

Univerzita Hradec Králové

Ústav sociální práce

Pozdně-moderní rodina a její proměny

Diplomová práce

Autor: Bc. Petra Čuprová
Studijní program: N6731 – Sociální politika a sociální práce
Studijní obor: Sociální práce
Vedoucí práce: PhDr. Martin Smutek, Ph.D.

Hradec Králové

2017



Zadání diplomové práce

Autor: Petra Čuprová
Studium: U15019
Studijní program: N6731 Sociální politika a sociální práce
Studijní obor: Sociální práce
Název diplomové práce: **Pozdně-moderní rodina a její proměny**
Název diplomové práce AJ: Post-Modern Family and Its Changes

Cíl, metody, literatura, předpoklady:

Práce se zaměří na proměny solidarity mezi generacemi a proměny mezigeneračního kontraktu jak v rovině očekávání od ekonomické solidarity, tak v rovině vzájemných generačních očekávání neformálně poskytnuté péče. Práce se zaměří na analýzu soudobého stavu a odhad situace do budoucnosti. Výzkumná strategie kvalitativní, technika studium dokumentů, rozhovory.

KELLER, J. Soumrak sociálního státu. Praha: Sociologické nakladatelství, 2005.
MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998.
MUSIL, L. (ed.) Vývoj sociálního státu v Evropě. Brno: Doplněk, 1996.
VEČEŘA, M. Sociální stát - Východiska apřístupy. Praha: Sociologické nakladatelství, 1996.

Garantující pracoviště: Katedra sociální práce a sociální politiky,
Ústav sociální práce
Vedoucí práce: PhDr. Martin Smutek, Ph.D.
Oponent: doc. JUDr. Olga Sovová, Ph.D.

Datum zadání závěrečné práce: 4.12.2014

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a uvedla jsem všechny použité prameny a literaturu.

V Liberci dne 24. 03. 2017

Bc. Petra Čuprová

Poděkování

Chtěla bych poděkovat všem, kteří mi poskytli pomoc a podporu při realizování této diplomové práce. Za odborné vedení, rady a připomínky děkuji vedoucímu práce panu PhDr. Martinu Smutkovi, Ph.D.. Poděkovat bych chtěla rovněž všem účastníkům výzkumu.

Abstrakt

ČUPROVÁ, Petra. *Pozdně-moderní rodina a její proměny*. Hradec Králové, 2017. 84 s. Diplomová práce. Univerzita Hradec Králové, Ústav sociální práce. Vedoucí práce: PhDr. Martin Smutek, Ph.D.

Práce se zabývá tématem, jak soudobé české rodiny nahlíží na svou schopnost sladit soukromý život a život veřejný neboli svou profesní dráhu či kariéru s životem rodiny. Kombinace pracovního a rodinného života se v naší společnosti objevuje od doby, kdy došlo k oddělení obou těchto sfér a nutnost kombinovat práci a rodinu se tedy týká převážné většiny žen a mužů.

V diplomové práci se věnuji otázkám, které jsou spojeny s harmonizací rodinného a pracovního života. Této problematice je věnována jedna kapitola, kde jsou popsány možnosti, které nabízí stát, skrze rodinnou a sociální politiku. V této kapitole jsou popsány podrobněji, vybrané možnosti flexibilních forem práce. Dále jsem za důležité téma, viděla téma rodiny jako takové, proto je jí věnována samostatná kapitola. V práci je věnována jedna kapitola rodinné politice, která úzce souvisí s tématem diplomové práce.

Výzkumná část se zabývá především postoji a názory rodičů na možnosti sladění pracovního a rodinného života, jak jsou vnímány současné prostředky harmonizace rodinného a pracovního života nabízené státem a zaměstnavateli. Výzkum byl realizován prostřednictvím polostrukturovaných rozhovorů a účastnili se ho občané České republiky, kteří pracují v oblasti sociální práce a jsou z Liberce.

Klíčová slova: rodina, rodinná politika, harmonizace rodinného a pracovního života, flexibilní formy práce.

Abstract

ČUPROVÁ, Petra. *Post-Modern Family and Its Changes*. Hradec Králové, 2017. 84 s. Master Degree Thesis. University of Hradec Králové, Department of Social Work. Leader of the Master Degree Thesis: PhDr. Martin Smutek, PhD.

This thesis deals with how contemporary Czech families look on their ability to reconcile private life and public life, or their careers or a career with family life. Combining work and family life in our society occurs since the separation of these two spheres and the need to combine work and family thus relates to the vast majority of men and women.

The thesis is focused on issues that are associated with the harmonization of work and family life. This issue is devoted one chapter, which describes the possibilities offered by the state, through family and social policy. This chapter describes in more detail the options selected flexible forms of work. I also saw the important topics for the theme of the family as such, because she is a dedicated chapter. The work of a chapter is devoted to family policy, which is closely related to the topic of the thesis.

The research part deals with the attitudes and opinions of parents on the possibility of reconciling work and family life, as perceived by contemporary means of harmonization of work and family life provided by the State and employers. Research was conducted through interviews and attended by Czech citizens who work in the field of social work and Liberec.

Keywords: family, family policy, harmonization of work and family life, flexible forms of work.

Obsah

Úvod.....	9
1 Kapitola rodina	13
1.1 Definice rodiny jako společenské instituce.....	13
1.2 Historie rodiny a vývoj rodiny	14
1.3 Funkce rodiny a druhy rodin	17
1.4 Postmoderní rodina – proměny rodiny v dnešní společnosti	18
1.4.1 Změny ve vnímání rodiny.....	19
1.4.2 Znaky současné rodiny – moderní rodiny.....	19
Závěr kapitoly	22
2 Rodinná politika.....	23
2.1 Rodinná politika a její pojetí	23
2.2 Typologie rodinné politiky.....	24
2.3 Vývoj rodinné politiky	26
2.4 Charakteristika rodinné politiky v České republice	27
Závěr kapitoly	29
3 Harmonizace rodinného a pracovního života	31
3.1 Pohled na harmonizaci	31
3.2 Harmonizace pracovního a profesního života v České republice	32
3.3 Postoj k zaměstnávání žen	33
3.4 Pracovně právní rovina harmonizace rodinného a profesního života	34
3.5 Flexibilní formy práce.....	35
3.5.1 Práce na částečný úvazek.....	37
3.5.2 Pružná pracovní doba.....	38
3.5.3 Sdílení pracovního místa	38
3.5.4 Práce doma – homeworking	38

3.6	Sociální práva jako základní východiska harmonizace práce a rodiny.....	39
3.7	Služby péče o děti	41
	Závěr kapitoly	43
4	Metodická část	47
4.1	Vymezení hlavního cíle a dílčích cílů	47
4.2	Metodologie	48
4.3	Transformace dílčích výzkumných cílů	49
4.4	Volba výzkumného souboru	51
4.5	Popis organizace a průběh výzkumu	52
4.6	Reflexe etických rizik výzkumu a rizik zvolené výzkumné strategie	53
5	Analýza a interpretace údajů	55
5.1	DC č. 1	55
5.2	DC č. 2	57
5.3	DC č. 3	59
5.4	DC č. 4	61
5.5	Doplňující výzkumné otázky	64
5.6	Závěr výzkumného šetření	65
	Závěr	70
6	Seznam literatury	74
	Seznam příloh	I
	Příloha I.	II
	Příloha II.	III

Úvod

Tématem této diplomové práce je pohled na postmoderní rodinu jako celek, který se vyvíjí a proměňuje v čase. Toto téma jsem si zvolila z důvodu jeho aktuálnosti a toho, že se týká velkého počtu lidí i celé společnosti. Lze předpokládat, že mladí lidé dopředu až tak neplánují a nezamýšlí se nad způsoby harmonizace rodiny a své pracovní kariéry. Zanedbávání této harmonizace a odkládání rodiny na pozdější věk nese riziko (ne)dobrovolné celoživotní bezdětnosti. Toto téma jsem si vybrala, protože sama se nad těmito otázkami pozastavuji a řeším je i ve svém osobním a rodinném životě.

Hlavním cílem této diplomové práce je zjistit jak soudobé české rodiny nahlíží na svou schopnost sladit soukromý život a život veřejný neboli svou profesní dráhu či kariéru s výchovou dětí a rodinným životem. Výzkumná část diplomové práce se zabývá především postoji a názory rodičů na možnosti sladění pracovního a rodinného života, jak jsou vnímány současné prostředky harmonizace rodinného a pracovního života nabízené státem a zaměstnavateli. Výzkum byl realizován prostřednictvím polostrukturovaných rozhovorů a účastnili se ho respondenti (zaměstnanci) z oblasti sociální práce v Liberci.

Každá generace vstupuje do věku zakládání rodin v jiné společenské a ekonomické situaci, časy kdy zakládali rodiny naši prarodiče a rodiče jsou diametrálně odlišné od těch, v kterých se nachází má generace. Každá generace je formována jinými ideály a každodenní realitou. Každá si vytváří své vlastní představy o budoucnosti a životní plány, mezi ně patří představy o způsobu rodinného a pracovního života. Každá hledá v soudobých společenských podmínkách optimální způsob seberealizace, jak ve sféře osobní tak pracovní. Chtěla bych v této diplomové práci poukázat na významnost harmonizace rodinného života a života pracovního pro dnešní společnost a mladé lidi.

O tomto tématu se v dnešní společnosti mluví, především ve spojitosti se stále rostoucím problémem a tím je křehkost rodiny, jako stabilního a zajišťujícího prvku společnosti. Sladění pracovního života a péče o děti se začíná ukazovat jako sociální

problém, jednak kvůli znevýhodnění, které plyne ze starosti o rodinu především pro matky, které nejsou schopny uplatnit se na trhu práce.

Téma rodiny je pro sociální práci jedno z klíčových. Rodina je v sociální práci pojem, se kterým se sociální pracovníci setkávají poměrně často a to v různých významech a dimenzích. Rodina může být v sociální práci klientem jako celek; klientem může být jeden člen rodiny; rodina může být pro klienta stabilizujícím prvkem, nebo naopak; k rodině a jejím členům se vztahují práva a povinnosti a existuje spousta dalších rovin, které rodina představuje.

Stejně tak jako rodina je pro sociální práci a celou veřejnou a sociální politiku důležitá ekonomická aktivita a s ní spojená práce. Stále dynamičtější změny trhu práce a stále měnící se podmínky, kladou nové a povětšinou rostoucí nároky nejen na pracovní výkon v zaměstnání, ale i na osobní životy zaměstnanců. V těchto podmínkách se rodina a děti stávají důležitým emocionálním přínosem, na druhé straně mohou být vnímány jako přítěž, v dosahování osobních a pracovních cílů. S proměnou rodinného života, s postupnou flexibilizací práce a změnami na trhu práce a změnami ve společnosti – přichází nové sociální problémy. Prudce narůstá počet neúplných rodin a rodin, které mají problémy, které nejsou schopny řešit svými vlastními silami a zdroji. Proto se domnívám, že téma harmonizace rodinného a veřejného života je důležité i pro sociální práci. Mnoho sociálních problémů dnešní doby je spojeno s nějakou nefunkčností či diskomfortem buď na straně rodinného života, nebo toho pracovního.

Ve své diplomové práci bych chtěla přiblížit problematiku sladění práce a péče o rodinu. Přínosem mé práce by mělo být především shrnutí základních informací o tomto tématu, které je velmi široké a je zpracováno z mnoha pohledů různými autory. Mou ambicí není tedy přinést úplně nový pohled na tuto problematiku, ale spíše vytvořit ucelený pohled na harmonizaci rodinného a pracovního života z pohledu studentky sociální práce.

Mým cílem bylo také zjistit jaká je situace v oblasti sociální práce v možnostech a přístupech k harmonizaci profesního a rodinného života. Výsledek této práce může pomoci zlepšit a změnit situaci zaměstnaných rodičů v oblasti sociální práce a může pomoci identifikovat potřeby zaměstnanců vůči zaměstnavateli, ale i opačně.

Smyslem práce pro mne samotnou je obohatit se o nové informace z této oblasti. Pokusit se vypracovat komplexní pohled na danou problematiku a propojit téma se sociální prací. Za svůj osobní cíl považuji to, že se díky rozhovorům se zaměstnanci v sociální práci, může změnit jejich pohled na tuto oblast harmonizace pracovního a rodinného života, díky jisté reflexi a uvědomění si tohoto problému, který leckdy může být upozaděn.

Výsledky mé práce poslouží jako orientační materiál pro další práci s daným tématem. Sociální pracovníci pracují především s lidmi a všichni lidé jsou nějak spojeni a ovlivňuje je jejich rodina a pracovní kariéra. Jsem toho názoru, že k tomu, abychom mohli jako sociální pracovníci efektivně pomáhat našim klientům, musíme být sami schopni uspořádat si svůj vlastní osobní a pracovní život. Pouze tehdy jsme, dle mého názoru schopni poskytnout plnohodnotnou pomoc.

Myslím si, že spousta organizací, které pracují v oblasti sociální práce, by měla reflektovat toto téma nejenom u svých zaměstnanců, ale i klientů, protože pokud se nám jako sociálním pracovníkům podaří harmonizovat rodinný život našich klientů s jejich pracovním životem, mohlo by dojít k ustálení situace, která se dnes v mnoha případech může zdát jako bezútěšná.

Další přidanou hodnotu, kterou může tato práce přinést pro samotný obor sociální práce je, že z výzkumu, který bude probíhat mezi zaměstnanci v oboru sociální práce, mohou vzejít zajímavé poznatky a doporučení vzhledem ke zlepšení situace v oblasti harmonizace profesního a rodinného života sociálních pracovníků.

Při zpracovávání mé diplomové práce budu vycházet především z odborné literatury, která vyšla v České republice, sborníků z odborných konferencí, platných právních předpisů a některé informace jsem čerpala z webových stránek internetu věnovaných tomuto tématu.

Práce je rozdělena na dvě hlavní části, na část teoretickou, kde se věnuji hlavně faktům a základním informacím o daném tématu a na část metodickou, která zahrnuje kvalitativní výzkum. Práce je členěna na kapitoly, které jsou číslovány. V první kapitole se věnuji rodině, druhá kapitola je zaměřena na rodinnou politiku a třetí kapitola je věnována harmonizaci profesního a rodinného života, kde se mimo jiné věnuji flexibilním formám práce. Na konci každé kapitoly je krátký závěr, kde

shrnuji téma dané kapitoly z mého subjektivního pohledu. Následuje část metodická s kvalitativním výzkumem, kde pro získávání dat byla zvolena metoda polostrukturovaného rozhovoru. Výzkum byl postaven na rozhovorech se zaměstnankyněmi, které pracují v oblasti sociální práce v Liberci.

Diplomová práce je zakončena závěrem, který shrnuje informace z teoretické části a výzkumné části, dále je v závěru formulována odpověď na hlavní výzkumnou otázku a mé subjektivní postřehy k tématu diplomové práce.

1 Kapitola rodina

Jedním ze zásadních a nosných témat mé diplomové práce je rodina, proto jí věnuji samostatnou kapitolu. Smyslem této kapitoly je uvést a definovat rodinu jako důležitou společenskou instituci. V této kapitole se budu zabývat rodinou, jako základní společenskou jednotkou. Dále se zde budu zabývat vývojem rodiny z historického hlediska a některými jejími proměnami, kterými si v průběhu let prošla. Zmiňuji zde i funkce a typy rodin, které jsou uváděny v odborné literatuře. Část kapitoly je věnována postmoderní rodině a některým znakům moderní rodiny.

Téma rodiny se týká každého z nás, každý člověk má nějakou rodinu, každý z nás má k rodině nějaký vztah. Pro každého z nás rodina představuje něco jiného, pro mne osobně rodina představuje místo, kde budu mít za všech okolností zázemí, které mi dává pocit jistoty a svobody, zároveň ale také pocit odpovědnosti vůči své rodině.

1.1 Definice rodiny jako společenské instituce

Rodina je nejstarší lidskou společenskou institucí, byla a je základní jednotkou všech společností. Rodinou její charakteristikou a definicí jako společenské instituce a vymezením jejího vztahu ke společnosti se zabývá především sociologie. Existuje velké množství různých definic. Jinak by rodinu definoval psycholog, právník, sociolog a jinak demograf. V literatuře existuje mnoho charakteristik rodiny, můžeme v nich najít některé odlišnosti v definování rodiny, na druhé straně docházejí autoři v podstatě ke shodným závěrům a to, že rodina je důležitou stavební jednotkou společnosti.

Socioložka Vlasta Fišerová vymezuje rodinu jako: „*původní a nejdůležitější společenskou skupinu a instituci, která je základním článkem sociální struktury i základní ekonomickou jednotkou a jejímiž hlavními funkcemi je reprodukce, trvání lidského biologického druhu a výchova, respektive socializace potomstva, ale i přenos kulturních vzorců a zachování kontinuity kulturního vývoje*“ (Fišerová dle Velký sociologický slovník, 1996, s. 940).

Rodina, jak jí definoval Kramer, dle mého názoru odpovídá současné podobě rodiny. Kramer vymezuje rodinu jako: „*skupinu lidí se společnou historií, současnou realitou i budoucím očekáváním vzájemně propojených transakčních vztahů. Členové*

jsou často (ale ne nutně) vázáni hereditou, legálními manželskými svazky, adopcí nebo společným uspořádáním života v určitém úseku jejich životní cesty. Kdykoli mezi blízkými lidmi existují intenzivní a kontinuální psychologické a emocionální vazby, může být užíván pojem rodina, i když jde např. o nesezdaný pár, o náhradní rodinu atd.” (Kramer in Sobotková, 2001, s. 22)

Rodina je vnímána jako malá společenská skupina, tedy společenství osob, které jsou navzájem propojeny příbuzenskými svazky. Vytváří se zde citové pouto, které je málokdy plně nahraditelné, vznikají v ní silné vazby a i určitá vzájemná závislost. (Strašíková, 2004) Rodina zásadně determinuje osobní vývoj dítěte a jeho vztahy k ostatním osobám a skupinám. Přenáší se zde specifické modely chování pro vytváření dalších vztahů ve společnosti. *„Rodina je tak významným přínosem pro celou společnost, pro její civilizační, kulturní a mravní úroveň.“* (Krebs, 2010, s. 374)

Ve velkém množství definic a charakteristik rodiny si můžeme, každý najít tu, která imponuje právě nám a nejlépe vystihuje náš postoj k rodině – jádro věci je u všech definic stejné – rodina je důležitá jak pro společnost, tak i pro jedince samotného.

1.2 Historie rodiny a vývoj rodiny

Rodina procházela celou svou historií neustálými změnami, které jsou závislé na vývoji celé společnosti. Rodina je také nejstarší institucí, která vznikla nejen z přirozeného pohlavního pudu, jenž měl zajistit zachování druhu, ale především z potřeby své potomstvo ochraňovat, učit ho a připravovat ho pro život. (Možný, 2002)

Rodina je kulturně a historicky relativním, proměnným útvarem, který se vyvíjí od samého začátku a vývoj rodiny bude pokračovat i nadále. Setkáváme se s množstvím typů rodinných struktur a s různorodými konfiguracemi rodinného života. Rodina se v různých dobách a v různých společnostech vyvíjí a mění. Zároveň však platí, že určité typy rodinného života se vyskytují ve všech známých historických společnostech bez toho, aby se změnily. (Možný, 2006)

Tradiční rodina jak ji charakterizuje Možný (2006) je široká síť vztahů kde hlavou a zároveň jedinou autoritou je otec. V této linii byl prováděn i mezigenerační přenos

a to zejména ekonomického kapitálu. Společenský status jedince se odvíjel od postavení rodiny a osobní biografie byla pevně svázána s biografií rodinnou. Role byly striktně vymezeny a hierarchizovány. Rodina plnila univerzální funkci a náležel jí monopol na sex a plození dětí. Výběr partnera podléhal zájmu rodičů. (Možný, 2006) Tradiční rodina byla rozvětvená a vícegenerační. (Možný, 1990)

České rodiny, tak jako rodiny v celé západní civilizaci prošli v několika posledních desetiletích dosti výraznou změnou, která byla iniciována změnami společnosti a postupnými změnami v lidském soužití. Ochrana rodiny už dnes nezávisí na bojovnosti mužských členů rodiny, převzali ji instituce (policie, armáda) a univerzálně vynutitelný společenský řád.

Změnily se ustálené role mužů a žen, hospodářská moc a ekonomický úspěch se už dnes neopírá o fyzickou sílu namáhavé práce, pro kterou mají lepší předpoklady muži, ale jde spíše o výkon v povolání, kde rozhoduje schopnost jednat s lidmi a intelektuální znalosti, tedy charakteristiky, jimiž jsou muži i ženy vybaveni stejně. Výrazně se prodlužuje věk, kterého se dnes dožíváme.

Podobu rodiny výrazně ovlivnil na konci 20. století vynález spolehlivé antikoncepce, člověk se tak vymanil z rukou přírody a o tom, kdy a zda vůbec bude mít děti, rozhoduje člověk sám a výrazně se tak může uměle korigovat reprodukce, čímž se i mění smysl a podstata zakládání rodin – výchova dětí už nemusí být důvodem zakládání rodin.

Někdy v první polovině sedmdesátých let 20. století se vydali evropské společnosti na cestu ke snižování počtu narozených dětí a česká společnost je následovala zhruba s patnáctiletým odstupem. Ubylo manželských svazků, přibylo rodin s jedním potomkem, věk prvorodiček se stále více zvyšuje a stále více dětí se rodí neprovdaným ženám.

(Možný, 2002)

Poslední čtvrtstoletí podstatně změnilo v západních společnostech dlouho ustanovené reprodukční poměry. Pokud tento problém hodně zjednodušíme, najdeme asi tři hlavní příčiny u všech těchto příčin lze, ale nalézt jeden společný ukazatel - oslabení tlaku kultury na dodržování závazků spojených s otcovstvím:

- První příčinou tohoto tlaku je existence sociálního státu. Opustil-li dříve muž matku svého dítěte, matka s dítětem byla vystavena obrovskému tlaku a byla v podstatě vystavena úpadku hmotnému i sociálnímu, který byl mnohdy tak silný, že rodinu úplně zničil. Pokud dnes muž opustí rodinu, jako institucionalizovaný otec zafunguje sociální stát. Morální společenský tlak na to, aby muž neopustil svou rodinu (nebo žena) je dnes velmi nízký, dá se říci, že prakticky vymizel, což je znakem pozdní modernity.
- Žena jako matka byla tímto vývojem osvobozena od závislosti na muži (otci jejích dětí). Jako nezamýšlený důsledek této emancipace žen, osvobodila tato emancipace i otce dětí. Sociální tlak na otce, aby bezpodmínečně stál po boku matky svých dětí při výchově, vymizel.
- Nejobecnější příčinou změny v reprodukčním řádu západních společností je změna povahy individualismu v západní kultuře. Výrazný akcent na jedinečnou hodnotu každého člověka, s důrazem na autonomii jedince je dnes brán jako samozřejmost. Na sklonku moderní doby se individualismus začal měnit. Pod tlakem technologií, ekonomických a sociálních změn se stalo, že individualismus, pluralismus a tolerance otevírají dveře pluralitě, v níž je dovoleno vše. Je paradoxem, že tlak na takto vysoce ceněné hodnoty potlačuje morální hodnoty, které jsme jako civilizace zdědili z minulosti. „*Lidé už nezpochybňují autoritu tyranů, ale i autoritu demokraticky zvolených vlád. Vykrucují se z rodinných závazků, i když je na sebe vzali dobrovolně. Individualismus, základ ctnosti v moderních společnostech, se začíná měnit z hrdé soběstačnosti svobodných lidí v jakési do sebe uzavřené sobectví, pro které se stává maximalizace osobní svobody bez ohledu na odpovědnost k ostatním sama o sobě cílem.*“ (Fukuyama in Možný, 2002, s. 193) V tomto klimatu je jen obtížné zakládat rodiny, protože rodina je institucionalizovaná odpovědnost a obětavost se dá považovat za její pilíř. (Možný, 2002)

1.3 Funkce rodiny a druhy rodin

Základní funkce rodiny se měnily spolu s jejím vývojem a s proměnami naší společnosti. Podstata samotných funkcí přetrvává dodnes, změnil se pouze způsob jejich plnění. To, jak rodina plní své funkce, se následně odráží v jejím fungování.

Za základní funkce současné rodiny se dají považovat tyto funkce:

- biologicko-reprodukční;
- ekonomicko-zabezpečovací;
- výchovná (nebo socializačně výchovná);
- emocionální;
- relaxační a regenerační. (Možný, 1999)

Rodina může fungovat ve velmi rozmanitých podobách. Dalo by se říci, co rodina to specifický typ rodinného soužití. Dle Malacha (2007) se v základním pojmosloví při definování rodin můžeme setkat s tímto rozlišením podob rodiny:

- podle počtu společně žijících generací může být rodina základní (nukleární), kterou tvoří matka, otec a jejich děti a širší rodina, představuje rodinu, kterou tvoří ještě kromě rodičů a dětí například prarodiče nebo jiní příbuzní;
- podle kritéria podílu rodičů na výchově dětí rodina úplná, která se skládá z obou rodičů a jejich dětí a neúplná, kde následkem rozvodu, úmrtí aj. chybí jeden z rodičů;
- podle společenské adekvátnosti výchovného působení může být funkční, kde dochází k naplňování funkcí a uspokojování potřeb všech členů, afunkční, kde dochází k poruše jedné nebo více funkcí a dysfunkční, kde dochází k dlouhodobému narušení funkcí rodiny a kde je ohrožena socializace dítěte;
- podle vyváženosti, provázanosti a komplexnosti naplňování funkcí může být integrovaná, kde fungují dobré vztahy mezi členy rodin a dezintegrovaná, kde dochází k nežádoucím rozporům zejména mezi rodiči, ale také mezi rodiči a dětmi;
- podle trvalosti příznaků fungování rodiny může být stabilní, která vykazuje kladné nebo záporné vlastnosti pro dlouhé období nebo nestabilní, která se

projevuje značnými výkyvy a proměnami svých kvalit v kladném i záporném významu.

1.4 Postmoderní rodina – proměny rodiny v dnešní společnosti

I když se zdá, že rodina přestává být vnímána ve svém původním významu, můžeme ji stále vidět jako základní společenskou jednotku i dnes, a to i přes veškeré katastrofické vize a scénáře. Navzdory proměnám své podoby a rozmanitostem forem rodinného soužití, zůstává rodina jako instituce poměrně stabilní. Lze říci, že rodina je jedinou společenskou institucí, která existuje od prvopočátků soužití lidí doposud.

Smýšlení, jež považovalo rodinu za stabilizující prvek společnosti, který brání společenskému systému, aby upadl do chaosu, vládlo v sociologii až do poloviny 20. století. Sociologové byli přesvědčeni o tom, že rodina je nejen stabilní, ale i morfostatická instituce¹. Výzkumy však ukázaly, že i rodina prošla a stále prochází historickým vývojem. (Možný, 2006)

V knize Rodina a společnost (Možný, 2006) se dočteme, že až do počátku 20. století se rodina příliš překotně neměnila. V průběhu 60. let 20. století začínají však do společenského dění v Evropě zasahovat mladí lidé, narození v poválečném baby-boomu. Jedná se o generaci s mimořádně silným generačním sebevědomím, jež pod vlivem marxismu a feminismu vnímá tradiční rodinu jako ideologický a utlačující koncept. Zároveň s tím, si tato generace klade otázky po samém smyslu rodiny. Hluboko zakořeněné změny tak na sebe nedají dlouho čekat a právě v druhé polovině dvacátého století se zviditelňují a rodina se začíná měnit tempem do té doby nevídaným.

¹ Sociologie pohlížela na rodinu jako na instituci, jejímž primárním účelem je vytvářet soukromý prostor, stíněný proti nepřehlednému světu veřejnému. Rodina chránila své členy, nemění svůj tvar, vnitřní uspořádání a změny ve svém okolí vyrovnává. Vývoj či pokrok tím rodina ovšem nebrzdí. Naopak: svou stabilitou dynamiku umožňuje a v jistém smyslu i podporuje, protože brání společenský systém před chaosem a zhroucením. (Možný, 2006)

1.4.1 Změny ve vnímání rodiny

Proces změn rodiny a manželství, k nimž od 60. let 20. století docházelo, se týkal zejména trendů v porodnosti a sňatečnosti. Jedná se o tzv. druhou demografickou tranzici jejímiž autory jsou Ron Lesthaege a Dirk van de Kaa. Za změnami v rámci druhé demografické tranzice do značné míry stály hodnoty individualismu, důraz na práva a zájmy jednotlivce, na jeho svobodnou seberealizaci, na rovnoprávné postavení mužů a žen ve veřejné i soukromé sféře. Hlavními změnami jsou dle Rabušice (2001):

- posun od manželství k nesezdanému soužití;
- posun od antikoncepce jako prostředku ochrany před nechtěným těhotenstvím k antikoncepci, která umožňuje sebenaplňující volbu, zda dítě vůbec mít a kdy ho mít;
- posun od éry, v níž dítě bylo středobodem života rodičů k éře, kdy středobodem života je pár a jeho dítě;
- posun od uniformních rodin a domácností k pluralitním formám rodin.

Možný (2006) doplňuje posuny o tyto změny:

- padl monopol rodiny na legitimní sex a na plození dětí;
- výběr partnera, který byl dříve v rukou rodičů, se stal svobodnou volbou;
- nově vznikající speciální instituce vyvlastnily rodině řadu jejích tradičních funkcí, z nichž rodině zůstal jen konzum, zábava a citové bezpečí;
- nárůst pracujících žen a důležitosti, kterou pro ně má profesní kariéra.

1.4.2 Znaky současné rodiny – moderní rodiny

Rodinu, její vývoj a fungování rodiny nelze nikdy vytrhnout z kontextu své doby. Dalo by se tedy říci, že rodina se vyvíjí souběžně s vývojem společnosti. V každé době a vývojové etapě si rodina nese určité znaky.

Znaky týkající se současné rodiny dle Trpišovské a Vacínové (2007):

- oddalování manželství a plánování narození dětí na pozdější dobu;

- nárůst rozvodovosti;
- pokles zájmu lidí po rozvodu vstupovat do dalšího svazku a mít děti;
- omezování počtu dětí v rodině, nebo nemít žádné děti;
- prodloužená délka doby, po kterou děti žijí se svými rodiči.

Další znaky současné rodiny dle Krause (2008):

- demokratizace uvnitř rodiny, kdy muž ztrácí výsadní postavení v rodině;
- částečná izolovanost rodiny před vnější společností;
- zmenšování se rodiny;
- nedostatek komunikace v rodinách a společně stráveného času, je známkou dezintegrace;
- velká pracovní zátíženost.

Možný (2006) shrnuje charakteristiku moderní rodiny následovně: hlavou moderní rodiny už není pouze otec, nýbrž oba rodiče a i autorita je mezi ně funkčně rozdělena. Role v rodině jsou i nadále komplementární, ale i segregované. V mnohých oblastech rodina ztratila své výsadní postavení a s tím také monopol na sex – stále jí zůstává monopol na plození dětí. Funkce patřící i nadále rodině jsou funkce pečovatelská, citová a statutotvorná. Přičemž ale sociální status jedince začíná mít více charakter statusu získaného nežli připsaného. Kromě ekonomického kapitálu je pro rodinu moderní společnosti charakteristický také kapitál kulturní a sociální.

Rodina je chápána jako biosociální jednotka, která je společností ovlivňována, a na druhou stranu také společnost významně ovlivňuje a formuje. *„Přes všechny problémy a peripetie, kterými rodina ve svém historickém vývoji prošla, zůstává i na počátku nového století nepostradatelnou a těžko nahraditelnou institucí i pro dospělého člověka, natož pro dítě. Je nezastupitelná při předávání hodnot z generace na generaci, funguje jako nejvýznamnější socializační činitel.“* (Kraus, 2008, s. 7)

Typ současné moderní rodiny je založený na rovnoprávném vztahu ženy a muže v rodině. Postupně dochází k emancipaci žen. Matky, ženy se stávají mnohdy hlavami a živitelkami rodiny, pokud je ve vztahu absence muže. Mění se také

ekonomická funkce rodiny. Ekonomický tlak vyžadující ekonomickou aktivitu obou partnerů vytlačuje v rodinných prioritách péči o děti. Sociolog Milan Tuček uvádí, že v rodině dochází k oslabování skutečně svobodných rozhodnutí pod tlakem vnějších faktorů (trh práce). (Tuček, 1998)

„Postmoderní rodiny již nejsou zakládány proto, aby reprodukovaly populaci, nebo jinak prospívaly velkým společenstvím lidí. Rodiny postmoderní doby jsou zakládány kvůli uspokojování citových potřeb partnerů (nikoliv dětí!). Stabilita těchto rodin proto stojí a padá s citovou bilancí partnerského vztahu. Rodina je více privátním podnikem. Dítě je především citovou investicí.“ (Matoušek a kol., 2003, s. 181)

Závěr kapitoly

Současná rodina je z mnoha stran vystavena řadě zátěží. V souvislosti s různými demografickými změnami se rozpadá tradiční model rodiny. Muži přicházejí o výsadní postavení v rodině, ženy se více vzdělávají a chtějí se uplatnit v různých profesích. V některých rodinách tak dochází k posunům v podílu partnerů na zabezpečování běžného rodinného provozu. Přesto u mnoha lidí přetrvává tradiční představa o rozdělení mužských a ženských rolí. (Šmolka a Mach, 2008; Strašíková, 2004)

Všechny změny a posuny, kterými rodina prochází, jsou podle mého názoru jen odrazem vývoje společnosti. Tak jako člověka nemůže odtrhnout od vývoje společnosti, nemůžeme odtrhnout rodinu jako instituci od reality své doby.

Rodina přes všechny změny, kterými si prošla, byla, a podle mého názoru i nadále zůstane, jedním z nejdůležitějších aspektů společnosti. Rodina není neměnná instituce s jasně danými znaky, pravidly a charakteristikami. Spolu s vývojem společnosti se bude měnit nadále i rodina, tak jako tomu bylo doposud. Rodina neustále hledá a nachází své místo ve společnosti, přitom je samotnou společností znovu a znovu ovlivňována a formována. Funguje v plném rozsahu, má svůj význam a své opodstatnění jen tehdy, když uspokojuje potřeby a požadavky každého jejího člena.

Jsem však přesvědčena, že rodina zůstane i nadále důležitým prvkem společnosti. Myslím si, že rodina se v dobách nejistoty pro člověka, bude stávat mnohem důležitějším kotvícím prvkem, který nám bude poskytovat zázemí, ochranu a pocit jistoty.

2 Rodinná politika

V této kapitole se budu věnovat rodinné politice, jako důležitému aspektu, který ovlivňuje rodiny. V dnešní společnosti, která je orientována především na výkon a ekonomickou aktivitu, nezůstává rodinám příliš času na pro-rodinné aktivity, proto stát převzal řadu rolí, které dříve zastávaly rodiny. Stát poskytuje služby rodinám a v kontextu pro-rodinné problematiky je rozvíjena i oblast sociálních služeb a sociální práce s rodinami. Přístupy státu k rodinné politice jsou různé a mohou být odlišné, zároveň je rodinná politika úzce navázána na sociální politiku státu.

2.1 Rodinná politika a její pojetí

Rodinná politika státu úzce souvisí se sociální politikou. Sociální politika je velmi široký pojem a existuje pro ni několik různých definic². Především je nutné zdůraznit, že sociální politika je vždy součástí určitého společenského celku. Sociální politika: její cíle, funkce, nástroje, se nevytváří izolovaně, ale v souladu s dalšími sférami společnosti. (Tomeš, 2001)

Sociální politika zaměřená na pomoc rodině s dětmi se v Evropě z počátku vyvíjela jako doplněk ke mzdě neboli sociální mzda. Ta vznikala po první světové válce, a byla uplatňována i během druhé světové války. Sociální a s ní i rodinná politika ve všech vyspělých zemích hraje důležitou roli pro další společenský rozvoj. (Tomeš, 2001)

Rodinná politika dle Krebse (2005) je: „*vědomé a cílené působení sociálních institucí na právní, ekonomický a sociální stav rodin, na její členy a na její prostředí, staví tak členy pod zvláštní ochranu státu.*“ (Krebs; 2005, str. 344) Rodinná politika tedy představuje souhrn aktivit a opatření za účelem podpory rodiny.

Rodinná politika dle Smutka (2015) je: „*racionální aktivita, která má za úkol zmírnit narůstající náklady rodin v pozdně moderní éře.*“ (Smutek, 2015, s. 21)

Rodinná politika je politikou průřezovou: „*zasahuje do nejrůznějších veřejných oblastí života společnosti, jako je např. bydlení, školství, zdravotnictví, trh práce,*

² Sociální politika je soustavné a cílevědomé úsilí jednotlivých sociálních subjektů o změnu nebo udržení a fungování svého nebo jiného (státního, obecního) sociálního systému. Toto úsilí je – soustavné a cílené. (Tomeš, 2001)

infrastruktura. Na druhou stranu se však týká oblasti vysoce soukromé, a musí tedy respektovat autonomii a schopnost rodin samostatně se rozhodovat. Rodinná politika je proto soustředěna na podporu rodin ve výkonu jejich přirozených funkcí, nikoli na přebírání těchto rolí a zasahování do vnitřního života rodin, rozdělení sociálních rolí v rodině atd. Měla by pamatovat na všechny vývojové fáze rodin, stejně jako na jejich potřeby v konkrétních situacích. Podporuje mezigenerační solidaritu. Měla by podporovat rodiny a jejich přirozenou funkci, nikoliv přebírat zodpovědnost.“ [1: cit. 2016-11-27]

Rodinná politika podporuje jak rodiny, které již existují, tak by se její podpora měla zaměřit i na ty občany, kteří se rodinu teprve chystají založit. (Smutek, 2015)

Podle Valentové (2006) je rolí současných sociálních států také dosažení harmonizace práce a rodiny, což bude stále důležitější úkol rodinné i sociální politiky. Jako rodinnou politiku lze označit: „*souhrn všech intervencí státu, které se přímo či nepřímo týkají rodinného a pracovního života jedinců a vytvářejí prostředí pro balancování těchto dvou sfér.*“ (Valentová in Sirovátka, 2006, s. 108)

2.2 Typologie rodinné politiky

Rodinné politiky jsou různé a systémy ze, kterých vychází, mohou být značně odlišné. Pestrá typologie možných forem rodinné politiky souvisí s jejich odlišným hodnotovým zakotvením, jinými kulturními tradicemi, rysy politické kultury a neméně závisí také na různých civilizačních prostředích.

Typologie rodinné politiky je návazná na typ sociálního státu. V rámci Evropy lze hovořit o čtyřech základních typech rodinné politiky v návaznosti na základní formy sociálního státu a sociokulturní specifika jednotlivých regionů.

Pro účel nastínění typů rodinné politiky jsem si zvolila rozdělení sociálních států podle Esping-Andersena, ten definoval tři základní typy sociálních států (liberální, konzervativní, sociálně-demokratický), které později doplnil o čtvrtý typ (jihoevropský). Uvedu zde pouze základní nastínění podstaty jednotlivých typů welfare state a jejich rodinných politik:

- **Liberální welfare state:** anglosaský model, hodnotový základ – individualismus, hlavní účel – podpora efektivity trhu, trh je nejlepší

regulátor společenských a ekonomických mechanismů, zásahy státu jsou omezeny jen na případy nejnnutnější potřeby, existuje nerovnost mezi chudými a bohatými – minimální stupeň přerozdělování zdrojů, státy (Velká Británie, Švýcarsko, USA).

Rodinná politika: role rodiny je zde pouze okrajová; odpovědnost za péči o děti je na rodičích a soukromých institucích; málo rozvinutá institucionální péče o děti; rodiny mohou čerpat daňové úlevy na děti; rodina je považována za privátní sféru, v níž je vyloučena jakákoli intervence státu; podpora rodiny je proto začleněna do rámce sociální pomoci v rámci systému sociálního zabezpečení.

- **Konzervativní welfare state:** bismarkovský model, malé přerozdělování, vliv tradičních hodnot a církve, výrazná role státu, dávky poskytovány na základě práce, výkonu a zásluh, sociální dávky závisí na předchozím statusu a výdělcích, stát zasahuje jen tehdy, jsou-li vyčerpány všechny ostatní možnosti, hierarchizovaná společnost, stát podporuje zajištění minimální životní úrovně, státy (Německo, Rakousko, Francie).

Rodinná politika: role rodiny je centrální; tradiční rodina je základním prvkem společnosti; tradiční model rodiny – jeden živitel je zdrojem příjmů; rozvinutý systém státní péče o děti; rodiny mohou čerpat dávky a uplatňovat daňové úlevy na děti.

- **Sociálně-demokratický welfare state:** skandinávský model; zásady univerzalizmu, rovnosti, solidarity, relativně vysoký stupeň životní úrovně, stát má odpovědnost za zabezpečení svých občanů, stát vytlačuje trh – omezit vliv trhu, zabezpečení téměř plné zaměstnanosti, sociální práva má každý, velkou měrou zdaňovány pracovní příjmy občanů – např. Švédsko patří mezi evropské země s nejvyšším procentem odvodů do státního rozpočtu; státy (Dánsko, Finsko, Švédsko).

Rodinná politika: role rodiny okrajová; jedná se o univerzální sociální systém, nárok na finanční podporu není většinou testován, čerpání dávky je univerzálním právem – plošné základní dávky jsou dostupné všem rodinám; dlouhá rodičovská dovolená; rozvinutý systém institucionální péče o děti;

podpora generové rovnosti – model dvoupříjmové rodiny. (Smutek, 2015; Národní zpráva o rodině, 2004)

2.3 Vývoj rodinné politiky

V jednotlivých evropských státech se, ale vývoj rodinných politik lišil. Zatímco ve skandinávských státech a státech západní Evropy byl patrný příklon k liberálnější politice, státy jižní Evropy díky silnému vlivu církve zůstávaly u podpory tradiční jednopříjmové rodiny. Již tady se jednotlivé rodinné politiky začaly výrazně odlišovat a rozdíly v míře i způsobu státní podpory rodin se zachovaly do současnosti. (Vaculíková, 2006)

Samostatnou kapitolou je vývoj podpory rodin v zemích s centrálně plánovanou ekonomikou. Zde plánování státu zasahovalo i do rodinného chování a ovlivňovalo plnění jejích jednotlivých funkcí. Toto období bylo ve znamení propopulačních cílů rodinné politiky a také zrovnoprávnění žen oproti mužům, zejména na trhu práce. Stát zřídil rozvinutou síť zařízení péče o děti již od nízkého věku (jesle), aby ženy s malými dětmi mohly chodit do práce. Zeslabil tak výchovnou funkci rodiny a zesílil ekonomickou. (Vaculíková, 2006)

Rodinná politika v České republice před rokem 1989 byla charakteristická rozvinutou sítí institucionální péčí o děti, akcentem na dávky a dlouhou rodičovskou dovolenou, přitom však byla vysoká zaměstnanost žen. Tento model byl po roce 1989 posílen zejména tím, že v roce 1990 byla prodloužena doba poskytování rodičovského příspěvku do věku 3 let dítěte a v roce 1995 dokonce do 4 let věku dítěte, došlo však i k současnému omezení možností institucionální péče o děti do 3 let věku. Zatímco za socialismu mohl model dlouhodobé rodičovské dovolené fungovat bez velkých problémů³, po roce 1989 se podmínky na trhu práce změnily a trh práce už nebyl tak přívětivý k těm, kdo z něj na dlouho dobu vypadli. (Sirovátka, Hora, 2008)

Situace v České republice se výrazně změnila v 90. letech, stát výrazně změnil svou roli v rodinné politice – od štědrého poskytovatele dávek k poslední záchranné instanci. V druhé polovině 90. let je patrný rostoucí zájem o rodinu. Systém dávek

³ S ohledem na nucenou zaměstnanost a jistotu v dostupnosti pracovních míst i po delším přerušení zaměstnání.

pro rodiny s dětmi byl nově určen jako systém státní sociální podpory směřovaný hlavně rodičům s dětmi. Začal se postupně prosazovat názor, že zabezpečení rodin by mělo vycházet z pracovních příjmů členů domácnosti, a sociální dávky by měly plnit pouze doplňkovou funkci. V souladu s tímto názorem bylo zavedeno testování příjmů rodičů při posuzování nároku u většiny dávek. V současnosti se stát snaží svou pomoc zaměřit zejména na nízkopříjmové a neúplné rodiny s dětmi, které jsou chudobou nejvíce ohroženy. (Potůček, 2003; Národní zpráva o rodině, 2004)

Vývoj v České republice se značně odlišuje od vývoje, který je možné sledovat v jiných evropských zemích. Tam se přes velké rozdíly v rodinných politikách většinou prosadil trend přenesení péče o děti, včetně dětí mladších tří let, zčásti mimo rodinu a současně narostla podpora větší generové rovnosti na trhu práce i v péči o děti. V České republice je možné sledovat větší příklon k tradičním hodnotám, například je u nás nižší míra podpory generové rovnosti, menší snaha o zapojení matek na trhu práce. Opatření naší sociální politiky a rodinné politiky ve velké míře podporují tradiční hodnotovou orientaci. (Sirovátka, Hora, 2008)

Současná rodinná politika v Evropě se snaží obsáhnout co nejvíce potřeb a má tedy komplexní charakter. Dobře fungující rodina je pro stát důležitým faktorem, díky němuž se mohou snižovat náklady státu na řešení a sanaci problémů rodin i jednotlivců. (Smutek, 2015)

2.4 Charakteristika rodinné politiky v České republice

Pro rodinnou politiku České republiky je typický tzv. postsocialistický model⁴. Vyznačuje se tím, že stát se snaží svou podporu nasměřovat lidem, kteří jeho pomoc nejvíce potřebují, tzn. chudým domácnostem a zejména rodičům – samozivitelům s dětmi. U většiny sociálních dávek určených rodičům s dětmi se proto testují příjmy rodičů pro přiznání nároku na ně. Některé dávky mají i univerzální charakter, ale vzhledem k celkovému příjmu domácností tvoří jen malé procento.

Oblast rodinné politiky spadá do kompetence Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky, které zřídilo v rámci své organizační struktury: Odbor rodiny a ochrany práv dětí. Také další ministerstva spadají do této oblasti, např.

⁴ Model byl nazván postsocialistickým, protože jej lze najít u států se socialistickým režimem v předešlém období.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy a Ministerstvo zdravotnictví. Rodinná politika je také řešena na úrovni krajů a obcí. Nejvýznamnější podpora rodin je zajišťována systémem sociálního zabezpečení, a to ve třech pilířích: sociálního pojištění, státní sociální podporou a sociální péčí. Další velmi důležitou oblastí, která řeší podporu rodin s dětmi, je daňová sféra⁵. (Národní zpráva o rodině, 2004; Národní koncepce rodinné politiky, 2005)

Stát především podporuje model - dvoupříjmové rodiny. Zapojení žen na trhu práce je proto relativně vysoké, přestože v českém prostředí lze najít relativně malou nabídku prací na částečný úvazek (nejlepší řešení pro ženy pečující o děti do 3 let). Tato skutečnost je jedním z několika důvodů, proč ženy s malými dětmi často volí alternativu zůstat doma, starat se o dítě, čímž ztrácejí motivaci vrátit se dříve do zaměstnání. K tomuto rozhodnutí jim také napomáhá institut rodičovské dovolené, který v České republice patří k jednomu z vůbec nejdelších (do 3 let věku dítěte). (Fialová, 2000)

⁵ Jedná se o nepřímou pomoc, kdy si jeden z pracujících rodičů uplatněním daňových opatření sníží své daňové odvody. Tato zvýhodnění už nespádají do kompetence ministerstva práce a sociálních věcí, ale jsou řešena Ministerstvem financí České republiky.

Závěr kapitoly

V několika posledních letech, se pozornost veřejnosti, odborníků i českého státu stále více zaměřuje na oblast podpory rodin. Stále více si veřejnost, instituce a stát uvědomují, dle mého názoru nezastupitelnou funkci rodiny (hlavně výchovnou a emocionální). V rodinném společenství zpravidla dochází k přípravě jedince na život a formování jeho osobnosti. Jedním ze záměrů státu je proto podporovat tvorbu nových rodin a přispívat k udržení jejich stability.

Podpora rodin státem je zpravidla uskutečňována nabídkou nástrojů státní rodinné politiky a poskytováním finančních příspěvků, jimiž se stát snaží kompenzovat alespoň částečně náklady spojené s výchovou dětí. Zda je systém pomoci v českém prostředí nastaven vhodným způsobem, je otázkou, která není jednoduchá, a lze na ni nahlížet z více úhlů pohledu.

Rodinná politika je úzce navázána na typ sociálního státu a je dána i historickou zkušeností, kterou daná země má. Myslím si, že v České republice je rodinné politice, zvláště v posledních letech, věnována zvýšená pozornost. Tendence zabývat se rodinnou politikou je patrná na více úrovních, a to jak na úrovni vládní a legislativní, tak i na úrovni měst a obcí; některé firmy a zaměstnavatelé ale i sami rodiče se snaží najít možnosti, jak se v této oblasti angažovat.

Jak je uvedeno v koncepčním materiálu - České sociální doktríně: *„Rodina svým dobrým fungováním vytváří příznivé podmínky pro kultivaci vlastní osobnosti u mladé generace. Předpokladem rozvoje lidského potenciálu je tedy i dobrá rodinná politika státu, podporující rodinu ve všech jejích základních funkcích.“* [2: cit. 2017-02-27] Rodinná politika je velice důležitý segment veřejných politik. Jak již bylo zmíněno, rodina je základním stavebním prvkem společnosti a je proto namístě, aby byla rodinné politice věnována zvýšená pozornost. Pokud tomu tak bude a rodinná politika svými opatřeními bude podporovat zakládání rodin a udržování rodin. Jejich rozvoj přispěje tak k lepšímu stavu společnosti a větší stabilitě.

Rodinná politika, by dle mého názoru, měla respektovat určitou tradici a kulturní podtext, který se k rodině váže. Je však potřebné vnímat i nové trendy a změny ve společnosti a v chování lidí a rodin. Myslím si, že pokud je zde požadavek na to, aby

se matky dětí do 3 let mohly vrátet dříve do svého zaměstnání, měla by rodinná politika na toto reagovat a umožnit tak svými opatřeními tento návrat do zaměstnání ženám, které o to stojí.

Rodinná politika může být i zneužita k určité manipulaci s demografickým vývojem. Jako příklad bych uvedla politiku jednoho dítěte v Čínské lidové republice. Tato politika byla v roce 2013 a hlavně v roce 2015 uvolněna a dnes již tak striktní pravidla neplatí. Tento příklad je dle mého názoru důležitý proto, abychom si uvědomili, že i rodinná politika může být zneužita a může s ní být manipulováno tak, aby se sledovaly určité cíle, které jsou v zájmu státu a ne vždy v zájmu lidí a rodin.

.

3 Harmonizace rodinného a pracovního života

Rodinný život a pracovní kariéra jsou dvě základní oblasti lidského života, na něž se upírají perspektivy většiny lidí. To jak se daří lidem naplňovat tyto perspektivy je výsledkem působení mnoha faktorů např. osobních vlastností, vytrvalosti, preferencí, působení společenských a ekonomických faktorů.

Chápání ženy jako osoby, která plní dvě odlišné úlohy, nebo má dvě životní polohy – mateřskou a profesní – je svým způsobem mylné. Domnívám se, že každá práce, kterou člověk v životě vykonává, ho něčemu naučí. Vzdělání nezískáváme pouze ve škole a během studia, ale vzdělání je celoživotním procesem, do kterého se promítne každá naše zkušenost. Stejně tak i ta rodičovská. Nelze tedy podle mého názoru hovořit jen o harmonizaci, ale spíše o vzájemném doplňování rolí. Jsem tedy názoru, že profesní a rodinná sféra by neměla být oddělenými světy, ale jedním světem, který se vzájemně doplňuje podle představ a preferencí každého člověka.

Smyslem této kapitoly bude uvést různé názory a pohledy na harmonizaci profesního a rodinného života. Dále zde budou zmíněny modely zaměstnanosti žen, některé vybrané modely flexibilních forem práce a sociální práva jako základní ochranný prostředek pro ženy s dětmi. Domnívám se, že důležitým aspektem, pokud se rodiče rozhodnou vrátit do pracovního procesu dříve je i oblast služeb péče o děti, proto zde bude zmínka i o této problematice.

3.1 Pohled na harmonizaci

Dnešní společnost bojuje za moderní rodinu, kde pracují oba rodiče a vychovávají při tom další generace. Stále však existuje rozporuplný vztah mezi veřejnou sférou života a tou soukromou, který moderní doba prohlubuje. Střetávají se zde požadavky na sladění rodiny a zaměstnání s požadavky, formulovanými vývojovými psychology na výchovu dětí, potažmo pak zájmy mužů, žen a dětí. (Sirovátka, Hora, 2008)

Problém harmonizace rodiny a zaměstnání a s ní související otázka role sociální politiky se v posledních letech dostává do popředí zájmu společenských věd. Změny, které probíhají v dnešní době, mají fatální dopady na podobu trhu práce a na životy lidí obecně. Proto je podle mého názoru důležité o harmonizaci mluvit a snažit se,

aby konzervativní model rodiny, který u nás dlouhá léta do jisté míry převládal, byl transformován do modelu, který bude více korespondovat s dnešním vývojem společnosti.

Představa, že je pro ženy žádoucí sladit požadavek na zaměstnání s péčí o děti, se v (post)moderních společnostech stává normativním předpokladem. *„Mladí lidé chtějí mít možnost zakládat rodiny a přitom současně realizovat svou pracovní dráhu.“* (Castles in Sirovátka, Hora, 2008, s. 65) Realizace pracovní kariéry souběžně s výchovou dětí je otázkou – blahobytu rodičů, v tomto ohledu se rodinná politika stále více odklání od orientace k úhradě nákladů na výchovu dítěte či na propagační opatření směrem k opatřením, jež by napomáhaly zlepšit možnosti rodičů (zejména žen s malými dětmi) v pracovním uplatnění, umožnily jim sladit péči o děti a zaměstnání a rozšířit jejich možnosti volby jak si uspořádat zaměstnání a péči o děti. (Sirovátka, Hora, 2008)

Z hlediska makrosociálního je problém vztahu rodiny a zaměstnání charakterizován jako konflikt obou sfér. Pečovatelské závazky jsou z tohoto pohledu hodnoceny jako nové sociální riziko. Z této perspektivy je pak harmonizace rodiny a práce definována jako potřeba „de-familializace“, tj. osvobození členů rodiny od pečovatelských závazků. Nelze přehlížet ani stárnutí populace a stále větší zaměstnanost žen, kdy dochází k tzv. nedostatku péče, který znamená větší zátěž pro sociální stát. (Sirovátka, Hora, 2008)

Harmonizace obou sfér života je v zájmu celé společnosti. Pro sociální a rodinnou politiku by mělo být prioritou poskytnout rodinám takové podmínky, aby se mohly svobodně rozhodnout v otázce vstupu na trh práce a péče o děti, a to za účasti obou partnerů a v takovém rozsahu, jež chtějí. (Sirovátka, Hora, 2008)

3.2 Harmonizace pracovního a profesního života v České republice

Transformace společenského systému přinesla proměnu trhu práce, na jedné straně se rozšířily možnosti pracovního uplatnění a na druhé straně jsou kladeny na zaměstnance stále vyšší nároky. Zaměstnavatelé vyžadují flexibilitu jak časovou tak prostorovou, tak schopnost pružně reagovat na změny v náplni práce. Změny na pracovním trhu sebou přinášejí odlišné požadavky na harmonizaci práce a rodiny a to zejména pro ženy.

V 90. letech byl tlak na rodičovskou péči o děti, namísto institucionální péče. Stát svou politikou podporoval tento koncept, dlouhodobé rodičovské dovolené. Dlouhodobé rodičovství se stalo pro ženy ve svém důsledku ohrožujícím faktorem na pracovním trhu. Řada odborníků v tuto dobu podporovala myšlenku toho, že rodiče mají pečovat o děti v rodině minimálně do tří let věku, pro zaměstnavatele je toto období poměrně dlouhé, zejména při kontinuální péči o více dětí. U rodičů může vést dlouhodobé přerušení pracovní kariéry ke ztrátě a nemožnosti nalézt zaměstnání.

V České republice je ve srovnání se západoevropskými zeměmi zaměstnáno velmi málo matek s dětmi do tří let věku. Ze statistik dále vyplývá, že nezaměstnaných žen po mateřské a rodičovské dovolené je dlouhodobě okolo 10% ze všech nezaměstnaných žen (CSÚ 2002 – 2006).

Narození dítěte má pro ženy negativní dopad z pohledu jejich další participace na trhu práce. U mužů je tento efekt zcela opačný, jejich zaměstnanost se s přítomností dítěte v rodině obvykle zvyšuje.

V oblasti harmonizace práce a rodiny lze v České republice v posledních několika letech sledovat specifický trend tzv. re-familializujících politik. Tato politika směřuje v oblasti péče o děti k jejímu udržení uvnitř rodiny, pečujícími jsou hlavně rodiče (povětšinou ženy), kteří jsou nástroji této politiky povzbuzováni k opuštění trhu práce. Jedná se hlavně o podobu rodičovské dovolené a rodičovský příspěvek, dále také o razantní pokles institucionální péče o děti mladších tří let.

(Sirovátka, Hora, 2008)

3.3 Postoj k zaměstnávání žen

Ivo Možný (1999) uvádí tři modely zaměstnanosti žen:

Konzervativní – podle tohoto pohledu by žádná vdaná žena a matka neměla pracovat; ženy jsou podle tohoto modelu vychovávány k tomu, aby se staraly o domácnost a muž má roli živitele; ženy by neměly konkurovat mužům na trhu práce.

Neokonzervativní model – považuje za samozřejmou jen práci bezdětných žen; žena má kvalifikaci, s příchodem dětí do rodiny se žena stahuje z pracovního života a do zaměstnání se vrací až v době, kdy děti nepotřebují její nepřetržitou péči; tento

model klade důraz na roli ženy jako pečovatelky, nejenom o své děti, ale i o manžela, vnoučata, prarodiče.

Egalitární model - poukazuje na snižování kvalifikace žen během nepřetržité péče o děti; žena vlivem péče o děti ztrácí kontakt se svou profesí a oborem a díky tomu je pak méně kvalifikovaná; pokud se ženě přes veškeré úsilí podaří neztratit kontakt se svým pracovním prostředím je stejně znevýhodněná výpadkem, který byl způsoben péčí o děti, takovýto hendikep je neslučitelný s nárokem na rovnost životních šancí.

3.4 Pracovně právní rovina harmonizace rodinného a profesního života

V pracovně právních vztazích se řídíme zásadou rovnosti bez ohledu na pohlaví, nemůže se tedy rozlišovat mezi muži a ženami při poskytování zvláštní ochrany, která je určena zaměstnancům pokud pečují o děti. V naší společnosti převažuje role žen, jako hlavních pečovatelek o děti a domácnost, je u nich tedy harmonizace rodinného a profesního života mnohem komplikovanější. Ekonomické a kulturní faktory většinu rodin nutí v určitých fázích života (např. po narození dítěte a dočasném odchodu ženy do domácnosti) k tomu, že se vrátí k tradičnímu modelu rozdělení generových rolí. Mnoho žen, ale v dnešní době uvažuje o tom, zda se nevrátí do pracovního procesu dříve, než je standardní. Toto rozhodnutí ovlivňují různé aspekty, které mohou působit samostatně, anebo současně:

- pracovní aspekt – spočívá v úsilí udržet si pracovní potenciál získaný před porodem a zachovat si profesní růst;
- ekonomický aspekt – spočívá v nutnosti udržet životní úroveň rodiny, či zlepšit rodinný rozpočet;
- osobnostní aspekt – spočívá ve snaze změnit dočasný stereotypní způsob života.

Sladování práce a rodičovství je v podstatě nikdy nekončící proces. Péče a výchova dětí je plnohodnotnou činností srovnatelnou s výkonem práce.

Stěžejní právní nástroje, jejichž prostřednictvím lze docílit skloubení profesního a rodinného života na základě dispozic rodičů i zaměstnavatelů, můžeme rozdělit do

tří kategorií, které jsou vzájemně propojeny a musí spolu kooperovat, aby mohla harmonizace fungovat.

Zaprvé musí mít zaměstnanci s malými dětmi v práci vytvořené vhodné pracovní podmínky; dále je důležité, aby rodiče pečující o děti byli adekvátně finančně zajištěni rodinnou dávkou nebo flexibilními prvky umožňujícími výdělečnou činnost rodiče; a v neposlední řadě je potřebné, aby byla přijata taková legislativní prorodinná politika, jež umožňuje rodiči vykonávat práci, přičemž péče o jeho dítě bude státem garantována a zabezpečena jiným subjektem (např. zaměstnavatelem, územně samosprávným celkem, nestátní institucí).

Překážkou v zaměstnanosti žen může být poměrně dlouhá doba rodičovské dovolené až do tří let věku dítěte, pokud je čerpána nepřetržitě. Přestože to právní řád umožňuje, nestává se příliš často, že by zaměstnankyně střídaly výkon práce s rodičovskou dovolenou, popřípadě se v péči o dítě střídaly s partnerem. Nástrojem harmonizace práce a rodiny, který by byl mnohem efektivnější, by bylo umožnit zaměstnanci se částečně vrátit ke své profesi, nejlépe na kratší pracovní úvazek, což představuje výhodu pro oba účastníky pracovněprávního vztahu: zaměstnanec nadále čerpá pracovní volno, současně má příjem z pracovní činnosti, brzy naváže na přerušenu pracovní dráhu a zaměstnavateli se dříve vrací investice do zaměstnance vložené.

(Halířová, 2014)

3.5 Flexibilní formy práce

„Při sladění soukromého a pracovního života hrají flexibilní pracovní úvazky důležitou roli. V podstatě jde o přizpůsobení pracovní doby tak, aby vyhovovala zaměstnanci a zaměstnavateli. Existují různé metody flexibilní práce, přičemž jejich využití v praxi závisí na druhu vykonávané práce.“ [3: cit. 2016-12-04]

Podle zákoníku práce je možné využít tyto formy flexibilních typů práce:

- kratší a změněné pracovní doby - trend, který od 80. let prosazují vlády většiny evropských zemí, je postupné zkracování celkové pracovní doby s cílem řešit problémy na trhu práce, konkrétně snižovat vzrůstající nezaměstnanost;

- pružné pracovní doby;
- práce z domova částečně nebo úplně;
- práce na dálku;
- dohody o práci konané mimo pracovní poměr, tj. dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti⁶.

Za flexibilní formy práce lze dále považovat např.:

- sdílení pracovního místa více zaměstnanci;
- víkendovou práci;
- volnou pracovní dobu;
- stlačený pracovní týden;
- flexibilní začátek pracovního dne a další.

(Jaké jsou flexibilní formy zaměstnávání, 2017)

Tradiční forma celoživotního a celodenního zaměstnání se v nejvyspělejších ekonomikách v posledních letech odsunuje do pozadí a prostor dostávají atypické úvazky, jež jsou považovány za lék na řešení problémů současného trhu. Flexibilizace trhu práce je považována za nedílnou součást modernizace trhů práce a také za efektivní způsob řešení současných problémů trhu práce, vzrůstající nezaměstnanosti a snižujícího se počtu pracovních míst. Jedná se v podstatě o proces rostoucí adaptability trhu práce, vzhledem k probíhajícím změnám v ekonomice. (Analýza flexibilních forem zaměstnávání, 2004)

Flexibilní typy úvazků sebou nesou řadu výhod, jako více času na rodinu; ideální příležitost k tomu, aby zaměstnanec mohl hladce přejít z částečného úvazku k plnému; přispívají k rychlejšímu a pohodlnějšímu návratu do pracovního procesu; umožňují pružně reagovat na potřeby rodiny a mnoho dalších, ale nesou sebou i určitá rizika, které spočívají např. ve finančním podhodnocení práce; časové náročnosti a vyčerpanosti rodiče; tlak ze strany zaměstnavatele zvládnout v rámci

⁶ Více o formách flexibilních pracovních poměrů: Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

flexibilní formy pracovní doby požadavky srovnatelné s plným pracovním úvazkem. (Analýza flexibilních forem zaměstnávání, 2004)

Ne všechny formy flexibilních úvazků jsou podle mého názoru vhodné pro rodiče s dětmi, některé jsou naopak kontraproduktivní ve snaze harmonizovat rodinný a pracovní život. Za nevhodnou formu flexibilního pracovního poměru považují např. práci přesčas, práci o víkendech, nebo večerní práci.

Zmíním zde jen některé formy flexibilních závazků, které považuji za nejvhodnější pro matky s malými dětmi, které nejvíce dle mého názoru přispívají k harmonizaci rodinného a pracovního života.

3.5.1 Práce na částečný úvazek

„Částečný pracovní úvazek vzniká, jestliže se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodli na kratší pracovní době, než je stanovená týdenní pracovní doba (40 hodin), pak přísluší zaměstnanci mzda nebo plat, které odpovídají poměrně této pracovní době.“ [4: cit. 2016-12-04]

Tento typ úvazku je jednou z nejčastěji využívaných flexibilních forem zaměstnání, které podporují slučitelnost rodinného a profesního života. Pro zaměstnanou ženu pečující o rodinu znamená práce na zkrácený úvazek jak jistotu pracovního místa a s ním spojené jistoty, tak i více času pro rodinu⁷. Pokud se zaměstnavatel rozhodne nabídnout ženě kratší úvazek, je velká pravděpodobnost, že se jeho zaměstnankyně vrátí z rodičovské dovolené dříve. Práce na částečný úvazek přináší i rizika. Kromě nižšího finančního ohodnocení má zaměstnanec těžší přístup k zaměstnaneckým výhodám. Dalším rizikem mohou být nereálné požadavky zaměstnavatele na objem práce, kterou po zaměstnanci požaduje, ale která se nedá během práce na zkrácený úvazek stihnout. (Nesnadné neznamená nemožné, 2008)

Zkrácený pracovní úvazek se tedy ukazuje být efektivním nástrojem řešení problematiky sladění profesního a rodinného života, pro rodiče malých dětí, ale zároveň předpokládá další vývoj směrem k plnému pracovnímu úvazku v době, kdy to už rodinná situace pracovníka umožní. (Nesnadné neznamená nemožné, 2008)

⁷ Podle průzkumu z roku 2006 pracuje v ČR na zkrácený úvazek 6,5 % matek, ačkoliv by tuto formu zaměstnání preferovalo 29 % žen pečujících o děti. (ČSÚ)

Podle autorů Sirovátka a Hory (2008) je v současném pracovně-právním prostředí práce na zkrácený úvazek spíše nevýhodná, a to jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance. Zaměstnavatel má z této formy práce spíše ekonomické nevýhody a zvýšené nároky na organizaci práce. Pro zaměstnance jsou negativa spatřována v omezených možnostech kariérního růstu, přístupu k dalšímu vzdělávání a omezených možnostech zaměstnaneckých benefitů.

3.5.2 Pružná pracovní doba

„Pružná pracovní doba je takový režim, při němž si zaměstnanec sám volí začátek, popřípadě i konec pracovní doby v rámci časových úseků stanovených zaměstnavatelem. Mezi dva úseky volitelné pracovní doby je vložen časový úsek, v němž je zaměstnanec povinen být na pracovišti.“ [5: cit. 2016-12-04]

Pružná pracovní doba umožňuje zaměstnanci i zaměstnavateli reagovat na potřeby obou stran. Pružná pracovní doba je takové opatření, které může pomoci řešit těžkosti zaměstnaných rodičů, jelikož umožňuje pružně reagovat na potřeby rodiny. (Nesnadné neznamená nemožné, 2008)

3.5.3 Sdílení pracovního místa

„Sdílené pracovní místo je moderní forma zaměstnání, která umožňuje rozdělit jeden pracovní úvazek mezi dva pracovníky. Ti si rozdělují práci mezi sebou, dělí se též o pracovní výhody, podle toho, kolik který odpracuje hodin.“ [6: cit. 2016-12-04]

Tato forma práce umožňuje věnovat více času rodině a lépe si organizovat čas. Při této formě práce se zaměstnanci musí doplňovat, nesmí si konkurovat a to může být někdy vnímáno jako nevýhoda, pokud spoluzaměstnanci nejsou schopni kooperovat. (Nesnadné neznamená nemožné, 2008)

3.5.4 Práce doma – homeworking

Práce doma je pracovním režimem, který využívá prostorovou flexibilitu, u nás se však začíná teprve rozvíjet. Obvykle se jedná o drobnou manuální činnost nebo ruční výrobu. Práce doma zaměstnancům ušetří čas za dojíždění do práce, mohou si práci sami zorganizovat a rozložit v čase, proto je vhodná především pro rodiče s dětmi, osoby se zdravotním postižením, pro studující nebo zaměstnance v administrativě. Tento druh práce umožňuje nepřetržitý kontakt s domácím prostředím, pracovník si

sám může rozvrhnout čas. Vyžaduje však sebekázeň a snižuje možnost kontaktu s ostatními zaměstnanci, většinou není zdrojem dlouhodobého příjmu. (Nesnadné neznamená nemožné, 2008)

3.6 Sociální práva jako základní východiska harmonizace práce a rodiny

Právo zaměstnaných žen na zvláštní ochranu během těhotenství je základní právo a je garantováno Listinou základních práv a svobod⁸ a mnoha mezinárodními úmluvami a dokumenty, kterými je Česká republika vázána. Práva týkajícím těhotných žen a rodiny jsou hodná zvláštního zřetele a jsou obsažena v čl. 32 Listiny základních práv a svobod, např. „*Ženě v těhotenství je zaručena zvláštní péče, ochrana v pracovních vztazích a odpovídající zdravotní podmínky.*“ (z. č. 2/1993 Sb. - Listina základních práv a svobod, čl. 32., odst. 2)

V pojmu zvláštní péče je těhotným ženám zaručena, jejich právní ochrana, ale i nárok na hmotné zabezpečení v době těhotenství a mateřství.

Během těhotenství je ženě, která je účastna nemocenskému pojištění poskytovaného na základě zákona o nemocenském pojištění⁹ peněžitá pomoc v mateřství. Tato dávka náleží ženám v pokročilém stupni těhotenství, ohraničeném nástupem na mateřskou dovolenou (nástupem na peněžitou pomoc v mateřství), což je možné nejdříve od počátku osmého týdne před stanoveným dnem porodu. Jedná se o dávku nemocenského pojištění, která kompenzuje zaměstnaným ženám ušlý příjem během čerpání mateřské dovolené. Umožněním nástupu na mateřskou dovolenou před porodem je ženě deklarována ochrana v pokročilém stupni těhotenství, s tím že během této doby omluvena v práci.

Mateřská dovolená je pracovněprávním institutem, který chrání ženy v období pokročilého těhotenství, porodu, šestinedělí a péče o novorozené dítě. (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, § 195 - § 198)

⁸ Práva týkající se rodiny a těhotných žen jsou obsažena v Zákoně č. 2/1993 Sb. - Listina základních práv a svobod, čl. 32.

⁹ Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Žena je během těhotenství chráněna i jinými zákonnými předpisy např. případy speciální péče můžeme nalézt v Občanském zákoníku, ve kterém je ošetřeno zabezpečení neprovdané matky ze strany otce dítěte, jenž jí poskytne výživu po dobu dvou let od narození dítěte a přispěje jí v přiměřeném rozsahu na úhradu nákladů spojených s těhotenstvím a mateřstvím. (Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník; § 920 Výživné a zajištění úhrady některých nákladů neprovdané matce)

Žena je chráněná i v pracovně právních vztazích, k realizaci této ochrany dochází v rámci zvláštních pracovních podmínek těhotných zaměstnankyň upravených v zákoníku práce, např. těhotné ženy nesmějí vykonávat určité práce; mají nárok na úpravu pracovní doby; mají nárok na mateřskou dovolenou; ochrana před výpovědí a okamžitým ukončením pracovního poměru. (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů)

„Rodiče, kteří pečují o děti, mají právo na pomoc státu.“ (z. č. 2/1993 Sb. - Listina základních práv a svobod, čl. 32., odst. 5) Právo na pomoc mají oba rodiče, pokud pečuje o dítě pouze jeden z nich, má toto právo právě on.

Nárok na pomoc ze strany státu je stanoven především v předpisech práva sociálního zabezpečení, a to v zákoně o státní sociální podpoře¹⁰, zejména se jedná o rodičovský příspěvek. Dalšími zákony důležitými pro pomoc rodinám s dětmi jsou zákon o životním a existenčním minimu¹¹ a zákon o pomoci v hmotné nouzi¹² (příspěvek na živobytí).

Základní předpokladem pro sladění rodinného a pracovního života je rodičovská dovolená, kterou zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci v souvislosti s péčí o dítě do tří let věku. Rodičovská dovolená je stejně jako mateřská dovolená důležitou osobní překážkou v práci, po kterou je zaměstnanec z důvodu péče o dítě omluven z účasti na pracovním procesu. Rodičovská dovolená přísluší matce dítěte po skončení mateřské dovolené a otci od narození dítěte, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let. (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník

¹⁰ Zákon č. 117/1995 Sb. Zákon o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů

¹¹ Zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, ve znění pozdějších předpisů

¹² Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů

práce, ve znění pozdějších předpisů, § 195 - § 198) Zavedení institutu rodičovské dovolené je pozitivní z hlediska toho, že dnes je již na členech rodiny, jak si uspořádají své rodinné poměry, kdo bude čerpat pracovní volno.

V rámci rodinné politiky státu je stěžejním právním nástrojem harmonizace pracovního a rodinného života rodičů jejich adekvátní zajištění formou státní dávky a nastavení podmínek jejich nároku, takovým způsobem, aby byla umožněna souběžná výdělečná činnost rodičů. V České republice je touto dávkou především rodičovský příspěvek, který je upraven zákonem o státní sociální podpoře¹³.

Rodičovský příspěvek je dávka, kterou vyplácí stát ze svého rozpočtu rodinám s dětmi. Jedná se o dávku obligatorní a netestovanou, není proto důležitý jak vysoký příjem rodina má. Mezi základní principy systému státní sociální podpory kam dávka spadá, patří princip sociální potřeby a zaopatřovací princip, dávky jsou tedy poskytovány nezávisle na předchozí finanční účasti na systému sociálního zabezpečení. Od roku 2008 si mohou rodiče zvolit, jakou rychlostní variantu čerpání rodičovského příspěvku zvolí: do dvou, tří anebo čtyř let věku dítěte a tomu odpovídá i měsíční výše dávky. Dnešní právní úprava rodičovského příspěvku je mnohem flexibilnější a umožňuje pružněji reagovat na situace v rodině. Základním účelem rodičovského příspěvku je podpora rodin pečujících o malé děti a zlepšení jejich finanční situace. Dříve bylo účelem tohoto příspěvku to, aby rodič mohl osobně a nepřetržitě pečovat o dítě, dnes je však záměrem státní rodinné politiky to, aby byly rodiny finančně podpořeny a umožnilo se rodičům zvolit si formu péče o dítě, zejména pokud chce i nadále vykonávat výdělečnou činnost anebo se dříve vrátit do práce. (Halířová, 2014)

3.7 Služby péče o děti

Příznivé skloubení pracovního a rodinného života zaměstnaného rodiče se opírá o tři základní nástroje – vytvoření vhodného pracovního prostředí, včetně výhodnějšího nastavení pracovních podmínek, a existence moderní flexibilní rodinné dávky umožňující souběh výkonu profese s péčí o rodinu je prostředkem tohoto sladování přijímání dalších alternativních pro-rodinných opatření spočívajících zejména

¹³ Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů

v rozvíjení různých forem služeb či zařízení zajišťujících péči o děti zejména v době výdělečné činnosti rodiče.

Rodiče, kteří se rozhodnou pro skloubení pracovního a rodinného života, musí při nástupu do jakéhokoliv plného nebo flexibilního pracovního poměru řešit otázku zajištění péče o děti. Pokud v rodině z jakéhokoli důvodu nejde využít mezigenerační solidaritu, jsou zde alternativní možnosti péče o děti.

V České republice je péče o děti předškolního věku zajišťována v rámci několika právních režimů a typů služeb. Jedná se o jesle, mateřské školy, soukromá mateřská centra a firmy mohou pro své zaměstnance zřizovat tzv. firemní školy.

(Halířová, 2014)

Závěr kapitoly

V současnosti představuje nutnost sladění pracovního a rodinného života každodenní realitu většiny českých rodin. Provázanost práce a rodiny je obousměrná, způsoby jakým si lidé organizují svůj pracovní a rodinný život souvisí s vnějšími podmínkami (např. vlivem trhu práce, podmínkami mateřské a rodičovské dovolené atd.). Změny ve společnosti, které se za posledních několik let udály, vyústily ve změny v rodinné struktuře, která se změnila z rodiny s jedním živitelem, převážně mužem na rodiny kde pracují a mnohdy musí, pracovat oba rodiče. Podmínky kombinace práce a rodiny procházejí podstatnými změnami, a to jak celosvětově tak i v českém prostředí.

Trh práce, který byl v České republice vybudován po roce 1989, představoval pro společnost zcela novou situaci, které se musela přizpůsobit. Změny na trhu práce společně s dalšími politickými, ekonomickými a kulturními změnami ovlivňují strukturu a dynamiku rodinného a pracovního života. Rodiny musí na tyto změny reagovat, a proto je důležité, aby se veřejná debata a hlavně podmínky pro rodiny s dětmi stále zlepšovaly.

Přechod k tržní ekonomice vedl ve svých důsledcích ke změně ekonomických, pracovních a sociálních podmínek, se kterými se musely české rodiny vypořádat. Například nahrazení paternalistického modelu sociální politiky modelem novým, kdy je kladem mnohem větší důraz na „osobní zodpovědnost“ tj. modelem s liberálními prvky, mělo za následek přenesení odpovědnosti ze státu na rodiny, resp. na její jednotlivé členy. To vytvořilo nové nároky na muže a ženy jako pracující rodiče. Rodiče dnes zodpovídají za finanční zajištění rodiny, mnohem více než v minulosti. V mnoha rodinách s dětmi se v současnosti bez dvou příjmů rodina neobejde a to jak díky reálnému růstu cen, tak z důvodu poklesu příjmů a z důvodu slabého sociálního zabezpečení (zejména mladých) rodin. Tlak na větší pracovní výkon spolu s větší časovou náročností placené práce může vést k snížení a úbytku času pro rodinu.

Nízká míra participace osob, zejména žen, s malými dětmi na trhu práce je způsobena několika faktory: od nedostatečné nabídky pracovních míst s využitím flexibilních forem práce; přes celkové nastavení koncepce rodičovské dovolené,

která je u nás relativně dlouhá; nedostatečná nabídka místně i finančně dostupných služeb péče o děti předškolního věku. (Halířová, 2014)

Podpora rychlejšího návratu pečujících rodičů do práce, se podle Haléřové (2014) musí projevit ve formě konkrétních pro-rodinných opatření, které jsou v oblasti pracovněprávní, sociálně zabezpečovací a zajištění služeb péče o děti.

Harmonizace rodinného a pracovního života je dnes z mého pohledu velmi důležitá a to z více důvodů, nejen ekonomického, kdy je dnes dle mého názoru nutné, aby rodina měla dva příjmy. Pokud bude rodina finančně stabilizována, nebude hrozit riziko, intervencí státu do záležitostí rodiny, díky tomu se stabilizace rodiny stává prospěšná státu a celé společnosti. Nejde však jen o ekonomický faktor, v dnešní době, kdy je na vysokých školách více žen, než mužů je podle mého názoru důležité, aby vzdělané ženy, neztratily svou kvalifikaci a využili ji ve své profesi.

V posledních letech se stále více uplatňují alternativní formy rodinného soužití, které jsou výrazně odlišné od tradičního modelu rodiny. Například manželství je dnes v nižší míře aktem ekonomické nutnosti, ale spíše individuálním rozhodnutím a tento trend jasně spěje k tomu, že velká většina manželství je dnes dvoukariérních.

Rozhodnutí, jak rodina bude přistupovat k harmonizaci rodinného a pracovního života je vždy závislé na preferencích konkrétních lidí. Existují určité typy žen, které můžeme v této oblasti identifikovat: ženu orientovanou na práci v domácnosti a výchovu dítěte; ženu orientovanou na povolání a kariéru; a tzv. adaptivní typ žen, které po nějakou dobu upřednostňují kariéru, ale po narození dítěte se orientují na rodinu. (Hakim, 2000)

Flexibilní formy práce umožňují rodičům, ale především ženám, realizovat se i během mateřství. Je však otázkou zda je ženám umožněno se plnohodnotně věnovat jak rodině, tak i své kariéře. Pokud jsou na ženu kladeny vysoké nároky jak v práci, tak i v rodině, je možné, aby žena skutečně naplnila podstatu harmonizace své profesní dráhy a rodinného života a uspokojila tak své potřeby? Domnívám se, že pokud žena nemá oporu, např. v partnerovi, je tato harmonizace značně obtížná, jelikož nároky z obou sfér jsou pak neúměrné, a může pak docházet ke snižování efektivity práce, ale i problémům v rodině.

Flexibilní formy práce vidím tedy jako nástroj, který umožňuje, především ženám to, aby mohly naplnit svůj život prací i rodinou zároveň. Domnívám se však, že je to možné jen ve chvíli, kdy je k tomuto způsobu harmonizace profesního a rodinného života nakloněno i okolí ženy.

Problémem, který je dle mého názoru jedním ze zásadních v možnostech sladění pracovního a rodinného života především, v českém kontextu, je zajištění služeb pro děti. V minulosti docházelo k rušení zařízení péče o děti, či snižování jejich kapacit, vybudovaná síť zařízení pro děti, které zde byla před rokem 1989, byla postupně likvidována. Dnes jsou tato zařízení, zvláště pak pro děti do 3 let, nedostatková. Pokud taková zařízení jsou, bývají pro rodiče značně finančně nákladná a mnohdy i lokálně nedostupná.

Harmonizace rodinného a pracovního života má i dnes své nedostatky, myslím si, že otevřenost tohoto tématu, postupná větší informovanost a podpora všech zainteresovaných subjektů (stát, zaměstnavatelé atd.) nakonec povede k tomu, že podmínky pro naplnění obou sfér života (rodinné a pracovní), každého jednotlivce budou takové, že každý si v systému, který zde bude, nalezne koncept vyváženosti mezi profesní kariérou a rodinou, který mu bude vyhovovat.

Harmonizaci rodinného a pracovního života doporučovala už Česká sociální doktrína v roce 2001. Kdy tento dokument upozorňoval na důležitost rovných příležitostí při uplatnění na trhu práce s tím, že je velmi důležité efektivní spojení péče o rodinu a zapojení na pracovním trhu. Sociální politika by měla umožnit rovný podíl angažovanosti obou rodičů při péči o děti. V dokumentu stojí některá doporučení: „...umožnit spojení práce na trhu a péče o děti - zkrácené pracovní úvazky nesmí proto nijak omezovat nároky na dávky či služby spojené s péčí o děti. Musí být přijímána opatření omezující negativní dopady přerušování pracovní kariéry v souvislosti se závazky péče.“ [7: cit. 2017-02-27]

Harmonizace rodinného a pracovního života a větší zapojení obou rodičů do výchovy dětí, především otců, chce svými kroky podpořit v rámci rodinné politiky i náš stát a jeho vláda. Vláda schválila návrh (v roce 2016) na novou dávku ze systému nemocenského pojištění. Otcové by si v prvních šesti týdnech po narození dítěte mohli vzít týden volna v práci, stát by jim ho zaplatil stejně jako peněžitou pomoc

v mateřství, otec dítěte by dostal po jeden týden 70 procent vyměřovacího základu svého výdělku. Ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová-Tominová k vládnímu návrhu řekla: „*Nabízíme rodinám možnost rozložit péči o novorozeně mezi oba rodiče. Smyslem je, aby otcové nebyli ochuzeni o čas strávený s dítětem a maminkou v důležitém období krátce po porodu,*“ [8: cit. 2017-02-27] Tato dávka ještě není využitelná. Příslušný zákon teprve prochází procesem příprav. Platnost a využitelnost tohoto institutu - otcovské dovolené by měla být možná během roku 2017.

4 Metodická část

V předešlých kapitolách jsem se věnovala teoretickým základům zvoleného tématu a nyní bych se ráda zaměřila na samotnou podstatu diplomové práce – výzkum. Proto si pokládám hlavní výzkumnou otázku: **Jak soudobé české rodiny nahlíží na svou schopnost sladit soukromý život a život veřejný neboli svou profesní dráhu či kariéru s výchovou dětí a rodinným životem.**

Ve výzkumné části budu interpretovat získaná data. Odpovědi respondentů budou analyzovány, čímž se pokusím odpovědět na dílčí výzkumné otázky a následně na hlavní výzkumnou otázku, která již byla zmíněna výše.

4.1 Vymezení hlavního cíle a dílčích cílů

Hlavním cílem práce je zjistit: **Jak soudobé české rodiny nahlíží na svou schopnost sladit soukromý život a život veřejný neboli svou profesní dráhu či kariéru s výchovou dětí a rodinným životem.**

Výzkum se zaměří specificky na **oblast města Liberec**, kde bude také probíhat a bude se zaměřovat na informanty z **oblasti sociální práce**, kteří pracují na pozici sociální pracovník.

Na základě hlavního cíle, který je poměrně široký, byly vytvořeny dílčí cíle, které budou specifikovat pohled na problematiku harmonizace rodinného a pracovního života, a díky nim bude odpovězeno na hlavní výzkumnou otázku.

Dílčí výzkumné cíle:

DC1: Jak mladí lidé vnímají schopnost sladit práci a rodinu?

DC2: Je kariéra v oblasti sociální práce podle respondentů dobře slučitelná s rodinným životem?

DC3: Jak jsou vnímány současné prostředky harmonizace rodinného a pracovního života nabízené státem?

DC4: Uvítali by respondenti možnost vrátit se do zaměstnání dříve a využili by tak alternativní způsoby práce (práce z domova, práce na zkrácený úvazek ...)?

4.2 Metodologie

V metodologii sociálních věd rozlišujeme dvě hlavní základní výzkumné strategie – kvalitativní a kvantitativní. Dle Dismana (2011) je hlavním cílem kvantitativního výzkumu testování hypotéz, oproti tomu cílem kvalitativního výzkumu je vytváření hypotéz nových, které nám nabídnou hlubší a jasnější porozumění tématům a problémům, kterými se zabýváme.

Oblastí mého výzkumu je harmonizace rodinného a pracovního života. Pro potřeby této práce jsem zvolila metodu **kvalitativního výzkumu**. Důvodem proč jsem si zvolila kvalitativní výzkumnou metodu, je fakt, že si za cíl kladu zjistit jak soudobé české rodiny nahlíží na svou schopnost sladit svůj pracovní a rodinný život. Téma harmonizace rodinného a pracovního života považuji za tak jedinečné a specifické u každé jednotlivé rodiny a respondenta, že dle mého názoru je pro tento typ výzkumu vhodnější kvalitativní výzkumná strategie, která dokáže lépe popsat a proniknout do strategií soudobých českých rodin v oblasti harmonizace rodinného a pracovního života.

Dalším důvodem proč jsem se rozhodla, zvolit kvalitativní výzkumnou strategii je to, že tento typ výzkumu slouží k vytváření nových poznatků a teorií. Tato strategie se také lépe hodí k zodpovězení mých výzkumných otázek, které vyžadují hlubší a individuální přístup.

„Kvalitativní výzkum je proces hledání porozumění založen na různých metodologických tradicích zkoumání daného sociálního nebo lidského problému. Výzkumník vytváří komplexní, holistický obraz, analyzuje různé typy textů, informuje o názorech účastníků výzkumu a provádí zkoumání v přirozených podmínkách.“
(Creswell in Hendl, s. 46, 2016)

Hendl (2016) ve své knize Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace, uvádí základní charakteristiky kvalitativního výzkumu a jeho výsledků:

- výzkum se provádí pomocí delšího a intenzivního kontaktu s terénem nebo situací jedince či skupiny jedinců;
- výzkumník se snaží získat integrovaný pohled na předmět své studie;

- výzkumník používá relativně málo standardizované metody sběru dat;
- hlavním úkolem je objasnit, jak lidé chápou určité situace, proč jednají určitým způsobem a jak organizují své každodenní aktivity a interakce;
- data výzkumník induktivně analyzuje a interpretuje, výzkumník se snaží udělat ucelený obraz a popis toho co zaznamenal.

Pro sběr dat jsem zvolila metodu polostrukturovaných rozhovorů. Polostrukturovaný rozhovor je metoda kvalitativního sociologického výzkumu. Patří do skupiny výzkumných rozhovorů a stojí mezi dvěma základními druhy rozhovorů – nestrukturovaným a strukturovaným. Výzkumník má předem připravený návod, nemusí ho ale přesně dodržovat. Tato metoda je často využívaná, protože umožňuje tazateli měnit pořadí otázek a dle situace přidávat další. (Polostrukturovaný rozhovor, 2017)

4.3 Transformace dílčích výzkumných cílů

Tabulka č. 1 - Transformační tabulka dílčích výzkumných cílů

Hlavní cíl:			
<p>Jak soudobé české rodiny nahlíží na svou schopnost sladit soukromý život a život veřejný neboli svou profesní dráhu či kariéru s výchovou dětí a rodinným životem.</p> <p>Specifikace: město - Liberec, povolání – sociální pracovník.</p>			
Dílčí cíl	Výzkumná technika	Respondent	Tazatelské otázky
<p><i>DC č. 1</i></p> <p>Jak mladí lidé vnímají schopnost sladit práci a rodinu?</p>	<p>Polostrukturovaný rozhovor</p>	<p>R 1 – R 10</p>	<p>TO: Jak vnímáte problém sladování (nerovnováhy mezi) pracovního a rodinného života? Přemýšleli jste někdy o této problematice?</p> <p>TO: Jaké jsou Vaše představy o skloubení rodinného</p>

			a pracovního života?
<p><i>DC č. 2</i></p> <p>Je kariéra v oblasti sociální práce podle respondentů dobře slučitelná s rodinným životem?</p>	<p>Polostrukturovaný rozhovor</p>	<p>R 1 – R 10</p>	<p>TO: Jak vnímáte své šance na dosažení úspěšné kariéry v sociální práci, z pohledu sloučení práce v sociální oblasti s rodinou?</p> <p>TO: Jaké jsou/mohou být podle Vašeho názoru hlavní příčiny znemožňující rozvoj Vaší kariéry v sociální práci s ohledem na rodinu?</p>
<p><i>DC č. 3</i></p> <p>Jak jsou vnímány současné prostředky harmonizace rodinného a pracovního života nabízené státem?</p>	<p>Polostrukturovaný rozhovor</p>	<p>R 1 – R 10</p>	<p>TO: Jaký je Váš názor na současné podmínky a nabídky ze strany státu a zaměstnavatelů, které by měli napomoci ke skloubení rodiny s kariérou?</p> <p>TO: Co by podle Vašeho názoru mohlo být zlepšeno z hlediska státu? Co by podle Vašeho názoru mohlo být zlepšeno z hlediska zaměstnavatelů?</p> <p>TO: Nabízí Vás zaměstnavatel nějaké zvláštní podmínky jak lépe skloubit práci s rodinou/resp. osobním životem a volným časem?</p>
<p><i>DC č. 4</i></p> <p>Uvítali by respondenti možnost vrátit se do zaměstnání dříve a využít tak alternativní způsoby práce (práce z domova, práce na zkrácený úvazek</p>	<p>Polostrukturovaný rozhovor</p>	<p>R 1 – R 10</p>	<p>TO: Využili byste možnost se vrátit do Vašeho současného zaměstnání dříve než je obvyklá doba rodičovské dovolené?</p> <p>TO: Jaké alternativní formy zaměstnávání byste uvítal/a, abyste se mohl/a věnovat práci</p>

...)?			i své rodině?
-------	--	--	---------------

4.4 Volba výzkumného souboru

Výzkumný vzorek respondentů¹⁴ jsem si vybrala na základě dvou základních kritérií a to s ohledem na místní a profesní specifikaci, hlavní výzkumné otázky.

První kritérium bylo, že se mělo jednat o sociální pracovníky. Druhá podmínka se týkala místního určení, aby se jednalo o sociální pracovníky, kteří mají místo výkonu práce město Liberec. Místní určení Liberec jsme si zvolila proto, že sama pocházím z Liberce, žiji zde a pracuji. O sociální pracovníky se jednalo hlavně z důvodu povahy výzkumu a hlavní výzkumné otázky, kdy tento výzkum měl přinést určité obohacení, pro samotný obor sociální práce.

U respondentů bylo zjišťováno pohlaví, věk, počet dětí a typ služby, ve které pracují. Tyto údaje jsem zaznamenala do tabulky.

Tabulka č. 2 – Charakteristika výzkumného vzorku

Respondenti	Pohlaví	Věk	Počet dětí	Typ služby
R1	žena	26	0	Drogové služby
R2	žena	25	0	NZDM
R3	žena	23	0	NZDM
R4	žena	24	0	NZDM
R5	žena	38	1	Státní správa – odbor sociální věcí Liberec
R6	žena	39	2	Státní správa – OSPOD Liberec
R7	žena	23	0	NZDM
R8	žena	24	0	NZDM

¹⁴V této diplomové práci používám termín respondent/ka, nikoli termín v kvalitativním výzkumu používaný častěji – informant/ka.

R9	žena	28	0	NZDM
R10	žena	24	0	Drogové služby

4.5 Popis organizace a průběh výzkumu

Cílovou skupinou, která se účastnila výzkumu a se kterou byly vedeny polostrukturované rozhovory byli zaměstnanci, kteří pracují na pozici sociální pracovník. Výzkumu se zúčastnily ženy ve věku od 23 – 39 let. Jednalo se o respondentky, které již měly založeny rodiny, ale z větší části šlo o mladé ženy, které teprve založení rodiny čeká. Tento výběr respondentů nebyl náhodný, ale záměrný, jelikož v dané věkové kategorii jsou lidé, kteří jsou na začátku své pracovní kariéry, ale zároveň jsou již ve věku, kdy mohou o založení rodiny přemýšlet. Ve výzkumném vzorku jsou jak respondentky, které již mají zkušenosti s harmonizací obou rolí (jak roviny pracovní tak rodinné), ale i ty které praktické zkušenosti ještě nemají – mohly tak být zjišťovány představy respondentek, tak i reálné zkušenosti se sladováním rodinného a pracovního života.

Výzkumný vzorek tvoří 10 žen, které se výzkumu zúčastnily v době od 23. 01. 2017 až 27. 01. 2017. V zkoumaném vzorku byly zastoupeny pouze ženy, jednalo se o občanky České Republiky. Výzkum probíhal v lokalitě Libereckého kraje, konkrétně se jednalo o respondentky, které pracují v oblasti sociální práce na pozici sociální pracovník, a jejich místo výkonu povolání je Liberec.

Polostrukturované rozhovory jsem uskutečnila v průběhu měsíce ledna 2017 a to v závislosti na volném čase respondentů a na předchozí domluvě s nimi. Před samotným výzkumem jsem provedla předvýzkum, tedy testovací rozhovor, kde jsem si ověřovala srozumitelnost mých otázek. Všechny otázky zůstaly stejné, pouze jsem u některých změnila pořadí a některé otázky jsem vyřadila, z důvodů jejich nejasného vyznění. Tazatelské otázky nejsou číslovány, protože se jejich pořadí v jednotlivých rozhovorech mohlo lišit.

Jednotlivé respondenty jsem oslovovala převážně pomocí elektronické pošty, v menší míře osobně. Potenciální účastníci výzkumu byli požádáni o spolupráci

a následně seznámení s podstatou výzkumu. Respondentky, které s účastí na výzkumu souhlasily, byly následně osloveny, aby navrhly termín rozhovoru.

Před zahájením jednotlivých rozhovorů jsem respondentky ještě jednou seznámila s výzkumem a jeho podstatou. Respondentky byly ujištěny, že data získaná od nich budou anonymní a důvěrné a budou použity pouze pro účel daného výzkumu. Všechny respondentky souhlasily s nahráváním rozhovorů a dalším zpracováním získaných údajů. K nahrávání rozhovorů jsem využívala mobilní telefon.

V úvodu rozhovoru jsem se představila a poté jsem přešla ke kladení jednotlivých otázek a v případě stručných, nebo pro mě nejasných odpovědí jsem respondentům kladla doplňující otázky. Rozhovory byly uskutečněny na různých místech (pracoviště respondentů, kavárna). Délka jednotlivých rozhovorů se pohybovala okolo 20 minut.

Jednotlivé rozhovory jsem postupně nahrávala na mobilní telefon. Pro následnou lepší práci s informacemi jsem si rozhovory doslovně přepsala tak, aby byla další práce s rozhovory kvalitnější. Provedla jsem tzv. doslovnou transkripci. U níž je doslovně přepsán rozhovor do písemné podoby. (Hendl, 2016)

Analýzu rozhovorů jsem prováděla pomocí otevřeného kódování. V jednotlivých rozhovorech jsem se snažila zachytit podstatné momenty, které byly přínosné pro zodpovězení jak dílčích tak hlavní výzkumné otázky.

4.6 Reflexe etických rizik výzkumu a rizik zvolené výzkumné strategie

Nevýhodou kvalitativního výzkumu je možný malý počet respondentů, který znesnadňuje generalizaci zjištěných výsledků na celou populaci. (Disman, 2007) V mém případě, kdy bude výzkum proveden na malém vzorku, považuji generalizaci za nemožnou a je třeba mít stále na paměti, že zjištěné informace a výsledky nemohou být vztaženy na celou populaci.

Při realizaci svého výzkumu jsem se setkala s problémem neochoty některých respondentů účastnit se výzkumu. Původně bylo osloveno více sociálních pracovníků, někteří však nakonec z různých důvodů rozhovor odmítli.

Další problém, který jsem spatřovala, byl v tom, že jsem původně chtěla, aby výzkum byl proveden pouze v jedné organizaci. Během přípravy výzkumu se však

ukázalo, že počet sociálních pracovníků pouze z jedné organizace, by byl příliš malý. Musela jsme tedy přistoupit k tomu, že jsem oslovila sociální pracovníky z více organizací.

Další nevýhodu kvalitativní výzkumné strategie bych spatřovala v omezené časové dotaci, kterou jsou ochotni poskytnout jak respondenti, tak i sám výzkumník. Nalézt volný čas a skloubit tak časové možnosti respondentů i mé jako výzkumníka, bylo mnohdy k pracovní vytíženosti obou stran velmi pracné a náročné.

Výzkum se týkal otázek, které jsou do jisté míry velmi osobní a týkají se soukromí dotazovaných. Proto jsem se obávala jisté neochoty ze strany respondentů se k tomuto tématu harmonizace rodinného a pracovního života vyjadřovat. Mé obavy se však nenaplnily a otevřenost respondentů mě do jisté míry překvapila. Reflektuji však, že u kvalitativního výzkumu, který se zaměřuje na citlivé otázky, může být ochota respondentů vyjadřovat se, pro ně k citlivým otázkám (např. soukromím), omezena.

Velká část respondentek, které se účastnily výzkumu, byly mladé ženy, které prozatím nezaložily rodiny. Proto jsme se při přípravě výzkumu obávala jisté strohosti, se kterou by mohly odpovídat na mé otázky. Tato obava se nenaplnila, respondentky byly velmi vstřícné a při rozhovorech jsme se zaměřovaly spíše na jejich názory k dané problematice.

Všechny respondentky byly na začátku ujištěny, že data, která poskytnou při rozhovoru, budou použita pouze pro účely diplomové práce a anonymita jim bude zaručena. Žádná z respondentek nespatořovala v tomto problému, před začátkem rozhovoru byla každá z respondentek dotazována znovu, zdali s rozhovorem souhlasí a byla znovu ujištěna o tom, že data budou anonymní. Souhlas s rozhovorem probíhal ústně.

5 Analýza a interpretace údajů

5.1 DC č. 1 - Jak mladí lidé vnímají schopnost sladit práci a rodinu?

Tento dílčí cíl jsem zařadila jako první, abych si dokázala udělat představu, jak lidé vnímají tuto problematiku. Tento dílčí cíl jsem sledovala těmito otázkami:

- Jak vnímáte problém sladování (nerovnováhy mezi) pracovního a rodinného života? Přemýšleli jste někdy o této problematice?
- Jaké jsou Vaše představy o skloubení rodinného a pracovního života?

Vzhledem k tomu, že v mém vzorku respondentů byly jen ženy a většina žen, které se rozhovorů účastnily, byly, ženy, které zatím nezaložily rodinu, jejich odpovědi na první otázku se povětšinou shodovaly a byly ve stejném duchu. Respondentky se povětšinou shodly, že o této problematice zatím nepřemýšlely a pokud ano tak většinou zprostředkovaně, skrz své známé a kamarády. R1 *„Tento problém zatím vnímám pouze zprostředkovaně, třeba přes své známé a kamarádky, které mají malé děti.“* R3 *„Nad touto problematikou jsem ještě nikdy moc nepřemýšlela, je to možná tím, že zatím jsem svobodná a bezdětná. Ještě jsem o této problematice ani přemýšlet nemusela, protože zatím mi nijak práce nezasahuje do rodinného života a naopak rodinný život mi nezasahuje do pracovního.“* Pouze jedna respondentka uvedla, že o této problematice přemýšlela vzhledem k plánování dalšího těhotenství. R6 *„Ano, přemýšlela, když jsem chtěla druhé a třetí dítě rozmýšlela jsem, zda to zvládnou s prací, kterou mám ráda.“*

Co se týče představ o skloubení pracovního a rodinného života většina respondentek odpovídala velmi neurčitě, tento fakt přisuzuji tomu, že většina respondentek je bezdětných a koresponduje to i s odpověďmi na první otázku, kdy většinou respondentky odpovídaly, že o této problematice prozatím moc nepřemýšlí.

Respondentky se však shodovaly, že by si přály oddělit pracovní život od rodinného, k tomuto názoru se přikláníla většina z nich. R5 *„Přála bych si umět oddělit práci od rodiny. Nedovolit pracovnímu vypětí zasahovat do rodinného života, nenosit si práci domů.“* R9 *„Ideální představa je oddělit pracovní život od soukromého pokud to jde. V práci se věnovat práci a ve volném čase rodině a koníčkům.“* Jedna

respondentka uvedla, že pro ni je ideální představa práce z doma: R6 *„Podle mého je nejlepší najít si práci na doma, kdy spojím práci i rodinu.“*

Důležité pro respondentky je tedy, aby čas věnovaný práci a rodině byl vyvážený, jak uvedla jedna z respondentek. R1 *„No ráda bych, aby čas, který budu moci věnovat práci a rodině, byl tak nějak vyvážený.“*

Shrnutí dílčího cíle č. 1

Jak mladí lidé vnímají schopnost sladit práci a rodinu? Z odpovědí vzešlo celkem jasně, že respondentky tuto problematiku zatím nijak významně nevnímají a nezaobírají se jí. Šest respondentek uvedlo, že nad touto problematikou zatím nepřemýšlely, dvě uvedly, že se touto problematikou zaobíraly, ale většinou pouze zprostředkovaně, nebo na bázi budoucnosti, a pouze dvě respondentky uvedly, že se tímto tématem zabývaly. Tento výsledek přisuzuji tomu, že většina respondentek jsou mladé ženy, které prozatím nezaložily rodinu a nemají děti, proto je tato problematika pro mě zatím vzdálená. R2 *„Jelikož ještě nemám děti, tak se sladováním pracovního a rodinného života nemám problém.“* Respondentky se shodovaly na tom, že skloubení pracovního a rodinného života je velmi náročné a hodně individuální. R6 *„Sladit se to dá, ale je to velmi náročné a vyžaduje to přesný harmonogram a rozčlenění dne i prací.“* Respondentka, která pracuje v NZDM uvedla, že si skloubení pracovního a rodinného života nedokáže představit, při současném zaměstnání v NZDM – vzhledem k pracovní době, která je přizpůsobena specifické cílové skupině. R8 *„V NZDM si nedokážu představit dobré skloubení rodinného a pracovního života z důvodu pracovní doby, která je zaměřená na dobro klientů – řídíme se jimi.“* Respondentky, které pracují v NZDM se shodly, že pracovní doba v tomto zařízení je dle nich překážkou v skloubení pracovního a rodinného života.

Dále většina respondentek vyjádřila názor, že je v této oblasti velmi důležitá spolupráce a harmonizace s partnerem. R1 *„... taky bych chtěla, aby byl do výchovy co nejvíce zapojený partner.“*

Konkrétní představy respondentky neměly, ale shodly se na některých aspektech: oddělení práce od rodiny, pomoc partnera, přívětivá pracovní doba. Většina

respondentek zmínila, že je pro ně v tomto důležité, aby mohly oddělit práci a rodinný život, tzn., nenosily si práci domů.

Z odpovědí usuzuji, že respondentky vnímají schopnost sladit práci a rodinu, jako velmi náročnou situaci, která je hodně individuální. Pokud jsou respondentky bezdětné tak většina z nich o možnostech sladit práci a rodinu nepřemýšlí v konkrétních obrysech. Převládá však názor, že ideální skloubení práce a rodiny je v tom, pokud se podaří oddělit práci a rodinu a čas věnovaný práci nezasahuje do rodinného života.

5.2 DC č. 2: Je kariéra v oblasti sociální práce podle respondentů dobře slučitelná s rodinným životem?

Tento dílčí cíl jsem zařadila, abych si dokázala udělat představu, jak respondenti pohlíží na možnost budování kariéry v sociální práci s ohledem na rodinu. Zda vidí tyto dvě možnosti jako slučitelné, nebo zda mají pocit, že práce sociálního pracovníka a budování kariéry v této oblasti, je neslučitelné s rodinným životem. Tento dílčí cíl jsem sledovala těmito otázkami:

- Jak vnímáte své šance na dosažení úspěšné kariéry v sociální práci, z pohledu sloučení práce v sociální oblasti s rodinou?
- Jaké jsou/mohou být podle Vašeho názoru hlavní příčiny znemožňující rozvoj Vaší kariéry v sociální práci s ohledem na rodinu?

V této oblasti se respondentky v některých ohledech rozcházejí a jejich odpovědi byly rozličné. Většina respondentek byla názoru, že kariéra se v sociální práci budovat dá s ohledem na rodinu, je však podle nich důležitá podpora a to především podpora rodiny. R3 *„Myslím si, že se rodina a práce dá vždy nějak skloubit. Pokud je rodina a manžel, kteří jsou ochotni Vám pomáhat a podporovat Vás, tak si myslím, že v tom není žádný problém.“* Dále byla zmíněna podpora zaměstnavatele. R6 *„Skloubit se to dá, ale musí být dobrý zaměstnavatel.“* Jedna respondentka se domnívá, že pokud by chtěla budovat kariéru v sociální práci, byla by její rodina v pozadí. R5 *„... pokud bych chtěla mít úspěšnou kariéru v sociální práci, tak má rodina bude v pozadí, bude šizena. Práce by mě zcela pohltila.“* Pokud respondentky vyjadřovaly obavy z dosažení úspěšné kariéry v sociální práci, jejich názor byl

takový, že v sociální práci možnost kariérního růstu většinou není velká. R4 „*Nepovažuji sociální práci za vhodnou k budování kariéry.*“

Za hlavní příčiny znemožňující rozvoj kariéry v sociální práci s ohledem na rodinu považují respondentky to, že sociální práce je finančně podhodnocena a možnost výdělků není tedy taková, jaká by respondentky motivovala k tomu, aby usilovaly o kariérní růst v oboru. R1 „*Jako největší překážku bych viděla finanční ohodnocení, které není v sociální oblasti nijak výrazné a brání tak finančně dobře zajistit rodinu.*“ S tímto názorem se ztotožnila většina respondentek.

Dále respondentky viděly problém v časové náročnosti práce sociálního pracovníka (zvláště v typech zařízení jako je NZDM). Zmínily problém nedostatku podpory ze strany rodiny. R3 „*Problém může být v tom, že mě rodina nebude podporovat, tudíž ani moc vypomáhat.*“ Jedna z respondentek neopomenula zmínit také osobní rovinu, která ovlivňuje ambice, každého člověka. R2 „*Řekla bych, že osobnostní rovina jedince, to že člověk nechce, nemůže či neumí.*“ Dvě respondentky zmínily i častý problém v pomáhajících profesích syndrom vyhoření, který může demotivovat zaměstnankyně usilovat o vyšší post.

Shrnutí dílčího cíle č. 2

Je kariéra v oblasti sociální práce podle respondentů dobře slučitelná s rodinným životem? Z odpovědí respondentek je dle mého názoru zřejmé, že kariéra v sociální práci není hlavní téma a není to hlavní cíl respondentek – budování kariéry v sociální práci. Přisuzuji to tomu, že profesní růst je podle mého názoru v sociální práci, dosti omezen a není zde možný takový progres jako v jiných oborech. Spatřuji, zde také jeden častěji opakovaný argument a to je nízké finanční ohodnocení a s tím související už zmiňovaná demotivace usilovat o kariérní růst. Usuzuji z toho, že pro sociální pracovnice není tedy výhodné usilovat o vyšší post, s vyšší náročností práce a tím pádem by se čas věnovaný rodině snížil. Toto obětování rodinného času práci je proto dle mého názoru pro sociální pracovníky nevýhodné a nepřinese jim tak velký finanční přínos, který by přebýl to, že je ochuzena rodina.

Další bariéra v budování kariéry v sociální práci s ohledem na rodinu je časová náročnost práce sociálního pracovníka. Často se stává, že pracovní doba je

přizpůsobena klientům. V sociální práci je tedy často pracovní doba posunuta na odpolední hodiny, což velmi často nejde skloubit anebo jen velmi obtížně s rodinným životem.

Další problém, který jsme identifikovala a který dle mého názoru respondentky vnímají je psychická náročnost práce s lidmi a s tím související syndrom vyhoření. Tento ne-komfort v pracovní oblasti může velmi intenzivně ovlivňovat rodinný život a to je jeden z faktorů proč, nemusí být atraktivní pro sociální pracovnice usilovat o vyšší pozici, se kterou souvisí více práce a větší náročnost práce.

Obecně lze říci, že z odpovědí respondentek spíše vychází, že skloubení kariéry v sociální práci s rodinou je velmi náročné a velmi individuální záležitostí a záleží na mnoha okolnostech: osobnostních vlastnostech, ambicích, podpoře rodiny, podmínkách jaké nabídne zaměstnavatel.

5.3 DC č. 3 - Jak jsou vnímány současné prostředky harmonizace rodinného a pracovního života nabízené státem?

Tento dílčí cíl jsem zvolila, proto abych zjistila, jak se respondenti dívají na současné prostředky harmonizace rodinného a pracovního života nabízené státem. Tento dílčí cíl jsem sledovala těmito otázkami:

- Jaký je Váš názor na současné podmínky a nabídky ze strany státu a zaměstnavatelů, které by měli napomoci ke skloubení rodiny s kariérou?
- Co by podle Vašeho názoru mohlo být zlepšeno z hlediska státu? Co by podle Vašeho názoru mohlo být zlepšeno z hlediska zaměstnavatelů?
- Nabízí Váš zaměstnavatel nějaké zvláštní podmínky jak lépe skloubit práci s rodinou/resp. osobním životem a volným časem?

Co se týče názoru na současné podmínky a nabídky ze strany státu a zaměstnavatelů, které by měli napomoci ke skloubení rodiny s kariérou je zajímavé, že pět respondentek uvedlo, že o podmínkách jaké nabízí stát či zaměstnavatelé nemají přehled. Jedna z respondentek uvedla, že je v této oblasti malá informovanost, což ukázal také tento výzkum. Myslím si, že tento výsledek odpovídá tomu, že výzkumu

se účastnily ve většině mladé ženy, které rodiny zatím nemají a nemají tedy důvod se touto problematikou nějak více zajímat.

Co by se mělo zlepšit z hlediska státu a z hlediska zaměstnavatelů, respondentky se shodly, že by se tato problematika měla řešit koncepčně a měla by být větší podpora matek, které chtějí pracovat. R1 „... mělo by se to řešit nějak koncepčně. Pokud se chce, aby ženy chodily dřív do práce po mateřské, asi by se mělo udělat něco pro to, aby měly možnost vůbec nastoupit. Třeba obnovit síť jeslí pro děti a podporovat školky.“ R2 „Z hlediska státu bych brala lepší zajištění a podporu mateřských škol nebo třeba zajištění možných hlídacích agentur, které by nestály mnoho peněz.“ Z hlediska zaměstnavatelů a přeneseně i státu, by měla být možnost využít určitých benefitů, které by dle respondentek zlepšily přístup, který by měl být hlavně lidský. R2 „... nějaké benefity, sick days, možnost home office a třeba respektování ošetřovného dítěte.“ Respondentky zmiňovaly také úpravu pracovní doby. R8 „Ze strany zaměstnavatele změna pracovní doby na dobu pružnou.“ R3 „... z hlediska zaměstnavatelů si myslím, že by mohlo být povoleno více home office. U nás je to nabízeno a umožněno spíše koordinátorům, ale sociálním pracovníkům nikoliv.“ U respondentek, které pracují v NZDM převládá jedna zkušenost a to, že úprava pracovní doby je v takovémto zařízení dosti obtížná, jak již bylo zmiňováno v předchozích otázkách, vzhledem k tomu, že zařízení je určeno pro specifickou cílovou skupinu, které je i přizpůsobena pracovní doba – do odpoledních hodin. Jedna respondentka vidí snahu státu o změnu stavu v této oblasti, ale stále ji považuje za nedostatečnou. R6 „Stát se v posledních letech snaží, aby práce šla skloubit s rodinou, aby rodiny měli možnost mít více dětí. Stále to ale není dostačující. Pracuje se mnoho hodin denně za nízkou mzdu, na lidi je kladena velká zodpovědnost i velké množství práce, takže pak nezbyvá čas ani energie na rodinu v takové míře, která je potřeba.“

Jako problém, který se prolínal, alespoň okrajově každým rozhovorem jsem identifikovala problém – péče o děti pokud matka pracuje. R1 „... problém hlídání a školek obecně. Když by se žena chtěla vrátit do práce, tak vlastně nemůže, protože nemá dítě kam dát“ R2 „zajistit provoz školek, alespoň do 17h, podpořit ZUŠ či jiná zařízení, která dětem zadarmo či za peníze nabízí určité služby a kroužky.“

Většina respondentek uvedla, že jejich zaměstnavatel nenabízí žádné zvláštní výhody pro možnost skloubení práce a rodiny. R6 „*Nenabízí. Svou práci si musím splnit, není možnost odejít dříve, pokud je to nutné, jen v krajních případech.*“ Jedna z respondentek uvedla, že její zaměstnavatel nabízí určité benefity, ale zmínila také, že většinou se tyto benefity týkají spíše vyšších pozic a sociálních pracovníků se tedy nedotýkají. R2 „*Můj zaměstnavatel nabízí právě zmiňované sick days, koordinátorům jednotlivých poboček pak také home office. Ty se ale povolí, dá se říct, pouze ve výjimečných případech*“

Shrnutí dílčího cíle č. 3

Jak jsou vnímány současné prostředky harmonizace rodinného a pracovního života nabízené státem. Myslím si, že z výzkumu vyšlo, že současné prostředky harmonizace rodinného a pracovního života nejsou příliš zaměstnavateli využívány a proto, je i povědomí o nich, dle mého názoru nízké. Fakt, že respondentky se povětšinou vyjadřovaly tak, že neznají tyto prostředky, anebo je jejich zaměstnavatel nenabízí, je důsledkem i toho, že respondentky byly mladšího věku a rodiny ještě nemají založeny, a proto se jich tato problematika tolik netýká.

V rozhovorech se hodně opakovalo téma pružné pracovní doby, z čehož usuzuji, že toto je jeden ze základních faktorů, který respondentky považují za důležitý v oblasti harmonizace rodinného a pracovního života. U respondentek, které pracují v NZDM je jasně patrný problém, právě zmiňované pracovní doby, kdy pracovní doba v takovýchto zařízeních je uzpůsobena klientům a to do odpoledních hodin, kdy je úprava pracovní doby komplikovaná. U respondentek z jiných zařízení je zase patrný důraz na pracovní kázeň a snaha zaměstnavatelů v tom vyjít svým zaměstnancům, vstříc je podle respondentů minimální.

5.4 DC č. 4 - Uvítali by respondenti možnost vrátit se do zaměstnání dříve a využít tak alternativní způsoby práce (práce z domova, práce na zkrácený úvazek ...)?

Tento dílčí cíl jsem zvolila, proto abych zjistila, jestli by respondenti uvítali možnost vrátit se do zaměstnání dříve a využili by tak alternativní způsoby práce (práce

z domova, práce na zkrácený úvazek ...). Tento dílčí cíl jsem sledovala těmito otázkami:

- Využili byste možnost se vrátit do Vašeho současného zaměstnání dříve než je obvyklá doba rodičovské dovolené?
- Jaké alternativní formy zaměstnávání byste uvítal/a, abyste se mohl/a věnovat práci i své rodině?

U otázky zda by respondentky využily možnost vrátit se do svého zaměstnání dříve, jak je obvyklá doba rodičovské dovolené, se většina respondentek shodla, že by této možnosti nejspíše nevyužily. Takto odpovědělo šest respondentek a uváděly různé důvody, proč by se takto rozhodovaly. R2 „*Nejspíš ne. Nemyslím si, že by finanční stránka tohoto zaměstnání byla natolik lákavá, že bych si kvůli tomu nechala ujít první roky života svého dítěte.*“ Jedna z respondentek uvedla, že by se do zaměstnání vrátit dříve nechtěla, ale dodala, že by se nebránila přivýdělku např. v rámci brigády. R3 „*Nejspíše ne, ale chtěla bych si určitě přivydělávat nějakou brigádou.*“ Respondentky uváděly, že by této možnosti nevyužily a jedním z rozhodujících faktorů bylo jejich současné zaměstnání, které jim neumožňuje, využít žádný z benefitů, který by měl napomoci skloubit pracovní a rodinný život. R7 „*Do současného zaměstnání, bych se vrátit nemohla a ani nechtěla po rodičovské dovolené.*“

Pouze dvě respondentky uvedly, že by pro mě možnost navracení se do pracovního procesu dříve, než je doba obvyklá, bylo lákavé a, že by této možnosti rády využily. R1 „*Určitě ano, ale zatím si to nedovedu představit.*“ Dvě respondentky uvedly, že o této možnosti zatím nepřemýšlely a neví, zda by této možnosti chtěly využít.

Z otázky jaké alternativní formy zaměstnávání by respondentky uvítaly k tomu, aby se mohly věnovat práci i své rodině – vychází jednoznačně jako nejpreferovanější pružná pracovní doba, tuto formu zmínily všechny respondentky. R3 „*Napadá mě pouze flexibilní pracovní doba, abych si sama mohla určit začátek a konec pracovní doby, když by bylo potřeba, šla bych do práce dřív a odcházela dřív...*“ Respondentky také zmiňovaly práci z domu tzv. home office. R1 „*Asi by mi přišla nejlepší práce z domova.*“ Jedna z respondentek reflektovala však i rizika, která má

z jejího pohledu tato forma práce. R8 „*Práce z domova, má to i svá pro a proti, jako je absence kontaktu s dalšími lidmi, naopak si je člověk svým pánem, rozvrhne si pracovní dobu tak, jak je mu pohodlné...*“ Zmiňované byly také dohody o provedení práce. R2 „*Vím, že v současné době letí part-time job, tedy práce na poloviční úvazek nebo na dohodu o provedení práce.*“

Shrnutí dílčího cíle č. 4

Uvítali by respondenti možnost vrátit se do zaměstnání dříve a využít tak alternativní způsoby práce (práce z domova, práce na zkrácený úvazek). U tohoto dílčího cíle mě odpovědi respondentek překvapily, asi nejvíce z celé škály otázek, které jsem jim pokládala. Respondentky se ve větší míře shodly, že by možnost vrácení se do pracovního procesu dříve, nejspíše nevyužily. Respondentky uváděly několik důvodů, proč by této možnosti nevyužily. Jedním z nich byla finanční motivace, která by pro ně nebyla tak velká, aby obětovaly rodinný život a čas strávený s dítětem práci. Dalším důvodem proč by této možnosti nevyužily, byl názor, že matka by si měla čas strávený se svým dítětem užít. Jak uváděly respondentky, které pracují v NZDM – taková to možnost, by jim ani ze strany zaměstnavatele a hlavně z povahy jejich práce nebyla umožněna. Pouze dvě respondentky jak již bylo uvedeno výše, připustily, že by této možnosti využily, dodaly však, že jsou bezdětné a že určitě záleží na více okolnostech.

Pružná pracovní doba je zřejmě nejpreferovanějším způsobem jak skloubit pracovní a rodinný život. Respondentky zároveň dodávaly, že v sociálních službách je pružná pracovní doba velmi obtížně realizovatelná. Protože většina sociálních služeb je přizpůsobena klientům a tím pádem se pracovní doba stává do jisté míry závislou na potřebách a možnostech klientů, proto si myslím, že není v případě sociálních služeb vždy uplatnitelná. V tomto se shoduji s respondentkami, kdy i má osobní pracovní zkušenost je taková, že pracovní doba, přesunutá převážně do odpoledních hodin, není příliš vstřícná rozvoji rodinného života. Práce z domu, kterou respondentky také zmiňovaly velmi často je v případě sociální služeb, také velmi individuálně realizovatelná, zvláště tak pro respondentky, které pracují v NZDM. U home office platí z mého pohledu to samé co u pružné pracovní doby, jsou typy sociálních služeb,

kteře nejsou z podstaty a náplně své činnosti uzpůsobeny k tomu, aby zaměstnanci mohli tuto práci vykonávat z domu.

Práce na částečný úvazek a dohody o provedení práce jsou v sociální oblasti z mé zkušenosti, asi nejčastější formou praxe, kdy je možnost, aby se zaměstnanec mohl věnovat více jiným aktivitám např. rodině, škole. Respondentky práci na částečný úvazek uváděly s dovětkem, že pro primární skloubení rodinného a pracovního života jim tato možnost, zvláště v sociální oblasti přijde nevýhodná, jelikož finanční ohodnocení by neodpovídalo, vynaloženému času, který by tak obětovali práci na úkor rodině.

5.5 Doplnující výzkumné otázky

Respondentky odpovídaly i na otázky, které nejsou zařazeny k žádnému dílčímu cílu. K tomuto kroku jsem se rozhodla přistoupit proto, aby se mi podařilo vytvořit komplexnější obrázek o pohledu respondentů na danou problematiku.

Zde uvedu některé z odpovědí, které mě v rozhovorech zaujali a pokusím se je interpretovat, vzhledem k hlavní výzkumné otázce.

- Jak byste si představovala ideální formu práce, která by Vám umožnila vhodně skloubit rodinu a svou vlastní kariéru?

U této otázky se některé respondentky shodly na zajímavé podmínce, a to na podmínce, že ideální pracovní doba proto, aby se po práci mohly plně věnovat rodině je pracovní doba, která končí v odpoledních hodinách kolem 15. -16. hodiny. R2 „... *ideálně bych to viděla od 6 do 14 nebo od 7 do 15 hodin Takhle je to totiž takové, že člověk dorazí domů o půl 6, v 6 odpoledne a už toho moc neudělá. Z celého dne je navíc unavený, a když si představí, co má ještě dělat, nechce se mu už vůbec nic.*“

- Je Vaše současné zaměstnání (sociální pracovník) časově náročné? Kolik času trávíte v práci? Trávíte v práci například předčasové hodiny?

U této otázky respondentky odpovídaly povětšinou stejně a to, že jejich pracovní doba je běžná s pracovní dobou v jiných oborech, tzn. respondentky jsou v práci denně 8 hodin, což v běžném pracovním týdnu dá 40 odpracovaných hodin. Respondentky, které pracují v NZDM velmi často zmiňovaly netypickou pracovní dobu. R2 „*Zaměstnání se mi zda časově náročné pouze z důvodu „netypické“*“

pracovní doby. Plná osmihodinová pracovní doba je od půl 9 do 17h, kdy se vlastně nedá stihnout nic. Obchody, úřady, pošta apod. pomalu zavírají anebo jsou již zavřené.“

Jedna respondentka, která naopak nepracuje v NZDM, ale pracuje ve státní správě, se vyjádřila takto: R6 *„V práci trávím více jak 40 hodin týdně. Velmi časté jsou přesčasy, protože práce se musí daný den udělat. ... Po příchodu domů už mi nezbyvá tolik energie na manžela a děti. Jsem stále ve stresu, unavená, nevyspalá, stále musím myslet na to, co musím udělat, na co nesmím zapomenout. O víkendu doháním práci, kterou jsem nestihla.“* Tato jediná respondentka zmínila, že pro ni jsou typické přesčasové hodiny, které musí věnovat práci.

Pokud se respondentky vyjadřovaly ke svému volnému času, byly jejich odpovědi, vždy z mého pohledu velmi subjektivní, protože každý vnímá potřebu volného času jinak a každý si pod pojmem volný čas představí něco jiného.

- Jak se změnila Vaše představa o souhrě rodinného a pracovního života po střetu s realitou?

Na tuto otázku respondentky většinou odpovídaly tak, že prozatím se s tímto přímo nesetkaly a myslí si, že je to velmi individuální, jelikož většina respondentek, zatím nemá děti. Respondentka, která má děti, uvedla, že její představy se nenaplnily tak jak si přála. R6 *„Není to tak idylické, jak jsem si představovala. Myslela jsem, že budu zvládat vše. Občas je vše chaotické, stresové, rychlé, neustále jsem v jednom kole a moc mě mrzí, že se rodině nevěnuji tolik, kolik bych chtěla.“*

Z mého pohledu bych k tomuto bodu dodala, že jsem se v mnohém shodovala s respondentkami. Myslím si, že to jak se podaří skloubit pracovní a rodinný život je velmi individuální záležitostí, která je ovlivněna mnohdy faktory, které nemáme ve svých rukách, kdy je potřeba skloubení rodiny, nás jako osobnosti a podpory zaměstnavatele.

5.6 Závěr výzkumného šetření

Cílem mého výzkumu bylo zjistit pomocí polostrukturovaných rozhovorů odpověď na hlavní výzkumnou otázku. Kterou jsem si vytyčila na začátku tvorby diplomové práce. Hlavní výzkumnou otázku jsem formulovala takto: Jak soudobé české rodiny

nahlíží na svou schopnost sladit soukromý život a život veřejný neboli svou profesní dráhu či kariéru s výchovou dětí a rodinným životem. Tato hlavní výzkumná otázka byla dále specifikována a ohraničena dvěma primárními parametry, které byly důležité pro zacílení výzkumu a těmito parametry byly tyto, výzkumu se účastnili pouze sociální pracovníci a to s místem výkonu práce v Liberci.

Z hlavní výzkumné otázky jsem formulovala několik dílčích cílů výzkumu, s jejichž pomocí jsem se snažila najít odpověď na hlavní výzkumnou otázku. Dílčí cíle jsem volila tak, aby odpovědi na ně, co nejvíce přispívali k vytvoření odpovědi na hlavní výzkumnou otázku.

DC1: Jak mladí lidé vnímají schopnost sladit práci a rodinu?

DC2: Je kariéra v oblasti sociální práce podle respondentů dobře slučitelná s rodinným životem?

DC3: Jak jsou vnímány současné prostředky harmonizace rodinného a pracovního života nabízené státem?

DC4: Uvítali by respondenti možnost vrátit se do zaměstnání dříve a využít tak alternativní způsoby práce (práce z domova, práce na zkrácený úvazek ...)?

Ze získaných dat a odpovědí jsem se snažila zodpovědět dílčí výzkumné otázky, které jsem rozpracovala v předešlé kapitole diplomové práce. Pokud jde o závěry, které jsem získala zodpovězením dílčích výzkumných otázek. Některé závěry jsem očekávala a odpovědi respondentek souzněly s mým pohledem na danou problematiku. Našel se zde však jeden bod, který mě překvapil, a při přípravě jsem očekávala, že respondentky budou mít nepochybně jiné názory a jiný postoj. Jednalo se především o otázku, zda by se respondentky chtěly vrátit do zaměstnání dříve než je obvyklá doba pro rodičovskou dovolenou. V tomto bodě se většina respondentek vyjádřila tak, že by této možnosti nejspíše za stávající situace nevyužila. Tento fakt byl pro mě velice zajímavý, jelikož jsem očekávala, že respondentky by byly této možnosti více otevřené a nakloněné. Při analýze dat jsem však došla k závěru, že odpovědi respondentek právě v tomto duchu jsou logické a navazují na předešlé odpovědi.

Respondentky, které se účastnily výzkumu, byly ženy, které většinou byly bezdětné. Tato skutečnost se dle mého názoru, odrazila i v odpovědích respondentek na otázky. Mnohem více se, ale celým výzkumem prolínala jiná témata. Témata, která jsme identifikovala na základě analýzy, jako důležitá byla: finance, časová náročnost práce sociálního pracovníka a specifika s tímto spojená pro sociální služby, nemožnost využívání benefitů pro skloubení práce a rodiny a jako poslední téma bych identifikovala prozatímní neaktuálnost tohoto problému pro většinu respondentek.

Do výsledku výzkumu se z velké míry také podepsal fakt, že většina respondentek byla zaměstnána v NZDM. K těmto respondentkám se povahou své práce a individuálních charakteristik blížila i jedna respondentka, která pracuje v jiném typu sociální služby, který je však svou specifičností, hlavně co se týče časové náročnosti práce, dosti podobný NZDM. Respondentka pracuje jako terénní sociální pracovnice se skupinou klientů – uživatelé drog. Určitá specifičnost práce v těchto zařízeních, dle mého názoru ovlivnila odpovědi a názory respondentek. Respondentky tento typ sociální služby označily za nepříliš vhodný pro harmonizaci rodinného a pracovního života. Hlavními důvody, které pro toto tvrzení měly, byly časová náročnost a nemožnost v tomto typu služby využívat některé alternativní formy práce. S tímto mohu s respondentkami souhlasit, jelikož sama mám tuto zkušenost a spatřuji zde podobná rizika jako ony.

Do výzkumu jsem vstupovala s určitými očekáváními. Musím říci, že jsme v některých bodech předpokládala, že respondentky budou jiného názoru. Velmi mě například překvapil názor, že většina respondentek by nebyla nakloněna k tomu, aby urychlily svůj návrat z rodičovské dovolené do zaměstnání. Pro mě bylo toto téma, velmi jasně dané – ano, chtěla bych se vrátit do zaměstnání dříve. Poté co jsem uskutečnila výzkumné šetření a nad danou problematikou jsme se více pozastavila. Musela jsme uznat, že názory, které respondentky měly, byly velmi logické a racionální. Pokud totiž vztáhneme tuto situaci na obor sociální práce, musím zde souhlasit s respondentkami v tom, že tento obor je z různých důvodů k dřívějším návratům do zaměstnání nepřívětivý. Finanční ohodnocení mnohdy nebude tak motivační, aby žena k tomuto kroku přistoupila, časová specifičnost – zvláště v sociálních službách, které jsou podřízeny klientů, netvoří takové podmínky pro

skloubení rodinného a pracovního života, které by byly výhodné. Další důvod, který nebyl respondentkami zmíněn, ale já ho vnímám je ten, že kariérní růst v oboru sociální práce, není povětšinou takový, aby ženy cítili potřebu se do zaměstnání vracet dříve. U jiných oborů je dle mého názoru tato motivace mnohem silnější. V rámci této problematiky byl zmiňován názor, že by si respondentky rády užily čas s dítětem doma. V tomto ohledu se s respondentkami nemohu příliš ztotožnit, nicméně jsme si vědoma toho, že názor na toto téma se promění až s osobní zkušeností s výchovou dítěte a bude velmi záležet na mnoha vlivech, které buď ženě umožní vrátit se do zaměstnání dříve, nebo ne.

Z celého výzkumu a odpovědí respondentek jsme došla k závěru, že mladí lidé (v tomto případě ženy, pracující v oblasti sociální práce) považují děti za přirozenou součást svého života i pokud je ještě nemají. Naprostá většina z respondentek počítá s tím, že děti mít bude, domnívám se, že počet plánovaně bezdětných je obecně v populaci minimální. Tomu odpovídá i vzorek respondentek, které se účastnili mého výzkumu. Aktuálnost tématu harmonizace rodinného pracovního života je tedy opodstatněna v tom, že tento problém se týká každého z nás.

Dnešní doba přinesla mnoho změn a je proto důležité, aby tyto změny byly reflektovány a bylo na ně adekvátně reagováno. Nelze z mého pohledu trvat na určitých stereotypech – matka je doma, stará se o domácnost a děti, když dnešní doba a situace je pro tento model rodiny nepříznivá. Rodin, které si mohou dovojit plnohodnotně žít z jednoho příjmu je dle mého názoru minimum. Pokud celou tuto situaci vztáhneme k oboru sociální práce, domnívám se, že je obtížné zajistit chod domácnosti pouze z jednoho příjmu.

Od žen se v dnešní době očekává, že budou pracovat, vzdělávat se a vychovávat děti. To vše by měly stihnout tak, aby co nejméně narušovaly svou pracovní kariéru. Tento stereotyp se v mém výzkumu nepotvrdil. Ženy, které se výzkumu zúčastnily, nestavěly svou kariéru v sociální práci nad rodinu. Tento fakt přisuzuji tomu, že se jednalo o mladé respondentky z oboru (sociální práce). Respondentky, které pracují v oboru sociální práce, nejsou dle mého obecně příliš zaměřeny na růst své kariéry.

Vyhlídky respondentek k dosažení úspěšné kariéry v oboru sociální práce jsou, dle mého názoru, ohraničeny určitým kariérním stropem. Ten nenutí ženy pracující

v oboru sociální práce k tomu, aby uměle oddalovaly rodičovství. Příčinu oddalování zakládání rodin u lidí, kteří se pohybují v oboru sociální práce, vidím v něčem jiném. Za prvé v určitém demografickém trendu, který zde je a taky v nižší finanční stabilitě, kterou obor nabízí.

Využívání flexibilních forem zaměstnání v oboru sociální práce se dle výzkumu nepotvrdilo, respondentky často upozorňovaly, že tyto formy zaměstnání nejsou pro ně uplatnitelné v rámci harmonizace rodinného a pracovního života. Důvodů bylo několik, vyjímá se ten, že zaměstnavatel tuto možnost vůbec nenabízí. Přestože např. částečné úvazky mohou představovat podle konkrétní situace jak pozitivní, tak negativní formu flexibility práce. Ze zkušenosti bych řekla, že právě práce na částečné úvazky je v oboru sociální práce dosti rozšířenou praxí. Nicméně si nemyslím, že by se to týkalo právě matek pečujících o děti.

Odpověď na hlavní výzkumnou otázku bych zformulovala následovně. Nahlížení na schopnost sladit svou pracovní kariéru a rodinný život je podmíněno mnoha faktory: individuálními potřebami, sociální a ekonomickou situací. Specifičnost harmonizace rodinného a pracovního života v oboru sociální práce se odvíjí především od ekonomického zajištění budoucí rodiny a od typu služby ve, které se sociální pracovník pohybuje. Myslím si, že z výzkumu je jasně patrné, že kariéerní tlaky a růst v oboru není tak velký, že by tento fakt měl výrazný vliv na rozhodnutí založit či nezaložit rodinu. Dále je patrné, že ženy, které pracují v oboru, preferují spíše klasický model harmonizace rodinného a pracovního života. Většina respondentek se totiž přiklání k variantě být s dítětem doma po dobu, která je považována za standardní v našich podmínkách (do věku 3 let dítěte).

Závěr

Tato diplomová práce se zabývala tématem harmonizace rodinného a pracovního života.

Diplomová práce se skládá ze dvou částí, z části teoretické a výzkumné. Snažila jsem se ve své práci vzájemně propojit obě tyto části tak, aby teoretická část byla dobrým výchozím teoretickým vodítkem pro část výzkumnou a poskytovala podklad pro práci s tématem harmonizace rodinného a pracovního života.

Hlavním výzkumnou otázkou, kterou jsem si v této práci položila, byla: Jak soudobé české rodiny nahlíží na svou schopnost sladit soukromý život a život veřejný neboli svou profesní dráhu či kariéru s výchovou dětí a rodinným životem. Tato hlavní výzkumná otázka byla dále specifikována a ohraničena dvěma primárními parametry, které byly důležité pro zacílenost výzkumu. Výzkumu se účastnili pouze sociální pracovníci a to s místem výkonu práce v Liberci.

Myslím si, že na tuto výzkumnou otázku se mi podařilo najít odpověď. Hlavní výzkumná otázka byla velmi široká, a proto jsem si stanovila dílčí výzkumné cíle a otázky. Pomocí nich jsme se snažila najít odpověď na hlavní výzkumnou otázku. Odpověď na hlavní výzkumnou otázku jsem formulovala v předešlé kapitole.

K získání údajů jsem využila kvalitativní výzkumnou strategii. Ke sběru dat jsem použila metodu polostrukturovaných rozhovorů. Domnívám se, že se kvalitativní výzkumná strategie osvědčila, protože mým záměrem bylo zjistit názory a zkušenosti s harmonizací obou sfér života. Metodu polostrukturovaných rozhovorů jsme zvolila pro schopnost obsáhnout dané téma více do hloubky. U této metody vidím jako hlavní výhodu možnost pružně reagovat při rozhovorech s informanty. Výzkumník má připravená témata, otázky, ale je zde možnost reagovat na témata, které k dané problematice přinese sám respondent. Výzkumník může být takto obohacen o nový a nečekaný pohled na danou problematiku a může to přispět ke kvalitě výzkumu.

Kvalitativní výzkumná strategie se dále osvědčila v tom, že se mi podařilo obsáhnout téma dostatečně do hloubky i u žen, které zatím děti nemají, právě proto, že jsem u nich mohla zjistit jejich pohled na danou problematiku z jejich perspektivy.

Kdybych se rozhodla použít kvantitativní výzkumnou strategii, obávám se, že by byl problém sehnat dostatečný počet respondentů a téma by nebylo možné zpracovat dostatečně do hloubky. Problém se, kterým jsem se potýkala při realizaci svého výzkumu, byl z počátku v neochotě účastnit se výzkumu ze strany respondentů. Tento fakt souvisel s určitou časovou náročností, kterou je potřeba vnímat při realizaci každého výzkumu. Osobně se domnívám, že časová náročnost je jednou z hlavních překážek, která znevýhodňuje metodu polostrukturovaných rozhovorů a to jak pro respondenty, tak i pro samotného výzkumníka, který následně rozhovory přepisuje, aby s nimi mohl dále pracovat.

Problém spatřuji i v tom, že odpověď na hlavní výzkumnou otázku se může do jisté míry zdát neurčitá. Při zpracovávání této práce jsme dospěla k názoru, že i přes snahu zacílit výzkum a pomocí dílčích výzkumných cílů zjemnit a upřesnit možné odpovědi, je toto téma tak široké a individuální, že nelze říci jednoznačnou odpověď, která by byla, formulována jednoznačně např.: Sociální pracovníci nahlíží na svou schopnost sladit svůj soukromý a pracovní život tímto způsobem. Harmonizace těchto dvou světů je ovlivněna tolika faktory, které jsou nepředvídatelné, že i představy a názory, které máme na tuto problematiku dnes, se mohou v průběhu života a při střetu s realitou změnit.

Domnívám se, že nelze ani říci, že flexibilní formy zaměstnání a dřívější návrat matky do zaměstnání má pro rodinu pouze kladný vliv. Čas rozdělený mezi rodinu a zaměstnání se v tu chvíli, dle mého názoru stává méně kontrolovatelným. Může se stát, že čas věnovaný práci bude ubírat na kvalitě času věnovanému rodině a naopak.

Praktický přínos práce spatřuji v tom, že jsem díky rozhovorům, které jsem vedla, se sociálními pracovníci byly identifikovány určité problémy, které mohou nastat, pokud budou ženy pracující v oboru sociální práce chtít řešit problém harmonizace rodinného a pracovního života. Jako příklad bych uvedla typ služby nízkoprahového zařízení pro děti a mládež, tento typ služby vyšel z výzkumného šetření jako nepříliš vhodný pro skloubení dvou světů – rodinného a pracovního.

Obor sociální práce se vzhledem k harmonizaci rodinného a pracovního života, chová podle mého názoru dosti specificky. Sociální práce je obor, který se studuje na vysoké škole a je k němu potřeba určitý stupeň vzdělání. Přesto dle mého názoru,

lidé pracující v sociální práci nejsou primárně zaměřeni na kariérní růst, jako je tomu v jiných oborech, kde je třeba vysokoškolské vzdělání. Odkládání rodičovství a tlak na dřívější návrat do zaměstnání není zapříčiněn budováním kariéry v oboru.

Další přínos práce pro samotné rodiče, muže a ženy, kteří pracují v oboru. Spatřuji v tom, že se o dané problematice mohou udělat ucelenější přehled, díky teoretické, ale i praktické části. Jak jsem již zmínila, univerzální doporučení jak harmonizovat rodinný a pracovní život nenajdeme asi v žádném oboru, a sociální práce není výjimkou.

Jak jsem zmínila v úvodu této práce. Při psaní jsem do textu diplomové práce mnohdy vkládala své subjektivní pohledy na danou problematiku. Tento fakt mohl, ovlivnit celé vyznění práce, přesto si myslím, že jsem při rozhovorech s respondentkami neovlivňovala jejich odpovědi.

Během psaní této práce se změnil můj vlastní pohled na představu budoucnosti. Pracuji jako terénní pracovnice s uživateli drog, tento typ práce je v některých aspektech podobný nízkoprahovým zařízením, liší se však typem klientů a celkovým prostředím. Názory respondentek z NZDM pro mě byly velmi srozumitelné a chápala jsme jejich opodstatnění.

Při psaní této práce jsme se setkala i s některými problémy. Šlo paradoxně o množství literatury, která by se věnovala danému tématu. Zajímavé však bylo, že minimum literatury zabývajícím se harmonizací rodinného a pracovního života nebylo zaměřeno specificky na jakékoliv pomáhající profese. Další problém jsem spatřovala v hledání respondentů, kdy hlavně z časových důvodů byla z jejich strany neochota zúčastnit se výzkumu.

Sociální práce je obor orientovaný na řešení lidských problémů, stejně tak jako právo, medicína ... V něčem se však odlišuje, a to v důrazu na sociální fungování klienta. Myslím si, že pokud budeme, jako pomáhají spokojeni se svou rodinnou situací, budeme moci více předat svým klientům. Budeme tak pro ně větší oporou a přínosem v jejich tíživé situaci.

Námět pro další výzkum bych viděla v uskutečnění výzkumu pouze v jedné organizaci, a to jak mezi zaměstnanci, tak spolupracovat na výzkumu se zaměstnavatelem, tj. organizací. Došlo by tak k porovnání očekávání zaměstnanců

i zaměstnavatele a možností, které by obě strany měly při harmonizaci rodinného a pracovního života.

6 Seznam literatury

Knižní zdroje

DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. 4., nezměn. vyd. Praha: Karolinum, 2011. ISBN 9788024619668.

FIALOVÁ, Ludmila. *Představy mladých lidí o manželství a rodičovství*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2000. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 8085850877.

HAKIM, K. *Work – Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory*. Oxford: Oxford University Press, 2000. ISBN 9780199242092.

HALÍŘOVÁ, Gabriela. *Sladění pracovních a rodinných rolí zaměstnanců pečujících o děti*. Praha: Leges, 2014. Teoretik. ISBN 9788087576922.

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Čtvrté, přepracované a rozšířené vydání. Praha: Portál, 2016. ISBN 9788026209829.

KRAUS, Blahoslav. *Základy sociální pedagogiky*. Praha: Portál, 2008. ISBN 9788073673833.

KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 3., přeprac. vyd. Praha: ASPI, 2005. ISBN 8073570505.

KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 5., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. ISBN 9788073575854.

MATOUŠEK, Oldřich. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2003. ISBN 8071785482.

MOŽNÝ, Ivo. *Moderní rodina: (mýty a skutečnosti)*. Brno: Blok, 1990. ISBN 8070290188.

MOŽNÝ, Ivo. *Sociologie rodiny*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1999. Základy sociologie. ISBN 80-85850-75-3.

MOŽNÝ, Ivo. *Česká společnost: nejdůležitější fakta o kvalitě našeho života*. Praha: Portál, 2002. ISBN 8071786241.

- MOŽNÝ, Ivo. *Sociologie rodiny*. Vyd. 2., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. Základy sociologie. ISBN 8086429059.
- MOŽNÝ, Ivo. *Rodina a společnost*. Ilustroval Vladimír JIRÁNEK. Praha: Sociologické nakladatelství, 2006. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 808642958X.
- POTŮČEK, Martin (ed.). *Zpráva o lidském rozvoji Česká republika 2003: Odkud přicházíme, co jsme, kam jdeme?*. 1. Praha: MJF Praha, 2003. ISBN 80-86284-33-6.
- RABUŠIC, Ladislav. O současném vývoji manželského a rodinného chování v České republice. *Demografie: Revue pro výzkum populačního vývoje*, Praha: Pedo, 1996, roč. 1996, č. 3, s. 173-180. ISSN 0011-8265.
- RABUŠIC, Ladislav. *Kde ty všechny děti jsou?: porodnost v sociologické perspektivě*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2001. Studie (Sociologické nakladatelství). ISBN 8086429016.
- SIROVÁTKA, Tomáš. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, 2006. ISBN 8073261049.
- SIROVÁTKA, Tomáš a Ondřej HORA (eds.). *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Boskovice: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, 2008. ISBN 9788073261405.
- SMUTEK, Martin. *Modely rodinných politik a teorie implementace ve veřejné politice*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2015. Recenzované monografie. ISBN 9788074355738.
- STRAŠÍKOVÁ, Blanka. *V roli rodičů a prarodičů*. Praha: Karolinum, 2004. ISBN 8024608480.
- SOBOTKOVÁ, Irena. *Psychologie rodiny*. Praha: Portál, 2001. ISBN 8071785598.
- ŠMOLKA, Petr a Jan MACH. *Manželská a rodinná trápení*. Praha: Portál, 2008. ISBN 9788073674489.

TOMEŠ, Igor. *Sociální politika: teorie a mezinárodní zkušenost*. 2. přeprac. vyd. Praha: Socioklub - Sdružení pro podporu rozvoje teorie a praxe sociální politiky, 2001. Sešity pro sociální politiku. ISBN 8086484009.

TRPIŠOVSKÁ, Dobromila a Marie VACÍNOVÁ. *Sociální psychologie: vybraná témata*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2007. ISBN 9788086723303.

Sborníky, periodika, učební materiály

MALACH, Josef. *Teorie výchovy pro pedagogické studium*. Ostrava, 2007.

VACULÍKOVÁ, Lucie. *Rodinná Politika v České republice a Švédsku*. Brno, 2006. Diplomová práce. Masarykova univerzita. Vedoucí práce Ing. Hana Pragerová, Ph.D.

Velký sociologický slovník. Praha: Karolinum, 1996. ISBN 8071843105.

Zákony

Zákon č. 2/1993 Sb. - Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, ve znění pozdějších předpisů

Elektronické zdroje

[1] Rodina a ochrana práv dětí: Podpora rodiny – rodinná politika. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí*[online]. [cit. 2016-11-27]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/4>.

[2, 7] *Sociální doktrína České republiky* [online]. 2001 [cit. 2017-02-27]. Dostupné z: http://www.sds.cz/docs/prectete/e_kolekt/soc_dokt.htm

[3] Jaké jsou flexibilní formy zaměstnávání? *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2016-12-04]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/5793>

[4, 5, 6] *Nesnadné neznamená nemožné: Specifické potřeby pečujících rodičů na trhu práce* [online]. In: Brno, 2008 [cit. 2016-12-04]. Dostupné z:

http://data.rodina.quonia.cz/soubory_ke_stazeni/brozura_Nesnadne_neznamena_nem_ozne.pdf

[8] Vláda schválila otcovskou dovolenou. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2017-02-27]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/26739>

Analýza flexibilních forem zaměstnávání a organizace pracovní doby v České republice: Závěrečná zpráva. Praha: VÚPSV PRAHA, 2004 [online]. Praha: VÚPSV PRAHA, [cit. 2016-12-04]. Dostupné z:

http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/analyza_flexibilni_formy_zamestnavani_v_CR.pdf

Jaké jsou flexibilní formy zaměstnávání? In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. Praha [cit. 2017-02-27]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/5793>

Národní koncepce rodinné politiky: Ministerstvo práce a sociálních věcí 2005. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2005 [cit. 2016-11-27]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce_rodina.pdf

Národní zpráva o rodině: Ministerstvo práce a sociálních věcí 2004. In: *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2004 [cit. 2016-11-27]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/899/zprava_b.pdf

Polostrukturovaný rozhovor [online]. [cit. 2017-02-27]. Dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/Polostrukturovan%C3%BD_rozhovor.

TUČEK, Milan (ed.). *Česká rodina v transformaci: – Stratifikace, dělba rolí a hodnotové orientace* [online]. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 1998 [cit. 2016-11-26]. Dostupné z: http://studie.soc.cas.cz/upl/texty/files/152_98-3wptext.pdf. Sociologická studie.

Seznam příloh

Příloha I. – seznam tazatelských otázek

Příloha II. – ukázka rozhovoru s R2

Seznam použitých zkratk

DC – dílčí cíl

NZDM – Nízkoprahové zařízení pro děti a mládež

OSPOD – orgán sociálně právní ochrany dětí

R – respondentka

TO – tazatelská otázka

Seznam tabulek

Tabulka č. 1 - Transformační tabulka dílčích výzkumných cílů

Tabulka č. 2 – Charakteristika výzkumného vzorku

Příloha I.

Seznam tazatelských otázek

- *Jak vnímáte problém sladování pracovního a rodinného života? Přemýšleli jste někdy o této problematice?*
- *Jaké jsou Vaše představy o skloubení rodinného a pracovního života?*
- *Jak byste si představovala ideální formu práce, která by Vám umožnila vhodně skloubit rodinu a svou vlastní kariéru?*
- *Jaký je Váš názor na současné podmínky a nabídky ze strany státu a zaměstnavatelů, které by měli napomoci ke skloubení rodiny s kariérou?*
- *Co by podle Vašeho názoru mohlo být zlepšeno z hlediska státu? Co by podle Vašeho názoru mohlo být zlepšeno z hlediska zaměstnavatelů?*
- *Nabízí Váš zaměstnavatel nějaké zvláštní podmínky jak lépe skloubit práci s rodinou/resp. osobním životem a volným časem?*
- *Je Vaše současné zaměstnání (sociální pracovník) časově náročné? Kolik času trávíte v práci? Trávíte v práci například předčasové hodiny?*
- *Jak vnímáte své šance na dosažení úspěšné kariéry v sociální práci, z pohledu sloučení práce v sociální oblasti s rodinou?*
- *Využili byste možnost se vrátit do Vašeho současného zaměstnání dříve než je obvyklá doba rodičovské dovolené?*
- *Jak se změnila Vaše představy o souhře rodinného a pracovního života po střetu s realitou?*
- *Jaké alternativní formy zaměstnávání byste uvítal/a, abyste se mohl/a věnovat práci i své rodině?*
- *Jaké jsou/mohou být podle Vašeho názoru hlavní příčiny znemožňující rozvoj Vaší kariéry v sociální práci s ohledem na rodinu?*
- *Chtěla byste ještě něco doplnit k této problematice? Něco, na co jsme třeba zapomněli či dostatečně neprobrali?*

Příloha II.

Rozhovor s respondentkou č. 2

Pohlaví: žena

Věk: 25

Počet dětí: žádné

Typ služby: NZDM

Jak vnímáte problém slad'ování (nerovnováhy mezi) pracovního a rodinného života?

Přemýšleli jste někdy o této problematice?

Jelikož ještě nemám děti, tak se slad'ováním pracovního a rodinného života nemám problém. Popravdě jsem o tom už ale přemýšlela, že v případě, kdyby přece jen nějaké dítě v budoucnosti přišlo, že se práce v NZDM budu muset nejen z časových důvodů vzdát. Jelikož je otevírací doba uzpůsobená dětem a mládeži, tedy tomu až půjdou ze školy či z práce, je velmi obtížné následně skloubit plnohodnotný rodinný život s tím pracovním. Vidím to teď u naší vedoucí. Má dvě malé děti školkového věku a velmi často se stává, že s nimi zůstává doma. Jedno dítě totiž onemocní, druhé to od něho chytne a pak se jim nemoc stále dokola střídá. No, ono kdo ví, jak to vše bude, ale musím říct, že jsem o této problematice již přemýšlela. Prozatím, ale pouze na bázi budoucnosti, protože v současné době s touto věcí nemám problém. I když je pravdou, že přítel končí v práci o 2-3h dříve, bylo pro mě tudíž lepší najít si také práci např. od 6ti do 14.

Jaké jsou Vaše představy o skloubení rodinného a pracovního života?

Moje ideální představa je, že ráno půjdu do práce, tam to rychle uteče, následně skončíme s přítelem v podobnou dobu a pojedeme společně domů. Pokud ale zůstanu v NZDM, tak si o tom mohu nechat jenom zdát. S dětmi si to posléze představuji tak, že přítel vyzvedne děti ze školky či ze školy, doveze je domů nebo je vyzvednu až já z nějakého kroužku. Obecně si ale ono skloubení představuji tak, že nechodím domů s plnou hlavou pracovních problémů. A pokud ty problémy nastanou, tak se je buď pokusit vyřešit co nejdříve, aby na tom netrčila rodina a dále mít v rodině takovou

oporu, kdy budu vědět, že jim mohu vypovídat, oni mě vyslechnou, podpoří, případně mi poradí. Jsem velmi otevřený a extrovertní typ člověka, takže to, co sebou tahám v hlavě a nemůžu někomu sdělit či to napsat, tak mě to trápí a tíží do té doby, dokud to neudělám.

Jak byste si představovala ideální formu práce, která by Vám umožnila vhodně skloubit rodinu a svou vlastní kariéru?

Koukám, že jsem Vám na to již docela odpověděla. Sice bych si musela zvyknout na ranní vstávání, ale ideálně bych to viděla od 6ti do 14ti nebo od 7mi do 15ti hodin s tím, že by moje a přítelova pracovní doba ladila anebo abych končila dřív než on, abych stihla doma třeba poklidit nebo něco nachystat, nakoupit apod. Takhle je to totiž takové, že člověk dorazí domů v o půl 6, v 6 odpoledne a už toho moc neudělá. Z celého dne je navíc unavený, a když si představí, co má ještě dělat, nechce se mu už vůbec nic. Na druhou stranu otevírací doba NZDM dřív jak ve 12h by se opravdu minula účinkem.

Jaký je Váš názor na současné podmínky a nabídky ze strany státu a zaměstnavatelů, které by měli napomoci ke skloubení rodiny s kariérou?

Nějako si neumím představit, co by mi v tomto ohledu a hlavně oboru mohl stát nabídnout. Naše organizace je soukromá a tak nám stát pomáhá zejména finančně. Na druhou stranu, představím-li si následný život s dítětem, tak určitě zajistit provoz školek, alespoň do 17h, podpořit ZUŠ či jiná zařízení, která dětem zadarmo či za peníze nabízí určité služby a kroužky.

Co by podle Vašeho názoru mohlo být zlepšeno z hlediska státu? Co by podle Vašeho názoru mohlo být zlepšeno z hlediska zaměstnavatelů?

Z hlediska státu bych brala lepší zajištění a podporu mateřských škol nebo třeba zajištění možných hlídacích agentur, které by nestály mnoho peněz.

Z hlediska zaměstnavatele pak nějaké benefity, sick days, možnost home office a třeba respektování ošetřovného dítěte. Samozřejmě také vyšší plat, aby se ten rodinný život dál následně naplno a za co užít.

Nabízí Vás zaměstnavatel nějaké zvláštní podmínky jak lépe skloubit práci s rodinou/resp. osobním životem a volným časem?

Můj zaměstnavatel nabízí právě zmiňované sick days, koordinátorům jednotlivých poboček pak také home office. Ty se ale povolí, dá se říct, pouze ve výjimečných případech. Jelikož ale pracuji na odříznuté pobočce vzdálené od hlavní centrály asi 35km, zaměstnavatel, se o nás moc nezajímá. Podle mě si i přeje, aby naše pobočka šla tzv. do kyttek, ale to jsou jenom moje spekulace samozřejmě. Jiné zvláštní podmínky mě nějak nenapadají. Jsem ráda, že mám volné víkendy a svátky a že je se zaměstnavatelem celkem rozumná řeč, co se třeba dovolených týče.

Je Vaše současné zaměstnání (sociální pracovník) časově náročné? Kolik času trávíte v práci? Trávíte v práci například předčasové hodiny?

Zaměstnání se mi zda časově náročné pouze z důvodu „netypické“ pracovní doby. Plná osmihodinová pracovní doba je od půl 9 do 17h, kdy vlastně se nedá stihnout nic. Obchody, úřady, pošta apod. pomalu zavírají anebo jsou již zavřené. Z jiného důvodu se mi to náročné nedá. Přesčasové hodiny se u nás nedělají, pouze v případě, že má pracovník hodně nedopsaných zápisů nebo nějaké resty, které musí buď dohnat anebo ho čeká nějaká náročná akce, na kterou se musí připravit, či ho tlačí termín. U nás ještě každý čtvrtek pro otevírací době probíhá trénované tanečního a pěveckého soubory místní romské komunity, kdy vždy jeden pracovník musí zůstat přesčas. Většinou se jedná cca o 2 pracovní hodiny. Přesčasové hodiny se u nás neproplácí, ale člověk si je musí ve vhodný čas vybrat. To znamená, že si je nelze vybrat odpoledne, kdy je otevřený klub pro děti ale pouze dopoledne, tedy že si ráno přispí, no prostě přijde o ten čas déle.

Jste spokojená s množstvím volného času, který máte k dispozici?

Celkem ano. Snažím se ho vždy naplno využít třeba nějakou aktivitou jako je bazén, squash a další možné sporty. V létě ráda jezdím na kole nebo chodím na procházku, to ostatně v každou roční dobu. Na druhou stranu si ale také ráda odpočnu, třeba u počítače nebo u televize a nedělám nic. Jsem moc ráda, za volné víkendy a za to, že nepracuji v zařízení, ve kterém se jede na směnný provoz, tedy např. v chráněném bydlení, kde se pracovnice střídají na ranní, odpolední a noční. Myslím, že by mi to

veškerý časový rozvrh dne rozhodilo a nejspíš by mi dělalo problémy se s tím srovnat. Na druhou stranu bych ale lépe zvládala zajít do institucí jako je MěÚ, Pošta apod. Evidentně má oboje svá pro a proti.

Jak vnímáte své šance na dosažení úspěšné kariéry v sociální práci, z pohledu sloučení práce v sociální oblasti s rodinou?

Věřím, že některé ženy dokáží skloubit úspěšnou pracovní oblast s tou rodinnou. Bojím se ale, že to není můj případ. Myslím si, že to lze skloubit v různých oborech a sociální práce není výjimkou. Chce to jenom chtít a být poměrně silná osobnost, která ustojí případný tlak z obou těchto sfér.

Využili byste možnost se vrátit do Vašeho současného zaměstnání dříve než je obvyklá doba rodičovské dovolené?

Nejspíš ne. Nemyslím si, že by finanční stránka tohoto zaměstnání byla natolik lákavá, že bych si kvůli tomu nechala ujít první roky života svého dítěte. Je pravdou, že zatím jsem bezdětná, tudíž nemůžu soudit, co mě nakonec popadne. Třeba mi bude moje vlastní dítě tak pít krev, že se ještě ráda vrátím do zaměstnání s předstihem. (haha) Když to vezmu z jiného konce a pomínu finanční stránku věci, tak mi taky má práce nepříjde natolik záslužná a zábavná, že bych se vrátila dřív. Ráda bych se na děcka zašla třeba podívat, nebo s nimi pokecat, ale prozatím říkám ne.

Jaké alternativní formy zaměstnávání byste uvítal/a, abyste se mohl/a věnovat práci i své rodině?

Vím, že v současné době letí part-time joby, tedy práce na poloviční úvazek (DPČ) nebo na dohodu o provedení práce. Vím, že dokola omílám peníze, ale nemyslím si, že by přítel bral tolik peněz, že bych si pak (až budu mít dítě) mohla dovolit pracovat pouze na zkrácenou pracovní dobu. Jedině v případě, že by se jednalo o druhou práci a to by se zase špatně kloubilo s rodinným životem. Já jsem zastáncem jedné osmihodinové práce na celý život, tedy trochu stará škola. Ne to zase přeháním, ale radši se přizpůsobím jistotě, než si nebýt jistá tím, co přijde zítra a lézat z jedné práce do druhé. Jediné co by ještě mohlo pomoci v rodinném životě je práce z domova.

Jaký máte názor na rozdělení rolí, kdy matka je zaměstnána, živí rodinu a otec nastoupí na mateřskou dovolenou?

Říkám, proč ne. Myslím, že to je hezký způsob jak dokázat mužům a otcům to, že rodičovská dovolená není pouze procházka růžovým sadem. Ať si také na vlastní kůži vyzkouší postarat se celodenně o dítě tak, aby to přežilo dítě i otec. (haha) Je ale pravda, že já bych to u své rodiny nechtěla. Na mateřství a vše s tím spojené se docela těším. Asi je to genderově nekorektní, ale rodičovství (tedy rodičovskou dovolenou) mám zakořeněné a spojené s pozicí matky a u své rodiny tyto zaběhlé stereotypy nechci měnit. Líbí se mi, že jsou některé páry v tomto ohledu volnomyšlenkářské a kreativní, ale já na mateřskou prostě chci!

Jaké jsou/mohou být podle Vašeho názoru hlavní příčiny znemožňující rozvoj Vaší kariéry v sociální práci s ohledem na rodinu?

Řekla bych, že osobnostní rovina jedince, to že člověk nechce, nemůže či neumí. Také mě napadá, že matky samoživitelky jsou v tomhle případě ohroženou skupinou a to v každém oboru. V jejich případě je skloubit rodinný život s tím pracovním snad nadlidský úkol a za to tyto matky s dětmi velmi obdivuji.

Jak se změnila Vaše představa o souhrě rodinného a pracovního života po střetu s realitou?

No člověk si veškeré věci představuje „jako Hurvínek válku“. Člověk ale, když se pak ocitne ne na cvičišti, ale na bojišti, vždycky tvrdě narazí. Už vše nevidím tak růžově. Přece jen práce člověka nějakým způsobem ovlivní, ale myslím, že mě vše ještě čeká. Tím, že nemám potomka a není ještě ani na cestě, tak se vše dá ještě nějaké ustát, skloubit. Jsem mladá a přizpůsobivá. S dítětem už vše bude složitější.

Chtěl/a byste ještě něco doplnit k této problematice? Něco, na co jsme třeba zapomněli či dostatečně neprobrali?

Omlouvám se, ale nic mě nenapadá.