své rodiny, protože jistá míra vytvořených rezerv jim zajistí větší klid a určitou svobodu a nezávislost v tíživých situacích, které s sebou život přináší (v době nemoci či nezaměstnanosti nebo 1 příjmu v rodině). Respondenti si také najdou čas na své zájmy a koníčky, což je možnost odreagování se a načerpání nové energie pro plnění svých rodinných a pracovních povinností.

Z pohledu sociální pedagogiky by při posuzování a zavádění prorodinných opatření ze strany státu a zaměstnavatelů měly být brány v úvahu poznatky o úloze rodičů, důležitosti harmonického soužití v rodině a existenci podnětného rodinného prostředí při výchově dětí. Čas, který mohou rodiče a děti trávit společně, je ničím nenahraditelný.

Sociálně pedagogický přístup se může stále ve větší míře uplatňovat v oblasti řízení lidských zdrojů. Zaměstnavatel potřebuje využívat nejen kognitivní, ale i emotivní stránku osobnosti zaměstnance a právě v ní se odráží i spokojenost s jeho zázemím, s rodinným

životem. Tento komplexní pohled na to nejcennější, co firma má – na své zaměstnance, by zvýšil v konečném důsledku jejich motivaci, což se příznivě projeví v pracovní výkonnosti, spokojenosti a loajalitě.

Hodnocení kvality života, osobní pohody a životní spokojenosti plyne ze subjektivního pohledu každého člověka. Určitá míra finančního zajištění rodiny je však nezbytná. Vnímání kvality života negativně ovlivní například nedostatek financí z důvodu nízkého výdělku či nezaměstnanosti. Napjatý finanční rozpočet rodin může vést v krajních případech k sociální exkluzi dítěte a narušení rovných šancí ve vzdělávání. Sociální pedagogika může prostřednictvím poskytování sociální opory s těmito rodinami ohroženými chudobou pracovat a může jim pomoci jejich situaci zlepšit.

V závěru práce navrhuji předmět dalšího možného výzkumu v této problematice. Na základě skutečnosti, že jen polovina rodičů se vrací po rodičovské dovolené k původnímu zaměstnavateli, zjistit, zda příčinou jsou překážky na straně zaměstnance či zaměstnavatele. Přínosný by také mohl být výzkum, jak rodiče řeší situaci, kdy jim byla žádost o přijetí do MŠ zamítnuta. A v neposlední řadě by byl podnětný výzkum z pohledu zaměstnavatelů, s otázkou, která prorodinná opatření považují za přínosná z pohledu firmy i zaměstnance.

Stát by měl rodičům vytvořit prostředí a přinést jistoty, aby mohli v klidu pečovat o děti a zároveň se věnovat i své práci. Jedním z nástrojů je očekávaný zákon o dětské skupině, dále by to mohly být diskutované vyšší daňové odpočty (i na straně zaměstnavatelů pro podporu zřizování flexibilních pracovních úvazků) a nárok každého dítěte od 3 let na místo v mateřské škole. K možným úvahám a diskuzím se do budoucna nabízí téma zvyšování peněžité pomoci v mateřství a rodičovského příspěvku ve smyslu přibližování k původnímu výdělku rodičů.

Rodiče by tedy v budoucnu měli cítit podporu své rodiny od státu i zaměstnavatele a v této atmosféře přátelské rodině využívat svou svobodu volby se rozhodnout, kdo a jak dlouho bude o jejich děti pečovat.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Legislativní zdroje

1. *Směrnice Rady 92/85/EEC o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň a zaměstnankyň krátce po porodu nebo kojících zaměstnankyň.* Úřední věstník Evropské unie. [online] Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=DD:05:02:31992L0085:CS:PDF> [cit. 2014-01-23]
2. *Směrnice Rady 96/34/ES o Rámcové dohodě o rodičovské dovolené uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.* Úřad vlády ČR. [online] Dostupné z: [https://isap.vlada.cz/kopie/revize.nsf/2fd339ed5be822e2c12578680031b2ae/5599548AE4BB1493C1257BF0003F02D8/\\$FILE/31996L0034.pdf](https://isap.vlada.cz/kopie/revize.nsf/2fd339ed5be822e2c12578680031b2ae/5599548AE4BB1493C1257BF0003F02D8/$FILE/31996L0034.pdf) [cit. 2014-01-24]
3. Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Systém ASPI.
4. Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů. Systém ASPI.
5. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Systém ASPI.
6. Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách, ve znění pozdějších předpisů. Systém ASPI.
7. Zákon č. 561/204 Sb., školský zákon, ve znění pozdějších předpisů. [online] Dostupné z: <http://www.msmt.cz/dokumenty/zakon-c-472-2011-sb-kterym-se-meni-skolsky-zakon> [cit. 2014-02-09]
8. Vyhláška č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů. [online] Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/predskolni-vzdelavani/dokumenty-1> [cit. 2014-02-09]

Monografie

9. ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů. Nejnovější trendy a postupy.* 10. vyd. Přeložil: Koubek, J. Praha: Grada Publishing, a. s., 2007. 788 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

10. BAKOŠOVÁ, Z. a kol. *Teórie sociálnej pedagogiky. Edukačné, sociálne a komunikačné aspekty*. Bratislava: Slovenská pedagogická spoločnosť SAV, 2011. 182 s. ISBN 978-80-970675-0-2.
11. BÉREŠ, M. *Kouč vlastního života. Cesta ke spokojenému životu*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2013. 240 s. ISBN 978-80-247-4689-0.
12. BOUČKOVÁ, P., HUBÁLEK, M., KŘÍSTEK, A. *Metodika hodnocení kritérií nediskriminačního přístupu k odměňování mužů a žen za stejnou práci či práci stejné hodnoty pro zaměstnavatele*. Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2007. 51 s. ISBN 978-80-903331-8-4.
13. FRITZ, H. *Spokojeně v zaměstnání*. Přeložila: Simonová, L. Praha: Portál, 2006. 200 s. ISBN 80-7367-113-1.
14. GILLERNOVÁ, I., KEBZA, V., RYMEŠ, M. et al. *Psychologické aspekty změn v české společnosti. Člověk na přelomu tisíciletí*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2011. 256 s. ISBN 978-80-247-2798-1.
15. HEŘMANOVÁ, E. *Koncepty, teorie a měření kvality života*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2012. 239 s. ISBN 978-80-7419-106-0.
16. JANDOUREK, J. *Sociologický slovník*. Praha: Portál, 2001. 288 s. ISBN 80-7178-535-0.
17. KELLER, J. *Nová sociální rizika a proč se jim nevyhneme*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2011. ISBN 978-80-7419-059-9.
18. KILLINGEROVÁ, B. *Workaholismus. Záslužná závislost*. Přeložila: Loupová, H. Brno: Jiří Alman, 1998. 271 s. ISBN 80-86135-04-7.
19. KRAUS, B. *Základy sociální pedagogiky*. Praha: Portál, 2006. 216 s. ISBN 978-80-7367-383-3.
20. KREBS, V. (et al.) *Sociální politika*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. 544 s. ISBN 978-80-7357-585-4.
21. KŘIVOHLAVÝ, J. *Psychologie zdraví*. 2. vyd. Praha: Portál, 2003. 279 s. ISBN 80-7178-774-4.
22. KŘIVOHLAVÝ, J. *Psychologie smysluplnosti existence. Otázky na vrcholu života*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2006. 204 s. ISBN 80-247-1370-5.

23. KRÍŽKOVÁ, A., DUDOVÁ, R., HAŠKOVÁ, A. et al. *Práce a péče. Proměny „rodičovské“ v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2008. 163 s. ISBN 978-80-86429-94-6.
24. KRÍŽKOVÁ, A., DUDOVÁ, R. et al. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2005. ISBN 80-7330-077-X.
25. KRÍŽKOVÁ, A., PAVLICA, K. *Management genderových vztahů. Postavení žen a mužů v organizaci*. Praha: Management Press, 2004. 155 s. ISBN 80-7261-117-8.
26. LEY, U., MICHALIK, R. *Jak budovat kariéru. Pro podnikavé ženy*. Přeložila: Holubová, L. Brno: Computer Press, 2006. 132 s. ISBN 80-251-1272-1.
27. LIPOVETSKY, G. *Třetí žena. Neměnnost a proměny ženství*. Přeložil: Pokorný, M. Praha: Prostor, 2000. 288 s. ISBN 80-7260-030-3.
28. MAREŠ, P., POTOČNÝ, T. et al. *Modernizace a česká rodina*. Brno: Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity, 2003. Nakladatelství Barrister & Principal, 2003. ISBN 80-86598-61-6.
29. MATOUŠEK, O. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. ISBN 80-86429-19-9.
30. MLČOCH, L. *Ekonomie rodiny v proměnách času, institucí a hodnot*. Praha: Karolinum, 2014. ISBN 978-80-246-2323-8.
31. PALONCYOVÁ, J., BARVÍKOVÁ, J., KUCHAROVÁ, V. et al. *Systém denní péče o děti do 6 let v České republice a ve Francii*. Praha: VÚPSV, 2013. 208 s. ISBN 978-80-7416-119-3.
32. PAYNE, J. *Kvalita života a zdraví*. Praha: Triton, 2005. 629 s. ISBN 80-7254-657-0.
33. POTŮČEK, M. *Cesty z krize*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2011. 135 s. ISBN 978-80-7419-057-5.
34. REICHEL, J. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Dotisk 1. Praha: Grada Publishing, a. s., 2010. 192 s. ISBN 978-80-247-3006-6.

35. RYDVALOVÁ, R., JUNOVÁ, B. *Jak sladit práci a rodinu ...a nezapomenout na sebe*. Praha: Grada Publishing, a. s., 2011. 152 s. ISBN 978-80-247-3578-8.
36. STRIEŽENEC, Š. *Úvod do sociálnej práce*. 2. vyd. Trnava: Tripsoft, 2001. 224 s. ISBN 80-968294-6-7.
37. VAĐUROVÁ, H., MÜHLPACHR, P. *Kvalita života. Teoretická a metodologická východiska*. Brno: Masarykova univerzita. Pedagogická fakulta, 2005. 143 s. ISBN 80-210-3754-7.
38. VÁGNEROVÁ, M. *Základy psychologie*. Praha: Nakladatelství Karolinum, 2007. 356 s. ISBN 978-80-246-0841-9.
39. VODÁKOVÁ, A., VODÁKOVÁ, O. et al. *Rod ženský. Kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?* Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 356 s. ISBN 80-86429-18-0.
40. *Kvalita života. Sborník příspěvků z konference, konané dne 25. 10. 2004 v Třeboni*. Kostelec nad Černými lesy: Institut zdravotní politiky a ekonomiky, 2004. 120 s. ISBN 80-86625-20-6.
41. *Sborník příspěvků z V. konference o rodinné politice na téma „Rodina na prahu 21. století“*. Praha: 10. – 11. 12. 2009 v Poslaneckém klubu ČSSD. MPSV, 2009. 81 s. ISBN 978-80-7421-017-4.

Internetové zdroje

42. Audit rodina a zaměstnání. *Sborník k závěrečné konferenci*. [online] Dostupné z: http://www.auditrodina.eu/images/docs/Sbornik_k_zaverecne%20konferenci_ARZ.pdf [cit. 2014-02-16]
43. BAKOŠOVÁ, Z. *Terminologický výkladový slovník zo sociálnej pedagogiky*. Trnava: Univerzita sv. Cyrila a Metoda, 2013. 512 s. ISBN 978-80-8105-514-0. [online] Dostupné z: <http://www.fsvucm.sk/files/doc/Ekniznica/TVSSP-november-2013-absolut-defini.pdf> [cit. 2014-03-04]
44. COWORKING CENTRUM. *O projektu*. [online] Dostupné z: <http://www.coworkingcentrum.cz/o-projektu/> [cit. 2014-02-18]

45. *Evropský pakt pro rovnost žen a mužů*. Ústřední věstník Evropské unie. [online] Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:155:0010:0013:CS:PDF> [cit. 2014-01-24]
46. ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. ČSSZ. *Nemocenské pojištění. Dávky. Vyrovnavací příspěvek v těhotenství a mateřství*. [online] Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/vyrovnavaci-prispevek-v-tehotenstvi-a-materstvi.htm> [cit. 2014-02-03]
47. ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. ČSSZ. *Nemocenské pojištění v roce 2014*. [online] Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/7#vdpn> [cit. 2014-02-01]
48. ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ. ČSSZ. *Nemocenské pojištění. Dávky. Ošetřovné*. [online] Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/nemocenske-pojisteni/davky/osetrovne.htm> [cit. 2014-02-12]
49. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. ČSÚ. Eurostat. *Osoby zaměstnané na částečný úvazek – celkem*. [online] Dostupné z: <http://apl.czso.cz/pll/eutab/html.h?ptabkod=tps00159> [cit. 2013-10-12]
50. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. ČSÚ. *Pohyb obyvatelstva 2012*. [online] Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/coby031413.doc> [cit. 2014-03-01]
51. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. ČSÚ. *Statistika. Zaměstnanost*. [online] Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zamestnanost_nezamestnanost_prace [cit. 2014-02-18]
52. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. ČSÚ. *Vydání a spotřeba domácností statistiky rodinných účtů za rok 2012*. [online] Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/p/3002-13> [cit. 2013-12-26]

53. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. ČSÚ. *Veřejná databáze. Narození v okresech.* [online] Dostupné z: http://vdb.czso.cz/vdbvo/tabparam.jsp?cislotab=DEM0060PU_OK&kapitola_id=19&voa=tabulka&go_zobraz=1&aktualizuj=Aktualizovat&cas_1_28=2012 [cit. 2013-12-15]
54. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. ČSÚ. *Zaostřeno na ženy a muže 2012.* [online] Dostupné z: http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/kapitola/1413-12-r_2012-14 [cit. 2014-01-12]
55. GENDER STUDIES. *Jak se žije a pracuje ženám 45+ v ČR?* [online] Dostupné z: http://www.genderstudies.cz/download/Prez_pecujici_zeny_pro_TK_fin.pdf [cit. 2014-02-15]
56. JIHOMORAVSKÝ KRAJ. *Jihomoravský kraj otevřel svoji firemní mateřskou školu.* [online] Dostupné z: <http://www.kr-jihomoravsky.cz/Default.aspx?ID=190135&TypeID=2> [cit. 2014-02-13]
57. KINDERGARTEN. *Anglické školky. Brno Židenice.* [online] Dostupné z: <http://www.kindergarten.cz/cs/anglicke-skolky/brno/clanek/cenove-programy-brno> [cit. 2014-02-13]
58. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV. Média a veřejnost. *MPSV zahájilo projekt na podporu harmonizace pracovního a rodinného života.* [online] Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/11537> [cit. 2014-02-16]
59. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV. Média a veřejnost. *MPSV ocenilo firmy, které myslí na rodiny zaměstnanců.* [online] Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/17356> [cit. 2014-03-05]
60. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV. *Osmá zpráva o plnění Evropské sociální charty.* [online] Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/14457/ESCH_8.pdf [cit. 2014-02-03]
61. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV. *Slučitelnost profesních a rodinných rolí.* [online] Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/14472> [cit. 2013-12-14]

62. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. MPSV. *Statistická ročenka trhu práce v České republice 2012*. [online] Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/statisticka_rocenka_trhu_prace_v_cr_v_roce_2012.pdf [cit. 2013-12-15]
63. MINISTERSTVO ŠKOLSTVÍ, MLÁDEŽE A TĚLOVÝCHOVY. MŠMT. *Vzdělávání. Předškolní vzdělávání. Firemní školka – informace*. [online] Dostupné z: <http://www.msmt.cz/vzdelavani/predskolni-vzdelavani/firemni-skolka-informace> [cit. 2014-02-12]
64. *Politiky a paradigmaty sociální práce. Co jsme zdědili a co s tím uděláme? Sborník z konference*. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, Fakulta humanitních studií, 2011. 200 s. ISBN 978-80-7318-994-5. [online] Dostupné z: <http://www.sockonference.fhs.utb.cz/sbornik.pdf> [cit. 3. 1. 2014]
65. SOURALOVÁ, A. „*Nekupujete si lásku, kupujete si službu*“: *Re(konstrukce) péče o děti v prostředí agentur na hlídání*. Gender, rovné příležitosti, výzkum. Ročník 13, číslo 1/2012, s. 36. [online] Dostupné z: http://www.genderonline.cz/uploads/eb4a0a311fe857d74c61f9a1d45bdb881a6c7ccb_souralova-nekupujete-si-lasku.pdf [cit. 2013-11-13]
66. STÁTNÍ ZDRAVOTNÍ ÚSTAV. SZÚ. *Práce v souladu se životem. Evropa v pohybu*. [online] Dostupné z: http://apps.szu.cz/podpora_zdravi/menthealthwork/materialy/brozura_naklady.pdf [cit. 2014-01-18]
67. SDRUŽENÍ ZDRAVOTNICKÝCH ZAŘÍZENÍ BRNO. SZZ Brno II, p. o. *Zařízení péče o dítě v dětské skupině – jesličky*. [online] Dostupné z: <http://www.cdozs.cz/> [cit. 2014-02-09]
68. ÚSTAV PRO INFORMACE VE VZDĚLÁVÁNÍ. ÚIV. *Statistické ročenky školství – výkonové ukazatele*. [online] Dostupné z: <http://toiler.uiv.cz/rocenka/rocenka.asp> [cit. 2014-02-02]
69. ÚŘAD PRÁCE. *Státní sociální podpora. Rodičovský příspěvek*. [online] Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/rodicovsky_prisp [cit. 2014-02-01]
70. ÚŘAD VLÁDY ČR. *Príloha k usnesení vlády ze dne 15. 5. 2013 č. 348*. [online] Dostupné z: <https://apps.odok.cz/djv-agenda?date=2013-05-15> [cit. 2014-02-02]

71. ÚŘAD VLÁDY ČR. *Důvodová zpráva k návrhu zákona o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů. Materiál.* [online] Dostupné z: <https://apps.odok.cz/kpl-detail?pid=KORN9E9H6PFP> [cit. 2014-02-15]
72. ÚŘAD VLÁDY ČR. *Vládní návrh zákona o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů. Materiál.* [online] Dostupné z: <https://apps.odok.cz/kpl-detail?pid=KORN9E9H6PFP> [cit. 2014-02-15]
73. Zpráva Komise Evropských společenství. *Rovnost mužů a žen 2009.* [online] Dostupné z: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2009:0077:FIN:CS:HTML> [cit. 2014-02-02]

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení.
ČSÚ	Český statistický úřad.
DVZ	Denní vyměřovací základ.
EU	Evropská unie.
KJM	Knihovna Jiřího Mahena.
MD	Mateřská dovolená.
MMB	Magistrát města Brna.
MŠ	Mateřská škola.
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí.
OP	Operační program.
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná.
PP	Pracovní poměr.
PPM	Peněžitá pomoc v mateřství.
QOL	Kvalita života.
RD	Rodičovská dovolená.
RP	Rodičovský příspěvek.
SZÚ	Státní zdravotní ústav.
ÚIV	Ústav pro informace ve vzdělávání.
VOŠ	Vyšší odborná škola.
VŠ	Vysoká škola.
WHO	Světová zdravotnická organizace.

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Maslowova pyramida lidských potřeb	46
--	----

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Věková struktura nezaměstnaných k 31. 12. 2012	20
Tabulka 2 Počet živě narozených dětí, podíl mimo manželství v letech 2006 - 2012.....	20
Tabulka 3 Vybraná odvětví dle koncentrace zaměstnanosti žen/mužů v ČR a Rakousku (v %)	34
Tabulka 4 Míra zaměstnanosti žen (20 – 49 let) v závislosti na počtu dětí, věk nejmladšího dítěte do 6 let (údaje v %).....	36
Tabulka 5 Příčiny vzniku pracovní-rodinného konfliktu	37
Tabulka 6 Multidimenzionální pojetí kvality života (QOL).....	42
Tabulka 7 Statistika rodinných účtů za rok 2012	49
Tabulka 8 Počet dětí v MŠ – mladší 3 let – dle území	61
Tabulka 9 Počet MŠ, počet tříd a počet dětí v nich – dle území	62
Tabulka 10 Žádosti o přijetí dětí do MŠ, jimž nebylo vyhověno – dle území.....	62
Tabulka 11 Počet rodin dle počtu dětí v rodinách respondentů.....	80

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1 Osoby zaměstnané na částečný úvazek - % z celkové zaměstnanosti 2012.....	68
Graf 2 Účast či neúčast rodičů na trhu práce, podle nejvyššího dosaženého vzdělání (absolutní počet).....	81
Graf 3 Je ve vaší obci (městské části) dostatek míst v předškolních zařízeních?.....	82
Graf 4 Věkové složení dětí, kterým byla zamítnuta žádost o přijetí do MŠ (absolutní počet dětí).....	83
Graf 5 Formy péče o děti, které rodiče využívají (údaje v %).....	83
Graf 6 Vyjádření souhlasu či nesouhlasu s tvrzením (údaje v %).....	84
Graf 7 Názor, jak dlouho by ideálně rodič měl být doma s dítětem na RD (v %).....	85
Graf 8 Věk dítěte při skutečném či předpokládaném nástupu nebo návratu do práce (v %).....	86
Graf 9 Důvody pro návrat do práce před 3. rokem dítěte (v %).....	87
Graf 10 Důvody pro setrvání s dítětem na RD do 4 let nebo déle (v %).....	88
Graf 11 Vyjádření souhlasu či nesouhlasu s tvrzením (údaje v %).....	89
Graf 12 Vyjádření spokojenosti žen s tvrzením (údaje v %).....	90
Graf 13 Týdenní pracovní doba rodičů (údaje v %).....	91
Graf 14 Nejčastější způsob zajištění péče o nemocné děti (v %).....	93
Graf 15 Věk dítěte, do jakého by rodiče chtěli pracovat na částečný pracovní úvazek (v %).....	93
Graf 16 Prorodinná opatření nabízená zaměstnavateli a opatření, která by rodiče uvítali v budoucnu (v %).....	94
Graf 17 Zaměstnavatel (v %).....	95
Graf 18 Prorodinná opatření dle typu organizace (v %).....	96
Graf 19 Finanční situace rodiny (v %).....	98
Graf 20 Kolik dětí může člověk mít, aby měl i profesní kariéru? (v %).....	99
Graf 21 Subjektivně pocíťovaná míra důležitosti uvedených skutečností (absolutní počet).....	100

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1. Dotazník

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Vážení rodiče, jmenuji se Pavlína Bendová a studuji obor Sociální pedagogika na Univerzitě T. Bati ve Zlíně. Zpracovávám diplomovou práci na téma „Harmonizace profesního a rodinného života současné rodiny“. Její součástí je drobný sociologický výzkum, který Vám nyní formou anonymního dotazníku předkládám a dovoluji si Vás požádat o jeho vyplnění. Pokud byste měli zájem seznámit se s výsledky výzkumu nebo budete mít jakékoli dotazy, kontaktujte mě, prosím, na emailu: pavlina.bendova@gmail.com.

Pohlaví: žena muž **Věk:** _____

Nejvyšší dosažené vzdělání: základní střední bez maturity
 střední s maturitou vyšší odborné vysokoškolské

Stav: vdaná/ženatý svobodná/svobodný rozvedená/rozvedený
 nesezdané soužití vdova/vdovec

Bydliště: vesnice město

1. V současné době (můžete zaškrtnout i více možností): mám zaměstnání jsem OSVČ
 jsem na mateřské dovolené jsem na rodičovské dovolené
 jsem nezaměstnaná/ý jsem v domácnosti

2. Uveďte počet dětí ve Vaší domácnosti a jejich věk: počet _____ věk _____

3. Je ve Vaší obci (městské části) dostatek volných míst v předškolních zařízeních? ANO/NE/NEVÍM

4. Byla Vaše žádost o umístění dítěte v předškolním zařízení někdy zamítnuta? ANO NE

Pokud ano, kolik let by bylo Vašemu dítěti v době Vámi zamýšleného nástupu do MŠ? _____

Byl Vám tímto zamítnutím znemožněn návrat do zaměstnání? ANO NE

5. Využívám následující formy péče o dítě (lze uvést naráz i více možností):

- pomoc rodinných příslušníků (prarodičů, partnerů, jiných příbuzných)
- dítě navštěvuje předškolní zařízení
- dítě navštěvuje školní družinu
- placené hlídání doma výpomoc přátel nebo jiných rodičů
- jiné, prosím uveďte: _____

6. **Odpovězte, prosím, na následující otázky (zakroužkujte vždy 1 nabízenou odpověď):**

- *Domníváte se, že je vhodné, když se o Vaše dítě od raného dětství starají i jiní členové rodiny?*
zcela souhlasím souhlasím nevím nesouhlasím vůbec nesouhlasím
- *Myslíte si, že děti, které tráví většinu dne v předškolním zařízení či s chůvou budou mít později v životě problémy častěji než jiné děti?*
zcela souhlasím souhlasím nevím nesouhlasím vůbec nesouhlasím
- *Myslíte si, že nejlepší péči dětem do 6 let poskytují jen rodiče?*
zcela souhlasím souhlasím nevím nesouhlasím vůbec nesouhlasím
- *Jste ve svém životě a současném partnerském vztahu spokojena/spokojen?*
zcela souhlasím souhlasím nevím nesouhlasím vůbec nesouhlasím
- *Myslíte si, že Vás dítě postrádá, zatímco pracujete?*
zcela souhlasím souhlasím nevím nesouhlasím vůbec nesouhlasím
- *Domníváte se, že pokud jste (vaše manželka, partnerka) zaměstnaná na plný úvazek, nemůžete stíhat péči o domácnost?*
zcela souhlasím souhlasím nevím nesouhlasím vůbec nesouhlasím
- *Toužíte (Vaše manželka, partnerka) více po domově a dětech, než po zaměstnání?*
zcela souhlasím souhlasím nevím nesouhlasím vůbec nesouhlasím
- *Umožňuje Vám Vaše zaměstnání být nezávislou?*
zcela souhlasím souhlasím nevím nesouhlasím vůbec nesouhlasím
- *Myslíte si, že do rodinného rozpočtu by měli přispívat muž i žena společně?*
zcela souhlasím souhlasím nevím nesouhlasím vůbec nesouhlasím
- *Myslíte si, že muž má vydělávat peníze a žena se má starat o děti a domácnost?*
zcela souhlasím souhlasím nevím nesouhlasím vůbec nesouhlasím

7. **Odpovídají ženy, které mají manžela/partnera:**

Isem spokojená s tím, jak se manžel/partner podílí na domácích pracích. ANO NE

Isem spokojená s tím, jak se manžel/partner podílí na péči o děti. ANO NE

8. **Kolik hodin denně strávíte prací v domácnosti (tzn. úklid, nákupy, příprava jídla...)? _____**

Kolik hodin denně strávíte péčí o děti (tzn. hraní, povídání si, pomoc se školní přípravou..)?

Využíváte placenou pomoc na úklid domácnosti? ANO NE

9. **Pokud máte zaměstnání, kolik hodin týdně pracujete? _____**

10. **Pokud hledáte práci, co vidíte jako největší překážku v jejím získání? _____**

11. Jaký věk dítěte považujete za ideální z hlediska setrvání s ním na mateřské, rodičovské dovolené?

- do 1 roku do 2 let do 3 let do 4 let déle (nejedná se o dítě s postižením)

V jakém věku dítěte jste skutečně nastoupil/a, nebo se domníváte, že nastoupíte, zpět do práce?

_____ jedná se o: návrat k původnímu zaměstnavateli nové zaměstnání

Pokud je Vaše odpověď před 3. rokem dítěte, co Vás k tomuto kroku vedlo/povede? (uved'te i více možností) nedostatek peněz abych se mohla vrátit k původnímu zaměstnavateli

potřeba seberealizace a kontaktu s lidmi

jiné _____

Pokud je Vaše odpověď od 4. roku dítěte a déle, co Vás k tomuto kroku vedlo/povede? (uved'te i více možností)

zaměstnavatel mi drží místo až do 4 let nedostatek míst v předškolních zařízeních

chci se věnovat dítěti co nejdéle bez mého příjmu se naše rodina obejde

jsem nezaměstnaná zdravotní stav dítěte (ale nejedná se o dítě s postižením)

jiné _____

12. O částečný pracovní úvazek byste měla/měl zájem s dítětem ve věku

- do 3 let do 6 let do 10 let do 15 let nemám zájem

Pokud **nemáte** zájem, pokuste se uvést důvod: _____

13. V současné době mi můj zaměstnavatel umožňuje využívat (i více odpovědí)

firemní školku dětskou skupinu částečný úvazek pružnou pracovní dobu

práci z domu týden dovolené navíc (tj. 5 týdnů celkem)

příspěvek na dětské tábory příspěvek na dopravu upravenou pracovní dobu

nic z výše uvedeného můj zaměstnavatel neumožňuje

14. Uvítala/uvítal bych, kdyby mi zaměstnavatel v budoucnu umožnil využívat (i více odpovědí)

- firemní školku dětskou skupinu částečný úvazek pružnou pracovní dobu
- práci z domu týden dovolené navíc (tj. 5 týdnů celkem)
- příspěvek na dětské tábory příspěvek na dopravu upravenou pracovní dobu
- o nic z výše uvedeného nemám zájem
- navrhuji (konkrétně napište) _____

- 15. Můj zaměstnavatel** má českého vlastníka má zahraničního vlastníka
 je organizace veřejné správy, instituce

16. Současná finanční situace mé rodiny je

- velmi dobrá spíše dobrá spíše špatná velmi špatná

17. Váš názor na opatření usnadňující rodičovství a péči o děti ze strany státu (zakroužkujte vždy 1 nabízenou odpověď):

➤ **Zvýšení peněžité pomoci v mateřství.**

- zcela souhlasím souhlasím nevím nesouhlasím vůbec nesouhlasím

➤ **Zvýšení rodičovského příspěvku.**

- zcela souhlasím souhlasím nevím nesouhlasím vůbec nesouhlasím

➤ **Porodné dle výše příjmu při narození každého dítěte.**

- zcela souhlasím souhlasím nevím nesouhlasím vůbec nesouhlasím

➤ **Zvýšit přídatky na děti a vyplácet je dle příjmu rodiny.**

- zcela souhlasím souhlasím nevím nesouhlasím vůbec nesouhlasím

➤ **Nižší daně pro rodiče s nezaopatřenými dětmi – např. odpočet nákladů na hlídání dětí, školné...**

- zcela souhlasím souhlasím nevím nesouhlasím vůbec nesouhlasím

➤ **Každé dítě od 3 let věku má nárok na místo v předškolním zařízení v místě svého bydliště.**

- zcela souhlasím souhlasím nevím nesouhlasím vůbec nesouhlasím

18. Odpovězte, prosím, na výrok:

Pokud by stát a zaměstnavatel přijal mnou výše navrhovaná opatření, bylo by pro mě snadnější mít více dětí, než mám nyní.

- souhlasím nesouhlasím nevím

19. Kolik dětí, dle Vašeho názoru, by ještě člověk mohl mít, aby měl i profesní kariéru?

- žádné 1 dítě 2 děti 3 a více na počtu nezáleží nevím

20. K uvedeným možnostem vepište pořadí, jak situaci nejčastěji řešíte nebo v budoucnu asi budete řešit (nejčastější možnost č. 1 atd... až 5 nejméně časté řešení)

- Když mé dítě onemocní:** čerpám ošetrovné _____
čerpám dovolenou _____
hlídají prarodiče _____
hlídá jiný člen rodiny _____
placené hlídání _____

21. Jak důležité jsou pro Vás následující skutečnosti?

- | | | | |
|---|---|--|--------------------------|
| ➤ Být finančně zajištěn.
nedůležité | <input type="checkbox"/> velmi důležité | <input type="checkbox"/> dost důležité | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Mít čas na sebe a své zájmy.
nedůležité | <input type="checkbox"/> velmi důležité | <input type="checkbox"/> dost důležité | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Mít profesní kariéru.
nedůležité | <input type="checkbox"/> velmi důležité | <input type="checkbox"/> dost důležité | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Mít rodinu a spokojený rodinný život.
nedůležité | <input type="checkbox"/> velmi důležité | <input type="checkbox"/> dost důležité | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Umožnit dětem co nejvyšší vzdělání.
nedůležité | <input type="checkbox"/> velmi důležité | <input type="checkbox"/> dost důležité | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Mít pěkné a prostorné bydlení.
nedůležité | <input type="checkbox"/> velmi důležité | <input type="checkbox"/> dost důležité | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Věnovat dostatek péče a pozornosti dětem.
nedůležité | <input type="checkbox"/> velmi důležité | <input type="checkbox"/> dost důležité | <input type="checkbox"/> |
| ➤ Neustále se rozvíjet v zaměstnání.
nedůležité | <input type="checkbox"/> velmi důležité | <input type="checkbox"/> dost důležité | <input type="checkbox"/> |

Velice Vám děkuji za Váš čas, který jste věnovali vyplňování dotazníku.