



Zdravotně
sociální fakulta
Faculty of Health
and Social Studies

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Zdravotně sociální fakulta
Katedra právních oborů, řízení a ekonomiky

Bakalářská práce

Problematika harmonizace práce a rodiny

Vypracovala: Gabriela Hrdličková
Vedoucí práce: PhDr. Lenka Rosková

České Budějovice 2015

Abstrakt

Česká společnost prochází v posledních desetiletích velkými změnami, počínaje politickými, společenskými až po sociální. Dochází ke změnám legislativy, na trh vstupuje soukromé podnikání a zahraniční společnosti, mění se struktura odvětví, je poptávka po nových profesích. To vyžaduje změny ve vzdělávacím systému, zanikají některé firmy a objevuje se nezaměstnanost a další nové sociální jevy. Pro mou práci jsou důležité změny týkající se rodin, dětí a práce. Chci poukázat, jak je čím dál tím těžší skloubit pracovní a rodinný život za současných možností na trhu práce, ekonomickou náročností, při nedostatku předškolních zařízení. Dochází ke změnám v postoji k rodině, k tradicím, ke vnímání světa. Mění se demografický vývoj, posouvá se hranice pro zakládání rodin, člověk se více zaměřuje na osobní užitek a zázemí. Klade se důraz na dosažené vzdělání, na budování profesní kariéry. Pojem genderu se stává součástí našich životů a zasahuje do tradičního rozdělení rolí v naší společnosti. Cílem práce je zjistit, jak se rodiny s těmito překážkami v jejich rodinném životě vyrovnávají a ukázat, které problémy je nejvíce zatěžují.

Klíčová slova: gender – harmonizace - rodina – zaměstnání

Abstract

In recent decades, Czech society is undergoing major changes, mainly political and social. There are changes in legislation, private business and foreign companies enter the market. The structure of the industry is changing, there is demand for new professions. This requires changes in the education system, some companies disappear, unemployment rises and new social phenomena appear. This thesis focuses on important changes relating to families, children and work. I want to point out how it is increasingly difficult to reconcile work and family life with current opportunities in the job market, economic difficulties and lack of childcare facilities. There are changes in the attitude towards family, traditions and the perception of the world. The demography is changing, the age to start the family is shifting; people focus more on personal benefits and safety. Emphasis is put on achieved education, building a professional career. The problematic of gender becomes part of our lives and affects the traditional distribution of roles in our society. The aim of this theses is to find how families overcome these obstacles in their lives and to show which problems bring the greatest burden on them.

Keywords: gender - harmonization - Family - Employment

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to – v nezkrácené podobě – v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných fakultou – elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejich internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích dne 10. 08. 2015

.....

(jméno a příjmení)

Poděkování

Děkuji své vedoucí práce paní PhDr. Lence Roskové, za cenné a podnětné rady, ale i připomínky při odborném vedení mé bakalářské práce. Zvláště bych chtěla poděkovat své rodině za podporu po celou dobu studia.

Obsah

Úvod.....	8
1 Teoretická část.....	9
1.1 Rodina a její dnešní podoba	9
1.2 Partnerská soužití	10
1.3 Proměny na trhu práce	13
1.4 Pojem genderu.....	14
1.4.1 Genderové role v rodině	14
1.4.2 Genderové nerovnosti na trhu práce	15
1.5 Stát a jeho pomoc rodinám.....	17
1.5.1 Přímá podpora rodin.....	18
1.5.2 Nepřímá podpora rodin.....	19
1.5.3 Pracovně – právní vztahy v legislativě	19
1.5.4 Formy pomoci s péčí o děti.....	22
1.5.5 Prorodinná opatření státu.....	25
2 Cíl práce a výzkumné otázky	28
2.1 Cíl práce	28
2.2 Výzkumné otázky.....	28
3 Metodika výzkumu.....	29
3.1 Metoda a technika výzkumu	29
3.2 Výzkumný soubor	29
4 Výsledky výzkumu.....	31
4.1 Krátké charakteristiky rodin, role v domácnosti a péče o děti.....	31
4.2 Pracovní život rodin	35
4.3 Harmonizace práce a rodiny.....	38
5 Diskuze.....	41
6 Závěr.....	45
Použitá literatura:	47
Seznam použitých zkratk	54
Seznam tabulek.....	54

Seznam grafů	54
PŘÍLOHY	55

Úvod

Rodina je základním článkem každé společnosti už od pradávných civilizací až po dnešek. Po celá staletí procházela svým vývojem a proměnami, od patriarchátu až po dnešní podobu, ale svou důležitost a roli neztratila. A vždy byla a je stavebním kamenem každé společnosti, hnacím motorem ekonomiky a státu. Pracovní trh a hlavně jeho nároky se během let výrazně změnil. Lidé se snaží těmto nárokům vyhovět, jak vzděláním, tak i svým nasazením, a to se projevuje v odsouvání rodičovských povinností. Pokud se rozhodnou a založí rodinu, musejí někteří téměř každodenně řešit otázku sladění pracovních a rodinných povinností.

Cílem bakalářské práce je zmapovat, jak se rodiny v okrese Písku s problémy harmonizace vypořádávají, zda by našly lepší řešení těchto problémů nebo která řešení by jim byla nejvíce prospěšná.

Teoretická část bakalářské práce je zaměřena na proměnu rodiny, její vývoj během posledních let, a to hlavně v souvislosti politických a společenských změn. Zaměřila jsem se také na trh práce, který s těmito změnami souvisí. V posledních letech se objevuje pojem gender, snažila jsem se ukázat, jak se projevuje v rodinných i pracovních vztazích. V praktické části bakalářské práce jsem se zabývala výzkumem. Výzkumný soubor tvořily různé rodiny žijící v okrese Písek. V práci je popsán tento výzkum s následnou prezentací výsledků a vyvozením závěrů.

Dnešní rodiny se potýkají s problémy, jak vyřešit pracovní povinnosti s péčí o domácnost a děti. Cílem výzkumu bylo zjistit, jak rodiny tyto problémy řeší, co by jim nejvíce pomohlo nebo v čem vidí největší problémy.

1 Teoretická část

1.1 Rodina a její dnešní podoba

Ve slovníku sociologických pojmů je charakterizována jako skupina spojená manželstvím, pokrevním příbuzenstvím nebo adopcí, která tvoří jednu domácnost a její členové jsou ve vzájemné interakci (Jandourek, 2012). Dříve byla rodina soužitím více generací pod jednou střešou. Rodiče vychovávali děti, kterým pak předávali své statky, své řemeslo, své živnosti. Zároveň se starali o své staré rodiče, kteří jim pomáhali jak s prací, tak s výchovou dětí. Tento typ rodiny byl rozšířen do doby industrializace, kdy mladí lidé začínají odcházet do měst za prací. Podstatou této rodiny je soužití dospělých rodičů (manželů-partnerů) a jejich dětí. To je typ rodiny nukleární-někdy též párové, atomární (Jandourek, 2012). Rodina může zahrnovat i děti z předchozích vztahů.

Dnešní moderní rodina má rozličné podoby, zmiňme některé nejvýznamnější znaky současné české rodiny dle Šulové (2011):

- Mění se postoj k manželství a vzniká mnoho neformálních vztahů – mladí lidé se nechtějí vázat, nechávají si prostor pro změnu.
- Narůstá množství rozvodů, zvyšuje se počet domácností s jedním rodičem – Česká republika se řadí mezi státy s nejvyšší rozvodovostí. Mezi lety 1991 až 2001 stoupl počet neúplných rodin o více než 140 tisíc.
- Odsouvání rodičovství do pozdějšího věku – jednou z příčin je změna v hodnotách, postojích a prioritách jedinců, další možnou příčinou je ekonomická náročnost a nejistota.
- Odkládání uzavření prvního manželství do věku kolem 30 let, např. v roce 1990 byl průměrný věk při prvním sňatku u mužů 23,96 let, u žen 21,43 let, v roce 2005 už je to u mužů 30,7 let a u žen 28,1 let.

Mladí lidé při zakládání rodiny v první řadě zvažují finance, bytovou situaci a partnerství, starší ženy si ještě kladou otázku zaměstnání a dostupnou péči o děti (Šťastná, 2008).

1.2 Partnerská soužití

Manželství

Manželství bylo koncipováno z křesťanské tradice jako nezrušitelný závazek mezi jedinci, kteří byli jednou sezdáni (Možný, 1999). Je to smlouva mezi jedinci s celospolečenským dosahem a je v zájmu celé společnosti (Sokol, 2002). Pohled na manželství se výrazně změnil. Dříve bylo často domlouváno rodiči a láska nehrála velkou roli. Rodiče tím zajišťovali své děti do budoucna, spojením získali větší postavení, rozšířili majetek. Za dob komunistického režimu se většina manželství uzavírala po zjištění, že partneři spolu čekají dítě. Uzavření manželství bylo motivováno různými způsoby – možnost přidělení nového bytu, novomanželské půjčky, různé slevy. Lidé uzavírali sňatek v poměrně mladém věku, po předchozí krátké známosti, mnohokrát i bez zkušeností s jinými partnery. Mnohá tato manželství končila rozvodem, některá manželství přežívala pouze z nějakého důvodu – malé děti, co by tomu řeklo okolí, peníze a majetek. Po roce 1989 se situace změnila, a to ve všech ohledech. Otevřely se nové možnosti, které předchozí generace neměly. Mladí lidé začínají upřednostňovat studium, cestování, hledají zajímavou práci, která je bude uspokojovat a bude také dobře placena. V současné době sledují především své osobní zájmy, jsou zaměřeni na sebe, nechtějí se výrazně zavazovat, ať už profesně či v partnerském životě. To má za následek odsun rodičovských povinností, změnu partnerských vztahů. Výrazně se změnil postoj k manželství. Dříve se téměř většina dětí rodila do manželství. Dnes se dává přednost partnerskému soužití před sňatkem. Pro mladé lidi je manželství pouze formalita. Nesezdané soužití je spojeno s důrazem na vlastní svobodu, s životním stylem. Dalšími důvody, proč lidé nechtějí uzavírat manželství je nejistota vztahem, vliv okolí (přátel, médií), předcházející zkušenosti, nastavení sociálního systému. Většina nesezdaných párů má v plánu do manželství

vstoupit později, vedou je k tomu praktické i právní důvody. Zároveň na založení rodiny má vliv i dosažené vzdělání - ženy s nižším vzděláním kladou mateřství do nižšího věku, vysokoškolsky vzdělané ženy mají děti ve vyšším věku a v manželství (Chaloupková, 2010).

Manželství, která jsou dnes uzavírána, změnila povahu i funkci a změnily se i role partnerů v něm. Oproti minulosti dnes dochází ke společné účasti obou partnerů jak v pracovním tak i rodinném životě. Je nutné, aby manželé respektovali osobnostní práva druhého, vzájemnou spolupráci a solidaritu, jinak dochází k rozpadu jejich vztahu (Šrajer, Musil, 2008). Většina opakovaných pokusů o nové soužití s novým partnerem mají formu nesezdaného soužití.

Další soužití

Nejčastěji je to kohabitace, což je soužití dvou intimních partnerů, kteří spolu hospodaří a preferují je především vysokoškolsky vzdělaní lidé a ve větší míře muži (Kreidl, Štípková, 2012). Většina těchto partnerů připouští následné uzavření sňatku, lidé starší 45 a více let naopak o sňatku neuvažují (Svobodová, 2008). Z výzkumu z roku 1999 vyplynulo toto složení kohabitací: více než polovina byla svobodných a 40 % rozvedených, ve věku 18 – 29 let necelá polovina, třetina ve věku 30 – 49 let. Z dat mezi lety 2002 – 2009 vyplynulo, že výskyt kohabitací se neliší podle pohlaví, kde nejsou výraznější rozdíly, ale největší podíl kohabitací je zastoupen ve věkové skupině 26 – 35 let (Kreidl, Štípková, 2012). Nepředstavují formální závazek, poskytují jistý stupeň nezávislosti a je to způsob vyzkoušet si „manželství“ jen tak nanečisto. Tento způsob preferují také jedinci, jejichž první manželství se nevydařilo a skončilo rozvodem.

Další skupinu v naší společnosti tvoří svobodné matky, dříve to byly většinou mladé dívky a ženy. Mezi lety 1988-2008 vzrostl počet živě narozených dětí svobodným ženám z 5,1 % na 29,7 %, převažují ženy se základním vzděláním -1988 = 16,3 %; 2008 = 63,7 %, ale i u vysokoškolaček roste jejich počet -1988 = 1,8 %; 2008 = 15,7 % (Rychtaříková, 2010).

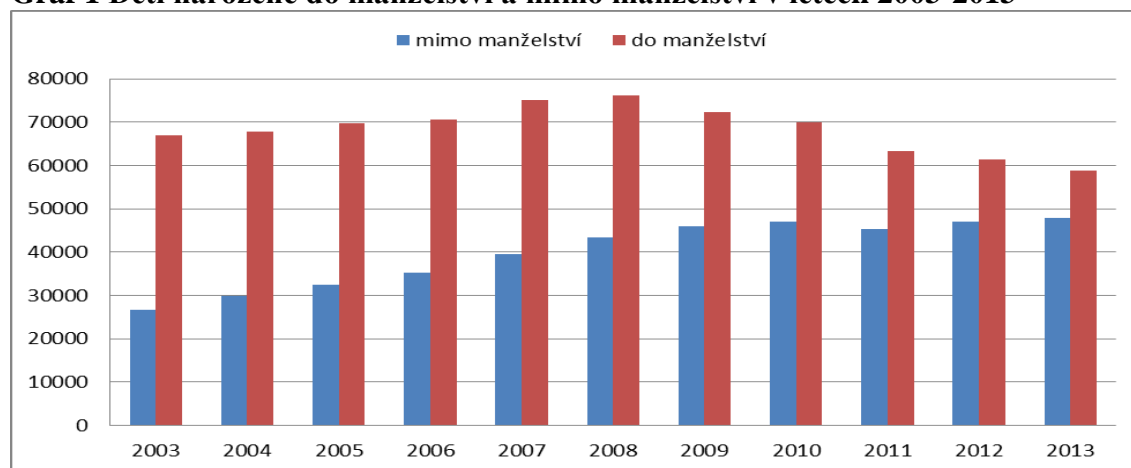
Významnou skupinou jsou singles, svobodní jedinci praktikující jen příležitostná soužití a nemající potřebu mít děti (Potočný, Mareš, 2003). Jsou to lidé, kteří upřednostňují svobodu, nezávislost a volnost, což by soužití s partnerkou či partnerem negativně ovlivnilo (Svobodová, 2008).

Současná rodina se ještě rozšířila o další alternativy. Objevují se partnerská soužití, která nechtějí nebo nemohou mít vlastní děti; přibývá žen, které nevyhledávají pevný vztah a úmyslně se rozhodnou mít děti bez partnera; přibývají v naší společnosti homosexuální nebo lesbické dvojice, které pečují o dítě některého z partnerů (Šulová, 2011).

Partneři stejného pohlaví mohou uzavírat tzv. registrovaná partnerství (Zákon č. 115/2006 Sb. o registrovaném partnerství a o změně některých souvisejících zákonů), ve kterých jsou jim přiznána obdobná práva jako u manželského svazku. Tito partneři nemohou adoptovat děti, ale mohou být jednomu z nich svěřeny do pěstounské péče (poradna pro občanství, občanská a lidská práva cz, 2009).

To, jak se mění postoj k manželství, to, že mladí lidé upřednostňují spíše nesezdaná partnerství i v případě, kdy zakládají rodinu nebo v období, kdy očekávají potomka, ukazuje graf, vytvořený ze statistik Českého statistického úřadu o počtu narozených dětí do manželství a mimo něj v období od roku 2003 do roku 2013.

Graf 1 Děti narozené do manželství a mimo manželství v letech 2003-2013



Zdroj: ČSÚ, Demografická příručka 2013.

1.3 Proměny na trhu práce

Dnešní společnost se ukazuje jako velmi individualistická. Jak v partnerských vztazích, které jsou založeny na svobodě, nezávislosti a na vytváření prostoru a rozvoje pro sebe, tak i na trhu práce. Pro pracovní trh je ideálním zaměstnancem člověk absolutně mobilní a flexibilní, soutěživý i ambiciózní, ignorující závazky ve své soukromé sféře, jedince bez soukromých závazků (Dudová, Vohlídalová, 2007). To však způsobuje střet se zájmy rodiny a pracovními vztahy. Změny na trhu práce se týkají nových forem zaměstnanosti, nových způsobů organizace pracovní doby s rizikem nezaměstnanosti, která před rokem 1989 nebyla.

Důraz je kladen na flexibilizaci pracovní síly, angažovanost, maximální výkon a produktivitu. Češi v roce 2005 strávili v zaměstnání průměrně 42,2 hodin týdně, což je nad průměrem v Evropské unii. Nejvíce odpracovaných hodin vykazují podnikatelé a OSVČ. Pak jsou to řídící a vedoucí pracovníci. Obecně platí, že zaměstnanci ve státním sektoru odpracují méně hodin než v sektoru soukromém. Největší dopady na sladování pracovního a rodinného života mají práce v tzv. „nesociálním čase“, což znamená v noci, o víkendech, svátcích. Práce v těchto směnných provozech se objevuje ve službách, v obchodě, u obsluhy strojů a zařízení. Naopak v tomto režimu nepracuje většina administrativních pracovníků. Pracující lidé v odborných nemanuálních profesích (vědečtí nebo vedoucí či řídící pracovníci) si zase často odnášejí práci domů. Flexibilita je důležitým faktorem, který do sladování zasahuje. Má několik forem: časovou, prostorovou a pracovních podmínek. Časová flexibilita se týká pracovní doby a její pružnosti. Stále u nás převažuje nepružná, neflexibilní doba. Z pohledu genderu mají muži více flexibilní pracovní dobu, kterou často využívají, aby měli více času na rodinu. Větší míru časové flexibility mají lidé v řídicích pozicích a s vyšším vzděláním či kvalifikací. Patří sem i nové formy organizace pracovní doby. Flexibilita pracovních podmínek se týká pracovních smluv. U nás stále převažují pracovní smlouvy na dobu neurčitou. Smlouvy s dobou určitou se více týkají žen než mužů. Další formou je práce na živnostenský list, smlouvy na konkrétní práci či samostatně výdělečná činnost - podnikání. Prostorová flexibilita se týká místa výkonu

práce. Práce z domova je u nás málo rozšířena. Muži jsou v tomto směru vysoce flexibilní oproti ženám. Pracovat přes týden mimo domov by byli ochotni také více muži (Víznerová, Vohlídalová, 2007).

1.4 Pojem genderu

Gender označuje sociální aspekty pohlaví, jejich odlišné sociální chování a příčina nerovného postavení mužů a žen je v uspořádání společnosti (Jandourek, 2003). Z hlediska antropologie se na gender, jako na vztah mezi muži a ženami, názírá v různých společnostech odlišně a všechny společnosti mají určité představy o genderových odlišnostech, v některých tradičních společnostech vyvolává postavení žen zdání diskriminace, ale ony samy to mohou vnímat jinak (Eriksen, 2008).

1.4.1 Genderové role v rodině

Pojem gender se u nás začal používat až v období změn, jak politických, tak hlavně společenských. Žena byla spojována s výchovou dětí a péčí o domácnost. Ženy neměly většinou žádné výrazné postavení a neměly ani nijak vysoké cíle, neboť jim byla předurčena pečovatelská role. Z historického hlediska byl jediným živitelem rodiny muž, byl hlavou rodiny a vesměs i o všem rozhodoval. Žena měla za úkol starat se o domácnost a děti, byla zcela závislá na jeho příjmu a jeho rozhodnutích. Jeho funkce živitele rodiny přešla na ženu až v momentě, kdy muž v rodině z nějakého důvodu chyběl, např. po jeho úmrtí. V době komunismu došlo k jakési „emancipaci žen“, ale jen v jejím zaměstnávání, nikoliv ve společenském uznání či prestiži, ženy se tak spoluúčastnily na zabezpečení rodiny, ale jejich pracovní výkon nebyl oceňován stejně a tam, kde ženy převládaly, docházelo k poklesu prestiže tohoto povolání a péče o rodinu a domácnost zůstávala stále pouze na nich (Maříková, ed., 2012). Dnes slovo rodina neplatí jen pro sezdaný pár, ale i pro nesezdaná soužití s dětmi, pro svobodné matky, pro porozvodové stavy, ovdověním nebo rozpadem partnerského vztahu.

V těchto případech se ženy stávají jedinou živitelkou rodiny a tyto rodiny se mohou ocitnout v existenčních problémech.

Již od narození děti uzpůsobujeme především podle pohlaví, vybíráme oblečení, barvy, hračky. Tím je jim okamžitě připsána určitá genderová role, kterou rodiče na děti přenášejí a ty se s nimi identifikují, přebírají tyto role, rozvíjejí a v dospělosti je přijmou jako součást osobnosti (Oakleyová, 2000). Představy, jak se mají žena či muž chovat, jsou dány společností, ve které žijí, kde jsou vychovávány, a které si osvojují. Tyto představy jsou založeny na přesvědčení, že společnost je uspořádána dle odlišností žen a mužů, že muži jsou ženám nadřazeni a tvoří normu, a že rozdíly jsou biologicky dané. Tím se zdůvodňuje genderové uspořádání společnosti. Jsou role rozdílné, které jsou přirozené a nezpochybnitelné, a které patří k naší pohlavní příslušnosti. Genderové nerovnosti zasahují do socializace a mají dopad na sociální vztah mezi ženami a muži v různých životních sférách.

Dříve bylo hlavní rolí žen pečovat o rodinný krb, tzn. o domácnost, starat se, pečovat a vychovávat děti. Živitelem byl muž, byl hlavou rodiny a rozhodoval. Postupně se situace v postavení žen měnila, ženy se začínaly vzdělávat, pracovat a budovat kariéru. Dnes skoro všechny ženy pracují a stále na nich zůstává zajištění péče o domácnost i děti. Vlivem ekonomické náročnosti zabezpečení rodiny je téměř nutností, aby žena pracovala. Zvyšováním požadavků ze stran zaměstnavatele dochází k tomu, že i muži se musejí zapojovat do chodu domácnosti a péče o děti. Hrušková a Kozlová (2008) uvádějí, že rozdělení rolí v rodině závisí hlavně na dohodě obou partnerů, která zahrnuje pravidla fungování rodiny, společnost by měla zase zajistit a umožnit skloubit ženě i muži pracovní život s rodinným.

1.4.2 Genderové nerovnosti na trhu práce

Před rokem 1989 byl příjem ženy ekonomickou nutností k zajištění potřeb rodiny, ženy pracovaly většinou v podřízených pracovních pozicích. Vlivem politických a společenských změn došlo ke zvýšení životních možností, k novým šancím pro mladé lidi.

Důležitý je vzdělávací a výchovný systém, který je propojen s pracovní sférou. Je dnes daleko více otevřen jak mužům, tak ženám. Důležitou roli hraje i to, jak vzdělávání ovlivňuje jedince, zastoupení žen a mužů mezi vyučujícími, jejich chování, jejich kontakty se studenty, akce pořádané školou. V současné době mezi studujícími na vysokých školách lehce převládají ženy nad muži. Vzdělání by mělo fungovat jako možnost sociální mobility, vyšší vzdělání znamená lepší postavení na trhu práce a tím i vyšší příjem. To ale platí jen, pokud se jedná zvláště o ženy nebo zvláště o muže. Pokud žena má vyšší vzdělání, její příjem bude vyšší oproti ženě s nižším vzděláním. Ale v porovnání mezi mužem a ženou toto neplatí. Za genderovou segregaci na trhu práce považujeme existenci typicky mužských a typicky ženských povolání či sektorů nebo zastoupení žen a mužů v hierarchii, na vedoucích pozicích (většina žen se nachází na spodní části žebříčku). To má několik příčin a faktorů, např. trh práce a jeho poptávka či nabídka, vyspělost ekonomiky, rozvoj služeb atd. Ačkoliv došlo v posunu rovnosti ve vzdělání, na trhu práce se toto neprojevilo, stále dochází ke stereotypnímu rozdělení určitých sektorů na trhu práce (Jarkovská, Lišková, Šmídová a kol., 2010).

Genderové nerovnosti na trhu práce jsou hlavně na genderové segregaci (různost v zaměstnání, v sektorech, v pozicích, v pracovních podmínkách), ale také v mzdových rozdílech. Muži jsou více zaměstnáni v technických oborech, v řídicích pozicích, mají lepší příležitost k postupu do pozice s mocí, což jim umožňuje větší kontrolu, lepší finanční ohodnocení, výhodnější pracovní podmínky, mohou flexibilněji plánovat pracovní úkoly. Ženy pracují spíše ve veřejných službách, mají omezený přístup do vyšších pozic, jsou hůře finančně ohodnoceny, mají méně moci při rozhodování a jsou častěji omezeny v pracovní samostatnosti (Křížková et al, 2011).

Žena, která přeruší pracovní kariéru a odchází dočasně z trhu práce z důvodu péče o dítě, má problém si podržet kompetence k navrácení na původní pracovní místo. Pokud žena přeruší pracovní kariéru jen na minimální dobu, je její pozice na trhu práce rovnoprávnější. K tomu je ale potřeba vyřešit sladění péče a zaměstnání. Řešením by bylo prosazení „modelu sdílené péče“, kdy by se na péči o dítě stejnou měrou podíleli žena i muž. A další podporou, která by ženě umožnila zůstat v pracovní pozici, je poskytování snadno dostupných a pokud možno neplacených služeb péče o děti.

Pro ženu je možným řešením částečný úvazek, ale i ten nese jistou nevýhodu v postavení na trhu práce a využití tohoto zapojení žen na trh práce je v České republice velice nízké (Potočný, Mareš, 2003).

Ženy, vracející se zpět do práce po rodičovské dovolené, mohou být ze strany zaměstnavatelů diskriminovány právě kvůli dětem. Toto je *diskriminace mateřství*. I když jsou otázky týkající se rodinného stavu či dětí zakázány, bývají často součástí přijímacího procesu, hlavně se objevují u žen s nízkým vzděláním a s malými dětmi. Ženy s malými dětmi jsou často propouštěny ještě ve zkušební době, neboť se často projeví nezajištění péče o děti v době, kdy onemocní. Touto diskriminací mohou být ohroženy i bezdětné ženy, neboť v naší společnosti převládá názor, že žena se rovná automaticky matka. Dalším typem je *diskriminace zneužívání práce žen*, která se projevuje v nastavení vnějších nebo vnitřních pracovních podmínek. Mezi vnější pracovní podmínky patří hlavně typy pracovních smluv nebo mzdové pracovní podmínky. Vnitřní pracovní podmínky se týkají organizace práce – pracovní doba, místo výkonu pracovní činnosti, pracovní benefity. Tato diskriminace se objevila až v souvislosti s tržní ekonomikou a týká se především mladších žen (Křížková et al, 2011).

V důsledku změn se ženy dostávají na pozice, které jim dříve byly zapovězené. Objevují se v politice, v řídicích i vedoucích funkcích, stávají se podnikatelkami. Jejich snahou je dosáhnout co nejlepšího postavení, jak v pracovní, tak i společenské sféře.

1.5 Stát a jeho pomoc rodinám

Stát podporuje rodiny různými opatřeními, která jsou součástí sociální politiky státu: zahrnuje opatření sociální, ekonomická, právní. Rodinná politika se zabývá podporou všech rodin, jak úplných, tak i neúplných. Rodinná politika je v kompetenci každého státu. Rozdíly jsou především v délce mateřské a rodičovské a ve výši finančních dávek či příspěvků, otcovská dovolená v legislativě Evropské unie zatím není, ale řada zemí ji už poskytuje (Křížková et al, 2008). Vzhledem k naší politické

minulosti docházelo k postupné transformaci od systému centrálního plánování a rozhodování k sociálně tržnímu systému státní podpory. Přímá pomoc spočívá ve finanční podpoře pomocí systému státní podpory se svými testovanými a netestovanými dávkami, a nepřímá pomocí daňové podpory, slevy na dani, možnosti odečitatelných položek (Krebs, 2010). Další oblastí, kterou se rodinná politika zabývá, je podpora harmonizace profesních a rodičovských rolí. Z tohoto hlediska jsou to možnosti úpravy pracovního úvazku či pracovní doby, podpora služeb v oblasti péče o děti, předškolní a další zařízení (Krebs, 2010).

1.5.1 Přímá podpora rodin

Národní koncepce rodinné politiky vytvořená v roce 2005 uvádí: „*péče o dítě a domácnost musí být postavena na roveň výkonu zaměstnání*“ a dále uvádí, že se toto musí projevit i ve finančním ohodnocení. Přímá finanční podpora se uskutečňuje ze sociálního zabezpečení prostřednictvím dávek ze systému státní sociální podpory. Systém vznikl v roce 1995, od té doby prodělal mnoho změn a nyní jsou z něho vypláceny dávky buď netestované, tedy nezkoumá se příjem rodiny či společně posuzovaných osob - rodičovský příspěvek, dávky pěstounské péče, pohřebné, a testované dávky závislé na příjmu - přírůstek na dítě, příspěvek na bydlení, porodné (Kahoun a kol, 2013). Rodičovský příspěvek byl v roce 2007 výrazně zvýšen, další změnou je od roku 2008 vícerychlostní rodičovská dovolená, což může přispívat k setrvání žen mimo pracovní trh a později k problémům s návratem zpět na trh práce, hlavně u nízkopříjmových a nekvalifikovaných, neboť výše příspěvku může konkurovat nízkým mzdám (Bártová, 2009).

1.5.2 Nepřímá podpora rodin

Mezi nepřímou podporu patří hlavně daňové výhody. Dle Ministerstva práce a sociálních věcí bylo jejich hlavní myšlenkou ponechat více finančních prostředků rodinám, aby byly více soběstačné a co nejméně závislé na sociálních dávkách. Daňová zvýhodnění se v průběhu let měnila, nyní jsou poskytovány slevy na manžela/manželku či slevy na děti. Nově bylo zavedeno tzv. školkovné, které mělo přispět rodičům na výdaje za umístění dítěte ve školce, sleva až 8 500 Kč na jedno dítě za rok 2014, 9 200 Kč v roce 2015 (mfcz.cz, 2014). Je otázka zda tato sleva něco vyřeší, soukromé školky jsou velice drahé.

Eva Mitchell (2010) uveřejnila výsledky studie provedené v roce 2004, která analyzuje finanční podporu (daňové úlevy, sociální dávky) rodinám s dětmi v 17 zemích Evropy (včetně České republiky). Studie byla zaměřena na různé modely rodin - nízkopříjmové, samoživitele, úplné rodiny, s podporou v nezaměstnanosti. Výsledkem bylo, že nejštědřejší jsou k rodinám v Rakousku, nadprůměrnou podporu mají i ve Francii, Norsku, Německu, Irsku a České republice.

1.5.3 Pracovně – právní vztahy v legislativě

Jednou z problémových oblastí naší společnosti je zaměstnávání matek s malými dětmi předškolního a školního věku. Pracovně právní vztahy vymezuje Zákoník práce, který upravuje práva a povinnosti zaměstnavatelů a zaměstnanců. Zaměřila jsem se na paragrafy týkající se pracovní doby (§ 78- § 100) a pracovních podmínek zaměstnanců pečujících o dítě (§ 239- § 242).

Pracovní doba a její rozvržení je otázkou organizačně-provozní potřeby zaměstnavatele. Flexibilita pracovní doby se projevuje v možnosti zavedení pružné pracovní doby, u konta pracovní doby, možnosti dohodnutí práce přesčas, možnost zavedení „práce na zavolanou“, dohody o pracích konaných mimo pracoviště. Pracovní doba je Zákoníkem práce určována poměrem hodin k týdnu. Průměrná délka, včetně

práce přesčas, nesmí překročit 48 hodin v sedmi dnech. Délka týdenní pracovní doby je stanovena nejvýše na 40 hodin. Kratší týdenní dobu stanoví pro určité skupiny zaměstnanců (pracující v podzemí při těžbě, důlní výstavba aj.) a u pracujících v dvousměnném, třisměnném a nepřetržitém pracovním režimu.

Zákoník práce umožňuje:

- Sjednat kratší pracovní dobu tzv. částečný úvazek, zaměstnanci přísluší mzda nebo plat odpovídající této kratší pracovní době. Rozvržení pracovní doby určuje zaměstnavatel, určí začátek a konec. Rozvržení nesmí být v rozporu s hlediska bezpečnosti a zdraví neohrožující práce;
- zavedení pružné pracovní doby, jejím znakem je, že zaměstnavatel určuje tzv. základní a volitelný časový úsek pracovní doby. Délku základní pracovní doby určí zaměstnavatel dle potřeb organizace (pracoviště) a v tuto dobu je zaměstnanec povinen být na pracovišti. Ostatní - volitelné úseky pracovní doby jsou v režii zaměstnance, který si rozhoduje sám, kdy bude na pracovišti přítomen. Celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin;
- konto pracovní doby, což je rozvržení pracovní doby zavedené buď kolektivní smlouvou, nebo vnitřním předpisem;
- vykonávat práci i mimo pracoviště (§ 317). Zaměstnanec pracuje mimo pracoviště, samostatně a sám si organizuje práci (práce z domova).

Zákoník práce (§ 308) umožňuje agenturní zaměstnávání. Vznikají personální agentury zprostředkovávající dočasné zaměstnávání. Pracovník uzavírá smlouvu s touto agenturou a ta je dává k dispozici jinému zaměstnavateli. Tato pracovní činnost má dočasný charakter, o prodloužení musí požádat sám pracovník agentury. Tento pracovník by měl mít srovnatelné podmínky. Pokud se ovšem pracovník agentury osvědčí, může mu být uživatelskou organizací nabídnuto stálé místo. Zákoník práce (§ 241) dává zaměstnankyním či zaměstnancům pečující o dítě do 15 let věku možnost požádat o kratší nebo vhodněji upravenou pracovní dobu. Zaměstnavatel je povinen žádosti vyhovět – pokud tomu nebrání vážné provozní důvody.

Možnost využití pružné pracovní doby nebo částečného úvazku je ideální řešení pro matky s malými dětmi. Nabídka takových pracovních míst je u nás velmi nízká oproti

zahraničí, hlavně v severoevropských zemích, Nizozemí, Velké Británii, Německu (Kotýnková, 2012). Tato řešení lze praktikovat pouze v provozech, které na sebe vzájemně nenavazují (v provozech s nepřetržitým pracovním režimem nelze zkrátit úvazek a zastavit tak část výrobního provozu). Lze to v jednosměnných provozech (veškeré úřady, banky, instituce, školství) a v provozech vícesměnných (průmyslové podniky, zdravotnictví, obchodní řetězce), kde se najdou taková to místa ve velmi omezeném počtu – logistika, personalistika, účetní, právní oddělení. Daleko více jsou tyto nástroje využívány ve větších městech, kde je více možností a kde jsou v tomto směru daleko pružnější. Menší města se snaží přilákat nové investory výhodným nájmem nebo odprodejem pozemků pro podnikání s příslibem nových pracovních příležitostí. Jsou to ale právě průmyslové podniky s nepřetržitými provozem, které matkám s malými dětmi nic nenabídnou. Velkým negativem částečných úvazků je nízký příjem. Rodina často s těmito prostředky není schopna zabezpečit chod rodiny. Dalším negativem je okrajové postavení v zaměstnání, malá možnost podílet se na rozhodování, malá možnost kariérního postupu. Keller (2010) vidí ve flexibilizaci práce malou sociální ochranu (nejisté zaměstnání, sociální nejistotu, špatné odměňování, nemožnost budování vlastní kariéry), umožňuje snadnější obcházení Zákoníku práce a přístup firem k dotacím ze strany státu.

Krom uvedených možností jsou i další formy pracovních úvazků nebo rozvržení pracovní doby. Je to například sdílení jednoho pracovního místa dvěma nebo i více zaměstnanci (tzv. job split nebo job share), kteří si rozdělí pokrytí stanovené týdenní doby pro danou pracovní pozici; stlačený pracovní týden, kdy si zaměstnanec odpracuje týdenní pracovní dobu ve čtyřech dnech. Mezi další možnosti pracovních smluv patří např. dohoda o provedení práce nebo dohoda o pracovní činnosti (jobs.cz, 1996-2015).

Mnohé ženy – matky spatřují ideální řešení v částečném úvazku. Ta není ale u českých zaměstnavatelů nijak výrazně rozšířena. Důvodem, proč zaměstnavatelé nechtějí zaměstnávat ženy s malými dětmi, je strach z častých absencí kvůli péči o děti, z menší loajality k zaměstnavateli než pracovník nemající žádné pečovatelské závazky, často jsou považovány za dostatečně nevykonné (Křížková et al, 2011). Další negativní stránkou je nižší finanční ohodnocení, záleží na tom, zda je rodina

schopna s tímto nižším příjmem vystačit. Další problém je v kariérním postupu, dosáhnout určitého postavení stojí velmi sil a hlavně je časově náročné, zaměstnavatelé vyžadují vysoké nasazení, které ve zkrácených úvazcích nevidí. Velkým problémem může být návrat na plný úvazek. Může se stát, že zaměstnavateli takto uzpůsobený úvazek vyhovuje. Žena, pokud ji nutí finančními důvody, musí hledat novou práci. Zkrácený úvazek s sebou nese i vysoké riziko při změně podmínek u zaměstnavatele a může často skončit ukončením pracovního poměru.

1.5.4 Formy pomoci s péčí o děti

Další oblastí, kde stát může pomoci rodinám, jsou zařízení denní péče o děti v předškolním a školním věku. Pro nejmenší děti do třech let věku jsou to jesle, pro předškolní děti od 3 do 6 let mateřské školy a pro děti mladšího školního věku školní družiny.

Jesle

V dobách socialismu bylo těchto státních zařízení dostatek, ale během 90. let vlivem celospolečenských změn (význam vzdělání, pokles porodnosti, koncepce rodičovské dovolené) o ně opadl zájem a postupně se rušily, mezi roky 1990 – 2005 došlo k poklesu o 94 % (Kuchařová, Svobodová, 2006). Dnes jsou spíše ojedinělým jevem. Až do roku 31. 12. 2013 byla zdravotnickými zařízeními, 1. 4. 2012 vstoupil v platnost Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotnických službách, kde již jesle nejsou zdravotnickými zařízeními a je možno je poskytovat dle zákona o živnostenském podnikání a k němu se váží další související zákony a vyhlášky - Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů; Vyhláška č. 410/2005 Sb., o hygienických požadavcích na prostor a provoz zařízení a provozoven pro výchovu a vzdělání dětí a mladistvých (mzcr.cz, 2013). Zřizovateli jsou většinou obce nebo soukromé osoby.

Mateřské školy

Dle Zákona č. 561/2004 Sb. o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, zajištění a většinou i zřizovatelem předškolního vzdělávání-mateřských škol je obec, která by měla dbát na soulad školských služeb se zájmy občanů obce, s potřebami trhu práce, s demografickým vývojem a rozvojem svého území. Ředitel dané školy rozhoduje o přijetí a přednostně jsou přijímány děti v posledním roce před zahájením povinné školní docházky. Zřizovatel může určit mateřskou školu ke vzdělávání dětí svých zaměstnanců nebo jiného zaměstnavatele. Financovány jsou ze státního rozpočtu. Ředitel stanovuje organizaci a provozní podmínky a řídí se Vyhláškou č. 14/2005 Sb. o předškolním vzdělávání. Dle této vyhlášky lze zřizovat mateřské školy s celodenním, polodenním a internátním provozem. Celodenní provoz poskytuje vzdělávání v rozsahu delším než 6,5 hodiny, nejdéle však 12 hodin. Polodenní provoz je maximálně do 6,5 hodiny denně. Internátní provoz poskytuje celodenní i noční péči. Mateřské školy fungují celoročně, jejich provoz může být omezen v měsících červenci a srpnu, péče na tuto dobu by měla být zajištěna v jiné mateřské škole. Není zde vymezena doba začátku a konce provozu.

Dnes mohou být zřizovateli i církve nebo jiné soukromé osoby. Zde je velký rozdíl v platbě školného a většina takových školek je provozována ve velkých městech, kde je využívají hlavně lidé s vyššími příjmy. Další možností jsou firemní školky. Stát tuto formu podporuje možností snížení daňového základu zaměstnavatele o náklady na zřízení a provoz, ale i tak jsou u nás ojedinělým jevem (ministerstvo financí.cz, 2014).

Školská zařízení

Další možností pro rodiče je využívání školských zařízení pro zájmové vzdělávání - školní klub, školní družina a středisko volného času, definovaných ve Vyhlášce č. 74/2005 Sb. o zájmovém vzdělávání. Školní družina je určena přednostně pro žáky 1. stupně základních škol a svou činnost vykonává ve dnech školního vyučování a o školních prázdninách, tu může po dohodě se zřizovatelem ředitel přerušit. Družina může svou činnost vykonávat i ve dnech pracovního volna. Školní klub je určen žákům 2. stupně a platí zde totéž co u družiny – může vykonávat činnost i ve

dnech, kdy neprobíhá vyučování a o prázdninách. Středisky volného času jsou domy dětí a mládeže uskutečňující činnost ve více zájmových oblastech a stanice zájmových činností zaměřující se na jednu zájmovou oblast. Svou činnost vykonávají po celý školní rok i ve dnech, kdy neprobíhá vyučování. Tato střediska poskytují i táborovou a další činnost mimo svá zařízení.

Mezigenerační a jiná výpomoc

Velmi významná je pomoc prarodičů. Pokud bydlí v blízkosti rodin, mají možnost (jsou již v důchodu) a jsou schopni např. po zdravotní stránce, jsou často jediným řešením v otázkách péče o děti. Jejich možnosti jsou ale omezeny, protože jich je ještě spousta aktivních - pracujících i jinak činných, a ne všichni jsou ochotni pomoci. Do budoucna, ale může dojít k výraznějšímu poklesu počtu prarodičů, kteří by mohli rodinám pomoci, a to hlavně z důvodu odsouvání rodičovství a postupným zvyšováním věku při odchodu do důchodu.

To, jak se prarodiče zapojují do péče o vnoučata, ukazují data mezinárodního srovnávacího projektu SHARE (Study of Health and Retirement in Europe), která se sbírají s dvouletým intervalem. Respondenti byli ve věku 50 a více let ze čtrnácti evropských zemí (včetně ČR) a otázky byly zaměřeny na to, jak často a jak intenzivně hlídají svá vnoučata do věku 5 let. Z výsledků dat z roku 2006/2007 je patrné, že existují zásadní rozdíly. Nejvíce hlídajících prarodičů je v Belgii a též ve skandinávských zemích, nejnižší počet naopak ve Španělsku. Česká republika je v tomto směru obdobně jako ostatní středoevropské země, přibližně 60 % prarodičů hlídá vnouče. Naopak pokud se jedná o intenzitu, největší podíl každodenně hlídajících prarodičů je v jihoevropských zemích a Polsku, nejmenší podíl mají ve Skandinávii a Nizozemí. Česká republika je na úrovni Německa, každý desátý prarodič hlídá každodenně (Hamplová, 2012).

Největší problém je v nedostatku zařízení pro péči o děti ve věku do tří let, jestli. Problematické bývá i umístění do školek, kde nestačí kapacita míst, a to hlavně ve větších městech. Rodiče musí vyřešit i období prázdnin, kdy má většina školek omezený provoz, školní družiny nefungují. Tuto dobu jim pomáhají vyřešit

provozovatelé sportovních či jiných volnočasových aktivit, domy dětí a mládeže, kteří pořádají o prázdninách tzv. příměstské tábory, kde je o děti postaráno v době, kdy jsou rodiče v práci.

1.5.5 Prorodinná opatření státu

Rodinná politika státu je zakotvena v Národní koncepci rodinné politiky z roku 2005 a poté v její aktualizaci v Národní koncepci podpory rodin s dětmi z roku 2009. Kromě již zmíněné podpory v těchto dokumentech se stát snaží rodiny podporovat dodatečnými opatřeními ve formě „Prorodinného balíčku“, schváleného vládou 19. 11. 2008. Hlavním cílem je „*vytváření vlivnějšího prostředí rodičům pro snadnější sladění pracovního a rodinného života*“ a obsahuje sedm různých opatření:

- Otcovské – což je podporou aktivního otcovství, kdy otec může společně s matkou pečovat o novorozené dítě dočasným přerušením výkonu výdělečné činnosti, po kterou mu bude vyplácena tato dávka nemocenského pojištění;
- vzájemná rodičovská výpomoc – péče o děti rodinného typu poskytovanou na individuálním základě evidovaným poskytovatelem za limitovanou úplatu, jedná se o osobu, která pečuje o své vlastní dítě do věku 7 let a může v domácích podmínkách pečovat ještě o další 4 děti do téhož věku; je dána limitovaná úplata, ze které neodvádí daně ani pojistné;
- podpora služeb péče o děti v živnostenském podnikání – zjednodušují se požadavky na provozovny péče s malým počtem dětí a doplňují se o kvalifikační požadavky = může pečovat pouze o 4 děti ve vlastní domácnosti nebo jiném vhodném prostoru, nově je požadována odborná způsobilost (rekvalifikace, odborná kvalifikace);
- miniškolka – rozšíření individuální péče o děti poskytované zaměstnavatelem na pracovištích, neziskovými subjekty, obcemi, kraji, církevními právníckými osobami pro maximálně 4 děti od 6 měsíců do 7 let věku s přiměřenými požadavky na provozovny, služba je na nekomerčním základě, kdy zřizovatel hradí náklady na zřízení a provoz, rodiče přispívají na

provoz dle dohody se zřizovatelem, který může uplatnit daňově uznatelné náklady;

- daňové výhody pro zaměstnavatele – v novelizaci o dani z příjmu budou mezi daňově uznatelné náklady pro zaměstnavatele zařazeny výdaje na zajištění péče o děti zaměstnanců: na vlastní jesle, provozovny pro výchovu a vzdělávání, miniškolky nebo na příspěvky jinému subjektu zajišťující tuto péči;

- podpora částečných úvazků – zavedení slevy na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti pro zaměstnavatele, kteří zaměstnají na kratší pracovní úvazek obtížně zaměstnatelné osoby dle stanovených zásad;

- náhradní péče rodinného typu – přiznání nároku na odměnu pěstouna pracujícího v zařízeních pro výkon pěstounské péče jako dávku pěstounské péče za podmínek upravených v zákoně o státní sociální podpoře a tím se ruší ustanovení o odměně poskytované z prostředků zřizovatele zařízení.

(mpsv.cz, 2008)

Je otázka, do jaké míry jsou tato opatření využívána, neboť po několika letech se objevují stále stejné problémy v dalším dokumentu týkajícím se podpory rodin. Ve Vládní strategii pro rovnost mužů a žen na léta 2014 – 2020 je kapitola věnovaná sladování pracovního a rodinného života, kde jsou popsány největší problémy v této oblasti, mezi které patří: nízká nabídka flexibilních forem práce, malá podpora rodičů s malými dětmi, nízká účast mužů v péči o malé děti, nejasnosti v otázkách zařízení poskytující služby v oblasti péče o děti a další. Jsou zde vyjmenovány cíle, které by měly vést k řešení těchto problémů (vláda.cz, 2009-2015).

Pokud se podíváme do některých evropských zemí, nalezneme tam inspiraci k některým nástrojům sladování. Tzv. otcovské kvóty existují ve Švédsku, Norsku a Islandu, kdy část rodičovské dovolené je určena pro otce a pokud si je nevyberou, tato jeho část propadá. Na Islandu mají rodičovskou dovolenou rozdělenou na 3 x 3 měsíce – tři má matka, tři má otec a tři si mohou rozdělit podle sebe. Ve Švédsku je rodičovská dovolená 13 měsíců a otec má vyčleněny dva měsíce. Zbytek si mohou rozdělit na půl nebo ji mohou přenechat tomu druhému. Mohou si ji též rozložit až do 8 let dítěte, a mohou si ji střídavě vybírat po týdnu, měsíci či dnech. V Dánsku si

rodiče dělí 32 týdnů, otcové mají nárok na dva týdny po porodu a pak si mohou po dohodě s matkou vzít další týdny. V Holandsku si tatínkové vybírají jednou týdně „otcovský den“ a stráví ho s dítětem (Marksová-Tominová, 2009).

2 Cíl práce a výzkumné otázky

2.1 Cíl práce

Cílem bakalářské práce je zmapovat, jak se současné české rodiny žijící v okrese Písek vyrovnávají s problémy a překážkami na trhu práce v kontextu harmonizace práce a rodiny.

2.2 Výzkumné otázky

VO 1: Jaké problémy rodiny nejvíce zatěžují?

VO 2: Jaká řešení jsou považována za nejvíce prospěšná?

3 Metodika výzkumu

3.1 Metoda a technika výzkumu

Ke zpracování praktické části bakalářské práce byla použita kvalitativní výzkumná strategie. Hendl (2005) za největší předností kvalitativního výzkumu považuje získání podrobného popisu případu pomocí kontaktu s jedincem či skupinou v přirozeném prostředí, výzkum má pružný charakter, což umožňuje jeho základ rozvíjet a proměňovat dle okolností a získaných výsledků, můžeme modifikovat nebo doplňovat své výzkumné otázky v jeho průběhu.

Pro účely tohoto výzkumu byla zvolena metoda dotazování. Ke sběru dat byla použita technika polostrukturovaného rozhovoru, který se vyznačuje určitou osnovou, pružností v získávání informací a definovaným účelem (Hendl, 2005). Výhodou této techniky je možnost měnit pořadí otázek či je upravovat a využít možnosti upřesnění či vysvětlení odpovědi nebo ověření si správnosti pochopení odpovědi (Miovský, 2006). Osnova polostrukturovaného rozhovoru byla rozdělena do těchto základních okruhů otázek týkajících se rodiny, práce, péče o děti a v průběhu rozhovorů byly pokládány doplňující otázky, které vyplynuly z jeho vývoje.

Výzkum probíhal formou rozhovorů s komunikačními partnery, kteří s ním vyjádřili souhlas. Rozhovor probíhal na předem domluvených schůzkách a osnovou byly otázky týkající se pracovní a rodinné sféry, na zvládnutí těchto rolí.

3.2 Výzkumný soubor

Výzkumný soubor byl vybrán metodou prostého účelového výběru. Účastníky výzkumu vybíráme tak, aby byli pro výzkum vhodní a souhlasili s ním (Miovský, 2006). Základní soubor tvoří rodiče rodin s dětmi předškolního a mladšího školního věku žijící v okrese Písek. Snahou bylo vybrat rodiče s různým

vzděláním a pracující v různých odvětvích. Zahrnuje 9 rodin a sběr dat byl proveden v dubnu a květnu 2015. Rozhovory probíhaly po předchozí domluvě v prostředí domova, kanceláře či při neformálním setkání v restauraci a trvaly 30 – 60 minut.

4 Výsledky výzkumu

V této části bakalářské práce bych zveřejnila výsledky rozhovorů, jejichž předmětem bylo zvládání každodenních problémů rodičů týkajících se harmonizace práce a rodiny. Výzkumu se účastnilo 9 rodin žijících v okrese Písek s dětmi předškolního a školního věku. První část představuje rodiny, péči o děti a domácnost, druhá část se zaměřila na pracovní život rodin, a v třetí části jsou zodpovězeny výzkumné otázky.

4.1 Krátké charakteristiky rodin, role v domácnosti a péče o děti

Rodina č. 1

Manželé (dále jen R1) se dvěma dětmi ve věku 5 a 6 let bydlící a pracující ve městě Písek. Žena 37 let, vysokoškolačka, zaměstnána na plný úvazek od pondělí do pátku v jednosměnném provozu ve veřejném sektoru. Muž 38 let, vyšší odborné vzdělání, je zaměstnán v jednosměnném provozu v soukromém sektoru s běžnou pracovní dobou od pondělí do pátku.

Rodina č. 2

Manželé (dále jen R2) se dvěma dětmi ve věku 6 a 9 let bydlící a pracující ve městě Písek. Žena 41 let, se středoškolským vzděláním, zaměstnána na plný úvazek od pondělí do pátku v jednosměnném provozu ve veřejném sektoru. Muž 41 let, je vyučen a také pracuje v jednosměnném provozu od pondělí do pátku u soukromé firmy.

Rodina č. 3

Rozvedená matka (dále jen R3) sama se dvěma dětmi ve věku 3 a 6 let žijící ve městě Písek. Je jí 32 let, má středoškolské vzdělání a pracuje na zkrácený úvazek v jednosměnném provozu v průmyslovém podniku.

Rodina č. 4

Rozvedený otec (dále jen R4) žijící sám se dvěma dětmi ve věku 4 a 6 let. Je mu 35 let, má základní vzdělání a pracuje v průmyslovém podniku ve směnném provozu.

Rodina č. 5

Partneři (dále jen R5) se dvěma dětmi ve věku 3,5 a 5,5 let bydlící ve městě Písek. Žena 38 let se středoškolským vzděláním, pracuje na plný úvazek v bance od pondělí do pátku v jednosměnném provozu. Muž 39 let se středoškolským vzděláním, zastává funkci starosty v menší obci nedaleko Písku s flexibilní pracovní dobou po celý týden.

Rodina č. 6

Svobodná matka (dále jen R6) s jedním dítětem ve věku 6 let. Žena 39 let se středoškolským vzděláním pracující na plný úvazek ve školství.

Rodina č. 7

Manželé (dále jen R7) se dvěma dětmi ve věku 6 a 10 let žijící v Písku. Žena 35 let, vyučená, pracující na plný úvazek jako prodavačka ve směnném provozu od pondělí do neděle. Muž 36 let, vyučen, pracující v nepřetržitém provozu od pondělí do neděle.

Rodina č. 8

Manželé (dále jen R8) se dvěma dětmi ve věku 4 a 7 let. Žena 38 let se středním odborným vzděláním s maturitou, pracující na poloviční úvazek jako OSVČ od pondělí do pátku. Muž 39 let, středoškolské vzdělání a pracující jako jednatel s. r. o. od pondělí do pátku v jednosměnném provozu s pružnou pracovní dobou.

Rodina č. 9

Manželé (dále jen R9) se dvěma dětmi ve věku 4 a 9 let. Žena 38 let se středoškolským vzděláním pracující na poloviční úvazek ve směnném nepřetržitém provozu. Muž 39 let, má středoškolské vzdělání a podniká, pracuje nepravidelně dle pracovní vytíženosti, někdy i o víkendu.

Tabulka 1 Výzkumný vzorek

	Věk KP		Rod. stav	Počet a věk dětí	Zaměstnání	
	Ž	M			Ž	M
R 1	37	38	manželé	2 – 5 a 6 let	ano	ano
R 2	41	41	manželé	2 – 6 a 9 let	ano	ano
R 3	32		rozvedená	2 – 3 a 6 let	ano	
R 4		35	rozvedený	2 – 4 a 6 let		ano
R 5	38	39	partneři	2 – 3,5 a 5,5 let	ano	ano
R 6	39		svobodná	1 – 6 let	ano	
R 7	35	36	manželé	2 – 6 a 10 let	ano	ano
R 8	38	39	manželé	2 – 4 a 7 let	ano	ano
R 9	38	39	manželé	2 – 4 a 9 let	ano	ano

Zdroj: Vlastní výzkum

Dané charakteristiky nám ukazují základní údaje 9 rodin, které se zúčastnily výzkumu. Všichni respondenti jsou ve věku 35 – 40 let, ve věku, kdy už mají jisté a stabilní rodinné zázemí, bydlí ve vlastním bytě či domě. Mají děti různého věku, které navštěvují školku nebo jsou na prvním stupni základní školy a navštěvují družinu. Někteří z nich se věnují ještě dalším volnočasovým aktivitám, které jsou v odpoledních hodinách, ale i o víkendech. Většina rodičů je zaměstnána na plný úvazek ve směnném provozu. Pracující v jednosměnném provozu mají pracovní dobu delší než je provoz zařízení pro děti.

V prvním okruhu jsem se kromě základních osobních údajů zaměřila na otázky týkající rozdělení rolí v rámci péče o děti a domácnost, zda převládá stereotypní model odpovídající genderovým vzorcům, kdy muž je živitelem a žena se stará o domácnost

a děti nebo se tradiční rozdělení nějakým způsobem změnilo. Výroky označené křížkem vyjadřují souhlas komunikačních partnerů – rodin.

Tabulka 2 Péče o domácnost a péče o děti

	Péče o domácnost			Péče o děti	
	Oba partneři stejnou měrou	Pouze některé činnosti		Oba partneři stejnou měrou	Minimálně
		Technické záležitosti	Nákupy		
R1	X			X	
R2	X			X	
R3	Bez partnera				
R4	Bez partnera				
R5	X			X	
R6	Bez partnera				
R7		X	X	X	
R8		X	X	X	
R9		X	X	X	

Zdroj: Vlastní výzkum

V R1 je poměr spoluúčasti v domácnosti rovnoměrně rozdělen, žena k tomu dodává: „*Manžel žil před svatbou sám a sám se staral o domácnost, je zvyklý a nijak mu nevdí vykonávat domácí práce.*“ I v R2 muž pomáhá s domácností, aniž by ho někdo nutil či to vyžadoval. V rodinách, kde žijí pouze matky s dětmi R3 a R6, se ženy o domácnost starají samy, pokud potřebují výpomoc s nějakou technickou záležitostí, kterou nezvládnou, osloví kamarády. Otci R4 vypomáhá s domácností jeho rodina, sám by všechno nezvládl, protože to moc neumí. V ostatních, již plně zastoupených rodinách (R5, R7, R8, R9), převládá většinou tradiční model rozdělení rolí. Ženy v R7, R8, R9 mají na starost veškeré domácí práce, muži se starají o technické vybavení, auta a pomáhají ženám s velkými nákupy. V případě R8 a R9 ženy ani nijak výraznou

pomoc od manželů nevyžadují, neboť obě rodiny dostávají své domy a muži veškerý čas tráví právě na stavbě. R5 má též péči rovnoměrně rozdělenou.

S péčí o děti je situace podstatně jiná. Maminka R6, žijící sama, nemá nikoho poblíž a musí péči zvládat sama. Prarodiče žijí ve větší vzdálenosti od Písku a ze zdravotních důvodů k ní nemohou jezdit, prarodiče využívá pouze o letních prázdninách, kdy tam dítě zaveze na několik dnů. K tomuto faktu i přihlížela při hledání zaměstnání. Tatínkovi (R4) se dvěma dětmi pracujícím na směny jsou velkou oporou jeho rodiče, pracovní směny mu začínají nebo naopak končí mimo dobu provozu školky, takže ho zastupují oni. I v období prázdnin, kdy je školka otevřena jen 1 – 2 týdny, jsou mu velkou oporou. U R3, kde je také pouze jeden rodič, musí občas využívat také prarodiče, ale jen občas, o prázdninách si děti vezmou prarodiče a také druhý rodič. V ostatních rodinách se partneři starají o děti více méně ve stejném poměru. Vzhledem k náročným požadavkům ze stran zaměstnavatelů je to pochopitelné. Někteří pracují na směny, o víkendech, jiní mají pracovní dobu do pozdějších odpoledních hodin, někteří pracují až do večera. To je náročné na skloubení a vždy záleží na dohodě obou partnerů. Většina těchto rodin potřebuje ještě pomoc ze stran prarodičů.

4.2 Pracovní život rodin

Druhý okruh otázek se snaží ukázat na pracovní povinnosti rodin, na pracovní dobu, pracovní úvazek, směnnost. Zaměřila jsem se i na možnosti využití různých nástrojů sladování v podobě zkrácených úvazků nebo upravenou pracovní dobou, vstřícnosti zaměstnavatelů i jejich jednání k matkám s malými dětmi. V tabulce č. 3 vidíme preference a realitu rodičů týkající se pracovních úvazků a směnnosti.

Tabulka 3 Preference a realita v pracovních úvazcích a směnách matek a otce R4

	Pracovní úvazek				Směnnost			
	Preference		Realita		Preference		Realita	
	Zkrácený úvazek	Plný úvazek	Zkrácený úvazek	Plný úvazek	Jedna směna	Více směn	Jedna směna	Více směn
R1	X			X	X		X	
R2		X		X	X		X	
R3	X		X		X		X	
R4		X		X	X			X
R5	X			X	X		X	
R6	X			X	X		X	
R7	X			X	X			X
R8	X		X		X			X
R9	X		X		X			X

Zdroj: Vlastní výzkum

Většina matek by upřednostnila zkrácený úvazek, aby se mohla více věnovat dětem a rodině. R1: „*Kdybych mohla, zůstala bych úplně doma a i děti bych vzdělávala doma, alespoň první stupeň.*“ To jim ale neumožňuje finanční situace a zkrácený úvazek této ženě neumožnil zaměstnavatel. Navíc má dva dny v týdnu pracovní dobu do 17 hod, manžel se musí uvolnit z práce dříve, aby vyzvedl děti. R2 a R4 zkrácený úvazek nepreferují z finančních důvodů. V R2 otec v zimním období bývá doma dva měsíce i déle, kdy nemůže pracovat z důvodu počasí (výškové práce) a jsou odkázáni na jeden příjem. Matka v této rodině pracuje v jeslích, kde její pracovní doba je rozdělena do třech turnusů s různým začátkem a koncem. R6 určitou dobu pracovala na zkrácený úvazek, nicméně z důvodu toho, že je na vše sama, směřovala hledání práce do sektoru školství, kde mají v období prázdnin volno a tím by měla vyřešenou situaci s hlídáním dítěte. To se jí povedlo, ale pracuje jako provozní v jedné mateřské školce, práce ji neuspokojuje a uvažuje o rozšíření vzdělání, aby mohla zde učit. V R7 pracují oba rodiče ve směnných provozech. Po několika letech, kdy musejí neustále řešit situaci

kolem dětí, jim pomáhají prarodiče, navíc i časová náročnost dětských aktivit nutí k tomu, že si matka intenzivně hledá práci na zkrácený úvazek v dopoledních hodinách. Matky v R3, R8 a R9 pracují na zkrácený úvazek. R3 se vracela zpět po mateřské a zaměstnavatel ji vyšel vstříc i s úpravou pracovní doby: *Na směny nechodím, jelikož jsem na děti sama a neměla bych hlídání na odpoledne. A pracovní doba je u nás od 6 hod, jsem ráda, že po dohodě mi dali až od 7 hod.*“ Matka R8 je kadeřnice, dva dny chodí do práce na odpoledne a pracuje až do večerních hodin: *„Většina zákaznic má čas v odpoledních hodinách. Po dohodě s manželem jsem tyto dva dny v práci až třeba do devíti.*“ Matka R9 se vracela též po mateřské a pracuje v nepřetržitém provozu. Má několik směn do měsíce, včetně nočních i víkendů. V době, kdy je v práci, se starají o děti prarodiče, o víkendu otec.

Matky R1, R3, R8 a R9 se vracely zpět na pracovní místa po rodičovské dovolené, jen R1 nebyl umožněn zkrácený úvazek ze strany zaměstnavatele. Matka R9 se vracela zpět již podruhé: *„Když jsem se vracela po první rodičovské, nebylo mi to umožněno, až teď po druhé.*“

Součástí byla i otázka, zdali se setkaly ženy hledající práci při přijímacím pohovoru s otázkami týkající se dětí. Matka R5, které zrušili pracovní místo těsně před návratem z rodičovské dovolené, hledala jakoukoliv práci: *„Kamarádka mi řekla o místě v bance a ať se jdu zeptat i když nemám potřebné vzdělání, tak jsem šla a oni mě vzali. Na děti se neptali.*“ Matka R6 při hledání práce uvedla rovnou při pohovoru to, že je sama s dítětem. V jednom případě to mělo za následek neúspěch, v druhém naopak byli rádi, neboť se jednalo o práci s hračkami a předpokládala se přímá zkušenost s dětským světem. Zde pracovala na zkrácený úvazek, ale rozhodla se hledat místo ve školství, kde mají volno o víkendech a o všech prázdninách, které potřebuje s ohledem na to, že je sama s dítětem. Matka R7 je vyučena v oboru, ve kterém dnes nemá uplatnění. Po sedmi letech s dětmi doma našla práci jako prodavačka na zkrácený úvazek na směny a o víkendech. Po čase nastoupila na plný úvazek, protože problémem nebyly hodiny, ale směny. Vzhledem k tomu, že manžel pracuje též na směny, stále řeší problémy kolem péče o děti a musí využívat ve značné míře prarodiče. Teď hledá práci

na jednu směnu a pokud možno na zkrácený úvazek, aby měla více času na děti a rodinu a ulevila tak prarodičům.

4.3 Harmonizace práce a rodiny

Poslední okruh otázek byl směřován na sladování práce a rodiny, a hlavně na zodpovězení výzkumných otázek:

Jedna otázka směřovala na dostupnost, možnosti využití a spokojenost s formální péčí o děti zkoumaných rodin. Všichni rodiče využívají mateřské školky a školní družiny. Provoz těchto zařízení začíná nejdříve v 6:15 hod a končí kolem 16:30 hod, některé mají do 17 hod. Vzhledem k tomuto faktu musejí rodiče, pokud jim nevyjdou vstříc zaměstnavatelé s úpravou pracovní doby (R3), pracující déle než v těchto časech, zajistit péči o ně buď sami anebo s pomocí druhých. Některé rodiny by přivítaly rozšíření provozu, matkám R1 a R5 pracovní doba končí až v 17 hod a R3 zase má problémy ráno. V rodinách, kde pracují na směny, se rodiče střídají nebo jim pomáhají prarodiče (R4, R7, R9). R6 je zaměstnána ve školce a tudíž má pracovní dobu totožnou s provozní dobou školky. S přijímáním do školky měli někteří rodiče problém pouze s prvním dítětem (R1, R5), s druhým to bylo bez problémů. U zápisu do školek je dítě podle daných faktů bodováno a při nedostatku míst se vyberou děti s nejvyšším počtem dosažených bodů. Body získávají např. za staršího sourozence ve školce nebo za to, že přijdete k zápisu už ve dvou letech (informace od rodičů). Město Písek jako jedno z mála má fungující jesle, toto zařízení využila pouze R8. Školní družiny využívají R2, R7 a R9 a to hlavně v odpoledních hodinách po vyučování, kdy jsou ještě v práci. Děti R1, R3, R4, R5, R6, R8 jsou ještě předškolního věku a ještě se nevěnují žádným jiným aktivitám.

VO1: Jaké problémy rodiny nejvíce zatěžují? Matky pracující na plný úvazek se shodly, že díky pracovním povinnostem nemají čas na rodinu a děti. Matka v R5: *„Každý den přicházím domů až kolem půl šesté, nemám pořádně na děti čas a to nechodí do školy. Až začnou, bude to ještě pro nás i pro ně náročnější, úkoly, učit se...“* To samé uvádí i matka R1: *„chtěla bych se více věnovat dětem, nenechávat je celý den*

ve školce, ale to bohužel nejde.“ Všechny matky, mimo R2, preferující zkrácené úvazky, se shodly na jejich nedostatečné nabídce nebo na neochotě zaměstnavatele. R3 byla jediná, kdy jim vyšel vstříc zaměstnavatel, jak v pracovní době, tak i možnostmi pracovat na jednu směnu. R9 má zkrácený úvazek ve směnném provozu, pracuje i v noci nebo o víkendech. R8 je OSVČ a pracovní dobu si upravuje sama, nicméně nejvíce klientek by o její služby stály v odpoledních hodinách. Většina těchto rodin po nástupu dětí do škol bude chtít, aby se děti věnovaly různým aktivitám, ty se ale většinou odehrávají v čase, kdy převážná část rodičů ještě pracuje a budou muset tyto aktivity usměrňovat dle svých pracovních povinností. R1: „*Budeme muset vybírat z kroužků, které nabídne škola.*“ Tak to řeší i R2: „*nemůžeme zatěžovat babičku ještě s dalším běháním.*“ R7, která má chlapce aktivně hrajícího fotbal, řeší tyto situace buď za pomoci prarodičů, nebo rodičů a kamarádů věnující se tomuto sportu. To platí hlavně o víkendech, kdy se s dětmi jezdí na různé turnaje a zápasy.

Dalším problémem, který rodiče vyslovili, je podle nich směnnost. R7 si po zkušenostech s tím, jak zvládnout práci, péči o děti a jejich aktivity, hledá práci jen na zkrácený úvazek a v dopoledních hodinách. I pro matku R6, která nyní pracuje mimo svůj obor, byla hlavním prioritou při hledání práce taková pracovní doba, při které se bude moci postarat sama o dítě. Otec R4 pracuje také na směny a je to pro něj také problémem, s dětmi mu pomáhají prarodiče. R3 upozorňuje: „*všichni nemají funkční dědečky a babičky, několikrát se mluvilo o firemní školce, ale nikdo se do toho nepustil.*“

Rodiny by také ocenily rozšířenější provoz zařízení pro děti, hlavně o letních prázdninách, především ty rodiny, které nemají možnost využít pomoc ze stran prarodičů. Školky se o prázdninách střídají a mají otevřeno jen týden nebo dva, rodiče musí děti převážet jinam a každá má svůj vlastní provoz. Je to náročné jak pro rodiče, tak i pro děti být každý týden v jiné školce. Většina dětí je předškolního věku a na tábory jsou ještě malé, nebo jak uvádí matka R3: „*Na letní tábor bohužel nemám dostatek peněz.*“ Školní družiny nefungují vůbec, i když by dle zákona mohly, ale záleží na zřizovateli. Kromě letních táborů či různých sportovních soustředění (R7), jsou další možnosti příměstské tábory. Ty provozují různá kulturní, sportovní či jiná sdružení

zaměřující se na práci s dětmi. Děti ráno rodiče přivedou a odpoledne vyzvednou, celý den je pro ně připraven program a je o ně postaráno. Takovou možnost využívá R9, a chtějí ji časem využívat i další rodiny – R1, R5, R8. Na otázku co by rodičům ještě více pomohlo, říká matka R3: „*Určitě nějaká teta na hlídání.*“

VO2: Jaká řešení jsou považována za nejvíce prospěšná? Většina matek by přivítala větší nabídku zkrácených úvazků a v jednosměnném provozu. Stát by mohl zaměstnavatele nabízející tyto pracovní místa podpořit (úlevy, příspěvky). Směnné provozy jsou součástí pracovní sféry, ale komplikují život rodičům v péči o děti. Pomohlo by jim přizpůsobení provozu zařízení zajišťující péči o děti a větší zájem ze strany zaměstnavatelů či státu v tomto směru (firemní školky, finanční příspěvek na zajištění péče).

5 Diskuze

Tato práce se zabývá životem rodin žijících ve městě Písek, jejich pracovními a rodinnými povinnostmi, jejich zvládáním a řešením problémů s nimi spojených. Realizace výzkumu probíhala kvalitativní metodou polostrukturovaného rozhovoru, kterého se zúčastnilo 9 různých rodin. Rozhovor byl rozdělen do třech základních okruhů. První okruh byl zaměřen na získání základních údajů. Jeho součástí bylo zjistit, jak je mezi rodiči rozdělena péči o domácnost a děti, zda převládá tradiční rozdělení nebo se tento zažitý model změnil. Druhý okruh rozhovoru byl zaměřen na pracovní povinnosti, jejich náročnost, vytížení, zda jsou v praxi využívány různé pracovní smlouvy či úvazky. V posledním okruhu jsem se zaměřila na zodpovězení výzkumných otázek, jaké problémy musejí rodiče nejčastěji řešit, co by jim mohlo nejvíce pomoci. Následně proběhla analýza všech rozhovorů.

Z výzkumu bakalářské práce se ukázalo, že tradiční rozdělení rolí v péči o domácnost ještě v některých rodinách přetrvává - R7, R8 a R9. Rovnoměrně si práci doma rozdělují tři rodiny - R1, R2 a R5. V neúplných rodinách, kde jsou matky R3 a R6 se o domácnost starají samy, otci R4 pomáhají jeho rodiče. Z tohoto výzkumu vyplynulo, že v šesti úplných rodinách ve třech přetrvává tradiční rozdělení rolí a ve třech jsou role rovnoměrně rozděleny. Analýza dat výzkumu Rodiče 2005 (Křížková et al, 2006) ukázala, že převládá tradiční vzorec rozdělení rolí v rodině, muži nechávají starost o rodinu velmi často na ženách.

Přestože tradiční vzorec převládá, dochází k posunu směrem ke genderové rovnosti, a to hlavně u mladých lidí, kdy se na chodu domácnosti podílejí ve vyšší míře oba partneři. To se hlavně projevuje v rozhodování o důležitých věcech (výchova dětí, společenské a volnočasové aktivity) týkající se rodiny. Zajímavé je spravování příjmů domácností, kdy nejčastěji převládá společná kasa a každý si vezme, kolik potřebuje. Ale mladí lidé do 30 let výrazně častěji spravují téměř veškeré peníze odděleně (Svobodová, 2008).

S péčí o děti je to úplně jinak, zde se zapojují oba rodiče stejně a je to dáno právě pracovními povinnostmi. U rodin R3 a R6 se matkám podařilo vyřešit svou

komplikovanou situací tak, že jsou schopny se o děti postarat samy. Otec R4 bohužel pracuje na směny a s péčí o děti mu pomáhají prarodiče. Náš výzkum zaznamenal, že v šesti úplných rodinách se o děti starají rodiče stejnou měrou. Z již uvedeného výzkumu Rodiče 2005 (Křížková et al, 2006) vyplynulo, že více než třech čtvrtinách se matky starají o děti, muži pouze v 11 %, 10 % jsou to prarodiče. Náš výzkum zaznamenal, že v šesti úplných rodinách se o děti starají rodiče stejnou měrou.

Druhý okruh otázek se týkal zaměstnání, pracovních úvazků a preferencí v této oblasti. Zaměstnání rodičů zkoumaných rodin jsou z různých odvětví a sektorů. Je zde zastoupen veřejný sektor (R1, R6, R9), soukromý sektor (R1, R8), je zde zastoupeno průmyslové odvětví (R3, R4, R7), banky (R5), školství (R6), státní podniky (R9). Rodiče R5, R6, R7 pracují v jiném oboru než, ve kterém dosáhli vzdělání, a to z důvodu způsobeného změnou na trhu (R7), tak i z důvodu harmonizace (R6). Ze sedmi matek, které preferují zkrácený úvazek, se ho povedlo získat jen třem (R3, R8 a R9), které pracují ve směnném provozu. Matkám R1 a R5 pracujících na jednu směnu nevyšel vstříc zaměstnavatel, matka R7 přešla ze zkráceného úvazku ve směnném provozu na plný, neboť to nepřineslo očekávaný prospěch pro rodinu. Matka R2 nechtěla zkrácený úvazek hlavně z finančních důvodů. S jinými formami pracovních úvazků, smluv nebo rozvržením pracovní doby jsem se u těchto rodin nesešla. V letech 2005-2010 byl největší podíl zkrácených úvazků v severoevropských zemích, dále v Německu, Velké Británii, kde podíl dosahuje kolem 40 % žen, v Nizozemí je to dokonce až 75 %, u nás pouze 8 – 10% (Kotýnková, 2012). Dle zveřejněné Analýzy vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2014 má ve srovnání s 28 zeměmi Evropské unie za 1. – 3. čtvrtletí ČR 4. nejnižší podíl zkrácených úvazků – 6,4 %: ženy 10,4 % a muži 3,3 %; nejvíce zkrácených úvazků mají Nizozemí – 50,5 %, u žen 76,9 % (mpsv.cz, 2015).

Poslední okruhu byl zaměřen na sladování, na formální péči o děti, jejich dostatečnost. Město Písek má třináct mateřských škol, na 300 volných míst se v letošním roce zapsalo 433 dětí (i s dětmi, kterým budou tři roky až v roce 2016) a do konce roku 2015 se podaří všechny písecké děti, kterým budou v tomto roce tři roky,

umístít. Oproti loňskému roku došlo k poklesu zapsaných dětí o 50 (město-písek.cz, 2015).

Z výzkumu vyplynula dostupnost zařízení pro péči o děti. Dostupnost mateřských škol se liší dle regionu, v obcích nad 50000 obyvatel častěji dochází k tomu, že nejsou všechny děti přijaty, nejhorší situace je v okolí největších měst (Praha, Brno, Plzeň). Z důvodu nedostatku míst zavedly mateřské školy kritéria pro přijetí, mezi která patří: věk dítěte, trvalé bydliště v obci nebo městské části, zohlednění sourozence dětí do školky již docházejícího, pracující rodiče, samoživitele a další nebo jejich kombinace. Přijaty jsou samozřejmě děti v posledním roce před nástupem do základní školy, což je dáno zákonem. (mpsv.cz, 2008)

Problémy některé rodiny mají s provozní dobou, která jim nepokrývá jejich pracovní dobu. Velký problém je provoz školek o letních prázdninách, každá školka je v provozu pouze jeden nebo dva týdny a postupně se střídají. Pro rodiče, kteří musejí využívat jejich služeb, to znamená vodit děti jinam, provoz každé školky je jiný a děti si musejí také zvykat na nové prostředí, neznámé učitelky a jiné děti. Proto rodiče využívají i o prázdninách raději prarodiče.

Jesle využila jen R8 a to jen na jeden den v týdnu a s přijetím neměla problém. Z výsledků výzkumu vyplynula dostupnost i tohoto zařízení pro péči o děti ve městě Písku. Počet jeslí rapidně klesl v devadesátých letech (1990-1043, 1995-207, 2000-65, 2005-54) především vlivem demografického vývoje (pokles porodnosti), preference domácí péče za přispění prodloužení rodičovské dovolené a doby možného pobírání rodičovského příspěvku (Kuchařová, Svobodová, 2006). Vzhledem k nízkému počtu jeslí a jejich nedostupnosti zvažuje vláda realizaci zařazení dvouletých dětí do mateřských škol, což by mělo za následek zvýšený počet zamítnutých žádostí o přijetí do těchto škol (vláda.cz, 2009-2015)

Školní družinu využívají R2, R7 a R9 to hlavně v odpoledních hodinách. Školní družina je zajištěna pro děti prvního stupně, ráno ji využívají hlavně dojíždějící děti. Školní družiny jsou oproti mateřským školkám dostupnější pro své žáky. Upřednostňovány jsou žáci z nejnižších ročníků, žáci ze čtvrtých či pátých tříd dle

kapacity míst. Provozní doba je obdobná jako u mateřských škol. Takže i tady tyto rodiny využívají pomoci prarodičů.

Hodnocení mezinárodního srovnávacího projektu šetření ESS (Evropský sociální výzkum) z let 2008/2009 ukázalo, že Česká republika v dostupnosti institucionální péče se pohybuje ve středu mezi 17 evropskými zeměmi, po boku Dánska, Francie, Belgie (Chaloupková, 2012).

Odpovědi na výzkumné otázky, které problémy rodiny momentálně zatěžují a musejí řešit, se stále točily okolo pracovní náročnosti, malé nabídky zkrácených úvazků nebo jiných podobných forem, nedostatečné provozní doby školek. Většina rodin uváděla jako řešení větší podporu těchto úvazků, rozšíření provozní doby školek, zajištění péče o děti o prázdninách. Stát se snaží svými prorodinnými balíčky řešit pouze některé tyto problémy. Ty jsou většinou na podkladě daňových zvýhodnění pro zaměstnavatele, aby je motivovala k větší aktivitě v tomto směru, ale to se nedaří.

Zaměstnavatelé vnímají svoji roli ve sladění jako okrajovou a doplňující k roli státu. Mají vstřícný postoj k rodinám, ale různé úpravy pracovní doby vidí výhodnější spíše pro rodiny než pro ně samotné. Umožňují zkrácené úvazky pouze na určitá místa, která ovšem nemusí patřit rodičům, které je potřebují. Neochota v zavádění prorodinných opatření má příčinu v nákladech na zavedení a v určité míře zodpovědnosti (Plasová, 2008).

6 Závěr

Bakalářská práce prezentuje problémy harmonizace pracovního a rodinného života u dnešních různorodých rodin žijících ve městě Písku. V teoretické části je představena dnešní rodina, její podoby, práce poukazuje na proměny na trhu práce a v neposlední řadě se zabývá genderovým rozdělením rolí mužů a žen. V další kapitole se práce zaměřuje na pomoc státu rodinám, sladování pracovních a rodinných rolí a prorodinná opatření.

Praktická část bakalářské práce se prostřednictvím kvalitativní výzkumné strategie zabývá výzkumem. Byl použit polostrukturovaný rozhovor a výzkumný soubor tvořilo devět rodin žijících ve městě Písek. Analýza byla rozdělena do základních třech okruhů, které jsou zobrazeny v tabulkách a náležitě okomentovány. Následná interpretace výsledků je dále shrnuta v diskuzi a porovnána s různými daty jiných výzkumů.

Zásadní problém vidí rodiny hlavně v časové náročnosti pracovních povinností a s tím sklonu k péči o děti. Většina rodin, hlavně matek by preferovala zkrácený úvazek, který by umožnil lepší kvalitu jejich rodinného života. Ten ale umožňuje stále jen zlomek zaměstnavatelů. Další problém je v provozu školek a školských zařízení. Vzhledem k pracovním dobám, a to jak ve směnném, tak i jednosměnném provozu, je provozní doba nedostačující a někteří musejí využívat pomoc prarodičů. Tu využívají všechny rodiny v období letních prázdnin, kdy je omezen provoz školek celkově a školní družiny jsou zavřeny úplně.

Za nejprospěšnější opatření větší nabídku pracovních míst na zkrácený úvazek, která je velice omezená. Bylo by prospěšné nějak motivovat zaměstnavatele k jejímu rozšíření.

Dalším problémem, který rodiny uvádějí, je směnnost, tyto provozy zatěžují rodinu, hlavně v nefunkčnosti zařízení péče o děti. Řešením by bylo přizpůsobení provozní doby tomuto faktu nebo zajištěním této péče ze strany zaměstnavatele. Někteří rodiče pracují i o víkendech, v době, kdy by mohla rodina strávit více společného času.

Někteří jako další problém uváděli finance, které jim neumožní využití zkráceného úvazku nebo nemohou díky nim zajistit jinou péči o děti, zajistit aktivity o prázdninách.

Závěrem bych uvedla, že problémy, které tyto rodiny řeší, jsou dlouhodobě známy a nedaří se na ně najít řešení. Na jednu stranu naše společnost potřebuje, aby mladí zakládali rodiny, ale není schopna jim zajistit takové podmínky, které by jim usnadnily skloubit pracovní povinnosti.

Použitá literatura:

Monografie:

BARTÁKOVÁ, Helena. 2009. *Cesta zpátky. Návrat žen po rodičovské dovolené na trh práce v České Republice*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-5012-9.

DUDOVÁ, R., VOHLÍDALOVÁ, M. 2011. Nové tváře rodiny a nové podmínky pracovního trhu - teoretické souvislosti. In *Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky. ISBN 978-80-7330-119-4.

ERIKSEN, T. H. 2008. *Sociální a kulturní antropologie*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-465-6.

HRUŠKOVÁ, M., KOZLOVÁ, L. 2008. Rodina z hlediska uspořádání genderových vztahů a rolí. In *Etické kontexty sociální práce s rodinou*. Nakladatelství Albert. ISBN 978-80-7326-145-0.

HAMPLOVÁ, D. 2012. Jak důležité je mít babičku a dědečka. In *Kdo se (po)stará? Dítě mezi rodinou, státem a trhem*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky. ISBN 978-80-7330-216-0

CHALOUPKOVÁ, Jana (ed). 2010. *Proměny rodinných a profesních startů*. Praha: Sociologický ústav AV ČR. ISBN 978-80-7330-185-9.

CHALOUPKOVÁ, J. 2012. Postoje k roli státu při zajištění péče o děti. In *Kdo se (po)stará? Dítě mezi rodinou, státem a trhem*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky. ISBN 978-80-7330-216-0

JANDOUREK, Jan. 2012. *Slovník sociologických pojmů: 610 hesel*. Grada Publishing . ISBN 978-80-247-3679-2.

JANDOUREK, Jan. 2013. *Úvod do sociologie*. Praha, Portál. ISBN 80-7178-749-3.

JARKOVSKÁ, L., LIŠKOVÁ, K., ŠMÍDOVÁ, I. 2010. *S genderem na trh: rozhodování o dalším vzdělávání patnáctiletých*. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 978-80-7419-030-8.

KAHOUN, Vilém a kolektiv. 2013. *Sociální zabezpečení. Vybrané kapitoly*. 2. vyd. Praha: TRITON. ISBN 978-80-7387-733-0.

KELLER, Jan. 2010. *Tři sociální světy. Sociální struktura postindustriální společnosti*. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 978-80-7419-031-5.

KOTÝNKOVÁ, M. 2012. Rodina a možnosti harmonizace profesního a rodinného života. In *Kdo se (po)stará? Dítě mezi rodinou, státem a trhem*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky. ISBN 978-80-7330-216-0.

KREBS, Vojtěch, et al. 2010. *Sociální politika*. 5., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR. ISBN 978-80-7357-585-4.

KREIDL, M., ŠTÍPKOVÁ, M. 2012. Postavení nesezdaných soužití v tranzici do dospělosti. In *Proměny partnerství. Životní dráhy a partnerství v české společnosti*. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 978-80-7419-142-81.

KŘÍŽKOVÁ, Alena et al. 2006. *Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě českých rodičů: plány versus realita*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky. ISBN 80-7330-112-1.

KŘÍŽKOVÁ, Alena et al. 2008. *Práce a péče: proměny "rodičovské" v České republice a kontext rodinné politiky Evropské unie*. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 978-80-86429-94-6.

KŘÍŽKOVÁ, Alena et al. 2011. *Pracovní dráhy žen v České republice*. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 978-80-7419-054-4.

KUCHAŘOVÁ, V., SVOBODOVÁ, K. 2006. *Sít' zařízení denní péče o děti předškolního věku v ČR*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. ISBN 80-87007-51-4.

MAŘÍKOVÁ, H. (eds.), KŘÍŽKOVÁ, A., VOHLÍDALOVÁ, M. 2012. *Živitelé a živitelky: reflexe (a) praxe*. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 978-80-7419-100-8.

MITCHELL, E. 2010. *Finanční podpora rodin s dětmi v České republice v evropském kontextu*. Praha: Sociologický ústav AV ČR. ISBN 978-80-7330-183-5.

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

OAKLEYOVÁ, Ann. 2000. *Pohlaví, gender a společnost*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-403-6.

PLASOVÁ B. 2008. Strategie zaměstnavatelů v oblasti harmonizace práce a rodiny v kontextu strategií pracujících rodičů s dětmi. In *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Brno: Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně. ISBN 978-80-7326-140-5.

POTOČNÝ, Tomáš, ed. a MAREŠ, Petr, ed. 2003. *Modernizace a česká rodina: sborník prezentací na sympoziu pořádaném ve dnech 15.-17. Řijna 2003 Fakultou sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně*. Brno: Barrister & Principal. ISBN 80-86598-61-6.

RYCHTAŘÍKOVÁ, J. 2010. Pokles porodnosti – hlavní faktor demografické změny. In *Demografická situace České republiky: proměny a kontexty 1993-2008*. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 978-80-7419-024-7.

SOKOL, J. 2002. *Filozofická antropologie: člověk jako osoba*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-627-6.

SVOBODOVÁ, K. 2008. Partnerství. In *Rodina, partnerství a demografické stárnutí*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Přírodovědná fakulta. ISBN 978-80-86561-52-3.

SVOBODOVÁ, K. 2008. Organizace domácností a kvalita partnerství. In *Rodina, partnerství a demografické stárnutí*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Přírodovědná fakulta. ISBN 978-80-86561-52-3.

ŠRAJER, J., MUSIL, L. (eds.). 2008. *Etické kontexty sociální práce s rodinou*. České Budějovice: Libor Musil v nakladatelství Albert. ISBN 978-80-7326-145-0.

ŠŤASTNÁ, A. 2008. Děti a plodnost. In *Rodina, partnerství a demografické stárnutí*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Přírodovědná fakulta. ISBN 978-80-86561-52-3.

ŠULOVÁ, L. 2011. Současná česká rodina. In *Psychologické aspekty změn v české společnosti: člověk na přelomu tisíciletí*. Grada Publishing. ISBN 978-80-247-2798-1.

VÍZNEROVÁ, H., VOHLÍDALOVÁ, M. 2011. Pracovní život v současné české společnosti. In *Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky. ISBN 978-80-7330-119-4.

Legislativa:

ČESKO. *Zákoník práce č. 262/2006 Sb.*

ČESKO. *Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání.*

ČESKO. *Vyhláška Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy České republiky č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání.*

ČESKO. *Vyhláška č. 74/2005 Sb. o zájmovém vzdělávání.*

Internetové zdroje:

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Demografická příručka 2013*. [online]. 24. 11. 2014. [cit. 2015-02-14]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/demograficka-prirucka-2013-hjxzns09ab>

JOBS. *Pracovní smlouvy a druhy závazků*. [online]. © 1996-2015 [cit. 2015-05-10]. Dostupné z: <http://www.jobs.cz/poradna/rady/moznosti-uplatneni/pracovni-smlouvy-a-druhy-uvazku/>

MĚSTO PÍSEK. *Tisková zpráva č. 17 ze dne 17. 04. 2015*. [online]. [cit. 2015-06-15]. Dostupné z: <http://www.mesto-pisek.cz/soubory/dokument24090.pdf>

MINISTERSTVO FINANCÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Změny v daňových zákonech v roce 2015*. [online]. 19. 12. 2014 [cit. 2014-12-22]. Dostupné z: <http://www.mfcr.cz/cs/verejny-sektor/regulace/dane/danova-legislativa/2014/zmeny-v-danovych-zakonech-v-roce-2015-19976>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Národní koncepce rodinné politiky*. [online]. 08. 11. 2005 [cit. 2015-05-10]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/2125/koncepce_rodina.pdf

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Zmapování dostupnosti a podmínek pobytu dětí v jeslích, mateřských školách, školních družinách a obdobných zařízeních a jiných neinstitucionálních forem péče o děti v ČR včetně identifikace překážek jejich využívání s návrhy možných opatření k jejich rozvoji*. [online]. 15.05.2009 [cit. 2015-06-10]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/7073/pece_o_deti.pdf

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Prorodinný balíček*. [online]. 19. 11.2008[cit. 2015-05-10]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/5896/19112008.pdf>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2014*. [online]. 06/2015 [cit. 2015-06-10]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2014/anal2014.pdf

MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ ČESKÉ REPUBLIKY. *Prohlášení ministerstva zdravotnictví o provozování jeslí jako zdravotnických zařízení* [online]. 30.července 2013 [cit. 2014-12-22]. Dostupné z: http://www.mzcr.cz/dokumenty/prohlaseni-ministerstva-zdravotnictvi-provozovani-jesli-jako-zdravotnickych-zari_7612_3.html

PORADNA PRO OBČANSTVÍ, OBČANSKÁ A LIDSKÁ PRÁVA. *Registrované partnerství a rodičovství*. [online] [cit. 2015-02-10]. Dostupné z: <http://lgbt.poradna-prava.cz/registrovane-partnerstvi/registrovane-partnerstvi-a-rodicovstvi.html>

VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. *Analýza podmínek a možností zařazení dětí od dvou let věku do mateřských škol a vyhodnocení dalšího řešení rozšíření péče o děti do tří let*. [online]. [cit. 2015-05-10]. 2009-2015 Dostupné z: <http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/aktualne/Analyza-podminek-a-moznosti-deti.pdf>

VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014 – 2020*. [online]. 2009 - 2015 [cit. 2015-05-10]. Dostupné z: http://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf

Seznam použitých zkratk

ČSU – Český statistický úřad

et al – a jiní

kol. - kolektiv

M- muž

např. – například

OSVČ – Osoba samostatně výdělečně činná

tzv. – takzvaný

VO – výzkumná otázka

Ž- žena

Seznam tabulek

Tabulka 1 Výzkumný vzorek.....	33
Tabulka 2 Péče o domácnost a péče o děti	34
Tabulka 3 Preference a realita v pracovních úvazcích a směnách matek a otce R4.....	36

Seznam grafů

Graf 1 Děti narozené do manželství a mimo manželství v letech 2003-2013	12
-------------------------------------------------------------------------------	----

PŘÍLOHY

Osnova rozhovoru

Stav + věk

Děti jejich počet + věk

Vzdělání:

Zaměstnání, pracovní poměr, provoz – směny – víkend:

Máte podporu v péči o děti a domácnost ze strany manžela či přítele? Pomáhá Vám při běžných domácích pracích nebo jste na ně sama? Máte na chodu domácnosti stejný podíl?

Věnuje se partner či manžel dětem? V jakém rozsahu a v jakých aktivitách ohledně dětí?

V jakém rozsahu využíváte předškolní a školní zařízení pro děti (denně, kolik hodin) a měla jste problém s jeho umístěním?

Provoz v těchto zařízeních je dostačující vzhledem k vašemu pracovnímu vytížení?

Jste schopni, vzhledem k vašemu pracovnímu vytížení, se o děti postarat sami nebo musíte využívat pomoci druhých (např. širší rodina- prarodiče)? Jak byste řešila situaci, kdy nemáte tuto pomoc k dispozici?

Jak řešíte období prázdnin, kdy mají školky a družiny zavřeno (letní tábor, prarodiče)?

Pomohlo by vám, kdyby některé tyto zařízení byly v tomto období v provozu?

Uvažovala jste o zkráceném úvazku nebo nějaké úpravě prac. vztahu či době z důvodu péče o děti a umožnil by vám to váš zaměstnavatel? Měnila byste pozici či zaměstnání z důvodu zkráceného úvazku?

Setkala jste se při hledání zaměstnání s diskriminačními otázkami týkajícími se dětí (zabezpečení dětí)?

Z vašeho pohledu, jaké problémy vás a dnešní rodiny zatěžují, které musíte řešit ve vztahu k pracovním povinnostem?

Co by mohlo rodičům nejvíce v tomto směru pomoci? A mohlo být prospěšným řešením?

Napadá vás k tomuto tématu ještě nějaká nevyřčená poznámka?